



Bandalag
háskólamanna

**HANDBÓK TRÚNAÐARMANNA
AÐILDARFÉLAGA
BANDALAGS HÁSKÓLAMANNA**

September 2007

Útgefandi: Bandalag háskólamanna

Efnisyfirlit:

I.	INNGANGUR.....	3
II.	UM BANDALAG HÁSKÓLAMANNA	3
	AÐILDARFÉLÖG BANDALAGS HÁSKÓLAMANNA.....	3
	ÞJÓNUSTUSKRIFSTOFUR	4
	HLUTVERK OG SKIPULAG BANDALAGS HÁSKÓLAMANNA	4
III.	TRÚNAÐARMENN.....	5
	LÖGFESTING TRÚNAÐARMANNAKERFISINS	5
	KOSNING TRÚNAÐARMANNA	6
	RÉTTINDI OG VERND TRÚNAÐARMANNA.....	6
	SKILYRÐI TRÚNAÐARMANNAVERNDAR	7
	HLUTVERK TRÚNAÐARMANNA	7
	TRÚNAÐARMENN OG KJARASAMNINGAR	7
	NOKKRAR STARFSREGLUR TRÚNAÐARMANNA.....	8
IV.	RÁÐNINGARRÉTTINDI STARFSMANNA RÍKISINS.....	8
	GRUNDVÖLLUR RÁÐNINGARRÉTTINDA RÍKISSTARFSMANNA	8
	TIL HVERRA TAKA LÖGIN UM RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA RÍKISINS	8
	RÁÐNINGARFYRIRKOMULAG RÍKISSTARFSMANNA.....	8
	SKYLDA AÐ AUGLÝSA LAUS STÖRF	9
	RÁÐNINGARSAMNINGUR.....	9
	FORM OG EFNI RÁÐNINGARSAMNINGA	10
	ÁMINNING OG UPPSÖGN.....	10
	BREYTINGAR Á STARFI OG VERKSVIÐI	11
	UPPSÖGN ÞEGAR EKKI ER UM AÐ RÆÐA BROT Á STARFSSKYLDUM.....	11
	RÉTTUR TIL BIÐLAUNA.....	12
	FYRIRFRAMGREIÐSLA LAUNA	12
	MÁLKOTSRÉTTUR	12
	ÝMSAR SKYLDUR.....	13
V.	VEIKINDALEYFI.....	13
	GRUNDVÖLLUR VEIKINDARÉTTAR	13
	VEIKINDARÉTTUR FASTRÁÐINNA STARFSMANNA	13
	VEIKINDARÉTTUR LAUSRÁÐINNA SEM RÁÐNIR ERU TÍMABUNDIÐ OG TIL AFLEYSINGA.....	14
VI.	FÆÐINGARORLOF	14
	FORELDRAORLOF.....	15
VII.	LÍFEYRISRÉTTINDI	16
	HELSTU LÍFEYRISSJÓÐIR FÉLAGSMANNA	16
	HELSTU RÉTTINDI Í B-DEILD LSR OG LH.....	16
	HELSTU RÉTTINDI Í A-DEILD LSR OG A-DEILD LSS	17
	HELSTU RÉTTINDI Í V-DEILD (VALDEILD) LSS	17
	FYRIRKOMULAG Á S-DEILD (SÉREIGNADEILD) LSS	18
	SÉREIGNARSPARNADUR	18
	SAMANBURÐUR Á RÉTTINDUM Í LSR, LH OG LSS.....	19
VIII.	ORLOFSRÉTTUR	20
	ORLOFSTÍMINN OG SKIPULAG HANS	20
	LENGD ORLOFS	20
	ORLOFSLAUN	21
	ORLOFSUPPBÓT:	21

IX.	TRYGGINGAR.....	21
	SLYSATRYGGINGAR	21
	FARANGURSTRYGGING	22
	PERSÓNULEGIR MUNIR.....	22
X.	STARFSMENN Á ALMENNUM VINNUMARKAÐI	22
	RÁÐNINGARSAMNINGUR.....	23
	ORLOFSRÉTTUR	23
	UPPSÖGN OG UPPSAGNARVERND	23
	VINNUTÍMI.....	23
	LÍFEYRISSJÓÐUR	24
	VEIKINDARÉTTUR	24
XI.	VINNUTÍMASAMNINGURINN	24
	SKIPULAGNING VINNUNNAR	24
	HÁMARKSVINNA	25
	HVÍLDARÁKVÆÐI.....	25
	STYTTING DAGLEGS HVÍLDARTÍMA: UN DANTEKNINGARTILVIK.....	25
	FRESTUN DAGLEGRAR HVÍLDAR Í UN DANTEKNINGARTILFELLUM	26
	FRÍTÖKURÉTTUR	26
	VIKULEGUR HVÍLDARDAGUR	27
	FRÍTAKA	27
XII.	ATVINNUMISSIR	28
	FYRSTU VIÐBRÖÐ	29
	BÓTARÉTTUR	29
	BÓTATÍMABIL	29
	VINNUMIÐLUN OG STARFSLEITARÁÆTLUN	30
	BÓTAFJÁRHÆÐIR	30
XIII.	SJÓÐIR Í VÖRSLU BHM	31
	ORLOFSSJÓÐUR BHM.....	31
	STARFSMENNTUNARSJÓÐUR BHM	31
	SJÚKRASJÓÐUR BHM	32
	STYRKTARSJÓÐUR BHM	33
XIV.	VIÐAUKAR.....	34
	SAMKOMULAG UM TRÚNAÐARMENN MILLI AÐILDARFÉLAGA BHM ANNARS VEGAR OG RÍKIS, REYKJAVÍKURBORGAR OG ÝMISSA SJÁLFSEIGNASTOFNANA HINS VEGAR	34
	LÖG UM RÉTTINDI OG SKYLDUR STARFSMANNA RÍKISINS ¹⁾	35
	LÖG UM KJARASAMNINGA OPINBERRA STARFSMANNA	42
	LÖG UM TÍMABUNDNA RÁÐNINGU STARFSMANNA	47
	REGLUR NR. 351/1996, UM FORM RÁÐNINGARSAMNINGA OG UM SKYLDU TIL AÐ UPPLÝSA STARFSMENN UM RÁÐNINGARKJÖR.....	49
	REGLUR NR. 464/1996 UM AUGLÝSINGAR Á LAUSUM STÖRFUM MEÐ SÍÐARI BREYTINGUM.	50
	LÖG UM FÆÐINGAR- OG FORELDRAORLOF	51
	REGLUGERÐ UM GREIÐSLUR ÚR FÆÐINGARORLOFSSJÓÐI OG GREIÐSLU FÆÐINGARSTYRKS.	59
	SAMKOMULAG UM RÉTTINDI	66
	LÖG UM ATVINNULEYSISTRYGGINGAR.....	76
	LÖG UM VINNUMARKAÐSAÐGERÐIR	93
	LÖG UM AÐBÚNAÐ, HOLLUSTUHÆTTI OG ÖRYGGI Á VINNUSTÖÐUM	96
	REGLUGERÐ UM AÐGERÐIR GEGN EINELTI Á VINNUSTAÐ.	113
	RÁÐNINGARSAMNINGUR Á ALMENNUM MARKAÐI	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.

I. Inngangur

Handbók þessi er ætluð trúnaðarmönnum aðildarfélaga Bandalags háskólamanna. Þessi samantekt byggist á eldri handbók BHM, sem upphaflega kom út 1998.

Hægt er að nálgast allan lagatexta á vefnum (www.althingi.is).

Bandalag háskólamanna heldur uppi stöðugu upplýsingastreymi um kjara- og réttindamál á heimasíðu bandalagsins (www.bhm.is).

II. Um Bandalag háskólamanna

BHM er bandalag stéttarféлага. Sum aðildarfélög eru jafnframt fagfélög, en til að fá aðild að BHM verður að vera um kjarafélag að ræða. Einstaklingar geta ekki átt beina aðild að BHM.

Þegar þessi bók er gefin út eru 25 aðildarfélög innan BHM.

Aðildarfélög Bandalags háskólamanna

Dýralæknafélag Íslands – DÍ

www.dyr.is - fax: 588 9239 - netfang: dyr@dyr.is

Félag fréttamanna – FF

Félag geislafræðinga – FG

www.sigl.is - sími: 588 9770 fax: 588 9239 - netfang: geislar@sigl.is og sigl@bhm.is

Félag háskólakennara – FH

<http://www.hi.is/fel/FH> - Sími: 525 4770 – netfang: fh@hi.is

Félag háskólakennara á Akureyri – FHA

<http://vefir.unak.is/fha> - sími: 463 0900 – fax: 463 0997 - netfang: thorir@unak.is

Félag háskólamenntaðra starfsmanna stjórnarráðs – FHSS

www.fhss.is - sími: 545 9569 - netfang: olafur.g.kristjansson@mrn.stjr.is

Félag íslenskra félagsvísindamanna - FÍF

www.bhm.is/fif - sími: 581-2720 - fax: 588-9239 - netfang: fif@bhm.is

Félag íslenskra fræða, kjaradeild – FÍFK

www.bhm.is/fifk - sími: 581-2720 - fax: 588-9239 – netfang: fifk@bhm.is

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga – FÍH

www.hjukrun.is - sími: 540 6400 - fax: 540 6401 - netfang: hjukrun@hjukrun.is

Félag íslenskra náttúrufræðinga – FÍN

www.bhm.is/fin - sími: 568 9616 – fax: 588 9239/568 9619 - netfang: fin@bhm.is

Félag lífeindafræðinga – FL

www.sigl.is - sími: 588 9770 / 588 1885 fax: 588 9239 - netfang: fl@bhm.is

Félag tækniháskólakennara – FT

sími: 599 6200

Félagsráðgjafafélag Íslands FÍ

www.felagsradgjof.is - sími: 581 4322 - fax: 588 9239 - netfang: felagsradgjof@bhm.is

Iðjubjálfafélag Íslands – IPÍ

www.sigl.is - sími: 588 1885 / 588 9770 - fax: 588 9239 - netfang: sigl@bhm.is

Kennarafélag Kennaraháskóla Íslands - KKHÍ

<http://starfsfolk.khi.is/torfi/kkhi> - sími: 563 3943 - fax: 563 3833 - netfang: torfi@khi.is

Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga – KVH

www.bhm.is/kvh - sími: 581 2720 - fax: 588-9239 - netfang: kvh@bhm.is

Leikarafélag Íslands – LÍ

www.fil.is – sími: 562 6040 – fax: 562 7706 – netfang: fil@fil.is

Ljósmaðrafélag Íslands – LMFÍ

www.ljosmaedrafelag.is - sími: 564 6099 - fax: 564 6098 - netfang: lmfi@ljostmaedrafelag.is

Sálfræðingafélag Íslands – SÍ

www.sal.is - sími: 568 0895 - fax: 588 9239 - netfang: ssi@bhm.is

Stéttarfélag bókasafns-og upplýsingafræðinga – SBU

www.bhm.is/sbu - sími: 581-2720 - fax: 588-9239 - netfang: sbu@bhm.is

Stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarsvið – SHMN

www.bhm.is/adildarfelag/shmn/ - sími: 861 2713 - netfang: shmn@bhm.is

Stéttarfélag lögfræðinga – SL

www.bhm.is/sl - sími: 581-2720 - fax: 588-9239 - netfang: sl@bhm.is

Stéttarfélag sjúkráþjálfara – SSP

www.sigl.is - sími: 588 9770 - netfang: sjukrathjalfun@bhm.is og sigl@bhm.is

Útgarður – félag háskólamanna – UTG

www.bhm.is/utgardur - sími: 581-2720 - fax: 588-9239 - netfang: utgardur@bhm.is

Proskapjálfafélag Íslands – ÞÍ

www.throska.is - sími: 564 0225 - fax: 564 0226 - netfang: throska@throska.is

Þjónustuskrifstofur

Tvær þjónustuskrifstofur starfa fyrir aðildarfélög Bandalags háskólamanna. Önnur þeirra þjónar sex félögum, en hin fjórum.

Þjónustuskrifstofurnar eru:

HugGarður (FÍF, FÍFK, KVH, SBU, SL og Útgarður)

www.bhm.is/huggardur – sími: 581 2720 - Fax: 588 9239 -Netfang : huggardur@bhm.is

SIGL (FG, FL, IPÍ og SSP)

www.sigl.is – s: 588 9770 og 588 1885, fax: 588 9239 – netfang: sigl@bhm.is

Hlutverk og skipulag Bandalags háskólamanna

Bandalag háskólamanna er samtök stéttarféлага háskólamenntaðra manna. Hlutverk samtakanna er að:

- koma fram fyrir hönd félagsmanna í sameiginlegum hagnamámum og baráttumálum;
- semja við atvinnurekendur um sameiginleg réttindamál fyrir hönd aðildarfélaga eftir umbod;i
- efla aðildarfélög og veita þeim þann styrk sem samtökin geta hverju sinni;
- stuðla að aukinni þekkingu félagsmanna og trúnaðarmanna aðildarfélaganna á réttindum og kjaramálum;
- vinna að kjara- og vinnumarkaðsrannsóknum;

- standa vörð um grunn og endurmenntun háskólamanna;
- eiga samstarf við önnur samtök háskólamanna og annarra launamanna;
- fylgjast með starfsemi handhafa dóms-, löggjafar- og framkvæmdarvalds og vinna að tillögum um breytingar á lögum til hagsbóta fyrir aðildarfélögin og félagsmenn þeirra;
- sækja og verja fyrir þar til bærum stofnunum sameiginleg fordæmisgefandi réttinda- og kjaramál aðildarfélaga og félagsmanna þeirra;
- sjá um rekstur og ávöxtun sameiginlegra eigna aðildarfélaganna og eða félagsmanna.

Aðalfundur Bandalags háskólamanna, sem haldinn er annað hvert ár, þegar ártal er jöfn tala, fer með æðsta vald í málefnum samtakanna. Það ár sem aðalfundur er ekki haldinn er haldið fagþing háskólamanna um stéttarfélagsgleg málefni. Á fagþingi skulu tekin fyrir mál sem varða faglega stöðu félagsmanna.

Miðstjórn fer með æðsta vald í málefnum samtakanna á milli aðalfunda. Í miðstjórn eiga sæti formenn aðildarfélaga eða formenn kjaranefnda þeirra og stjórn samtakanna. Aðildarfélög með fleiri en 500 félagsmenn mega tilnefna tvo fulltrúa. Á fundum miðstjórnar er fjallað um kjara- og réttindamál, menntamál og önnur sameiginleg hagsmunamál, fjárhagsáætlun og starfsáætlun bandalagsins. Miðstjórn ákveður hvaða fastanefndir starfa á vegum bandalagsins og kýs í þær. Miðstjórn kýs uppstillingarnefnd vegna stjórnarkjörs.

Stjórn skipa formaður, varaformaður, ritari, gjaldkeri og þrír meðstjórnendur. Formaður og varaformaður eru kjörnir sérstaklega á aðalfundi en stjórnin skiptir að öðru leyti með sér verkum.

Bandalag háskólamanna starfrækir skrifstofu á 3. hæð í Borgartúni 6.

www.bhm.is – Borgartún 6 – 105 Reykjavík – sími: 581 2090 – fax: 588 9239 – netfang: bhm@bhm.is

Bandalagið gefur út BHM-tíðindi.

III. Trúnaðarmenn

Hverir teljast trúnaðarmenn er skilgreint í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur. Að auki hefur verið gert samkomulag um trúnaðarmenn¹ milli fjármálaráðherra og BHM og teljast eftirtaldir trúnaðarmenn og njóta réttinda sem kjarasamningalögin tryggja.

1. Kjörnir trúnaðarmenn á vinnustöðum
2. Stjórnarmenn stéttarféлага
3. Samningamenn stéttarféлага.
4. Fulltrúar í aðlögunar-, úrskurðar og samstarfsnefndum.

Lögfesting trúnaðarmannakerfisins

Trúnaðarmannakerfi var fyrst lögfest á almennum markaði á Íslandi með lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Opinberir starfsmenn innan BSRB fengu trúnaðarmannakerfi með lögum nr. 29/1976 um kjarasamninga Bandalags starfsmanna ríkis og bæja. Hins vegar fengu opinberir starfsmenn innan Bandalags háskólamanna fyrst trúnaðarmannakerfi með lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

Kosning trúnaðarmanna

Trúnaðarmenn teljast þeir sem samkvæmt lögum nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur og lögum nr. 94/1986 uppfylla skilyrði þessara laga um að kallast trúnaðarmenn. Í 28. gr. 1. nr. 94/1986 er fjallað um þetta og þar segir að kjósa megi trúnaðarmann á hverri vinnustöð þar sem starfa a.m.k. fimm og þar sem starfa 50 eða fleiri má kjósa tvo.

Trúnaðarmaður telst ekki fá réttarstöðu og lögbundna vernd trúnaðarmanns nema að kosning hans hafi verið tilkynnt vinnuveitanda skriflega og sannanlega. Það er því mjög mikilvægt að nýkjörnir trúnaðarmenn gæti þess að tilkynningaskylda sé uppfyllt. Eyðublað til að tilkynna kjörið er að finna á <http://www.bhm.is/trunadarmenn/>.

NOTIÐ EYÐUBLAÐIÐ

Á hverri vinnustöð þar sem a.m.k. fimm menn vinna er starfsmönnum heimilt að kjósa úr sínum hópi einn trúnaðarmann. Á vinnustöð þar sem fimmtíu menn eða fleiri vinna má kjósa tvo trúnaðarmenn.

Trúnaðarmenn skal kjósa til tveggja ára í senn. Val trúnaðarmanna skal tilkynna vinnuveitanda og stjórn stéttarfélags þegar í stað.

Heimilt er að kjósa trúnaðarmenn fyrir félagssvæði eða hluta þess vegna starfsmanna á vinnustöðvum sem ekki uppfylla skilyrði um lágmarksfjölda.

Heimilt er einstökum félögum að semja um aðra skipan á vali trúnaðarmanna en að framan greinir.

Réttindi og vernd trúnaðarmanna

Trúnaðarmenn njóta ákveðinna réttinda og verndar skv. 28.-30. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

(1) *Trúnaðarmaður nýtur sérstakrar verndar skv. lögum:*

- a. *Hann skal í engu gjalda þess í starfi eða á annan hátt að hann hafi valist til trúnaðarstarfa (2. mgr. 30. gr. 1. nr. 94/1986).*
- b. *Ekki má lækka trúnaðarmann í launum á meðan hann gegnir trúnaðarstarfi sínu (3. mgr. 30. gr. 1. nr. 94/1986).*
- c. *Trúnaðarmaður situr að öðru jöfnu fyrir um að halda vinnunni ef hann er ráðinn með ótímabundinni ráðningu (4. mgr. 30. gr. 1. nr. 94/1986).*

(2) *Trúnaðarmaður hefur rétt til þess að rækja skyldur sínar á vinnutíma (sbr. 4. mgr. 29. gr.). Þetta felur í sér að trúnaðarmaður á að geta undirbúið sig og sótt fundi á greiddum vinnutíma. (Sjá samkomulag um trúnaðarmenn í viðauka)*

(3) *Trúnaðarmaður á rétt á því að hafa aðstöðu á vinnustað til að rækja skyldur og hlutverk sitt (sbr. 5. mgr. 29. gr.). Þetta felur í sér að hann á að geta fundað á vinnustað með starfsmönnum vegna erinda þeirra eða til að bera mál undir þá í kaffitímum eða við lok vinnudags. Hann á einnig rétt á nauðsynlegri skrifstofuaðstöðu og aðgangi að síma o.þ.h. ef hlutverk hans gerir kröfu til slíks.*

(4) *Trúnaðarmaður á rétt á því að sækja námskeið og fundi á vegum stéttarfélagsins í allt að eina viku á ári (sbr. 3. gr. Samkomulags um trúnaðarmenn).*

(5) *Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum ef staða losnar á vinnustað hans eða í ráði er að bæta við starfsmanni. Jafnframt skal láta honum í té upplýsingar um ráðningarkjör og hverjir sækja um starfann.*

Skilyrði trúnaðarmannaverndar

Trúnaðarmenn á vinnustað njóta því aðeins ákvæða laganna um réttindi og trúnaðarmannavernd hafi þeir verið tilkynntir hlutaðeigandi atvinnurekanda skriflega og með sannanlegum hætti. Ef um er að ræða fulltrúa í miðlægum samstarfsnefndum ber að tilkynna fulltrúa félagsins til þess vinnuveitanda sem gerir kjarasamninginn, t.d. fjármálaráðherra, en skynsamlegt er að tilkynna það einnig skriflega til forstjóra hlutaðeigandi stofnunar. Ef um er að ræða fulltrúa félags í samstarfsnefnd á stofnun ætti að vera nægjanlegt að tilkynna það skriflega til forstjóra stofnunar.

Hlutverk trúnaðarmanna

Helstu hlutverk trúnaðarmanns eru þessi:

1. *Hafa eftirlit með því að atvinnurekandi fari eftir ákvæðum kjarasamnings, laga og reglugerða um starfskjör og réttindi starfsmanna og grípa til nauðsynlegra aðgerða ef þörf er á.*
2. *Meta hvaða ákvæðum kjarasamninga og reglna er æskilegt að breyta til að bæta kjör eða draga úr vanda við framkvæmd og gera stéttarfélaginu grein fyrir því, m.a. þegar staðið er að undirbúningi undir kröfugerð vegna kjarasamninga.*
3. *Taka við umkvörtunum starfsmanna og vera talsmaður þeirra gagnvart atvinnurekanda.*
4. *Trúnaðarmaður skal gefa starfsmanni og stéttarfélagi skýrslu um hvað atvinnurekandi er sakaður um að hafa brotið af sér, hver séu viðbrögðin og hver séu málalok. Aðstoða félagið áfram við málið sé þess þörf.*
5. *Vera fulltrúi stéttarfélagsins á vinnustað, sjá um að koma boðum frá félagsmönnum til félagsins og frá félaginu til félagsmanna. Kynna félagsmönnum stefnu stéttarfélagsins og verkefni hverju sinni.*
6. *Taka á móti nýjum starfsmönnum, kynna þeim starfskjör og réttindi og kynna þeim stéttarfélagið og starfsemi þess*
7. *Fylgjast með framkvæmd atvinnurekanda út frá jafnréttislögum.*

Trúnaðarmenn og kjarasamningar

Þar sem trúnaðarmenn eru framvarðasveit við að framfylgja kjarasamningum er nauðsynlegt að þeir þekki þá vel. Margir trúnaðarmenn hafa reynslu af gerð kjarasamninga, en nokkuð er þó misjafnt hvaða hlutverk stéttarfélög setja þeim við samningagerð. Í sumum félaganna er trúnaðarmönnum ætlað að taka virkan þátt á öllum stigum kjarasamninga, allt frá því að móta kröfugerð félagsins til samningaviðræðna og frágangs samnings. Í öðrum félögum gegna trúnaðarmenn ekki skilgreindu hlutverki við gerð miðlægs kjarasamnings, en koma á virkan hátt að gerð stofnanasamninga. Í enn öðrum félögum er trúnaðarmönnum ekki ætluð nein þátttaka í samningagerð.

Nokkrar starfsreglur trúnaðarmanna

1. Minnisatriði um samtöl, skrá þau og efni.
2. Fyrirspurn til félagsmanna, skrá og halda utan um.
3. Fyrirspurn til stofnunar, skrá og halda utan um.
4. Fyrirspurn til stéttarfélags, skrá og halda utan um.
5. Miðlun upplýsinga frá stéttarfélagi.
6. Málamiðlari í deilum starfsmanna.
7. Fá upplýsingar um ráðningakjör nýrra starfsmanna.
8. Fylgjast með tímabundnum ráðningum (2 ára regla).

IV. Ráðningarréttindi starfsmanna ríkisins

Grundvöllur ráðningarréttinda ríkisstarfsmanna

Ráðningarréttindi starfsmanna ríkisins byggja fyrst og fremst á lögum en tilsvarendi réttindi annarra launamanna eru yfirleitt sammingsbundin. Helstu réttarheimildir eru:

1. Lög nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.
2. Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof
3. Reglugerð nr. 1056/2004 um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði og greiðslu fæðingarstyrks.
4. Reglugerð nr. 411/1989 um veikindaforföll starfsmanna ríkisins.
5. Stjórnsýslulög nr. 37/1993.
6. Lágmarksákvæði kjarasamninga.

Ráðningarréttindi annarra opinberra starfsmanna eru um flest sett með ofangreind lög að fyrirmynd.

Til hverra taka lög in um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins

Skv. 1. gr. 1. nr. 70/1996 taka lög in til hvers manns sem er skipaður, settur eða ráðinn í þjónustu ríkisins til lengri tíma en eins mánaðar, án tillits til aðildar að stéttarfélagi. Lög in taka þó ekki til:

- Forseta Íslands, ráðherra og alþingismanna.
- Starfsmanna hlutafélaga og annarra félaga einkaréttarlegs eðlis í eigu ríkisins.
- Starfsmanna stofnana sem eru að einhverju eða öllu leyti í eigu annarra aðila, jafnvel þótt þær séu jafnvel einvörðungu reknar af ríkisfé.

Ráðningarfyrikomulag ríkisstarfsmanna

Starfsmenn ríkisins eru almennt ráðnir með eftirfarandi hætti:

- Skipun í starf.
- Setningu (tímabundinni skipun) í starf.

- Ótímabundinni ráðningu með gagnkvæmum uppsagnarrétti.
- Tímabundinni ráðningu með gagnkvæmum uppsagnarrétti.

Frá og með gildistöku laga nr. 70/1996 eru starfsmenn ríkisins annað tveggja ráðnir sem embættismenn eða almennir starfsmenn. Embættismenn aðrir en dómáráðar skulu frá þeim tíma skipaðir tímabundið til 5 ára í senn að undangenginni auglýsingu á stöðu. Til embættismanna teljast þeir sem gegna tilgreindum embættum skv. 22. gr. 1. nr. 70/1996. Þó skulu þeir sem nú hafa ótímabundna skipun halda henni.

Starfsmenn aðrir en embættismenn skulu ráðnir með ótímabundinni ráðningu með 3 mánaða gagnkvæmum uppsagnarfresti.

Heimilt er að ráða starfsmenn tímabundið. Tímabundin ráðning skal þó aldrei standa lengur en 2 ár samfellt (41. gr. 1. nr. 70/1996).

Skylda að auglýsa laus störf¹

1. Meginreglan er að auglýsa skuli öll laus störf, bæði embætti og önnur störf.
2. Skylt er að auglýsa laus embætti í Lögbirtingarblaðinu með a.m.k. 14 daga fyrirvara skv. 7. gr. 1. nr. 70/1996.
3. Önnur störf skulu auglýst opinberlega samkvæmt reglum sem fjármálaráðherra setur. Í [reglum um auglýsingar á lausum störfum, nr. 464/1996](#), með síðari breytingum, er kveðið á um almenna auglýsingaskyldu en með tilteknum undantekningum þó. Þar eru einnig talin upp þau atriði sem þurfa að koma fram í auglýsingu og hvar hún skuli birt. Fullnægjandi birting auglýsingar getur verið með tvennum hætti. Annars vegar með því að birta auglýsingu á vefnum starfatorg.is ásamt tilvísun til hennar í yfirlitsauglýsingu sem birt er í dagblaði sem gefið er út á landsvísu. Hins vegar með því að birta auglýsingu í dagblaði sem gefið er út á landsvísu..
4. Þó er ekki skylt að auglýsa störf sem eru til skemmri tíma en 2 mán. eða afleysinga innan við 12 mán., sbr. reglur á grundvelli 7.gr.1.nr.70/1996. Einnig er ekki skylt að auglýsa störf sem auglýst hafa verið innan síðustu sex mánaða og í þeirri auglýsingu hafi þess verið getið að umsóknin geti gilt í sex mánuði.

Ráðningarsamningur

Ráðningarsamningur er það samkomulag nefnt sem launamaður og atvinnurekandi gera sín á milli, þegar sá síðarnefndi ræður starfsmann til sín til að starfa fyrir sig undir sinni stjórn og á sína ábyrgð gegn umsömdum kjörum, m.a. launagreiðslum og réttindum. Um þetta réttarsamband gildir m.a.:

- *Að kjör skv. ráðningarsamningi mega aldrei vera lakari en samið er um fyrir slíkt starf/störf af stéttarfélögum í kjarasamningum, sbr. 24. gr. 1. nr. 94/1986 og 1. gr. 1. nr. 55/1980.*
- *Að ráðningarsamningar ríkisstarfsmanna skulu vera skriflegir frá og með gildistöku l. nr. 70/1996, sbr 42. gr. þeirra.*
- *Að ráðningarsamningar geta bæði verið tímabundnir og ótímabundnir.*

¹ Sjá reglur í viðauka.

Form og efni ráðningarsamninga

Skv. tilskipun ESB 91/533/ESB skulu ráðningarsamningar vera skriflegir og uppfylla vissa lágmaxsupplýsingaskyldu um ráðningarskilmála. Skv. 8. gr. laga nr 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins skal upplýsa starfsmenn um ráðningarskilmála og skv. 42. gr. skulu ráðningarsamningar ríkisstarfsmanna vera skriflegir. Á grundvelli 42. gr. hafa verið settar reglur um form ráðningarsamninga og skyldu til að upplýsa um ráðningarkjör². Skv. þessum reglum skal að lágmarki tilgreina í ráðningarsamningi:

1. Deili á launamanni og atvinnurekanda.
2. Vinnustað þar sem vinna fer jafnaðarlega fram.
3. Eðli starfs, þ.e. starfsheiti og tegund starfs eða lýsingu á starfinu
4. Vinnutímaskipulag, þ.e. dagvinna, vaktavinna eða annað.
5. Ráðningarform, þ.e. ótímabundin eða tímabundin ráðning.
6. Upphafsdag ráðningar.
7. Starfslokadag ef ráðning er tímabundin.
8. Lífeyrissjóð.
9. Stéttarfélag.
10. Mánaðarlaun m.t.t. taxa og annarra greiðslna.
11. Greiðslutímabil launa.
12. Orlofsrétt.
13. Uppsagnarfrést starfsmanns og atvinnurekanda.
14. Rétt til launa í barnsburðarleyfi.
15. Rétt til launa í veikindum.

Upplýsingar skv. 11.- 15. tl. er heimilt veita með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla eða kjarasamninga. Breytingar á kjörum starfsmanns skal staðfesta skriflega.

Gert er ráð fyrir þessum atriðum í fyrirmynd að eyðublaði fyrir ráðningarsamninga sem samtök ríkisstarfsmanna annars vegar og fulltrúar fjármálaráðherra hins vegar útbjuggu í tengslum við setningu reglnanna. Eyðublaðið er t.d. að finna á vefsíðu fjármálaráðuneytisins. Ekki er skylt að nota það en það verður ávallt að gæta að framangreindum lágmarkssilyrðum.

Áminning og uppsögn

Ef starfsmaður hefur sýnt óstundvísi, vankunnáttu, óvandvirkni eða aðra vanrækslu í starfi, eða ekki sýnt fullnægjandi árangur í starfi, verið ölvaður eða sýnt ósæmilega eða ósamrýmanlega framkomu eða athafnir í eða utan starfs (21. gr. l. nr. 70/196 - Starfsmannalögin), skal áminna hann skriflega og gefa honum tækifæri til að bæta ráð sitt, áður en til þess getur komið að leysa hann frá starfi eða segja honum upp. Þó er ekki skylt að áminna starfsmann áður en kemur til uppsagnar ef rekja má ástæðuna til fækkunar starfsmanna vegna hagræðingar (44. gr.).

Veita skal starfsmanni tækifæri til að tala máli sínu áður en áminning er veitt "ef það er unnt" (21. gr.).

Ekki er heimilt að segja skipuðum starfsmanni upp. Um lausn úr stöðu gilda sömu ákvæði um skipaða starfsmenn skv. eldri lögum og um embættismenn (bráðabirgðaákvæði og 25. gr.).

² Sjá reglur í viðauka.

Uppsagnarréttur vinnuveitanda gagnvart almennum starfsmönnum er nánar skilgreindur í lögnum (sbr. 21., 26., 38., 43. og 44. gr.) bæði varðandi framgangsmáta og tilefni varðandi tjáningarrétt, áminningu og lögmæt tilefni.

Veita skal starfsmanni tækifæri til að tala máli sínu um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi nema að rekja megi uppsögnina til fækkunar starfsmanna vegna hagræðingar (44. gr.).

Uppsagnarréttur starfsmanna er rýrður á þann veg með lögum nr. 70/1996 að heimild vinnuveitanda til að framlengja uppsagnarfresti er rýmkuð og miðast við einstaka stofnun en ekki heila starfsgrein (sbr. 37. og 46. gr.).

Stjórnsýslurétturinn takmarkar uppsagnarrétt stjórnvalds þannig að uppsögn er óheimil ef ekki liggja fyrir faglegar eða málefnalegar ástæður.

Breytingar á starfi og verksviði

Stjórnun og starfsmannahald er í höndum hlutaðeigandi forstöðumanns. Í stjórnunarheimildum forstöðumanns felast ákvarðanir um skipulag vinnunar, hvaða verk skuli vinna, hver skuli vinna þau og með hvaða hætti. Ákvarðanir sem teknar eru dags daglega um störf og verksvið einstakra starfsmanna eru jafnan innan stjórnunarheimildar forstöðumanns. Í 19. gr. starfsmannalaganna er sérstaklega kveðið á um skyldu starfsmanns til að hlíta breytingum á störfum sínum og verksvið, jafnvel þó það leiði til skerðingar á launakjörum eða réttindum. Breytingar sem byggja á þessari grein eru því almennt meiri háttar.

Ekki er unnt að gera tæmandi lista yfir þær breytingar sem eru heimilar skv. 19. gr. en tilefnið er almennt breytingar á skipulagi og rekstri stofnunar. Breyting á starfi telst til ákvarðana um innra skipulag stofnunar og eiga því stjórnsýslulög almennt ekki við. Hafi breytingarnar í för með sér skert launakjör skal þó fylgja ákvæðum þeirra laga og gefa starfsmanni kost á andmælum. Í samræmi við góða stjórnunarhætti er þó eðlilegt að forstöðumaður ræði við starfsmann um fyrirhugaðar breytingar og kanni viðhorf hans.

Þessi heimild til forstöðumanna er vandmeðfarin. Annars vegar getur verið eðlilegt að breytingar verði á starfssviði einstakra starfsmanna í síbreytilegu umhverfi en á hinn bóginn verður að gæta þess að heimildinni sé ekki beitt á handahófskenndan hátt eða í versta falli til að hrekja starfsmann úr starfi. Þetta er ávallt matskennt og verður að skoð hvert tilvik sérstaklega.

Ákvarðanir um breytingu á starfi og verksviði skal tilkynna skriflega. Í bréfinu skal koma fram hvenær breytingarnar verða, í hverju þær felast og hvort þær hafa áhrif á launakjör. Ef ekki er um mjög knýjandi ástæður fyrir breytingum að ræða er eðlilegt að a.m.k. mánuður líði þar til breytingarnar taka gildi. Ef um breytingar á launakjörum er jafnframt að ræða heldur starfsmaður óbreyttum launakjörum í jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er.

Uppsögn þegar ekki er um að ræða brot á starfsskyldum

Ástæður uppsagnar þurfa að vera málefnalegar og lögmætar. Hún má t.d. ekki vera rakin til kynferðis, skoðana, þjóðernis eða sambærilegra þátta.

Málefnalegar og lögmætar ástæður uppsagnar geta verið af ýmsum toga.

Rekstarlegar ástæður eiga t.d. við þegar ljóst er að fækka þarf starfsmönnum vegna rekstraröðugleika stofnunarinnar. Málefnalegar ástæður þurfa samt að vera fyrir því að viðkomandi starfsmanni er sagt upp en ekki einhverjum öðrum. Tryggt þarf að vera að ekki búi eitthvað annað að baki uppsögninni en sú ástæða sem gefin er.

Reynslutími starfsmanns í nýju starfi er almennt þrjú mánuðir og á þeim tíma er heimild til uppsagnar rýmri en ella, sbr. dóm Hæstaréttar nr. 296/1999.

Skilyrði fyrir ráðningu í starf brestur, t.d. ef bílstjóri missir ökuréttindi sín eða heilbrigðisstarfsmaður starfsleyfið væri slíkt málefnaleg ástæða uppsagnar. Hámarksaldur í þjónustu ríkisins. Skylt er að segja starfsmanni upp frá og með næstu mánaðarmótum eftir að hann nær 70 ára aldri.

Trúnaðarmenn njóta sérstakrar verndar og skulu að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni. Lög um fæðingar- og foreldraorlof veita starfsmönnum einnig ákveðna vernd gegn uppsögnum.

Ef starfsmaður hefur verið í þjónustu ríkisins frá því fyrir 1. júlí 1996 á hann rétt á biðlaunum, ýmist 6 eða 12 mánuðuðum. Laun sem hann aflar sér á biðlaunatímanum koma til frádráttar biðlaunagreiðslum.

Uppsagnarfrestur ótímabundins ráðningarsamnings er þrjú mánuðir og miðast við næstu mánaðarmót eftir að uppsögn er tilkynnt. Tilkynning um uppsögn skal vera skrifleg. Ekki er nauðsynlegt að gefa upp ástæðu uppsagnar í uppsagnarbréfi en starfsmaður á ætíð rétt á því að fá uppsögn rökstudda skriflega, sbr. stjórnarsýslulög. Benda skal starfsmanni á þann rétt í uppsagnarbréfi og veita honum að lágmarki 14 daga frest til að óska eftir rökstuðningi. Ef rökstuðningur við uppsögn kemur ekki fram í uppsagnarbréfi er almennt sjálfsagt að óska eftir honum.

Réttur til biðlauna

Þeir sem voru í starfi í júní 1996 og áttu rétt til biðlauna skv. eldri lögum eiga hliðstæðan rétt til biðlauna og embættismenn (34. gr., bbákv.) ef staða þeirra er lögð niður, þ.e. réttur til fastra launa í 6 mán ef þeir hafa starfað í skemmri tíma en 15 ár en ella í 12 mánuði. Biðlaunarétturinn skv. 34. gr. er þó lakari en eldri réttur (14. gr. 1. 38/1954) að tvennu leyti:

- *Sá sem hafnar sambærilegri stöðu á vegum ríkis eða einhvers annars aðila glatar rétti til biðlauna.*
- *Biðlaun falla brott ef sá sem þeirra nýtur tekur við einhverju öðru launuðu starfi á biðlaunatímabilinu ef launin í hinu nýja starfi er jöfn eða hærri biðlaununum - en ella skerðast biðlaun hlutfallslega.*

Nýir starfsmenn sem hófu starf eftir gildistöku laga nr. 70/1996, þ.e. eftir 1. júlí 1996, eiga ekki rétt til biðlauna.

Fyrirframgreiðsla launa

Aðeins þeir starfsmenn sem voru í starfi í júní 1996 og eru enn í starfi eiga rétt á fyrirframgreiddum launum ef þeir höfðu þann rétt áður. Laun allra nýrra starfsmanna frá þeim tíma skulu greidd eftirá (10. gr.).

Málskotsréttur

Málskotsréttur sem er meginregla stjórnarsýsluréttarins felur það í sér að sá sem telur stjórnvald beita sig órétti getur skotið máli sínu til æðra stjórnvalds. Þessi almenni málskotsréttur hefur verið gerður að undantekningarreglu þegar kemur að réttarstöðu starfsmanna ríkisins skv. lögum n. 70/1996. Um þetta vitna m.a. eftirtaldar greinar laganna. 49. gr. svo og 4. gr., 2. mgr. 13. gr., 20. gr., 5. mgr. 26. gr., 2. mgr. 30. gr. og 2. mgr. 44. gr.

Ýmsar skyldur

Breytingar á vinnutíma:

Forstjóri hefur lögbindið vald til að breyta vinnutíma starfsmanns, þó háð mörkum laga, ráðningar- og kjarasamninga (17. gr.).

Yfirvinnuskylda:

M.v. 1/5 af vikulegri vinnuskyldu (17. gr. sbr. vinnutímatilskipun ESB).

V. Veikindaleyfi

Í þessum kafla er fyrst og fremst fjallað um réttindi ríkisstarfsmanna. Í öllum aðalatriðum á það sama við um réttindi starfsmanna sveitarfélaga og sjálfseignarstofnana.

Grundvöllur veikindaréttar

Veikindaréttur starfsmanna ríkisins grundvallast á kjarasamningsákvæðum en þau eru samhljóða 2. kafla samkomulags BHM, BSRB og KÍ annars vegar og við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanefnd sveitarfélaga hins vegar frá 24. október 2000.

Veikindaréttur fastráðinna starfsmanna

Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 2.2.6 - 2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaxdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími	Fjöldi daga
0- 3 mánuði í starfi	14 dagar
Næstu 3 mán. Í starfi	35 dagar
Eftir 6 mánuði í starfi	119 dagar
Eftir 1 ár í starfi	133 dagar
Eftir 7 ár í starfi	175 dagar
Eftir 12 ár í starfi	273 dagar
Eftir 18 ár í starfi	360 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi.

Laun greiðast ekki lengur en ráðningu var ætlað að standa.

Lausráðinn starfsmaður sem starfað hefur samfellt í a.m.k. 12 mánuði nýtur sömu réttinda og fastráðinn á meðan ráðning hans stendur.

Í veikindum teljast allir almanaxdagar til fjarvistadaga en ekki einungis virkir dagar eða væntanlegir vinnudagar skv. vinnuskipulagi. Þegar reiknaður er fjöldi þeirra daga sem

starfsmaður á rétt á að halda launum í veikindum er horft til fjölda veikindadaga umliðna 12 mánuði og sá fjöldi dreginn frá rétti starfsmanns.

Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gilti miðað við upphaf veikinda hans.

Veikindi í barnsburðarleyfi:

Einstaklingur í fæðingarorlofi á ekki rétt til launa vegna veikinda, þ.e. fæðingarorlofið lengist ekki þó um veikindi sé að ræða.

Veikindi barna yngri en 13 ára:

Foreldri hefur heimild til að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnustundir) árlega vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri. Í þessum fjarvistum greiðast föst laun og vaktaálag skv. vaktaskrá.

Veikindaréttur lausráðinna sem ráðnir eru tímabundið og til afleysinga

Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 2.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 2.2.6 - 2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en 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 framantalinna rétt bætist auk þess réttur til dagvinnulauna í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi.

VI. Fæðingarorlof

Réttindi í fæðingarorlofi byggir á lögum nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof, reglugerð nr. 1056/2004 um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði og á samkomulagi BHM, BSRB og KÍ annars vegar og fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaganna.

Lögin taka til réttinda allra foreldra á innlendum vinnumarkaði hvort sem þeir eru starfsmenn eða sjálfstætt starfandi og einnig til þeirra foreldra sem eru utan vinnumarkaðar eða í námi. Fæðingar- og foreldraorlof skv. lögnum er leyfi frá störfum vegna, fæðingar, frumættleiðingar barns yngra en 8 ára eða töku barns yngra en 8 ára í varanlegt fóstur.

Tryggingarstofnun ríkisins annast greiðslur. Greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði fá foreldrar sem hafa verið samfelt í starfi á innlendum vinnumarkaði í a.m.k. sex mánuði fyrir fæðingardag barns. Starfshlutfall í hverjum mánuði þarf að hafa verið a.m.k. 25%. Fæðingarstyrk fá

foreldrar sem eru utan vinnumarkaðar (í minna en 25% starfi), námsmenn og þeir sem eru á innlendum vinnumarkaði en uppfylla ekki skilyrði fyrir greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði.

Til að reikna út hver mánaðarleg greiðsla verður eru tekin tvö heil tekjuár á undan fæðingarári barns, ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur. Mánaðarleg greiðsla til foreldris í fullu orlofi nemur þá 80% af meðallaunum þessara tveggja ára eða 80% af reiknuðu endurgjaldi sem greitt hefur verið tryggingagjald af. Mánaðarleg greiðsla til foreldris í fullu orlofi getur aldrei orðið hærri en kr. 480.000 (80% af 600.000 kr. meðallaunum). Foreldri í 25-49% starfi er tryggð lágmarksgreiðsla að upphæð kr. 67.184 á mánuði en foreldri í 50-100% starfi kr. 93.113.

Móðir getur hafið töku fæðingarorlofs allt að einum mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag barns og faðir frá fæðingardegi. Heimilt er að hefja töku fæðingarorlofs á áætluðum fæðingardegi. Foreldri á alltaf rétt á að taka fæðingarorlof í einu lagi. Með samkomulagi við vinnuveitanda getur foreldri þó ákveðið að skipta töku fæðingarorlofs á fleiri tímabil og/eða taka það samhliða minnkuðu starfshlutfalli. Þó má aldrei taka orlof skemur en tvær vikur í senn. Móðir verður alltaf að vera í fæðingarorlofi fyrstu tvær vikurnar eftir fæðingu barns. Réttur til töku fæðingarorlofs fellur niður við 18 mánaða aldur barns.

Foreldrar eiga sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs í allt að þrjú mánuði hvort um sig. Þessi réttur er ekki framseljanlegur. Auk þess eiga foreldrar sameiginlegan rétt á þremur mánuðum til viðbótar sem annað foreldrið getur tekið í heild eða foreldrar skipt með sér.

Starfsmaður skal tilkynna vinnuveitanda eins fljótt og kostur er hvenær hann hyggst nýta sér rétt til fæðingarorlofs og í síðasta lagi átta vikum fyrir fyrirhugaðan fæðingardag barns.

Sækja skal um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði til Tryggingastofnunar ríkisins í síðasta lagi sex vikum fyrir áætlaðan fæðingardag barns. Umsóknin skal vera sameiginleg fyrir verðandi foreldra sækja þeir báðir um greiðslur. Umsóknin skal vera undirrituð af vinnuveitendum tilvonandi foreldra til staðfestingar á að þeir hafi samþykkt fyrirhugaða töku fæðingarorlofs.

Meðan á fæðingarorlofi stendur greiðir foreldri að lágmarki 4% af fæðingarorlofsgreiðslum í lífeyrissjóð og Fæðingarorlofssjóður greiðir að lágmarki 8%. Einnig er foreldri heimilt að greiða í séreignarsjóð og greiðir þá Fæðingarorlofssjóður lögbundið framlag á mótí. Ef óskað er eftir greiðir Fæðingarorlofssjóður félagsgjald til stéttarfélags. Ef ekki er greitt til stéttarfélags tapar starfsmaður réttindum. Fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum.

Foreldrar í starfi hjá því opinbera eiga rétt á greiðslum úr Fjölskyldu- og styrktarsjóði opinberra starfsmanna (FOS). Fæðingarstyrkurinn nemur í september 2006 kr. 170.000 m.v. 100% starf og eiga báðir foreldrar rétt á greiðslum.

Foreldraorlof

Foreldri skal eiga rétt á foreldraorlofi í 13 vikur til að annast barn sitt.

Foreldraorlofið er nýjung. Það er ætlað til ummönnunar barns starfsmanns. Það veitir foreldri sjálfstæðan rétt til að taka 13 vikur **launalaust leyfi** eftir að hafa starfað **samfellt í sex mánuði hjá sama vinnuveitanda**. Rétturinn fellur niður þegar barnið nær **átta ára aldri**.

Foreldri skal eiga rétt á að taka foreldraorlofið í einu lagi. Vinnuveitandi skal leitast við að koma til móts við óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs.

Starfsmanni er óheimilt nema með sérstöku samþykki vinnuveitanda að taka lengra foreldraorlof en 13 vikur á hverju 12 mánaða tímabili.

Hvort foreldri um sig á sjálfstæðan rétt sem ekki er framseljanlegur.

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

Tilkynna skal vinnuveitanda um töku foreldraorlofs í síðasta lagi sex vikum fyrir upphafsdag orlofs. Tilkynningin skal vera skrifleg og þar skal koma fram fyrirhugaður upphafsdagur orlofsins, lengd og tilhögun. Ef vinnuveitandi getur ekki fallisti á óskir starfsmanns skal hann að höfðu samráði við starfsmann tilkynna um aðra tilhögun innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningar. Frestun er eingöngu heimil þegar fyrir hendi eru sérstakar aðstæður í rekstri stofnunar sem gera slíkt nauðsynlegt. Aldrei má fresta foreldraorlofi lengur en í sex mánuði og óheimilt er að fresta foreldraorlofi sem er í beinu framhaldi af fæðingarorlofi.

VII. Lífeyrisréttindi

Helstu lífeyrissjóðir félagsmanna

Allir fastráðnir ríkisstarfsmenn eiga skylduaðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins, LSR, nema um annað sé samið í kjarasamningum. Nýráðnir starfsmenn greiða í A-deild LSR. B-deild LSR var lokað fyrir nýjum félögum í lok 1996. Þeir sem greiddu til LH (Lífeyrissjóðs hjúkrunarfræðinga) eða B-deildar LSR í árslok 1996 hafa áfram rétt til aðildar. Einstaklingar sem greitt hafa til A- eða B-deildar LSR og ekki hafa skylduaðild að öðrum lífeyrissjóði eiga þess kost að greiða til A-deildar enda samþykki launagreiðandi mótframlagskröfur sem gerðar eru hverju sinni. Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins starfar í fimm deildum, A-deild, B-deild, alþingismannadeild, ráðherradeild og séreignadeild. Deildirnar lúta sömu stjórn en eru fjárhagslega sjálfstæðar. Lífeyrissjóðir Bankastræti 7 er sameiginlegt rekstrarfélag LSR og LH. Bæði LSR og LH starfa skv. lögum, þ.e. lög nr. 1/1997 og l. nr. 2/1997. Lífeyrissjóður starfsmanna sveitarfélaga, LSS, var stofnaður 28. júlí 1998 með samningi á milli BHM og BSRB fyrir hönd hlutaðeigandi stéttarfélaga annars vegar og hins vegar Sambands íslenskra sveitarfélaga fyrir hönd fjölmargra sveitarfélaga. LSS fékk starfsleyfi í desember 1998.

Helstu réttindi í B-deild LSR og LH

Iðgjald í B-deild og LH er 10% af dagvinnulaunum og vaktaálagsgreiðslum, þar af greiðir launamaður 4% en atvinnurekandi 8% auk ábyrgða sinna á lífeyrisgreiðslum skv. reglum sjóðanna.

Ellilífeyrir reiknast þannig að sjóðfélagi fær 2% fyrir hvert ár sem hann greiðir í sjóðinn af fullu starfi af dagvinnulaunum í starfslok sem síðan eru uppfærð með launaþróun eftirmanns eða skv. meðaltalshækkun, þ.e. launavísitölu opinberra starfsmanna. Sjóðfélagi getur átt rétt á viðmiði við laun fyrir herra launað starf sem hann hefur gengt í a.m.k. 10 ár. Almennt er miðað við að taka lífeyris hefjist við 65 ára aldur en sjóðfélagi má hefja fyrr töku lífeyris ef aldur og greiðslutími í sjóðinn er 95 ár og hann er orðinn 60 ára. Réttur hjúkrunarfræðinga í LH er rýmri varðandi flýtingu og við mat á ávinnslu réttinda fyrir 1997³.

Réttur til örorkulífeyris getur vaknað hafi sjóðfélagi a.m.k. 10% örorku og örorkan varðar vanhæfni til að gegna starfi sjóðfélaga og skilyrt er að sjóðfélagi hafi orðið fyrir tekjutapi. Örorkulífeyrir miðast almennt við rétt til ellilífeyris að teknu tilliti til örorkuhlutfalls og réttur til að fá lífeyrisrétt framreiknaðan til 65 ára aldurs getur aðeins kviknað ef rekja má ástæðu örorkunnar til starfsins.

³ Nánari upplýsingar hjá LH

Makalífeyrir miðast við hálfan ellilífeyrisrétt hins látna en við bætast einnig 20% stig ef látni var greiðandi iðgjald eða þiggjandi lífeyri við andlát.

Barnalífeyrir er greiddur með börnum látins sjóðfélagsins til 18 ára aldurs og nemur hann kr. 8.625 á árinu 2005.

Helstu réttindi í A-deild LSR og A-deild LSS

Sjóðfélaginn greiðir 4% af heildarlaunum en atvinnurekandi greiðir það sem þarf til að standa undir réttindum, nú 11,5% af heildarlaunum.

Ellilífeyrir myndast af iðgjöldum og er í raun miðaður við 1,9% af heildarlaunum á hverjum tíma. Réttur fyrir iðgjöld hvers árs er geymdur verðtryggður hjá sjóðnum. Miðað er við að taka lífeyris hefjist við 65 ára aldur. Sjóðfélagi getur þó byrjað allt frá 60 ára aldri en við það skerðist réttur um 0,5% fyrir hvern mánuð sem hann byrjar fyrir 65 ára aldur. Á sama hátt bætir hann lífeyrisrétt sinn um 0,75% (hjá LSS 0,8%) fyrir hvern mánuð sem hann frestar töku lífeyris. Sjóðfélagi getur byrjað taka taka lífeyri en samhliða haldið áfram að vinna. Iðgjöld hans renna fyrir þann tíma til A-deildar LSR en V- eða S-deildar LSS.

Rétt til örorkulífeyris á sá sjóðfélagi sem þarf að minnka við sig vinnu vegna örorku ef (1) örorka hans er metin a.m.k. 40%, (2) ef hann hefur greitt lágmarksiðgjald til sjóðsins, (3) ef hann hefur orðið fyrir tekjuskerðingu vegna örorkunnar og (4) ef ekki er hægt að rekja örorkuna beinlínis til hans sjálfs s.s. til misnotkunar áfengis eða lyfja. Rétturinn miðast fyrstu 5 árin við vanhæfni til að gegna sama starfi áfram en eftir það skal úrskurða örorkuhlutfall að nýju og þá er miðað við vanhæfni til að gegna almennum störfum. Upphæð örorkulífeyris tekur eins og ellilífeyrir mið af iðgjöldum og örorkuhlutfalli sjóðfélaga en þó með þeim hætti að hafi sjóðfélagi greitt lágmarksiðgjald í a.m.k. 3 ár af umliðnum 4 og í 6 af umliðnum 12 mánuðum, þá skal auk áunnins réttar reiknað með þeim réttindum sem sjóðfélagi hefði áunnið sér til 65 ára aldurs. Við þennan *framreikning* skal miða við iðgjöld síðustu 3ja ára fyrir slys eða sjúkdóm. Breytt starfsorka leiðir til endurmats á réttindum.

Ef sjóðfélagi deyr á maki hans rétt til makalífeyris sem nemur hálfum ellilífeyrisrétti sjóðfélagsins. Upphæð makalífeyris nemur hálfum ellilífeyrisrétti sjóðfélagsins í 3 ár en síðan hálfum þeim rétti í 2 ár. Ef sjóðfélagi átti barn yngra en 22 ára er þó greiddur makalífeyrir fram að því að yngsta barn nær 22 ára aldri. Ef sjóðfélaginn greiddi lágmarksiðgjöld í a.m.k. 6 mánuði af 12 fyrir andlátið eða var byrjaður að taka lífeyri hjá sjóðnum, á maki rétt á *framreikningi* réttinda eins og sjóðfélagi hefði greitt til 65 ára aldurs. Við þennan *framreikning* skal miða við iðgjöld síðustu 3ja ára. Réttur til makalífeyris fellur niður ef maki stofnar á ný til hjónabands eða formlegrar sambúðar.

Barnalífeyrir er greiddur með börnum látins sjóðfélagsins til 22 ára aldurs og nemur hann kr 15.247 á mánuði m.v. september 2005.

Helstu réttindi í V-deild (valdeild) LSS

Iðgjöld í V-deild fyrir BHM-fólk eru 4% af heildarlaunum en launagreiðandi greiðir fast iðgjald, 11,5%.

Ellilífeyrir myndast af iðgjöldum og ávöxtun þeirra. Hann er reiknaður skv. tryggingafræðilegri töflu sem sýnir upphæð mánaðarlegs lífeyris fyrir hvert 10 þúsund króna iðgjald sem greitt er miðað við aldur greiðanda. Ávinnsla réttinda er aldursbundin. Þannig fengi 25 ára greiðandi kr. 2.445 en 64 ára fengi kr. 725 fyrir hvert 10.000 kr í iðgjald á ári. Réttur fyrir iðgjöld hvers árs er geymdur verðtryggður hjá sjóðnum. Miðað er við að taka lífeyris hefjist við 65 ára aldur. Sjóðfélagi getur þó byrjað allt frá 60 ára aldri. Því fyrir sem

taka lífeyris hefst fyrir 65 ára aldur, þeim mun meiri er skerðingin. Á sama hátt getur félagi aukið lífeyrisrétt sinn með vaxandi hætti fyrir hvern mánuð sem hann frestar töku lífeyris. Hliðstæðar grunnreglur gilda um rétt til örorkulífeyris og í A-deild þó þannig að rétturinn grundvallast á aldursbundnum ávinnsurétti til ellilífeyris. Makalífeyrisréttur byggist einnig á sömu grunnreglum og í A-deild þó þannig að rétturinn grundvallast á aldursbundnum ávinnsurétti til ellilífeyris. Barnalífeyrir vegna barns yngra en 18 ára m.v. kr. 10.298 á mánuði m.v. vísitölu 239,2 stig. Sjóðfélagi getur bætt rétt sinn með aukaiðgjaldi umfram venjulegt iðgjald til V-deildar. Sjóðfélagi sem hefur uppfyllt lágmarkstryggingarvernd getur notað iðgjald umfram lágmarksíðgjald, 10%, til að auka sérstaklega elli-, örorku eða makalífeyri sinn.

Fyrirkomulag á S-deild (séreignadeild) LSS

Iðgjöld sem lögð eru í S-deild eru séreign sjóðfélaga ásamt ávöxtun að frádregnum kostnaði. Þegar sjóðfélagi er orðinn 60 ára er heimilt að hefja útborgun lífeyrissparnaðar og vaxta með jöfnum árlegum greiðslum á ekki skemmri tíma en sjö árum eða á þeim tíma sem rétthafa vantar upp á 67 ára aldur.

Verði sjóðfélagi öryrki og orkutapið sem hann verður fyrir er 100% á hann rétt á að fá lífeyrissparnað og vexti greidda út með jöfnum árlegum greiðslum á sjö árum. Ef örorkuprósentan er lægri en 100% þá lækkar árleg útborgun í hlutfalli við lækkun örorkuprósentunnar og úttektartíminn lengist samsvarandi.

Séreignarsparnaður

Vegna ákvæða laga um frestun skattlagningar, sem fela það í sér að draga má greidd lífeyrisiðgjöld allt að 8% af heildarlaunum frá skattstofni, þá er heimilt að greiða allt að 4% af heildarlaunum sem iðgjald í séreignarsjóð til viðbótar við lágmarksíðgjald í lífeyrissjóð. Sjóðfélagar í séreignarsjóð eiga þá jafnan kost á mótframlagi frá launagreiðanda sem getur numið allt að 2,0% til viðbótar.

Kostir séreignarsparnaðar eru því ótvíræðir. Mótframlag launagreiðanda, ásamt skattfrestun, gerir það að verkum að enginn annar sparnaður stenst samanburð við séreignarlífeyrissparnað.

Helstu staðreyndir um séreignarsparnað:

Launþegi á rétt á mótframlagi launagreiðanda. 2,0% á móti 2-4% iðgjaldi sjóðfélaga.

Hvorki eignaskattur né fjármagnstekjuskattur greiðist af séreignarsparnaði.

Skerðir hvorki barna- né vaxtabætur.

Skattalegt hagræði myndast þar sem iðgjald er ekki skattlagt við innborgun.

Sparnaðurinn erfist.

Úttekt getur hafist við 60 ára aldur.

Sveigjanlegar reglur um útborgun.

Meira ráðstöfunarfé á eftirlaunaárunum og betri nýting skattkorts.

Þægilegt sparnaðarform þar sem launagreiðandi sér um að greiða sparnaðinn til séreignarsjóðs.

Lífeyrissjóður starfsmanna ríkisins, Lífeyrissjóður hjúkrunarfræðinga og Lífeyrissjóður starfsmanna sveitarfélaga hafa gefið út kynningarit um réttindi í sjóðunum.

Heimasíður sjóðanna eru <http://www.lsr.is> og <http://www.lss.is>

Samanburður á réttindum í LSR, LH og LSS

	<i>LSR-B / LH</i>	<i>LSR-A LSS-A</i>	<i>LSS-V</i>	<i>LSS-S</i>
Aðild:	<i>Lokaður</i>			
<i>Réttur til aðildar:</i>	<i>Peir sem áttu aðild fyrir 1.1.1997.</i>	<i>LSR: ríkisstarfsmenn LSS: BHM og BSRB</i>	Ótakmarkaður	Ótakmarkaður
Iðgjald:				
<i>Iðgjald sjóðfélaga:</i>	4% af dagv.launum og vaktageiðslum í mest 32 ár	4% af heildarlaunum	4% af heildarlaunum	4% af heildarlaunum
<i>Iðgjald launagreiðanda:</i>	6% dagvinnulauna og það sem þarf til að greiða réttindi	Það sem þarf til að greiða réttindi, nú 11,5% heildarlauna	11,5% heildarlauna	15,5%-10% heildarlauna
Ellilífeyrir:				
<i>Ellilífeyrir:</i>	Fyrirframákveðinn	Fyrirframákveðinn	Breytilegur	Breytilegur
<i>Upphæð ellilífeyris:</i>	2% á ári af dagv.launum	1,9% af launum (LSR: stigakerfi)	Uppsöfnun aldursbundinnar ávinnslu	Háð iðgjöldum og ávöxtum þeirra
<i>Verðtrygging lífeyris:</i>	Lífeyrir fylgir launum eftirmanns	Já	Já, háð ávöxtun	Háð ávöxtun
<i>Almennur lífeyrisaldur:</i>	65 ár	65 ár	65 ár	65 ár
<i>Má flýta töku lífeyris:</i>	Já, ef aldur+sjóðstími er a.m.k. 95	Já, frá 60 ára	Já, frá 60 ára	Já, frá 60 ára
<i>Ef töku lífeyris flýtt:</i>	Engin skerðing en hámark 64%	0,5% skerð/mán	0,45-0,65% skerð/mán	Séreign greidd á a.m.k. 7 árum
<i>Ef töku lífeyris frestað:</i>	2% á ári frá því taka lífeyri mátti hefjast.	LSR: 0,75% aukn.mán LSS: 0,8% aukn/mán	0,7-0,9% aukn/mán	Séreign greidd á samn.tíma
<i>Réttur til töku lífeyris samhliða starfi</i>	Nei	LSR: Já LSS: Já iðgjald V-deild	Nei	Já
Örorkulífeyrir:				
<i>Byggir á:</i>	Ellilífeyri	Ellilífeyri	Ellilífeyri	-
<i>Framreikningur m.v. 65 ára aldur:</i>	Já ef rekja má örorku til starfs	Já almennur	Já almennur	-
<i>Lágmarksörorka:</i>	10%	40%	40%	-
<i>Viðmið örorku:</i>	M.v. eigið starf í 5 ár. Síðan almenn	M.v. eigið starf í 5 ár. Síðan almenn	M.v. eigið starf í 5 ár. Síðan almenn	-
Makalífeyrir:				
<i>Byggir á:</i>	50% ellilífeyris + 20% ef látni gr. iðgjald eða fékk lífeyri	50% ellilífeyris	50% ellilífeyris	-
<i>Framreikningur:</i>	Nei.	Já	Já	-
<i>Hve lengi:</i>	Ótímabundinn	Fullur í 3 ár og hálfur í 2 ár. Fullur uns yngsta barn nær 22 ára aldri	Fullur í 2 ár eða uns yngsta barn nær 18 ára aldri	-
<i>Missir makalífeyris:</i>	Já ef ný sambúð	Já ef ný sambúð	Já ef ný sambúð	-
Barnalífeyrir:				
<i>Ef sjóðfélagi deyr::</i>	8.923 m.v. 2005	14.066 á mánuði verðtryggt	10.551 á mánuði verðtryggt	-
<i>Ef sjóðfélagi öryrki:</i>	8.923 m.v. 2005	10.551 kr á mán verðtryggt	10.551 kr á mán verðtryggt	-
<i>Hve lengi:</i>	Að 18 ára aldri	Að 22 ára aldri	Að 18 ára aldri	-

VIII. Orlofsréttur

Orlofsréttur starfsmanna ræðst af efni 4 kafla kjarasamninga viðkomandi aðildarfélags. Efni samninganna er að mestu leyti samræmt. Orlofslög kveða á um lágmarksrétt en kjarasamningsbundinn orlofsréttur mun betri og því reynir lítið á lögin.

Orlofstíminn og skipulag hans

Orlofsárið telst frá 1. maí til 30. apríl. Á þeim tíma ávinnur starfsmaður sér rétt til orlofstöku eftir upphaf næsta ávinnslutímabils.

Sumarorlofstímabil er frá 1. maí til 15. september.

Taka orlofs:

Yfirmaður skal ákveða, í samráði við starfsmenn, hvenær orlof skuli veitt. Hann skal að lokinni könnun á vilja starfsmanna tilkynna eins fljótt og unnt er, í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast (gr. 4.5.1). Starfsmenn eiga rétt á að fá a.m.k. 20 virka daga (160 vinnuskyldustundir) af orlofi sínu á sumarorlofstímabilinu.

Frestun á töku orlofs:

Heimilt er að fresta töku orlofs um allt að einu ári með samþykki yfirmanns. Ef starfsmaður ákveður, með samþykki yfirmanns, að fresta töku orlofs þá þarf hann að ljúka því fyrir lok síðara orlofstökuársins.

Ef starfsmaður tekur ekki orlof eða hluta af orlofi skv. beiðni yfirmanns síns þá geymist orlofið til næsta árs, eða þá ber að greiða honum yfirvinnukaup fyrir starf sitt þann tíma (gr. 4.7.2). Ef starfsmaður vinnur í stað þess að taka orlof skal hann fá staðfestingu þess efnis hjá sínum yfirmanni. Það er á ábyrgð yfirmanns að tilkynna launadeild, þegar hann hefur gefið samþykki sitt fyrir því að starfsmaður vinni í orlofi.

Lengd orlofs

Lágmarksorlof eru tveir vinnudagar eða 16 vinnuskyldustundir fyrir hvern unninn mánuð í fullu starfi. Lengd orlofs fer eftir að öðru leyti aðeins aldri félagsmanns á orlofstökuárinu hjá öllum aðildarfélögum. Meðfylgjandi tafla sýnir kerfið í hnotskurn fyrir starfsmann í fullu starfi:

ALMENN	Áunninn orlofsréttur		
	Fjöldi vinnuskyldustunda		Fjöldi vinnudaga
Aldur	Á ári	Á mánuði	Á ári
< 30 ára	192	16	24
30 ára	216	18	27
38 ára	240	20	30

Ef starfsmaður hefur aðeins unnið hluta úr orlofsárinu, er orlofsrétturinn reiknaður þannig að deilt er með 12 (mánuðir á ári) í orlofsrétt starfsmannsins eins og hann væri fyrir heilt orlofsár og síðan margfaldað með mánaðafjölda í starfi fram til 30 apríl.

Lenging orlofs:

Orlof sem tekið er að loknu sumarorlofstímabili lengist um 1/4 og sama gildir ef orlof er tekið fyrir sumarorlofstímabil að ósk vinnuveitanda (gr. 4.4.3).

Veikindi í orlofi:

Ef starfsmaður veikist í orlofi telst veikindatíminn ekki til orlofs, enda séu veikindin sönnuð með vottorði eins fljótt og við verður komið (gr. 4.6.1). Hafi starfsmaður ekki getað tekið orlof vegna veikinda frá þeim tíma er hann átti að taka orlof til loka þess orlofstökuárs, á hann rétt á að fá orlofslaun sín greidd.

Vaktavinnufólk í hlutastarfi

á að fá lengingu á orlofi þegar helgidagar (aðrir en laugardagar og sunnudagar) koma inn á orlofstímann. Lengingin er jafnhátt hlutfall af vinnustundum á sérstökum frídögum eins og starfið er mikill hluti af fullu starfi. Dæmi: Ef starfsmaður er í 60% starfi, vinnur þrjár 8 tíma vaktir í viku, og einn sérstakur frídagur fellur á orlofsviku (t.d. frídagur verslunarmanna) þá teljast: $24 - (8 \cdot 0,6) = 19,2$ vinnuskyldustundir í orlofi þá vikuna.

Orlofslaun

Samkvæmt kjarasamningum aðildarfélaganna skulu greidd orlofslaun af öllum yfirvinnu- og álagsgreiðslum. Greitt er að lágmarki 10,17%. Þessi prósentu hækka við sömu aldurs- eða prófaldurs/starfsaldursmörk og við ákvörðun um lengd orlofs í 11,59% og 13,04%.

Kjarasamningsákvæði um lágmarksupphæð orlofsfjár eru aðeins í sumum samningum. Kannið kjarasamning félagsins um orlofsfé.

Orlofsfé er lagt inn á pósthólfreikning eða bankareikninga og greitt út í lok orlofsárs, þ.e. fyrir 15. maí.

Orlofsuppbót:

Orlofsuppbót er greidd út 1. júní ár hvert. Starfsmenn sem eru í starfi til 30. apríl næst á undan eiga að fá orlofsuppbót. Orlofsuppbót er sérstök eingreiðsla og á árinu 2007 var hún 23.000 kr. Greitt skal hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

IX. Tryggingar

Fjallað er um tryggingavernd starfsmanna í 7 kafla kjarasamninga aðildarfélaganna. Þar er ennfremur vísað í reglur sem fjármálaráðherra gefur út um skilmála slysatryggingar ríkisstarfsmanna nr. 30/1990 og 31/1990 og reglur um farangurstryggingar starfsmanna á ferðalögum á vegum ríkisins nr. 281/1988

Slysatryggingar

Allir starfsmenn, fastráðnir og lausráðnir, eru tryggðir allan sólarhringinn, bæði í starfi og í frítíma, og öðlast rétt til bóta vegna varanlegrar örorku en aðstandendur vegna dauðsfalla. Þó eru ellilífeyrisþegar í tímavinnu og stundakennarar á tímakaupi aðeins tryggðir í starfi en ekki

utan starfs (sbr. 6. grein reglna nr. 31/1990). Starfsmaður telst vera *í starfi* skv. skilmálum slysatryggingarinnar (nr. 30/1990) þegar hann er í vinnu, á eðlilegri leið til og frá vinnu, í matar- og kaffitímum á vinnustað, í ferðum milli vinnustaðar og matstaðar í matar- og kaffihléum og í hvers kyns ferðum vegna vinnunnar.

Bótafjárhæðir:

Bótafjárhæðir eru í kjarasamningi. Þær eru mismunandi eftir aðstæðum, s.s. örorkustigi og hvort slys ber að höndum í starfi eða í frítíma. Fjárhæðir eru verðtryggðar.

Hvað ber að gera::

- Leita lækni strax eftir slysið
- Tilkynna slys til launaskrifstofu/skrifstofu ríkislögmans án dráttar.
- Hafa samband við stéttarfélagið
- Hafa samband við Vinnueftirlit ríkisins ef um vinnuslys er að ræða.

Fyrning bótakrafa:

Kröfur vegna slysatryggingarinnar fyrnast fjórum árum eftir að kröfuhafinn fékk vitneskju um rétt sinn til bóta og átti þess kost að leita eftir bótum samkvæmt tryggingunni. Kröfur fyrnast þó í síðasta lagi 10 árum frá slysadegi.

Farangurstrygging

Farangur ríkisstarfsmanna á ferðalögum á vegum vinnuveitanda skal tryggður samkvæmt reglum um farangurstryggingar nr. 281/1988. Hér ber að aðgæta sérstaklega þrengjandi ákvæði er varða tvítryggingu og ákvæði um það sem viðkomandi þarf að hafa með sér vegna vinnunnar. Hliðstæðar reglur gilda um starfsmenn Reykjavíkurborgar (gr. 7.2.1 í kjarasamn.).

Persónulegir munir

Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu svo sem úrum, gleraugum o.s.frv. skal það bætt samkvæmt mati. Náist ekki samkomulag, skal farið samkvæmt mati eins fulltrúa frá hvorum aðila. Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Ekki skal bæta tjón ef það verður sannanlega vegna gáleysis eða hirðuleysis starfsmanns.

X. Starfsmenn á almennum vinnumarkaði

Starfsmenn á almennum markaði geta verið aðilar að stéttarfélögum innan BHM. Með því öðlast þeir m.a. rétt til að vera í Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins og ef þeir hafa áður verið í starfi hjá ríkinu öðlast þeir fljótlega fullan rétt í Sjúkrasjóði BHM.

Ráðningarsamningur

Það er skylda að gera ráðningarsamning við alla starfsmenn sem eru ráðnir lengur en í einn mánuð og vinna að meðaltali meira en 8 tíma á viku. Í ráðningarsamningi á almenna markaðnum skal að lágmarki koma fram:

1. Nöfn og kennitölur vinnuveitanda og starfsmanns.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda.
3. Staða, tegund starfs eða stutt lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur.
8. Mánaðar- eða vikulaun.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Lífeyrissjóður.
11. Eftir atvikum gildandi kjarasamningur.
12. Hlutaðeigandi stéttarfélag.

Upplýsingar skv. 6. – 9 tl. má þó gefa með tilvísun til kjarasamnings. Gerður hefur verið staðlaður ráðningarsamningur fyrir almenna markaðinn sem er í viðauka og nálgast má á heimasíðu BHM.

Að mörgu þarf að gæta við gerð ráðningarsamnings ef hann er að hluta til eða öllu ígildi kjarasamnings.

Orlofsréttur

Orlofsréttur er mismundi eftir kjarasamningum, en lágmarksorlof er skv. lögum um orlof nr. 30/1987 er tveir dagar fyrir hvern unnin mánuð, eða 24 dagar m.v. heilt ár.

Uppsögn og uppsagnarvernd

Almenna reglan á almenna markaðnum er að hvorum aðila um sig, atvinnurekanda eða starfsmanni er frjálst að segja upp ráðningarsamningi án þess að réttlæta uppsögnina eða tilgreina ástæður nema lög eða kjarasamningar kveði á um annað. Sérstakir hópar njóta sérstakrar uppsagnarverndar s.s. trúnaðarmenn og barnshafandi konur og foreldrar í fæðingar- og foreldraorlofi. Lengd uppsagnarfrest getur verið mismunandi en algengast er að hann sé einn mánuður m.v. mánaðarmót fyrstu þrjá mánuði í starfi og eftir það sex mánuðir.

Vinnutími

Vinnutími er almennt skilgreindur sem 8 tíma vinnudagur með matarhléi, vinnuvikan 40 stundir og að heimilt sé að semja um sveigjanlegan vinnutíma hvort heldur innan vikunnar eða á dagvinnutímabili sem er milli 07:00 og 18:00. Þegar ekki er kveðið á um annað er yfirvinna sem yfirmaður biður um unnin á yfirvinnutaxta, sem er 1,0385% af launum, nema

annað sé tekið fram. Starfsmenn á föstum launum þurfa sérstaklega að gæta sín á að tilgreina hámark yfirvinnu í ráðningarsamning, þ.e. að fari yfirvinna umfram ákveðin mörk sé hún annað hvort greidd eða leiði sjálfkrafa til skoðunar á vinnuálagi og launakjörum. Einnig má hafa ákvæði um að starfsmaður geti a.m.k. fengið frí vegna yfirvinnu, þó almenna reglan eigi að vera sú að yfirvinna sé greidd.

Lífeyrissjóður

Starfsmenn í aðildarfélagum BHM eiga rétt á aðild að Lífeyrissjóði starfsmanna ríkisins þó þeir séu á almennum markaði. Launagreiðandi þarf þó að samþykkja það þar sem iðgjöld til LSR frá launagreiðanda eru hærra en til annarra sjóða, launagreiðandi greiðir 11,5% til LSR eða 8% á almenna markaðnum. Oft er þessum viðbótarkostnaði skipt milli aðila. Sérstaklega er mikilvægt fyrir starfsmenn á miðjum aldri (40+) að tryggja sér aðild að LSR þar sem réttindaávinnsla þar er ekki aldurstengd eins og hjá öðrum lífeyrissjóðum. Starfsmaður sem fer frá LSR yfir í annan lífeyrissjóð á miðjum aldri gæti verið með 20%-25% lægri eftirlaun fyrir vikið.

Veikindaréttur

Annað hvort er vísað í kjarasamning eða veikindaréttur upptalinn í ráðningarsamning. Almennur réttur er tveir dagar fyrir hvern unnin mánuð hjá sama vinnuveitanda fyrsta árið, eftir eins árs starf einn mánuður, eftir þriggja ára starf tveir mánuðir og eftir fimm ára starf hjá sama vinnuveitanda fjórir mánuðir. Greiða skal í sjúkrasjóð 1% af launum starfsmanns. Þetta hlutfall er herra en hjá ríkinu sökum þess að veikindaréttur er þar umtalsvert betri. Ef starfsmaður hefur áður verið í vinnu hjá því opinbera er almennt best að greiða í Sjúkrasjóð BHM en þar öðlast viðkomandi fullan rétt, ýmist við fyrstu greiðslu eða eftir þrjá mánuði. Sjúkrasjóðir veita auk ýmissa forvarnarstyrkja dagpeninga við veikindi þegar rétti hjá atvinnuveitanda lýkur Dagpeningarnir nema 80% af launum og eru veittir í eitt ár.

XI. Vinnutímasamningurinn

Vinnutímasamningurinn er ein af jákvæðum afleiðingum samningsins um Evrópska efnahagssvæðið. Fjallað er ítarlega um vinnutímasamninginn og samninga aðildarfélaganna í riti BHM nr.10 “Um lágmarkshvíldartíma og hámarksvinnutíma” sem einnig er á vefsíðu Bandalags háskólamanna (<http://www.bhm.is/>). Helstu atriðin eru eftirfarandi:

Skipulagning vinnunnar

Vinnu skal skipuleggja með tilliti til ákvæða vinnutímasamningsins um lágmarkshvíld, hámarksvinnu hlé, vikulegan frídag og árlegt orlof. Í engum tilvikum verði reglubundin eða fyrirséð starfsemi leyst með þeim hætti sem brýtur í bága við þessi ákvæði.

Hámarksvinna

Almennt er óheimilt að vinna umfram 13 stundir á hverjum 24 klst. Virkur meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar. Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Hvíldarákvæði

Hlé:

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi, ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir.

Dagleg lágmarkshvöld:

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils og verði því við komið skal tímabilið frá kl. 23:00 til 06:00 vera innan hvíldartímans.

Vikulegur hvíldardagur:

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma, alla jafnan á sunnudegi. Hjá vaktavinnuöðnum telst annar frídagur vikunnar vera vikulegur hvíldardagur.

Stytting daglegs hvíldartíma: Undantekningartilvik

Heimilt er að víkja frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvíld í undantekningartilvikum:

1. **Skipuleg vaktaskipti:** Í allt að 8 klst. við skipuleg vaktaskipti, þ.e. þegar skipt er af einni tegund vaktar yfir á aðra, t.d. skipt af reglubundinni kvöldvakt yfir á reglubundna morgunvakt. Þetta á ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt. Í því tilviki skal starfsmaður fá 11 klst. lágmarkshvöld.
2. **Almannaheill eða björgun verðmæta:** Í allt að 8 klst. þegar almannaheill krefst þess eða um er að ræða björgun verðmæta, þ.e. heimilt er að lengja vinnulotu í allt að 16 klst vegna nauðsynlegrar heilbrigðis- og öryggisþjónustu.
3. **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna:** Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna. Ef þessi heimild til fráviks frá 11 klst. samfelldri hvíld á sólarhring er nýtt, skal almennt koma samsvarandi hvíld í staðinn.
4. **Nauðsynleg heilbrigðis- eða öryggisþjónusta:** Ef halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- og öryggisþjónustu og af óhjákvæmilegum ástæðum ekki er unnt að tryggja 11 klst. samfellda hvíld á eftir, skal koma til frítökuréttur sem nemur 1½ klst. fyrir hverja klst. sem vantar upp á 11 klst. lágmarkshvöld náist.

Frestun daglegrar hvíldar í undantekningartilfellum

Í þeim tilvikum þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt getur vinnuveitandi beðið starfsmann um að mæta til vinnu áður en 11 klst. samfelldri hvíld er náð (sbr. 2-4 liður í 5. kafla hér að framan). Starfsmaður skal fá 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnulotu nema sérstakar aðstæður komi til. Heimilt er þá að fresta hvíldinni að hluta þar til síðar. Við slíka frestun skapast frítökuréttur á dagvinnutíma, 1½ klst. fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist samkvæmt eftirfarandi reglum:

Vinnulota allt að 16 klst.

Sú staða getur komið upp að starfsmenn þurfi að vinna umfram 13 klst. t.d. vegna forfalla eða af öðrum ófyrirséðum ástæðum. Kjarasamningarnir heimila slíka aukavinnu þannig að vinnulota geti orðið allt að 16 stundir og skal þá almennt veita 11 klst. hvíld strax eftir það. Geri sérstakar aðstæður það óhjákvæmilegt að starfsmaður sé kvaddur til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, myndast frítökuréttur fyrir þann tíma sem vantar upp á 11 klst. hvíld skv reglunni um 1½ klst. á móti hverri frestaðri klst.

Frítökuréttur

Vinna umfram 16 klst.

Hafi starfsmaður unnið samtals meira en 16 klst. á einum sólarhring þ.e. á hverjum 24 klst. miðað við skipulag/venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns án þess að ná 8 klst. samfelldri hvíld, skal starfsmaður undantekningarlaust fá 11 klst. samfellda hvíld án frádráttar á dagvinnulaunum og álagi að lokinni vinnu. Frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna) safnast upp fyrir hverja klst. sem unnin var umfram 16 klst.

Samfelld hvíld rofin með útkalli

Ef hvíld er rofin einu sinni eða oftar innan 24 klst. tímabils m.v. skipulagt/ venjubundið upphaf vinnudags starfsmanns, skal bæta það sem upp á vantar að 11 klst. hvíld er náð miðað við lengsta hlé innan vinnulotu, með frítökurétti, 1½ klst. fyrir hverja klst. sem vantar upp á að 11 klst. hvíld náist).

Vinna á frídegi í 13 klst eða lengur

Ef starfsmaður er kallaður út á frídegi og vinnur samfelld 13 klst. eða lengur fyrir upphaf venjubundinnar/skipulagðar vinnulotu og meirihluti vinnunnar fellur á tímabilið frá 23-06, skal honum tryggð a.m.k 8 klst. samfelld hvíld að lokinni 16 klst. vinnu án skerðingar á dagvinnulaunum og álagi.

Í almennu vinnutímareglunum er litið á vinnu og frítöku innan hvers sólarhrings frá reglubundnu upphafi vinnudags. Þess vegna gætu komið upp þær aðstæður að starfsmaður vinni samfelld í allt að 26 klst. á tveimur dögum í röð ef annar dagurinn er frídagur. Ofangreind regla er til að tryggja að starfsmaður sem kallaður er út til vinnu á frídegi þurfi ekki að vinna lengur en 16 klst. samfelld.

Aukinn frítökuréttur vegna samfelldrar vinnu umfram 24 klst.

Í þeim sérstöku tilvikum að starfsmaður vinnur samfelld fullar 24 stundir skal frítökuréttur aukast þannig að hver heil stund umfram 24 veitir frítökurétt sem er 1,8% lengri en sá frítökuréttur sem næsta stund á undan gaf.

Hliðrun skipulegs/venjubundins upphafs vinnudags vegna útkalls

Í þeim sérstöku tilvikum að starfsmaður, sem náð hefur a.m.k. 10 klst. samfelldri hvíld, er kallaður til vinnu á tímabilinu 02-06 næst á undan skipulögðum/venjubundnum vinnudegi starfsmanns, er heimilt, verði því við komið starfsins vegna, að hliðra upphafi vinnudagsins um jafnmargar klst. og hvíld hans skertist á þessu tímabili án skerðingar á dagvinnulaunum og álagi.

Þessi regla er til að auka hvíld starfsmanna sem kallaðir eru til óreglubundinnar vinnu nóttina á undan upphafi venjubundins vinnudags.

Vikulegur hvíldardagur

Almennir frídagar eru laugardagar og sunnudagar samkvæmt kjarasamningum. Vaktavinnumenn hafa samsvarandi 2 frídaga í hverri viku skv. kjarasamningi. Annar þessara frídaga (að öllu jöfnu sunnudagur hjá dagvinnuönnum) telst vikulegur hvíldardagur. Það er óheimilt að kalla starfsmann til yfirvinnu á þeim degi og einnig skal tryggt að starfsmaður fái 11 klst. hvíld fyrir upphaf hvíldardagsins, sjá nánar í 5. gr. vinnutímasamningsins. Þetta ákvæði er til að tryggja starfsmönnum að lágmarki einn hvíldardag (frídag) í hverri viku. Frávik aðeins heimil samkvæmt eftirfarandi reglum:

Frestun vikulegs hvíldardags

Stofnun má með samkomulagi við starfsmann fresta vikulegum hvíldardegi þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg, þannig að í stað vikulegs hvíldardags komi tveir samfelldir hvíldardagar á hverjum tveimur vikum. Ef þörf er á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað skal haga töku hvíldardaga þannig að teknir séu tveir hvíldardagar saman.

Vinna á undan hvíldardegi: Tryggja skal 11 klst. hvíld á undan hvíldardegi

Vinni starfsmaður skv. ákvörðun yfirmanns það lengi á undan hvíldardegi að ekki náist 11 klst. hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags, skal starfsmaður mæta samsvarandi síðar við upphaf næsta reglubundna vinnudags, án skerðingar á dagvinnulaunum og álagi, ella safnast upp frítökuréttur, 1,5 klst. í dagvinnu fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist.

Frítaka

Yfirlit og frítaka

Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og skal hann veittur í heilum og hálfum dögum í samráði við starfsmann, enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Frítöku skal lokið eigi síðar en hálfu ári eftir lok almanaksárs sem ávinnsla fór fram.

Starfslok

Við starfslok skal áunnið ótekið frí reiknað sem hlutfall af mánaðarlaunum og greitt út. Einnig má semja um töku frísins á uppsagnarfresti ef hægt er að koma því við vegna starfsemi stofnunarinnar.

Veikindi við frítöku

Ef starfsmaður veikist við frítöku gilda sömu reglur og um veikindi í orlofi, þ.e.a.s. frítökurétturinn geymist til seinni tíma. Nauðsynlegt er að tilkynna veikindin eins fljótt og mögulegt er og staðfesta þau síðan með læknavottorði.

Greiðsla frítökuréttar

Heimilt er að greiða starfsmanni út (í dagvinnu) það hlutfall af frítökurétti sem er umfram hverja klst. sem verið er að bæta, þ.e. ½ klst. af 1½ klst .

Fyrning

Frítökuréttur fyrnist ekki.

XII. Atvinnumissir

Réttur til atvinnuleysisbóta byggist á nýjum lögum um atvinnuleysistryggingar, nr. 54/2006 og lögum um vinnumarkaðsaðgerðir nr 55/2006

Samkvæmt nýju lögunum geta einstaklingar sótt um tekjutengdar atvinnuleysisbætur fyrstu þrjú mánuðina í atvinnuleysi sem munu nema 70% af heildarlaunum á ákveðnu viðmiðunartímabili, en þó aldrei hærra en 185.400 kr. á mánuði.

Af öðrum breytingum má nefna að nú verður stimplun hætt en í staðinn koma regluleg samskipti við ráðgjafa hjá þjónustuskrifstofum Vinnumálastofnunar. Bótatímabil mun nú stytta úr fimm árum í þrjú og atvinnuleysisbætur verða greiddar út einu sinni í mánuði í stað hálfsmánaðarlega.

Með lögunum verða gerðar meiri kröfur til þeirra sem skráðir eru atvinnulausir og fá greiddar atvinnuleysisbætur um virkni í atvinnuleit og öll skilvirkni atvinnuleysistryggingakerfisins er bætt.

Vinnumálastofnun annast nú framkvæmd atvinnuleysistryggingakerfisins og ákvarðar því um rétt atvinnuleitenda innan þess, þar með um rétt þeirra til atvinnuleysisbóta og missi þeirra.

Með þessu nýja skipulagi eru allar ákvarðanir um réttindi og skyldur fólks innan atvinnuleysistryggingakerfisins teknar í umboði Vinnumálastofnunar, þ.e. á sama stjórnarsýslustigi, sem ber ábyrgð á framkvæmdinni gagnvart stjórn

Atvinnuleysistryggingasjóðs og Tryggingasjóðs sjálfstætt starfandi einstaklinga eftir atvikum og félagsmálaráðherra. Afram er gert ráð fyrir að ákvarðanir sem teknar eru um réttindi og skyldur atvinnuleitenda á grundvelli frumvarps þessa verði unnt að kæra til sérstakrar úrskurðarnefndar.

Nánari upplýsingar er að finna á vef Vinnumálastofnunar www.vinnumalastofnun.is.

Fyrstu viðbrögð

Sá sem verður atvinnulaus verður að gera eftirfarandi strax:

- Láta skrá sig strax á næstu svæðisvinnumiðlun til að koma í veg fyrir skerðingu á bótum.
- Lesa allt það fræðsluefni sem er afhent hjá svæðisvinnumiðluninni og kynna sér réttinn til bóta og önnur úrræði sem þar bjóðast og hvert annað þarf hugsanlega að leita.
- Leita aðstoðar og upplýsinga hjá stéttarfélagi sínu.

Bótaréttur

Rétt til atvinnuleysisbóta hefur sá sem er atvinnulaus og í atvinnuleit og fullnægir eftirtöldum skilyrðum:

- er í virkri atvinnuleit,
- er orðinn 16 ára að aldri en yngri en 70 ára,
- er búsettur hér á landi, sbr. þó VIII. Kafla um EES, EFTA og Færeyjar,
- hefur heimild til að ráða sig til vinnu hér á landi án takmarkana,
- hefur verið launamaður á ávinnslutímabili skv. 15. gr. í starfi sem ekki er hluti af sérstökum vinnumarkaðsaðgerðum, sbr. þó V. kafla,
- leggur fram vottorð fyrirverandi vinnuveitanda, og vottorð frá skóla þegar það á við,
- hefur verið í atvinnuleit samfellt í þrjú virka daga frá því að umsókn um atvinnuleysisbætur barst Vinnumálastofnun.

Bótatímabil

- Einstaklingur á rétt á bótum fyrir þá daga sem hann er atvinnulaus frá og með fyrsta skráningardegi.
- Atvinnuleysisbætur greiðast fyrir alla daga nema laugardaga og sunnudaga á hverju bótatímabili.
- Fáí bótaþegi tilfallandi vinnu dag og dag skerðast bætur hans til samræmis við unnin stundafjölda, þó aldrei meira en miðað við 8 klst. fyrir hvern vinnudag. Þessi vinna hefur ekki áhrif á áunnin rétt bótaþega til atvinnuleysisbóta.
- Bótatímabil skal að hámarki vera þrjú ár. Launuð vinna, sem innt er af hendi á bótatímabilinu, framlengir bótatímabilið sem svarar til vinnutímans.
- Nýtt bótatímabil getur hafist að liðnum tólf mánuðum frá því að bótatímabili lauk, að því tilskyldu að maður eigi að baki a.m.k. sex mánaða launaða vinnu eftir að bótatímabili lauk.
-

Þeir sem hætta að vinna til að stunda nám geta geymt bótarétt sinn í allt að 24 mánuði. Sama gildir um þá sem verða að hverfa frá vinnu af heimilisástæðum og einnig um þá sem sviptir eru frelsi sínu með dómi. Á sama hátt heldur sá sem fer í fæðingarorlof áunnum bótarétti meðan á töku fæðingarorlofs stendur.

Sá sem hættir að vinna sökum veikinda á geymdan bótarétt þar til hann verður vinnufær á ný. Sanna þarf veikindi og vinnuhæfni með læknisvottorði þar sem enginn getur öðlast bótarétt vegna atvinnuleysis sem stafa af veikindum hans.

Vinnumiðlun og starfsleitaráætlun

Verkefni svæðisvinnumiðlunar eru meða annars:

- Að annast skráningu atvinnulausra, gefa úr vottorð um atvinnuleysi og miðla upplýsingum og gögnum til úthlutunarnefnda. Þar með einnig skattkortum félagsmanna bandalagsins.
- Að aðstoða atvinnuumsækjendur við atvinnuleit og atvinnurekendur við að ráða hæft fólk.
- Að sjá til þess að atvinnulausir eigi kost á ráðgjöf og úrræðum, svo sem námi eða starfsþjálfun, sem miðast við þarfir og aðstæður hvers og eins og hafa það að markmiði að auka starfsgetu og starfsmöguleika hins atvinnulausa.

Starfsleitaráætlun

- Svæðisvinnumiðlun skal með samkomulagi við hvern einstakan atvinnuleitanda gera starfsleitaráætlun innan 10 vikna frá skráningu.
- Sé starfsleitaráætlun gerð skulu þar koma fram hugmyndir atvinnuleitanda og fulltrúa svæðisvinnumiðlunar um atvinnumöguleika viðkomandi og hvaða tilboð og aðstoð vinnumiðlun getur veitt. Áætlunin skal miðast við persónulegar forsendur atvinnuleitandans og atvinnuhorfur í landinu. Samið skal um hvernig sambandi hins atvinnulausa og vinnumiðlunar skuli háttáð og eftirliti fulltrúa vinnumiðlunar meðan atvinnuleysið varir.
- Það getur valdið missi bótaréttar ef sá sem skráður er atvinnulaus tekur ekki þátt í gerð slíkra áætlunar eða fylgir henni ekki eftir.
- Þeim, sem ekki hefur gert starfsleitaáætlun er skylt að láta skrá sig vikulega hjá viðurkenndum skráningaraðila. Geti hann ekki látið skrá sig vegna veikinda skal hann láta skrá sig næsta dag sem honum er unnt. Athugið, mætið til skráningar fyrsta dag eftir veikindin og hafið með læknisvottorð, ekki bíða eftir næsta rétta skráningardegi. Athugið, skrái hinn atvinnulausi sig ekki á tilskildum degi skal hann sæta missi bóta fyrir þá daga sem liðnir eru frá síðustu skráningu þar til hann skráir sig á ný.

Bótafjárhæðir

Fjárhæð bóta miðast við starfshlutfall og starfstímabil á síðustu tólf mánuðum fyrir fyrsta skráðan atvinnuleysisdag. Hámarksbætur greiðast þeim sem hafa verið í fullu starfi síðustu tólf mánuði en sé því skilyrði ekki fullnægt lækkar upphæð bóta í hlutfalli við starfstímabil og starfshlutfall. Lágmarksbætur greiðast þegar einstaklingur hefur 25% rétt. Bótahlutfall getur aldrei orðið hærra en sem nemur því starfshlutfalli sem maður er reiðubúinn að ráða sig í. Bætur vegna barna skerðast ekki. Ef umsækjandi, sem hefur áunnið sér bótarétt, hefur auk þess stundað skólanám á síðustu tólf mánuðum í a.m.k. sex mánuði og lokið námi, eða einsýnt þykir að hann hafi hætt námi, skal reikna honum 13 vikur vegna námsins til viðbótar vinnustundum hans.

Hámarksbætur atvinnuleysistrygginga eru 5.272 kr. á dag (08/2007) og eru reglulega endurskoðaðar (www.vinnumalastofnun.is/atvinnuleysistryggingasjodur).

Lágmarksbætur eru 1/4 hluti sömu upphæðar. Að auki skal greiða bótaþegum, sem hafa börn sín yngri en 18 ára á framfæri á sínu heimili, 4% af framangreindri upphæð með hverju barni. Af bótum greiðir bótaþegi 4% í lífeyrissjóð, en Atvinnuleysis-tryggingasjóður 6%. Elli- og örorkulífeyrir, svo og örorkustyrkur frá Tryggingastofnun ríkisins, koma til frádráttar atvinnuleysisbótum. Sama gildir um greiðslur úr lífeyrissjóðum.

XIII. Sjóðir í vörslu BHM

Nokkrir sjóðir starfa á vegum Bandalags háskólamanna (BHM) eða í tengslum við BHM. Sjóðsaðild er ávallt háð aðild að aðildarfélagi BHM nema þar sem félagsmenn í fyrrverandi aðildarfélagi Orlofssjóðs BHM eiga í hlut.

Sá elsti og stærsti er [Orlofssjóður](#) BHM, sem hefur það markmið að auðvelda sjóðfélögum að njóta orlofs. Sjóðurinn á yfir 40 húseignir víða um land, þar af 20 í heilsársnotkun. Flestir háskólamenntaðir starfsmenn hins opinbera eiga aðild að Orlofssjóði BHM.

[Sjúkrasjóður](#) BHM - er aðeins opinn félagsmönnum aðildarféлага sem starfa á almennum vinnumarkaði. Hlutverk sjóðsins er að veita fjárhagsaðstoð í nánar tilteknum tilvikum, styðja við endurhæfingu og forvörnum, sbr. nánar úthlutunarreglum.

[Styrktarsjóður](#) BHM - er fyrir starfsmenn ríkisins, sveitarfélaga og sjálfseignarstofnana. Markmið sjóðsins er að styrkja sjóðfélaga með fé og koma þannig til móts við tekjutap vegna ólaunaðrar fjarveru vegna veikinda eða annarra persónulegra aðstæðna. Einnig er markmiðið að bæta útgjöld vegna ýmiss konar heilbrigðisþjónustu og óvæntra áfalla sjóðfélaga.

[Starfsmenntunarsjóður](#) BHM var stofnaður með samkomulagi BHM og ríkisins 5. september 1980. Flestir háskólamenn sem starfa hjá hinu opinbera eiga aðild að STRIB.

Orlofssjóður BHM

Orlofssjóður Bandalags háskólamanna (skammstafað OBHM) hefur starfað í um 25 ár og er því bæði elsti og stærsti sjóðurinn sem starfar í tengslum við BHM en hann veitir tæpum 40 milljónum króna á ári og á yfir 40 orlofshúseignir víða um land.

Skrifstofa sjóðsins er sameiginleg með BHM að Borgartúni 6, 105 Reykjavík, sími 581 2090.

Netfang orlofssjóðs er obhm@bhm.is

Upplýsingavefur og bókunarvefur orlofssjóðsins eru aðgengilegir á heimasíðu bandalagsins www.bhm.is

Starfsmenntunarsjóður BHM

Markmið Starfsmenntunarsjóðs Bandalags háskólamanna er að tryggja fjárhagslegan grundvöll símenntunar og endurhæfingarnáms félagsmanna BHM. Flestir félagsmenn BHM hafa rétt til að sækja um í Starfsmenntunarsjóð BHM eða STRIB eins og sjóðurinn er oft kallaður. Til þess að eiga rétt til styrks úr sjóðnum þurfa greiðslur frá vinnuveitanda með sjóðsaðild að hafa borist í sjóðinn í a.m.k. tvö ár samfellt og félagsmaður má ekki hafa hlotið hámarksfyrirgreiðslu sl. 2 ár. Réttindi safnast ekki fyrir í sjóðnum og það að hafa aldrei sótt um kemur sjóðfélaga ekki til góða nema ef sjóðurinn er rýr en þá njóta þeir forgangs sem aldrei hafa fengið úthlutað áður.

Sjóður fyrir félagsmenn í aðildarfélögum BHM sem starfa á almennum vinnumarkaði Samkvæmt lögum nr. 19/1979 ber einkafyrirtækjum að greiða 1% af heildarlaunum starfsmanna sinna í sjúkrasjóð. Réttur í SBHM er háður því að iðgjöld hafi verið greidd síðustu 6 mánuði.

Upplýsingar um starfsemi sjóðsins má fá á skrifstofu BHM í síma 581 2090, eða senda fyrirspurn í tölvupósti á netfangið bryndis@bhm.is.

Hægt er að sækja rafrænt um styrki úr Sjúkrasjóði, aðra en útfararstyrk og dánarbætur. Umsóknnum styrki úr sjóðum BHM þurfa að fylgja frumrit reikninga. Reikningar þurfa að vera númeraðir og vera frá aðila sem er með viðurkenndan rekstur. Nafn og kennitala útgáfuaðila þarf að koma fram, svo og nafn og kennitala greiðanda. Styrkir eru ekki greiddir út á ónúmeraðar staðgreiðslunótur nema þeim fylgi kassakvittun eða kvittun fyrir greiðslu úr heimabanka.

Sjúkrasjóður BHM greiðir m.a. dagpeninga vegna sannanlegs tímabundins tekjutaps sjóðfélaga vegna veikinda og slysa. Greiddur er útfararstyrkur og tímabundið framfærslutap vegna andláts sjóðfélaga. Þetta á þó aðeins við ef atvinnurekandi eða tryggingarfélag greiða ekki bætur af sama tilefni. SBHM getur greitt sjúkradagpeninga vegna veikinda á meðgöngutíma sjóðfélaga og vegna vímuefnaferðar. Til að fá úthlutað úr SBHM þarf að sækja um innan 6 mánaða frá því að réttur til greiðslu stofnaðist. Það þýðir að ekki er hægt að sækja um ef meira en 6 mánuðir eru liðnir frá því að tekjutap hófst eða andlát varð.

Styrkloforð fyrnist ef þess er ekki vitjað innan 6 mánaða frá þeim tíma er tilkynning um greiðsluna barst. Réttur til nýs dagpeningatímabils stofnast aftur eftir að greitt hefur verið fyrir sjóðfélaga í 6 mánuði frá því hann fékk síðast greiðslu úr sjóðnum.

Þau aðildarfélög BHM sem eiga aðild að Sjúkrasjóðnum eru:

Dýralæknafélag Íslands

Félag geislafræðinga

Félag íslenskra félagsvísindamanna

Félag íslenskra fræða - kjaradeild

Félag íslenskra hjúkrunarfræðinga

Félag íslenskra náttúrufræðinga

Félag lífeindafræðinga

Félag tækniháskólakennara

Félagsráðgjafafélag Íslands

Iðjubjálfafélag Íslands

Kjarafélag viðskipta- og hagfræðinga

Ljósmeðrafélag Íslands

Sálfræðingafélag Íslands

Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga

Stéttarfélag háskólamanna á matvæla- og næringarfræðasviði

Stéttarfélag lögfræðinga

Stéttarfélag sjúkraþjálfara

Útgarður - félag háskólamanna

Proskapjálfafélag Íslands

Öll aðildarfélög BHM eiga aðild að Styrktarsjóð BHM, en aðeins er greitt fyrir **opinbera starfsmenn í sjóðinn**.

Allar upplýsingar um Styrktarsjóð BHM veitir deildarstjóri styrkveitinga hjá BHM í síma 581 2090.

Umsóknumum styrki úr sjóðum BHM þurfa að fylgja frumrit reikninga. Reikningar þurfa að vera númeraðir og vera frá aðila sem er með viðurkenndan rekstur. Nafn og kennitala útgáfuaðila þarf að koma fram, svo og nafn og kennitala greiðanda. Styrkir eru ekki greiddir út á ónúmeraðar staðgreiðslunótur nema þeim fylgi kassakvittun eða kvittun fyrir greiðslu úr heimabanka.

Markmið sjóðsins er að styrkja sjóðfélaga með fé og koma þannig til móts við tekjutap vegna ólaunaðrar fjarveru vegna veikinda eða annarra persónulegra aðstæðna. Einnig er markmiðið að bæta útgjöld vegna ýmiss konar heilbrigðisþjónustu og óvæntra áfalla sjóðfélaga.

Gengið var frá stofnun Styrktarsjóðs fyrir opinbera starfsmenn með samningi sem gerður var milli ríkisins og BHM, BSRB og KÍ árið 2000. Þessi sjóður tók til starfa 1. júlí 2001. Réttur sjóðfélaga til úthlutunar úr sjóðnum er háður því að greitt hafi verið styrktarsjóðsframlag vegna umsækjenda í samtals 6 mánuði, þar af 3 mánuði samfellt áður en tekjutap eða útgjöld, sem veita rétt til styrks úr sjóðnum, áttu sér stað. Sjóðfélagar í Styrktarsjóði BHM eru opinberir starfsmenn hjá ríki, Reykjavíkurborg, sjálfseignarstofnunum og sveitarfélögum.

Umsóknum til Styrktarsjóðs BHM á að skila fyrir 10. hvers mánaðar. Miðað er að því að styrkir séu greiddir út 25. hvers mánaðar (ef frídagur, þá næsti virki dagur á eftir). Hægt er að sækja um styrki á grundvelli allt að árs gamalla reikninga. Þá er miðað við dagsetningu á móttöku umsókna.

XIV. Viðaukar

Samkomulag um trúnaðarmenn milli aðildarfélaganna BHM annars vegar og ríkis, Reykjavíkurborgar og ýmissa sjálfseignastofnana hins vegar

1. grein

Samkvæmt þessu samkomulagi teljast þeir trúnaðarmenn í skilningi laga nr. 94/1986 sem eru:

- a. kjörnir trúnaðarmenn skv. 28 grein þeirra laga sbr. einnig 2. gr. þessa samkomulags
- b. kjörnir trúnaðarmenn skv. 2. grein þessa samkomulags
- c. kjörnir stjórnarmenn stéttarfélaganna og heildarsamtaka þeirra,
- d. kjörnir samninganefndarmenn stéttarfélaganna.

2. grein

Trúnaðarmenn má kjósa fyrir svæði, ef vinnustaðir uppfylla ekki fjöldaskilyrði 1. mgr. 28. gr. laga nr. 94/1986. Trúnaðarmann má kjósa fyrir hverja þrjá vinnustaði þar sem áðurnefnd fjöldaskilyrði eru ekki uppfyllt.

Á þeim vinnustöðum þar sem starfsmenn vinna samkvæmt mismunandi vinnutímakerfum skal þrátt fyrir ákvæði 28. greinar laga nr. 94/1986 kjósa einn trúnaðarmann hið minnsta fyrir hvert vinnutímakerfi.

3. grein

Trúnaðarmönnum skal heimilt að sækja þing, fundi, ráðstefnur og námskeið á vegum stéttarfélagans í allt að eina viku einu sinni á ári án skerðingar á reglubundnum launum. Þeir sem kjörnir eru í samninganefnd fá leyfi til að sinna því verkefni án skerðingar á reglubundnum launum. Í öllum framangreindum tilvikum skal tilkynna yfirmanni stofnunar með eðlilegum fyrirvara um slíkar fjarvistir.

4. grein

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að trúnaðarmenn og stéttarfélög geti haldið vinnustaðafundi enda séu slíkir fundir ekki til verulegs ónæðis fyrir starfsemi eða þjónustu viðkomandi stofnunar.

Fjármálaráðherra mun beita sér fyrir því að starfsmenn geti sótt námskeið um félagsleg málefni sem haldin eru á vegum viðkomandi stéttarfélaganna eða heildarsamtakanna og fái til þess leyfi frá störfum án skerðingar á reglubundnum launum.

5. grein

Óski annar hvor aðila eftir breytingum á samkomulagi þessu, skal hann kynna gagnaðila þær skriflega. Takist ekki samkomulag innan þriggja mánaða, getur hvor aðila um sig innan einnar viku sagt upp samkomulagi þessu með eins mánaðar fyrirvara.

Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins¹⁾

1996 nr. 70 11. júní

¹⁾Breyting var gerð á lögnum með [l. 76/2005](#), um breytingu á ýmsum lögum við stofnun Landbúnaðarstofnunar, og tekur hún gildi 1. jan. 2006.

Tóku gildi 1. júlí 1996. Breytt með [l. 150/1996](#) (tóku gildi 30. des. 1996), [l. 15/1998](#) (tóku gildi 1. júlí 1998 nema 38. gr. sem tók gildi 3. apríl 1998), [l. 23/1999](#) (tóku gildi 1. okt. 1999), [l. 155/2000](#) (tóku gildi 1. jan. 2001), [l. 93/2002](#) (tóku gildi 31. maí 2002), [l. 96/2002](#) (tóku gildi 1. jan. 2003), [l. 72/2003](#) (tóku gildi 10. apríl 2003) og [l. 76/2005](#) (taka gildi 1. jan. 2006).

I. hluti. Almenn ákvæði.

I. kafli. Gildissvið laganna.

■1. gr. Lög þessi taka til hvers manns sem er skipaður, settur eða ráðinn í þjónustu ríkisins til lengri tíma en eins mánaðar, án tillits til þess hvort og þá hvaða stéttarfélagi hann tilheyrir, enda verði starf hans talið aðalstarf.

Ákvæði II. hluta laganna taka þó einvörðungu til embættismanna, sbr. 22. gr., og ákvæði III. hluta einvörðungu til annarra starfsmanna ríkisins.

Ef ekki er annað tekið fram er með hugtakinu „starf“ átt við sérhvert starf í þjónustu ríkisins sem lögin ná til, en með hugtakinu „embætti“ er einungis átt við starf sem maður er skipaður til að gegna, sbr. 22. gr.

■2. gr. Lög þessi taka ekki til forseta Íslands, ráðherra eða alþingismanna. Lögin taka til hæstaréttardómara og héraðsdómara eftir því sem við getur átt.

Lögin taka ekki til eftirgreindra starfsmanna:

1. starfsmanna hlutafélaga og annars konar félaga, einkaréttareðlis, jafnvel þótt þau séu að öllu leyti í eigu ríkisins,

2. starfsmanna stofnana sem að einhverju eða öllu leyti eru í eigu annarra en ríkisins, þar á meðal sjálfseignarstofnana, jafnvel þótt þær séu einvörðungu reknar fyrir framlög frá ríkinu.

■3. gr. Sérákvæði í lögum, sem öðruvísi mæla um réttindi og skyldur einstakra flokka starfsmanna, skulu haldast.

■4. gr. Nú verður ágreiningur um gildissvið laga þessara og sker fjármálaráðherra þá úr. Ef starfsmaður eða annar sá sem í hlut á vill ekki hlíta úrskurði ráðherra getur hann borið málið undir dómstóla.

II. kafli. Veiting starfs.

■5. gr. Það fer eftir ákvæðum laga hvaða stjórnvald veitir starf.

Séu ekki fyrirmæli um það í lögum skal sá ráðherra er stofnun lýtur skipa forstöðumann stofnunar og, eftir atvikum, aðra embættismenn er starfa við stofnunina, en forstöðumaður ræður í önnur störf hjá henni.

■6. gr. Almenn skilyrði til þess að fá skipun eða ráðningu í starf eru þessi:

1. Átján ára aldur. Þó má víkja frá þessu aldurslágmarki um störf samkvæmt námssamningi, ræstingastörf, sendislistörf eða önnur svipuð störf. Einstök ákvæði í lögum, þar sem annað aldurstakmark er sett, skulu haldast.

2. Lögræði. Þó gildir lögræðiskrafan ekki þegar undanþága er gerð skv. 1. tölul.

3. Nauðsynleg heilbrigði, andleg og líkamleg, til þess að gegna þeim starfa sem hverju sinni er um að ræða.

4. Íslenskur ríkisborgararéttur. Þó má ráða ríkisborgara frá öðrum ríkjum Evrópska efnahagssvæðisins [eða aðildarríkjum stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu]¹⁾ til starfa með sömu kjörum og íslenska ríkisborgara. Einnig má víkja frá þessu ákvæði þegar um er að ræða aðra erlenda ríkisborgara ef sérstaklega stendur á.

5. Almenn menntun og þar að auki sú sérmenntun sem lögum samkvæmt er krafist eða eðli málsins samkvæmt verður að heimta til óaðfinnanlegrar rækslu starfans.

6. Fjárforræði, ef starfi fylgja fjárreiður, svo sem gjaldkera- eða innheimtustörf, eða ef svo er fyrir mælt í lögum eða sérstök ástæða þykir til að gera þá kröfu.

Nú hefur umsækjandi um starf hlotið dóm fyrir refsiverðan verknað, slíkan sem um ræðir í 1. mgr. 68. gr. almennra hegningarlaga, og telst hann þá ekki fullnægja starfsskilyrðum.

Konur og karlar hafa jafnan rétt til opinberra starfa og til sömu launa fyrir sambærileg störf.

¹⁾[L. 72/2003, 16. gr.](#)

■7. gr. Laust embætti skal auglýsa í Lögbirtingablaði og skal umsóknarfrestur ekki vera skemmri en tvær vikur frá útgáfudegi blaðsins. Þó er heimilt að skipa mann eða setja í embætti skv. 2. mgr. 23. gr.

[eða setja í forföllum skv. 1. málsl. 24. gr.]¹⁾ eða flytja hann til í embætti skv. 36. gr. án þess að embættið sé auglýst laust til umsóknar.

Önnur störf skulu auglýst opinberlega samkvæmt reglum²⁾ sem settar skulu af fjármálaráðherra. Forstöðumanni stofnunar er heimilt að setja sérreglur um það hvernig auglýsa skuli störf hjá stofnuninni, enda sé það gert opinberlega og reglurnar hljóti staðfestingu fjármálaráðherra. Í reglum samkvæmt þessari málsgrein má mæla svo fyrir að störf þar sem ekki er krafist tiltekinnar sérmenntunar eða sérhæfingar þurfi ekki að auglýsa opinberlega.

Skylt er, sé þess óskað, að veita almenningi aðgang að upplýsingum um nöfn og starfsheiti umsækjenda þegar umsóknarfrestur er liðinn.

¹⁾[L. 150/1996, 7. gr.](#) ²⁾[Rg. 464/1996](#), sbr. [479/2002](#).

III. kafli. Réttindi.

■ **8. gr.** Veita skal starfsmanni upplýsingar um skipunar- eða ráðningarkjör þegar hann er skipaður eða ráðinn til starfa. Fjármálaráðherra skal setja nánari reglur¹⁾ um framkvæmd þessa ákvæðis.

Hver sá er starf veitir getur sett starfsmanni erindisbréf, enda skal að jafnaði setja starfsmanni slík fyriræli ef hann óskar þess, hvort sem það varðar starf hans almennt eða einstaka grein þess eða greinar.

¹⁾[Rg. 352/1996](#), [Rg. 413/1996](#).

■ **9. gr.** Starfsmenn eiga rétt á launum fyrir störf sín samkvæmt ákvörðun Kjaradóms eða kjaranefndar, sbr. 39. gr., eða samkvæmt kjarasamningum, sbr. 47. gr.

Forstöðumenn stofnana geta ákveðið að greiða einstökum starfsmönnum, [öðrum en embættismönnum og þeim sem kjaranefnd ákvarðar laun],¹⁾ laun til viðbótar grunnlaunum, sem samið er um skv. 1. mgr., vegna sérstakrar hæfni er nýttist í starfi eða sérstaks álags í starfi, svo og fyrir árangur í starfi. Þessum ákvörðunum má breyta hvenær sem er. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkrar breytingar, enda skýri hann forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingin var tilkynnt honum. Sé breytingin starfsmanni í óhag tekur hún ekki gildi fyrr en að liðnum uppsagnarfresti hans, sbr. 46. gr.

Ákvarðanir forstöðumanna skv. 2. mgr. skulu fara eftir reglum sem fjármálaráðherra setur þar sem meðal annars skal kveðið á um það að karlar og konur hafi sömu möguleika á að fá viðbótarlaun. Fjármálaráðherra hefur eftirlit með framkvæmd þessara reglna. Þar á meðal getur hann að eigin frumkvæði breytt ákvörðunum um viðbótarlaun ef þær brjóta í bága við reglurnar og afnumið heimild einstakra forstöðumanna til að ákvarða starfsmönnum viðbótarlaun ef rekstrarútgjöld og rekstrarafkoma stofnunar er ekki í samræmi við fjárlög. ¹⁾[L. 150/1996, 8. gr.](#)

■ **10. gr.** Föst laun skulu greidd eftir á fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Með hugtakinu „föst laun“ er í þessum lögum átt við föst laun fyrir dagvinnu án viðbótarlauna skv. 2. mgr. 9. gr.

Nú tekur maður við starfi eftir fyrsta dag mánaðar, og fær hann þá laun í réttu hlutfalli við tölu þeirra daga sem eftir eru af þeim mánuði.

■ **11. gr.** Starfsmenn skulu eiga rétt á orlofi eftir því sem fyrir er mælt í lögum og, eftir atvikum, ákveðið eða um samið með sama hætti og laun, sbr. 1. mgr. 9. gr.

Forstöðumaður stofnunar ákveður í samráði við starfsmenn hvenær þeir taki orlof.

Skylt er starfsmanni að taka orlof.

■ **12. gr.** Starfsmenn skulu eiga rétt til launa í veikindaforföllum og fæðingarorlofi eftir því sem fyrir er mælt í lögum og, eftir atvikum, ákveðið eða um samið með sama hætti og laun, sbr. 1. mgr. 9. gr.

■ **13. gr.** Starfsmenn eiga rétt á sveigjanlegum vinnutíma. Ber forstöðumanni stofnunar að verða við óskum starfsmanna þess efnis eftir því sem unnt er, sbr. 1. mgr. 17. gr., enda bitni slíkt ekki á þjónustu stofnunar við almenning.

Ef forstöðumaður hafnar beiðni starfsmanns skv. 1. mgr. er heimilt að bera þá ákvörðun undir hlutaðeigandi ráðherra.

IV. kafli. Skyldur.

■ **14. gr.** Starfsmanni er skylt að rækja starf sitt með alúð og samviskusemi í hvívetna. Hann skal gæta kurteisi, lipurðar og réttisýni í starfi sínu. Hann skal forðast að hafast nokkuð það að í starfi sínu eða utan þess sem er honum til vanvirðu eða álitshnekkis eða varpað getur rýrð á það starf eða starfsgrein er hann vinnur við.

Starfsmanni er skylt að veita þeim sem til hans leita nauðsynlega aðstoð og leiðbeiningar, þar á meðal að benda þeim á það, ef svo ber undir, hvert þeir skuli leita með erindi sín.

■ **15. gr.** Skylt er starfsmanni að hlýða löglegum fyrirskipunum yfirmanna um starf sitt.

■ **16. gr.** Starfsmenn skulu koma stundvíslega til starfa, hvort heldur er að morgni eða eftir hlé. Heimilt er að setja upp tímaskráningarkerfi til að fylgjast með því hvenær starfsmenn mæta til vinnu.

Starfsmanni, sem verið hefur frá starfi án gildra forfalla, er skylt að hlíta því að dregið sé af launum

allt að tvöföldum þeim tíma sem hann var frá starfi.

■**17. gr.** Forstöðumaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá stofnun að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa.

□ Skylt er starfsmönnum að vinna yfirvinnu sem forstöðumaður telur nauðsynlega. Þó er engum starfsmanni, nema þeim er gegnir lögreglustörfum eða annarri öryggisþjónustu, skylt að vinna meiri yfirvinnu í viku hverri en nemur fimmtungi af lögmeðlum vikulegum vinnutíma.

■**18. gr.** Hverjum starfsmanni er skylt að gæta þagmælsku um atriði er hann fær vitneskju um í starfi sínu og leynt skulu fara samkvæmt lögum, fyrirmælum yfirmanna eða eðli málsins. Þagnarskyldan helst þótt látið sé af starfi.

■**19. gr.** Skylt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í embætti eða jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi, sbr. 46. gr.

■**20. gr.** Áður en starfsmaður hyggst, samhliða starfi sínu, taka við launuðu starfi í þjónustu annars aðila, ganga í stjórn atvinnufyrirtækis eða stofna til atvinnurekstrar ber honum að skýra því stjórnvaldi, er veitti starfið, frá því. Innan tveggja vikna skal starfsmanni skýrt frá því ef áður nefnd starfsemi telst ósamrýmanleg starfi hans og honum bannað að hafa hana með höndum. Bera má slíkt bann undir hlutaðeigandi ráðherra.

□ Rétt er að banna starfsmanni slíka starfsemi sem í 1. mgr. segir ef það er síðar leitt í ljós að hún megi ekki saman fara starfi hans í þjónustu ríkisins.

■**21. gr.** Ef starfsmaður hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósamrýmanlegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar starfinu skal forstöðumaður stofnunar veita honum skriflega áminningu. Áður skal þó gefa starfsmanni kost á að tala máli sínu ef það er unnt.

II. hluti. Sérstök ákvæði um embættismenn.

V. kafli. Skipun eða setning í embætti.

■**22. gr.** Embættismenn teljast samkvæmt lögum þessum einvörðungu þeir starfsmenn ríkisins sem taldir eru upp hér á eftir:

1. Skrifstofustjóri Alþingis, ríkisendurskoðandi og umboðsmaður Alþingis.
2. Forsetaritari, ráðuneytisstjórnar og skrifstofustjórnar í Stjórnarráði, sendiherrar og sendifulltrúar í utanríkisþjónustunni.
3. [Hæstaréttardómarar, skrifstofustjóri Hæstaréttar og héraðsdómarar.]¹⁾
4. Biskup Íslands, vígslubiskupar, prófastar og prestar þjóðkirkjunnar.
5. Ríkissaksóknari, vararíkissaksóknari og saksóknarar.
6. Ríkislögmaður, ríkissáttasemjari og umboðsmaður barna.
7. [Sýslumenn, ríkislögreglustjóri, vararíkislögreglustjóri, lögreglustjórinn og varalögreglustjórinn í Reykjavík, skólastjóri Lögregluskóla ríkisins, [forstjóri Utlendingastofnunar]²⁾ og lögreglumenn.]³⁾
8. [Tollstjórinn í Reykjavík og tollverðir.]⁴⁾
9. [Forstjóri fangelsismálastofnunar, forstöðumenn fangelsa og fangaverðir.]³⁾
- [10. Ríkisskattstjóri, skattranssóknastjóri ríkisins, yfirskattaneftarmenn sem hafa það starf að aðalstarfi og skattstjórnar.
11. ...⁵⁾
12. Yfirdýralæknir, héraðsdýralæknar og dýralæknir fisksjúkdóma.
13. Forstöðumenn ríkisstofnana og ríkisfyrirtækja, áður ótaldir.]³⁾

□ Fjármálaráðherra sker úr því hvaða starfsmenn falla undir [13. tölul. 1. mgr.]³⁾ og skal hann fyrir 1. febrúar ár hvert birta lista í Lögbirtingablaði yfir þá starfsmenn.

¹⁾L. 15/1998, 36. gr. ²⁾L. 96/2002, 59. gr. ³⁾L. 150/1996, 9. gr. ⁴⁾L. 155/2000, 23. gr. ⁵⁾L. 93/2002, 33. gr.

■**23. gr.** Embættismenn skulu skipaðir tímabundið, til fimm ára í senn, nema annað sé tekið fram í lögum.

□ Ef maður hefur verið skipaður í embætti skv. 1. mgr. skal honum tilkynnt eigi síðar en sex mánuðum áður en skipunartími hans rennur út hvort embættið verði auglýst laust til umsóknar. Sé það ekki gert framlengist skipunartími hans í embætti sjálfkrafa um fimm ár, nema hann óski eftir að láta af störfum með þeim hætti sem mælt er fyrir um í 1. mgr. 37. gr.

■**24. gr.** Nú fellur maður frá sem skipaður hefur verið í embætti, eða er fjarverandi um lengri tíma vegna veikinda eða af öðrum ástæðum, og getur þá það stjórnvald sem veitir embættið sett annan mann til að gegna því um stundarsakir, þó aldrei lengur en í eitt ár. [Jafnframt má setja mann til

reynslu í embætti, áður en hann er skipaður í það, til eins árs í senn, þó aldrei lengur en tvö ár.]¹⁾ Sá sem settur er í embætti nýtur réttinda og ber skyldur skv. VI. og VII. kafla eftir því sem við á.

¹⁾[L. 150/1996, 10. gr.](#)

■**25. gr.** Nú er maður skipaður eða settur í embætti og ber þá að líta svo á að hann skuli gegna því þar til eitthvert eftirgreindra atriða kemur til:

1. að hann brýtur af sér í starfinu svo að honum beri að víkja úr því;
2. að hann fullnægir ekki lengur skilyrðum 6. gr.;
3. að hann fær lausn samkvæmt eigin beiðni, sbr. 37. gr.;
4. að hann fær lausn vegna heilsubrests, sbr. 30. gr.;
5. að hann hefur náð hámarksaldri, sbr. 33. gr.;
6. að skipunartími hans skv. 23. gr. er runninn út, nema ákvæði 2. mgr. eigi við;
7. að setningartími hans skv. 24. gr. er runninn út;
8. að hann flyst í annað embætti, sbr. 36. gr.;
9. að embættið er lagt niður, sbr. 34. gr.

VI. kafli. Lausn frá embætti.

■**26. gr.** Stjórnvald er skipar í embætti veitir og lausn frá því um stundarsakir.

Rétt er að veita embættismanni lausn um stundarsakir ef hann hefur sýnt í starfi sínu óstundvísi eða aðra vanrækslu, óhlýðni við löglegt boð eða bann yfirmanns síns, vankunnáttu eða óvandvirkni í starfi, hefur ekki náð fullnægjandi árangri í starfi, sbr. meðal annars 38. gr., hefur verið ölvaður að starfi eða framkoma hans eða athafnir í því eða utan þess þykja að öðru leyti ósæmilegar, óhæfilegar eða ósamrýmanlegar því embætti sem hann gegnir.

Nú hefur embættismaður fjárreiður eða bókhald með höndum og má þá veita honum lausn um stundarsakir ef ætla má eða víst þykir að óreiða sé á bókhaldi eða fjárreiðum, bú hans er tekið til gjaldþrotaskipta eða hann leitar nauðasamninga. Sama er ef embættismaður er grunaður um háttsemi sem hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

Lausn um stundarsakir skal jafnan vera skrifleg með tilgreindum ástæðum. Ef embættismanni er veitt lausn um stundarsakir af ástæðum sem greindar eru í 2. mgr. er skylt að veita honum áminningu skv. 21. gr. og gefa honum færi á að bæta ráð sitt áður en honum er veitt lausn. Annars er ekki skylt að gefa honum kost á að tjá sig um ástæður lausnar áður en hún tekur gildi.

Ef embættismaður óskar skal rökstyðja ákvörðun um lausn um stundarsakir. Ef annað stjórnvald en ráðherra hefur tekið þá ákvörðun má bera hana undir hlutaðeigandi ráðherra.

■**27. gr.** Nú hefur embættismanni verið veitt lausn um stundarsakir fyrir meintar misfellur í starfi og skal mál hans þá þegar rannsakað af nefnd sérfróðra manna svo að upplýst verði hvort rétt er að veita honum lausn að fullu eða láta hann taka aftur við embætti sínu. Stjórnvaldi eða starfsmanni er þó ætíð heimilt að vísa máli til rannsóknar að hætti opinberra mála.

Í nefnd, sem rannsaka skal mál embættismanns skv. 1. mgr., skulu eiga sæti þrír menn, sérfróðir um stjórnsýslu. Fjármálaráðherra skipar nefndina, þar af formann hennar og varamann hans til fjögurra ára í senn. Aðrir nefndarmenn taka sæti í nefndinni í hvert sinn og skal annar þeirra tilnefndur af þeim ráðherra sem í hlut á en hinn af samtökum ríkisstarfsmanna sameiginlega. Ef samtökin koma sér ekki saman skal fjármálaráðherra skipa nefndarmanninn án tilnefningar. Nefndin skal láta í ljós rökstutt álit á því hvort rétt hafi verið að víkja embættismanni frá störfum um stundarsakir.

■**28. gr.** Meðan lausn um stundarsakir stendur nýtur embættismaður helmings af föstum launum sem embætti hans fylgja. Embættishúsnæði og jarðnæði, ef um er að ræða, heldur hann, enda komi þau fríðindi til reiknings samkvæmt mati í þeim launum er hann fær.

Nú tekur sá aftur við embætti sínu sem lausn hefur fengið um stundarsakir og skal þá líta svo á að hann hafi gegnt starfanum óslitið, þar á meðal skulu honum þá greidd þau laun er hann hefur verið sviptur skv. 1. mgr.

■**29. gr.** Embættismanni skal víkja úr embætti að fullu ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því embætti. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði, og skal þá í þeim dómi kveða á um hvort það ákvæði hans skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin.

Embættismanni skal víkja úr embætti að fullu ef meiri hluti nefndar skv. 27. gr. kemst að þeirri niðurstöðu að rétt hafi verið að víkja honum frá störfum um stundarsakir nema þær ávörðingar, sem honum voru gefnar að sök, hafi ekki reynst vera fyrir hendi.

Embættismanni skal og víkja úr embætti að fullu, án fyrirvara, ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

■**30. gr.** Ef embættismaður hefur verið frá störfum vegna sjúkdóma eða slysa samfelld í eitt ár eða sem svarar ¹/18 af samfelldum starfstíma hans hjá ríkinu, ef sá tími er lengur en eitt ár, skal veita

honum lausn frá störfum vegna heilsubreysts. Þetta gildir þó ekki ef læknir vottar að líkur séu til fulls bata innan næstu þriggja mánaða, enda sé honum þá veitt lausn að liðnum þessum þremur mánuðum ef hann er enn óvinnufær.

Ef embættismaður veikist og læknir vottar að heilsu hans sé svo farið að ekki þyki gerlegt að láta hann starfa lengur er heimilt að veita honum lausn frá störfum vegna heilsubreysts þegar launagreiðslum vegna veikinda lýkur, en þeirri ákvörðun má skjóta til hlutaðeigandi ráðherra.

Ef embættismaður er leystur frá störfum samkvæmt þessari grein skal hann halda óbreyttum launakjörum í þrjá mánuði. Sama regla gildir um greiðslu til maka látins embættismanns.

■31. gr. Stjórnvald er skipar mann í embætti veitir og lausn frá því, nema öðruvísi sé sérstaklega fyrir mælt í lögum. Lausn skal veita skriflega og jafnan greindar orsakir, svo sem vegna heilsubreysts, tiltekinna ávirðinga o.s.frv. Í lausnarbréfi skal jafnan kveðið á um frá hvaða degi embættismaður skuli lausn taka og með hvaða kjörum, svo sem um eftirlaun, sé um þau að ræða, lífeyri, hvenær embættismaðurinn skuli sleppa íbúð, jarðnæði o.s.frv., eftir því sem við á.

Embættismanni, sem víkja skal úr embætti, skal veittur kostur á að tala máli sínu áður en ákvörðun er tekin, ef þess er kostur.

■32. gr. Rétt er þeim er vikið er úr embætti að bera málið undir úrlausn dómstóla.

Nú er embættismissir dæmdur óréttmætur og fer þá um bætur til aðila eftir úrskurði dómstóla, nema hlutaðeigendur hafi komið sér saman um annað. Þegar bætur eru metnar skal hafa til hliðsjónar ástæður embættismanns, svo sem aldur og atvinnumöguleika, svo og fram komnar málsbætur þess stjórnvalds sem leysti hann frá embætti.

■33. gr. Embættismanni skal veita lausn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri.

Sé maður orðinn 65 ára, þegar hann er skipaður tímabundið í embætti skv. 23. gr., skal skipunartími hans miðaður við að hann láti af störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára að aldri.

■34. gr. Nú er embætti lagt niður og skal þá embættismaður jafnan halda óbreyttum launakjörum er embættinu fylgdu í sex mánuði frá því að hann lét af starfi, ef hann hefur verið í þjónustu ríkisins skemur en 15 ár, en ella í tólf mánuði, enda hafi hann þá ekki hafnað öðru sambærilegu starfi, óháð því hvort það er á vegum ríkisins eða annars aðila.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins eða annars aðila áður en liðinn er sex eða tólf mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður ef laun þau er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærrí en þau er hann naut í fyrra embætti. Ef launin í nýja starfinu eru lægri skal greiða honum launamismuninn til loka sex eða tólf mánaða tímabilsins.

■35. gr. Nú er maður, sem skipaður hefur verið tímabundið í embætti skv. 23. gr., ekki skipaður að nýju í embættið, og skal hann þá halda óbreyttum launakjörum er embættinu fylgdu í þrjá mánuði frá því að hann lét af starfi ef hann hefur gegnt embættinu skemur en 15 ár, en ella í sex mánuði, enda hafi hann þá ekki hafnað öðru sambærilegu starfi, óháð því hvort það er á vegum ríkisins eða annars aðila.

Nú tekur maður, er launagreiðslna nýtur skv. 1. mgr., við starfi í þjónustu ríkisins eða annars aðila áður en liðinn er þriggja eða sex mánaða tíminn, og skulu þá launagreiðslur samkvæmt þessari grein falla niður ef laun er nýja starfinu fylgja eru jöfn eða hærrí en þau er hann naut í fyrra embætti. Ef launin í nýja starfinu eru lægri skal greiða honum launamismuninn til loka þriggja eða sex mánaða tímabilsins.

Á meðan maður nýtur launa skv. 1. mgr. er honum skylt að starfa áfram, sé þess óskað, og veita eftirmanni sínum aðstoð svo að sem minnst röskun verði á starfsemi þeirri sem hann hafði með höndum.

■36. gr. Stjórnvald, sem skipað hefur mann í embætti, getur flutt hann úr einu embætti í annað, enda heyri bæði embættin undir það. Enn fremur getur stjórnvald, sem skipað hefur mann í embætti, samþykkt að hann flytjist í annað embætti er lýtur öðru stjórnvaldi, enda óski það stjórnvald eftir því.

Flytjist maður í annað embætti skv. 1. mgr., sem er lægra launað en fyrra embættið, skal greiða honum launamismuninn þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í fyrra embættinu.

■37. gr. Nú vill embættismaður biðjast lausnar, og skal hann þá gera það skriflega og með þriggja mánaða fyrirvara, nema ófyrirsjáanleg atvik hafi gert hann ófæran um að gegna embættinu eða stjórnvald, sem lausn á að veita, samþykki skemmri frest.

Skylt er að veita lausn ef hennar er löglega beiðst. Þó er óskylt að veita lausn frá þeim tíma sem beiðst er ef svo margir leita lausnar samtímis eða um líkt leyti í sömu starfsgrein að til auðnar um starfrækslu þar mundi horfa ef beiðni hvers um sig væri veitt. Getur stjórnvald þá áskilið lengri uppsagnarfrest, allt að sex mánuðum, en á meðan heldur embættismaðurinn óbreyttum launakjörum og réttindum. Ákvörðun þessi skal tilkynnt embættismanni svo fljótt sem verða má og eigi síðar en

þegar sex vikur eru eftir af upphaflegum uppsagnarfresti.

VII. kafli. Sérstakar skyldur.

■ **38. gr.** Ráðherra setur sérhverjum forstöðumanni stofnunar erindisbréf¹⁾ þar sem tilgreind skulu helstu markmið í rekstri stofnunar og verkefni hennar, bæði til lengri og skemmri tíma lítið.

□ Forstöðumaður ber ábyrgð á að stofnun, sem hann stýrir, starfi í samræmi við lög, stjórnvaldsfyrirmæli og erindisbréf skv. 1. mgr. Forstöðumaður ber og ábyrgð á því að rekstrarútgjöld og rekstrarafkoma stofnunarinnar sé í samræmi við fjárlög og að fjármunir séu nýttir á árangursríkan hátt. Ef útgjöld fara fram úr fjárlagaheimildum, verkefnum stofnunar er ekki sinnt sem skyldi eða þjónusta hennar telst óviðunandi getur ráðherra veitt forstöðumanni áminningu skv. 21. gr. eða veitt honum lausn frá embætti skv. VI. kafla ef hann hefur gerst sekur um ítrekaða eða stórfellda vanrækslu í starfi með þeim hætti sem að framan er lýst.

¹⁾ Augl. 905/2000.

■ **39. gr.** Laun og önnur launakjör embættismanna skulu ákveðin af Kjaradómi og kjaranefnd samkvæmt þeim lögum sem um þá úrskurðaraðila gilda. Þó skulu laun og önnur launakjör lögreglumanna, tollvarða og fangavarða fara eftir kjarasamningum sem stéttarfélög eða samtök þeirra gera við ríkið, sbr. 47. gr.

■ **40. gr.** Embættismönnum er óheimilt að efna til eða taka þátt í verkfalli eða öðrum sambærilegum aðgerðum.

III. hluti. Sérstök ákvæði um aðra starfsmenn ríkisins en embættismenn.

VIII. kafli. Ráðning í starf.

■ **41. gr.** Starfsmenn ríkisins, aðrir en embættismenn, skulu ráðnir til starfa ótímabundið með gagnkvæmum uppsagnarfresti. Skal sá frestur vera þrjú mánuðir að loknum reynslutíma, nema um annað sé samið í kjarasamningi.

□ Heimilt er að ráða starfsmann til starfa tímabundið og er unnt að taka fram í ráðningarsamningi að segja megi slíkum samningi upp af hálfu annars hvors aðila áður en ráðning fellur sjálfkrafa úr gildi við lok samningstíma. Tímabundin ráðning skal þó aldrei vara samfelld lengur en í tvö ár.

■ **42. gr.** Gerður skal skriflegur ráðningarsamningur milli forstöðumanns stofnunar og starfsmanns þar sem meðal annars komi fram ráðningarkjör.

□ Fjármálaráðherra skal setja reglur¹⁾ um form ráðningarsamninga skv. 1. mgr. ¹⁾ [Rg. 351/1996](#).

IX. kafli. Starfslok.

■ **43. gr.** Forstöðumaður stofnunar hefur rétt til að segja starfsmanni upp störfum eftir því sem fyrir er mælt í ráðningarsamningi. Ráðning starfsmanns, sem ráðinn er tímabundið skv. 2. mgr. 41. gr., fellur úr gildi við lok samningstíma án uppsagnar.

□ Starfsmanni skal þó jafnan segja upp störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri.

■ **44. gr.** Skylt er að veita starfsmanni áminningu skv. 21. gr. og gefa honum færi á að bæta ráð sitt áður en honum er sagt upp störfum ef uppsögn á rætur að rekja til ástæðna sem þar eru greindar. Annars er ekki skylt að gefa starfsmanni kost á að tjá sig um ástæður uppsagnar áður en hún tekur gildi, þar á meðal ef uppsögn stafar af öðrum ástæðum, svo sem þeirri að verið sé að fækka starfsmönnum vegna hagræðingar í rekstri stofnunar.

□ Ef starfsmaður óskar skal rökstyðja uppsögn skriflega. Ef hún á rætur að rekja til ástæðna sem greindar eru í 21. gr. má bera hana undir hlutaðeigandi ráðherra.

■ **45. gr.** Starfsmanni skal víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur verið sviptur með fullnaðardómi rétti til að gegna því starfi. Nú hefur starfsmaður verið sviptur þeim rétti með dómi í héraði, og skal þá í þeim dómi kveða á um hvort það ákvæði hans skuli þegar koma til framkvæmdar eða fresta því þar til ráðið verður hvort honum skuli skjóta til æðra dóms eða þar til úrlausn æðra dóms er fengin.

□ Starfsmanni skal og víkja úr starfi fyrirvaralaust ef hann hefur játað að hafa gerst sekur um refsiverða háttsemi sem ætla má að hefði í för með sér sviptingu réttinda skv. 68. gr. almennra hegningarlaga.

■ **46. gr.** Starfsmaður hefur rétt til að segja upp störfum eftir því sem fyrir er mælt 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 mundi horfa ef beiðni hvers um sig væri veitt. Á meðan heldur starfsmaðurinn óbreyttum launakjörum og réttindum, þar á meðal viðbótarlaunum skv. 2. mgr. 9. gr. Ákvörðun þessi 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.

X. kafli. Sérstök réttindi.

■47. gr. Stéttarfélög eða samtök þeirra gera kjarasamninga við ríkið um laun félagsmanna sinna og launakjör eftir því sem nánar er fyrir mælt í lögum.

■48. gr. Stéttarfélagi er heimilt að gera verkfall hjá ríkinu í þeim tilgangi að stuðla að framgangi krafna sinna í deilu um kjarasamning með þeim skilyrðum og takmörkunum sem sett eru í lögum um kjarasamninga opinberra starfsmanna, lögum um stéttarfélög og vinnudeilur og öðrum lögum.

IV. hluti. Önnur ákvæði.

XI. kafli. Ýmis sérákvæði.

■49. gr. Ákvörðunum stjórnvalda samkvæmt lögum þessum verður ekki skotið til æðri stjórnvalda, nema öðruvísi sé fyrir mælt í einstökum ákvæðum laganna.

■50. gr. Forstöðumenn geta framselt vald, sem þeim er veitt í þessum lögum, til annarra stjórnenda í stofnun, enda sé það gert skriflega og tilkynnt starfsmönnum stofnunar.

Forstöðumenn ríkisfyrirtækja njóta í hvívetna sömu réttarstöðu og forstöðumenn stofnana samkvæmt lögum þessum þótt það sé ekki sérstaklega tekið fram.

■51. gr. Forseti Alþingis er í fyrirsvari gagnvart starfsmönnum þingsins og tekur ákvarðanir um réttindi þeirra og skyldur á sama hátt og ráðherra og forstöðumenn stofnana samkvæmt lögum þessum. Forseti Alþingis fer með það vald gagnvart starfsmönnum þingsins sem fjármálaráðherra er fengið í 3. mgr. 9. gr. og 2. mgr. 27. gr.

Ráðuneytisstjórnar eru í fyrirsvari gagnvart starfsmönnum ráðuneyta og taka ákvarðanir um réttindi þeirra og skyldur á sama hátt og forstöðumenn stofnana skv. 9., 11., 13., 17. og 21. gr. Skrifstofustjóri Alþingis er á sama hátt í fyrirsvari gagnvart starfsmönnum þingsins, svo og ríkisendurskoðandi og umboðsmaður Alþingis gagnvart starfsmönnum sínum.

■52. gr. Við samningu stjórnvaldsfyrirmæla samkvæmt lögum þessum, annarra en verklagsreglna, svo og við endurskoðun þeirra, skal jafnan gefa Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, Bandalagi háskólamanna og Alþýðusambandi Íslands kost á að fylgjast með og fjalla fyrir hönd félaga sinna um ágreiningsatriði þau sem upp kunna að koma.

■53. gr. Brot á 40. gr. varða fésektum, nema mælt sé fyrir um þyngrri refsingu í öðrum lögum.

XII. kafli. Gildistaka og lagaskil.

■54. gr. Lög þessi öðlast gildi 1. júlí 1996.

■55. gr. ...

■56. gr. ...

■Ákvæði til bráðabirgða. Starfsmenn ríkisins, sem fá laun greidd fyrir fram við gildistöku laga þessara, halda þeim rétti þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 10. gr. laga þessara.

Þrátt fyrir ákvæði 12. gr. laganna skulu reglugerðir nr. 410/1989, um barnsburðarleyfi starfsmanna ríkisins, og nr. 411/1989, um veikindaforföll starfsmanna ríkisins, gilda um starfsmenn ríkisins, sem skipaðir hafa verið eða ráðnir í þjónustu ríkisins fyrir gildistöku laga þessara og fallið hafa undir [lög nr. 38/1954](#), uns laun í veikindaforföllum og fæðingarorlofi hafa verið ákveðin eða um þau samið, sbr. 1. mgr. 9. gr.¹⁾ Sama á við um þá sem ráðnir verða í sömu eða sambærileg störf á þessu tímabili á grundvelli þessara laga. Þar til um annað hefur verið samið gilda enn fremur ákvæði [21. gr. laga nr. 38/1954](#) um umrædda starfsmenn, þó ekki embættismenn skv. 22. gr. laga þessara.

Um starfslok þeirra starfsmanna ríkisins, sem skipaðir hafa verið eða ráðnir í störf ótímabundið fyrir gildistöku laga þessara, án gagnkvæms uppsagnarfrests, gilda ákvæði 25. gr. og VI. kafla laga þessara eftir því sem við á, sbr. þó 4. mgr.

Þegar í hlut eiga þeir starfsmenn ríkisins, sem 3. mgr. tekur til og ekki teljast embættismenn skv. 22. gr. laga þessara, gilda ákvæði í kjarasamningum um lausn frá störfum vegna heilsubreysts í stað 30. gr. laganna.

Sé starf lagt niður á starfsmaður, sem skipaður hefur verið eða ráðinn í þjónustu ríkisins fyrir gildistöku laga þessara og fallið hefur undir [lög nr. 38/1954](#), en telst ekki embættismaður skv. 22. gr. laga þessara, rétt til bóta er nemi launum í sex mánuði, ef hann hefur verið í þjónustu ríkisins skemur en í 15 ár, en ella í tólf mánuði. Að öðru leyti gilda um bótarétt og bótafjárhæð ákvæði 34. gr.

Ef starf hefur verið lagt niður fyrir gildistöku laga þessara halda þeir starfsmenn, sem starfinu gegndu og féllu undir [lög nr. 38/1954](#), forgangsrétti til starfa skv. 2. og 3. mgr. [14. gr. þeirra laga](#) í fimm ár frá því að starfið var lagt niður.

...

¹⁾Sjá augl. 122/2002.

Lög um kjarasamninga opinberra starfsmanna

1986 nr. 94 31. desember

Tóku gildi 31. desember 1986. Breytt með [L. 128/1989](#) (tóku gildi 1. jan. 1990), [L. 119/1990](#) (tóku gildi 31. des. 1990), [L. 92/1991](#) (tóku gildi 1. júlí 1992 nema 103. gr. sem tók gildi 9. jan. 1992), [L. 119/1992](#) (tóku gildi 11. jan. 1993), [L. 99/1994](#) (tóku gildi 1. júlí 1994), [L. 70/1996](#) (tóku gildi 1. júlí 1996), [L. 150/1996](#) (tóku gildi 30. des. 1996) og [L. 67/2000](#) (tóku gildi 26. maí 2000).

I. kafli. Gildissvið og samningsaðild.

■1. gr. Lög þessi gilda um alla starfsmenn sem eru félagar í stéttarfélögum sem skv. 4. og 5. gr. laganna hafa rétt til að gera kjarasamninga samkvæmt þeim og eru ráðnir hjá ríkinu, ríkisstofnunum, sveitarfélögum eða stofnunum þeirra með föstum tíma-, viku- eða mánaðarlaunum, enda verði starf þeirra talið aðalstarf.

Ákvæði laganna taka ekki til:

1. [Þeirra embættismanna og annarra starfsmanna ríkisins sem heyra undir lög um Kjaradóm og kjaranefnd.]¹⁾

2. Starfsmanna ríkisbanka eða lánastofnana ríkisins.

3. Starfsmanna stofnana og fyrirtækja ríkis og sveitarfélaga þegar kaup þeirra og kjör fara eftir kjarasamningum stéttarfélaga þeirra og vinnuveitenda, sbr. [lög nr. 80/1938](#) og [lög nr. 19/1979](#).

4. Þeirra sem skipa samninganefndir ríkis og sveitarfélaga.

5. Þeirra starfsmanna sveitarfélaga sem getið er í [6.–8. tölul.]¹⁾ 19. gr. þessara laga og eru utan samningsumboðs stéttarfélags samkvæmt ákvörðun sveitarstjórnar sem ákveður þeim starfskjör án samnings.]²⁾

Ráðherra getur með reglugerð sett nánari ákvæði um framkvæmd þessarar greinar.

¹⁾[L. 150/1996, 3. gr.](#) ²⁾[L. 70/1996, 56. gr.](#)

■2. gr. Lög þessi taka einnig til starfsmanna sjálfseignarstofnana sem starfa í almannapágu samkvæmt lögum, eru í fjárlögum eða njóta fjárframlaga til launagreiðslna úr ríkissjóði af daggjöldum eða úr sveitarfélagssjóði, enda komi til samþykki viðkomandi stofnana.

■3. gr. Fjármálaráðherra fer með fyrirvar ríkissjóðs við gerð og framkvæmd kjarasamninga samkvæmt lögum þessum. Hann skipar nefnd manna til að annast samninga af sinni hendi og tilkynnir viðsemjendum sínum skipan hennar.

Heimilt er fjármálaráðherra að fela einstökum ríkisstofnunum að annast framkvæmd kjarasamninga fyrir sína hönd. Slíka heimild getur fjármálaráðherra afturkallað með sex mánaða fyrirvara. Skyllt er ofangreindum aðilum að veita fjármálaráðuneytinu allar upplýsingar um launavinnslu, laun og samsetningu þeirra, launatengd gjöld og önnur þau atriði er máli skipta um framkvæmd laga, kjarasamninga og reglugerða er ráðuneytið setur.]¹⁾

Forsetar Alþingis gera kjarasamninga við starfsmenn Alþingis.

Sveitarstjórnir fara með fyrirvar sveitarfélags síns að því er varðar kjarasamninga við starfsmenn sína. Þær geta skipað nefnd til að annast samninga af sinni hendi og skulu þá tilkynna viðsemjendum sínum skipan hennar.

Sveitarstjórnir geta haft með sér samvinnu um samningsgerð og falið sameiginlegri samninganefnd samningsumboð sitt. Sama á við um samvinnu milli ríkis og sveitarfélaga, svo og þeirra og forráðaaðila stofnana skv. 2. gr. ¹⁾[L. 119/1990, 1. gr.](#)

■4. gr. Stéttarfélög starfsmanna ríkis og sveitarfélaga eða samtök slíkra félaga fara með fyrirvar félagsmanna sinna um gerð kjarasamninga skv. lögum þessum og aðrar ákvarðanir í sambandi við þá.

Þau stéttarfélög, sem við gildistöku laga þessara hafa sérkjarasamninga við fjármálaráðherra samkvæmt [lögum nr. 29/1976](#) eða [lögum nr. 62/1985](#) eða hafa kjarasamninga við sveitarfélög samkvæmt reglugerð nr. 236/1976, eiga rétt á að gera samninga við sama aðila samkvæmt lögum þessum óski þau eftir því innan árs frá gildistöku laganna.

■5. gr. Önnur stéttarfélög eða félagasamtök en um ræðir í 4. gr. öðlast rétt til að vera samningsaðili samkvæmt lögum þessum sé a.m.k. eitt eftirtalinna skilyrða uppfyllt, sbr. þó 1. mgr. 6. gr.:

1. Að félag taki til meiri hluta opinberra starfsmanna hjá ríki eða sveitarfélagi annarra en þeirra sem eru í stéttarfélögum sem eiga rétt til samninga skv. 2. og 3. tölul. þessarar greinar.

2. Að félag taki til a.m.k. $\frac{2}{3}$ hluta starfsmanna sem undir lögin heyra hjá tiltekinni stofnun og að þeir félagar séu 100 eða fleiri.

3. Að félag taki til a.m.k. $\frac{2}{3}$ hluta starfsmanna sem undir lögin heyra og eru í starfsstétt með lögformleg starfsréttindi eða uppfylla skilyrði um formlega menntun sem jafna má til slíkra starfsréttinda og að þeir félagsmenn séu 40 eða fleiri.

■6. gr. Eigi skal nema eitt stéttarfélag hafa rétt til samningsgerðar við sama vinnuveitanda fyrir sömu starfsstétt, sbr. 3. tölul. 5. gr. Þetta ákvæði takmarkar þó ekki þann rétt til samninga sem félög hafa skv. 2. mgr. 4. gr. að óbreyttri félagsskipan.

- Félög, sem skv. 4. gr. hafa samningsrétt við hluta vinnuveitenda og uppfylla jafnframt skilyrði 3. tölul. 5. gr. um lögformleg starfsréttindi eða ígildi þeirra, öðlast rétt til samninga við aðra vinnuveitendur með sama hætti og önnur félög sem falla undir 5. gr., sbr. síðustu málsgrein þessarar greinar.
- Félög, sem rétt hafa til samningsgerðar skv. 4. og 5. gr., geta tvö eða fleiri gert sameiginlegan kjarasamning er taki til allra samningsbundinna kjaraatriða eða hluta þeirra.
- Stofnun nýs félags, sem fer með samningsumboð skv. 5. gr., skal tilkynna a.m.k. þremur mánuðum fyrir lok samningstímabils þeirra kjarasamninga sem gilda fyrir félagsmenn hins nýja félags.
- Þeir starfsmenn, sem eru félagar í hlutaðeigandi bæjarstarfsmannafélögum og gerast ríkisstarfsmenn þann 1. nóvember 1990 eða 1. janúar 1991 á grundvelli [laga nr. 75/1990](#), um breyting á [lögum nr. 59/1983](#), um heilbrigðisþjónustu, skulu eiga þess kost að vera áfram í sama stéttarfélagi sem fer þá með samningsumboð fyrir þeirra hönd við ríkið.
- Starfsmenn, sem falla undir lög þessi og komu til starfa 1. janúar 1990 eða síðar í þau störf sem lög um breytingu á verkaskiptingu ríkis og [sveitarfélaga, nr. 87 31. maí 1989](#), taka til, skulu jafnframt eiga val um hvort þeir verða félagsmenn í hlutaðeigandi bæjarstarfsmannafélagi eða í öðru því félagi ríkisstarfsmanna sem hefur samkvæmt lögum þessum samningsumboð fyrir viðkomandi starfsmenn. Það sama gildir um starfsmenn sem falla undir þessi lög og koma til starfa eftir 1. nóvember 1990 eða 1. janúar 1991 í þau störf sem [lög nr. 75/1990](#) taka til.
- Hlutaðeigandi bæjarstarfsmannafélag skal hafa tilkynnt fjármálaráðuneytinu fyrir 15. janúar 1991 fyrir hvaða starfsmenn það fer með samningsumboð gagnvart ríkinu á grundvelli þessara laga.
- Hlutaðeigandi bæjarstarfsmannafélög hafa því aðeins samningsumboð gagnvart ríkinu fyrir starfsmenn skv. 5. og 6. mgr. þessarar greinar að tilkynningarskyldu hafi verið fullnægt skv. 7. mgr. þessarar greinar.]¹⁾ ¹⁾[L. 119/1990, 2. gr.](#)
- 7. gr.** Starfsmaður, sem lög þessi taka til, á rétt til þátttöku í stéttarfélagi sem fer með samningsumboð samkvæmt lögum þessum eftir því sem samþykktir viðkomandi félags segja. Aðeins eitt félag fer með umboð til samninga fyrir hann.
- Starfsmaður, sem lög þessi taka til og eigi er innan stéttarfélags samkvæmt lögum þessum, greiði til þess stéttarfélags, sem hann ætti að tilheyra, gjald jafnt því sem honum bæri að greiða væri hann í því, enda fari um laun hans og önnur starfskjör samkvæmt samningum þess samkvæmt nánari ákvörðun fjármálaráðherra eða sveitarstjórnar. Þá ákvörðun skal tilkynna viðkomandi stéttarfélagi.
- 8. gr.** Stéttarfélög eða samtök stéttarféлага, sem rétt hafa til að gera samninga samkvæmt lögum þessum, skulu tilkynna viðsemjanda sínum eigi síðar en við upphaf samningaviðræðna hverjir skipa samninganefndir þeirra.
- Stéttarfélög starfsmanna sveitarfélaga geta haft samvinnu um samningsgerð og kosið sameiginlega nefnd til að fara með samningsumboð sitt. Sama á við um samvinnu stéttarfélaga, starfsmanna hjá ríki og sveitarfélögum svo og stofnana skv. 2. gr.

II. kafli. Efni kjarasamninga, gildistími og ábyrgð.

- 9. gr.** Í kjarasamningi skal kveðið á um föst laun, vinnutíma, þar með talið vinnuvökur, laun fyrir yfirvinnu, orlof, ferðakostnað, fæðisaðstöðu, fæðiskostnað, tryggingar,¹⁾ starfsmenntun og önnur atriði sem aðilar verða sammála um.
- Um aukatekjur og önnur hlunnindi ríkisstarfsmanna, sem líkt er farið, skal kveða á í reglugerð sem fjármálaráðherra setur.
- ¹⁾*Sjá rgl. 30/1990 og rgl. 31/1990.*
- 10. gr.** Kjarasamningar skulu vera skriflegir. Kveðið skal á um lengd samningstímabils og uppsagnarfrest í kjarasamningi.
- Uppsögn skal vera skrifleg og kynnt viðtakanda á sannanlegan hátt.
- 11. gr.** Kjarasamningur framlengist um sex mánuði í senn, með óbreyttum uppsagnarfresti, hafi honum eigi verið sagt upp réttilega.
- 12. gr.** Tilkynning um uppsögn kjarasamnings skal send ríkissáttasemjara samtímis og uppsögn er send gagnaðila.
- Nú rennur kjarasamningur út vegna uppsagnar og skal þó eftir honum farið uns nýr kjarasamningur hefur verið gerður.
- 13. gr.** Aðilar kjarasamnings bera fébótaábyrgð á samningsrofum sem þeir sjálfir eða fulltrúar þeirra gerast sekir um í störfum sínum fyrir þá. Á samningsrofum einstakra félagsmanna bera félög því aðeins ábyrgð að þeim verði gefin sök á samningsrofinu.
- Ekki er heimilt að gera aðför í fundarhúsum, sjúkrastyrktarsjóðum, orlofssjóðum, orlofsheimilum eða menningarsjóðum heildarsamtaka eða einstakra félaga vegna þessarar ábyrgðar enda séu eignir þessar skýrt aðgreindar frá öðrum eignum og óheimilt að verja þeim til almennra þarfa, svo sem styrkveitinga í verkföllum eða greiðslu samnings- eða verkfallskostnaðar.

III. kafli. Um verkföll.

■14. gr. Stéttarfélagi, sem er samningsaðili samkvæmt lögum þessum, er heimilt að gera verkfall í þeim tilgangi að stuðla að framgangi krafna sinna í deilu um kjarasamning með þeim skilyrðum og takmörkunum sem sett eru í lögum þessum. Ákvæði [laga nr. 33/1915](#), um verkfall opinberra starfsmanna, ná ekki til þeirra sem heimilt er að gera verkfall samkvæmt lögum þessum.

[Það telst til verkfalla í skilningi laga þessara þegar starfsmenn leggja niður venjuleg störf sín að einhverju eða öllu leyti í því skyni að ná tilteknu sameiginlegu markmiði. Sama gildir um aðrar sambærilegar aðgerðir af hálfu starfsmanna sem jafna má til verkfalla.]¹⁾

¹⁾[L. 67/2000, 1. gr.](#)

■15. gr. Boðun verkfalls er því aðeins lögmæt að ákvörðun um hana hafi verið tekin í almennri leynilegri allsherjaratkvæðagreiðslu í hverju stéttarfélagi sem er samningsaðili. Til að samþykkja verkfallsboðun þarf a.m.k. helmingur þeirra félagsmanna, sem starfa hjá þeim sem verkfallið beinist gegn, að hafa tekið þátt í atkvæðagreiðslunni og meiri hluti þeirra samþykkt hana.

■16. gr. Ákvörðun um vinnustöðvun ber að tilkynna ríkissáttasemjara og þeim sem hún beinist gegn skemmst 15 sólarhringum áður en hún skal hefjast.

Verkfallsboðun skal vera skrifleg og kynnt viðtakanda á sannanlegan hátt.

■17. gr. Óheimilt er að hefja vinnustöðvun:

1. Ef ágreiningur er einungis um atriði sem Félagsdómur á úrskurðarvald um, nema til fullnægingar dómum hans.

2. Ef tilgangur vinnustöðvunarinnar er að þvinga stjórnvöld til að framkvæma athafnir sem þeim lögum samkvæmt ber ekki að framkvæma eða framkvæma ekki athafnir sem þeim lögum samkvæmt er skylt að framkvæma, enda sé ekki um að ræða athafnir þar sem stjórnvöld eru aðili sem vinnuveitandi.

3. Til styrktar ólögmætri vinnustöðvun.

■18. gr. Boðað verkfall tekur til allra starfsmanna í viðkomandi stéttarfélagi hjá þeim vinnuveitendum sem verkfall beinist gegn, annarra en þeirra sem óheimilt er að leggja niður störf samkvæmt lögum þessum.

Þegar verkfall er löglega hafið er þeim sem það beinist gegn óheimilt að stuðla að því að afstýra því með aðstoð einstakra félagsmanna þess félags sem að verkfallinu stendur.

■19. gr. [Heimild til verkfalls skv. 14. gr. nær eigi til eftirtalinna starfsmanna:

1. [Þeirra embættismanna og annarra starfsmanna ríkisins sem heyra undir lög um Kjaradóm og kjaranefnd.]¹⁾

2. Starfsmanna Alþingis og stofnana þess, svo og starfsmanna á skrifstofu forseta Íslands og í Stjórnarráði, þar með talinna starfsmanna utanríkisþjónustunnar.

3. Starfsmanna Hæstaréttar og héraðsdómstóla.

4. Starfsmanna við embætti ríkissaksóknara, ríkislögmans, ríkissáttasemjara og umboðsmanns barna.

5. Þeirra sem starfa við nauðsynlegustu öryggisgæslu og heilbrigðisþjónustu.

6. Framkvæmdastjóra sveitarfélaga, borgar- og bæjarlögmannna, borgar- og bæjarritara, borgar- og bæjarverkfræðinga, skrifstofustjóra borgarstjórnar og starfsmanna launadeilda.

7. Forstöðumanna stærri atvinnu- og þjónustustofnana sveitarfélaga og staðgengla þeirra.

8. Annarra þeirra er gegna störfum sem öldungis verður jafnað til þeirra starfa sem getið er í 6. og 7. tölul.]²⁾

Fyrir 1. febrúar ár hvert skulu fjármálaráðherra og sveitarfélög, að undangengnu samráði við viðkomandi stéttarfélög, birta skrá³⁾ um störf þau sem falla undir ákvæði [5.–8. tölul.]²⁾ fyrri málsgreinar þessarar greinar. Ný skrá tekur gildi 15. febrúar næst eftir birtingu. Sé ný skrá ekki birt samkvæmt framangreindu framlengist síðast gildandi skrá um eitt ár. Andmæli gegn breytingum á skráum skulu borin fram fyrir 1. mars sama ár og skal ágreiningur um breytingar lagður fyrir Félagsdóm sem sker úr honum til fullnustu.

¹⁾[L. 150/1996, 4. gr.](#) ²⁾[L. 70/1996, 56. gr.](#) ³⁾*Augl. 27/1992, 39/1995, 42/1995, 43/1995, 45/1995, 46/1995, 47/1995, 49/1995, 50/1995, 51/1995, 52/1995, 53/1995, 55/1995, 60/1995, 62/1995, 64/1995, 68/1995, 70/1995, 76/1995, 61/1996, 36/2000, 40/2000, 46/2000, 48/2000, 49/2000, 63/2000, 62/2003, 63/2003.*

■20. gr. Sé verkfall hafið er heimilt að kalla starfsmenn, sem eru í verkfalli, tímabundið til vinnu í þeim tilgangi að afstýra neyðarástandi.

■21. gr. Nefnd tveggja manna ákveður hverjir skulu kvaddir til starfa skv. 20. gr. Annar nefndarmanna skal tilnefndur af því stéttarfélagi sem á í verkfalli en hinn af viðsemjanda þess. Ákvarðanir um kvaðningu til vinnu skulu teknar með atkvæðum beggja nefndarmanna og eru þær endanlegar.

■22. gr. Um laun og önnur kjör þeirra manna, sem um ræðir í 19. gr., skal samið af samninganefnd þess stéttarfélags er þeir tilheyra.

Náist ekki samningar um kjör þeirra starfsmanna sem tilgreindir eru í [2.–4. og 6.–8. tölul. 19. gr.]¹⁾ og falla undir lög þessi á stéttarfélagið rétt á að þriggja manna gerðardómur taki deiluna til úrlausnar. Takist ekki samkomulag um oddamann tilnefnir viðkomandi bæjarfógeti eða sýslumaður, í Reykjavík yfirborgardómari, hann en málsaðilar einn dómara hvor.

¹⁾[L. 70/1996, 56. gr.](#)

■ **23. gr.** Ákvarðanir um samninga eða annað, er varðar kjör starfsmanna og fer eftir lögum þessum, verða aðeins teknar af þeim sem starfa hjá þeim vinnuveitanda eða vinnuveitendum sem samningurinn nær til.

Enginn starfsmaður má taka þátt í atkvæðagreiðslu eða ákvörðun um kjaramál nema í einu stéttarfélagi sem er samningsaðili samkvæmt lögum þessum.

■ **24. gr.** Ákvæði í ráðningarsamningi er ógilt ef það brýtur í bága við kjarasamning stéttarfélags starfsmanns samkvæmt lögum þessum starfsmanni í óhag.

■ **25. gr.** Nú er sett á fót ný stofnun og skal þá ákveða kjör starfsmanna hennar með samkomulagi milli fjármálaráðherra eða hlutaðeigandi sveitarstjórnar og þeirra stéttarfélaga sem í hlut eiga.

Sama gildir ef stofnaðar eru nýjar stöður við stofnanir ríkis eða sveitarfélaga.

IV. kafli. Um Félagsdóm.

■ **26. gr.** Félagsdómur dæmir í málum sem rísa á milli samningsaðila um:

1. Samningsaðild einstakra stéttarfélaga og til hvaða starfsmanna samningsaðild þeirra nær.
2. Lögmæti boðaðra eða þegar hafinna vinnustöðvana.
3. Ágreining um skilning á kjarasamningi eða gildi hans.

[4.]¹⁾ Hverjir falli undir ákvæði [5.–8. tölul.]¹⁾ 19. gr. þessara laga.

[5.]¹⁾ Önnur atriði sem aðilar hafa samið um að leggja fyrir dóminn enda séu að minnsta kosti þrír af dómendum því meðmæltir.

Félagsdómur dæmir og um ágreining um félagsaðild þeirra sem undir lög þessi falla hvort sem ágreiningurinn er milli samningsaðila, stéttarfélaga eða einstakra starfsmanna og stéttarfélaga.

Félagsdómi er heimilt að dæma í máli um atriði sem tilgreind eru í 1. mgr. sem ágreiningur er um milli fjármálaráðherra eða sveitarfélags annars vegar og hins vegar einstakra starfsmanna eða starfsmannahópa sem ekki falla undir 5. gr. þessara laga né [lög nr. 80/1938](#), um stéttarfélög og vinnudeilur, enda sé um það samkomulag milli aðila og að minnsta kosti þrír af dómendum séu því meðmæltir. ¹⁾[L. 150/1996, 5. gr.](#)

■ **27. gr.** Þegar Félagsdómur dæmir í málum sem greinir í 26. gr. nefna annars vegar viðkomandi heildarsamtök stéttarfélaga og hins vegar fjármálaráðherra eða Samband íslenskra sveitarfélaga dómara til setu í dómnum í stað þeirra sem nefndir hafa verið af Alþýðusambandi Íslands og Vinnuveitendasambandi Íslands. Dómarar þessir skulu tilnefndir til þriggja ára í senn.

Sé stéttarfélag utan heildarsamtaka aðili máls fyrir Félagsdómi nefnir það sjálft dómara í það mál.

Tilnefni aðili ekki dómara til setu í Félagsdómi skal forseti dómsins tilnefna dómara í hans stað.

Stéttarfélög reka mál sín og félagsmanna sinna fyrir Félagsdómi.

Ef stéttarfélag neitar að höfða mál fyrir félagsmenn sína er aðila heimilt að höfða málið sjálfur fyrir Félagsdómi. En leggja skal hann fram sönnun um synjun viðkomandi félags fyrir forseta dómsins áður en stefna er gefin út. Í slíku máli tilnefnir forseti dómsins dómara í stað þess sem annars er tilnefndur af stéttarfélagi, sé það utan heildarsamtaka. Sama gildir í málum skv. 3. mgr. 26. gr. Í málum skv. 2. mgr. 26. gr. skal forseti dómsins tilnefna dómara í stað beggja þeirra sem annars eru tilnefndir af aðilum.

Hinir tilnefndu dómarar skulu ekki eiga sæti í aðal- eða varastjórnnum eða samninganefndum viðkomandi stéttarfélags né í samninganefndum ríkisins og viðkomandi sveitarfélaga.

V. kafli. Um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

■ **28. gr.** Á hverri vinnustöð þar sem a.m.k. fimm menn vinna er starfsmönnum heimilt að kjósa úr sínum hópi einn trúnaðarmann. Á vinnustöð þar sem fimmtíu menn eða fleiri vinna má kjósa tvo trúnaðarmenn. Trúnaðarmenn skal kjósa til tveggja ára í senn. Val trúnaðarmanna skal tilkynna vinnuveitanda og stjórn stéttarfélags þegar í stað.

Heimilt er að kjósa trúnaðarmenn fyrir félagssvæði eða hluta þess vegna starfsmanna á vinnustöðvum sem ekki uppfylla skilyrði um lágmarksfjölda.

Heimilt er einstökum félögum að semja um aðra skipan á vali trúnaðarmanna en að framan greinir.

■ **29. gr.** Trúnaðarmaður skal gæta þess að vinnuveitandi og fulltrúar hans haldi kjarasamning og réttur starfsmanna sé í hvívetna virtur, einkum um orlof, vinnuvernd, öryggi og hollustuhætti.

Starfsmönnum ber að snúa sér til trúnaðarmanns með umkvartanir sínar. Ber trúnaðarmanni að rannsaka málið þegar í stað er umkvartanir berast eða hann hefur ástæðu til að ætla að gengið sé á rétt starfsmanna eða stéttarfélags á vinnustöð hans af hálfu vinnuveitanda. Komist trúnaðarmaður að

þeirri niðurstöðu að umkvartanir eða grunur hafi við rök að styðjast ber honum að krefja vinnuveitanda eða umboðsmann hans um lagfæringu.

Trúnaðarmaður skal gefa starfsmönnum á vinnustöðinni svo og stéttarfélagi, er í hlut á, skýrslu um kvartanir starfsmanna jafnskjótt og við verður komið. Enn fremur gefur hann sömu aðilum skýrslu um hvað vinnuveitandi hafi brotið af sér við starfsmenn og stéttarfélag þeirra svo og hvaða lagfæringar hafi fengist fram.

Trúnaðarmaður á rétt til að rækja skyldur sínar í vinnutíma enda geri hann yfirmanni sínum grein fyrir erindi sínu hverju sinni.

Á vinnustaðnum skal honum veitt aðstaða til þess m.a. að eiga einkaviðræður við samstarfsmenn sína, halda með þeim fundi í kaffitímum eða við lok vinnudags, þar sem því verður við komið, veita honum aðgang að síma o.s.frv.

■ **30. gr.** Gefa skal trúnaðarmanni upplýsingar um ef staða losnar á vinnustað hans eða í ráði er að bæta við starfsmanni. Jafnframt skal láta honum í té upplýsingar um ráðningarkjör og hverjir sækja um starfann.

Trúnaðarmaður skal í engu gjalda þess í starfi eða á annan hátt að hann hefur valist til þessa trúnaðarstarfs.

Óheimilt er að flytja trúnaðarmann í lægri launaflokk meðan hann gegnir starfi trúnaðarmanns.

Sé trúnaðarmaður valinn úr hópi starfsmanna sem ráðnir eru með uppsagnarfresti skal hann að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

VI. kafli. ...¹⁾ ¹⁾ [L. 99/1994, 1. gr.](#)

VII. kafli. Ýmis ákvæði.

■ **34. gr.** Á vegum þeirra aðila, sem lög þessi taka til, starfi nefnd er annist kjararannsóknir og aðra upplýsingaöflun vegna kjarasamninga.

Nefndin skal skipuð jafnmörgum fulltrúum stéttarféлага og vinnuveitenda samkvæmt nánari ákvæðum í reglugerð¹⁾ sem sett skal að fengnum tillögum heildarsamtaka opinberra starfsmanna og Sambands íslenskra sveitarfélaga.

Nefndin setur sér starfsreglur, m.a. um starfssvið og starfshætti.

Kostnaður við störf nefndarinnar greiðist úr ríkissjóði. ¹⁾ [Rg. 335/1987.](#)

■ **35. gr.** Brot á lögum þessum varða sektum.

■ **36. gr.** Lög þessi öðlast þegar gildi. ...

■ **Ákvæði til bráðabirgða. ...**

Lög um tímabundna ráðningu starfsmanna

2003 nr. 139 19. desember

Tóku gildi 30. desember 2003. EES-samningurinn: XVIII. viðauki tilskipun 1999/70/EB.

■1. gr. Gildissvið.

Lög þessi gilda um starfsmenn með tímabundna ráðningu, sbr. a-lið 3. gr.

Lög þessi gilda ekki um:

a. nemendur sem ráðnir eru tímabundið á grundvelli samninga um grunnstarfsnám eða annarra námssamninga,

b. starfsmenn sem ráðnir eru á grundvelli tímabundinna ráðningarsamninga sem eru liðir í þjálfunar-, aðlögunar- eða endurmenntunaráætlunum er njóta stuðnings opinberra aðila,

c. starfsmenn sem framlægufyrirtæki útvega öðrum fyrirtækjum, eða

d. embættismenn, sbr. [22. gr. laga nr. 70/1996](#), um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

■2. gr. Markmið.

Markmið laga þessara er að bæta tímabundnar ráðningar með því að tryggja meginregluna um að starfsmönnum með tímabundna ráðningu sé ekki mismunað miðað við þá sem ráðnir eru ótímabundið. Enn fremur er lögum þessum ætlað að koma í veg fyrir misnotkun er byggist á því að hver tímabundinn ráðningarsamningur taki við af öðrum án hlutlægra ástæðna.

■3. gr. Orðskýringar.

Í lögum þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

a. *Starfsmaður með tímabundna ráðningu* er starfsmaður með ráðningarsamning við vinnuveitanda þar sem lok samningsins ákvarðast af hlutlægum ástæðum, til dæmis tiltekinni dagsetningu, lokum afmarkaðs verkefnis eða tilteknum aðstæðum.

b. *Sambærilegur starfsmaður með ótímabundna ráðningu* er starfsmaður með ótímabundinn ráðningarsamning við sama fyrirtæki og starfsmaður með tímabundna ráðningu og vinnur sama eða sambærilegt starf að teknu tilliti til annarra áhrifaþátta, svo sem kunnáttu eða hæfni. Þegar ekki er til að dreifa sambærilegum starfsmanni með ótímabundna ráðningu í sama fyrirtæki skal samanburður gerður með vísan til hlutaðeigandi kjarasamnings eða, þar sem slíkur samningur er ekki fyrir hendi, með vísan til gildandi laga, annarra kjarasamninga eða venju.

■4. gr. Vernd gegn mismunun.

Starfsmaður með tímabundna ráðningu skal hvorki njóta hlutfallslega lakari starfskjara né sæta lakari meðferð en sambærilegur starfsmaður með ótímabundna ráðningu 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.

■5. gr. Framlenging eða endurnýjun tímabundinnar ráðningar.

Óheimilt er að framlengja eða endurnýja tímabundinn ráðningarsamning þannig að hann vari samfellt lengur en í tvö ár nema annað sé tekið fram í lögum. Þó er heimilt að endurnýja tímabundinn ráðningarsamning stjórnanda, sem gerður hefur verið til fjögurra ára eða lengri tíma, í jafnlangan tíma hverju sinni. Vinnuveitandi skal þó ávallt leitast við að ráða starfsmann ótímabundið.

Nýr ráðningarsamningur telst taka við af öðrum samningi sé hann framlengdur eða ef nýr tímabundinn ráðningarsamningur kemst á milli sömu aðila innan þriggja vikna frá lokum gildistíma eldri samnings.

Aðilum vinnumarkaðarins er heimilt að semja um annað fyrirkomulag á framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þar sem tekið er tillit til þarfa starfsmanna og vinnuveitanda í þeirri atvinnugrein sem kjarasamningurinn tekur til. Sá samningur skal þá gilda um framlengingu eða endurnýjun tímabundinna ráðninga þeirra starfsmanna er hann tekur til.

■6. gr. Upplýsingagjöf og endurmenntun.

Vinnuveitandi skal veita starfsmanni með tímabundna ráðningu tímanlega upplýsingar um störf sem losna innan fyrirtækis, þar með talin hlutastörf, til að hann hafi sömu tækifæri til að vera ráðinn ótímabundið og aðrir starfsmenn. Heimilt er að veita slíkar upplýsingar í almennum tilkynningum á viðeigandi stöðum innan fyrirtækis.

Vinnuveitandi skal enn fremur leitast við að greiða fyrir aðgangi starfsmanns með tímabundna ráðningu að starfsmenntun og starfspjálfun, meðal annars í því skyni að hann geti aukið hæfni sína og til að stuðla að framgangi og hreyfanleika í starfi.

Þá skal vinnuveitandi leitast við að veita trúnaðarmanni starfsmanna viðeigandi upplýsingar um tímabundin störf innan fyrirtækis.

■ **7. gr. Ákvörðun um fjölda starfsmanna.**

Starfsmenn sem ráðnir eru tímabundið skulu taldir með meðan á ráðningunni stendur við ákvörðun um fjölda starfsmanna fyrirtækis í þeim tilvikum þegar fjöldi starfsmanna skiptir máli við tilnefningar fulltrúa starfsmanna samkvæmt lögum eða kjarasamningum.

■ **8. gr. Réttur til skaðabóta.**

Brjótí vinnuveitandi gegn ákvæðum laga þessara getur það varðað hann skaðabótum.

■ **9. gr. Innleiðing á tilskipun.**

Lög þessi eru sett til innleiðingar á tilskipun nr. 1999/70/EB, um rammisamninginn um tímabundna ráðningu sem Evrópusamband verkalýðsfélaga (ETUC), Samtök evrópskra iðn- og atvinnurekenda (UNICE) og Evrópusamtök fyrirtækja með opinberri eignaraðild (CEEP) hafa gert, sem vísað er til í 32. lið a XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 43/2000.

■ **10. gr. Gildistaka.**

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Önnur lög eða kjarasamningar aðila vinnumarkaðarins er kveða á um meiri rétt starfsmanna en lög þessi kveða á um skulu halda gildi sínu.

Reglur nr. 351/1996, um form ráðningarsamninga og um skyldu til að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör.

1. gr.

Gildissvið

Reglur þessar gilda um þá starfsmenn ríkisins sem falla undir skilgreiningu 1. mgr. 1. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og teljast ekki embættismenn skv. 22. gr. sömu laga.

2. gr.

Lágmarksákvæði um ráðningarkjör

Skriflegur ráðningarsamningur skal gerður við starfsmann við upphaf ráðningar. Í honum skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

1. Deili á aðilum.
 1. Nafn, heimilisfang og kennitala stofnunar.
 2. Nafn, heimilisfang og kennitala starfsmanns.
2. Vinnustaður. 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 og skulu þeir þá tilgreindir sérstaklega.
3. Eðli starfs: Starfsheiti skv. kjarasamningi og tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Vinnutímaskipulag, þ.e. dagvinna, vaktavinna eða annað fyrirkomulag og þá hvers konar. Starfshlutfall og dagleg og/eða mánaðarleg vinnuskylda.
5. Ráðning, þ.e. hvort ráðning er ótímabundin eða tímabundin.
6. Upphafsdagur ráðningar.
7. Starfslokadagur ef ráðning er tímabundin.
8. Lífeyrissjóður.
9. Stéttarfélag.
10. Mánaðarlaun, t.d. með tilvísun til launataxta og aðrar greiðslur.
11. Greiðslutímabil launa.
12. Orlofsréttur.
13. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
14. Réttur til launa í barnsburðarleyfi.
15. Réttur til launa í veikindum.

Upplýsingar skv. 11.- 15. tl. er heimilt veita með tilvísun til laga, stjórnvaldsfyrirmæla eða kjarasamninga.

3. gr.

Störf erlendis

Sé starfsmanni ríkisins, öðrum en starfsmanni utanríkisþjónustu, falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur, skal hann fyrir brottför fá skriflega staðfestingu á eftirfarandi ráðningarkjörum:

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, stjórnvaldsfyrirmæla eða kjarasamninga.

4. gr.

Afmarkaðar breytingar á ráðningarkjörum

Verði breytingar á ráðningarkjörum, skv. 2. og 3. gr., umfram það sem leiðir af lögum, stjórnvaldsfyrirmælum eða kjarasamningum, skal stofnun staðfesta breytingarnar með skriflegum hætti.

5. gr.

Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar

Óski starfsmaður, sem ekki hefur ráðningarsamning sem uppfyllir skilyrði 2. gr. og ráðinn var fyrir gildistöku laga nr. 70/1996, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við reglur þessar, skal stofnun láta honum í té slíka staðfestingu innan tveggja mánaða frá því beiðnin er fram komin.

6. gr.

Reglur þessar, sem settar eru samkvæmt heimild í 1. mgr. 8.gr. og 42. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, öðlast gildi 1. júlí 1996.

Reglur nr. 464/1996 um auglýsingar á lausum störfum með síðari breytingum.

1. gr.

Reglur þessar gilda um þá starfmenn ríkisins sem falla undir skilgreiningu 1. mgr. 1. gr. laga nr. 70/1996, um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, og teljast ekki embættismenn samkvæmt 22. gr. sömu laga.

2. gr.

Auglýsa skal laus störf, þannig að umsóknarfrestur sé a.m.k. tvær vikur frá birtingu auglýsingar.

Ekki er skylt að auglýsa störf í eftirfarandi tilvikum:

1. Störf sem aðeins eiga að standa í tvo mánuði eða skemur.
2. Störf við afleysingar, svo sem vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda sé afleysingu ekki ætlað að standa lengur en 12 mánuði samfellt.
3. Störf sem auglýst hafa verið innan síðustu sex mánaða og í þeirri auglýsingu hafi þess verið getið að umsóknin geti gilt í sex mánuði.

[3. gr.

Laust starf telst nægjanlega auglýst ef auglýst er annað hvort þannig:

1. að auglýsing birtist á netinu á sérstöku vefsvæði um laus störf hjá ríkinu og til hennar sé jafnframt vísað að minnsta kosti einu sinni í yfirliti um laus störf hjá ríkinu sem birtist í dagblaði sem gefið er út á landsvísu. Í yfirlitinu skal tilgreina starfsheiti, nafn stofnunar, í hvaða sveitarfélagi starfsmaður verður staðsettur og hvert leita skuli varðandi frekari upplýsingar. Umsóknarfrestur skal miðast við fyrstu birtingu yfirlits í dagblaði, eða
2. að auglýsing birtist að minnsta kosti einu sinni í dagblaði sem gefið er út á landsvísu.]¹⁾

¹⁾ [Reglur nr. 479/2002 um breytingu á reglum nr. 464/1996 um auglýsingar á lausum störfum.](#)

4. gr.

Í auglýsingu um laust starf skulu að minnsta kosti vera upplýsingar um eftirfarandi:

1. Hver veitir nánari upplýsingar um starf.
2. Hvert á umsókn að berast.
3. Hvort hún eigi að vera á sérstökum eyðublöðum og ef svo er hvar sé hægt að fá þau.
4. Umsóknarfrestur.
5. Hvaða starf/starfssvið er um að ræða. Þar komi fram lýsing sem sé nægjanlega greinargóð til þess að væntanlegur umsækjandi geti gert sér glögga grein fyrir því í hverju starfið felst.
6. Starfshlutfall.
7. Hvaða menntunar- og/eða hæfniskröfur gerðar eru til starfsmanns.
8. Hvaða starfskjör eru í boði.
9. Stjórnunarleg staða starfsins innan stofnunar/ríkisfyrirtækis.
10. Hvenær starfsmaður skuli hefja störf.
11. Að öllum umsóknum verði svarað þegar ákvörðun um ráðningu hefur verið tekin.

5. gr.

Reglur þessar, sem settar eru samkvæmt heimild í 2. mgr. 7. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, öðlast þegar gildi.

Lög um fæðingar- og foreldraorlof

2000 nr. 95 22. maí

Tóku gildi 6. júní 2000. *EES-samningurinn*: XVIII. viðauki tilskipun 92/85/EBE og 96/36/EB. *Breytt með* [l. 72/2003](#) (tóku gildi 10. apríl 2003), [l. 90/2004](#) (tóku gildi 1. jan. 2005, sjá enn fremur 14. gr. laganna) og [l. 129/2004](#) (taka gildi 31. des. 2005).

I. kafli. Markmið og gildissvið.

■1. gr. *Gildissvið.*

Lög þessi taka til réttinda foreldra á innlendum vinnumarkaði til fæðingar- og foreldraorlofs. Þau eiga við um foreldra sem eru starfsmenn eða sjálfstætt starfandi.

Lög þessi taka einnig til réttinda foreldra utan vinnumarkaðar og í námi til fæðingarstyrks.

■2. gr. *Markmið.*

Markmið laga þessara er að tryggja barni samvistir bæði við föður og móður.

Þá er lögum þessum ætlað að gera bæði konum og körlum kleift að samræma fjölskyldu- og atvinnulíf.

II. kafli. Stjórnsýsla.

■3. gr. *Yfirstjórn.*

Félagsmálaráðherra fer með yfirstjórn fæðingar- og foreldraorlofsmála samkvæmt lögum þessum.

■4. gr. *Fæðingarorlofssjóður.*

Fæðingarorlofssjóður skal annast greiðslur til foreldra sem réttinda njóta til greiðslu í fæðingarorlofi skv. 13. gr. Þó er heimilt að semja um að vinnuveitandi annist þessar greiðslur, enda fái hann endurgreiðslu úr Fæðingarorlofssjóði. Greiðslur til foreldra, sbr. 2. mgr. 1. gr., greiðast úr ríkissjóði.

Fæðingarorlofssjóður skal vera í vörslu Tryggingastofnunar ríkisins sem sér um reikningshald og daglega afgreiðslu sjóðsins í umboði félagsmálaráðherra. [Ráðherra er þó heimilt að ákveða annað fyrirkomulag.]¹⁾

Fæðingarorlofssjóður skal fjármagnaður með tryggingagjaldi, sbr. lög um tryggingagjald, auk vaxta af innstæðufé sjóðsins.

Félagsmálaráðherra skal gæta þess að sjóðurinn hafi nægilegt laust fé til að standa við skuldbindingar sínar. Skal sjóðurinn árlega gera fjárhagsáætlun sem félagsmálaráðherra leggur fyrir fjármálaráðherra við undirbúning fjárlaga.

Reikningar Fæðingarorlofssjóðs skulu endurskoðaðir af Ríkisendurskoðun og birtir ár hvert í Lögbirtingablaðinu.

Kostnaður af rekstri sjóðsins greiðist af tekjum hans. ¹⁾[L. 90/2004, 1. gr.](#)

■5. gr. *Úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála.*

Félagsmálaráðherra skipar þrjú manna úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála og jafnmarga til vara. Nefndarmenn skulu skipaðir til þriggja ára í senn og skal einn skipaður án tilnefningar. Hæstiréttur tilnefnir tvo og skal annar þeirra uppfylla skilyrði um embættisgengi héraðsdómara og vera formaður nefndarinnar en hinn skal vera læknir og varaformaður hennar. Varamenn skulu tilnefndir á sama hátt og uppfylla sömu hæfisskilyrði og aðalmenn.

Hlutverk úrskurðarnefndar er að kveða upp úrskurði um ágreiningsefni sem kunna að rísa á grundvelli laga þessara.

Úrskurðir nefndarinnar sæta ekki kærur til æðra stjórnvalds.

Kostnaður við starfsemi nefndarinnar greiðist úr ríkissjóði.

■6. gr. *Málsmeðferð fyrir úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála.*

Kæra skal berast nefndinni skriflega innan þriggja mánaða frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðun. Kæra telst nægjanlega snemma fram komin ef bréf sem hefur hana að geyma hefur borist nefndinni eða verið afhent pósti áður en fresturinn er liðinn.

Málsmeðferð fyrir úrskurðarnefnd skal að jafnaði vera skrifleg en þó getur nefndin kallað málsaðila eða fulltrúa þeirra á sinn fund.

Nefndin skal tryggja að aðili máls eigi þess kost að tjá sig áður en nefndin úrskurðar í því, enda telji nefndin að hvorki afstaða hans né rök fyrir henni liggi fyrir í gögnum málsins.

Að öðru leyti fer um málsmeðferð hjá nefndinni samkvæmt ákvæðum stjórnsýslulaga.

Tryggingastofnun ríkisins skal láta nefndinni í té öll gögn máls, svo og þær upplýsingar og skýringar sem nefndin telur þörf á að afla frá stofnuninni.

Nefndarmönnum er bannað að skýra óviðkomandi aðilum frá persónuupplýsingum sem þeir komast að í starfi sínu og leynt eiga að fara. Þagnarskylda helst þótt látið sé af starfi.

Nefndin skal kveða upp úrskurð svo fljótt sem unnt er og eigi síðar en tveimur mánuðum eftir að henni berst mál.

III. kafli. Orðskýringar.

■7. gr. Fæðingar- og foreldraorlof samkvæmt lögum þessum er leyfi frá launuðum störfum sem stofnast til við:

- a. fæðingu,
- b. frumættleiðingu barns yngra en átta ára eða
- c. töku barns yngra en átta ára í varanlegt fóstur.

Starfsmaður er í lögum þessum hver sá sem vinnur launuð störf í annarra þjónustu í a.m.k. 25% starfshlutfalli í hverjum mánuði. Þó á hugtakið starfsmaður í VII. kafla við um alla sem vinna launuð störf í annarra þjónustu.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur er sá sem starfar við eigin rekstur, án tillits til félagsforms, í því umfangi að honum er gert að standa mánaðarlega, eða með öðrum reglulegum hætti samkvæmt ákvörðun skattfyrivalda, skil á tryggingagjaldi.

Í lögum þessum telst kona nýlega hafa alið barn þegar barnið er 14 vikna eða yngra.

IV. kafli. Fæðingarorlof.

■8. gr. Réttur foreldra á vinnumarkaði.

Foreldrar, sbr. 1. mgr. 1. gr., eiga sjálfstæðan rétt til fæðingarorlofs í allt að þrjú mánuði hvort um sig vegna fæðingar, frumættleiðingar eða töku barns í varanlegt fóstur. Þessi réttur er ekki framseljanlegur. Auk þessa eiga foreldrar sameiginlegan rétt á þremur mánuðum til viðbótar sem annað foreldrið getur tekið í heild eða foreldrar skipt með sér. ...¹⁾

Réttur til fæðingarorlofs stofnast við fæðingu barns. Þó er konu heimilt að hefja töku fæðingarorlofs allt að einum mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag sem staðfestur skal með læknisvottorði. [Réttur til fæðingarorlofs vegna fæðingar fellur niður er barnið nær 18 mánaða aldri.]¹⁾

Kona skal vera í fæðingarorlofi að minnsta kosti fyrstu tvær vikurnar eftir fæðingu barns.

Við ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur er miðað við þann tíma þegar barnið kemur inn á heimilið, enda staðfesti barnaverndarnefnd eða aðrir til þess bærir aðilar ráðstöfunina. Ef foreldrar þurfa að sækja barnið til annarra landa getur fæðingarorlof hafist við upphaf ferðar, enda hafi viðkomandi yfirvöld eða stofnun staðfest að barn fái ættleitt. [Réttur til fæðingarorlofs vegna ættleiðingar eða varanlegs fósturs fellur niður 18 mánuðum eftir að barnið kom inn á heimilið.]¹⁾

Réttur foreldris til fæðingarorlofs er bundinn því að það fari sjálft með forsjá barnsins eða hafi sameiginlega forsjá ásamt hinu foreldri þess þegar taka fæðingarorlofs hefst, sbr. þó 6. mgr.

Forsjárlausast foreldri á rétt til fæðingarorlofs liggja fyrir samþykki þess foreldris sem fer með forsjána um að forsjárlausa foreldrið hafi umgengni við barnið þann tíma sem fæðingarorlof stendur yfir.

Ef annað foreldrið andast áður en barn nær 18 mánaða aldri færast sá réttur til fæðingarorlofs sem hinn látni hefur ekki þegar nýtt sér yfir til eftirlifandi foreldris. [Þegar um ættleiðingu eða varanlegt fóstur er að ræða skal miða við tímamark 4. mgr. um brottfall réttinda. Við tilfærsluna verður réttur hins látna foreldris að þeim réttindum er hið eftirlifandi foreldri hefur áunnið sér samkvæmt lögum þessum.]¹⁾ ¹⁾L. 90/2004, 2. gr.

■9. gr. Tilkynning um fæðingarorlof.

Þegar starfsmaður hyggst nýta sér rétt til fæðingarorlofs skal hann tilkynna það vinnuveitanda eins fljótt og kostur er og í síðasta lagi átta vikum fyrir fyrirhugaðan fæðingardag barns. Vilji kona breyta áður tilkynntum upphafsdegi fæðingarorlofs, sbr. 2. mgr. 8. gr., ber henni að tilkynna það vinnuveitanda þremur vikum fyrir hinn nýja fyrirhugaða upphafsdeg fæðingarorlofs.

Tilkynning um töku fæðingarorlofs skal vera skrifleg og skal þar tilgreina fyrirhugaðan upphafsdeg orlofsins, lengd og tilhögun. Skal jafnframt tilgreina fyrirhugaða skiptingu sameiginlegs fæðingarorlofs milli foreldra barns. Þá skal vinnuveitandi árita tilkynninguna um móttökudagsetningu og afhenda starfsmanninum afrit hennar. Vinnuveitandi getur krafist sönnunar á að foreldri fari með forsjá barnsins eða að fyrir liggja samþykki þess foreldris sem fer með forsjána telji hann þess þörf.

■10. gr. Tilhögun fæðingarorlofs.

Starfsmaður skal eiga rétt á að taka fæðingarorlof í einu lagi.

Með samkomulagi við vinnuveitanda er starfsmanni þó heimilt að haga fæðingarorlofi á þann veg að það skiptist niður á fleiri tímabil og/eða það verði tekið samhliða minnkuðu starfshlutfalli, sbr. þó 3. mgr. 8. gr. Þó má aldrei taka fæðingarorlof skemur en [tvær vikur]¹⁾ í senn. Vinnuveitandi skal leitast við að koma til móts við óskir starfsmanns um tilhögun fæðingarorlofs samkvæmt þessu ákvæði.

Óski starfsmaður eftir að haga fæðingarorlofi skv. 2. mgr. en vinnuveitandi getur ekki fallist á óskir hans skal vinnuveitandi að höfðu samráði við starfsmann leggja til aðra tilhögun innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningar, sbr. 2. mgr. 9. gr. Skal það gert skriflega og ástæður tilgreindar fyrir breyttri tilhögun.

Ef samkomulag næst ekki milli starfsmanns og vinnuveitanda um töku fæðingarorlofs starfsmanns á

starfsmaður ávallt rétt á að taka fæðingarorlof sitt í einu lagi frá þeim upphafsdegi sem starfsmaður ákveður. ¹⁾[L. 90/2004, 3. gr.](#)

■11. gr. Öryggi og heilbrigði á vinnustöðum.

Ef öryggi og heilbrigði þungaðrar konu, konu sem hefur nýlega alið barn eða konu sem er með barn á brjósti er í hættu samkvæmt sérstöku mati skal vinnuveitandi gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja öryggi konunnar með því að breyta tímabundið vinnuskilyrðum og/eða vinnutíma hennar. Ef því verður ekki við komið af tæknilegum eða öðrum gildum ástæðum skal vinnuveitandi fela konunni önnur verkefni en að öðrum kosti veita henni leyfi frá störfum í svo langan tíma sem nauðsynlegt er til að vernda öryggi hennar og heilbrigði. Um framkvæmd þessa ákvæðis skal fara eftir nánari reglum¹⁾ sem félagsmálaráðherra setur.

Þær breytingar, sem teljast nauðsynlegar á vinnuskilyrðum og/eða vinnutíma konu, sbr. 1. mgr., skulu ekki hafa áhrif á launakjör hennar til lækkunar eða önnur starfstengd réttindi.

Ef veita þarf þungaði konu leyfi frá störfum samkvæmt ákvæði þessu á hún rétt á greiðslum, sbr. 13. gr. ¹⁾[Rg. 931/2000.](#)

■12. gr. Réttur til fæðingarorlofs vegna andvanafæðingar og fósturláts.

Foreldrar eiga sameiginlegan rétt á fæðingarorlofi í allt að þrjú mánuði ef um er að ræða andvanafæðingu eftir 22 vikna meðgöngu. Sé um að ræða fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu eiga foreldrar sameiginlegan rétt á fæðingarorlofi í allt að tvo mánuði.

■13. gr. Réttur foreldra til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði.

Foreldri, sbr. 1. mgr. 1. gr., öðlast rétt til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði eftir að hafa verið samfelld í sex mánuði á innlendum vinnumarkaði fyrir fæðingardag barns eða þann tíma þegar barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur, sbr. 2. og 4. mgr. 8. gr. Til að finna vinnuframlag sjálfstætt starfandi foreldris skal miðað við skil á tryggingagjaldi af reiknuðu endurgjaldi fyrir sama tímabil. Þegar kona hefur töku fæðingarorlofs fyrir fæðingardag barns, sbr. 2. mgr. 8. gr., 11. gr. og 4. mgr. 17. gr., skal þó miðað við þann dag er hún hefur fæðingarorlof að því er hana varðar.

Mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanns í fæðingarorlofi skal nema 80% af meðaltali heildarlauna og skal miðað við tvö tekjuár á undan fæðingarári barns eða þess árs er barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur. Til launa teljast hvers konar laun og aðrar þóknanir samkvæmt lögum um tryggingagjald. Einungis skal miðað við meðaltal heildarlauna fyrir þá mánuði á viðmiðunartímabilinu sem foreldri hefur starfað á innlendum vinnumarkaði. Aldrei skal þó miðað við færri mánuði en fjóra við útreikning á meðaltali heildarlauna.

Þrátt fyrir 2. mgr. skal mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanns í fæðingarorlofi aldrei nema hærri fjárhæð en 480.000 kr.

Þegar starfsmaður uppfyllir skilyrði 1. mgr. en hefur ekki starfað á innlendum vinnumarkaði á viðmiðunartímabili skv. 2. mgr. skal hann öðlast rétt til lágmarksgreiðslna skv. 6. mgr. í samræmi við starfshlutfall hans.

Mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til sjálfstætt starfandi foreldris skal nema 80% af meðaltali reiknaðs endurgjalds sem greitt hefur verið tryggingagjald af fyrir sama tímabil og kveðið er á um í 2. mgr. Að öðru leyti gilda 2.–4. mgr. eins og við getur átt.

Greiðsla í fæðingarorlofi til foreldris í 25–49% starfi í hverjum mánuði skal þó aldrei vera lægri en sem nemur 65.227 kr. á mánuði og greiðsla til foreldris í 50–100% starfi í hverjum mánuði skal aldrei vera lægri en sem nemur 91.200 kr. á mánuði.

Fjárhæð hámarksgreiðslu skv. 3. mgr. og lágmarksgreiðslu skv. 6. mgr. kemur til endurskoðunar við afgreiðslu fjárlaga ár hvert með tilliti til þróunar launa, verðlags og efnahagsmála. Þó er félagsmálaráðherra heimilt, að fengnu samþykki ríkisstjórnar, að breyta greiðslufjárhæðinni til hækkunar ef verulegar breytingar verða á launaþróun og þjóðhagsforsendum frá afgreiðslu fjárlaga. Þegar áðurgreind skilyrði leiða til hækkunar á fjárhæð hámarks- eða lágmarksgreiðslna skal félagsmálaráðherra breyta fjárhæðinni í reglugerð.

Greiðslur í fæðingarorlofi skulu inntar af hendi eftir á, fyrir undanfarandi mánuð eða hluta úr mánuði, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

Réttur foreldris til greiðslna í fæðingarorlofi er bundinn því að foreldri uppfylli skilyrði um rétt til fæðingarorlofs skv. 8. gr. Greiðslur frá vinnuveitanda til foreldris í fæðingarorlofi sem eru hærri en nemur mismun greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði og meðaltals heildarlauna foreldris skv. 2. eða 5. mgr. skulu koma til frádráttar greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði. Þó er heimilt að taka tillit til kjarasamningsbundinna launahækkana, annarra kjarasamningsbundinna greiðslna og launabreytinga sem rekja má til breytinga á störfum foreldris.

Foreldri á innlendum vinnumarkaði sem á rétt til fæðingarorlofs skv. 8. gr. en uppfyllir ekki skilyrði 1. mgr. á rétt á fæðingarstyrk skv. 18. gr., sbr. þó 9. mgr. 19. gr. Greiðslur frá vinnuveitanda til foreldris í fæðingarorlofi sem eru hærri en nemur mismun fjárhæðar fæðingarstyrks og meðaltals heildarlauna foreldris skulu koma til frádráttar styrknum. Við útreikning á meðaltali heildarlauna samkvæmt þessari

málgrein skal miða við tvo mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag barns eða þann tíma þegar barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur.

Félagsmálaráðherra er heimilt að kveða í reglugerð nánar á um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði, svo sem um mat á starfshlutfalli sjálfstætt starfandi og þeirra sem eru undanþegnir greiðslu tryggingagjalds lögum samkvæmt.¹⁾ ¹⁾[L. 90/2004, 4. gr.](#)

■14. gr. Uppsöfnun og vernd réttinda.

Meðan á fæðingarorlofi stendur greiðir foreldri að lágmarki 4% af fæðingarorlofsgreiðslu í lífeyrissjóð og Fæðingarorlofssjóður að lágmarki 6%. Foreldri er að auki heimilt að greiða í séreignarsjóð og greiðir þá Fæðingarorlofssjóður lögbundið framlag á móti.

Fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurshækkana, veikindaréttar, uppsagnarfrests og réttar til atvinnuleysisbóta.

Ákvæði 1. og 2. mgr. skulu jafnframt gilda um leyfi sem veitt er þungaðri konu skv. 11. gr.

■15. gr. Umsókn til Tryggingastofnunar ríkisins.

Foreldri, sbr. 1. mgr. 1. gr., skal sækja um greiðslu í fæðingarorlofi til Tryggingastofnunar ríkisins sex vikum fyrir áætlaðan fæðingardag barns. Vilji kona hefja fæðingarorlof fyrir áætlaðan fæðingardag, sbr. 2. mgr. 8. gr., ber henni að tilkynna það Tryggingastofnun þremur vikum fyrir fyrirhugaðan upphafsdag fæðingarorlofs,

Umsóknin skal vera skrifleg og skal þar tilgreina fyrirhugaðan upphafsdag orlofsins, lengd og tilhögun. Skal jafnframt tilgreina fyrirhugaða skiptingu sameiginlegs fæðingarorlofs milli foreldra barns. Umsóknin skal undirrituð af tilvonandi móður og föður, enda fari þau bæði með forsjá barnsins. Skal forsjárlaust foreldri undirrita umsókn uppfylli það skilyrði 6. mgr. 8. gr. Gildir hið sama þótt annað foreldri sé utan vinnumarkaðar eða í námi, sbr. 2. mgr. 1. gr. Vinnuveitendur beggja foreldra, ef það á við, skulu árita umsóknina til staðfestingar á tilhögun fæðingarorlofs.

[Útreikningur á greiðslum til foreldris í fæðingarorlofi skal byggjast á upplýsingum sem Tryggingastofnun ríkisins aflar um tekjur foreldra úr skattframtölum, staðgreiðsluskrá og tryggingagjaldsskrá skattyfirvalda. Tryggingastofnun ríkisins skal leita staðfestingar hjá skattyfirvöldum á því að upplýsingar úr staðgreiðsluskrá og tryggingagjaldsskrá hafi verið í samræmi við álagningu skattyfirvalda vegna tekjuára skv. 2. og 5. mgr. 13. gr.

Skattyfirvöld skulu láta Tryggingastofnun ríkisins í té upplýsingar sem nauðsynlegar eru við framkvæmd laga þessara.

Þegar foreldri getur ekki tekið fæðingarorlof á þeim tíma er það tilkynnti Tryggingastofnun ríkisins um skv. 2. mgr. vegna ófyrirsjáanlegra aðstæðna ber foreldri að tilkynna Tryggingastofnun ríkisins skriflega um breytinguna.¹⁾

Ráðherra er heimilt að kveða í reglug. nánar á um framkvæmd þessa ákvæðis. ¹⁾[L. 90/2004, 5. gr.](#)

■15. gr. a. Leiðrétting á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði.

Hafi breytingar orðið á tekjuskattsálagningu foreldris vegna tekna sem greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði eru byggðar á, sbr. 3. mgr. 15. gr., skal Tryggingastofnun ríkisins leiðrétta greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði til samræmis við álagningu skattyfirvalda.

Hafi foreldri fengið hærrí greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði en því bar samkvæmt álagningu skattyfirvalda eða af öðrum ástæðum ber foreldri að endurgreiða þá fjárhæð sem ofgreidd var að viðbættu 15% álagi. Fella skal niður álagið samkvæmt þessari málgrein færi foreldri rök fyrir því að því verði eigi kennt um þá annmarka er leiddu til ákvörðunar Tryggingastofnunar ríkisins.

Heimilt er að skuldajafna ofgreiddum greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði á móti inneign foreldris vegna ofgreiddra skatta, barnabóta og vaxtabóta samkvæmt [lögum nr. 90/2003](#), um tekjuskatt og eignarskatt. Fjármálaráðherra skal setja í reglugerð nánari reglur um skuldajöfnun og forgangsröð.

Um innheimtu ofgreidds fjár úr Fæðingarorlofssjóði fer skv. [111. gr. laga nr. 90/2003](#), um tekjuskatt og eignarskatt. Félagsmálaráðherra getur þó falið sérstökum innheimtuaðila að annast innheimtu.

Hafi foreldri fengið lægri greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði en því bar samkvæmt álagningu skattyfirvalda ber Tryggingastofnun ríkisins að greiða þá fjárhæð sem vangreidd var til foreldris ásamt vöxtum fyrir það tímabil sem féð var í vörslu Fæðingarorlofssjóðs. Skulu vextir þessir vera jafnháir vöxtum sem Seðlabanki Íslands ákveður og birtir á hverjum tíma skv. 1. mgr. [8. gr. laga nr. 38/2001](#), um vexti og verðtryggingu. Sama á við þegar niðurstaða úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála leiðir til þess að foreldri hafi átt rétt á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði en hafi áður verið synjað um greiðslur eða reiknaðar lægri greiðslur. Þegar greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði eru vangreiddar vegna skorts á upplýsingum falla vextir niður.¹⁾ ¹⁾[L. 90/2004, 6. gr.](#)

■15. gr. b. Eftirlit.

Skattyfirvöld skulu annast eftirlit með framkvæmd laganna. Félagsmálaráðherra er þó heimilt að ákveða annað fyrirkomulag.

Félagsmálaráðherra setur nánari reglur í reglug. um framkvæmd eftirlitsins.¹⁾ ¹⁾[L. 90/2004, 6. gr.](#)

V. kafli. Undanþágutilvik.

■16. gr. Fjölbura fæðingar.

Foreldrar eiga sameiginlegan rétt á lengingu fæðingarorlofs um þrjá mánuði fyrir hvert barn umfram eitt [sem fæðist á lífi].¹⁾

[Foreldrar sem ættleiða eða taka í varanlegt fóstur fleiri börn en eitt á sama tíma eiga sameiginlegan rétt á lengingu fæðingarorlofs um þrjá mánuði fyrir hvert barn umfram eitt.

Um greiðslur fer skv. 13. gr.]¹⁾ ¹⁾[L. 90/2004, 7. gr.](#)

■17. gr. Veikindi barns eða móður.

Þurfi barn að dveljast á sjúkrahúsi lengur en sjö daga í beinu framhaldi af fæðingu er heimilt að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs um þann dagafjölda sem barn dvelst á sjúkrahúsi fyrir fyrstu heimkomu, allt að fjóra mánuði.

Einnig er heimilt að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs í allt að þrjá mánuði ef um er að ræða alvarlegan sjúkleika barns sem krefst nánari umönnunar foreldris.

Heimilt er að framlengja fæðingarorlof móður um allt að tvo mánuði vegna alvarlegra veikinda hennar í tengslum við fæðingu.

Sé þungaðri konu nauðsynlegt af heilsufarsástæðum að leggja niður launuð störf meira en mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag barns skal hún eiga rétt á greiðslum í fæðingarorlofi þann tíma en þó aldrei lengur en tvo mánuði. Beri fæðingu að fyrir áætlaðan fæðingardag barns fellur heimild til lengingar samkvæmt þessu ákvæði niður frá þeim tíma. Ráðherra skal setja í reglugerð nánari skilyrði um framkvæmd þessa ákvæðis.

Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á fæðingarorlofi skv. 1.–4. mgr. með vottorði læknis.

Tryggingayfirlæknir skal meta hvort lenging fæðingarorlofs er nauðsynleg samkvæmt þessu ákvæði. Ákvörðun tryggingayfirlæknis er heimilt að kæra til úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála, sbr. 5. gr.

Umsókn um lengingu fæðingarorlofs skv. 4. mgr. skal fylgja staðfesting vinnuveitanda. Í þeirri staðfestingu skal koma fram hvenær launagreiðslur féllu niður.

Um greiðslur fer skv. 13. gr.

VI. kafli. Foreldrar utan vinnumarkaðar og í námi.

■18. gr. Fæðingarstyrkur til foreldris utan vinnumarkaðar.

Foreldrar utan vinnumarkaðar eða í minna en 25% starfi eiga sjálfstæðan rétt til fæðingarstyrks í allt að þrjá mánuði hvort um sig vegna fæðingar, frumættleiðingar barns eða töku barns í varanlegt fóstur. Þessi réttur er ekki framseljanlegur. Auk þessa eiga foreldrar sameiginlegan rétt á fæðingarstyrk í þrjá mánuði til viðbótar sem annað foreldri getur fengið í heild eða foreldrar skipt honum með sér. Réttur til fæðingarstyrks [vegna fæðingar]¹⁾ fellur niður er barnið nær 18 mánaða aldri.

[Fæðingarstyrkur skal vera 40.409 kr. á mán. Foreldri skal eiga lögheimili hér á landi við fæðingu barns, ættleiðingu eða varanlegt fóstur og hafa átt lögheimili hér á landi síð. 12 mán. fyrir þann tíma.

Fjárhæð fæðingarstyrks kemur til endurskoðunar við afgreiðslu fjárlaga ár hvert með tilliti til þróunar launa, verðlags og efnahagsmála. Þó er félagsmálaráðherra heimilt, að fengnu samþykki ríkisstjórnar, að breyta styrkfjárhæðinni til hækkunar ef verulegar breytingar verða á launaþróun og þjóðhagsforsendum frá afgreiðslu fjárlaga. Þegar áðurgreind skilyrði leiða til hækkunar á fjárhæð fæðingarstyrks skal félagsmálaráðherra breyta fjárhæðinni í reglugerð.]¹⁾

Vegna ættleiðingar eða töku barns í varanlegt fóstur skal greiðsla fæðingarstyrks til foreldra miðast við þann tíma þegar barnið kemur inn á heimilið, enda staðfesti barnaverndarnefnd eða aðrir til þess bærir aðilar ráðstöfunina. Ef foreldrar þurfa að sækja barnið til annarra landa getur greiðsla fæðingarstyrks til foreldra miðast við upphaf ferðar, enda hafi viðkomandi yfirvöld eða stofnun staðfest að barn fái ættleitt. [Réttur til fæðingarstyrks vegna ættleiðingar eða varanlegs fósturs fellur niður 18 mánuðum eftir að barnið kom inn á heimilið.]¹⁾

Réttur foreldris til fæðingarstyrks er bundinn því að það fari sjálft með forsjá barnsins eða hafi sameiginlega forsjá ásamt hinu foreldri þess þegar greiðsla fæðingarstyrks hefst.

Greiðslur fæðingarstyrks til foreldris skulu inntar af hendi eftir á, fyrir undanfarandi mánuð, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

Ef annað foreldrið notar hluta af sameiginlegum rétti foreldra til fæðingarorlofs og nýtur greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði skv. 13. gr. styttest greiðslutímabil fæðingarstyrks sem því nemur.

[Ef annað foreldrið andast áður en barn nær 18 mánaða aldri færast sá réttur til fæðingarstyrks sem hinn látni hefur ekki þegar nýtt sér yfir til eftirlifandi foreldris. Þegar um ættleiðingu eða varanlegt fóstur er að ræða skal miða við tímamark 4. mgr. um brottfall réttinda. Við tilfærsluna verður réttur hins látna foreldris að þeim réttindum er hið eftirlifandi foreldri hefur áunnið sér samkvæmt lögum þessum.]¹⁾

¹⁾[L. 90/2004, 8. gr.](#)

■19. gr. Fæðingarstyrkur til foreldra í fullu námi.

Foreldrar sem hafa verið í fullu námi í a.m.k. sex mánuði á síðustu 12 mánuðum fyrir fæðingu barns, frumættleiðingu eða varanlegt fóstur eiga sjálfstæðan rétt til fæðingarstyrks í allt að þrjá mánuði, hvort um sig, vegna fæðingar, frumættleiðingar barns eða töku barns í varanlegt fóstur. Þessi réttur er ekki framseljanlegur. Auk þess eiga foreldrar sameiginlegan rétt á fæðingarstyrk í þrjá mánuði til viðbótar sem annað foreldrið getur fengið í heild eða foreldrar skipt með sér. Réttur til fæðingarstyrks vegna fæðingar fellur niður er barnið nær 18 mánaða aldri.]¹⁾

[Fæðingarstyrkur til foreldris í fullu námi skal vera 91.200 kr. á mánuði. Að jafnaði skal foreldri eiga lögheimili hér á landi við fæðingu barns, ættleiðingu eða varanlegt fóstur og hafa átt lögheimili hér á landi síðustu 12 mánuði fyrir þann tíma. Heimilt er þó að veita undanþágu frá lögheimilisskilyrði hafi foreldri flutt lögheimili sitt tímabundið vegna náms erlendis enda hafi foreldri átt lögheimili hér á landi samfelld í a.m.k. fimm ár fyrir flutning. Njóti foreldri greiðslu vegna sömu fæðingar, ættleiðingar eða varanlegs fósturs í búsetulandinu kemur hún til frádráttar fæðingarstyrknum, sbr. 3. mgr. 33. gr.

Fjárhæð fæðingarstyrks kemur til endurskoðunar við afgreiðslu fjárlaga ár hvert með tilliti til þróunar launa, verðlags og efnahagsmála. Þó er félagsmálaráðherra heimilt, að fengnu samþykki ríkisstjórnar, að breyta styrkfjárhæðinni til hækkunar ef verulegar breytingar verða á launþróun og þjóðhagsforsendum frá afgreiðslu fjárlaga. Þegar áðurgreind skilyrði leiða til hækkunar á fjárhæð fæðingarstyrks skal félagsmálaráðherra breyta fjárhæðinni í reglugerð.]¹⁾

Vegna ættleiðingar eða töku barns í varanlegt fóstur skal greiðsla fæðingarstyrks til foreldra miðast við þann tíma þegar barnið kemur inn á heimilið, enda staðfesti barnaverndarnefnd eða aðrir til þess bærir aðilar ráðstöfunina. Ef foreldrar þurfa að sækja barnið til annarra landa getur greiðsla fæðingarstyrks til foreldra miðast við upphaf ferðar, enda hafi viðkomandi yfirvöld eða stofnun staðfest að barn fái stættleitt. [Réttur til fæðingarstyrks vegna ættleiðingar eða varanlegs fósturs fellur niður 18 mánuðum eftir að barnið kom inn á heimilið.]¹⁾

Réttur foreldris til fæðingarstyrks er bundinn því að það fari sjálft með forsjá barnsins eða hafi sameiginlega forsjá ásamt hinu foreldri þess þegar greiðsla fæðingarstyrks hefst.

Greiðslur fæðingarstyrks til foreldris skulu inntar af hendi eftir á, fyrir undanfarandi mánuð, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

Ef annað foreldrið tekur hluta af sameiginlegum rétti foreldra til fæðingarorlofs og nýtur greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði skv. 13. gr. styttest greiðslutímabil fæðingarstyrks sem því nemur.

[Heimilt er að greiða foreldri fæðingarstyrk skv. 1. mgr. þrátt fyrir að skilyrði um samfelld nám í a.m.k. sex mánuði á síðustu 12 mánuðum fyrir fæðingu barns, ættleiðingu eða varanlegt fóstur sé ekki uppfyllt hafi foreldri verið í samfelldu starfi í a.m.k. sex mánuði á innlendum vinnumarkaði fram til þess að námið hófst.

Enn fremur er heimilt að greiða foreldri fæðingarstyrk sem námsmanni þegar foreldri hefur lokið a.m.k. einnar annar námi skv. 1. mgr. og hefur síðan verið samfelld á vinnumarkaði. Skilyrði er að nám og starf hafi verið samfelld í a.m.k. sex mánuði.

Ef annað foreldrið andast áður en barn nær 18 mánaða aldri færast sá réttur til fæðingarstyrks sem hinn látni hefur ekki þegar nýtt sér yfir til eftirlifandi foreldris. Þegar um ættleiðingu eða varanlegt fóstur er að ræða skal miða við tímamark 4. mgr. um brottfall réttinda. Við tilfærsluna verður réttur hins látna foreldris að þeim réttindum er hið eftirlifandi foreldri hefur áunnið sér samkvæmt lögum þessum.

Ráðherra er heimilt að kveða í reglug. Nán. á um frkv. þessa ákvæðis.]¹⁾ ¹⁾[L. 90/2004, 9. gr.](#)

■20. gr. Réttur til greiðslu fæðingarstyrks vegna andvanafæðingar og fósturláts.

Foreldrar eiga sameiginlegan rétt til fæðingarstyrks í allt að þrjá mánuði ef um er að ræða andvanafæðingu eftir 22 vikna meðgöngu. Sé um að ræða fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu eiga foreldrar sameiginlegan rétt til fæðingarstyrks í allt að tvo mánuði.

Ef annað foreldrið tekur fæðingarorlof skv. 12. gr. og nýtur greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði skv. 13. gr. styttest greiðslutímabil fæðingarstyrks sem því nemur.

■21. gr. Fjölburaæðingar.

Foreldrar eiga sameiginlegan rétt til fæðingarst. í þrjá mán. til viðbótar fyrir hvert barn umfram eitt.

Ef annað foreldrið tekur fæðingarorlof skv. 16. gr. og nýtur greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði skv. 13. gr. styttest greiðslutímabil fæðingarstyrks sem því nemur.

■22. gr. Veikindi barns eða móður.

Þurfi barn að dveljast á sjúkrahúsi lengur en sjö daga í beinu framhaldi af fæðingu er heimilt að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarstyrks um þann dagafjölda sem barn dvelst á sjúkrahúsi fyrir fyrstu heimkomu, allt að fjóra mánuði.

Einnig er heimilt að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarstyrks um allt að þrjá mánuði ef um er að ræða alvarlegan sjúkleika barns sem krefst nánari umönnunar foreldris.

Heimilt er að framlengja rétt til fæðingarstyrks til móður um allt að tvo mánuði vegna alvarlegra veikinda hennar í tengslum við fæðingu.

Rökstyðja skal þörf fyrir framlengingu á rétti til fæðingarstyrks skv. 1.–3. mgr. með vottorði læknis. Tryggingayfirlæknir skal meta hvort lenging á rétti til fæðingarstyrks sé nauðsynleg. Ákvörðun tryggingayfirlæknis er heimilt að kæra til úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála, sbr. 5. gr.

Ef annað foreldrið tekur fæðingarorlof skv. 17. gr. og nýtur greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði skv. 13. gr. styttest greiðslutímabil fæðingarstyrks sem því nemur.

■ **23. gr. Umsókn til Tryggingastofnunar ríkisins.**

Foreldri, sbr. 2. mgr. 1. gr., skal sækja um fæðingarstyrk til Tryggingastofnunar ríkisins þremur vikum fyrir áætlaðan fæðingardag barns, sbr. þó 15. gr.

Umsóknin skal vera skrifleg og skal þar tilgreina fyrirhugaðan upphafsdag greiðslu fæðingarstyrks til foreldris og lengd greiðslutímabils. Skal jafnframt tilgreina fyrirhugaða skiptingu sameiginlegs fæðingarorlofs milli foreldra barns. Umsóknin skal undirrituð af tilvonandi móður og föður, enda fari þau bæði með forsjá barnsins. Gildir hið sama þótt annað foreldrið sé á vinnumarkaði, sbr. 1. mgr. 1. gr.

Ráðherra er heimilt að kveða í reglugerð nánar á um tilhögun á afgreiðslu Tryggingastofnunar.

VII. kafli. Foreldraorlof.

■ **24. gr. Réttur foreldra til töku foreldraorlofs.**

Foreldri, sbr. 1. mgr. 1. gr., skal eiga rétt á foreldraorlofi í 13 vikur til að annast barn sitt.

Réttur til foreldraorlofs stofnast við fæðingu barns. Við ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur er miðað við þann tíma þegar barnið kemur inn á heimilið, enda staðfesti barnaverndarnefnd eða aðrir til þess bærir aðilar ráðstöfunina. Ef foreldri þarf að sækja barnið til annarra landa getur foreldraorlof hafist við upphaf ferðar, enda hafi viðkomandi yfirvöld eða stofnun staðfest að barn fáiast ættleitt.

Réttur til foreldraorlofs fellur niður er barnið nær átta ára aldri.

Hvort foreldri um sig á sjálfstæðan rétt til foreldraorlofs sem er ekki framseljanlegur.

Foreldraorlofi fylgir ekki réttur til greiðslu launa úr Fæðingarorlofssjóði.

■ **25. gr. Skipulag foreldraorlofs.**

Foreldri skal eiga rétt á að taka foreldraorlof í einu lagi.

Með samkomulagi við vinnuveitanda er starfsmanni þó heimilt að haga foreldraorlofi með öðrum hætti, t.d. þannig að orlofið skiptist niður á fleiri tímabil og/eða það verði tekið samhliða minnkuðu starfshlutfalli.

Vinnuveitandi skal leitast við að koma til móts við óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs.

Starfsmanni er óheimilt nema með sérstöku samþykki vinnuveitanda að taka lengra foreldraorlof en 13 vikur á hverju 12 mánaða tímabili.

■ **26. gr. Tilkynning um foreldraorlof.**

Starfsmaður öðlast rétt til foreldraorlofs eftir að hafa starfað samfelld í sex mánuði hjá sama vinnuveitanda.

Starfsmaður sem hyggst nýta sér rétt til foreldraorlofs skal tilkynna það vinnuveitanda eins fljótt og kostur er og í síðasta lagi sex vikum fyrir fyrirhugaðan upphafsdag orlofs. Tilkynning um töku foreldraorlofs skal vera skrifleg og skal þar tilgreina fyrirhugaðan upphafsdag orlofsins, lengd og tilhögun. Skal vinnuveitandi árita tilkynninguna um móttökudagsetningu og afhenda starfsmanninum afrit hennar.

Vinnuveitandi skal skrá töku foreldraorlofs þannig að starfsmaður geti fengið vottorð um fjölda tekinnna foreldraorlofsdaga óski hann þess.

■ **27. gr. Frestun eða aðrar breytingar á tilhögun foreldraorlofs.**

Geti vinnuveitandi ekki fallist á óskir starfsmanns um tilhögun foreldraorlofs skal hann að höfðu samráði við starfsmann tilkynna um aðra tilhögun innan viku frá móttökudagsetningu tilkynningar, sbr. 2. mgr. 26. gr. Skal það gert skriflega, ástæður tilgreindar og ef um frestun er að ræða skal tekið fram hve lengi frestunin varir.

Frestun er eingöngu heimil þegar fyrir hendi eru sérstakar aðstæður í rekstri fyrirtækis/stofnunar sem gera slíkt nauðsynlegt. Svo er t.d. ef um er að ræða árstíðabundin störf, ef ekki tekst að finna hæfan staðgengil, ef umtalsverður hluti starfsmanna sækir um foreldraorlof á sama tíma eða viðkomandi starfsmaður gegnir lykilhlutverki í æðstu stjórn fyrirtækis eða stofnunar.

Vinnuveitanda er aldrei heimilt að fresta foreldraorlofi lengur en í sex mánuði frá þeim tíma sem foreldraorlof átti að hefjast samkvæmt óskum starfsmanns nema með samþykki hans.

Óheimilt er að fresta foreldraorlofi sem er í beinu framhaldi af fæðingarorlofi eða ef barn veikist svo að nærvera foreldris er nauðsynleg. Einnig er frestun óheimil hafi vinnuveitandi fallist á orlofstökuna eða liðinn er frestur skv. 1. mgr. án svars frá vinnuveitanda.

Verði ákvörðun vinnuveitanda 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.

■28. gr. Vernd uppsafnaðra réttinda.

Þau réttindi sem starfsmaður hefur þegar áunnið sér eða er að ávinna 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 eða kjarasamninga.

VIII. kafli. Sameiginleg ákvæði.

■29. gr. Réttur til starfs.

Ráðningarsamband milli starfsmanns og vinnuveitanda helst óbreytt í fæðingar- og foreldraorlofi.
 Starfsmaður skal eiga rétt á að hverfa aftur að starfi sínu að loknu fæðingar- eða foreldraorlofi. Sé þess ekki kostur skal hann eiga rétt á sambærilegu starfi hjá vinnuveitanda í samræmi við ráðningarsamning.

■30. gr. Vernd gegn uppsögnum.

Óheimilt er að segja starfsmanni upp störfum vegna þess að hann hefur tilkynnt um fyrirhugaða töku fæðingar- eða foreldraorlofs skv. 9. eða 26. gr. eða er í fæðingar- eða foreldraorlofi nema gildar ástæður séu fyrir hendi og skal þá skriflegur rökstuðningur fylgja uppsögninni. Sama gildir um uppsagnir þungaðrar konu og konu sem nýlega hefur alið barn.

■31. gr. Skaðabótaskylda.

Brjótí vinnuveitandi gegn ákvæðum laga þessara varðar það skaðabótaskyldu samkvæmt almennum reglum.

■[31. gr. a. Sektir.

Brot gegn lögum þessum geta varðað sektum sem renna í ríkissjóð.]¹⁾

¹⁾[L. 90/2004, 10. gr.](#)

■32. gr. Brottfall réttinda foreldra.

Réttur foreldra, sbr. 1. mgr. 1. gr., til fæðingar- og foreldraorlofs fellur niður frá þeim degi er foreldri lætur frá sér barn vegna ættleiðingar, uppeldis eða fósturs. Sama gildir um rétt foreldra, sbr. 2. mgr. 1. gr., til greiðslu fæðingarstyrks.

Í tilvikum skv. 1. mgr. skulu kynforeldrar, sbr. 1. mgr. 1. gr., eiga sameiginlegan rétt á tveggja mánaða fæðingarorlofi eftir fæðingu barns. Þá eiga foreldrar, sbr. 2. mgr. 1. gr., sameiginlega rétt á greiðslu fæðingarstyrks í tvo mánuði eftir fæðingu barns.

Ef annað foreldrið tekur hluta af sameiginlegum rétti foreldra til fæðingarorlofs skv. 2. mgr. og nýtur greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði skv. 13. gr. stýttist greiðslutímabil fæðingarstyrks sem því nemur.

■33. gr. Ósamrýmanleg réttindi.

Foreldri í fæðingar- og foreldraorlofi á ekki rétt til atvinnuleysisbóta samkvæmt lögum um atvinnuleysisstryggingar.

Foreldri sem nýtur greiðslna í fæðingarorlofi á ekki rétt til umönnunargreiðslna samkvæmt lögum um félagslega aðstoð vegna sama barns eða sömu fæðingar. Sama gildir um greiðslur sjúkradagpeninga og lífeyrisgreiðslna samkvæmt lögum um almannatryggingar.

Greiðslur frá öðrum ríkjum vegna sömu fæðingar og fyrir sama tímabil koma til frádráttar við greiðslu úr Fæðingarorlofssjóði skv. 13. gr. og greiðslu fæðingarstyrks skv. 18. og 19. gr.

■34. gr. Milliríkjasamningar.

Við framkvæmd laga þessara skal tekið tillit til milliríkjasamninga á sviði almannatrygginga og félagsmála sem Ísland er aðili að.

■35. gr. Reglugerðarheimild.

Félagsmálaráðherra er heimilt að setja reglugerð¹⁾ um nánari framkvæmd laga þessara.

¹⁾[Rg. 591/2000, rg. 592/2000, rg. 831/2000, rg. 862/2001, rg. 526/2002, rg. 440/2003, rg. 782/2004, rg. 1056/2004.](#)

IX. kafli. Gildistaka.

■36. gr. Gildistaka.

Lög þessi öðlast þegar gildi. Ákvæði um fæðingarorlof koma til framkvæmda 1. janúar 2001 ...

Ákvæði um fæðingarorlof taka til barna sem fæðast, eru ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur 1. janúar 2001 eða síðar.

Þrátt fyrir orðalag 8. gr. skal sjálfstæður réttur föður til fæðingarorlofs vera einn mánuður frá og með 1. janúar 2001, tveir mánuðir frá og með 1. janúar 2002 og þrír mánuðir frá og með 1. janúar 2003.

Ákvæði um foreldraorlof veita foreldrum barna sem fædd eru, ættleidd eða tekin í varanlegt fóstur 1. janúar 1998 eða síðar rétt til töku foreldraorlofs.

X. kafli. Breytingar á öðrum lögum.

■37. gr. ...

■38. gr. ...

REGLUGERÐ um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði og greiðslu fæðingarstyrks.

I. KAFLI Gildissvið.

1. gr. Gildissvið.

Tryggingastofnun ríkisins annast greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði og greiðslu fæðingarstyrks þegar um er að ræða:

- a. fæðingu,
- b. frumættleiðingu barns yngra en átta ára,
- c. töku barns yngra en átta ára í varanlegt fóstur,
- d. fósturlát eftir 18 vikna meðgöngu,
- e. andvanafæðingu eftir 22ja vikna meðgöngu.

II. KAFLI Greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði.

2. gr. Foreldri á innlendum vinnumarkaði.

Foreldri sem starfar á innlendum vinnumarkaði öðlast rétt til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði eftir að hafa verið samfelld í starfi, sbr. 1. mgr. 4. gr., í sex mánuði á innlendum vinnumarkaði fyrir fæðingardag barns eða þann tíma þegar barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur. Þegar kona hefur töku fæðingarorlofs fyrir fæðingardag barns, sbr. 2. mgr. 8. gr., 11. gr. og 4. mgr. 17. gr. laganna um fæðingar- og foreldraorlof, skal þó miða við þann dag er hún hefur fæðingarorlof að því er hana varðar.

Mánaðarleg greiðsla til foreldris skv. 1. mgr., sem er starfsmaður og leggur niður störf, skal nema 80% af meðaltali heildarlauna og skal miða við tvö tekjuár á undan fæðingarári barns eða þess árs er barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur. Til launa teljast hvers konar laun og aðrar þóknanir samkvæmt lögum um tryggingagjald. Jafnframt teljast til launa þær greiðslur sem koma til skv. a–d-liðum 3. gr.

Mánaðarleg greiðsla til foreldris skv. 1. mgr., sem er sjálfstætt starfandi og leggur niður störf, skal nema 80% af reiknuðu endurgjaldi sem greitt hefur verið tryggingagjald af fyrir sama tímabil og kveðið er á um í 2. mgr.

Mánaðarleg greiðsla til foreldris sem hefur bæði verið starfsmaður og sjálfstætt starfandi skal nema 80% af meðaltali heildartekna skv. 2. og 3. mgr.

Meðaltal heildarlauna miðast við þann fjölda mánaða á umræddu viðmiðunartímabili sem foreldri hefur starfað á innlendum vinnumarkaði, sbr. 3. gr. Aldrei skal þó miða við færri mánuði en fjóra við útreikninga á meðaltali heildarlauna.

Þrátt fyrir 2.–4. mgr. skal mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til foreldris í fæðingarorlofi aldrei nema hærri fjárhæð en 480.000 kr.

Greiðsla í fæðingarorlofi til foreldris í 25–49% starfi í hverjum mánuði skal aldrei vera lægri en sem nemur 67.184 kr. á mánuði og greiðsla til foreldris í 50–100% starfi í hverjum mánuði skal aldrei vera lægri en sem nemur 93.113 kr. á mánuði.

Þegar foreldri uppfyllir skilyrði 1. mgr. en hefur ekki starfað á innlendum vinnumarkaði á viðmiðunartímabili skv. 2.–3. mgr. skal foreldrið öðlast rétt til lágmarksgreiðslna skv. 7. mgr. í samræmi við starfshlutfall þess.

Foreldri á innlendum vinnumarkaði sem á rétt til fæðingarorlofs skv. 8. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, með síðari breytingum, en uppfyllir ekki skilyrði 1. mgr., á rétt á fæðingarstyrk skv. 18. gr. laganna, sbr. þó 9. mgr. 19. gr. laganna.

Ætli foreldri að haga fæðingarorlofi á þann veg að það verði tekið samhliða minnkuðu starfshlutfalli, með samkomulagi við vinnuveitanda, skulu greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði nema 80% af meðaltali þeirra heildarlauna sem svara til þess starfshlutfalls sem fæðingarorlofið telst til.

3. gr. Þátttaka á innlendum vinnumarkaði.

Það að starfa á innlendum vinnumarkaði í skilningi IV., V. og VIII. kafla laga um fæðingar- og foreldraorlof, með síðari breytingum, felur í sér að starfa í annarra þjónustu í a.m.k. 25% starfshlutfalli í hverjum mánuði eða að starfa við eigin rekstur, án tillits til félagsforms, í því umfangi að hlutaðeiganda er gert að standa mánaðarlega, eða með öðrum reglulegum hætti samkvæmt ákvörðun skattyfirvalda, skil á tryggingagjaldi.

Til þátttöku á vinnumarkaði telst enn fremur:

- a. orlof eða leyfi samkvæmt lögum, kjarasamningi eða ráðningarsamningi þótt ólaunað sé að hluta eða öllu leyti,

- b. sá tími sem foreldri fær greiddar atvinnuleysisbætur, er á biðtíma eftir slíkum bótum eða hefði átt rétt á þeim hefði foreldrið skráð sig án atvinnu samkvæmt lögum nr. 12/1997, um atvinnuleysistryggingar. Hið sama gildir eigi foreldri rétt á greiðslum úr Tryggingasjóði sjálfstætt starfandi einstaklinga samkvæmt lögum nr. 46/1997, um Tryggingasjóð sjálfstætt starfandi einstaklinga,
- c. sá tími sem foreldri fær greidda sjúkra- eða slysadagpeninga, er á biðtíma eftir dagpeningum eða hefði átt rétt á þeim hefði foreldri sótt um þá til Tryggingastofnunar ríkisins samkvæmt lögum nr. 117/1993, um almannatryggingar, enda hafi foreldri látið af launuðum störfum af heilsufarsástæðum,
- d. sá tími sem foreldri nýtur bóta frá tryggingafélagi sem koma í stað launa vegna tímabundins atvinnuþjóns af völdum slysa.

Hlutaðeigandi úthlutunarnefnd, sbr. lög um atvinnuleysistryggingar, metur hvort foreldri hefði átt rétt á atvinnuleysisbótum hefði foreldri skráð sig án atvinnu á þeim tíma sem um er að ræða, sbr. b-lið 2. mgr. Um rétt til atvinnuleysisbóta fer samkvæmt skilyrðum laga um atvinnuleysistryggingar. Hið sama gildir eigi foreldri rétt á greiðslum úr Tryggingasjóði sjálfstætt starfandi einstaklinga samkvæmt lögum um Tryggingasjóð sjálfstætt starfandi einstaklinga.

Tryggingastofnun ríkisins, sbr. lög um almannatryggingar, metur hvort foreldri hefði átt rétt á sjúkradagpeningum hefði foreldri sótt um þá fyrir þann tíma sem um er að ræða, sbr. c-lið 2. mgr. Um rétt til sjúkradagpeninga fer samkvæmt skilyrðum laga um almannatryggingar.

4. gr. Samfelld starf.

Með samfelldu starfi er átt við að foreldri hafi verið í a.m.k. 25% starfi í hverjum mánuði á innlendum vinnumarkaði yfir tiltekið tímabil. Enn fremur telst til samfellds starfs þau tilvik sem talin eru upp í a–d-lið 2. mgr. 3. gr.

5. gr. Starfshlutfall.

Þegar meta á starfshlutfall starfsmanns skv. 6. mgr. 13. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, með síðari breytingum, skal fara eftir fjölda vinnustunda foreldris á mánuði á sex mánaða samfelldu tímabili fyrir fæðingardag barns eða þann tíma þegar barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varanlegt fóstur. Þegar kona hefur töku fæðingarorlofs fyrir fæðingardag barns, sbr. 2. mgr. 8. gr., 11. gr., og 4. mgr. 17. gr. laganna, skal þó miða við þann dag er hún hefur fæðingarorlof af því er hana varðar. Foreldri sem hefur unnið 86–172 vinnustundir á mánuði telst vera í 50–100% starfi en foreldri sem hefur unnið 43–85 stundir á mánuði telst vera í 25–49% starfi. Þó skal jafnan taka tillit til fjölda vinnustunda sem teljast fullt starf samkvæmt kjarasamningi.

Sé foreldri ekki í sama starfshlutfalli á sex mánaða samfelldu tímabili fyrir fæðingardag barns eða þann tíma þegar barn kemur inn á heimili við ættleiðingu eða varnlegt fóstur skal miða við meðaltal starfshlutfalls yfir tímabilið. Þó má foreldri aldrei vera í minna en 25% starfshlutfalli í hverjum mánuði, sbr. 1. mgr. 4. gr.

Starfshlutfall foreldris sem fær greiddar atvinnuleysisbætur á þeim tíma sem um ræðir miðast við það starfshlutfall sem tekið er mið af við útreikning atvinnuleysisbóta.

Starfshlutfall foreldris sem fær greidda sjúkra- eða slysadagpeninga miðast við það starfshlutfall sem tekið er mið af við útreikning dagpeninga.

Þegar meta á starfshlutfall sjálfstætt starfandi foreldris skal fara eftir viðmiðunarreglum ríkisskattstjóra um reiknað endurgjald í staðgreiðslu á því ári sem um ræðir.

Sé um að ræða launað starf við gæslu barna í heimahúsi telst heilsdagsgæsla eins barns á mánuði nema fjórðungi úr fullu starfi eða 43 vinnustundum á mánuði, sbr. reglugerð um daggæslu barna í heimahúsum. Leggja skal fram staðfestingu á starfsleyfi og tekjum.

Vinnuframlag maka bónda á búinu skal metið sem a.m.k. 50% starfshlutfall bóndans þegar makinn er hvorki formlega skráður sem aðili að búrekstri né starfar utan búsin.

6. gr. Leiðrétting á ofgreiddum greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði.

Hafi foreldri fengið hærri greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði en því bar samkvæmt álagningu skattfyrivalda eða af öðrum ástæðum skal Tryggingastofnun ríkisins senda út greiðsluáskorun til foreldris vegna fjárhæðarinnar ásamt viðbættu 15% álagi. Þegar foreldri telur að því verði eigi kennt um þá annmarka er leiðdu til ákvörðunar Tryggingastofnunar um hærri greiðslur úr sjóðnum skal foreldri færa skriflega fyrir því rök innan fjögurra vikna frá því að greiðsluáskorun sannanlega barst foreldri. Tryggingastofnun skal taka afstöðu til þess innan fjögurra vikna frá því að erindið barst stofnuninni hvort rök foreldris leiði til þess að fella skuli niður álagið. Ákvarðanir Tryggingastofnunar samkvæmt ákvæði þessu eru kærnanlegar til Úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála.

Endurgreiði foreldri ekki ofgreiddar greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði samkvæmt greiðsluáskorun, sbr. 1. mgr., skal innheimtuaðilum skv. 111. gr. laga nr. 90/2003, um tekjuskatt og eignarskatt, falin innheimtan. Um skuldajöfnun á móti inneign foreldris vegna ofgreiddra skatta, barnabóta og vaxtabóta samkvæmt lögum um tekjuskatt og eignarskatt gilda almennar reglur um skuldajöfnuð og reglugerðir um barnabætur og vaxtabætur. Endurgreiðsla foreldra á ofgreiddum greiðslum ásamt viðbættu álagi samkvæmt ákvæði þessu skulu renna í Fæðingarorlofssjóð.

7. gr. Leiðrétting á vangreiddum greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði.

Hafi foreldri fengið lægri greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði en því bar samkvæmt álagningu skattfyrivalda eða samkvæmt niðurstöðu úrskurðarnefndar fæðingar- og foreldraorlofsmála skal Tryggingastofnun ríkisins greiða þá fjárhæð sem vangreidd var úr Fæðingarorlofssjóði eins og fljótt og unnt er eftir að leiðrétting hefur verið gerð. Skal jafnframt greiða vexti af fjárhæðinni skv. 1. mgr. 8. gr. laga nr. 38/2001, um vexti og verðtryggingu, frá þeim tíma sem féð hefði átt að vera greitt úr Fæðingarorlofssjóði til þess tíma er greiðslan er innt af hendi. Þegar greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði eru vangreiddar vegna skorts á upplýsingum frá foreldri falla vextir niður.

III. KAFLI Lenging á fæðingarorlofi.

8. gr. Öryggi og heilbrigði á vinnustöðum.

Þegar nauðsynlegt er af öryggis- og heilbrigðisástæðum á vinnustað að veita þungaðri konu leyfi frá störfum, 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, skal hún eiga rétt á greiðslum úr Fæðingarorlofssjóði þann tíma.

Starfsmaður skal leggja fram vottorð vinnuveitanda um leyfið ásamt rökstuðningi hans fyrir ástæðum þess.

Tryggingastofnun ríkisins getur óskað eftir því að Vinnueftirlit ríkisins endurskoði ákvörðun vinnuveitanda um leyfisveitingu. Beiðni um endurskoðun skal liggja fyrir innan 14 daga frá því ákvörðun var formlega tilkynnt, 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.

9. gr.

Veikindi móður á meðgöngu.

Sé þungaðri konu nauðsynlegt af heilsufarsástæðum að leggja niður launuð störf, sbr. 1. mgr. 3. gr., meira en mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag barns skal hún eiga rétt á greiðslum í fæðingarorlofi þann tíma en þó aldrei lengur en tvo mánuði. Beri fæðingu að fyrir áætlaðan fæðingardag barns fellur heimild til lengingar vegna heilsufarsástæðna niður frá þeim tíma.

Með heilsufarsástæðum er hér átt við:

- a. sjúkdóma sem upp koma vegna meðgöngu og valda óvinnufærni,
- b. sjúkdóma, tímabundna eða langvarandi, sem versna á meðgöngu og valda óvinnufærni,
- c. fyrirbyggjandi meðferð til að koma í veg fyrir fyrirburafæðingu eða til að vernda heilsu fósturs, enda valdi meðferðin óvinnufærni.

Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á fæðingarorlofi samkvæmt ákvæði þessu með vottorði læknis.

Tryggingayfirlæknir skal meta læknisfræðilega hvort lenging fæðingarorlofs er nauðsynleg. Jafnframt þarf að fylgja staðfesting vinnuveitanda þar sem fram kemur hvenær launagreiðslur féllu niður.

10. gr. Fjölburaefæðingar.

Þegar um er að ræða fjölburaefæðingu eiga foreldrar sameiginlegan rétt til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði í þrjá mánuði til viðbótar fyrir hvert barn umfram eitt, enda fæðist tvö eða fleiri börn á lífi.

Foreldrar sem ættleiða eða taka í varanlegt fóstur fleiri börn en eitt á sama tíma eiga sameiginlegan rétt til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði í þrjá mánuði til viðbótar fyrir hvert barn umfram eitt.

11. gr. Lengri sjúkrahúsdvöl barns en sjö dagar.

Þurfi barn að dvelja á sjúkrahúsi lengur en sjö daga í beinu framhaldi af fæðingu er heimilt að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs um þann dagafjölda sem barn dvelur á sjúkrahúsi fyrir fyrstu heimkomu. Þó má aldrei lengja fæðingarorlof af þessari ástæðu lengur en um fjóra mánuði. Heimild þessi á einnig við þegar barn fæðist fyrir áætlaðan fæðingardag og þarf að dvelja lengur á sjúkrahúsi af þeim sökum.

Upphaf greiðslna miðast við fæðingardag barns og lok þeirra við fyrstu heimkomu barns eftir fæðingu. Ef um fjölbura fæðingu er að ræða gildir dvalartími þess barns sem lengur/lengst dvelst á sjúkrahúsinu. Ef barn innritast að nýju á sjúkrahús veitir það ekki rétt til frekari framlengingar á greiðslum. Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á fæðingarorlofi samkvæmt ákvæði þessu með vottorði læknis. Tryggingayfirlæknir skal meta læknisfræðilega hvort lenging fæðingarorlofs er nauðsynleg.

12. gr. Alvarlegur sjúkleiki barns.

Heimilt er að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarorlofs í allt að þrjá mánuði ef um er að ræða alvarlegan sjúkleika barns sem krefst nánari umönnunar foreldris. Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á fæðingarorlofi samkvæmt ákvæði þessu með vottorði læknis. Tryggingayfirlæknir skal meta læknisfræðilega hvort lenging fæðingarorlofs er nauðsynleg. Greiðslur samkvæmt þessu ákvæði geta átt sér stað í framhaldi af allt að fjögurra mánaða framlengingu fæðingarorlofs vegna barns sem dvelur á sjúkrahúsi lengur en fjóra mánuði eða í framhaldi af útskrift, sbr. 11. gr.

13. gr. Veikindi móður í tengslum við fæðingu.

Heimilt er að framlengja fæðingarorlof móður um allt að tvo mánuði vegna alvarlegra veikinda hennar í tengslum við fæðingu, enda sé hún að mati lækna ófær um að annast barn sitt. Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á fæðingarorlofi samkvæmt ákvæði þessu með vottorði læknis. Tryggingayfirlæknir skal meta læknisfræðilega hvort lenging fæðingarorlofs er nauðsynleg.

IV. KAFLI Greiðsla fæðingarstyrks til foreldra utan vinnumarkaðar.

14. gr. Lögheimilisskilyrði.

Rétt til fæðingarstyrks á foreldri sem er utan vinnumarkaðar eða í minna en 25% starfi að því tilskildu að foreldrið hafi átt lögheimili á Íslandi við fæðingu barns, ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur og síðustu 12 mánuðina þar á undan. Skilyrði um lögheimili er í samræmi við það búsetuskilyrði sem sett er fyrir rétti til að teljast tryggður samkvæmt lögum um almannatryggingar.

Til þess að heimilt sé að taka til greina búsetu í öðrum ríkjum innan Evrópska efnahagssvæðisins á þeim tíma sem um ræðir í 1. mgr. skal foreldri afhenda Tryggingastofnun ríkisins staðfesta yfirlýsingu (E-104) sem sýnir tryggingatímabil er foreldri hefur lokið samkvæmt þeirri löggjöf sem það heyrði undir.

Hafi verið gerður samningur við annað ríki sem nær til greiðslna vegna fæðingar barns, ættleiðingar eða töku barns í varanlegt fóstur skal meta búsetu foreldris í því ríki samkvæmt ákvæðum samningsins.

15. gr. Tilhögun greiðslna.

Greiðsla fæðingarstyrks til foreldris skal innt af hendi eftir á fyrir undanfarandi mánuð, fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Fæðingarstyrkur til foreldra utan vinnumarkaðar eða í minna en 25% starfi skal vera 41.621 kr. á mánuði.

Greiðsla fæðingarstyrks vegna fæðingar getur í fyrsta lagi hafist fyrsta virkan dag þess mánaðar sem fer á eftir fæðingarmánuði barns og er þá greitt fyrir fæðingarmánuð barns óháð hvaða mánaðardag barn fæddist.

Greiðsla fæðingarstyrks vegna ættleiðingar eða töku barns í varanlegt fóstur getur í fyrsta lagi hafist fyrsta virkan dag þess mánaðar sem fer á eftir þeim mánuði er barn kemur inn á heimili eða þeim mánuði sem ferð foreldris/foreldra hefst til að sækja barnið til annars lands.

Foreldri getur ákveðið að greiðslur hefjist síðar en greiðslum þarf að ljúka áður en barnið nær 18 mánaða aldri er rétturinn vegna fæðingar barns fellur sjálfkrafa niður. Réttur til fæðingarstyrks vegna ættleiðingar og varanlegs fósturs fellur niður 18 mánuðum eftir að barnið kom inn á heimilið. Óheimilt er að skipta greiðslutímabili fæðingarstyrks yfir á fleiri en eitt tímabil.

V. KAFLI Greiðsla fæðingarstyrks til foreldra í námi.

16. gr. Lögheimilisskilyrði.

Rétt til fæðingarstyrks á foreldri sem hefur verið í fullu námi, sbr. 18. gr., í a.m.k. sex mánuði á síðustu 12 mánuðum fyrir fæðingu barns, frumættleiðingu eða varanlegt fóstur að því tilskildu að foreldrið hafi átt lögheimili á Íslandi við fæðingu barns, ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur og síðustu 12 mánuðina þar á undan, sbr. þó 17. gr. Skilyrði um lögheimili er í samræmi við það búsetuskilyrði sem sett er fyrir rétti til að teljast tryggður samkvæmt lögum um almannatryggingar.

Til þess að heimilt sé að taka til greina búsetu í öðrum ríkjum innan Evrópska efnahagssvæðisins á þeim tíma sem um ræðir í 1. mgr. skal foreldri afhenda Tryggingastofnun ríkisins staðfesta yfirlýsingu (E-104) sem sýnir tryggingatímabil er foreldri hefur lokið samkvæmt þeirri löggjöf sem það heyrði undir.

Hafi verið gerður samningur við annað ríki sem nær til greiðslna vegna fæðingar barns, ættleiðingar eða töku barns í varanlegt fóstur skal meta búsetu foreldris í því ríki samkvæmt ákvæðum samningsins.

17. gr. Undanþágur frá lögheimilisskilyrði.

Þrátt fyrir ákvæði 16. gr. er heimilt á grundvelli umsóknar að greiða fæðingarstyrk til foreldris sem hefur flutt lögheimili sitt tímabundið vegna náms erlendis enda hafi foreldri átt lögheimili hér á landi samfellt í a.m.k. fimm ár fyrir flutning. Skal foreldri jafnframt fullnægja öðrum skilyrðum 19. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, með síðari breytingum, og 18. gr., sbr. þó 19. og 20. gr. reglugerðar þessarar.

Skilyrði samkvæmt ákvæði þessu er að fyrir liggi yfirlýsing frá almannatryggingum í búsetulandi um að foreldri eigi ekki rétt á greiðslum vegna fæðingar, ættleiðingar eða töku barns í varanlegt fóstur í því ríki.

Njóti foreldri greiðslu vegna sömu fæðingar, ættleiðingar eða varanlegs fósturs í búsetulandinu kemur hún til frádráttar fæðingarstyrknum, sbr. 3. mgr. 33. gr. laganna.

18. gr. Fullt nám.

Fullt nám í skilningi laga um fæðingar- og foreldraorlof og reglugerðar þessarar telst vera 75–100% samfellt nám í viðurkenndri menntastofnun innan hins almenna menntakerfis á Íslandi í a.m.k. sex mánuði á síðustu 12 mánuðum fyrir fæðingu barns, ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur. Sama á við um 75–100% nám á háskólastigi og það nám annað sem gerir sambærilegar kröfur til undirbúningsmenntunar og nám á háskólastigi. Heimilt er að meta sambærilegt nám í öðrum ríkjum, enda uppfylli foreldri lögheimilisskilyrði skv. 16. gr. eða undanþáguákvæði 17. gr. reglugerðar þessarar. Einstök námskeið teljast ekki til fulls náms.

Leggja skal fram staðfestingu frá viðkomandi skóla um að foreldri hafi verið skráð í 75–100% nám og hafi sýnt viðunandi námsárangur. Þá er heimilt að taka tillit til ástundunar náms á þeirri önn er barn fæðist.

Verklegt nám sem stundað hefur verið á Íslandi á síðustu sex mánuðum fyrir fæðingu barns, ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur skal meta sem fullt nám veiti það ekki rétt til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði skv. II. kafla.

19. gr. Undanþága vegna veikinda móður á meðgöngu.

Heimilt er að greiða móður fæðingarstyrk sem námsmanni þó að hún fullnægi ekki skilyrðum 2. mgr. 18. gr. um viðunandi námsárangur og/eða ástundun enda hafi hún ekki getað stundað nám á meðgöngu vegna heilsufarsástæðna skv. 2. mgr. 9. gr. Skal hún sannanlega hafa verið skráð í nám skv. 1. mgr. 18. gr. og fengið greidda sjúkradagpeninga, verið á biðtíma eftir dagpeningum á þeim tíma eða hefði átt rétt á þeim fyrir umrætt tímabil samkvæmt lögum um almannatryggingar. Skal móðir jafnframt fullnægja öðrum skilyrðum 19. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, með síðari breytingum, og 16. gr., sbr. þó 17. gr., og 18. gr., sbr. þó 20. gr. reglugerðar þessarar. Tryggingastofnun ríkisins metur hvort móðir hefði átt rétt á sjúkradagpeningum fyrir þann tíma sem um er að ræða samkvæmt lögum um almannatryggingar.

Umsókn skal fylgja staðfesting frá viðkomandi skóla um að móðir hafi verið skráð í nám á því tímabili sem um ræðir og vottorð frá lækni. Tryggingayfirlæknir skal meta læknisfræðilega hvort skilyrði 1. mgr. séu uppfyllt, sbr. einnig 2. mgr. 9. gr.

20. gr. Undanþága vegna námsloka foreldris.

Heimilt er á grundvelli umsóknar að greiða foreldri fæðingarstyrk sem námsmanni þó að foreldri fullnægi ekki skilyrði 1. mgr. 18. gr. um fullt nám þegar foreldri á eftir minna en sem nemur 75% af námi á síðustu önn í námi og ljóst er að viðkomandi er að ljúka ákveðinni prófgráðu. Skal foreldri jafnframt fullnægja öðrum skilyrðum 19. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, með síðari breytingum, og 16. gr., sbr. þó 17. gr., og 18. gr., sbr. þó 19. gr. reglugerðar þessarar.

21. gr. Tilhögun greiðslna.

Greiðsla fæðingarstyrks til foreldris skal innt af hendi eftir á fyrir undanfarandi mánuð, fyrsta virkan dag hvers mánaðar. Fæðingarstyrkur til foreldra í fullu námi skal vera 93.113 kr. á mánuði.

Greiðsla fæðingarstyrks vegna fæðingar getur í fyrsta lagi hafist fyrsta virkan dag þess mánaðar sem fer á eftir fæðingarmánuði barns og er þá greitt fyrir fæðingarmánuð barns óháð hvaða mánaðardag barn fæddist.

Greiðsla fæðingarstyrks vegna ættleiðingar eða töku barns í varanlegt fóstur getur í fyrsta lagi hafist fyrsta virkan dag þess mánaðar sem fer á eftir þeim mánuði er barn kemur inn á heimili eða þeim mánuði sem ferð foreldris/foreldra hefst til að sækja barnið til annars lands.

Foreldri getur ákveðið að greiðslur hefjist síðar en greiðslum þarf að ljúka áður en barnið nær 18 mánaða aldri er rétturinn vegna fæðingar barns fellur sjálfkrafa niður. Réttur til fæðingarstyrks vegna ættleiðingar eða varanlegs fósturs fellur niður 18 mánuðum eftir að barnið kom inn á heimilið. Óheimilt er að skipta greiðslutímabili fæðingarstyrks yfir á fleiri en eitt tímabil.

VI. KAFLI Lenging á greiðslu fæðingarstyrks.

22. gr. Fjölbura fæðingar.

Þegar um er að ræða fjölbura fæðingu eiga foreldrar sameiginlegan rétt á fæðingarstyrk í þrjá mánuði til viðbótar fyrir hvert barn umfram eitt, enda fæðist tvö eða fleiri börn á lífi.

Foreldrar sem ættleiða eða taka í varanlegt fóstur fleiri börn en eitt á sama tíma eiga sameiginlegan rétt á fæðingarstyrk í þrjá mánuði til viðbótar fyrir hvert barn umfram eitt.

23. gr. Lengri sjúkrahúsdvöl barns en sjö dagar.

Þurfi barn að dvelja á sjúkrahúsi lengur en sjö daga í beinu framhaldi af fæðingu er heimilt að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarstyrks um þann dagafjölda sem barn dvelur á sjúkrahúsi fyrir fyrstu heimkomu. Þó má aldrei lengja réttinn til fæðingarstyrks af þessari ástæðu lengur en um fjóra mánuði. Heimild þessi á einnig við þegar barn fæðist fyrir áætlaðan fæðingardag og þarf að dvelja lengur á sjúkrahúsi af þeim sökum.

Upphaf greiðslu fæðingarstyrks miðast við fæðingardag barns og lok hennar við fyrstu heimkomu barns eftir fæðingu. Ef um fjölbura fæðingu er að ræða gildir dvalartími þess barns sem lengur/lengst dvelst á sjúkrahúsinu. Ef barn innritast að nýju á sjúkrahús veitir það ekki rétt til frekari framlengingar á greiðslum.

Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á rétti til fæðingarstyrks samkvæmt ákvæði þessu með vottorði læknis. Tryggingayfirlæknir skal meta læknisfræðilega hvort lenging á rétti til fæðingarstyrks er nauðsynleg.

24. gr. Alvarlegur sjúkleiki barns.

Heimilt er að framlengja sameiginlegan rétt foreldra til fæðingarstyrks í allt að þrjá mánuði ef um er að ræða alvarlegan sjúkleika barns sem krefst nánari umönnunar foreldris.

Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á rétti til fæðingarstyrks samkvæmt ákvæði þessu með vottorði læknis. Tryggingayfirlæknir skal meta læknisfræðilega hvort lenging á rétti til fæðingarstyrks er nauðsynleg.

Greiðslur samkvæmt ákvæði þessu geta átt sér stað í framhaldi af allt að fjögurra mánaða framlengingu réttar til fæðingarstyrks vegna barns sem dvelur á sjúkrahúsi lengur en fjóra mánuði eða í framhaldi af útskrift, sbr. 23. gr.

25. gr. Veikindi móður í tengslum við fæðingu.

Heimilt er að framlengja rétt móður til fæðingarstyrks um allt að tvo mánuði vegna alvarlegra veikinda hennar í tengslum við fæðingu.

Rökstyðja skal þörf fyrir lengingu á rétti til fæðingarstyrks samkvæmt ákvæði þessu með vottorði læknis. Tryggingayfirlæknir skal meta læknisfræðilega hvort lenging á rétti til fæðingarstyrks er nauðsynleg.

VII. KAFLI Sameiginleg ákvæði.

26. gr. Ósamrýmanleg réttindi.

Greiðslur frá öðrum ríkjum vegna sömu fæðingar og fyrir sama tímabil koma til frádráttar við greiðslu úr Fæðingarorlofssjóði og greiðslu fæðingarstyrks.

Hafi foreldri verið búsett erlendis og öðlast þar rétt til greiðslna í tengslum við fæðingu, ættleiðingu eða töku barns í varanlegt fóstur skulu fylgja með umsókn til Tryggingastofnunar ríkisins gögn sem staðfesta hvort foreldri muni njóta greiðslna í því ríki vegna sömu fæðingar, ættleiðingar eða töku barns í varanlegt fóstur. Njóti foreldri greiðslna í öðru ríki skulu jafnframt koma fram fjárhæðir þeirra og greiðslutímabil.

27. gr.

Kæruleiðir.

Kæra vegna ágreiningsefna sem kunna að rísa á grundvelli reglugerðar þessarar skal berast úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála skriflega innan þriggja mánaða frá því aðila máls var tilkynnt um ákvörðun.

VIII. KAFLI

Fjármál og eftirlit.

28. gr.

Eftirlit.

Skattyfirvöld skulu annast eftirlit með framkvæmd reglugerðar þessarar, nema annars sé sérstaklega getið.

29. gr.

Viðurlög.

Brot á ákvæðum reglugerðar þessarar geta varðað viðurlögum skv. 31. gr. a laga um fæðingar- og foreldraorlof, með síðari breytingum.

30. gr.

Fæðingarorlofssjóður.

Fæðingarorlofssjóður skal fjármagnaður með tryggingagjaldi, sbr. lög um tryggingagjald, auk vaxta af innstæðufé sjóðsins.

Fæðingarorlofssjóður skal vera í vörslu Tryggingastofnunar ríkisins sem sér um reikningshald, daglega afgreiðslu og ávöxtun sjóðsins. Stofnunin skal auk þess sjá um afgreiðslu fæðingarstyrks. Skal Fæðingarorlofssjóður vera fjárhagslega aðskilinn frá öðrum rekstrarþáttum stofnunarinnar.

Félagsmálaráðherra hefur fjárhagslegt eftirlit með Fæðingarorlofssjóði og skal gæta þess að sjóðurinn hafi nægilegt laust fé til að standa við skuldbindingar sínar.

Kostnaður af rekstri sjóðsins greiðist af tekjum hans. Tryggingastofnun ríkisins fær greitt samkvæmt samningi við félagsmálaráðuneytið fyrir þá þjónustu sem stofnunin innir af hendi vegna Fæðingarorlofssjóðs.

Reikningar Fæðingarorlofssjóðs skulu endurskoðaðir af Ríkisendurskoðun og birtir ár hvert í Lögbirtingablaði.

31. gr.

Fjárlagagerð.

Við undirbúning fjárlaga ár hvert skal Tryggingastofnun ríkisins gera fjárhagsáætlun fyrir viðkomandi rekstrarár Fæðingarorlofssjóðs sem félagsmálaráðherra leggur fyrir fjármálaráðherra.

Í fjárhagsáætluninni skulu meðal annars koma fram áætlaðar greiðslur til foreldra sem njóta réttar í fæðingarorlofi ásamt áætluðum rekstrargjöldum vegna umsýslu Fæðingarorlofssjóðsins.

32. gr.

Upplýsingagjöf til foreldra.

Tryggingastofnun ríkisins skal sjá til þess að allar upplýsingar um réttindi foreldra til greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði og til greiðslu fæðingarstyrks verði aðgengilegar þeim sem á þurfa að halda.

VI. KAFLI

Gildistaka.

33. gr.

Reglugerð þessi, sem sett er samkvæmt heimild í 7. og 11. mgr. 13. gr., 6. mgr. 15. gr., 2. mgr. 15. gr. a, 2. mgr. 15. gr. b, 4. mgr. 17. gr., 3. mgr. 18. gr., 3. og 10. mgr. 19. gr., 3. mgr. 23. gr. og 35. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, nr. 95/2000, með síðari breytingum, öðlast gildi 1. janúar 2005.

Jafnframt falla úr gildi reglugerð nr. 909/2000, um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði og greiðslu fæðingarstyrks, og reglugerðir um breytingu á þeirri reglugerð nr. 969/2001, 915/2002, 186/2003 og 1003/2003.

Félagsmálaráðuneytinu, 22. desember 2004.

Árni Magnússon.

SAMKOMULAG
Bandalags háskólamanna, BSRB og Kennarasambands Íslands
annars vegar
og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launaneftar sveitarfélaga
hins vegar
um tiltekin atriði er varða réttindi starfsmanna í ofangreindum samtökum

1. kafli: Um tilhögun fæðingarorlofs

1.1 Gildissvið

1.1.1 Kafli þessi tekur til foreldris sem er í a.m.k. 25% starfi og starfað hefur í samfelld 6 mánuði fyrir fæðingu barns síns hjá hlutaðeigandi launagreiðanda og er með gilda ráðningu við upphaf orlofsins.

1.2 Réttarstaða starfsmanna í fæðingarorlofi

1.2.1 Um uppsöfnun og vernd réttinda í fæðingarorlofi fer skv. 14. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof, þó með þeirri viðbót sem talin er upp hér á eftir.

1.2.2 Starfsmaður sem hefur töku fæðingarorlofs telst skv. framangreindu vera leystur undan vinnuskyldu á meðan á fæðingarorlofi hans stendur, sbr. 29. gr. framangreindra laga.

Starfsmaður launagreiðanda sem er í fæðingarorlofi nýtur réttinda til greiðslu sumarorlofs, persónu- og orlofsuppbótar. Starfsmaður er áfram í þeim lífeyrissjóði(um) sem hann hefur tilheyrt sem starfsmaður launagreiðanda, en launagreiðandi ber ábyrgð á réttindaávinnslu starfsmanns í b-deild Lífeyrissjóðs starfsmanna ríkisins og í sambærilegum lífeyrissjóðum sveitarfélaga.

1.2.3 Starfsmaður sem nýtur fyrirframgreiðslu launa skal eiga rétt til fyrirframgreiðslu frá launagreiðanda þann mánuð sem hann hefur töku fæðingarorlofs og fellur sá réttur niður þann mánuð sem hann kemur til baka úr fæðingarorlofi.

2. kafli: Réttur starfsmanns vegna veikinda og slysa

2.1 Tilkynningar, vottorð og útlagður kostnaður

2.1.1 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.

2.1.2 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 endurteknar fjarvistir starfsmanns, skal hann sanna óvinnufærni sína með læknisvottorði eftir nánari ákvörðun forstöðumanns/yfirmanns.

2.1.3 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.

2.1.4 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.

2.1.5 Endurgreiða skal starfsmanni gjald vegna læknisvottorða sem krafist er skv. gr. 2.1.1-2.1.5. Sama gildir um viðtal hjá lækni vegna öflunar vottorðs.

2.1.6 Vinnuveitandi greiði starfsmanni þau útgjöld sem starfsmaður hefur orðið fyrir af völdum slyss á vinnustað

og slysatryggingar almannatrygginga bæta ekki skv. 27. gr. laga nr. 117/1993 um almannatryggingar.

2.2 Réttur til launa vegna veikinda og slysa

2.2.1 Starfsmaður sem ráðinn er til starfa á mánaðarlaunum skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í a.m.k. 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 2.2.6 - 2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en hér segir:

Starfstími Fjöldi daga 0- 3 mánuði í starfi 14 dagar Næstu 3 mánuði í starfi 35 dagar Eftir 6 mánuði í starfi 119 dagar Eftir 1 ár í starfi 133 dagar Eftir 7 ár í starfi 175 dagar

Við framantalinn rétt bætist auk þess réttur til mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi í 13 vikur eða 91 dag ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 2.2.6-2.2.7.

Starfstími Fjöldi daga Eftir 12 ár í starfi 273 dagar Eftir 18 ár í starfi 360 dagar

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

2.2.2 Starfsmaður sem ráðinn er í tímavinnu, sbr. þó gr. 2.2.3, eða er ráðinn skemur en 2 mánuði, skal halda launum skv. gr. 2.2.6 - 2.2.7 svo lengi sem veikindadagar hans, taldir í almanaksdögum, verða ekki fleiri á hverjum 12 mánuðum en 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. Við þessi laun bætast ekki greiðslur skv. gr. 2.2.6-2.2.7.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

2.2.3 Réttur eftirlaunaþega í tímavinnu, eða annars konar vinnu, til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa skal vera 1 mánuður á hverjum 12 mánuðum. Laun í veikindum skal miða við meðaltal dagvinnulauna síðustu 3 mánuði fyrir veikindi.

Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa.

2.2.4 Starfsmaður sem skilar vinnuskyldu sinni óreglubundið eða með öðrum hætti en dagvinnumaður í reglubundinni vinnu, skal teljast hafa verið fjarverandi í eina viku þegar hann hefur verið óvinnufær vegna veikinda eða slysa sem nemur vikulegri vinnuskyldu hans og hlutfallslega þegar um styttri eða lengri fjarvist vegna óvinnufærni er að ræða.

2.2.5 Við mat á ávinnsurétti starfsmanns skv. gr. 2.2.1 skal auk þjónustualdurs hjá viðkomandi launagreiðanda einnig telja þjónustualdur hjá stofnunum ríkis, sveitarfélögum og sjálfseignarstofnunum sem kostaðar eru að meirihluta til af almannafé, enda er átt við starfstíma á kjörum skv. lögum nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna.

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.

2.2.6 Í fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns greiðast auk mánaðarlauna skv. gr. 1.1.1 í kjarasamningi, fastar greiðslur svo sem fyrir yfirvinnu, vakta-, gæsluvakta- og óþægindaálag og greiðslur fyrir eyður í vinnutíma enda sé um að ræða fyrirfram ákveðinn vinnutíma samkvæmt reglubundnum vöktum eða reglubundinni vinnu starfsmanns sem staðið hefur í 12 almanaksmánuði eða lengur eða er ætlað að standa a.m.k. svo lengi. Í veikindum kennara skal greiða samkvæmt þeirri stundaskrá sem í gildi er eða síðast gildi miðað við upphaf veikinda hans.

2.2.7 Eftir fyrstu viku veikinda- og slysaforfalla eða þann tíma sem svarar til einnar viku vinnuskyldu starfsmanns, skal hann auk launa sem greidd verða skv. gr. 2.2.6, fá greitt meðaltal þeirra yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 12 mánaðarleg uppgjörstímabil yfirvinnu eða síðustu 12 heilu almanaksmánuðina.

Við útreikning yfirvinnustunda samkvæmt þessari grein skal ekki telja með þær yfirvinnustundir sem greiddar hafa verið skv. gr. 2.2.6.

Starfsmaður skóla og annarra stofnana þar sem venjuleg starfsemi liggur niðri hluta ársins, skal í stað reglu þessarar aðeins fá greidda aðra yfirvinnu en greinir í gr. 2.2.6 þá mánuði sem venjuleg starfsemi fer fram og skal yfirvinnustundafjöldinn ákveðinn með því að finna mánaðarlegt meðaltal þeirra tilfallandi yfirvinnustunda sem hann fékk greiddar síðustu 9 heilu starfsmánuði stofnunarinnar eða samsvarandi tímallengd ef starfsmánuðir eru færri eða fleiri.

2.2.8 Ef starfsmaður er fjarverandi vegna orlofs á viðmiðunartímabili skv. gr. 2.2.7, skal telja að hann hafi sama meðaltal yfirvinnu orlofsdagana og hinn hluta tímabilsins.

2.2.9 Verði starfsmaður óvinnufær af völdum slyss á vinnustað eða á eðlilegri leið til eða frá vinnu, greiðast laun skv. gr. 2.2.7 frá upphafi fjarvistanna.

2.2.10 Ef starfsmaður að lækni ráði og með leyfi forstöðumanns vinnur skert starf vegna slyss eða veikinda, skal miða greiðslu veikindalauna fyrir dagvinnu við það starfshlutfall sem vantar á að hann sinni fullu starfi.

2.3 Starfshæfnisvottorð

2.3.1 Starfsmaður sem verið hefur óvinnufær vegna veikinda eða slysa samfelld í 1 mánuð eða lengur, má ekki hefja starf að nýju nema lækni votti að heilsa hans leyfi. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

2.4 Lausn frá störfum vegna endurtekinnar eða langvarandi óvinnufærni vegna veikinda eða slysa

2.4.1 Ef starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda eða slysa svo mánuðum skiptir á hverju ári um fimm ára tímabil og ekki er skýlaust vottað samkvæmt ákvæðum gr. 2.3.1 að hann hafi fengið heilsubót sem ætla megi varanlega, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

2.4.2 Þegar starfsmaður hefur verið samfelld frá vinnu vegna veikinda eða slysa launalaust í jafnlangan tíma og þann tíma er hann átti rétt á að halda launum í fjarveru sinni skv. gr. 2.2.1, má leysa hann frá störfum vegna heilsubrests.

2.4.3 Ekki skulu framangreind ákvæði um veikinda- og slysaforföll vera því til fyrirstöðu að starfsmaður láti af störfum er hann óskar þess ef hann er samkvæmt lækni vottorði orðinn varanlega ófær um að gegna starfi vegna vanheilsu. Krefjast má vottorðs trúnaðarlæknis hlutaðeigandi stofnunar.

2.5 Lausnarlaun og laun til maka látins starfsmanns

2.5.1 Þegar starfsmaður er leystur frá störfum skv. gr. 2.4.1-2.4.3, skal hann halda föstum launum skv. gr. 2.2.6 í 3 mánuði.

2.5.2 Sama gildir um greiðslu vegna látins starfsmanns ef hinn látni var í hjúskap, staðfestri samvist, skráðri sambúð eða sambúð sem að öðru leyti má jafna til hjúskapar í merkingu 44. gr. almannatryggingalaga nr. 117/1993.

2.5.3 Þegar starfsmanni er veitt lausn skv. gr. 2.4.1-2.4.3 eða hann andast, skal greiða laun hans, svo sem ella hefði verið gert, til loka lausnar- eða andlátsmánaðar áður en laun skv. gr. 2.5.1 -2.5.2 koma til álita. Þetta á þó ekki við ef launagreiðslum hefur áður lokið, t.d. vegna þess að réttur til launa í veikindum skv. gr. 2.2.1-2.2.10 var tæmdur.

2.6 Skráning veikindadaga

2.6.1 Halda skal skrá yfir veikindadaga starfsmanns við hverja stofnun. Ef starfsmaður flyst milli starfa, skal leggja saman veikindadaga hans í báðum störfum eftir því sem við á.

2.7 Veikindi og slysaforföll í fæðingarorlofi

2.7.1 Veikindatími starfsmanns í fæðingarorlofi telst ekki til veikindaforfalla og á starfsmaður ekki rétt til launa í veikinda- og slysatilvikum þann tíma.

2.8 Veikindi barna yngri en 13 ára

2.8.1 Annað foreldri á rétt á að vera frá vinnu í samtals 10 vinnudaga (80 vinnuskyldustundir miðað við fullt starf) á hverju almanaksári vegna veikinda barna sinna undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið. Í þessum fjarvistum skal greiða starfsmanni dagvinnulaun og vaktaálag skv. reglubundinni varðskrá/vaktskrá. Réttur þessi hefur ekki áhrif á rétt starfsmanns skv. öðrum greinum.

2.9 Samráðsnefnd

2.9.1 Setja skal á fót samráðsnefnd. Skal hún skipuð fulltrúum samningsaðila, þremur tilnefndum af hvorum aðila samkomulags þessa. Samráðsnefndin skal fjalla um túlkun og útfærslu einstakra ákvæða um veikindarétt skv. samkomulagi þessu.

2.10 Ákvæði til bráðabirgða

2.10.1 Starfsmaður sem hefur, fyrir gildistöku samkomulags þessa, áunnið sér fleiri veikindadaga skv. áðurgildandi reglum, skal halda þeim á meðan á samfeldri ráðningu stendur en um frekari ávinnsu fer skv. samkomulagi þessu.

3. kafli: Um fjölskyldu- og styrktarsjóð

3.1 Hlutverk fjölskyldu- og styrktarsjóðs

3.1.1 Stofnaður skal fjölskyldu- og styrktarsjóður. Hlutverk hans er:

*að taka við iðgjöldum launagreiðanda og ávaxta þau,

*að taka við umsóknum, ákvarða og annast greiðslur til félagsmanna í fæðingarorlofi,

*að taka ákvarðanir um frekari ráðstöfun fjármuna sjóðsins skv. nánari ákvörðun sjóðsstjórnar.

3.1.2 Vegna þess mismunar sem er á greiðslum sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 annars vegar og skv. 13. gr. laga um fæðingar- og foreldraorlof hins vegar fer hluti af iðgjaldi launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð til að greiða þann mismun. Fyrri réttindi sem taka mið af reglugerð nr. 410/1989 teljast að fullu bætt með greiðslum launagreiðanda í sjóðinn.

3.2 Aðild að fjölskyldu- og styrktarsjóði

3.2.1 Sjóðurinn skal vera sameiginlegur fyrir félagsmenn aðildarféлага samtakanna sem eru aðilar að samkomulagi þessu.

3.2.2 Þeir atvinnurekendur og stéttarfélag sem vilja síðar gerast aðilar að sjóði þessum gera það með skriflegri beiðni til sjóðsstjórnar um að þeir óski að gerast aðilar að þessum sjóði og að þeir gangist undir ákvæði samnings þessa. Slík beiðni öðlast gildi þegar sjóðsstjórn hefur fallist á erindið.

3.3 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs

3.3.1 Stjórn fjölskyldu- og styrktarsjóðs skal skipuð þremur fulltrúum tilnefndum af þeim heildarsamtökum sem standa að stofnun sjóðsins.

3.3.2 Reikningar sjóðsins skulu endurskoðaðir árlega af löggiltum endurskoðanda og sendir launagreiðendum sem greiða til sjóðsins.

3.4 Iðgjaldagreiðslur launagreiðanda í fjölskyldu- og styrktarsjóð

3.4.1 Iðgjald launagreiðanda skal nema 0,41% af heildarlaunum þeirra starfsmanna hlutaðeigandi launagreiðanda sem falla undir samkomulag þetta. Iðgjaldið skal greitt mánaðarlega eftirá skv. útreikningi launagreiðanda.

4. kafli: Gildistökuákvæði

4.1 Brottfall fyrri reglna

4.1.1 Viðmið réttinda við reglugerðir nr. 410/1989 og nr. 411/1989 og hliðstæðar reglur hlutaðeigandi sveitarfélaga falla úr gildi við gildistöku samkomulags þessa, svo og reglur um sjálfstætt fæðingarorlof feðra og öll þau atriði kjarasamninga sem lúta að sömu réttindum og reglugerðirnar taka til. Sama gildir um sérstakar ákvarðanir launagreiðanda sem hafa sama markmið eða lúta að feðraorlofi.

Þó gildir áfram samkomulag, dags. 9. nóvember 1988, í gildandi kjarasamningum kennara.

4.2 Endurskoðunarákvæði

4.2.1 Hvor aðili samkomulags þessa getur óskað eftir endurskoðun þess ef lögum um fæðingar- og foreldraorlof er breytt í veigamiklum atriðum, svo sem hvað varðar lengd fæðingarorlofs eða hlutfall launagreiðslna á meðan á því stendur. Sama á við ef kjarasamningar breytast á veigamikinn hátt eða ef breyting verður á verkaskiptingu ríkis og sveitarfélaga svo og ef annað knýjandi tilefni þykir til endurskoðunar.

4.3 Gildistaka

4.3.1 Samkomulag þetta tekur gildi hinn 1. janúar 2001 fyrir öll aðildarfélög hlutaðeigandi samtaka auk Félags íslenskra leikskólakennara og verður hluti af kjarasamningum hlutaðeigandi stéttarfélaga.

YFIRLÝSING

Aðilar eru sammála um að óska eftir því við menntamálaráðherra og fjármálaráðherra að þeir beiti sér fyrir afnámi 21. og 37. gr. laga nr. 72/1996 og afnámi 2. mgr. bráðabirgðaákvæðis laga nr. 70/1996.

Reykjavík, 24. október 2000

F.h. Reykjavíkurborgar F.h. aðildarfélaga BSRB og Félags íslenskra leikskólakennara skv. umboði

F.h. fjármálaráðherra F.h. aðildarfélaga Bandalags háskólamanna

F.h. Launanefndar sveitarfélaga F.h. Kennarasambands Íslands

Tilkynning um fæðingarorlof

Eintak launagreiðanda

samkvæmt lögum nr. 95/2000

Tilkynning skal berast launagreiðanda svo fljótt sem unnt er

Eintak starfsmanns

og í seinasta lagi 8 vikum fyrir væntanlegan fæðingardag barns
Starfsmaður

Nafn	Kennitala
Stéttarfélag	Lífeyrissjóður og deild

B Launagreiðandi: ríkisstofnun/-fyrirtæki

Heiti	Fjárlaganúmer	Kennitala
-------	---------------	-----------

C Starfshlutfall (%) hjá launagreiðanda seinustu 6 mánuði fyrir töku fæðingarorlofs. Föst mán.laun seinasta mánuðinn

6	5. mánuður	4. mánuður	3. mánuður	2. mánuður	1. mánuður	föst laun fyrir dagvinnu

D Fæðingarorlof

<input type="checkbox"/> vegna fæðingar barns	<input type="checkbox"/> vegna frumættleiðingar	<input type="checkbox"/> vegna töku barns í varanlegt fóstur			
væntanlegur fæðingardagur	Dagsetning	upphafsdagur fæðingarorlofs	Dagsetning	upphafsdagur fæðingarorlofs	Dagsetning
<input type="checkbox"/> lenging fæðingarorlofs vegna fleirburafæðingar - fjöldi barna:					

E Taka fæðingarorlofs

frá (dagsetning)	<input type="checkbox"/> orlofstíminn verður samfelldur	<input type="checkbox"/> orlofstímanum verður skipt á fleiri en eitt tímabil
til (dagsetning)	<input type="checkbox"/> orlofinu verður dreift á lengri tíma samhliða vinnu í skertu starfshlutfalli	<input type="checkbox"/> orlofinu verður dreift á lengri tíma
Skýringar		
Sameiginlegur réttur foreldra er 3 mánuðir. Sjálfstæður réttur hvors foreldris fyrir sig er 3 mánuðir. Fæðingarorlof getur styst verið 2 vikur í senn. Móður er skylt að taka fæðingarorlof fyrstu 2 vikurnar eftir fæðingu barns. Réttur til fæðingarorlofs fellur niður er barnið nær 18 mánaða aldri.		

F Heimilar starfsmaður eftirfarandi ?

Já <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> launagreiðanda að senda afrit þessarar tilkynningar ásamt launaupplýsingum til fjölskyldu- og styrktarsjóðs
Já <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Tryggingastofnun ríkisins að senda upplýsingar um fæðingarorlofsgreiðslur til fjölskyldu- og styrktarsjóðs

G Dagsetningar og áritanir starfsmanns og launagreiðanda

dagsetning áritunar starfsmanns	dagsetning áritunar launagreiðanda	áritun launagreiðanda ef tilkynningin er móttækin með fyrirvara um breytingar
áritun starfsmanns		áritun launagreiðanda ef tilkynningin er samþykkt sem samkomulag aðila

Æskilegt er að starfsmaður og launagreiðandi ræði saman um tilhögun fæðingarorlofs áður en eyðublað þetta er útfyllt. Ef báðir eru samþykktir undirritar launagreiðandi í neðri reitinn og staðfestir þar með samkomulagið. Sama gildir ef fæðingarorlof móður er tekið í einu lagi, þar sem hún á rétt á að taka fæðingarorlof sitt samfleytt frá þeim upphafsdegi sem hún ákveður, allt að mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag.

Launagreiðandi skal undirrita tilkynningu þessa með fyrirvara um breytingar, geti hann ekki komið til móts við óskir starfsmanns um tilhögun fæðingarorlofs. Skal launagreiðandi þá innan viku frá móttökudagsetningu og að höfðu samráði við starfsmann, leggja til aðra tilhögun skriflega og tilgreina ástæður. Launagreiðandi skal þá ganga frá tillögu sinni á öðru eyðublaði en þetta eyðublað skal látið fylgja með til staðfestingar á

Umsókn um
fæðingarorlof/greiðslur
úr Fæðingarorlofssjóði
og/eða fæðingarstyrk
skv. lögum nr. 95/2000, sbr. lög nr. 90/2004

Frekari leiðbeiningar og upplýsingar
er að finna aftast í þessu skjali.



1. Nafn móður		2. Kennitala	
3. Heimilisfang		4. Póstnúmer	
5. Sveitarfélag		6. Heimasími / GSM / vinnusími	
7. Netfang		8. Sótt er um (merkið með x þar sem við á): <input type="checkbox"/> fæðingarstyrk <input type="checkbox"/> greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði	
9. Óskað er eftir fæðingarorlofi/fæðingarstyrk í mánuði <input type="checkbox"/> frá fæðingardegi barns <input type="checkbox"/> frá áætluðum fæðingardegi barns <input type="checkbox"/> önnur dagsetning			

Fæðingarorlof móður getur hafist allt að mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag.

10. Nafn föður		11. Kennitala	
12. Heimilisfang		13. Póstnúmer	
14. Sveitarfélag		15. Heimasími / GSM / vinnusími	
16. Netfang		17. Sótt er um (merkið með x þar sem við á): <input type="checkbox"/> fæðingarstyrk <input type="checkbox"/> greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði	
18. Óskað er eftir fæðingarorlofi/fæðingarstyrk í mánuði <input type="checkbox"/> frá fæðingardegi barns <input type="checkbox"/> frá áætluðum fæðingardegi barns <input type="checkbox"/> önnur dagsetning			

Fæðingarorlof föður getur hafist við fæðingu barns eða síðar. Við útreikning á greiðslum telst upphafsdagur fæðingarorlofs vera fæðingardagur barns þó greiðslur hefjist síðar.

19. Sótt er um lengingu á sameiginlegum rétti foreldra vegna fjölbura. Fjöldi barna:

20. Ef foreldrar sækja báðir um greiðslur en eru ekki giftir eða í skráðri óvígðri sambúð

- Forsjárforeldri barns veitir samþykki sitt fyrir fæðingarorlofi forsjárlaus foreldris, sjá bls. 3 í þessu skjali (á aðeins við ef forsjárlaust foreldri sækir um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði). Framvísa þarf faðernisviðurkenningu til að greiðslur geti hafist.
- Foreldrar ætla að fara sameiginlega með forsjá barns og munu skila samkomulagi staðfestu af sýslumanni þar um. Framvísa þarf samningi til að greiðslur geti hafist til foreldris sem barn verður ekki búsett hjá.

Athugið:

Sækja skal um greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði a.m.k. **6 vikum** fyrir áætlaðan fæðingardag.

Sækja skal um fæðingarstyrk a.m.k. **3 vikum** fyrir áætlaðan fæðingardag. Fæðingarstyrkur er samfelldur og greiðist í heilum mánuðum frá fæðingarmánuði barns eða síðar.

Greitt er **eftir á** fyrsta virka dag hvers mánaðar fyrir undanfarandi mánuð.

Til útfyllingar af Fæðingarorlofssjóði / Tryggingastofnun ríkisins

Samkvæmt þessari umsókn greiðist:

Móður frá _____ Föður frá _____ Umsókn afgreidd _____

Kt. móður:

Kt. föður:

21. Hefur móðir á síðustu 14 mánuðum fyrir áætlaðan fæðingardag:				
Verið búsett erlendis?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til	Land	
Áunnið sér rétt til fæðingarorlofs erlendis?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til		
Fengið greiddar atvinnuleysisbætur?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til		
Fengið greidda sjúkra-/slysadagpeninga?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til		
Verið í fæðingar- / foreldraorlofi?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til		
22. Aðrar upplýsingar sem móðir vill koma á framfæri:				

Fæðingarstyrkur

23. Móðir hefur verið:
<input type="checkbox"/> Utan vinnumarkaðar/í minna en 25% starfi
<input type="checkbox"/> Samfellt í a.m.k. sex mánuði í fullu námi á síðustu 12 mánuðum fyrir fæðingardag barns (sbr. meðfylgjandi skólavottorð þar sem námstími, námshlutfall og námsframvinda kemur fram)

Greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði

(hefur verið á innlendum vinnumarkaði a.m.k. 6 síðustu mánuði samfellt í minnst 25% starfi)

24. Greiðslur til móður. Óskað er eftir:
<input type="checkbox"/> Samfelldum greiðslum
<input type="checkbox"/> Skiptingu greiðslna og/eða greiðslum samhliða minnkuðu starfshlutfalli (sbr. tilkynningu um fæðingarorlof)
<input type="checkbox"/> Af greiðslu skal dregið lífeyrissjóðsgjald Nafn lífeyrissjóðs / deild (ef við á)
<input type="checkbox"/> Óskað er eftir að af greiðslum verði dregið í séreignarsjóð Nafn séreignarsjóðs / % af greiðslum
<input type="checkbox"/> Óskað er eftir að af greiðslum verði dregin stéttarfélagsgjöld Ef ekki eru greidd stéttarfélagsgjöld á meðan verið er í fæðingarorlofi falla öll réttindi hjá stéttarfélagi niður Nafn stéttarfélags
25. Óskað er eftir:
<input type="checkbox"/> Lengingu vegna veikinda á meðgöngu frá dags. (fylgja þarf læknavottorð og staðfesting vinnuveitanda á að veikindaréttur sé fullnýttur og að laun hafi fallið niður)
<input type="checkbox"/> Lengingu af öryggis- og heilbrigðisástæðum frá dags. (fylgja þarf staðfesting vinnuveitanda um launalaust leyfi og nauðsyn þess eða áhættumat vegna starfsins)

26. Hefur faðir á síðustu 14 mánuðum fyrir áætlaðan fæðingardag:				
Verið búsettur erlendis?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til	Land	
Áunnið sér rétt til fæðingarorlofs erlendis?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til		
Fengið greiddar atvinnuleysisbætur?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til		
Fengið greidda sjúkra-/slysadagpeninga?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til		
Verið í fæðingar-/ foreldraorlofi?	Nei <input type="checkbox"/> Já <input type="checkbox"/> frá	til		
27. Aðrar upplýsingar sem faðir vill koma á framfæri:				

Fæðingarstyrkur

28. Faðir hefur verið:
<input type="checkbox"/> Utan vinnumarkaðar/í minna en 25% starfi
<input type="checkbox"/> Samfellt í a.m.k. sex mánuði í fullu námi á síðustu 12 mánuðum fyrir fæðingardag barns (sbr. meðfylgjandi skólavottorð þar sem námstími, námshlutfall og námsframvinda kemur fram)

Greiðslur úr Fæðingarorlofssjóði

(hefur verið á innlendum vinnumarkaði a.m.k. 6 síðustu mánuði samfellt í minnst 25% starfi)

29. **Greiðslur til föður.** Óskað er eftir:

- Samfelldum greiðslum
 Skiptingu greiðslna og/eða greiðslum samhliða minnkuðu starfshlutfalli (sbr. tilkynningu um fæðingarorlof)

Af greiðslu **skal** dregið **lífeyrissjóðsgjald**

Nafn lífeyrissjóðs / deild (ef við á)

Óskað er eftir að af greiðslum verði dregið í **séreignarsjóð**

Nafn séreignarsjóðs / % af greiðslum

Óskað er eftir að af greiðslum verði dregin **stéttarfélagsgjöld**

Ef ekki eru greidd stéttarfélagsgjöld á meðan verið er í fæðingarorlofi falla öll réttindi hjá stéttarfélagi niður

Nafn stéttarfélags

Samþykki forsjáforeldris fyrir umgengni forsjálauss foreldris

Undirritað foreldri sem fer með forsjá barns/barna (fleiburafæðing) samþykkir hér með að forsjálaust foreldri hafi umgengni við barnið/börnin í fæðingarorlofi sínu.

Undirskrift forsjáforeldris

Fylgiskjöl

30. Með umsókn fylgja eftirtalin fylgiskjöl (merkið með x þar sem við á):

- Vottorð um væntanlegan fæðingardag barns
 Skattkort móður
 Skattkort föður
 Tilkynning til vinnuveitanda um fæðingarorlof móður
 Tilkynning til vinnuveitanda um fæðingarorlof föður
 Afrit af tveimur síðustu launaseðlum (móður og föður)
 Vottorð um atvinnuleysisbætur
 Vottorð um sjúkra- og/eða slysdagpeninga
 Staðfesting vinnuveitanda um launalaust leyfi vegna veikinda/öryggis- og heilbrigðisástæðna
 Dagmæður þurfa að skila inn vottorði frá Dagvist barna um starfsleyfi og yfirlit yfir tekjur (reiknað endurgjald)
 E 104 vottorð
 Staðfesting um greiðslur eða synjun greiðslna í fæðingarorlofi erlendis
 Skólavottorð þar sem námstími, námshlutfall og námsframvinda kemur fram
 Fæðingarvottorð hafi fæðing ekki verið skráð í þjóðskrá hjá Hagstofu Íslands
 Ættleiðing/staðfesting á að barn fái ættleitt
 Staðfesting barnaverndaryfirvalda á fósturráðstöfun barns
 Annað

Almennar upplýsingar og undirskriftir

31. Greiðslur til **móður** leggist inn á eftirfarandi viðskiptareikning hennar:

Bankanr. Hb. Reikn.

32. Greiðslur til **föður** leggist inn á eftirfarandi viðskiptareikning hans:

Bankanr. Hb. Reikn.

Útreikningur á greiðslum til foreldris í fæðingarorlofi byggist á upplýsingum úr staðgreiðsluskrá, tryggingagjaldskrá og skattframtali. Komi í ljós síðar að greiðslur hafa orðið hærri en vera bar á Fæðingarorlofssjóður/Tryggingastofnun (TR) endurkröfurétt á hendur foreldri. Hafi Fæðingarorlofssjóður/TR greitt foreldri lægri greiðslu en því bar greiðir Fæðingarorlofssjóður/TR vangreidda upphæð. Með undirskrift sinni staðfestir foreldri jafnframt að TR eða umboð hennar verði látin vita um allar breytingar sem áhrif hafa á afgreiðslu umsóknar þessarar og/eða greiðslur samkvæmt henni.

33. Staður og dagsetning

Undirskrift móður

Undirskrift föður

Undirskrift vinnuveitanda móður

Undirskrift vinnuveitanda föður

Vottorð launagreiðanda um ráðningarkjör vegna greiðslna úr Fjölskyldu- og styrktarsjóði BHM, BSRB, KÍ
Vottorðið fyllist út af launagreiðanda sbr. heimild starfsmanns á “Tilkynningu um fæðingarorlof”

Nafn starfsmanns	Kennitala
Póstáritun	

Heiti launagreiðanda: ríkisstofnunar/-fyrirtækis	Kennitala
--	-----------

Upphafsdagur ráðningar; og lokadagur ef ráðning er tímabundin. Starfshlutfall	upphafsdagur	lokadagur	starfshlutfall %

Tölutákn launa og taxtafjárhæð	taxtaskrá	launaflokkur	launaþrep	taxtafjárhæð

Önnur laun en dagvinnulaun seinustu 12 mánuði fyrir töku fæðingarorlofs – meðaltal einingafjölda á mánuði					
tegund launa	einingafjöldi	taxtafjárhæð	tegund launa	einingafjöldi	taxtafjárhæð
yfirvinna			kennsluyfirvinna		
stórhátíðarkaup					
álag 33,33%					
álag 45,00%					
álag 90,00%					
vaktaálag (með boðtæki / GSM)					
<i>Með tegund launa er átt við allar launatequndir sem greiddar eru eftir yfirvinnu- eða álagstöxtum launaflokks starfsmanns</i>					

Tölutákn launareiknings starfsmanns hjá innlánsstofnun	stofnun	höfuðbók	reikningur

Vottorð þetta er gefið út skv. heimild starfsmanns	Útgáfudagur vottorðs	F.h. launagreiðanda
--	----------------------	---------------------

Launagreiðandi skal fylla út þetta eyðublað fyrir þær konur sem hefðu átt rétt á launuðu barnsburðarleyfi skv. reglum sem giltu fyrir 1. janúar 2001 og senda það ásamt afriti af “Tilkynningu um fæðingarorlof” til Fjölskyldu- og styrktarsjóðs BHM, BSRB, KÍ.

Afgreiðsla sjóðsstjórnar

Lög um atvinnuleysistryggingar

Nr. 54/2006

I. KAFLI

Gildissvið, markmið og orðskýringar.

1. gr.

Gildissvið.

Lög þessi gilda um atvinnuleysistryggingar launamanna eða sjálfstætt starfandi einstaklinga á innlendum vinnumarkaði þegar þeir verða atvinnulausir.

2. gr.

Markmið.

Markmið laga þessara er að tryggja launamönnum eða sjálfstætt starfandi einstaklingum tímabundna fjárhagsaðstoð meðan þeir eru að leita sér að nýju starfi eftir að hafa misst fyrra starf sitt.

3. gr.

Orðskýringar.

a.

Launamaður: Hver sá sem vinnur launuð störf í annarra þjónustu í a.m.k. 25% starfshlutfalli í hverjum mánuði og greitt er tryggingagjald vegna starfsins samkvæmt lögum um tryggingagjald.

b.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur: Hver sá sem starfar við eigin atvinnurekstur eða sjálfstæða starfsemi eða starfar á vegum sameignarfélags, einkahlutafélags eða hlutafélags eða tengdra félaga, þar sem hann hefur ráðandi stöðu vegna eignar- eða stjórnunaraðildar, í því umfangi að honum er gert að standa mánaðarlega, eða með öðrum reglulegum hætti samkvæmt reglum fjármálaráðherra, skil á staðgreiðslu af reiknuðu endurgjaldi og tryggingagjaldi. Sá sem greiðir staðgreiðslu af reiknuðu endurgjaldi og tryggingagjaldi einu sinni á ári telst ekki vera sjálfstætt starfandi einstaklingur í skilningi laga þessara.

c.

Nám: 75–100% samfellt nám, verklegt eða bóklegt, í viðurkenndri menntastofnun innan hins almenna menntakerfis á Íslandi sem stendur yfir í a.m.k. sex mánuði. Enn fremur er átt við 75–100% nám á háskólastigi og það nám annað sem gerir sambærilegar kröfur til undirbúningsmenntunar og nám á háskólastigi. Einstök námskeið teljast ekki til náms.

II. KAFLI

Stjórnsýsla.

4. gr.

Yfirstjórn.

Félagsmálaráðherra fer með yfirstjórn atvinnuleysistrygginga samkvæmt lögum þessum.

5. gr.

Atvinnuleysistryggingasjóður.

Atvinnuleysisbætur skulu greiddar úr Atvinnuleysistryggingasjóði sem fjármagnaður er með atvinnutryggingagjaldi, sbr. lög um tryggingagjald, auk vaxta af innstæðufé sjóðsins.

Vinnumálastofnun skal annast fjárvörslu Atvinnuleysistryggingasjóðs og framkvæmd laga þessara á grundvelli þjónustusamnings við stjórn Atvinnuleysistryggingasjóðs. Félagsmálaráðherra er þó heimilt að ákveða annað fyrirkomulag að fenginni umsögn stjórnar sjóðsins.

Stjórn Vinnumálastofnunar skal skipa fimm manna úthlutunarnefnd að fengnum tilnefningum til fjögurra ára í senn. Einn nefndarmaður skal tilnefndur af Alþýðusambandi Íslands, einn tilnefndur sameiginlega af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja og Bandalagi háskólamanna, einn tilnefndur af félagsmálaráðherra, einn tilnefndur sameiginlega af fjármálaráðuneyti og Sambandi íslenskra sveitarfélaga og einn tilnefndur af Samtökum atvinnulífsins. Tilnefna skal jafnmarga fulltrúa til vara. Stjórn Vinnumálastofnunar skipar formann og varaformann úthlutunarnefndar úr hópi þeirra sem tilnefndir hafa verið sem aðalmenn. Hlutverk nefndarinnar er meðal annars að tryggja samræmi við ákvarðanir um réttindi og viðurlög á grundvelli laga þessara og annast afgreiðslu mála. Nefndarmönnum er óheimilt að skýra óviðkomandi aðilum frá persónuupplýsingum sem þeir komast að í starfi sínu í nefndinni og leynt eiga að fara. Þagnarskylda helst þótt látið sé af nefndarsetu.

Reikningar Atvinnuleysistryggingasjóðs skulu endurskoðaðir af Ríkisendurskoðun.
Kostnaður af rekstri sjóðsins greiðist af tekjum hans.

6. gr.

Stjórn Atvinnuleysistryggingasjóðs.

Félagsmálaráðherra skipar níu manna stjórn Atvinnuleysistryggingasjóðs að fengnum tilnefningum til fjögurra ára í senn. Tveir stjórnarmenn skulu tilnefndir af Alþýðusambandi Íslands, einn tilnefndur af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, einn tilnefndur af Bandalagi háskólamanna, einn tilnefndur af fjármálaráðuneyti, einn tilnefndur af Sambandi íslenskra sveitarfélaga og tveir tilnefndir af Samtökum atvinnulífsins. Tilnefna skal jafnmarga fulltrúa til vara. Ráðherra skipar einn stjórnarmann án tilnefningar og skal hann vera formaður stjórnar sjóðsins. Varamaður formanns stjórnarinnar skal skipaður með sama hætti og skal hann vera varaformaður.

Stjórn Atvinnuleysistryggingasjóðs er ætlað að hafa eftirlit með framkvæmd laganna. Stjórnin skal gæta þess að sjóðurinn hafi nægilegt fé til að standa við skuldbindingar sínar. Hún skal gera áætlanir um rekstur og greiðslur Atvinnuleysistryggingasjóðs að fengnum tillögum frá stjórn Vinnumálastofnunar. Enn fremur skal hún leggja fram tillögur um fjárþörf sjóðsins til félagsmálaráðherra í janúar ár hvert ásamt skýrslu um reikningshald sjóðsins. Félagsmálaráðherra skal taka afstöðu til upplýsinganna og kynna fjármálaráðherra efni þeirra við undirbúning fjárlagagerðar. Stjórn sjóðsins skal taka ákvörðun um ávöxtun innstæðufjár sjóðsins í samráði við félagsmálaráðherra.

Enn fremur gerir stjórn Atvinnuleysistryggingasjóðs þjónustusamning við Vinnumálastofnun um umsýslu sjóðsins, sbr. 2. mgr. 5. gr., og staðfestir félagsmálaráðherra samninginn. Stjórnin hefur reglubundið eftirlit með framkvæmd þjónustusamningsins í samráði við félagsmálaráðherra.

Stjórnarmönnum er óheimilt að skýra óviðkomandi aðilum frá persónuupplýsingum sem þeir komast að í starfi sínu og leynt eiga að fara. Þagnarskylda helst þótt látið sé af starfi.

Þóknun stjórnarmanna greiðist úr Atvinnuleysistryggingasjóði samkvæmt ákvörðun félagsmálaráðherra.

7. gr.

Tryggingasjóður sjálfstætt starfandi einstaklinga.

Atvinnuleysisbætur til bænda, smábátæigenda og vörubifreiðastjóra skulu greiddar úr sérstökum sjóði, Tryggingasjóði sjálfstætt starfandi einstaklinga, sem fjármagnaður er með atvinnutryggingagjald þessara stétta, sbr. lög um tryggingagjald, auk vaxta af innstæðufé sjóðsins.

Vinnumálastofnun skal annast fjárvörslu Tryggingasjóðs sjálfstætt starfandi einstaklinga og framkvæmd laga þessara á grundvelli þjónustusamnings við stjórn Tryggingasjóðs sjálfstætt starfandi einstaklinga. Félagsmálaráðherra er þó heimilt að ákveða annað fyrirkomulag að fenginni umsögn stjórnar sjóðsins.

Úthlutunarnefnd skv. 3. mgr. 5. gr. skal jafnframt tryggja samræmi við ákvarðanir um réttindi og viðurlög á grundvelli laga þessara og annast afgreiðslu mála er varða Tryggingasjóð sjálfstætt starfandi einstaklinga.

Reikningar Tryggingasjóðs sjálfstætt starfandi einstaklinga skulu endurskoðaðir af Ríkisendurskoðun.

Kostnaður af rekstri sjóðsins greiðist af tekjum hans.

8. gr.

Stjórn Tryggingasjóðs sjálfstætt starfandi einstaklinga.

Félagsmálaráðherra skipar fjögurra manna stjórn Tryggingasjóðs sjálfstætt starfandi einstaklinga að fengnum tilnefningum til fjögurra ára í senn. Einn stjórnarmaður skal tilnefndur af Bændasamtökum Íslands, einn af Landssambandi smábátæigenda og einn af Landssambandi vörubifreiðastjóra. Tilnefna skal jafnmarga fulltrúa til vara. Ráðherra skipar einn stjórnarmann án tilnefningar og skal hann vera formaður stjórnar sjóðsins. Varamaður formanns stjórnarinnar skal skipaður með sama hætti og skal hann vera varaformaður.

Stjórn Tryggingasjóðs sjálfstætt starfandi einstaklinga skal gæta þess að sjóðurinn hafi nægilegt fé til að standa við skuldbindingar sínar. Hún skal gera áætlanir um rekstur og greiðslur Tryggingasjóðs sjálfstætt starfandi einstaklinga að fengnum tillögum frá stjórn Vinnumálastofnunar. Enn fremur skal hún leggja fram tillögur um fjárþörf sjóðsins til félagsmálaráðherra í janúar ár hvert ásamt skýrslu um reikningshald sjóðsins. Félagsmálaráðherra skal taka afstöðu til upplýsinganna og kynni fjármálaráðherra efni þeirra við undirbúning fjárlagagerðar. Stjórn sjóðsins skal taka ákvörðun um ávöxtun innstæðufjár sjóðsins í samráði við félagsmálaráðherra.

Enn fremur gerir stjórn Tryggingasjóðs sjálfstætt starfandi einstaklinga þjónustusamning við

Vinnumálastofnun um umsýslu sjóðsins, sbr. 2. mgr. 7. gr., og staðfestir félagsmálaráðherra samninginn. Stjórnin hefur reglubundið eftirlit með framkvæmd þjónustusamningsins í samráði við félagsmálaráðherra.

Stjórnarmönnum er óheimilt að skýra óviðkomandi aðilum frá persónuupplýsingum sem þeir komast að í starfi sínu og leynt eiga að fara. Þagnarskylda helst þótt látið sé af starfi.

Þóknun stjórnarmanna greiðist úr Tryggingasjóði sjálfstætt starfandi einstaklinga samkvæmt ákvörðun félagsmálaráðherra.

9. gr.

Umsókn um atvinnuleysisbætur.

Launamönnum og sjálfstætt starfandi einstaklingum er heimilt að sækja um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar þegar þeir verða atvinnulausir. Umsóknin skal vera skrifleg á þar til gerðum eyðublöðum og henni skal meðal annars fylgja vottorð fyrrverandi vinnuveitanda, staðfesting um stöðvun rekstrar og önnur nauðsynleg gögn að mati Vinnumálastofnunar. Í umsókn skulu koma fram allar þær upplýsingar er varða vinnufærni umsækjanda og þær rökstuddar fullnægjandi gögnum. Þegar umsækjandi er yngri en 18 ára skal foreldri eða forráðamaður samþykkja umsóknina með undirritun sinni.

Umsókn um atvinnuleysisbætur felur jafnframt í sér umsókn um þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum, sbr. lög um vinnumarkaðsaðgerðir.

Skattyfirvöld, Tryggingastofnun ríkisins, Innheimtustofnun sveitarfélaga og hlutaðeigandi lífeyrissjóðir skulu láta Vinnumálastofnun í té upplýsingar sem nauðsynlegar eru við framkvæmd laga þessara.

Vinnumálastofnun er heimilt að óska eftir umsögn frá öðrum aðilum vegna einstakra umsókna þegar ástæða er til að mati hennar.

10. gr.

Tilkynning um að atvinnuleit sé hætt.

Sá sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum skal tilkynna til Vinnumálastofnunar án ástæðulausrar tafar þegar hann hættir virkri atvinnuleit. Tilkynningin skal gerð með sannanlegum hætti og skal taka fram ástæðu þess að atvinnuleit var hætt.

11. gr.

Úrskurðarnefnd atvinnuleysistrygginga og vinnumarkaðsaðgerða.

Félagsmálaráðherra skipar þriggja manna úrskurðarnefnd atvinnuleysistrygginga og vinnumarkaðsaðgerða og jafnmarga til vara. Nefndarmenn skulu skipaðir til fjögurra ára í senn og skulu þeir allir vera skipaðir án tilnefningar. Félagsmálaráðherra ákveður hver skal vera formaður nefndarinnar og skal varamaður formanns jafnframt vera varaformaður. Formaður og varamaður hans skulu uppfylla skilyrði til þess að vera skipaðir héraðsdómarar.

Hlutverk úrskurðarnefndarinnar er að kveða upp úrskurði um ágreiningsefni sem kunna að rísa á grundvelli laganna.

Nefndarmönnum er óheimilt að skýra óviðkomandi aðilum frá persónuupplýsingum sem þeir komast að í starfi sínu í nefndinni og leynt eiga að fara. Þagnarskylda helst þótt látið sé af nefndarsetu.

Úrskurðir úrskurðarnefndarinnar fela í sér endanlega stjórnvaldsákvörðun.

Kostnaður af starfsemi nefndarinnar greiðist úr Atvinnuleysistryggingasjóði samkvæmt ákvörðun félagsmálaráðherra.

12. gr.

Málsmeðferð fyrir úrskurðarnefnd atvinnuleysistrygginga og vinnumarkaðsaðgerða.

Stjórnsýslukæra skal berast úrskurðarnefnd atvinnuleysistrygginga og vinnumarkaðsaðgerða skriflega innan þriggja mánaða frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðun. Kæran telst nægjanlega snemma fram komin ef bréf sem hefur hana að geyma hefur borist nefndinni eða verið afhent pósti áður en fresturinn er liðinn.

Málsmeðferð fyrir úrskurðarnefndinni skal að jafnaði vera skrifleg en þó getur nefndin kallað málsaðila eða fulltrúa þeirra á sinn fund.

Úrskurðarnefndin skal tryggja að aðili máls eigi þess kost að tjá sig áður en nefndin úrskurðar í því, enda telji nefndin að hvorki afstaða hans né rök fyrir henni liggi fyrir í gögnum málsins.

Stjórnsýslukæra frestar ekki réttaráhrifum ákvörðunar.

Úrskurðarnefndin skal leitast við að kveða upp úrskurð innan tveggja mánaða eftir að henni berst

mál.

Að öðru leyti fer um málsmeðferð hjá nefndinni samkvæmt ákvæðum stjórnsýslulaga.

III. KAFLI

Skilyrði fyrir atvinnuleysistryggingum launamanna.

13. gr.

Almenn skilyrði fyrir atvinnuleysistryggingum launamanna.

Launamaður, sbr. a-lið 3. gr., sem uppfyllir eftirtalin skilyrði telst tryggður samkvæmt lögum þessum nema annað leiði af einstökum ákvæðum þeirra:

- a. er í virkri atvinnuleit, sbr. 14. gr.,
- b. er orðinn 16 ára að aldri en yngri en 70 ára,
- c. er búsettur hér á landi, sbr. þó VIII. kafla,
- d. hefur heimild til að ráða sig til vinnu hér á landi án takmarkana,
- e. hefur verið launamaður á ávinnslutímabili skv. 15. gr. í starfi sem ekki er hluti af sérstökum vinnumarkaðsaðgerðum, sbr. þó V. kafla,
- f. leggur fram vottorð fyrrverandi vinnuveitanda, sbr. 16. gr., og vottorð frá skóla þegar það á við, sbr. 3. mgr. 15. gr.,
- g. hefur verið í atvinnuleit samfelld í þrjú virka daga frá því að umsókn um atvinnuleysisbætur barst Vinnumálastofnun.

Ákvæði g-liðar 1. mgr. á ekki við um starfsfólk í fiskvinnslu sem ekki hefur rétt til að gera kauptryggingarsamning samkvæmt kjarasamningum samtaka aðila vinnumarkaðarins.

14. gr.

Virk atvinnuleit.

Sá telst vera í virkri atvinnuleit sem uppfyllir eftirtalin skilyrði:

- a. er fær til flestra almennra starfa,
- b. hefur frumkvæði að starfsleit og er reiðubúinn að taka hvert það starf sem greitt er fyrir samkvæmt lögum og kjarasamningum, sbr. [1. gr. laga nr. 55/1980](#), um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, og uppfyllir skilyrði annarra laga,
- c. hefur vilja og getu til að taka starfi án sérstaks fyrirvara,
- d. er reiðubúinn að taka starfi hvar sem er á Íslandi,
- e. er reiðubúinn að taka starfi óháð því hvort um fullt starf eða hlutastarf er að ræða eða vaktavinnu,
- f. á ekki rétt á launum eða öðrum greiðslum í tengslum við störf á vinnumarkaði þann tíma sem hann telst vera í virkri atvinnuleit nema ákvæði 17. eða 22. gr. eigi við,
- g. hefur vilja og getu til að taka þátt í vinnumarkaðsaðgerðum sem standa honum til boða, og
- h. er reiðubúinn að gefa Vinnumálastofnun nauðsynlegar upplýsingar til að auka líkur hans á að fá starf við hæfi og gefa honum kost á þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum.

Hinn tryggði skal tilkynna Vinnumálastofnun um þær breytingar sem kunna að verða á vinnufærni hans eða aðstæðum að öðru leyti skv. h-lið 1. mgr. án ástæðulausrar tafar.

Þátttaka í vinnumarkaðsaðgerðum kemur ekki í veg fyrir að hinn tryggði taki starfi sem býðst á þeim tíma.

Vinnumálastofnun er heimilt að veita undanþágu frá skilyrðum b-, d- og e-liðar 1. mgr. þannig að hinn tryggði, sem vegna aldurs, félagslegra aðstæðna sem tengjast skertri vinnufærni eða umönnunarskyldu vegna ungra barna eða annarra náinna fjölskyldumeðlima óskar eftir hlutastarfi eða

starfi innan tiltekens svæðis, geti talist vera í virkri atvinnuleit. Enn fremur er heimilt að taka tillit til aðstæðna hins tryggða sem getur ekki sinnt tilteknum störfum vegna skertrar vinnufærni samkvæmt mati sérfræðilæknis.

Félagsmálaráðherra er heimilt að kveða í reglugerð, að fenginni umsögn stjórnar Atvinnuleysistryggingasjóðs, nánar á um virka atvinnuleit, svo sem hvaða upplýsingar Vinnumálastofnun eru nauðsynlegar skv. h-lið 1. mgr., og um undanþágur skv. 4. mgr.

15. gr.

Ávinnslutímabil.

Launamaður, sbr. a-lið 3. gr., telst að fullu tryggður samkvæmt lögum þessum eftir að hafa starfað samfellt á síðustu tólf mánuðum á innlendum vinnumarkaði áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar að öðrum skilyrðum laganna uppfylltum, sbr. þó 4. mgr.

Launamaður, sem starfað hefur skemur en tólf mánuði en lengur en þrjá mánuði á síðustu tólf mánuðum á innlendum vinnumarkaði áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar, telst tryggður hlutfallslega í samræmi við lengd starfstíma að öðrum skilyrðum laganna uppfylltum, sbr. einnig 4. mgr.

Nám, sbr. c-lið 3. gr., sem launamaður hefur stundað í a.m.k. sex mánuði á síðustu tólf mánuðum áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar svarar til þrettán vikna vinnuframlags í fullu starfi enda hafi hann sannanlega lokið náminu og starfað í a.m.k. þrjá mánuði á innlendum vinnumarkaði á ávinnslutímabilinu. Vottorð frá hlutaðeigandi skóla skal fylgja umsókn um atvinnuleysisbætur þar sem fram kemur að launamaður hafi stundað námið og lokið því. Heimild þessi getur einungis komið til hækkunar á tryggingarhlutfalli launamanns einu sinni á hverju tímabili skv. 29. gr.

Þrátt fyrir ákvæði 1.–3. mgr. getur tryggingarhlutfall launamanns aldrei orðið hærra en sem nemur starfshlutfalli hans á ávinnslutímabilinu eða því starfshlutfalli sem hann er reiðubúinn að ráða sig til, sbr. 4. mgr. 14. gr. Hafi launamaður ekki verið í sama starfshlutfalli allt ávinnslutímabilið skal miða við meðalstarfshlutfall hans á þeim tíma.

Fæðingarorlof samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof telst til starfstíma á ávinnslutímabili. Við mat á starfshlutfalli launamanns í fæðingarorlofi á ávinnslutímabilinu skal líta til þess starfshlutfalls sem hann var í á fjögurra mánaða tímabili er hefst tveimur mánuðum fyrir upphafsdag fæðingarorlofs samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof. Sama á við um þann tíma er verkfall eða verkþann stendur yfir sem tekur til starfa launamanns á ávinnslutímanum. Skal þá miða við starfshlutfall hans í almanaksmánuðinum áður en verkfall eða verkþann hófst.

Heimilt er að taka tillit til starfs sem unnið er með námi við útreikning á atvinnuleysistryggingu launamanns en þá telst námið ekki til vinnuframlags hans skv. 3. mgr.

Vinnuframlag sjómanna miðast við fjölda lögskráningardaga. Mánaðarvinna sjómanna telst vera 21,67 lögskráningardagar.

Launamaður skal vera fullra 16 ára þegar ávinnslutímabil samkvæmt ákvæði þessu hefst.

Hafi launamaður einnig verið sjálfstætt starfandi einstaklingur, sbr. b-lið 3. gr., á síðustu tólf mánuðum áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar skal taka mið af öllum störfum hans við ákvörðun á atvinnuleysistryggingu hans.

Félagsmálaráðherra er heimilt að kveða í reglugerð, að fenginni umsögn stjórnar Atvinnuleysistryggingasjóðs, nánar á um ávinnslutímabil, svo sem skrá yfir hlutfallsþrep.

16. gr.

Vottorð vinnuveitanda.

Launamaður, sbr. a-lið 3. gr., skal leggja fram vottorð fyrirverandi vinnuveitanda er hann sækir um atvinnuleysisbætur. Vottorðið skal vera skriflegt á þar til gerðu eyðublaði þar sem meðal annars kemur fram starfstími hjá vinnuveitanda á ávinnslutímabili skv. 15. gr. ásamt starfshlutfalli hans. Enn fremur skal tilgreina ástæður þess að launamaður hætti störfum hjá vinnuveitanda, hvort hann hafi tekið út orlof sitt við slit á ráðningarsamningi og hvernig greiðslum vegna starfsloka hafi verið háttað.

Vinnumálastofnun er heimilt að óska eftir frekari upplýsingum frá vinnuveitanda og skattyfirvöldum til að staðreyna þær upplýsingar er fram koma í vottorði skv. 1. mgr.

Þegar launamaður á þess ekki kost að leggja fram vottorð vinnuveitanda skal líta til annarra gagna sem færa sönnur á störf launamanns hjá vinnuveitanda.

17. gr.

Atvinnuleysistryggingar samhliða minnkuðu starfshlutfalli.

Launamaður, sbr. a-lið 3. gr., sem missir starf sitt að hluta telst hlutfallslega tryggður samkvæmt lögum þessum og nemur tryggingarhlutfallið mismun réttar hans hefði hann misst starf sitt að öllu leyti,

sbr. 15. gr., og þess starfshlutfalls sem hann gegnir áfram, frá þeim tíma er hann missti starf sitt að hluta nema annað leiði af lögum þessum. Hið sama gildir þegar launamaður missir starf sitt en ræður sig til starfa í minna starfshlutfall hjá öðrum vinnuveitanda.

Ákvæði þetta á ekki við þegar launamaður ákveður sjálfur að draga úr starfshlutfalli sínu. Að öðru leyti gilda ákvæði laga þessara um atvinnuleysisstryggingu launamannsins, þar á meðal skilyrðið um að vera í virkri atvinnuleit skv. 14. gr.

IV. KAFLI

Skilyrði fyrir atvinnuleysisstryggingum sjálfstætt starfandi einstaklinga.

18. gr.

Almenn skilyrði fyrir atvinnuleysisstryggingum sjálfstætt starfandi einstaklinga.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur, sbr. b-lið 3. gr., sem uppfyllir eftirtalin skilyrði telst tryggður samkvæmt lögum þessum nema annað leiði af einstökum ákvæðum þeirra:

- a. er í virkri atvinnuleit, sbr. 14. gr.,
- b. er orðinn 16 ára að aldri en yngri en 70 ára,
- c. er búsettur hér á landi, sbr. þó VIII. kafla,
- d. hefur heimild til að ráða sig til vinnu hér á landi án takmarkana,
- e. hefur verið sjálfstætt starfandi einstaklingur á ávinnslutímabili skv. 19. gr. og starfsemi hans telst ekki vera hluti af sérstökum vinnumarkaðsaðgerðum, sbr. þó V. kafla,
- f. hefur stöðvað rekstur, sbr. 20. gr.,
- g. leggur fram staðfestingu um stöðvun rekstrar, sbr. 21. gr., og vottorð frá skóla þegar það á við, sbr. 3. mgr. 19. gr.,
- h. hefur staðið skil á greiðslu tryggingagjalds og staðgreiðsluskatts af reiknuðu endurgjaldi samkvæmt ákvörðun skattfirvalda við stöðvun rekstrar,
- i. hefur verið í atvinnuleit samfellt í þrjá virka daga frá því að umsókn um atvinnuleysisbætur barst Vinnumálastofnun.

Vinnumálastofnun er heimilt að veita undanþágu frá h-lið 1. mgr. þegar sjálfstætt starfandi einstaklingur hefur ekki staðið skil á greiðslu tryggingagjalds og staðgreiðsluskatts af reiknuðu endurgjaldi samkvæmt ákvörðun skattfirvalda við stöðvun rekstrar en greiðir síðan þessi gjöld aftur í tímann. Við ákvörðun á tryggingarhlutfalli sjálfstætt starfandi einstaklings er þó einungis heimilt að miða að hámarki við þrjá mánuði af þeim tíma er vanskilin áttu við um.

19. gr.

Ávinnslutímabil.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur, sbr. b-lið 3. gr., telst að fullu tryggður samkvæmt lögum þessum eftir að hafa starfað samfellt á síðustu tólf mánuðum á innlendum vinnumarkaði áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar að öðrum skilyrðum laganna uppfylltum, sbr. þó 4. mgr.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur, sem starfað hefur skemur en tólf mánuði en lengur en þrjá mánuði á síðustu tólf mánuðum á innlendum vinnumarkaði áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar, telst tryggður hlutfallslega í samræmi við lengd starfstíma að öðrum skilyrðum laganna uppfylltum, sbr. einnig 4. mgr.

Nám, sbr. c-lið 3. gr., sem sjálfstætt starfandi einstaklingur hefur stundað í a.m.k. sex mánuði á síðustu tólf mánuðum áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar svarar til þrettán vikna vinnuframlags í fullu starfi enda hafi hann sannanlega lokið náminu og starfað í a.m.k. þrjá mánuði á innlendum vinnumarkaði á ávinnslutímabilinu. Vottorð frá hlutaðeigandi skóla skal fylgja umsókn um atvinnuleysisbætur þar sem fram kemur að sjálfstætt starfandi einstaklingur hafi stundað námið og lokið því. Heimild þessi getur einungis komið til hækkunar á tryggingarhlutfalli sjálfstætt starfandi einstaklings einu sinni á hverju tímabili skv. 29. gr. Sjálfstætt starfandi einstaklingur telst ávallt vera í fullu starfi. Tryggingarhlutfall hans getur þó aldrei orðið hærra en sem nemur því starfshlutfalli sem hann er reiðubúinn að ráða sig til, sbr. 4. mgr. 14. gr.

Til að finna vinnuframlag sjálfstætt starfandi einstaklinga á ávinnslutímabili skv. 1. og 2. mgr. skal

taka mið af skráum skattyfirvalda, sbr. einnig h-lið 1. mgr. 18. gr.

Fæðingarorlof samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof telst til starfstíma á ávinnslutímabili.

Heimilt er að taka tillit til starfs sem unnið er með námi við útreikning á atvinnuleysistryggingu sjálfstætt starfandi einstaklings en þá telst námið ekki til vinnuframlags hans skv. 3. mgr.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur skal vera fullra 16 ára þegar ávinnslutímabil samkvæmt ákvæði þessu hefst.

Hafi sjálfstætt starfandi einstaklingur einnig verið launamaður, sbr. a-lið 3. gr., á síðustu tólf mánuðum áður en hann sækir um atvinnuleysisbætur til Vinnuálastofnunar skal taka mið af öllum störfum hans við ákvörðun á atvinnuleysistryggingu hans.

Félagsmálaráðherra er heimilt að kveða í reglugerð, að fenginni umsögn stjórnar Atvinnuleysistryggingasjóðs, nánar á um ávinnslutímabil.

20. gr.

Stöðvun rekstrar.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur, sbr. b-lið 3. gr., telst hafa stöðvað rekstur hafi hann tilkynnt til launagreiðendaskrár ríkisskattstjóra að hann hafi stöðvað rekstur og að öll starfsemi hafi verið stöðvuð. Þegar metið er hvort starfsemi hafi verið stöðvuð skal líta til hreyfinga í virðisaukaskattsskrá ríkisskattstjóra. Heimilt er að taka tillit til hreyfinga í virðisaukaskattsskrá vegna eignasölu enda hafi sjálfstætt starfandi einstaklingur lagt fram yfirlýsingu þess efnis að hann hyggist hætta rekstri.

Enn fremur telst sjálfstætt starfandi einstaklingur hafa stöðvað rekstur hafi hann tilkynnt skráningarnúmer sitt af skrá, sýnt fram á að atvinnutæki hafi verið seld eða afskráð, reksturinn framseldur öðrum eða hann hafi verið tekinn til gjaldþrotaskipta.

21. gr.

Staðfesting um stöðvun rekstrar.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur, sbr. b-lið 3. gr., skal leggja fram staðfestingu á því að hann hafi stöðvað rekstur skv. 20. gr. Staðfesting skal fela í sér:

a.

yfirlýsingu um að öll starfsemi hafi verið stöðvuð og ástæður þess, og

b.

afrit af tilkynningu til launagreiðendaskrár ríkisskattstjóra um að rekstur hafi verið stöðvaður, vottorð frá skattyfirvöldum um að skráningarnúmer hans hafi verið tekið af skrá eða önnur viðeigandi gögn frá opinberum aðilum er staðfesta kunna stöðvun rekstrar.

22. gr.

Atvinnuleysistryggingar samhliða minnkuðu starfshlutfalli.

Sjálfstætt starfandi einstaklingur, sbr. b-lið 3. gr., sem missir starf sitt en ræður sig sem launamaður, sbr. a-lið 3. gr., til starfa í minna starfshlutfall telst hlutfallslega tryggður samkvæmt lögum þessum. Tryggingarhlutfall hans nemur mismun réttar hans hefði hann misst starf sitt að öllu leyti, sbr. 19. gr., og þess starfshlutfalls sem hann gegnir sem launamaður, frá þeim tíma er hann hóf störf í hinu nýja starfi. Að öðru leyti gilda ákvæði laga þessara um atvinnuleysistryggingu sjálfstætt starfandi einstaklings, þar á meðal skilyrðið um að vera í virkri atvinnuleit skv. 14. gr.

V. KAFLI

Tilvik er leiða til þess að atvinnuleysistryggingar geymast.

23. gr.

Þátttöku á vinnumarkaði hætt tímabundið.

Sá sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum og hverfur af vinnumarkaði getur geymt þegar áunna atvinnuleysistryggingu í allt að 24 mánuði frá þeim degi er hann sannanlega hætti störfum.

Sá tími sem hinn tryggði starfar á innlendum vinnumarkaði á tímabilinu skv. 1. mgr. telst til ávinnslutímabils skv. 15. eða 19. gr. eftir því sem við á.

Við útreikninga á ávinnslutímabili skv. 15. eða 19. gr. þegar kemur til geymdrar atvinnuleysistryggingar skal líta til síðustu tólf mánaða sem hinn tryggði hefur starfað á innlendum vinnumarkaði á síðustu 36 mánuðum frá móttöku umsóknar enda leiði ekki annað af lögum þessum.

Sæki hinn tryggði ekki um atvinnuleysisbætur innan 24 mánaða frá þeim degi er hann sannanlega hvarf af vinnumarkaði fellur réttur hans til að geyma atvinnuleysistrygginguna niður.

Ákvæði þetta á ekki við um þá sem fá greiddar atvinnuleysisbætur í öðrum ríkjum eða samkvæmt ákvæðum VIII. kafla fyrir sama tímabil.

24. gr.

Minnkað starfshlutfall.

Launamaður, sbr. a-lið 3. gr., sem minnkar starfshlutfall sitt getur geymt þegar áunna atvinnuleysistryggingu í allt að 24 mánuði frá þeim degi er hann sannanlega minnkaði starfshlutfall sitt. Sama á við um sjálfstætt starfandi einstakling, sbr. b-lið 3. gr., sem ræður sig til starfa sem launamaður í hlutastarf, sbr. 22. gr.

Sá tími sem launamaður starfar á innlendum vinnumarkaði á tímabilinu skv. 1. mgr. í sama eða hærra starfshlutfalli en hann var í áður telst til ávinnslutímabils skv. 15. gr.

Við útreikninga á ávinnslutímabili skv. 15. eða 19. gr. þegar kemur til geymdrar atvinnuleysistryggingar skal líta til þeirra tólf mánaða sem hinn tryggði starfaði á innlendum vinnumarkaði í hæsta starfshlutfalli á síðustu 36 mánuðum frá móttöku umsóknar enda leiði ekki annað af lögum þessum.

Sæki hinn tryggði ekki um atvinnuleysisbætur innan 24 mánaða frá þeim degi er hann sannanlega minnkaði starfshlutfall sitt fellur réttur hans til að geyma atvinnuleysistrygginguna niður.

Ákvæði þetta á ekki við um þá sem fá greiddar atvinnuleysisbætur í öðrum ríkjum eða samkvæmt ákvæðum VIII. kafla fyrir sama tímabil.

25. gr.

Nám.

Sá sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum og hverfur af vinnumarkaði til að stunda nám, sbr. c-lið 3. gr., getur geymt þegar áunna atvinnuleysistryggingu í allt að 36 mánuði frá þeim degi er hann sannanlega hætti störfum enda hafi hann sannanlega lokið náminu.

Sá tími sem hinn tryggði starfar á innlendum vinnumarkaði á tímabilinu skv. 1. mgr. telst til ávinnslutímabils skv. 15. eða 19. gr. eftir því sem við á.

Við útreikninga á ávinnslutímabili þegar kemur til geymdrar atvinnuleysistryggingar skal líta til síðustu tólf mánaða sem hinn tryggði hefur starfað á innlendum vinnumarkaði á síðustu 48 mánuðum frá móttöku umsóknar enda leiði ekki annað af lögum þessum.

Sæki hinn tryggði ekki um atvinnuleysisbætur innan 36 mánaða frá þeim degi er hann sannanlega hætti störfum eða hefur ekki lokið námi innan þess tíma fellur réttur hans til að geyma atvinnuleysistrygginguna niður.

Ákvæði þetta á ekki við um þá sem fá greiddar atvinnuleysisbætur í öðrum ríkjum eða samkvæmt ákvæðum VIII. kafla fyrir sama tímabil.

26. gr.

Óvinnufærni vegna sjúkdóms eða slyss.

Sá sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum og hverfur af vinnumarkaði verði hann óvinnufær vegna sjúkdóms eða slyss getur geymt þegar áunna atvinnuleysistryggingu þann tíma sem hann er óvinnufær.

Við útreikninga á ávinnslutímabili skv. 15. eða 19. gr. þegar kemur til geymdrar atvinnuleysistryggingar skal líta til síðustu tólf mánaða frá þeim tíma er hinn tryggði sannanlega hætti störfum og tímabil skv. 1. mgr. hófst.

Sæki hinn tryggði ekki um atvinnuleysisbætur innan sex mánaða frá þeim degi er hann varð vinnufær á ný fellur réttur hans til að geyma atvinnuleysistrygginguna niður enda eigi ákvæði 23. gr. ekki við.

Vottorð sérfræðilæknis er annaðist hinn tryggða skal fylgja umsókn um atvinnuleysisbætur þar sem meðal annars skal koma fram hvenær hann varð óvinnufær og hvenær hann varð vinnufær á ný.

Ákvæði þetta á ekki við um þá sem fá greiddar atvinnuleysisbætur í öðrum ríkjum eða samkvæmt ákvæðum VIII. kafla fyrir sama tímabil.

27. gr.

Afplánun refsingar.

Sá sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum og hverfur af vinnumarkaði þar sem hann tekur út refsingu sína samkvæmt dómi getur geymt þegar áunna atvinnuleysistryggingu þangað til hann hefur lokið afplánun refsingar.

Við útreikninga á ávinnslutímabili skv. 15. eða 19. gr. þegar kemur til geymdrar atvinnuleysistryggingar skal líta til síðustu tólf mánaða frá þeim tíma er hinn tryggði sannanlega hætti störfum og tímabil skv. 1. mgr. hófst.

Sæki hinn tryggði ekki um atvinnuleysisbætur innan sex mánaða frá þeim degi er afplánun refsingar hans lauk fellur réttur hans til að geyma atvinnuleysistrygginguna niður enda eigi ákvæði 23. gr. ekki við.

Vottorð frá fangelsismálayfirvöldum skal fylgja umsókn um atvinnuleysisbætur þar sem meðal

annars skal koma fram það tímabil sem afplánun refsingar stóð yfir.

Ákvæði þetta á ekki við um þá sem fá greiddar atvinnuleysisbætur í öðrum ríkjum eða samkvæmt ákvæðum VIII. kafla fyrir sama tímabil.

28. gr.

Virkri atvinnuleit hætt tímabundið.

Sá sem hefur fengið greiddar atvinnuleysisbætur í skemmri tíma en 24 mánuði en hættir tímabundið virkri atvinnuleit getur geymt þegar áunna atvinnuleysisstryggingu í allt að 24 mánuði frá þeim degi er hann sótti um atvinnuleysisbætur enda hafi hann ekki áður nýtt sér heimild skv. 23.–27. gr. Að öðru leyti gildir 23. gr. um geymdar atvinnuleysisstryggingar.

Sá sem hættir virkri atvinnuleit skv. 1. mgr. til að stunda nám, sbr. c-lið 3. gr., getur geymt þegar áunna atvinnuleysisstryggingu í allt að 36 mánuði frá þeim degi er hann sannanlega hætti virkri atvinnuleit enda hafi hann sannanlega lokið náminu. Þegar sótt er aftur um atvinnuleysisbætur skal miða við atvinnuleysisstryggingar hins tryggða eins og þær voru áður en hann hóf námið nema annað leiði af lögum þessum.

Sá sem hættir virkri atvinnuleit skv. 1. mgr. vegna tilvika er ákvæði 25. og 26. gr. fjalla um getur geymt þegar áunna atvinnuleysisstryggingu samkvæmt þeim ákvæðum eftir því sem við getur átt.

Ákvæði þetta á ekki við um þá sem fá greiddar atvinnuleysisbætur í öðrum ríkjum eða samkvæmt ákvæðum VIII. kafla fyrir sama tímabil.

VI. KAFLI

Tímabil sem atvinnuleysisbætur eru greiddar.

29. gr.

Lengd tímabils sem atvinnuleysisbætur eru greiddar.

Sá sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum getur átt rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta samfelld í þrjú ár frá þeim degi er Vinnumálastofnun tók við umsókn hans um atvinnuleysisbætur nema annað leiði af lögum þessum. Biðtími eftir greiðslu atvinnuleysisbóta skv. X. kafla telst hluti tímabilsins. Hið sama á við um þann tíma þegar greiddar eru hlutfallslegar atvinnuleysisbætur, sbr. 17. eða 22. gr.

Sá tími sem hinn tryggði starfar á vinnumarkaði eftir að tímabil skv. 1. mgr. hefst telst ekki hluti tímabilsins. Enn fremur telst sá tími sem atvinnuleysisstryggingar geymast skv. V. kafla ekki hluti tímabilsins skv. 1. mgr.

Tímabilið skv. 1. mgr. heldur áfram að líða þegar hinn tryggði sækir að nýju um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar eftir að hafa starfað í skemmri tíma en 24 mánuði á innlendum vinnumarkaði frá því að hann fékk síðast greiddar atvinnuleysisbætur.

30. gr.

Endurnýjun tímabils sem atvinnuleysisbætur eru greiddar.

Sá sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum og hefur fengið greiddar atvinnuleysisbætur samtals í þrjú ár skv. 29. gr. getur áunnið sér rétt innan atvinnuleysisstryggingakerfisins að nýju að liðnum 24 mánuðum enda hafi hann starfað á vinnumarkaði í a.m.k. sex mánuði eftir að fyrra tímabili lauk og misst starf sitt af gildum ástæðum. Hefst þá nýtt tímabil skv. 29. gr. en að öðru leyti gilda ákvæði III. og IV. kafla um skilyrði atvinnuleysisstryggingar hins tryggða eftir því sem við getur átt.

31. gr.

Nýtt tímabil skv. 29. gr. hefst áður en fyrra tímabili lýkur að fullu.

Nýtt tímabil skv. 29. gr. hefst þegar hinn tryggði sækir að nýju um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar eftir að hafa starfað samfelld á innlendum vinnumarkaði í a.m.k. 24 mánuði frá því að hann fékk síðast greiddar atvinnuleysisbætur. Að öðru leyti gilda ákvæði III. og IV. kafla um skilyrði atvinnuleysisstryggingar hins tryggða eftir því sem við getur átt.

VII. KAFLI

Fjárhæð atvinnuleysisbóta.

32. gr.

Tekjutengdar atvinnuleysisbætur.

Sá sem telst tryggður skv. III. eða IV. kafla öðlast rétt til tekjutengdra atvinnuleysisbóta í allt að þrjú mánuði frá þeim tíma er grunnatvinnuleysisbætur skv. 33. gr. hafa verið greiddar í samtals tíu virka daga nema annað leiði af lögum þessum.

Tekjutengdar atvinnuleysisbætur launamanna skv. 1. mgr. skulu nema 70% af meðaltali heildarlauna og skal miða við sex mánaða tímabil sem hefst tveimur mánuðum áður en umsækjandi varð atvinnulaus. Til launa teljast hvers konar laun og aðrar þóknanir samkvæmt lögum um

tryggingagjald en ekki skal miða við tekjur af störfum er umsækjandi gegnir áfram, sbr. 17. og 22. gr. Einungis skal miða við meðaltal heildarlauna fyrir þá mánuði á viðmiðunartímabilinu sem umsækjandi hefur starfað á innlendum vinnumarkaði. Aldrei skal þó miða við færri mánuði en fjóra við útreikning á meðaltali heildarlauna.

Tekjutengdar atvinnuleysisbætur sjálfstætt starfandi einstaklinga skv. 1. mgr. skulu nema 70% af meðaltali heildarlauna og skal miða við tekjuárið á undan því ári sem umsækjandi varð atvinnulaus. Að öðru leyti gildir ákvæði 2. mgr.

Útreikningar á tekjutengdum atvinnuleysisbótum skulu byggjast á upplýsingum sem Vinnumálastofnun aflar um tekjur umsækjanda úr skattframtölum, staðgreiðsluskrá og tryggingagjaldsskrá skattyfirvalda. Vinnumálastofnun skal leita staðfestingar hjá skattyfirvöldum á því að upplýsingar úr staðgreiðsluskrá og tryggingagjaldsskrá hafi verið í samræmi við álagningu skattyfirvalda. Þegar ekki hafa verið staðin skil á greiðslum til skattyfirvalda vegna launamanna skal líta til annarra gagna sem færa sönnur á tekjur launamanns á viðmiðunartímabili skv. 2. mgr.

Tekjutengdar atvinnuleysisbætur skulu greiðast fyrir alla daga nema laugardaga og sunnudaga á hverju tímabili skv. 29. gr.

Þrátt fyrir 1. og 2. mgr. skal hámarksfjárhæð tekjutengdra atvinnuleysisbóta í hverjum mánuði miðast við tryggingarhlutfall hins tryggða þannig að þær nemi aldrei hærrí fjárhæð en 180.000 kr. á mánuði miðað við óskerta atvinnuleysistryggingu, sbr. 15. eða 19. gr. Til að finna út atvinnuleysisbætur fyrir hvern dag skal miða við 21,67 daga.

Sá sem uppfyllir skilyrði III. eða IV. kafla en hefur ekki starfað á innlendum vinnumarkaði á viðmiðunartímabili skv. 2. eða 3. mgr. öðlast rétt til grunnatvinnuleysisbóta skv. 33. gr. í samræmi við tryggingarhlutfall hans skv. 15. eða 19. gr. Hið sama á við þegar tekjutengdar atvinnuleysisbætur skv. 1. mgr. reynast lægri en grunnatvinnuleysisbætur sem hinn tryggði á rétt á skv. 33. gr.

Þegar tímabil skv. 29. gr. heldur áfram að líða er hinn tryggði sækir að nýju um atvinnuleysisbætur á hann ekki rétt á atvinnuleysisbótum samkvæmt ákvæði þessu enda hafi hann áður fullnýtt rétt sinn skv. 1. mgr.

Hinn tryggði sem sætir biðtíma eftir atvinnuleysisbótum samkvæmt ákvæðum X. kafla skal ekki eiga rétt á tekjutengdum atvinnuleysisbótum samkvæmt ákvæði þessu.

33. gr.

Grunnatvinnuleysisbætur.

Sá sem telst tryggður skv. III. eða IV. kafla öðlast rétt til grunnatvinnuleysisbóta við upphaf tímabils skv. 29. gr. í samræmi við tryggingarhlutfall hans skv. 15. eða 19. gr. nema annað leiði af lögum þessum.

Sá sem telst að fullu tryggður á rétt til óskertra grunnatvinnuleysisbóta sem skulu nema 4.431 kr. á dag. Lágmarksréttur til atvinnuleysistrygginga veitir rétt til $\frac{1}{4}$ hluta grunnatvinnuleysisbóta.

Grunnatvinnuleysisbætur skulu greiðast fyrir alla daga nema laugardaga og sunnudaga á hverju tímabili skv. 29. gr. Fjárhæð grunnatvinnuleysisbóta skv. 2. mgr. og hámark tekjutengdra atvinnuleysisbóta skv. 6. mgr. 32. gr. koma til endurskoðunar við afgreiðslu fjárlaga ár hvert með tilliti til þróunar launa, verðlags og efnahagsmála. Þó er félagsmálaráðherra heimilt, að fengnu samþykki ríkisstjórnar, að breyta fjárhæð grunnatvinnuleysisbóta og hámarki tekjutengdra atvinnuleysisbóta til hækkunar ef verulegar breytingar verða á launaþróun og þjóðhagsforsendum frá afgreiðslu fjárlaga. Þegar áðurgreind skilyrði leiða til hækkunar á fjárhæðum skal félagsmálaráðherra breyta þeim með reglugerð.

34. gr.

Atvinnuleysisbætur vegna framfærsluskyldu gagnvart börnum.

Sá sem telst tryggður skv. III. eða IV. kafla og hefur framfærsluskyldu gagnvart börnum yngri en 18 ára skal eiga rétt á 4% af óskertum grunnatvinnuleysisbótum með hverju barni frá upphafi tímabils skv. 29. gr. nema annað leiði af lögum þessum.

Heimilt er að skuldajafna kröfum Innheimtustofnunar sveitarfélaga um meðlög hins tryggða sem stofnuninni hefur verið falið að innheimta á móti atvinnuleysisbótum skv. 1. mgr.

35. gr.

Tilhögun greiðslna atvinnuleysisbóta.

Atvinnuleysisbætur skulu greiddar eftir á, fyrir undanfarandi mánuð eða hluta úr mánuði þannig að miðist við 20. dag mánaðar til 19. dags næsta mánaðar, fyrsta virkan dag hvers mánaðar.

36. gr.

Frádráttur vegna tekna.

Þegar samanlagðar tekjur af hlutastarfi hins tryggða, sbr. 17. eða 22. gr., og atvinnuleysisbætur hans skv. 32.–34. gr. eru hærri en sem nemur óskertum rétti hans til atvinnuleysisbóta að viðbættu frítekjumarki skv. 2. mgr. skal skerða atvinnuleysisbætur hans um helming þeirra tekna sem umfram eru. Hið sama gildir um tekjur hins tryggða fyrir tilfallandi vinnu, elli- eða örorkulífeyrisgreiðslur samkvæmt lögum um almannatryggingar, um elli- og örorkulífeyrisgreiðslur úr almennum lífeyrissjóðum og séreignarsjóðum og fjármagnstekjur hins tryggða. Eingöngu skal taka tillit til þeirra tekna sem hinn tryggði hefur haft á þeim tíma er hann fær greiddar atvinnuleysisbætur, sætir biðtíma eða viðurlögum samkvæmt lögum þessum.

Frítekjumarkið skal vera 52.000 kr. á mánuði. Fjárhæð frítekjumarksins kemur til endurskoðunar við afgreiðslu fjárlaga ár hvert með tilliti til þróunar launa, verðlags og efnahagsmála. Þó er félagsmálaráðherra heimilt, að fengnu samþykki ríkisstjórnar, að breyta fjárhæð frítekjumarksins til hækkunar ef verulegar breytingar verða á launabróun og þjóðhagsforsendum frá afgreiðslu fjárlaga. Þegar áðurgreind skilyrði leiða til hækkunar á fjárhæð frítekjumarksins skal félagsmálaráðherra breyta henni með reglugerð.

37. gr.

Uppsöfnun og vernd réttinda.

Sá sem fær greiddar atvinnuleysisbætur greiðir að lágmarki 4% af atvinnuleysisbótum skv. 32. og 33. gr. í lífeyrissjóð og Atvinnuleysisstryggingasjóður greiðir 8% mótframlag. Hinum tryggða er að auki heimilt að greiða í séreignarsjóð.

Sá sem fær greiddar atvinnuleysisbætur getur óskað eftir því að halda áfram að greiða til stéttarfélags síns og sér þá Vinnumálastofnun um að koma greiðslunni til hlutaðeigandi stéttarfélags.

38. gr.

Endurmat á rétti til atvinnuleysisstrygginga.

Sá sem hefur fengið greiddar atvinnuleysisbætur skv. 32. og 33. gr. getur óskað eftir endurmati á atvinnuleysisstryggingu sinni skv. III. eða IV. kafla., og þar með endurútreikningi á fjárhæð atvinnuleysisbóta, þegar starfstímabil hans hefur varað samfellt lengur en þrjá mánuði áður en hann sækir aftur um atvinnuleysisbætur og tímabil skv. 29. gr. heldur áfram að líða. Skal þá taka mið af nýja starfstímabilinu og þess hluta eldra ávinnslutímabils sem nægir til að samtals verði miðað við tólf mánaða tímabil. Óski hinn tryggði ekki eftir endurútreikningi miðast atvinnuleysisbætur við fyrri útreikninga.

39. gr.

Leiðrétting á atvinnuleysisbótum.

Hafi breytingar orðið á tekjuskattsálagningu hins tryggða vegna tekna sem tekjutengdar atvinnuleysisbætur eru byggðar á, sbr. 32. gr., skal Vinnumálastofnun leiðrétta fjárhæð bótanna til samræmis við álagningu skattfyrvalda.

Hafi hinn tryggði fengið hærri atvinnuleysisbætur skv. 32. eða 33. gr. en hann átti rétt á samkvæmt álagningu skattfyrvalda eða öðrum ástæðum ber honum að endurgreiða þá fjárhæð sem ofgreidd var að viðbættu 15% álagi. Hið sama gildir um atvinnuleysisbætur sem hinn tryggði hefur fengið greiddar fyrir tímabil er hann uppfyllti ekki skilyrði laganna. Fella skal niður álagið samkvæmt þessari málsgrein færi hinn tryggði rök fyrir því að honum verði ekki kennt um þá annmarka er leiddu til ákvörðunar Vinnumálastofnunar.

Heimilt er að skuldajafna ofgreiddum atvinnuleysisbótum á móti síðar tilkomnum atvinnuleysisbótum sama einstaklings en þó aldrei hærri fjárhæð en sem nemur 25% af síðarnefndu atvinnuleysisbótunum í hverjum mánuði. Enn fremur er heimilt að skuldajafna ofgreiddum atvinnuleysisbótum á móti inneign hins tryggða vegna ofgreiddra skatta, barnabóta og vaxtabóta samkvæmt [lögum nr. 90/2003](#), um tekjuskatt. Fjármálaráðherra setur í reglugerð nánari reglur um skuldajöfnun og forgangsröð.

Um innheimtu ofgreidds fjár úr Atvinnuleysisstryggingasjóði fer skv. [111. gr. laga nr. 90/2003](#), um tekjuskatt. Félagsmálaráðherra getur þó falið sérstökum innheimtuaðila að annast innheimtu.

Hafi hinn tryggði fengið lægri atvinnuleysisbætur en honum bar samkvæmt álagningu skattfyrvalda eða öðrum ástæðum ber Vinnumálastofnun að greiða þá fjárhæð sem vangreidd var til hins tryggða ásamt vöxtum fyrir það tímabil sem féð var í vörslu Atvinnuleysisstryggingasjóðs. Skulu vextir þessir vera jafnháir vöxtum sem Seðlabanki Íslands ákveður og birtir á hverjum tíma skv. 1. mgr. [8. gr. laga nr. 38/2001](#), um vexti og verðtryggingu. Sama á við þegar niðurstaða úrskurðarnefndar atvinnuleysisstrygginga og vinnumarkaðsaðgerða leiðir til þess að hinn tryggði hafi átt rétt á atvinnuleysisbótum samkvæmt lögum þessum en hafði áður verið synjað um þær eða reiknaðar lægri

atvinnuleysisbætur. Þegar greiðslur úr Atvinnuleysisstryggingasjóði eru vangreiddar vegna skorts á upplýsingum frá hinum tryggða falla vextir niður.

40. gr.

Gjaldprot félaga.

Vinnumálastofnun er heimilt að greiða launamanni gjaldprotu félags atvinnuleysisbætur skv. 32. og 33. gr. þann tíma sem hann er án atvinnu á uppsagnarfresti meðan hann bíður eftir endanlegu uppgjöri á launakröfum sínum samkvæmt [lögum nr. 88/2003](#), um Ábyrgðasjóð launa, enda uppfylli hann skilyrði laga þessara. Skilyrði er jafnframt að launamaður framselji Atvinnuleysisstryggingasjóði þann hluta launakröfu sinnar á hendur Ábyrgðasjóði launa er nemur fjárhæð þeirra atvinnuleysisbóta sem hann fær greiddar á þessum tíma.

41. gr.

Fjárnám óheimilt.

Óheimilt er að gera fjárnám í atvinnuleysisbótum samkvæmt lögum þessum sem ekki hafa verið greiddar til hins tryggða. Þá er jafnframt óheimilt að taka atvinnuleysisbætur til greiðslu opinberra gjalda annarra en staðgreiðslu opinberra gjalda.

VIII. KAFLI

Atvinnuleit eða atvinna í öðru aðildarríki að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið og stofnsamningi Fríverslunarsamtaka Evrópu eða í Færeyjum.

42. gr.

Atvinnuleit í öðru aðildarríki.

Vinnumálastofnun er heimilt að greiða atvinnuleysisbætur skv. VII. kafla til þess sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum og er í atvinnuleit í öðru aðildarríki að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið eða stofnsamningi Fríverslunarsamtaka Evrópu eða í Færeyjum enda uppfylli hann eftirtalin skilyrði:

- a. hefur sótt um atvinnuleysisbætur til Vinnumálastofnunar,
- b. hefur uppfyllt skilyrði laga þessara á a.m.k. fjórum næstliðnum vikum fyrir brottfarardag,
- c. er heimilt að vera í frjálsri atvinnuleit í öðru aðildarríki samkvæmt lögum þess ríkis, og
- d. skráir sig í atvinnuleit hjá vinnumiðlun í því ríki þar sem atvinnuleitin fer fram samkvæmt lögum þess ríkis innan sjö virkra daga frá brottfarardegi.

Vinnumálastofnun er heimilt að veita undanþágu frá skilyrði b-liðar 1. mgr. þegar foreldri, maki, sambúðarmaki eða samvistarmaki hins tryggða dvelst við nám eða störf í því landi þar sem atvinnuleitin fer fram. Hið sama getur átt við er börn hins tryggða undir 18 ára aldri eru búsett í landinu með hinu foreldri sínu eða hann hefur þegar fengið tilboð um starf þar í landi.

Vinnumálastofnun er jafnframt heimilt að veita hinum tryggða lengri tíma til að skrá sig hjá hinni erlendu vinnumiðlun en kveðið er á um í d-lið 1. mgr. Greiðslur atvinnuleysisbóta falla þá niður frá og með brottfarardegi og hefjast að nýju við skráningu erlendis.

Vinnumálastofnun gefur út viðeigandi vottorð til staðfestingar á rétti hins tryggða samkvæmt ákvæði þessu.

Lög þess ríkis þar sem atvinnuleitin fer fram skulu gilda að öðru leyti um eftirfylgni með atvinnuleitinni og þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum.

Félagsmálaráðherra er heimilt að kveða í reglugerð, að fenginni umsögn stjórnar Atvinnuleysisstryggingasjóðs, nánar á um atvinnuleysisstryggingar launamanna og sjálfstætt starfandi einstaklinga, sbr. a- og b-lið 3. gr., á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, stofnsamnings Fríverslunarsamtaka Evrópu, Norðurlandasamnings um almannatryggingar og samnings milli ríkisstjórnar Íslands annars vegar og ríkisstjórnar Danmerkur og heimastjórnar Færeyja hins vegar.

43. gr.

Lengd þess tímabils sem atvinnuleysisbætur eru greiddar vegna atvinnuleitar í öðru aðildarríki.

Vinnumálastofnun er heimilt að greiða atvinnuleysisbætur skv. 42. gr. samfelt í allt að þrjú mánuði frá brottfarardegi hins tryggða en þó aldrei í lengri tíma en sem eftir er af tímabili skv. 29. gr.

Þegar hinn tryggði fær tímabundið starf í öðru aðildarríki í skemmri tíma en sem eftir er af tímabili 1. mgr. eða segir upp starfi eða missir það af gildum ástæðum innan þess tíma er heimilt að greiða

honum atvinnuleysisbætur skv. 42. gr. þann tíma sem eftir er af tímabili skv. 1. mgr.

Ákvæði 2. mgr. á ekki við hafi starf í öðru aðildarríki veitt hlutaðeigandi rétt samkvæmt lögum þess ríkis um atvinnuleysisstryggingar.

44. gr.

Endurnýjun á tímabili skv. 43. gr.

Sá sem hefur áður fengið greiddar atvinnuleysisbætur skv. 42. gr. getur áunnið sér að nýju rétt til að fá greiddar atvinnuleysisbætur meðan hann er í atvinnuleit í öðru aðildarríki að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið eða stofnsamningi Fríverslunarsamtaka Evrópu eða í Færeyjum að liðnum sex mánuðum frá lokum tímabilsins skv. 43. gr. enda hafi hann starfað á innlendum vinnumarkaði í a.m.k. þrjá mánuði og uppfylli að öðru leyti ákvæði laga þessara.

45. gr.

Umsókn um greiðslur atvinnuleysisbóta vegna atvinnuleitar í öðru aðildarríki.

Sá sem vill nýta sér rétt sinn skv. 42. gr. skal sækja um að atvinnuleysisbætur verði greiddar meðan hann er í atvinnuleit í öðru aðildarríki að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið eða stofnsamningi Fríverslunarsamtaka Evrópu eða í Færeyjum til Vinnumálastofnunar á þar til gerðum eyðublöðum fyrir brottfarardag. Ef umsækjandi er yngri en 18 ára skal foreldri eða forráðamaður hans samþykka umsóknina með undirritun sinni.

46. gr.

Tilkynning um heimkomu.

Hinn tryggði sem hefur fengið greiddar atvinnuleysisbætur skv. 42. gr. og snýr aftur til landsins til að halda áfram atvinnuleit sinni á innlendum vinnumarkaði skal tilkynna um það skriflega til Vinnumálastofnunar innan sjö virkra daga frá því að tímabili skv. 43. gr. lauk eða komudegi hafi hinn tryggði komið til landsins áður en tímabilinu lauk. Atvinnuleysisstrygging hans er þá sú sama og hún var áður en hann fór utan í atvinnuleit nema annað leiði af lögum þessum.

Láti hinn tryggði hjá líða að tilkynna um áframhaldandi atvinnuleit hér á landi innan tímamarka 1. mgr. falla greiðslur atvinnuleysisbóta niður frá og með þeim degi er tímabili skv. 43. gr. lauk eða hann hætti atvinnuleit í öðru aðildarríki hafi hann sannanlega hætt leitinni áður en tímabilinu lauk. Skal hinn tryggði þá sækja um atvinnuleysisbætur að nýju skv. 9. gr.

Vinnumálastofnun er heimilt að leita upplýsinga hjá þar til bærri stofnun í því aðildarríki þar sem atvinnuleitin fór fram um atriði er geta haft áhrif á atvinnuleysisstryggingu hlutaðeigandi hér á landi eða þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum.

47. gr.

Ávinnslutímabil í öðru aðildarríki.

Þegar umsækjandi um atvinnuleysisbætur hefur starfað á innlendum vinnumarkaði í a.m.k. þrjá mánuði á ávinnslutímabili skv. 15. eða 19. gr. er Vinnumálastofnun heimilt að taka tillit til starfstímabila hans sem launamanns eða sjálfstætt starfandi einstaklings, sbr. a- og b-lið 3. gr., í öðru aðildarríki að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið eða stofnsamningi Fríverslunarsamtaka Evrópu eða í Færeyjum á ávinnslutímabilinu við mat á atvinnuleysisstryggingu hans enda hafi störf hans í því ríki veitt honum rétt samkvæmt lögum þess um atvinnuleysisstryggingar.

Umsækjandi skal láta tilskilin vottorð um áunnin starfstímabil og tryggingatímabil í öðru aðildarríki fylgja með umsókn um atvinnuleysisbætur skv. 9. gr.

Þegar umsækjandi um atvinnuleysisbætur, sem flytur til Íslands frá Danmörku, Finnlandi, Færeyjum, Grænlandi, Noregi eða Svíþjóð, hefur starfað hér á landi á síðastliðnum fimm árum frá móttökudegi umsóknar í þeim mæli að hann hefði talist tryggður samkvæmt lögum þessum þarf ekki að uppfylla það skilyrði 1. mgr. að hafa starfað á innlendum vinnumarkaði í a.m.k. þrjá mánuði á ávinnslutímabili svo að heimilt sé að taka tillit til starfstímabila hans í þessum ríkjum. Hið sama á við um þá sem flytja til Íslands frá framangreindum ríkjum og hafa fengið greiddar atvinnuleysisbætur hér á landi á næstliðnum fimm árum frá móttökudegi umsóknar hjá Vinnumálastofnun.

48. gr.

Útgáfa vottorða.

Vinnumálastofnun skal gefa út vottorð til staðfestingar á atvinnuleysisstryggingu hins tryggða samkvæmt umsókn þar sem fram kemur starfstímabil hans hér á landi á ávinnslutímabili skv. 15. eða 19. gr. og áunnin réttindi hans samkvæmt lögum þessum. Tilgreina skal hvort hinn tryggði hafi áunnið sér atvinnuleysisstryggingarnar sem launamaður eða sjálfstætt starfandi einstaklingur, sbr. a- og b-lið 3. gr.

49. gr.

Greiðsla atvinnuleysisbóta til réttihafa úr erlendum tryggingakerfum.

Vinnumálastofnun er heimilt að greiða ríkisborgara annars aðildarríkis að samningnum um Evrópska efnahagssvæðið eða stofnsamningi Fríverslunarsamtaka Evrópu eða Færeyngi, sem kemur hingað í atvinnuleit, atvinnuleysisbætur úr Atvinnuleysistryggingasjóði að beiðni og fyrir hönd þar til bærrar stofnunar í hlutaðeigandi ríki enda endurgreiði sú stofnun sjóðnum þær fjárhæðir sem þannig eru inntar af hendi.

Vinnumálastofnun er þó heimilt að greiða út atvinnuleysisbætur skv. 1. mgr. þrátt fyrir að ekki komi til formlegrar endurgreiðslu enda leiði slíkt af samningum sem íslensk stjórnvöld eru aðilar að.

IX. KAFLI

Tilvik er leiða til takmörkunar á atvinnuleysistryggingum.

50. gr.

Verkfall eða verkban.

Launamaður, sbr. a-lið 3. gr., sem leggur niður störf í verkfalli eða vegna verkbanns vinnuveitanda telst ekki tryggður samkvæmt lögum þessum þann tíma sem vinnustöðvunin stendur yfir.

Launamaður sem hefur misst starf sitt áður en til verkfalls eða verkbanns kom en tekur það fram í umsókn að hann sé að leita að starfi í þeirri starfsgrein sem verkfallið eða verkbannið tekur til telst ekki tryggður þann tíma sem vinnustöðvunin stendur yfir á fyrstu fjórum vikunum frá því að Vinnumálastofnun tók við umsókn hans.

Ákvæði 2. mgr. á þó ekki við þegar verkfall eða verkban tekur einungis til starfa í viðkomandi starfsgrein á afmörkuðu svæði.

51. gr.

Ósamrýmanlegar greiðslur.

Hver sá sem nýtur slysa- eða sjúkradagpeninga samkvæmt lögum um almannatryggingar telst ekki tryggður samkvæmt lögum þessum á sama tímabili.

Hver sá sem nýtur greiðslna úr Fæðingarorlofssjóði samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof telst ekki tryggður samkvæmt lögum þessum á sama tímabili.

Hver sá sem nýtur greiðslna samkvæmt lögum um greiðslur til foreldra langveikra eða alvarlegra fatlaðra barna telst ekki tryggður samkvæmt lögum þessum á sama tímabili.

Hver sá sem hefur fengið greitt út ótekið orlof við starfslok eða fær greiðslur vegna starfsloka telst ekki tryggður samkvæmt lögum þessum á því tímabili sem þær greiðslur eiga við um. Við umsókn um atvinnuleysisbætur skal hinn tryggði taka fram hvenær hann ætlar að taka út orlof sitt fyrir lok næsta orlofstímabils.

52. gr.

Nám.

Hver sá sem stundar nám, sbr. c-lið 3. gr., telst ekki tryggður á sama tímabili enda er námið ekki hluti vinnumarkaðsaðgerða samkvæmt ákvörðun Vinnumálastofnunar.

Þrátt fyrir 1. mgr. skal Vinnumálastofnun meta sérstaklega hvort umsækjandi um atvinnuleysisbætur geti talist tryggður samkvæmt lögum þessum þegar hann hefur stundað nám með starfi sínu sem hann missti og námið er ekki lánshæft samkvæmt reglum um Lánasjóð íslenskra námsmanna.

Vinnumálastofnun skal jafnframt meta sérstaklega hvort sá er stundar nám en er í lægra námshlutfalli en 75% uppfylli skilyrði laganna þrátt fyrir námið. Umsækjandi um atvinnuleysisbætur skal leggja fram staðfestingu frá viðkomandi menntastofnun um námshlutfallið.

53. gr.

Frelsissvipting.

Hver sá sem hefur verið sviptur frelsi sínu með dómi telst ekki tryggður samkvæmt lögum þessum á þeim tíma er hann tekur út refsingu sína í fangelsi. Hið sama á við um þann sem hefur verið sviptur frelsi sínu með úrskurði dómara eða tekur út refsingu sína í samfélagsþjónustu.

X. KAFLI

Biðtími eftir atvinnuleysisbótum.

54. gr.

Starfi sagt upp án gildra ástæðna.

Sá sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum en hefur sagt starfi sínu lausu án gildra ástæðna skal ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta skv. VII. kafla fyrr en að 40 dögum liðnum, sem ella

hefðu verið greiddar bætur fyrir, frá móttöku umsóknar um atvinnuleysisbætur. Hið sama gildir um þann sem missir starf af ástæðum sem hann á sjálfur sök á.

Hinn tryggði skal uppfylla skilyrði laga þessara á biðtímanum skv. 1. mgr.

Taki hinn tryggði starfi sem ekki er hluti af vinnumarkaðsaðgerðum meðan á biðtíma skv. 1. mgr. stendur fellur biðtíminn niður eftir að hinn tryggði hefur starfað í a.m.k. tíu virka daga áður en hann sækir aftur um atvinnuleysisbætur enda hafi hann sagt starfinu lausu eða misst það af gildum ástæðum. Vari starfið í skemmri tíma, hann hefur sagt starfi sínu lausu án gildra ástæðna eða misst það af ástæðum sem hann á sjálfur sök á heldur biðtíminn áfram að líða þegar hinn tryggði sækir aftur um atvinnuleysisbætur, sbr. einnig 56. gr.

55. gr.

Námi hætt án gildra ástæðna.

Sá sem telst tryggður samkvæmt lögum þessum en hefur hætt námi, sbr. c-lið 3. gr., án gildra ástæðna skal ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta skv. VII. kafla fyrr en að 40 dögum liðnum, sem ella hefðu verið greiddar bætur fyrir, frá móttöku umsóknar um atvinnuleysisbætur. Staðfesting frá viðkomandi skóla um að námi hafi verið hætt skal fylgja umsókninni.

Hinn tryggði skal uppfylla skilyrði laga þessara á biðtímanum skv. 1. mgr.

Taki hinn tryggði starfi sem ekki er hluti af vinnumarkaðsaðgerðum meðan á biðtíma skv. 1. mgr. stendur fellur biðtíminn niður eftir að hinn tryggði hefur starfað í a.m.k. tíu virka daga áður en hann sækir aftur um atvinnuleysisbætur enda hafi hann sagt starfinu lausu eða misst það af gildum ástæðum. Vari starfið í skemmri tíma, hann hefur sagt starfi sínu lausu án gildra ástæðna eða misst það af ástæðum sem hann á sjálfur sök á heldur biðtíminn áfram að líða þegar hinn tryggði sækir aftur um atvinnuleysisbætur, sbr. einnig 56. gr.

56. gr.

Ítrekunaráhrif fyrri ákvarðana um biðtíma.

Sá sem áður hefur sætt biðtíma skv. 54. eða 55. gr. eða viðurlögum skv. 57.–59. gr. og sækir að nýju um atvinnuleysisbætur eftir að hafa verið í starfi í skemmri tíma en 24 mánuði og sagt því starfi upp er hann gegndi síðast án gildra ástæðna skal ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta skv. VII. kafla fyrr en að 60 dögum liðnum, sem ella hefðu verið greiddar bætur fyrir, frá móttöku seinni umsóknar um atvinnuleysisbætur. Hið sama á við um þann sem hefur misst starfið af ástæðum sem hann á sjálfur sök á eða hætt námi án gildra ástæðna.

Þegar biðtími skv. 54. og 55. gr. eða viðurlög skv. 57.–59. gr. hafa frestast skv. 3. mgr. 54. gr., 3. mgr. 55. gr., 3. mgr. 57. gr., 3. mgr. 58. gr. eða 3. mgr. 59. gr. leggst sá tími sem eftir var af fyrri biðtíma eða viðurlagaákvörðun saman við biðtíma skv. 1. mgr.

Þegar sá sem áður hefur sætt biðtíma skv. 1. mgr. sækir að nýju um atvinnuleysisbætur eftir að hafa verið í starfi í skemmri tíma en 24 mánuði og hefur sagt upp því starfi sem hann gegndi síðast án gildra ástæðna skal hann ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta fyrr en hann hefur starfað í a.m.k. átta vikur á innlendum vinnumarkaði. Hið sama á við um þann sem hefur sætt biðtíma skv. 1. mgr. og sækir að nýju um atvinnuleysisbætur eftir að hafa misst starfið af ástæðum sem hann á sjálfur sök á eða hætt námi án gildra ástæðna.

Endurtaki atvik sig sem lýst er í 3. mgr. á sama tímabili skv. 29. gr. skal hinn tryggði ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta fyrr en hann uppfyllir skilyrði 31. gr.

Ítrekunaráhrif samkvæmt ákvæði þessu falla niður þegar nýtt tímabil skv. 29. gr. hefst, sbr. 30. eða 31. gr. laganna.

XI. KAFLI

Viðurlög.

57. gr.

Starfi eða atvinnuviðtali hafnað.

Sá sem hafnar starfi sem honum býðst með sannanlegum hætti eftir að hafa verið í atvinnuleit í a.m.k. fjórar vikur frá móttöku Vinnumálastofnunar á umsókn um atvinnuleysisbætur skal ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta skv. VII. kafla fyrr en að 40 dögum liðnum, sem ella hefðu verið greiddar bætur fyrir, frá þeim degi er viðurlagaákvörðun Vinnumálastofnunar er tilkynnt aðila. Hið sama á við um þann sem hafnar því að fara í atvinnuviðtal vegna starfs sem honum býðst með sannanlegum hætti eða sinnir ekki atvinnuviðtali án ástæðulausrar tafar.

Hinn tryggði skal uppfylla skilyrði laga þessara á viðurlagatímanum skv. 1. mgr. Hafni hann starfi eða hafni því að fara í atvinnuviðtal á þeim tíma getur komið til ítrekunaráhrifa skv. 61. gr.

Taki hinn tryggði starfi sem ekki er hluti af vinnumarkaðsaðgerðum meðan á viðurlagatíma skv. 1. mgr. stendur falla viðurlögin niður eftir að hinn tryggði hefur starfað í a.m.k. tíu virka daga áður en

hann sækir aftur um atvinnuleysisbætur enda hafi hann sagt starfinu lausu eða misst það af gildum ástæðum. Vari starfið í skemmri tíma, hann hefur sagt starfi sínu lausu án gildra ástæðna eða misst það af ástæðum sem hann á sjálfur sök á heldur viðurlagatíminn áfram að líða þegar hinn tryggði sækir aftur um atvinnuleysisbætur, sbr. einnig 61. gr.

Vinnumálastofnun skal meta við ákvörðun um viðurlög skv. 1. mgr. hvort ákvörðun hins tryggða um að hafna starfi hafi verið réttlætanleg vegna aldurs hans, félagslegra aðstæðna sem tengjast skertri vinnufærni eða umönnunarskyldu vegna ungra barna eða annarra náinna fjölskyldumeðlima. Enn fremur er Vinnumálastofnun heimilt að líta til heimilisaðstæðna hins tryggða þegar hann hafnar starfi fjarri heimili sínu sem og til ráðningar hans í ótímabundið starf innan tiltekins tíma. Þá er heimilt að taka tillit til aðstæðna þess sem getur ekki sinnt tilteknum störfum vegna skertrar vinnufærni samkvæmt vottorði sérfræðilæknis. Getur þá komið til viðurlaga skv. 59. gr. hafi hinn tryggði vísvitandi leynt upplýsingum um skerta vinnufærni.

58. gr.

Þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum hafnað.

Sá sem hafnar þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum, sbr. lög um vinnumarkaðsaðgerðir, samkvæmt ákvörðun Vinnumálastofnunar eftir að hafa verið í atvinnuleit í a.m.k. fjórar vikur frá móttöku Vinnumálastofnunar á umsókn um atvinnuleysisbætur skal ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta skv. VII. kafla fyrr en að 40 dögum liðnum, sem ella hefðu verið greiddar bætur fyrir, frá þeim degi er viðurlagaákvörðun Vinnumálastofnunar er tilkynnt aðila.

Hinn tryggði skal uppfylla skilyrði laga þessara á viðurlagatímanum skv. 1. mgr. Hafni hann aftur að taka þátt í vinnumarkaðsaðgerðum á þeim tíma getur komið til ítrekunaráhrifa skv. 61. gr.

Taki hinn tryggði starfi sem ekki er hluti af vinnumarkaðsaðgerðum meðan á viðurlagatíma skv. 1. mgr. stendur falla viðurlögin niður eftir að hinn tryggði hefur starfað í a.m.k. tíu virka daga áður en hann sækir aftur um atvinnuleysisbætur enda hafi hann sagt starfinu lausu eða misst það af gildum ástæðum. Vari starfið í skemmri tíma, hann hefur sagt starfi sínu lausu án gildra ástæðna eða misst það af ástæðum sem hann á sjálfur sök á heldur viðurlagatíminn áfram að líða þegar hinn tryggði sækir aftur um atvinnuleysisbætur, sbr. einnig 61. gr.

59. gr.

Rangar upplýsingar gefnar eða látið hjá líða að veita upplýsingar.

Sá sem veitir Vinnumálastofnun vísvitandi rangar upplýsingar í umsókn eða lætur hjá líða að veita nauðsynlegar upplýsingar svo að unnt sé að aðstoða hann við að fá starf við hæfi og gefa honum kost á þátttöku í viðeigandi vinnumarkaðsaðgerðum skal ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta skv. VII. kafla fyrr en að 40 dögum liðnum, sem ella hefðu verið greiddar bætur fyrir, frá þeim degi er viðurlagaákvörðun Vinnumálastofnunar er tilkynnt aðila. Hið sama á við þegar hinn tryggði hefur vísvitandi látið hjá líða að tilkynna Vinnumálastofnun um þær breytingar sem hafa orðið á vinnufærni hans eða aðstæðum að öðru leyti á tímabili skv. 29. gr.

Hinn tryggði skal uppfylla skilyrði laga þessara á viðurlagatímanum skv. 1. mgr. Veiti hann Vinnumálastofnun ekki nauðsynlegar upplýsingar á þeim tíma eða leiðrétti þær upplýsingar er reyndust rangar getur komið til ítrekunaráhrifa skv. 61. gr.

Taki hinn tryggði starfi sem ekki er hluti af vinnumarkaðsaðgerðum meðan á viðurlagatíma skv. 1. mgr. stendur falla viðurlögin niður eftir að hinn tryggði hefur starfað í a.m.k. tíu virka daga áður en hann sækir aftur um atvinnuleysisbætur enda hafi hann sagt starfinu lausu eða misst það af gildum ástæðum. Vari starfið í skemmri tíma, hann hefur sagt starfi sínu lausu án gildra ástæðna eða misst það af ástæðum sem hann á sjálfur sök á heldur viðurlagatíminn áfram að líða þegar hinn tryggði sækir aftur um atvinnuleysisbætur, sbr. einnig 61. gr.

60. gr.

Atvinnuleysisbóta aflað með sviksamlegum hætti.

Sá sem aflar sér eða reynir að afla sér atvinnuleysisbóta samkvæmt lögum þessum með svikum getur misst rétt sinn samkvæmt lögum þessum í allt að tvö ár og þurft að sæta sektum.

Um meðferð slíkra mála fer samkvæmt lögum um meðferð opinberra mála.

Sektir skulu renna í rikissjóð.

61. gr.

Ítrekunaráhrif fyrri viðurlagaákvæðana.

Sá sem hefur sætt viðurlögum skv. 57.–59. gr. eða biðtíma skv. 54. og 55. gr. og eitthvert þeirra tilvika sem þar greinir á sér stað að nýju á sama tímabili skv. 29. gr. skal ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta skv. VII. kafla fyrr en að 60 virkum dögum liðnum frá þeim degi er ákvörðun

Vinumálastofnunar um ítrekunaráhrif liggur fyrir.

Þegar viðurlög skv. 57.–59. gr. eða biðtími skv. 54. og 55. gr. hefur frestast skv. 3. mgr. 54. gr., 3. mgr. 55. gr., 3. mgr. 57. gr., 3. mgr. 58. gr. eða 3. mgr. 59. gr. leggst sá tími sem eftir var af fyrri viðurlagaákvörðun eða biðtíma saman við viðurlög skv. 1. mgr.

Sá sem hefur sætt viðurlögum skv. 1. mgr. og eitthvert þeirra tilvika er greinir í 57.–59. gr. á við um skal ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta fyrr en hann hefur starfað í a.m.k. átta vikur á innlendum vinnumarkaði.

Endurtaki atvik sig sem lýst er í 3. mgr. á sama tímabili skv. 29. gr. skal hinn tryggði ekki eiga rétt á greiðslu atvinnuleysisbóta fyrr en hann uppfyllir skilyrði 31. gr.

Ítrekunaráhrif samkvæmt ákvæði þessu falla niður þegar nýtt tímabil skv. 29. gr. hefst, sbr. 30. eða 31. gr. laganna.

XII. KAFLI

Ýmis ákvæði.

62. gr.

Styrkir úr Atvinnuleysistryggingasjóði vegna einstaklinga.

Vinumálastofnun er heimilt að veita styrki vegna þátttöku þeirra sem teljast tryggðir samkvæmt lögum þessum í vinnumarkaðsaðgerðum, þar á meðal starfsþjálfunarúrræðum. Enn fremur er heimilt að veita sérstaka styrki vegna búferlaflutninga hins tryggða innan lands vegna starfstilboða.

Félagsmálaráðherra skal setja nánari reglur, að fenginni tillögu stjórnar Atvinnuleysistryggingasjóðs, um styrki skv. 1. mgr.

63. gr.

Styrkir úr Atvinnuleysistryggingasjóði til verkefna á vinnumarkaði.

Félagsmálaráðherra er heimilt, að fenginni tillögu stjórnar Atvinnuleysistryggingasjóðs, að veita styrki úr Atvinnuleysistryggingasjóði til einstakra verkefna sem ætlað er að efla atvinnulíf einstakra svæða, fjölga atvinnutækifærum einstakra hópa fólks sem og til starfsmenntunar. Fjárhæð þessara framlaga ákvarðast við afgreiðslu fjárlaga ár hvert.

64. gr.

Reglugerðarheimild.

Félagsmálaráðherra er heimilt að setja reglugerð, að fenginni umsögn stjórnar Atvinnuleysistryggingasjóðs, um nánari framkvæmd laga þessara.

65. gr.

Gildistaka.

Lög þessi öðlast gildi 1. júlí 2006. Jafnframt falla úr gildi [lög nr. 12/1997](#), um atvinnuleysistryggingar, með síðari breytingum, og [lög nr. 46/1997](#), um Tryggingasjóð sjálfstætt starfandi einstaklinga.

Ákvæði til bráðabirgða.

I.

Þeim sem hefur í fyrsta skipti skráð sig atvinnulausan hjá svæðisvinnumiðlun 15. nóvember 2005 eða síðar og er skráður atvinnulaus 1. júlí 2006 er heimilt að sækja um atvinnuleysisbætur skv. 9. gr. laga þessara fyrir 1. september 2006 og fer þá um réttindi hans og skyldur innan atvinnuleysistryggingakerfisins samkvæmt lögum þessum. Við útreikninga á tekjutengdum atvinnuleysisbótum skv. 32. gr. skal líta á það tímabil sem hann var skráður atvinnulaus sem tímabil skv. 23. gr.

II.

Sá sem var skráður atvinnulaus fyrir 15. nóvember 2005 og hefur verið án atvinnu samfelld síðan eða hefur starfað í skemmri tíma en sex mánuði á innlendum vinnumarkaði getur að hámarki átt rétt á grunnatvinnuleysisbótum samkvæmt lögum þessum til 31. desember 2009 en þó ekki í lengri tíma en fimm ár frá skráningu hjá svæðisvinnumiðlun að teknu tilliti til starfstímabíla hans. Að öðru leyti gilda ákvæði laga þessara um réttindi hans og skyldur innan atvinnuleysistryggingakerfisins.

III.

Lög þessi skulu gilda að öllu leyti um þann sem hefur verið skráður atvinnulaus fyrir 1. júlí 2006 en hefur starfað samfelld í a.m.k. sex mánuði á innlendum vinnumarkaði áður en hann sækir aftur um

atvinnuleysisbætur í fyrsta skiptið eftir þann tíma. Er þá ekki litið til fyrra bótatímabils hans skv. [9. gr. laga nr. 12/1997](#), um atvinnuleysisstryggingar.

IV.

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 37. gr. um 8% móttframlag Atvinnuleysisstryggingasjóðs í lífeyrissjóð verður móttframlag sjóðsins 7% til 31. desember 2006.

Samþykkt á Alþingi 3. júní 2006.

Lög um vinnumarkaðsaðgerðir

Nr. 55/2006

I. KAFLI

Gildissvið og markmið.

1. gr.

Gildissvið.

Lög þessi gilda um vinnumarkaðsaðgerðir.

Með vinnumarkaðsaðgerðum er átt við vinnumiðlun, mat á hæfni atvinnuleitanda og skipulag úrræða sem eru til þess fallin að auka vinnufærni atvinnuleitanda.

Atvinnuleitandi í skilningi laga þessara er hver sá sem sækir um þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum.

2. gr.

Markmið.

Markmið laga þessara er að veita einstaklingum viðeigandi aðstoð til að verða virkir þátttakendur á vinnumarkaði.

Þá er lögum þessum ætlað að stuðla að jafnvægi milli framboðs og eftirspurnar eftir vinnuafli í landinu.

II. KAFLI

Stjórnarsýsla.

3. gr.

Yfirstjórn.

Félagsmálaráðherra fer með yfirstjórn vinnumarkaðsaðgerða samkvæmt lögum þessum.

4. gr.

Vinnumálastofnun.

Vinnumálastofnun annast framkvæmd laga þessara í umboði félagsmálaráðherra. Ráðherra er þó heimilt að ákveða annað fyrirkomulag. Vinnumálastofnun annast jafnframt önnur þau verkefni sem henni eru falin með sérlögum.

Félagsmálaráðherra skipar forstjóra Vinnumálastofnunar til fimm ára í senn. Forstjóri ræður starfsmenn stofnunarinnar og ber lagalega og rekstrarlega ábyrgð á henni gagnvart ráðherra. Hann skal annast gerð starfs- og fjárhagsáætlunar stofnunarinnar og leggja hana fyrir stjórn hennar til samþykkis eigi síðar en í desember vegna komandi rekstrarárs.

Vinnumálastofnun skal reka þjónustustöðvar. Félagsmálaráðherra ákveður hvar á landinu þær skulu vera að fenginni umsögn forstjóra og stjórnar stofnunarinnar.

Kostnaður af rekstri Vinnumálastofnunar vegna framkvæmdar á lögum þessum greiðist úr ríkissjóði samkvæmt fjárlögum hverju sinni. Leita skal eftir samstarfi við aðra aðila um fjármögnun, svo sem lífeyrissjóði.

Félagsmálaráðherra getur með reglugerð, að fenginni umsögn stjórnar Vinnumálastofnunar, falið stofnuninni önnur verkefni en kveðið er á um í lögum þessum.

5. gr.

Stjórn Vinnumálastofnunar.

Félagsmálaráðherra skipar tíu manna stjórn Vinnumálastofnunar að fengnum tilnefningum til fjögurra ára í senn. Tveir stjórnarmenn skulu tilnefndir af Alþýðusambandi Íslands, einn tilnefndur af Bandalagi háskólamanna, einn tilnefndur af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, einn tilnefndur af fjármálaráðuneyti, einn tilnefndur af Sambandi íslenskra sveitarfélaga og tveir tilnefndir af Samtökum atvinnulífsins. Tilnefna skal jafnmarga fulltrúa til vara. Ráðherra skipar tvo stjórnarmenn án tilnefningar og skal annar þeirra vera formaður stjórnar stofnunarinnar og hinn varaformaður. Varamenn skulu skipaðir með sama hætti.

Stjórn Vinnumálastofnunar skal hafa eftirlit með rekstri og starfsemi stofnunarinnar. Stjórninni er meðal annars ætlað að fjalla um og samþykkja starfs- og fjárhagsáætlun stofnunarinnar sem forstjóri leggur fyrir hana eigi síðar en í desember vegna komandi rekstrarárs. Enn fremur skal hún árlega leggja fram tillögur til stjórnar Atvinnuleysisstryggingasjóðs um fjármagn til greiðslu atvinnuleysisbóta og umsýslu Vinnumálastofnunar fyrir sjóðinn samkvæmt þjónustusamningi. Stjórn stofnunarinnar skal jafnframt annast faglega stefnumótun á sviði vinnumarkaðsaðgerða og gera félagsmálaráðherra grein fyrir atvinnuástandi og árangri vinnumarkaðsaðgerða í skýrslu í lok hvers árs. Skal stjórnin hafa reglulegt samráð við vinnumarkaðsráðin, sbr. 6. gr., við mat á atvinnuástandi á hverju svæði.

Forstjóri Vinnumálastofnunar skal sitja fundi stjórnarinnar með málfrelsi og tillögurétt.

Stjórnarmönnum er óheimilt að skýra óviðkomandi aðilum frá persónuupplýsingum sem þeir komast að í starfi sínu í stjórninni og leynt eiga að fara. Þagnarskylda helst þótt látið sé af stjórnarsetu.

Félagsmálaráðherra ákveður þóknun stjórnarmanna.

6. gr.

Vinnumarkaðsráð.

Félagsmálaráðherra skipar sjö manna svæðisbundin vinnumarkaðsráð. Í hvert vinnumarkaðsráð skulu tveir ráðsmanna tilnefndir af samtökum launafólks á hverju svæði og tveir ráðsmanna tilnefndir af samtökum atvinnurekenda. Jafnframt skal einn ráðsmanna tilnefndur af menntamálaráðherra, einn tilnefndur af heilbrigðis- og tryggingamálaráðherra og einn tilnefndur af sveitarfélögum á hverju svæði. Tilnefna skal jafnmarga fulltrúa til vara. Félagsmálaráðherra skipar formann og varaformann vinnumarkaðsráðs úr hópi þeirra sem tilnefndir hafa verið sem aðalmenn.

Náist ekki samkomulag um tilnefningu skv. 1. mgr. úrskurðar félagsmálaráðherra um hver skuli tilnefna fulltrúa í ráðið með hliðsjón af því hversu fjölmenn viðkomandi samtök eða sveitarfélög eru og að fenginni umsögn viðkomandi heildarsamtaka.

Félagsmálaráðherra ákveður staðsetningu vinnumarkaðsráða að fenginni umsögn forstjóra og stjórnar Vinnumálastofnunar.

Vinnumarkaðsráð á hverju svæði skal skila skýrslu til stjórnar Vinnumálastofnunar um stöðu atvinnumála í nóvember ár hvert ásamt tillögum um þær vinnumarkaðsaðgerðir sem mælt er með að lögð verði áhersla á árið eftir. Enn fremur skulu vinnumarkaðsráðin vera hlutaðeigandi þjónustustöð Vinnumálastofnunar til ráðgjafar um skipulag og val á vinnumarkaðsúrræðum.

Félagsmálaráðherra getur falið vinnumarkaðsráðum önnur verkefni í samræmi við markmið og gildissvið laganna að fenginni umsögn stjórnar Vinnumálastofnunar.

7. gr.

Umsókn um þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum.

Atvinnuleitendum á aldrinum 16 til 70 ára er heimilt að sækja um þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum. Umsóknin skal vera skrifleg á þar til gerðum eyðublöðum og henni skulu fylgja nauðsynleg gögn að mati Vinnumálastofnunar, svo sem vottorð sérfræðilæknis þegar um skerta vinnufærni er að ræða. Í umsókn skulu koma fram allar þær upplýsingar er varða vinnufærni umsækjanda og þær studdar fullnægjandi gögnum. Þegar umsækjandi er yngri en 18 ára skal foreldri eða forráðamaður hans samþykkja umsóknina með undirritun sinni.

Umsókn um þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum felur í sér skráningu hjá vinnumiðlun Vinnumálastofnunar og beiðni um aðstoð ráðgjafa stofnunarinnar við atvinnuleit.

Vinnumálastofnun er heimilt að óska eftir upplýsingum frá öðrum aðilum vegna einstakra umsókna þegar ástæða er til að mati hennar.

8. gr.

Tilkynning um að atvinnuleit sé hætt.

Sá sem hefur sótt um þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum og notið þjónustu Vinnumálastofnunar í atvinnuleit samkvæmt lögum þessum skal tilkynna til Vinnumálastofnunar án ástæðulausrar tafar þegar hann hættir virkri atvinnuleit. Tilkynningin skal gerð með sannanlegum hætti og skal taka fram ástæðu þess að atvinnuleit var hætt.

9. gr.

Kæruheimild.

Heimilt er að kæra ákvarðanir Vinnumálastofnunar sem teknar eru á grundvelli laga þessara til úrskurðarnefndar atvinnuleysisstrygginga og vinnumarkaðsaðgerða. Um málsmeðferð fer skv. 12. gr. laga um atvinnuleysisstryggingar.

III. KAFLI

Vinnumarkaðsaðgerðir.

10. gr.

Vinnumiðlun.

Vinnumálastofnun skal halda skrá yfir laus störf sem í boði eru á landinu öllu enda er landið eitt atvinnusvæði. Þar skal meðal annars koma fram í hverju starf er fólgið, hvaða kröfur eru gerðar til umsækjenda og annað er máli skiptir. Vinnumálastofnun annast enn fremur vinnumiðlun á Evrópska efnahagssvæðinu á grundvelli samningsins um Evrópska efnahagssvæðið.

Vinnumálastofnun skal aðstoða alla á aldrinum 16 til 70 ára sem hafa heimild til að ráða sig til starfa hér á landi án takmarkana við atvinnuleit. Stofnunin skal miðla upplýsingum um laus störf til atvinnuleitenda og veita þeim aðstoð við að finna störf við hæfi. Þegar talið er að atvinnuleitandi uppfylli skilyrði starfslýsingar á lausu starfi skal Vinnumálastofnun veita aðstoð við að koma á sambandi milli atvinnuleitanda og þess atvinnurekenda sem óskar eftir starfsmanni.

Vinnumálastofnun skal jafnframt aðstoða atvinnurekendur sem leita eftir almennum upplýsingum um framboð á vinnuafli eða aðstoð við ráðningu starfsfólks.

11. gr.

Mat á vinnufærni atvinnuleitanda.

Þegar atvinnuleitandi sækir um þátttöku í vinnumarkaðsaðgerðum fer fram mat á vinnufærni hans hjá ráðgjafa Vinnumálastofnunar. Atvinnuleitandi skal leggja fram allar þær upplýsingar sem liggja fyrir um vinnufærni hans svo að unnt sé að aðstoða hann við að fá starf við hæfi og gefa honum kost á þátttöku í einstökum vinnumarkaðsúrræðum. Með samkomulagi við atvinnuleitandann er síðan gerð áætlun um atvinnuleit hans og þátttöku í viðeigandi vinnumarkaðsúrræðum á grundvelli matsins. Jafnframt skal leiðbeina atvinnuleitanda um aðra þjónustu verði talin þörf á að hann leiti sér aðstoðar í öðrum opinberum þjónustukerfum áður eða samhliða þeirri þjónustu sem veitt er samkvæmt lögum þessum.

Þjónusta ráðgjafa Vinnumálastofnunar skal miðast við einstaklingsbundnar þarfir hvers og eins atvinnuleitanda. Enn fremur skal miða við atvinnuhorfur í landinu á hverjum tíma. Þegar atvinnuleitandi er yngri en 18 ára skal hafa hliðsjón af ákvæðum barnaverndarlaga og laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum við gerð áætlunar um atvinnuleit og þátttöku í vinnumarkaðsúrræðum.

Heimilt er að binda þátttöku atvinnuleitanda í vinnumarkaðsaðgerðum við það skilyrði að hann leiti sér fyrst eða samhliða aðstoðar annarra þjónustuaðila.

12. gr.

Skipulag vinnumarkaðsúrræða.

Vinnumálastofnun annast skipulag vinnumarkaðsúrræða sem skiptast í eftirfarandi flokka:

- a. einstök námskeið, svo sem námskeið um gerð starfsleitaráætlunar eða sjálfstyrkingu og námskeið til að bæta tiltekna færni,
- b.

- c. starfsúrræði, þ.e. starfskynning, starfsþjálfun og reynsluráðning,
- d. ráðgjöf samhliða námskeiðspáttöku og reynsluráðningu,
- e. námsúrræði,
- f. atvinnutengd endurhæfing, og atvinnutengd endurhæfing einstakra hópa.

Vinumálastofnun er heimilt að gera þjónustusamninga um þáttöku atvinnuleitenda í einstökum vinnumarkaðsúrræðum sem aðrir þjónustuaðilar annast framkvæmd á.

Félagsmálaráðherra skal í reglugerð kveða nánar á um skipulag vinnumarkaðsúrræða að fenginni umsögn stjórnar Vinnumálastofnunar, svo sem hvers konar námskeið skuli haldin og hvaða nám teljist til vinnumarkaðsaðgerða.

13. gr.

Þátttaka atvinnuleitanda í vinnumarkaðsaðgerðum.

Atvinnuleitandi skal fylgja eftir áætlun um atvinnuleit og þáttöku í viðeigandi vinnumarkaðsúrræðum skv. 11. gr. og gera það sem í hans valdi stendur til að bæta vinnufærni sína til þess að verða virkur þátttakandi á vinnumarkaði. Þar á meðal skal atvinnuleitandi ávallt mæta í viðtöl til ráðgjafa Vinnumálastofnunar skv. 14. gr. og taka þátt í þeim vinnumarkaðsúrræðum er standa honum til boða. Atvinnuleitandi skal jafnframt tilkynna Vinnumálastofnun um þær breytingar sem kunna að verða á vinnufærni hans eða aðstæðum að öðru leyti án ástæðulausrar tafar.

14. gr.

Eftirlit með þáttöku atvinnuleitanda í vinnumarkaðsaðgerðum.

Ráðgjafar Vinnumálastofnunar skulu hafa eftirlit með því að atvinnuleitendur fylgi eftir áætlun um atvinnuleit og þáttöku í viðeigandi vinnumarkaðsúrræðum skv. 11. gr. Skulu þeir boða atvinnuleitendur reglulega í viðtöl eftir þörfum hvers og eins atvinnuleitanda. Skal þá fara yfir áætlun um atvinnuleit og þáttöku atvinnuleitanda í vinnumarkaðsúrræðum og hún endurskoðuð eftir þörfum hverju sinni. Geta þeir óskað eftir gögnum frá atvinnuleitanda er færir sönnur á atvinnuleit og þáttöku í vinnumarkaðsúrræðum þegar þörf krefur.

Heildarendurskoðun á aðstæðum atvinnuleitanda skal fara fram eigi síðar en þremur árum eftir að hann sótti fyrst um þáttöku í vinnumarkaðsaðgerðum og hann er enn án atvinnu.

Vinumálastofnun er heimilt að synja atvinnuleitanda um þjónustu samkvæmt lögum þessum þegar hann fylgir ekki eftir áætlun um atvinnuleit og þáttöku í vinnumarkaðsaðgerðum, þar á meðal ítrekað hafnar þáttöku í einstökum vinnumarkaðsúrræðum, sinnir því ekki að leita sér aðstoðar hjá öðrum þjónustuaðilum, sbr. 3. mgr. 11. gr., eða lætur hjá líða að veita Vinnumálastofnun nauðsynlegar upplýsingar um vinnufærni sína eða þær breytingar er kunna að verða á vinnufærni hans eða aðstæðum að öðru leyti.

15. gr.

Samstarf við aðra þjónustuaðila.

Ráðgjafar Vinnumálastofnunar skulu leita eftir samstarfi við aðra þjónustuaðila í samráði við atvinnuleitanda þegar atvinnuleitandi þarf á þjónustu annarra fagaðila að halda til að ná árangri við að bæta vinnufærni sína í því skyni að verða virkur þátttakandi á vinnumarkaði.

Enn fremur skulu ráðgjafar Vinnumálastofnunar starfa náið með öðrum þjónustuaðilum þegar atvinnuleitandi nýtur þjónustu þeirra eða aðrir þjónustuaðilar leita eftir liðsinni þeirra.

Ráðgjafar Vinnumálastofnunar skulu tilkynna um tilvik þar sem atvinnuleitendur fylgja ekki eftir áætlun þeirra um atvinnuleit og þáttöku í vinnumarkaðsúrræðum til hlutaðeigandi þjónustuaðila þegar um slíkt hefur verið samið á grundvelli þjónustusamninga.

16. gr.

Þjónusta án endurgjalds.

Þjónusta Vinnumálastofnunar skal vera atvinnuleitendum og atvinnurekendum að kostnaðarlausu.

IV. KAFLI

Könnun á aðstæðum á vinnumarkaði.

17. gr.

Öflun upplýsinga um atvinnuástand í landinu.

Vinumálastofnun skal reglulega afla upplýsinga um atvinnuástand, atvinnuleysi og atvinnuhorfur frá einstökum landshlutum. Jafnframt skal hún fylgjast með samsetningu vinnuaflsins í landinu.

Vinumálastofnun skal jafnframt reglubundið kanna mannaflaþörf og framtíðarhorfur í atvinnugreinum þannig að meta megi atvinnuöguleika námsmanna eftir námsleiðum og efla ráðgjöf við nemendur í framhalds- og háskólanámi þar að lútandi.

18. gr.

Miðlun upplýsinga um atvinnuástand í landinu.

Vinumálastofnun skal gefa út skýrslu í byrjun hvers árs um stöðu mála á innlendum vinnumarkaði þar sem meðal annars koma fram upplýsingar um atvinnuleysi, atvinnuhorfur og mannaflaþörf innan tiltekinnar starfsgreina og útgáfu atvinnuleyfa til erlendra starfsmanna.

V. KAFLI

Ýmis ákvæði.

19. gr.

Einkareknar vinnumiðlanir.

Fyrirtækjum, einstaklingum og félagasamtökum er heimilt að annast milligöngu um ráðningar, enda sé það gert á kostnað atvinnurekenda.

Mál vegna brota skv. 1. mgr. skulu varða sektum sem renna skulu í ríkissjóð. Um málsmeðferð fer samkvæmt lögum um meðferð opinberra mála.

20. gr.
Reglugerðarheimild.

Félagsmálaráðherra er heimilt að setja reglugerð, að fenginni umsögn stjórnar Vinnumálastofnunar, um nánari framkvæmd laga þessara.

21. gr.
Gildistaka.

Lög þessi öðlast gildi 1. júlí 2006. Enn fremur falla úr gildi [lög nr. 13/1997](#), um vinnumarkaðsaðgerðir, með síðari breytingum.

Samþykkt á Alþingi 3. júní 2006.

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

1980 nr. 46 28. maí

[Ferill málsins á Alþingi.](#)

Tóku gildi 1. janúar 1981. *Breytt með* [l. 15/1986](#) (tóku gildi 12. maí 1986), [l. 61/1990](#) (tóku gildi 31. maí 1990), [l. 7/1996](#) (tóku gildi 1. okt. 1996), [l. 52/1997](#) (tóku gildi 1. okt. 1997; *EES-samningurinn*: XVIII. viðauki tilskipun 89/391/EBE og 94/33/EB), [l. 83/1997](#) (tóku gildi 6. júní 1997), [l. 17/2003](#) (tóku gildi 1. júlí 2003), [l. 68/2003](#) (tóku gildi 7. apríl 2003; *EES-samningurinn*: XVIII. viðauki tilskipun 89/391/EBE, 93/104/EB og 94/33/EB) og [l. 90/2004](#) (tóku gildi 1. jan. 2005).

I. kafli. Tilgangur og gildissvið.

■1. gr. Með lögum þessum er leitast við, að

a. tryggja öruggt og heilsusamlegt starfsumhverfi, sem jafnan sé í samræmi við félagslega og tæknilega þróun í þjóðfélaginu,

b. tryggja skilyrði fyrir því, að innan vinnustaðanna sjálfra sé hægt að leysa öryggis- og heilbrigðisvandamál, í samræmi við gildandi lög og reglur, í samræmi við ráðleggingar aðila vinnumarkaðarins og í samræmi við ráðleggingar og fyrirmæli Vinnueftirlits ríkisins.

■2. gr. Lög þessi gilda um alla starfsemi, þar sem einn eða fleiri menn vinna, hvort sem um er að ræða eigendur fyrirtækja eða starfsmenn.

Undanþegin lögum þessum eru:

a. siglingamál og önnur verkefni, sem sérstaklega eru falin [Siglingastofnun Íslands],¹⁾ sbr. [lög nr. 51/1970](#)²⁾ og [lög nr. 12/1976](#) um kafarastörf.³⁾ Einnig alþjóðasamþykktir, sem Ísland er og verður aðili að og falla undir verksvið [Siglingastofnunar Íslands],¹⁾ þar með talið um gáma, um flutning á hættulegum efnum, um mengun sjávar og fleira,

b. loftferðir, sbr. [lög nr. 34/1964](#) og [lög nr. 71/1974](#) um breyting á [lögum nr. 34/1964](#) um loftferðir.⁴⁾ Einnig alþjóðasamþykktir, sem Ísland er og verður aðili að og falla undir verksvið flugmálastjórnar, c. ...⁵⁾

¹⁾[L. 7/1996, 7. gr.](#), sbr. [30. gr.](#) ²⁾[Nú l. 6/1996.](#) ³⁾[Nú l. 31/1996.](#) ⁴⁾[Nú l. 60/1998.](#) ⁵⁾[L. 68/2003, 1. gr.](#)

■3. gr. Lög þessi ná til vinnu við loftför á jörðu niðri, nema um störf áhafnar sé að ræða.

Lög þessi ná einnig til fermingar og affermingar skipa, þar með talin fiskiskip, svo og til viðgerða um borð í skipum og starfsemi, sem því er tengd. Lögin ná þó ekki til búnaðar í skipum, sem notaður er í þessum tilgangi. Lögin ná heldur ekki til lögskráðra manna, nema þegar þeir starfa undir verkstjórn úr landi.

Ráðherra getur í samráði við forstjóra Vinnueftirlits ríkisins mælt svo fyrir í reglugerð,¹⁾ að áhöld, vélar og mannvirki eða framkvæmdir, sem lög þessi ná ekki til, skuli vera háð því eftirliti, er lög þessi mæla fyrir um, enda séu viðkomandi atriði ekki háð öðrum lögum.

¹⁾*Rgl. 453/1991 (um vélknúin leiktæki í skemmtigörðum). Rgl. 497/1994 (um notkun persónuhlífa). Rgl. 501/1994 (um gerð persónuhlífa), sbr. rgl. 690/1998 og rgl. 584/1999. Rgl. 503/1994 (um lyfti- og flutningabúnað). Rg. 54/1995 (um skráningu, eftirlit og umsjón með lyftum og lyftubúnaði). Rgl. 98/1996 (um úðabrusa). Rgl. 99/1996 (um einföld þrýstihylki). Rgl. 108/1996 (um tæki sem brenna gasi). Rgl. 571/2000 (um þrýstibúnað). Rgl. 696/2001 (um mengandi lofttegundir og agnir frá brunahreyflum færanlegra véla), sbr. rgl. 280/2003. Rgl. 761/2001 (um vélar og tæknilegan búnað). Rgl. 762/2001 (um færanlegan þrýstibúnað), sbr. rgl. 782/2003. Rg. 668/2002 (um togbrautarbúnað til fólksflutninga), sbr. 510/2003. Rgl. 279/2003 (um hávaðamengun í umhverfinu af völdum tækjabúnaðar til notkunar utanhúss). Rg. 341/2003 (um fólkslyftur og vörulyftur).*

II. kafli. Öryggis- og heilbrigðisstarfsemi innan fyrirtækja. Samskipti atvinnurekenda og starfsmanna.

■**4. gr.** Í fyrirtækjum, þar sem eru 1 til 9 starfsmenn, skal atvinnurekandi og/eða verkstjóri hans stuðla að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustað, í nánu samstarfi við starfsmenn fyrirtækisins og félagslegan trúnaðarmann þeirra, sbr. þó 2. mgr. þessarar greinar.

□ Forstjóri Vinnueftirlits ríkisins getur þó ákveðið, ef þurfa þykir, að fyrirkomulag það, sem getið er um í 5. gr., gildi einnig fyrir starfshópa, sem getið er í þessari grein, þegar sérstakar aðstæður eru fyrir hendi, sbr. til dæmis 40. og 44. gr. laga þessara.

■**5. gr.** Í fyrirtækjum, þar sem eru 10 starfsmenn eða fleiri, skal atvinnurekandi tilnefna einn aðila af sinni hálfu öryggisvörð og starfsmenn skulu tilnefna annan úr sínum hópi öryggistrúnaðarmann. Þeir skulu í samvinnu fylgjast með því, að aðbúnaður, hollustuhættir og öryggi á vinnustað séu í samræmi við lög þessi.

■**6. gr.** Í fyrirtækjum, þar sem eru 50 starfsmenn eða fleiri, skal stofna öryggisnefnd. Starfsmenn kjósa úr sínum hópi tvo fulltrúa og atvinnurekandi tilnefnir tvo fulltrúa. Þessi nefnd skal skipuleggja aðgerðir varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi innan fyrirtækisins, annast fræðslu starfsmanna um þessi efni og hafa eftirlit á vinnustöðum með því, að ráðstafanir er varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi komi að tilætluðum notum.

□ Þegar starfsmenn Vinnueftirlits ríkisins koma í eftirlitsferðir í fyrirtæki, skulu þeir hafa samband við atvinnurekanda eða umboðsmann hans, öryggistrúnaðarmann starfsmanna, félagslegan trúnaðarmann starfsmanna, sbr. 1. mgr. 4. gr., og við öryggisnefndir, þar sem þær eru starfandi. Nefndum aðilum skal auðvelda, svo sem kostur er, að leggja vandamál fyrir Vinnueftirlit ríkisins.

■**7. gr.** [Félagsmálaráðherra setur nánari reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um skipulag og framkvæmd ráðstafana, er miða að auknu öryggi og bættum aðbúnaði og hollustuháttum innan fyrirtækja, svo sem um stofnun samstarfshópa og öryggisnefnda, um verkefni þeirra og um daglega stjórn þeirrar starfsemi, er lýtur að auknu öryggi og betri aðbúnaði og hollustuháttum innan fyrirtækja. ¹⁾[Rg. 77/1982.](#) ²⁾[L. 68/2003, 2. gr.](#)

■**8. gr.** Atvinnurekanda er skylt, ef hann er ekki sjálfur í öryggisnefnd, að skipa í sinn stað aðila með fullu umboði.

□ Atvinnurekandi skal stuðla að samstarfi þeirra, sem kjörnir eru til þess að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, og þeirra, sem annast heilbrigðisþjónustu [og heilsuvernd starfsmanna].¹⁾ Ennfremur skal hann sjá um að þeir, sem til eru kjörnir að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað, og þeir, sem sitja í öryggisnefnd, fái hæfilegan tíma miðað við verkefnasvið, til þess að gegna skyldum sínum við eftirlit með aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi.

□ Atvinnurekandi skal sjá um, að þeir, sem kjörnir eru til að fjalla um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi í fyrirtæki hans, fái tækifæri til þess að afla sér nauðsynlegrar þekkingar og menntunar varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

□ Atvinnurekandi skal veita nefndum aðilum hlutdeild í skipulagningu að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað. ¹⁾[L. 68/2003, 3. gr.](#)

■**9. gr.** Atvinnurekandi ber kostnað vegna starfs að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi og bætir þeim, sem að því vinna, tekjutap, sem af kann að hljótast.

□ Öryggistrúnaðarmenn og fulltrúar starfsmanna í öryggisnefnd njóta þeirrar verndar, sem ákveðin er í [11. gr. laga nr. 80/1938](#) um stéttarfélög og vinnudeilur.

■**10. gr.** Vinnueftirlit ríkisins skal sjá um, að þegar öryggi og heilbrigði starfsmanna krefst þess, standi viðkomandi fyrirtækjum til boða sérfræðileg þjónusta við störf að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi.

III. kafli. ...¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 4. gr.](#)

IV. kafli. Almennar skyldur.

a. Skyldur atvinnurekenda.

■**12. gr.** Atvinnurekandi merkir í lögum þessum hvern þann, sem rekur atvinnustarfsemi, sbr. 90. gr. laga þessara.

□ Sé starfsemi, sem lög þessi ná til, rekin af tveim mönnum eða fleiri í sameiningu, telst aðeins einn þeirra atvinnurekandi samkvæmt þessum lögum, en hinn/hinir teljast vera starfsmenn, enda vinni hann/þeir við fyrirtækið. Skal það tilkynnt Vinnueftirliti ríkisins hver sé talinn atvinnurekandi.

□ Framkvæmdastjóri fyrirtækis telst atvinnurekandi í merkingu þessara laga.

□ Sé um opinberan rekstur að ræða, telst atvinnurekandi sá, er umsjón hefur með starfseminni, og skal það tilkynnt Vinnueftirlitinu hver það er.

■**13. gr.** Atvinnurekandi skal tryggja, að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta á vinnustað. Sérstaklega er vísað til:

a. V. kafla um framkvæmd vinnu,

- b. VI. kafla um vinnustaði,
- c. VII. kafla um vélar, tækjabúnað og fleira,
- d. VIII. kafla um hættuleg efni og vörur,

[e. XI. kafla um áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir.]¹⁾ [^{1\)}L. 68/2003, 5. gr.](#)

■**14. gr.** Atvinnurekandi skal gera starfsmönnum sínum ljósa slysa- og sjúkdómshættu, sem kann að vera bundin við starf þeirra. Atvinnurekandi skal þar að auki sjá um, að starfsmenn fái nauðsynlega kennslu og þjálfun í að framkvæma störf sín á þann hátt, að ekki stafi hætta af.

[Félagsmálaráðherra setur nánari reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um skyldur atvinnurekenda, samkvæmt 1. mgr. þessarar greinar. [^{1\)}Rg. 553/2004.](#) [^{2\)}L. 68/2003, 2. gr.](#)

■**15. gr.** Atvinnurekandi skal skýra öryggistrúnaðarmönnum frá fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins og skulu öryggistrúnaðarmenn eiga aðgang að eftirlitsbók og öðrum gögnum, er varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustað, sbr. 88. gr. laga þessara.

■**16. gr.** Atvinnurekandi skal tryggja, að samstarf um öryggismál, aðbúnað og hollustuhætti, samkvæmt II. kafla þessara laga, geti orðið sem best, og tekur þátt í samstarfi um þessi mál.

■**17. gr.** Þar sem fleiri atvinnurekendur eiga aðild að starfsemi á sama vinnustað, skulu þeir og aðrir, sem þar starfa, sameiginlega stuðla að því að tryggja góðan aðbúnað, heilsusamleg og örugg starfsskilyrði á vinnustaðnum.

[Félagsmálaráðherra setur nánari reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um það hvernig samstarfi samkvæmt 1. mgr. þessarar greinar skuli fyrir komið.

[^{1\)}Rg. 77/1982, rg. 349/2004.](#) [^{2\)}L. 68/2003, 2. gr.](#)

■**18. gr.** Þegar Vinnueftirlit ríkisins krefst þess eða þegar aðstæður að öðru leyti gefa tilefni til þess, skal atvinnurekandi láta gera rannsókn eða úttekt, ef við á, af sérfræðingum, til þess að ganga úr skugga um, hvort starfsskilyrðin fullnægi ákvæðum laga þessara um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi, sbr. og 80. gr. laga þessara.

■**19. gr.** Atvinnurekandi skal fullnægja tilkynningaskyldu til Vinnueftirlits ríkisins samkvæmt XII. kafla og halda skrár eftir þeim reglum, sem Vinnueftirlitið setur.

Forstjóri Vinnueftirlits ríkisins getur vegna skýrslugerðar og úrvinnslu úr þeim skýrslum krafist upplýsinga frá atvinnurekanda um:

- a. fjölda starfsmanna, kyn þeirra og aldur,
- b. vélar, vélahluta, geyma, ílát, áhöld, tæki og annan tæknibúnað,
- c. sprengi- og eldfim efni, eiturefni og hættuleg efni,
- d. aðrar upplýsingar, sem þýðingu kunna að hafa varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Í skýrslum, sem unnar eru samkvæmt slíkum upplýsingum, má ekki nefna nöfn einstaklinga eða fyrirtækja.

b. Skyldur verkstjóra.

■**20. gr.** Verkstjóri merkir í lögum þessum hvern þann, sem á vegum atvinnurekenda hefur með höndum verkstjórn og eftirlit með starfsemi í fyrirtæki eða hluta þess.

■**21. gr.** Verkstjóri er fulltrúi atvinnurekanda og sér um, að búnaður allur sé góður og öruggt skipulag sé ríkjandi á þeim vinnustöðum, sem hann hefur umsjón með.

■**22. gr.** Verkstjóri skal taka þátt í samstarfi, er miðar að auknu öryggi og betri aðbúnaði og hollustuháttum á vinnustað, sbr. II. kafla laga þessara.

■**23. gr.** Verkstjóri skal beita sér fyrir, að starfsskilyrði innan þess starfssviðs, sem hann stjórnar, séu fullnægjandi að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi. Hann skal sjá um, að þeim ráðstöfunum, sem gerðar eru til þess að auka öryggi og bæta aðbúnað og hollustuhætti, sé framfylgt.

Verði verkstjóri var við einhver þau atriði, sem leitt geta til hættu á slysum eða sjúkdómum, skal hann tryggja að hættunni sé afstýrt. Sé ekki hægt að afstýra hættunni með því, sem tiltækt er á staðnum, skal hann umsvifalaust gera vinnuveitanda viðvart. Verkstjóra ber jafnframt að gæta þeirrar skyldu, sem kveðið er á um í 86. gr. laga þessara.

c. Skyldur starfsmanna.

■**24. gr.** Starfsmaður merkir í lögum þessum hvern þann, sem vinnur launuð störf í annarra þjónustu. [Nemar og lærlingar teljast einnig til starfsmanna, jafnvel þótt þeir inni af hendi vinnu án endurgjalds, enda sé vinna þeirra liður í skipulögðu námi.]¹⁾ [^{1\)}L. 68/2003, 6. gr.](#)

■**25. gr.** Starfsmenn skulu taka þátt í samstarfi er miðar að auknu öryggi og betri aðbúnaði og hollustuháttum á vinnustað, sbr. II. kafla laga þessara.

■**26. gr.** Starfsmenn skulu stuðla að því, að starfsskilyrði innan verksviðs þeirra séu fullnægjandi að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi, og einnig að því, að þeim ráðstöfunum, sem gerðar eru til þess að auka öryggi og bæta aðbúnað og hollustuhætti, samkvæmt lögum þessum, sé framfylgt.

Starfsmaður, sem verður var við ágalla eða vanbúnað, sem leitt gæti til skerts öryggis eða lakari aðbúnaðar eða hollustuhátta, sem hann getur ekki sjálfur bætt úr, skal umsvifalaust tilkynna það

öryggisverði, öryggistrúnaðarmanni, verkstjóra eða atvinnurekanda.

■**27. gr.** Ef fjarlægja þarf öryggishlífar eða annað tilsvarendi vegna viðgerðar eða niðursetningar á tæki eða vél, skal sá, sem verkið framkvæmir umsvifalaust setja öryggisbúnað á sinn stað aftur eða gera aðrar ráðstafanir, sem jafngildar eru, að verki loknu.

■**28. gr.** Þeir, sem starfa á vinnustað, þar sem fleiri atvinnurekendur eiga aðild að starfi manna, skulu fara eftir þeim reglum, sem gilda um samstarf um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi, sbr. 17. og 36. gr. laga þessara, auk þeirra reglna, sem gilda um það starf, sem þeir sjálfir inna af hendi. Þegar starfsmaður er við vinnu utan síns venjulega vinnustaðar, skal hann fara eftir þeim reglum varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi, sem gilda fyrir viðkomandi vinnustað, auk þeirra reglna, sem gilda um það verk, sem hann á að vinna.

d. Skyldur þeirra, sem selja, setja upp, gera við og hanna vélar, tæki, áhöld og annan búnað, sem ætlaður er til notkunar við atvinnurekstur.

■**29. gr.** Sá, sem selur, afhendir eða sýnir vélar, vélahluta, geyma, ílát, katla, húseiningar, verkfæri, áhöld, tæki og annað það, sem ætlað er til notkunar við atvinnurekstur, skal tryggja, að það, sem hér er um ræðir, sé, þegar það er sýnt eða afhent til notkunar, útbúið með tilskildum hlífðar- og öryggisbúnaði og notkun þess leiði ekki af sér slysa- eða sjúkdómshættu, sbr. VII. kafla laga þessara.

Nauðsynlegar og auðskildar leiðbeiningar á íslensku um meðferð, viðhald, flutning, uppsetningu og frágang skulu fylgja með, þegar viðkomandi hlutir eru afhentir.

Sé einhver sá búnaður, sem talinn er í 1. mgr. þessarar greinar og tilbúinn er til notkunar, afhentur áfram, endurseldur, lánaður út eða leigður, gilda þær reglur, sem að ofan greinir.

Þegar Vinnueftirlit ríkisins krefst þess eða þegar aðstæður að öðru leyti gefa tilefni til, skal innflytjandi eða framleiðandi láta gera rannsóknir, athuganir, mælingar, þrýstiraunir og aðrar þær kannanir, sem nauðsynlegar eru til þess að ganga úr skugga um, að viðkomandi búnaður standist þær kröfur, sem gerðar eru varðandi aðbúnað, hollustuhætti og öryggi.

■**30. gr.** Sérhver vél, sem afhent er eða sýnd hér á landi, skal vera greinilega og varanlega merkt framleiðanda og sé um innflutta vél að ræða, skal hún einnig merkt nafni og heimilisfangi þess, sem flytur vélina inn, eða merkt á annan þann hátt, að auðvelt sé að komast að raun um, hver sé framleiðandi vélarinnar, og þegar við á, hver sé innflytjandinn.

■**31. gr.** Sá, sem tekur að sér að setja upp, breyta eða gera við vélar, tæki eða annan búnað, skal fara eftir þeim reglum og fyrirmælum, sem gilda fyrir viðkomandi tæki, vélar eða annan búnað.

Taki viðgerð aðeins til eins eða nokkurra hluta vélar eða tækis, skal sá, sem verkið framkvæmir, fara eftir þeim reglum og fyrirmælum, sem gilda fyrir hvern einstakan hluta tækis eða vélar.

Verði sá, sem setur upp, breytir eða gerir við tæki, vélar eða annan búnað, var við einhverja ágalla eða vanbúnað, sem þýðingu kynni að hafa að því er varðar aðbúnað, heilsu eða öryggi manna, skal hann umsvifalaust gera eigandanum eða þeim, sem notar tækið, viðvart.

■**32. gr.** Þeir, sem annast hönnun á þeim búnaði, sem talinn er í 1. mgr. 29. gr., framleiðslusamstæðum, húsnæði vinnustaða og hverjum þeim mannvirkjum öðrum, sem ætluð eru til notkunar vegna atvinnurekstrar, skulu við hönnunarstarf taka tillit til góðs aðbúnaðar, hollustuhátta og öryggis, hvað varðar starf og rekstur í þeim byggingum og mannvirkjum, sem um er að ræða.

Fylgja skal þeim lögum og reglum,¹⁾ sem á hverjum tíma gilda um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

Ákvæði þessarar greinar gilda einnig um þá, sem taka að sér ráðgjafarstörf um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

¹⁾Rgl. 500/1994 (um hávaðavarnir á vinnustöðum og heyrnareftirlit starfsmanna).

■**33. gr.** Ákvæðin í 29. gr., 30. gr., 32. gr. og 2. mgr. 34. gr. gilda einnig um þá, sem útvega, selja eða afhenda efni eða vörur, sem geta verið hættuleg eða á annan hátt dregið úr öryggi eða valdið sjúkdómshættu.

■**34. gr.** [Félagsmálaráðherra setur nánari reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um þau atriði, sem um er fjallað í 29.–33. gr.

Ákvæðin í 29.–33. gr. leysa notandann ekki undan neinum skyldum samkvæmt lögum þessum.

¹⁾Rgl. 491/1987 (um varnir gegn loftmengun við málmsuðu). Rgl. 90/1989 (um garðsláttuvélar o.fl.). Rgl. 453/1991 (um vélknúin leiktæki í skemmtigörðum). Rgl. 98/1996 (um úðabrusa). Rgl. 99/1996 (um einföld þrýstihylki). Rgl. 377/1996 (um þrýstihylki). Rgl. 379/1996 (um asbest). Rgl. 380/1996, rgl. 382/1996 og rgl. 383/1996 (um gashylki). Rgl. 140/1998 (um áfyllingarstöðvar fyrir gashylki). Rgl. 154/1999 (um mengunarmörk og aðgerðir til að draga úr mengun á vinnustöðum), sbr. [rgl. 917/2001](#). Rgl. 571/2000 (um þrýstibúnað). [Rgl. 696/2001](#) (um mengandi lofttegundir og agnir frá brunahreylum færanlegra véla), sbr. [rgl. 280/2003](#). [Rgl. 761/2001](#) (um vélar og tæknilegan búnað). [Rgl. 762/2001](#) (um færanlegan þrýstibúnað), sbr. [rgl. 782/2003](#). [Rgl. 279/2003](#) (um hávaðamengun). [Rg. 341/2003](#) (um fólkslyftur og fólks- og vörulyftur).²⁾ [L. 68/2003, 2. gr.](#)

■**35. gr.** [Félagsmálaráðherra getur, þegar sérstaklega stendur á, sett reglur,¹⁾ að fenginni umsögn

stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ sem víkja frá kröfunum í 29.–33. gr. Slíkar ákvarðanir getur forstjóri Vinnueftirlits ríkisins tekið í algerum undantekningartilvikum, þegar sérstakar ástæður eru fyrir hendi.

¹⁾[Rg. 571/2000](#), [rg. 696/2001](#), [sbr. 280/2003](#); [rgl. 761/2001](#), [rgl. 762/2001](#), [sbr. rgl. 782/2003](#).²⁾ [L. 68/2003, 7. gr.](#)

e. Skyldur verktaka og fleiri.

■**36. gr.** Ef fleiri en einn verktaki starfa við mannvirkjagerð samtímis, skal byggingarstjóri, ef hann er til staðar, en annars byggingarmeistari, sjá um, að samhæfðar séu ráðstafanir til þess að koma í veg fyrir slys eða óhollustu.

Ákvæði þetta rýrir ekki að neinu leyti skyldur einstakra framkvæmdaaðila sem atvinnurekenda samkvæmt lögum þessum.

[Félagsmálaráðherra setur nánari reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins]¹⁾ um þessi atriði. ¹⁾[L. 68/2003, 8. gr.](#)

V. kafli. Framkvæmd vinnu.

■**37. gr.** Vinnu skal haga og framkvæma þannig, að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

Fylgja skal viðurkenndum stöðlum, ákvæðum laga og reglugerða, svo og fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins, að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi.

■**38. gr.** [Félagsmálaráðherra setur nánari reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um, hvaða kröfur skuli uppfylltar varðandi skipulag, tilhögun og framkvæmd vinnu, svo sem:

a. um öryggis- og heilbrigðisráðstafanir, er varða störf, starfsaðferðir, vinnslu- og framleiðsluáðferðir, t.d. til þess að koma í veg fyrir hrun, fall, skrið, titring, hávaða, sprengi- og brunahættu eða heilsuvá vegna geislunar, eitraðra eða hættulegra efna, gastegunda, gufu, reyks eða annarrar loftmengunar, hita, kulda, ódauns, sýkingar af smitnæmum sjúkdómum eða heilsutjón vegna rangrar stöðu við vinnu, rangra hreyfinga eða of mikils álags [eða hvernig dregið verði úr áhrifum andlega eða líkamlega einhæfra starfa og starfa sem unnin eru með fyrir fram ákveðnum hraða]³⁾ og um aðrar þær ráðstafanir, sem þýðingu kynnu að hafa í þessu sambandi,

b. um bann gegn sérlega hættulegum störfum, framleiðslu-, starfs- og vinnsluáðferðum,

c. um að settar skuli upp á vinnustað greinilegar aðvaranir og/eða vinnusvæði girt eða afmörkuð með öðrum hætti,

d. um gerð og notkun hlífðarbúnaðar, svo sem um hentugan fatnað, öryggishálma, hlífðarbúnað gegn hávaða og geislun, hlífðargleraugu, vinnuskó, rykgrímur, gasgrímur, annan búnað til þess að verjast loftmengun og annan búnað ótalinn. Starfsmenn eru skyldir til þess að nota slíkan öryggisbúnað, þegar þeir, að mati Vinnueftirlits ríkisins, þarfnast hans við vinnu sína,

[e. um aðgerðir gegn einelti á vinnustöðum]³⁾

¹⁾[Rgl. 491/1987 \(um varnir gegn loftmengun við málmsuðu\)](#). [Rgl. 90/1989 \(um garðsláttuvélar\)](#). [Rgl. 453/1991 \(um vélknúin leiktæki í skemmtigörðum\)](#). [Rgl. 497/1994 \(um notkun persónuhlífa\)](#). [Rgl. 498/1994 \(um skjávinnu\)](#). [Rgl. 499/1994 \(um öryggi og hollustu þegar byrðar eru handleiknar\)](#). [Rgl. 500/1994 \(um hávaðavarnir á vinnustöðum o.fl.\)](#). [Rgl. 501/1994 \(um gerð persónuhlífa\)](#), [sbr. rgl. 690/1998 og rgl. 584/1999](#). [Rgl. 578/1995 \(um meðhöndlun á fljótandi köfnunarefni\)](#). [Rgl. 581/1995 \(um húsnæði vinnustaða\)](#). [Rgl. 707/1995 \(um öryggis- og heilbrigðismerki á vinnustöðum\)](#). [Rgl. 98/1996 \(um úðabrusa\)](#). [Rgl. 99/1996 \(um einföld þrýstihylki\)](#). [Rgl. 108/1996 \(um tæki sem brenna gasi\)](#). [Rgl. 377/1996 \(um þrýstihylki\)](#). [Rgl. 382/1996 og rgl. 383/1996 \(um gashylki\)](#). [Rgl. 547/1996 \(um aðbúnað, hollustuhætti og öryggisráðstafanir á byggingarvinnustöðum\)](#), [sbr. rgl. 504/1999](#). [Rgl. 552/1996 og rgl. 553/1996 \(um öryggisráðstafanir við jarðefnanám\)](#), [sbr. rgl. 349/2003](#). [Rgl. 140/1998 \(um áfyllingarstöðvar fyrir gashylki\)](#). [Rgl. 154/1999 \(um mengunarmörk og aðgerðir til að draga úr mengun á vinnustöðum\)](#), [sbr. rgl. 917/2001](#). [Rgl. 602/1999 \(um öryggisleiðbeiningar vegna efnanotkunar\)](#). [Rg. 684/1999 \(um sprengiefni\)](#). [Rgl. 571/2000 \(um þrýstibúnað\)](#). [Rgl. 696/2001 \(um mengandi lofttegundir frá brunahreyflum færanlegra véla\)](#), [sbr. rgl. 280/2003](#). [Rgl. 761/2001 \(um vélar og tæknilegan búnað\)](#). [Rgl. 762/2001 \(um færanlegan þrýstibúnað\)](#), [sbr. rgl. 782/2003](#). [Rgl. 764/2001 \(vernd gegn líffræðilegum skaðvöldum\)](#). [Rgl. 98/2002 \(vernd gegn heilsutjóni af völdum efna sem geta valdið krabbameini eða stökkbreytingu\)](#). [Rgl. 279/2003 \(um hávaðamengun í umhverfinu af völdum tækjabúnaðar til notkunar utanhúss\)](#). [Rg. 341/2003 \(um fólkslyftur og fólks- og vörulyftur\)](#). [Rg. 349/2004 \(um sprengifimt andrúmsloft á vinnustöðum\)](#). [Rg. 553/2004 \(verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum efna á vinnustöðum\)](#). [Rg. 1000/2004 \(um aðgerðir gegn einelti á vinnustað\)](#). [Rg. 384/2005 \(um vinnu í kældu rými við matvælaframleiðslu\)](#).²⁾ [L. 68/2003, 2. gr.](#)³⁾ [L. 68/2003, 9. gr.](#)

■**39. gr.** Þar sem aðstæður með tilliti til heilbrigðis og öryggis starfsmanna krefjast þess, [skal Vinnueftirlit ríkisins hlutast til um að]¹⁾ hlutaðeigandi fyrirtæki geri áætlanir um framleiðslu-, starfs- og vinnsluáðferðir.

Slíkar áætlanir og breytingar á þeim skulu kynntar öryggisnefndum, áður en þær eru framkvæmdar.

¹⁾[L. 68/2003, 10. gr.](#)

- 40. gr.** [Félagsmálaráðherra setur reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um:
- a. að störf, sem í kann að vera falin veruleg hættu á slysum, eitrunum eða sjúkdómum, verði aðeins framkvæmd af einstaklingum, sem fengið hafa tiltekna fræðslu, þjálfun, lokið hafa sérstökum prófi og/eða náð hafa ákveðnum aldri,
 - b. ráðningu manna, sem er líkamlega eða andlega áfátt, til ákveðinna starfa, þegar bæklun þeirra, sjúkdómur eða aldur getur leitt til aukinnar slysa- eða sjúkdómshættu,
 - c. takmarkanir á eða bann við, að starfsmenn vinni einir að tilteknum verkefnum eða störfum,
 - d. vinnu- og hvíldartíma bifreiðastjóra, sem að staðaldri flytja fólk, og stjórnenda þeirra véla og tækja, sem mönnum getur stafað sérstök hættu af, sbr. 58. gr. laga þessara,
 - e. önnur hliðstæð tilvik ótalin.

¹⁾[Rg. 553/2004.](#) ²⁾[L. 68/2003, 11. gr.](#)

VI. kafli. Vinnustaður.

■**41. gr.** Vinnustaður merkir í lögum þessum umhverfi innan húss eða utan, þar sem starfsmaður hefst við eða þarf að fara um vegna starfa sinna.

■**42. gr.** Vinnustaður skal þannig úr garði gerður, að þar sé gætt fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

Fylgja skal viðurkenndum stöðlum, ákvæðum laga og reglugerða, svo og fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins, að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi.

■**43. gr.** [Félagsmálaráðherra setur reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um fyrirkomulag fastra og bráðabirgðavinnustaða, innan húss og utan, sem m.a. fjalla um:

a. húsnæði, svo sem vinnurými, lofthæð, loftrými, gólf, veggi, loft, lýsingu, hita, loftræstingu og loftskipti, varnir gegn hávaða, titringi, geislun og fleira,

b. aðbúnað starfsmanna og fleira, svo sem setu- og matsali, kaffistofur, búningsherbergi, fatageymslur og fatahengi, salerni og þvagstæði, þvotta- og baðherbergi, svo og um gæðakröfur og staðla slíks húsnæðis,

c. neyðarútgang frá vinnustað, svo og umferðarleiðir innan vinnusvæða, svo sem göngubrautir, stiga og útgönguleiðir,

d. annað ótalið, sem stuðlað getur að bættum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi.

¹⁾[Rg. 500/1994, rg. 581/1995, rg. 349/2004, rg. 553/2004, rg. 384/2005.](#) ²⁾[L. 68/2003, 11. gr.](#)

■**44. gr.** Þar sem sérstakar aðstæður með tilliti til öryggis og heilbrigðis starfsmanna krefjast þess, [setur félagsmálaráðherra sérstakar reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um, að áætlanir og hönnunargögn vegna nýbygginga eða breytinga á tiltekinni starfsemi, uppsetningu á húshlutum, vélum, tækjum eða öðrum búnaði skuli lagðar fyrir Vinnueftirlit ríkisins til umsagnar eða samþykktar, áður en breyting eða uppsetning er gerð.

¹⁾[Rg. 581/1995, rg. 384/2005.](#) ²⁾[L. 68/2003, 12. gr.](#)

VII. kafli. Vélar, tækjabúnaður og fleira.

■**45. gr.** Aflvél merkir í lögum þessum vél, eða hluta vélar, sem breytir einu orkuformi í annað.

Farandvél merkir í lögum þessum tæki, sem getur flutt sig úr stað með eigin aflvél.

Vinnuvél merkir í lögum þessum tæki, sem knúið er af aflvél og hægt er að vinna með nánar tiltekin störf.

Farandvinnuvél merkir í lögum þessum tæki, sem er hvort tveggja í senn farandvél og vinnuvél.

Búvél merkir í lögum þessum hvers konar áður nefndar vélar, sem notaðar eru við bústörf.

■**46. gr.** Vélar, vélahlutar, ílát, geymar, katlar, áhöld, tæki, virki hvers konar og húshlutar, samstæður og annar búnaður skal þannig úr garði gerður, að gætt sé fyllsta öryggis og góðs aðbúnaðar og hollustuhátta.

Fylgja skal viðurkenndum stöðlum, ákvæðum laga og reglugerða, svo og fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins, að því er varðar aðbúnað, hollustuhætti og öryggi.

■**47. gr.** [Félagsmálaráðherra setur nánari reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um gerð og notkun véla, tækja og annars búnaðar, sem nota á við atvinnurekstur, svo sem um:

a. gerð, útfærslu, uppsetningu, tilkynningarskyldu og prófanir,

b. á hvern hátt eða hvort leggja skuli fyrir Vinnueftirlitið til umsagnar eða samþykktar áætlanir eða önnur gögn um gerð, framleiðslu eða uppsetningu slíks búnaðar,

c. notkun, viðhald og gæslu slíks búnaðar.

¹⁾[Rgl. 475/1985 \(um heftibyssur\). Rgl. 476/1985 \(um naglabyssur\). Rgl. 153/1986 \(um dráttarvélar og hlífabúnað við afflutning frá þeim\), sbr. rgl. 424/1987, rgl. 561/1987 og rgl. 580/1995. Rgl. 90/1989 \(um garðsláttuvélar\). Rgl. 453/1991 \(um vélknúin leiktæki í skemmtigörðum\). Rgl. 500/1994 \(um hávaðavarnir á vinnustöðum o.fl.\). Rgl. 501/1994 \(um gerð persónuhlífa\), sbr. rgl. 690/1998 og rgl.](#)

584/1999. Rgl. 98/1996 (um úðabrusa). Rgl. 99/1996 (um einföld þrýstihylki). Rgl. 108/1996 (um tæki sem brenna gasi). Rgl. 377/1996 (um þrýstihylki). Rgl. 380/1996, rgl. 382/1996 og rgl. 383/1996 (um gashylki). Rg. 431/2003 (um notkun tækja). Rgl. 140/1998 (um áfyllingarstöðvar fyrir gashylki). Rgl. 609/1999 (um öryggisbúnað krana og lyftibúnaðar), sbr. [rgl. 236/2001](#). Rgl. 571/2000 (um þrýstibúnað). [Rgl. 696/2001](#) (um mengandi lofttegundir frá brunahreyflum færanlegra véla), sbr. [rgl. 280/2003](#). [Rgl. 761/2001](#) (um vélar og tæknilegan búnað). [Rgl. 762/2001](#) (um færanlegan þrýstibúnað), sbr. [rgl. 782/2003](#). [Rgl. 279/2003](#) (um hávaðamengun í umhverfinu af völdum tækjabúnaðar til notkunar utanhúss). [Rg. 341/2003](#) (um fólkslyftur og fólks- og vörulyftur). [Rg. 349/2004](#) (um sprengifimt andrúmsloft á vinnustöðum). ²⁾[L. 68/2003, 2. gr.](#)

■**48. gr.** [Óheimilt er að setja á markað eða taka í notkun tegund véla, tækja eða annars búnaðar sem uppfyllir ekki reglur um öryggi og formskilyrði, svo sem um merkingar, leiðbeiningar, vottorð, yfirlýsingar um samræmi eða prófunarskýrslur, sem sett eru samkvæmt lögum þessum, sérreglum sem settar eru á grundvelli þeirra eða viðurkenndum stöðlum er gilda á sameiginlegum markaði ríkja Evrópska efnahagssvæðisins.

Félagsmálaráðherra setur nánari reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um kröfur sem tegund véla, tækja eða annars búnaðar verður að uppfylla til þess að teljast örugg og þær aðferðir sem framleiðandi getur beitt til að sýna fram á samræmi tegundar við settar reglur.]¹⁾

¹⁾[L. 68/2003, 13. gr.](#)

■**[48. gr. a.** Vinnueftirliti ríkisins er heimilt að banna markaðssetningu og notkun á þeim tegundum véla, tækja eða annars búnaðar sem fullnægja ekki ákvæðum laga þessara, annarra sérreglna sem settar eru á grundvelli þeirra eða viðurkenndra staðla er gilda á sameiginlegum markaði ríkja Evrópska efnahagssvæðisins. Áður en ákvörðun um bann er tekin skal atvinnurekanda, framleiðanda tegundar eða fulltrúa hans, eftir því sem við á, veittur hæfilegur frestur til að bæta úr annmörkum hennar.

Telji Vinnueftirlit ríkisins tegund véla, tækja eða annars búnaðar sérstaklega hættulega getur það krafist afturköllunar allra eintaka hennar. Framleiðandi eða fulltrúi hans ber allan kostnað af slíkrí afturköllun.

Hafi Vinnueftirlit ríkisins rökstuddan grun um að öryggi og heilsu fólks eða eigna stafi hætta af einhverri tegund véla, tækja eða annars búnaðar er því heimilt að banna markaðssetningu og notkun hennar tímabundið í allt að fjórar vikur eða setja sérstök skilyrði fyrir markaðssetningu og notkun þótt tegundin uppfylli formskilyrði laga þessara og viðkomandi sérreglna. Starfsmenn Vinnueftirlits ríkisins skulu hefja rannsókn á öryggi tegundar án ástæðulauss dráttar. Þá er heimilt að framlengja bannið um allt að fjórar vikur ef sérstakar ástæður vegna rannsóknarinnar krefjast að bannið verði framlengt.

Framleiðandi eða fulltrúi hans ber kostnað vegna þeirra sýnishorna tegundar sem eru til rannsóknar. Að lokinni rannsókn skal sýnishornum skilað eða þau eyðilögð með öruggum hætti eftir atvikum.

Þegar Vinnueftirlit ríkisins hefur bannað tegund skv. 1.–3. mgr. er því heimilt að skylda framleiðendur og dreifingaraðila til að eyðileggja öll eintök tegundar með öruggum hætti eða skylda þá, eftir því sem við getur átt, til að lagfæra tegundina þannig að hún uppfylli settar reglur, afhenda sams konar tegund vélar, tækis eða annars búnaðar eða endurgreiða andvirði hennar.

Torveldi atvinnurekandi, framleiðandi eða dreifingaraðili sannanlega rannsókn og skoðun Vinnueftirlits ríkisins á viðkomandi tegund eða hefur ekki tiltæk fullnægjandi gögn um öryggi hennar er stofnuninni heimilt að banna markaðssetningu og notkun hennar.

Þegar tegund er ekki í samræmi við settar reglur skal framleiðandi eða fulltrúi hans bera þann kostnað sem hlýst af skoðun, rannsókn og prófun.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 14. gr.](#)

■**49. gr.** Hvers konar vélar, tæki og búnað, sem getið er um í 46. gr., nema bifreiðar og vélar, sem lúta öðrum lögum, skal skrá og skoða samkvæmt nánari fyrirmælum í reglum,¹⁾ [sem félagsmálaráðherra setur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, og í samráði við forstjóra].²⁾

[Félagsmálaráðherra setur gjaldskrá, að fengnum tillögum forstjóra Vinnueftirlits ríkisins og umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um skráningu og skoðun farandvéla, farandvinnuvéla, búvéla, lyftna og lyftubúnaðar, rúllustiga, geyma, þrýstihylkja og katla, þar á meðal um aukaskoðun sem þarf að gera ef vanbúnaður kemur í ljós við reglubundna skoðun og aukaskoðun vegna uppsetningar, breytinga eða viðgerða á framangreindum vélum, tækjum eða öðrum búnaði sem eru með gilda reglubundna skoðun.]²⁾

[Félagsmálaráðherra setur reglur,³⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],²⁾ um kennslu, þjálfun og próf, er gefi til kynna næga hæfni og þekkingu þeirra aðila, sem óska eftir leyfi til að mega stjórna eða fara með tilteknar vélar, enda sé ekki kveðið á um slík leyfi í öðrum lögum.

¹⁾Rgl. 153/1986, sbr. rgl. 424/1987, rgl. 561/1987 og rgl. 580/1995. ²⁾[L. 68/2003, 15. gr.](#) ³⁾[Rg. 198/1983](#) (um réttindi til að stjórna vinnuvélum), sbr. [300/1995](#), [24/1999](#), [816/2000](#) og [883/2002](#).

VIII. kafli. Hættuleg efni og vörur.

■**50. gr.** [Á vinnustöðum þar sem hættuleg efni eða efnavörur, efnaúrgangur eða spilliefni, þar með

talin sprengifim efni, eldfim efni og sprengiefni, eru notuð eða kunna að vera notuð skal atvinnurekandi gæta þess að þeim framleiðslu-, starfs- og vinnsluáðferðum sé beitt sem tryggja að starfsmenn séu varðir gegn slysum, mengun og sjúkdómum.

Þegar áhættumat skv. 65. gr. a gefur til kynna að heilsu og öryggi starfsmanna er hættu búin vegna hættulegs efnis, efnavöru, efnaúrgangs eða spilliefna skal atvinnurekandi sjá til þess að öryggisblöð og skriflegar leiðbeiningar, eftir því sem við á, liggi frammi á vinnustaðnum ásamt því að kynna starfsmönnum efni þeirra. Í leiðbeiningunum skal koma fram hvaða starfsháttum skuli fylgt þegar slys eða óhapp verður í tengslum við hættuleg efni eða efnavörur.

Atvinnurekandi skal grípa til nauðsynlegra forvarna til að koma í veg fyrir mengun á vinnustað eða, sé þess ekki kostur, draga úr henni eins og frekast er unnt. Hann skal ávallt leitast við, með tilliti til eðlis starfseminnar, að nota efni eða efnavöru sem teljast hættulaus eða síður hættuleg heilsu starfsmanna við þær aðstæður sem þau eru notuð.

Mengun á vinnustað skal ekki fara yfir gildandi mengunarmörk efnis. Þegar mengun stafar frá fleiri en einu efni eða efnavöru skal tekið tillit til samverkandi áhrifa.

Efni eða efnavara sem stofnar eða getur stofnað heilsu og öryggi starfsmanna í hættu skal vera í öruggum umbúðum á vinnustöðum. Hættulegur efnaúrgangur og spilliefni skulu geymd með öruggum hætti á vinnustað.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 16. gr.](#)

■51. gr. [Vinnueftirlit ríkisins gefur út eiturefnaleyfi til einstaklinga og fyrirtækja sem við framkvæmd vinnu nota að staðaldri eiturefni eða efnavöru sem flokkast sem eiturefni að uppfylltum skilyrðum 50. gr. og reglugerðar sem sett er skv. 3. mgr. Í eiturefnaleyfi skal tilgreina þau efni sem leyfið nær til. Þetta ákvæði á ekki við um eiturefnaleyfi fyrir varnarefni, nagdýra- og skordýraeitur. Vinnueftirlit ríkisins skal árlega láta Umhverfisstofnun í té upplýsingar um leyfishafa og um hvaða eiturefni leyfið á við.

Vinnueftirlit ríkisins skal hafa eftirlit með að merkingar, notkun, geymsla og flutningur efnis og efnavöru á vinnustöðum fullnægi gildandi lögum, reglum og viðurkenndum stöðlum. Vinnueftirlitinu er heimilt að banna framleiðslu, flutning og notkun hættulegra efna og efnavara á vinnustöðum þegar það þykir sýnt að heilsu manna er hættu búin. Sama á við um efni þegar ekki liggja fyrir, að mati stofnunarinnar, fullnægjandi upplýsingar um innihald, samsetningu, meðferð, notkun eða vörslu þeirra.

Félagsmálaráðherra skal setja nánari reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins og umhverfisráðuneytis, um skilyrði eiturefnaleyfis, mengunarmörk, meðferð, umbúðir, áfyllingu, merkingu, geymslu, flutning efna og efnavöru á vinnustöðum og notkun þeirra sem geta stofnað heilsu starfsmanna í hættu eða leitt til lakari aðbúnaðar á vinnustöðum.]²⁾

¹⁾Rgl. 578/1995 (um meðhöndlun á fljótandi köfnunarefni). Rgl. 379/1996 (um asbest). Rgl. 154/1999 (um mengunarmörk og aðgerðir til að draga úr mengun á vinnustöðum), sbr. [rgl. 917/2001](#). Rgl. 602/1999 (um öryggisleiðbeiningar vegna efnanotkunar). [Rgl. 764/2001](#) (vernd gegn líffræðilegum skaðvöldum). [Rgl. 98/2002](#) (vernd gegn heilsutjóni af völdum efna sem geta valdið krabbameini eða stökkbreytingu). [Rg. 553/2004](#) (verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum efna á vinnustöðum). ²⁾[L. 68/2003, 17. gr.](#)

■[51. gr. a. Á vinnustöðum þar sem hættuleg efni eða efnavörur eru notuð eða kunna að vera notuð í þeim mæli að við slys geti skapast umfangsmikil hættu fyrir fólk og umhverfi skal atvinnurekandi gera öryggisráðstafanir til að koma í veg fyrir slík slys. Enn fremur skal atvinnurekandi gera ráðstafanir til að unnt sé að bregðast við slíkum slysum svo að tafarlaust megi draga úr afleiðingum þeirra.

Vinnueftirlit ríkisins skal hafa eftirlit með að viðeigandi skilyrðum sé fullnægt og að nauðsynlegar öryggisráðstafanir vegna hættu á slysi, sbr. 1. mgr., hafi verið gerðar.

Félagsmálaráðherra skal skipa sérstaka fjögurra manna samráðsnefnd um stórslysavarnir í iðnaði að fengnum tilnefningum frá Brunamálastofnun, Almennavörnum ríkisins, Umhverfisstofnun og Vinnueftirliti ríkisins.

Hlutverk nefndarinnar er að tryggja samráð og samstarf hlutaðeigandi stofnana í því skyni að tryggja öryggi starfsmanna, almennings og umhverfis þegar stórslys í iðnaði ber að höndum.

Félagsmálaráðherra setur reglugerð um varnir gegn og viðbrögð við slíkum slysum á vinnustöðum að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins og samráðsnefndar um stórslysavarnir í iðnaði.]¹⁾

¹⁾[L. 68/2003, 18. gr.](#)

IX. kafli. [Hvíldartími, frídagar og hámarksvinnutími.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 19. gr.](#)

■[52. gr. Í kafla þessum er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. *Vinnutími:* Sá tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir atvinnurekandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

2. *Hvíldartími:* Sá tími sem ekki telst til vinnutíma.

3. *Næturvinnutími:* Tímabil sem ekki er skemmra en sjö klukkustundir og skal ná yfir tímabilið frá miðnætti til klukkan fimm að morgni. Um nánari afmörkun tímabilsins fer samkvæmt samkomulagi

samtaka aðila vinnumarkaðarins.

4. *Næturvinnustarfsmaður* er:

a. starfsmaður sem venjulega vinnur að minnsta kosti þrjár klukkustundir af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutíma og/eða

b. starfsmaður sem ætlast er til að inni af hendi tiltekinn hluta af ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma samkvæmt samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins.

5. *Vaktavinna*: Vinna sem skipt er niður samkvæmt fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

6. *Vaktavinnustarfsmaður*: Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.]¹⁾ [^{1\)}L. 68/2003, 19. gr.](#)

■[52. gr. a. Ákvæði þessa kafla gilda ekki um:

1. þá sem starfa við flutning á vegum og falla undir reglugerð dómsmálaráðuneytisins um aksturs- og hvíldartíma ökumanna o.fl. í innanlandsflutningum og við flutning innan Evrópska efnahagssvæðisins,

2. lækna í starfsnámi, sbr. þó 53., 53. gr. a, 54., 57. og 58. gr.,

3. æðstu stjórnendur eða aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir,

4. sérstakar aðstæður sem tengjast starfsemi hins opinbera, svo sem nauðsynlegri öryggisstarfsemi og brynum rannsóknarhagsmunum á sviði löggæslu, vinnu sem tengist starfsemi almannaþinga og eftirlitsstörfum vegna snjóflóðavarna.]¹⁾ [^{1\)}L. 68/2003, 19. gr.](#)

■[53. gr. Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld.

Með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins er heimilt að stytta samfelldan hvíldartíma í allt að átta klukkustundir ef eðli starfs eða sérstakir atvinnuhættir gera frávik nauðsynleg.

Heimilt er að víkja frá ákvæði 1. mgr. verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilunar í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða, að því marki sem nauðsynlegt er, til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Sé daglegur hvíldartími stytur skv. 2. eða 3. mgr. skal starfsmaður fá samsvarandi hvíldartíma síðar.]¹⁾ [^{1\)}L. 68/2003, 19. gr.](#)

■[53. gr. a. Starfsmaður á rétt á hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um framkvæmd þessa ákvæðis, svo sem um hve langt hléið skal vera, fer samkvæmt samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins.]¹⁾ [^{1\)}L. 68/2003, 19. gr.](#)

■[54. gr. Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá að minnsta kosti einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma skv. 53. gr.

Ef sérstök þörf er á vegna eðlis hlutaðeigandi starfa er heimilt með samningum samtaka aðila vinnumarkaðarins að fresta vikulegum frídegi þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíldartíma síðar og ávallt innan 14 daga. Þar sem sérstakar ástæður gera slík frávik nauðsynleg má þó ákveða með samkomulagi á vinnustað að fresta vikulegum hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.

Enn fremur er heimilt að fresta vikulegum frídegi þegar ytri aðstæður, svo sem veður og önnur náttúruöfl, slys, orkuskortur, bilun á vélum, tækjum eða öðrum búnaði, eða aðrir tilsvarendi ófyrirséðir atburðir trufla eða hafa truflað rekstur og nauðsyn er að halda uppi þjónustu eða framleiðslu, enda fái starfsmaður samsvarandi hvíldartíma síðar og eins fljótt og við verður komið.]¹⁾ [^{1\)}L. 68/2003, 19. gr.](#)

■[55. gr. Hámarksvinnutími starfsmanna á viku að yfirvinnu meðtalinni skal ekki vera umfram 48 klukkustundir að meðaltali á hverju fjögurra mánaða tímabili.

Heimilt er með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins að reikna hámarksvinnutíma starfsmanna út frá viðmiðunartímabili sem má vera allt að sex mánuðir.

Ef fyrir liggja hlutlægar eða tæknilegar ástæður eða vegna sérstaks eðlis hlutaðeigandi starfa er samtökum aðila vinnumarkaðarins heimilt að ákveða með samningum að hámarksvinnutími starfsmanna skuli reiknaður út frá viðmiðunartímabili sem er allt að 12 mánuðir, að gættum meginreglum laga þessara um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna.

Einungis vinnutími, sbr. 1. tölul. 52. gr., skal talinn við meðaltalsútreikninga skv. 1.–3. mgr. Árlegt launað lágmarksorlof samkvæmt lögum og veikindaforföll skulu ekki talin með við meðaltalsútreikningana.]¹⁾ [^{1\)}L. 68/2003, 19. gr.](#)

■[56. gr. Vinnutími næturvinnustarfsmanna skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili.

Heimilt er með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins að lengja vinnutíma næturvinnustarfsmanna þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Um viðmiðunartímabil og viðmið við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna fer skv. 55. gr.

Næturvinnustarfmenn 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.

Félagsmálaráðherra skal setja reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um hvað teljist sérstaklega áhættusöm störf eða störf sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, sbr. 4. mgr.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 19. gr.](#)

■ **[57. gr.** 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⁾
¹⁾[L. 68/2003, 19. gr.](#)

■ **[58. gr.** Atvinnurekendum er skylt að láta Vinnueftirliti ríkisins í té upplýsingar sem nauðsynlegar eru vegna eftirlits með framkvæmd laga þessara um vinnutíma, þar með taldar upplýsingar um fjölda næturvinnustarfsmanna og vinnutíma þeirra.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 19. gr.](#)

X. kafli. Vinna barna og unglinga.

■ **[59. gr.** Ákvæði þessa kafla gilda um vinnu einstaklinga undir 18 ára aldri. Ákvæði kaflans gilda ekki um tilfallandi vinnu eða vinnu sem varir í skamman tíma að því er varðar heimilisaðstoð á einkaheimilum eða vinnu í fjölskyldufyrirtækjum sem hvorki telst skaðleg né hættuleg ungmennum.

Ungmenni merkir í lögum þessum einstakling undir 18 ára aldri. Barn merkir í lögum þessum einstakling sem er undir 15 ára aldri eða sem er í skyldunámi. Unglingur merkir í lögum þessum einstakling sem er minnst 15 ára að aldri en hefur ekki náð 18 ára aldri og er ekki lengur í skyldunámi.]¹⁾ ¹⁾[L. 52/1997, 2. gr.](#)

■ **[60. gr.** [Börn má ekki ráða til vinnu.

Heimilt er að víkja frá meginreglu 1. mgr. í eftirfarandi tilvikum:

a. Börn er heimilt að ráða til að taka þátt í menningar- eða listviðburðum og íprótta- eða auglýsingastarfsemi. Sá sem ræður börn sem ekki hafa náð 13 ára aldri skal afla leyfis frá Vinnueftirliti ríkisins áður en til ráðningar kemur.

b. Heimilt er að ráða börn 14 ára og eldri til vinnu sem er hluti af fræðilegu eða verklegu námsfyrirkomulagi.

c. Heimilt er að ráða börn sem náð hafa 14 ára aldri til starfa af léttara tagi. Börn, sem náð hafa 13 ára aldri, má ráða til starfa af léttara tagi í takmarkaðan stundafjölda á viku, svo sem léttra garðyrkju- og þjónustustarfa og annarra hliðstæðra starfa.]¹⁾ ¹⁾[L. 52/1997, 3. gr.](#)

■ **[61. gr.** [Unglinga er heimilt að ráða til vinnu með þeim takmörkunum sem greinir í kafla þessum.]¹⁾
¹⁾[L. 52/1997, 4. gr.](#)

■ **[62. gr.** [Óheimilt er að ráða ungmenni til vinnu sem unnin er við eftirfarandi aðstæður:

a. Vinnu sem líklega er ofvaxin líkamlegu eða andlegu atgervi þeirra.

b. Vinnu sem líklega veldur varanlegu heilsutjóni.

c. Vinnu þar sem hætta er á skaðlegri geislun.

d. Vinnu þar sem fyrir hendi er slyshætta sem gera má ráð fyrir að börn og unglingar geti átt í erfiðleikum með að átta sig á eða forðast vegna andvaraleysis eða skorts á reynslu eða þjálfun.

e. Vinnu sem felur í sér hættu fyrir heilsu þeirra vegna óvenjumikils kulda, hita, hávaða eða titrings.

[f. Vinnu þar sem hætta er á ofbeldi eða annarri sérstakri hættu að því undanskildu að ungmennin starfi með fullorðnum.]¹⁾

Heimilt er að víkja frá þessu ákvæði þegar það er nauðsynlegt vegna starfsnáms unglinga.]²⁾

¹⁾[L. 68/2003, 20. gr.](#) ²⁾[L. 52/1997, 5. gr.](#)

■ **[63. gr.** [Virkur vinnutími barna, sem falla undir b- og c-lið 2. mgr. 60. gr., er takmarkaður með eftirfarandi hætti:

a. Átta klukkustundir á dag og 40 klukkustundir á viku ef vinnan er hluti af fræðilegu eða verklegu námsfyrirkomulagi.

b. Tvær klukkustundir á skóladegi og 12 klukkustundir á viku þegar um er að ræða vinnu sem fram fer á starfstíma skóla en utan skipulegs skólatíma. Daglegur vinnutími má þó aldrei vera lengri en sjö klukkustundir. Þó má daglegur vinnutími barns sem náð hefur 15 ára aldri vera átta klukkustundir.

c. Sjö klukkustundir á dag og 35 klukkustundir á viku þegar um er að ræða vinnu sem fram fer á tíma sem skólinn starfar ekki. Daglegur vinnutími barns sem náð hefur 15 ára aldri má þó vera átta klukkustundir á dag og 40 klukkustundir á viku.

d. Sjö klukkustundir á dag og 35 klukkustundir á viku þegar um er að ræða vinnu af léttara tagi sem unnin er af börnum sem eru ekki lengur í skyldunámi.

Virkur vinnutími unglinga er takmarkaður við átta klukkustundir á dag og 40 klukkustundir á viku.

Heimilt er að víkja frá ákvæðum 2. mgr. greinar þessarar í sérstökum tilvikum eða ef réttmætar ástæður leyfa.

Ef daglegur, virkur vinnutími er lengri en fjórir tímar á barn og unglingur rétt á minnst 30 mínútna hléi á hverjum degi sem skal vera samfelt ef kostur er.]¹⁾ ¹⁾[L. 52/1997, 6. gr.](#)

■[63. gr. a. Óheimilt er að láta börn, sem falla undir b- og c-lið 2. mgr. 60. gr., vinna á tímabilinu frá kl. 20 til kl. 6. Óheimilt er að láta unglínga vinna á tímabilinu frá kl. 22 til kl. 6.

□Heimilt er að víkja frá ákvæði 2. másl. 1. mgr. þessarar greinar á sérstökum starfssviðum, enda skal fullorðinn einstaklingur hafa umsjón með unglíngnum ef þörf er á slíkri umsjón til verndar honum. Þó er óheimilt að láta unglíng vinna á tímabilinu frá kl. 24 til kl. 4.

□Heimilt er að víkja frá ákvæðum 2. másl. 1. mgr. og 2. mgr. greinar þessarar þegar til þess liggja réttmætar ástæður og að því tilskildu að unglíngarnir fái hæfilegan uppbótarhvíldartíma. Undanþága þessi á við þegar um er að ræða vinnu á sjúkrastofnunum eða sambærilegum stofnunum og störf á sviði menningarmála, lista, íþróttar eða auglýsinga.

□Unglíngar eiga, áður en þeir hefja næturvinnu og með reglulegu millibili eftir það, rétt á heilbrigðisskoðun og athugun á vinnuhæfni sinni sér að kostnaðarlausu, nema þeir vinni einungis í undantekningartilvikum á þeim tíma sem vinna er bönnuð. Framkvæmd slíkrar skoðunar er á ábyrgð viðkomandi atvinnurekanda.]¹⁾ ¹⁾[L. 52/1997, 7. gr.](#)

■[63. gr. b. Börn, sem falla undir b- og c-lið 2. mgr. 60. gr., skulu fá minnst 14 klukkustunda samfellda hvíld á hverjum sólarhring. Unglíngar skulu fá minnst 12 klukkustunda samfellda hvíld á hverjum sólarhring.

□Á hverju sjö daga tímabili skulu börn sem falla undir b- og c-lið 2. mgr. 60. gr. laga þessara og unglíngar fá minnst tveggja daga hvíldartímabil sem skal vera samfellt ef kostur er.

Lágmarkshvíldartími þessi skal að jafnaði taka til sunnudags.

□Heimilt er að víkja frá ákvæðum 1. og 2. mgr. greinar þessarar þegar um er að ræða vinnu sem er skipt upp yfir daginn eða varir í stuttan tíma hverju sinni.

□Heimilt er að víkja frá ákvæðum 2. másl. 1. mgr. og 2. mgr. greinar þessarar þegar til þess liggja réttmætar ástæður og að því tilskildu að unglíngarnir fái hæfilegan uppbótarhvíldartíma. Undanþága þessi á við þegar um er að ræða vinnu á sjúkrastofnunum eða sambærilegum stofnunum, störf á sviði landbúnaðar, ferðamála eða í hótél- og veitingarekstri og vinnu sem er skipt upp yfir daginn.]¹⁾

¹⁾[L. 52/1997, 8. gr.](#)

■[63. gr. c. Í óviðráðanlegum tilvikum (force majeure) sem atvinnurekandi fær ekki stjórnað er heimilt að víkja frá ákvæðum laga þessara um vinnutíma, næturvinnu og hvíldartíma unglínga að því tilskildu að um sé að ræða tímabundna vinnu sem þolir enga bið, ekki sé unnt að fá fullorðna starfsmenn til starfans og unglíngarnir fái samsvarandi uppbótarhvíldartíma á næstu þremur vikum.]¹⁾

¹⁾[L. 52/1997, 9. gr.](#)

■[63. gr. d. Börn í skyldunámi, sem falla undir b- og c-lið 2. mgr. 60. gr., eiga rétt á að fá leyfi árlega einhvern tíma á meðan á skólafríi stendur.]¹⁾ ¹⁾[L. 52/1997, 10. gr.](#)

■[63. gr. e. Atvinnurekandi skal gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja öryggi og heilbrigði ungmenna með gerð mats á áhættu sem starf getur skapað þeim. Þetta mat skal fara fram áður en ungmenni hefja störf og í hvert sinn sem verulegar breytingar eru gerðar á starfsskilyrðum. Sýni matið að öryggi, líkamlegri eða andlegri heilsu eða þroska ungmennis geti verið stofnað í hættu skal atvinnurekandi sjá til þess að reglulega fari fram viðeigandi skoðun og eftirlit með heilsu ungmennanna þeim að kostnaðarlausu.]¹⁾ ¹⁾[L. 52/1997, 11. gr.](#)

■[63. gr. f. Ráðherra skal [að fenginni umsögn]¹⁾ stjórnar Vinnueftirlits ríkisins setja nánari reglur²⁾ um leyfisveitingar skv. a-lið 2. mgr. 60. gr., heimild til að ráða börn 14 ára og eldri til vinnu sem er hluti af fræðilegu eða verklegu námsfyrirkomulagi skv. b-lið 2. mgr. 60. gr., hvað teljist störf af léttara tagi og við hvaða skilyrði þau skuli unnin skv. c-lið 2. mgr. 60. gr., skilyrði og takmörk vegna fráviks skv. 3. mgr. 63. gr., frávik skv. 2. og 3. mgr. 63. gr. a og 2.–4. mgr. 63. gr. b og um framkvæmd 62. gr., 63. gr. c og 63. gr. e.]³⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 21. gr.](#) ²⁾[Rg. 426/1999.](#) ³⁾[L. 52/1997, 12. gr.](#)

XI. kafli. [Áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 30. gr.](#)

■64. gr. Rækja skal atvinnusjúkdómavarnir í samræmi við ákvæði laga þessara og laga um heilbrigðisþjónustu í samvinnu við heilbrigðisyfirvöld.

■65. gr. [Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Áætlunin skal meðal annars fela í sér mat á áhættu, sbr. 65. gr. a, og áætlun um heilsuvernd, sbr. 66. gr. Hafa skal samráð við fulltrúa starfsmanna, sbr. II. kafla.

□Vinnueftirlit ríkisins skal hafa eftirlit með að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Skal áætlunin vera aðgengileg hjá atvinnurekanda fyrir stjórnendur þess, starfsmenn og Vinnueftirlit ríkisins.

□Endurskoða skal áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað þegar breytingar á vinnuumhverfi breyta forsendum hennar.

□Félagsmálaráðh setur nánari reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um frkv. þessa ákvæðis, þar á meðal um skipulag eftirlitsins.]²⁾ ¹⁾[Rg. 1000/2004.](#) ²⁾[L. 68/2003, 22. gr.](#)

■[65. gr. a. Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gert sé sérstakt áhættumat þar sem meta skal áhættu í

starfi með tilliti til öryggis og heilsu starfsmanna og áhættuþátta í vinnuumhverfi. Við gerð áhættumatsins skal sérstaklega litið til starfa þar sem fyrirsjáanlegt er að heilsu og öryggi þeirra starfsmanna sem sinna þeim sé meiri hættu búin en öðrum starfsmönnum.

Þegar áhættumat á vinnustað gefur til kynna að heilsu og öryggi starfsmanna er hættu búin skal atvinnurekandi grípa til nauðsynlegra forvarna í þeim tilgangi að koma í veg fyrir hættuna eða, þar sem þess er ekki kostur, draga úr henni eins og frekast er unnt.

Félagsmálaráðherra setur nánari reglur¹⁾ um áhættumat að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, þar á meðal um áhættumat fyrir sérstaka áhættuþætti og gerð og frágang skjala sem tengjast því.]²⁾ ¹⁾[Rg. 349/2004](#), [rg. 553/2004](#), [rg. 1000/2004](#), [rg. 384/2005](#). ²⁾[L. 68/2003, 23. gr.](#)

■ **66. gr.** [Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gerð sé áætlun um heilsuvernd sem byggð er á áhættumati, sbr. 65. gr. a, þar sem meðal annars kemur fram áætlun um forvarnir, þar á meðal um aðgerðir sem grípa þarf til í því skyni að draga úr atvinnutengdum sjúkdómum og slysum.

Markmið heilsuverndar er að:

a. stuðla að því að starfsmenn séu verndaðir gegn hvers konar heilsuvá eða heilsutjóni sem stafa kann af vinnu þeirra eða vinnuskilyrðum,

b. stuðla að því að vinnu sé hagað þannig að starfsmenn fái verkefni við hæfi og stuðla að andlegri og líkamlegri aðlögun þeirra að starfsumhverfi,

c. draga úr fjarvistum frá vinnu vegna veikinda og slysa með því að auka öryggi og viðhalda heilsu starfsmanna á vinnustað,

d. stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna.

Í áætlun um forvarnir skal koma fram lýsing á hvernig hættum og þeirri áhættu sem þeim fylgir samkvæmt áhættumati skuli mætt, svo sem með skipulagi vinnunnar, fræðslu, þjálfun, vali á tækjum, efnum eða efnaþöndum, notkun öryggis- eða hlífðarbúnaðar, innréttingum á vinnustað eða öðrum forvörnum. Skal leggja áherslu á almennar ráðstafanir áður en gerðar eru ráðstafanir til verndar einstökum starfsmönnum.

Félagsmálaráðherra setur nánari reglur,¹⁾ að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um heilsuvernd, þar á meðal um heilsuvernd sem tekur mið af sérstökum áhættuþáttum, forvarnir með hliðsjón af eðli starfa, stærð vinnustaða og gerð og frágang skjala sem tengjast áætlun um heilsuvernd.]²⁾ ¹⁾[Rg. 931/2000](#) (öryggi og heilbrigði kvenna sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti). [Rg. 349/2004](#) (um sprengifimt andrúmsloft á vinnustöðum). [Rg. 553/2004](#) (verndun starfsmanna gegn hættu á heilsutjóni af völdum efna á vinnustöðum). [Rg. 1000/2004](#) (um aðgerðir gegn einelti á vinnustað). [Rg. 384/2005](#) (um vinnu í kældu rými við matvælaframleiðslu). ²⁾[L. 68/2003, 24. gr.](#)

■ **[66. gr. a.** Þegar gerð áætlunar um öryggi og heilbrigði á vinnustað, þar á meðal mat á áhættu og áætlun um heilsuvernd, krefst færni sem atvinnurekandi eða starfsmenn hans hafa ekki yfir að ráða skal atvinnurekandi leita aðstoðar til þess hæfra þjónustuaðila sem hafa hlotið viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins til þeirra starfa. Skal atvinnurekandi upplýsa þjónustuaðila um þá þætti sem vitað er eða grunur leikur á að hafi áhrif á öryggi og heilbrigði starfsmanna. Enda þótt atvinnurekandi njóti þjónustu slíkra aðila ber hann engu að síður ábyrgð á að áætlunin sé gerð og henni fylgt eftir.

Þjónustuaðili skal hljóta viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins áður en hann hefur starfsemi.

Vinnueftirlit ríkisins skal viðurkenna þjónustuaðila sem uppfylla skilyrði ákvæðis þessa og reglugerðar sem sett er skv. 6. mgr. Fullnægi þjónustuaðili ekki settum skilyrðum síðar er Vinnueftirliti ríkisins heimilt að afturkalla viðurkenninguna í heild eða að hluta þannig að hún takmarkist við ákveðna tegund starfsemi.

Þjónustuaðili sem veitir heildstæða þjónustu á sviði öryggis og heilbrigðis á vinnustöðum skal hafa aðgang að sérfræðingum sem Vinnueftirlit ríkisins hefur viðurkennt að hafi fullnægjandi þekkingu á heilbrigðissviði, í félagsvísindum, á tæknisviði eða öðru sambærilegu sérsviði þannig að þeir séu færir um að meta og bregðast við hættum eða hvers konar öðrum óþægindum vegna eðlisfræðilegra, efnafræðilegra, líffræðilegra, vistfræðilegra og sálfræðilegra þátta. Að öðrum kosti er Vinnueftirliti ríkisins heimilt að takmarka viðurkenningu skv. 2. mgr. við ákveðna tegund starfsemi.

Þjónustuaðila er heimilt að gera samninga við aðra aðila um einstaka þætti vegna þjónustu skv. 3. mgr. Skulu þeir aðilar uppfylla skilyrði þau sem sett eru fyrir viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins.

Samningar þessir skulu liggja fyrir þegar óskað er eftir viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins skv. 2. mgr.

Þjónustuaðili skal gæta trúnaðar í starfi sínu. Hann skal fara með allar upplýsingar sem hann kemst að í starfi sínu og varða persónuleg málefni og einkahagi starfsmanna sem trúnaðarmál. Sama gildir um upplýsingar er tengjast fyrirtækjum er hann starfar fyrir.

Félagsmálaráðherra skal setja reglugerð, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um nánari skilyrði sem þjónustuaðilar skulu fullnægja áður en þeir hefja starfsemi sína og um þá hæfni sem starfsmenn atvinnurekanda er sinna öryggi og heilbrigði á vinnustað skulu fullnægja.]¹⁾

¹⁾[L. 68/2003, 25. gr.](#)

■**67. gr.** [Starfsmenn skulu eiga kost á heilsufarsskoðun á kostnað atvinnurekanda áður en þeir eru ráðnir til starfa, meðan þeir eru í starfi og þegar við á eftir að þeir eru hættir störfum, enda séu starfsskilyrði þeirra slík að heilsutjón geti hlotist af og ástæða til þess að ætla að á þann hátt megi koma í veg fyrir eða hefta atvinnusjúkdóma og atvinnutengda sjúkdóma.

Í reglum¹⁾ sem félagsmálaráðherra setur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins og landlæknis, skal nánar kveðið á um í hverju heilsufarsskoðun skuli fólgin, tíðni eftirlits og hvaða mælingar og aðrar rannsóknir skuli gerðar að teknu tilliti til starfsumhverfis. Heimilt er að setja slíkar reglur fyrir einstakar starfsgreinar.]²⁾ ¹⁾Rgl. 500/1994. ²⁾[L. 68/2003, 26. gr.](#)

■**68. gr.** [Vinnueftirlit ríkisins skal hafa í þjónustu sinni lækni sem hefur sérþekkingu er tengist starfinu.]¹⁾

Verkefni hans er:

- a. að vera tengiliður Vinnueftirlits ríkisins við heilbrigðisyfirvöld,
- b. að veita forstöðu atvinnusjúkdóma- og heilsugæsludeild, sbr. 73. gr. laga þessara,
- c. að sjá um, að haldin sé skrá yfir atvinnusjúkdóma, vinnuslys og eitranir, sbr. 78. gr., staflíð f og 81. gr. laga þessara,
- d. að vinna að þeim málum öðrum, er snerta heilbrigði og heilsuvernd starfsmanna, eftir nánari ákvörðun [forstjóra]¹⁾ Vinnueftirlits ríkisins. ¹⁾[L. 68/2003, 27. gr.](#)

■**69. gr.** Atvinnurekandi skal tryggja, að heilsuverndareftirlit, læknisskoðanir, mælingar og rannsóknir valdi ekki tekjutapi starfsmanna.

Starfsmönnum og fyrrverandi starfsmönnum ber skylda til að gangast undir eftirlit, skoðanir, mælingar og rannsóknir samkvæmt reglum þeim,¹⁾ sem gilda á hverjum tíma.

¹⁾Rgl. 500/1994.

■**70. gr.** [Félagsmálaráðherra getur sett sérstakar reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],¹⁾ um læknisskoðun barna og unglunga undir 18 ára aldri, þegar þau hefja störf. Í þessum tilvikum gildir 67. gr. laga þessara. Sérstaka skoðun má fella niður, ef fyrir liggur nýtt vottorð skólalæknis um það, að hann hafi skoðað viðkomandi og ekki sé vitað til að hann hafi eða hafi áður haft neinn þann sjúkdóm, sem geti haft áhrif á öryggi hans eða heilbrigði í tilteknu starfi.

¹⁾[L. 68/2003, 28. gr.](#)

■**71. gr.** Ef einstakir starfsmenn eða hópar manna vinna við skilyrði, er talist geta varasöm heilsu þeirra eða öryggi, skal Vinnueftirlit ríkisins hlutast til um, að jafnframt eftirliti með starfsmönnum sé veitt aukin fræðsla um þá slysa- og/eða sjúkdómshættu, sem kann að vera bundin við starfsumhverfi þeirra, sbr. 14. gr. og 78. gr., staflíð e, laga þessara.

■**72. gr.** Séu af hálfu þeirra aðila, sem fara með gæðaeftirlit á vinnustöðum vegna matvælaframleiðslu, gerðar aðrar kröfur en þær, sem Vinnueftirlit ríkisins gerir um læknisskoðun og aðrar rannsóknir með tilliti til heilbrigðis starfsmanna, [skal Vinnueftirlit ríkisins]¹⁾ taka tillit til slíkra sérþarfa við ákvörðun á umfangi læknisskoðunar og annarra rannsókna. ¹⁾[L. 68/2003, 29. gr.](#)

XII. kafli. Vinnueftirlit ríkisins.

■**73. gr.** [Félagsmálaráðherra fer með yfirstjórn mála samkvæmt lögum þessum.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 31. gr.](#)

■**74. gr.** [Vinnueftirlit ríkisins heyrir undir yfirstjórn félagsmálaráðherra og annast stjórnslu og eftirlit á því sviði er lögin ná til.

Félagsmálaráðherra skipar forstjóra Vinnueftirlits ríkisins til fimm ára í senn. Forstjóri ræður starfsmenn stofnunarinnar og ber lagalega og rekstrarlega ábyrgð á henni.

[Kostnaður af rekstri stofnunarinnar greiðist úr ríkissjóði og af öðrum tekjum hennar.]¹⁾

Vinnueftirlit ríkisins innheimtir gjöld fyrir þrýstiraunir, gas- og súrefnismælingar í lokuðum rýmum, mælingar á hávaða, titringi, mengun í andrúmslofti, lýsingu vinnurýmis og inniloftspáttum, skoðun á leiktækjum og verkpöllum, átaksprófanir, námskeið og próf, útgáfu skírteina og leyfa og útgáfu- og fræðsluefni samkvæmt gjaldskrá sem félagsmálaráðherra setur að fengnum tillögum forstjóra Vinnueftirlits ríkisins og umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins.]²⁾ ¹⁾[L. 90/2004, 13. gr.](#) ²⁾[L. 68/2003, 32. gr.](#)

■**75. gr.** [Verkefni sem Vinnueftirliti ríkisins er ætlað að annast eru meðal annars að:

- a. hafa eftirlit með framkvæmd laga þessara,
- b. veita stofnunum, fyrirtækjum, félögum og starfsmönnum ráðgjöf,
- c. veita þeim starfsmönnum er starfa að vinnuvernd innan fyrirtækja, sbr. 4.–6. gr., leiðbeiningar í störfum þeirra,
- d. afla og viðhalda þekkingu á tæknilegri og félagslegri þróun í þeim tilgangi að stuðla að því að efla öryggi og bæta hollustuhætti í starfsumhverfi,
- e. fjalla um öryggisþætti í áætlunum um vinnslu- og framleiðsluaðferðir, vinnustaði og tækni- og tækjabúnað,
- f. veita fræðslu og upplýsingar varðandi hættur á vinnustöðum, svo sem um nýja tækni og þekkingu

sem stuðlað getur að umbótum á aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi á vinnustöðum,
g. stuðla að forvörnum og heilsuvernd á vinnustöðum,
h. vinna að rannsóknum á sviði vinnuverndar,
i. sjá um að haldin sé skrá yfir hvers konar sjúkdóma, andlega sem líkamlega, sem ætla má að eigi orsakir í starfsumhverfi, tíðni þeirra og útbreiðslu,
j. sjá um að haldin sé skrá yfir tíðni vinnuslysa eftir starfsgreinum,
k. annast markaðsgæslu og markaðseftirlit með vélum, tækjum og búnaði sem falla undir lög þessi,
l. vinna önnur verkefni í samræmi við markmið og gildissvið laganna samkvæmt nánari ákvörðun ráðherra.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 33. gr.](#)

■**76. gr.** [Félagsmálaráðherra skipar stjórn Vinnueftirlits ríkisins til fjögurra ára í senn. Ráðherra skipar formann án tilnefningar, tvo stjórnarmenn tilnefnda af Alþýðusambandi Íslands, einn tilnefndan af Bandalagi háskólamanna, einn tilnefndan af Bandalagi starfsmanna ríkis og bæja, einn tilnefndan af fjármálaráðuneyti, einn tilnefndan af Sambandi íslenskra sveitarfélaga og tvo tilnefnda af Samtökum atvinnulífsins. Varamenn skulu skipaðir með sama hætti.

Stjórnin ber ábyrgð gagnvart ráðherra á faglegri stefnumótun Vinnueftirlits ríkisins og er félagsmálaráðherra og forstjóra Vinnueftirlits ríkisins til ráðgjafar í málum er tengjast bættum aðbúnaði, öryggi og hollustuháttum á vinnustöðum. Stjórnin skal gera tillögur til ráðherra um úrbætur á sviði vinnuverndar, þar á meðal um hvort þörf er á lagabreytingum eða setningu reglugerða eða annarra reglna. Ráðherra og forstjóri skulu leita umsagnar stjórnarinnar við undirbúning að setningu laga, reglugerða og annarra reglna um mál er heyra undir lög þessi.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 34. gr.](#)

■**77. gr.** [Félagsmálaráðherra er heimilt að skipa vinnuverndarráð einstakra starfsgreina, að fenginni rökstuddri tillögu stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, í því skyni að vinna að tillögum um úrbætur í málum er varða aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum innan viðkomandi starfsgreinar.

Samtök aðila vinnumarkaðarinnar innan tiltekkinnar starfsgreinar tilnefna hvert sinn fulltrúa í ráðið og velja þeir sér sjálfir formann og varaformann. Félagsmálaráðherra ákveður skipunartíma sérhvers ráðs sem þó skal aldrei vara lengur en fjögur ár í senn. Vinnuverndarráð starfsgreina skulu senda tillögur sínar til stjórnar Vinnueftirlits ríkisins sem fjallar sérstaklega um þær og veitir félagsmálaráðherra umsögn um þær.

Kostnaður af starfsemi vinnuverndarráða starfsgreina skal greiðast af tekjum Vinnueftirlits ríkisins, sbr. 3. mgr. 74. gr.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 35. gr.](#)

■**78. gr.** [Atvinnurekandi skal skrá öll slys sem eiga sér stað á vinnustaðnum og leiða til andláts eða óvinnufærni starfsmanns í einn eða fleiri daga, auk þess dags sem slysið varð. Hið sama gildir um þá sjúkdóma sem atvinnurekandi hefur rökstuddan grun eða vitneskju um að eigi rætur sínar að rekja til starfsins eða annarra aðstæðna á vinnustaðnum. Einnig skal atvinnurekandi skrá óhöpp sem eiga sér stað á vinnustaðnum og eru til þess fallin að valda slysum.

Vinnueftirlit ríkisins, þeir aðilar sem starfa að vinnuvernd innan fyrirtækja, sbr. 4.–6. gr., og þjónustuaðili, sbr. 66. gr. a, skulu hafa aðgang að skránni.

Atvinnurekandi og þeir aðilar sem taldir eru upp í 2. mgr. skulu fara með persónuupplýsingar úr skránni sem trúnaðarmál.

Félagsmálaráðherra setur nánari reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um skráningu slysa, óhappa og sjúkdóma.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 36. gr.](#)

■**79. gr.** [Atvinnurekandi skal án ástæðulausrar tafar tilkynna til Vinnueftirlits ríkisins öll slys þar sem starfsmaður deyr eða verður óvinnufær í einn eða fleiri daga, auk þess dags sem slysið varð. Slys þar sem líkur eru á að starfsmaður hafi orðið fyrir langvinnu eða varanlegu heilsutjóni skal tilkynna Vinnueftirlitinu eigi síðar en innan sólarhrings.

Atvinnurekandi skal innan viku tilkynna skriflega um slysið til Vinnueftirlits ríkisins. Þeir aðilar sem starfa að vinnuvernd innan fyrirtækja, sbr. 4.–6. gr., og þjónustuaðili, sbr. 66. gr. a, skulu fá afhent afrit af tilkynningunni.

Læknir, sem kemst að því eða fær grun um að starfsmaður eða hópur starfsmanna hafi atvinnusjúkdóm, atvinnutengdan sjúkdóm eða hafi orðið fyrir öðrum skaðlegum áhrifum vegna starfa sinna, skal án ástæðulausrar tafar tilkynna það til Vinnueftirlits ríkisins.

Tryggingastofnun ríkisins skal senda Vinnueftirliti ríkisins afrit af tilkynningum um slys á vinnustöðum sem henni berast.

Félagsmálaráðherra setur nánari reglur¹⁾ um tilkynningu slysa að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins.]²⁾ ¹⁾[Rg. 612/1989.](#) ²⁾[L. 68/2003, 37. gr.](#)

■**80. gr.** [Atvinnurekandi skal tilkynna Vinnueftirliti ríkisins án ástæðulauss dráttar og eigi síðar en innan sólarhrings um öll slys eða óhöpp þar sem vera kann að hvers konar hættuleg efni eða efnavörur geti valdið mengun. Skal atvinnurekandi veita upplýsingar um aðstæður á slysaðum, um hvers konar efni er að ræða og hvaða ráðstafana gripið hefur verið til eftir því sem frekast er unnt.

Atvinnurekandi skal innan viku tilkynna skriflega um slysið eða óhappið til Vinnueftirlits ríkisins. Þeir

aðilar sem starfa að vinnuvernd innan fyrirtækja, sbr. 4.–6. gr., og þjónustuaðili, sbr. 66. gr. a, skulu fá afhent afrit af tilkynningunni.

Atvinnurekandi skal upplýsa þá starfsmenn sem er hættuá búin eða fulltrúa þeirra án tafar um öll slys eða óhöpp þar sem vera kann að hættuleg efni og efnavörur geti valdið mengun.

Vinnueftirlit ríkisins skal tilkynna Umhverfisstofnun um tilvik þar sem hættu er á að mengunin dreifist út fyrir vinnustaðinn.¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 38. gr.](#)

81. gr. [Vinnueftirlit ríkisins skal rannsaka orsakir slysa, óhappa og mengunar sem tilkynnt er um skv. 79. og 80. gr. í þeim tilgangi að stuðla að því að komið sé í veg fyrir að slíkt endurtaki sig á vinnustöðum.

Þegar Vinnueftirlit ríkisins hefur borist tilkynning skulu starfsmenn þess fara á staðinn án ástæðulauss dráttar til að hefja vettvangskönnun. Óheimilt er að breyta aðstæðum á slysstað umfram það sem nauðsynlegt er vegna björgunaraðgerða áður en vettvangskönnun hefur farið fram. Telji Vinnueftirlitið ekki þörf á sérstakri vettvangskönnun skal það tilkynna atvinnurekanda þar um án ástæðulauss dráttar.¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 39. gr.](#)

82. gr. [Vinnueftirlit ríkisins skal fylgjast með að atvinnurekendur, er lög þessi taka til, stuðli að góðum aðbúnaði, hollustuháttum og öryggi fyrir starfsmenn sína í starfi. Starfsmenn Vinnueftirlits ríkisins skulu fara í eftirlitsheimsóknir inn í fyrirtækin til þess að sinna eftirlitshlutverki sínu og skal þeim veittur aðgangur að vinnustöðvum þeirra í þeim tilgangi. Skulu þeir enn fremur sinna markaðsgæslu og markaðseftirliti í eftirlitsheimsóknnum sínum. Starfsmenn Vinnueftirlits ríkisins skulu sýna skilríki um starf sitt.

Í eftirlitsheimsóknnum skulu starfsmenn Vinnueftirlits ríkisins hafa samband við atvinnurekanda eða fulltrúa hans og þá aðila sem starfa að vinnuvernd innan fyrirtækja, sbr. 4.–6. gr., og skulu þeir gefa allar nauðsynlegar upplýsingar í tengslum við eftirlitið. Enn fremur er starfsmönnum Vinnueftirlits ríkisins heimilt að krefja aðra starfsmenn sem eru í vinnu eða hafa verið í vinnu einhvern tíma síðustu þrjú mánuði um sömu upplýsingar.

Starfsmenn Vinnueftirlits ríkisins skulu hafa aðgang að skjölum eða öðrum gögnum sem eiga að vera fyrir hendi innan fyrirtækja samkvæmt lögum þessum.

Starfsmönnum Vinnueftirlits ríkisins er heimilt að leita aðstoðar lögreglu við eftirlitið þegar slíkt gerist nauðsynlegt.

Starfsmenn Vinnueftirlits ríkisins skulu halda skrá yfir eftirlitsheimsóknir sínar samkvæmt ákvæði þessu þar sem skráðar eru athugasemdir þeirra, bönn Vinnueftirlits ríkisins og önnur fyrirmæli og tilkynningar er varða vinnuskilyrði. Skal atvinnurekanda afhent afrit af þeim hluta skrárinnar er viðkemur starfsemi hans.

Félagsmálaráðherra setur nánari reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um framkvæmd eftirlitsins. Enn fremur getur félagsmálaráðherra ákveðið að tiltekin eftirlitsverkefni Vinnueftirlits ríkisins verði falin annarri opinberri stofnun eða faggiltum skoðunarstofum.¹⁾

¹⁾[L. 68/2003, 40. gr.](#)

83. gr. Starfsmenn Vinnueftirlits ríkisins mega ekki nota aðstöðu sína til að afla sér annarra upplýsinga um starfsemi en þeirra, sem eru nauðsynlegar eða kunna að vera nauðsynlegar vegna eftirlitsins. Eigi mega þeir heldur láta öðrum í té upplýsingar um starfsemi, starfsmenn eða aðra aðila, ef þeir hafa fengið vitneskjuna vegna eftirlits síns og ástæða er til að ætla, að henni skuli haldið leyndri.

Starfsmenn Vinnueftirlitsins mega ekki láta uppi við atvinnurekanda eða fulltrúa hans, að eftirlitsferð sé gerð vegna umkvörtunar.

84. gr. Hafi Vinnueftirlit ríkisins krafist þess með hæfilegum fyrirvara, að lagfæring á vanbúnaði eða öðru ástandi, sem brýtur gegn lögum þessum eða reglum og tilkynningum, sem eru í samræmi við lögin, og umbætur hafa ekki verið gerðar, þegar frestur sá er liðinn, sem gefinn var, getur Vinnueftirlitið látið stöðva vinnu eða lokað starfseminni eða þeim hluta hennar, sem krafan beinist að.

85. gr. Telji Vinnueftirlitið að veruleg hættu sé á ferðum fyrir líf eða heilbrigði starfsmanna eða annarra, getur það krafist þess, að strax sé bætt úr skorti á nægjanlegu öryggi, eða látið hættu vinnu í þeim hluta starfseminnar, sem þannig er á sig kominn.

Áfrýjun á ákvörðunum samkvæmt 84. gr. og 85. gr. frestar ekki stöðvun vinnu eða lokun starfsemi eða hluta hennar.

86. gr. Ef atvinnurekanda eða starfsmönnum, sem falin hefur verið verkstjórn, öryggisvarsla eða öryggistrúnaðarstarf, sbr. 4., 5., 6., 13. og 23. gr., verður ljóst að skyndilega hafi upp komið bráð hættu á heilsutjóni eða vinnuslysum starfsmanna á vinnustað, svo sem vegna loftmengunar, eittraða, eldfimra eða hættulegra efna, hættu á hruni jarðvegs, vörustæðu eða burðarvirkis, fallhættu, sprengihættu eða annarrar alvarlegrar hættu, er þeim skylt að hlutast til um að starfsemin verði stöðvuð strax og/eða að starfsfólk hverfi frá þeim stað þar sem hættuástand ríkir.

[Atvinnurekanda ber jafnframt að tryggja að starfsmenn geti sjálfir, ef öryggi þeirra eða annarra er

stefnt í bráða hættu, gripið til viðeigandi ráðstafana til að komast hjá afleiðingum hættunnar þegar ekki er unnt að ná sambandi við yfirmann eða starfsmann sem falin hefur verið öryggisvarsla eða öryggistrúnaðarstarf.

Aðgerðir skv. 1. eða 2. mgr. gera þá aðila sem þar greinir ekki ábyrga fyrir því tjóni sem fyrirtækið kann að verða fyrir vegna stöðvunar eða fráhrarfa starfsmanna af vinnustað þar sem hið bráða hættuástand var talið ríkja og er óheimilt að láta þá gjalda fyrir ákvörðun sína á nokkurn hátt.¹⁾

Vinnueftirliti ríkisins skal gert aðvart svo fljótt sem verða má, og skal það umsvifalaust senda fulltrúa sinn á staðinn til að meta ástand og kringumstæður og til að úrskurða um hvort starfsemin skuli stöðvuð áfram, hafi hún verið stöðvuð, og um nauðsynlegar úrbætur, sem gera þarf til þess að starfsemin og vinnustaðurinn teljist hættulaus.¹⁾[L. 68/2003, 41. gr.](#)

■87. gr. [Ef ákvæði laga þessara, eða reglna sem settar eru með stoð í þeim, eru brotin og ekki er farið eftir ákvörðun Vinnueftirlits ríkisins á grundvelli þeirra getur stofnunin ákveðið að sá eða þeir sem ákvörðun beinist að greiði dagsektir þar til farið verður að henni. Ákvörðun um dagsektir skal tilkynnt bréfluga á sannanlegan hátt þeim sem hún beinist að.

Dagsektir mega nema allt að 100.000 krónum á sólarhring. Við ákvörðun um fjárhæð dagsekta skal meðal annars taka tillit til þess hve aðkallandi umbæturnar eru og hversu stór og umsvifamikill viðkomandi atvinnurekstur er.

Dagsektir skulu renna í ríkissjóð.

Aðila er heimilt að kæra ákvörðun Vinnueftirlits ríkisins um beitingu dagsekta til félagsmálaráðuneytis innan fjórtán daga frá því honum var tilkynnt um ákvörðunina. Ráðuneytið skal kveða upp úrskurð eins fljótt og unnt er og að jafnaði innan mánaðar frá því að kæra barst til úrskurðar.

Ákvarðanir Vinnueftirlits ríkisins um dagsektir eru aðfararhæfar. Málskot til félagsmálaráðuneytis frestar aðför.¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 42. gr.](#)

■88. gr. ...¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 43. gr.](#)

■89. gr. Ráðherra setur reglur um samstarf Vinnueftirlitsins við aðra opinbera aðila og leitar áður álits meðráðherra sinna.

XIII. kafli. Tilkynningarskylda fyrirtækja, veiting starfsleyfa og fleira.

■90. gr. Starfsemi merkir í lögum þessum skipulagða aðgerð eða framkvæmd, hvort sem um vinnustað samkvæmt 41. gr. er að ræða eða ekki.

Fyrirtæki merkir í lögum þessum alla þá, sem reka starfsemi, hvort sem um er að ræða stofnanir, félagasamtök, einstaklinga eða aðra aðila. Um einstaklinga gildir einu, hvort þeir vinna einir eða hafa aðra í þjónustu sinni.

■91. gr. Vinnueftirlit ríkisins skal halda skrá yfir þau fyrirtæki, sem lög þessi gilda um. Stofnunin hagnýtir sér í þessu efni þær skrár, sem tiltækar eru hjá [ríkisskattstjóra]¹⁾ og öðrum opinberum aðilum.

Vinnueftirlit ríkisins hefur samvinnu um þessi mál við þá aðila, sem með lögum eða reglugerðum er falið að veita fyrirtækjum framleiðslu-, iðnaðar-, starfs- eða vinnsluleyfi, hverju nafni sem nefnast.

¹⁾[L. 17/2003, 12. gr.](#)

■92. gr. Senda skal Vinnueftirliti ríkisins afrit af iðnaðarleyfum, sem lögreglustjórar láta af hendi samkvæmt [12. gr. iðnaðarlaga nr. 42/1978](#).

■93. gr. Sérhver, sem ætlar að hefja rekstur fyrirtækis eða breyta eldra fyrirtæki, skal leita umsagnar Vinnueftirlits ríkisins um það, hvort hin fyrirhugaða starfsemi sé í samræmi við lög þessi og reglugerðir settar samkvæmt þeim. Í því skyni skal hann láta stofnuninni í té sundurliðaða greinargerð með nægilegum uppráttum yfir húsakynni og fyrirkomulag véla, tækja og annars búnaðar og öðrum upplýsingum, sem máli kunna að skipta, eftir [fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins].¹⁾

...¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 44. gr.](#)

■94. gr. Hver sá, sem tekur að sér byggingu verksmiðja, verkstæða eða annars þess háttar, uppsetningu véla, tækja eða annars búnaðar, hverju nafni sem nefnist, skal vera ábyrgur gagnvart Vinnueftirliti ríkisins um, að öryggisbúnaður sé samkvæmt lögum þessum, [gildandi reglum og fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins].¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 45. gr.](#)

■95. gr. Hver sá, sem hefur með höndum starfsemi, sem lög þessi gilda um, skal hafa sérstakt starfsleyfi Vinnueftirlits ríkisins til tryggingar því, að starfsemi fullnægi viðurkenndum stöðlum, ákvæðum laga og reglugerða, svo og fyrirmælum Vinnueftirlits ríkisins, að því er aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum snertir.

[Félagsmálaráðherra setur nánari reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins],¹⁾ um veitingu starfsleyfa og um gildistíma þeirra. ¹⁾[L. 68/2003, 2. gr.](#)

■96. gr. Sérhver starfsemi, sem lög þessi ná til, skal tilkynnt Vinnueftirliti ríkisins áður en hún hefst.

Óheimilt er að hefja rekstur í fyrirtæki eða hluta fyrirtækis fyrr en eftirlitsmaður hefur gefið réttum aðilum vottorð um, að allur útbúnaður sé í fullu lagi og í samræmi við fyrirmæli forstjóra ...¹⁾

Vinnueftirlits ríkisins, að mati eftirlitsmannsins. ¹⁾[L. 68/2003, 46. gr.](#)

■**97. gr.** Sé öðrum aðilum með lögum eða reglugerðum falið að veita fyrirtækjum framleiðslu-, iðnaðar-, starfs- eða vinnsluleyfi, hverju nafni sem nefnast, tekur starfsleyfi, sem Vinnueftirlit ríkisins gefur út, ekki gildi fyrir en viðkomandi fyrirtæki hefur aflað sér annarra tilskilinna leyfa.

XIV. kafli. [Kæruheimild.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 47. gr.](#)

■**[98. gr.** Heimilt er að kæra ákvarðanir Vinnueftirlits ríkisins til félagsmálaráðuneytis innan þriggja mánaða frá því að aðila máls var tilkynnt um ákvörðunina. Kæra telst nægjanlega snemma fram komin ef bréf sem hefur hana að geyma hefur borist ráðuneytinu eða verið afhent pósti áður en fresturinn er liðinn.

Félagsmálaráðuneytið skal leitast við að kveða upp úrskurð innan tveggja mánaða frá því að ráðuneytinu berst mál til úrskurðar.

Að öðru leyti fer um málsmeðferð samkvæmt ákvæðum stjórnslulaga.]¹⁾ ¹⁾[L. 68/2003, 47. gr.](#)

XV. kafli. Refsiákvæði.

■**99. gr.** Brot gegn lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim varða sektum, nema þyngri refsing liggja við að öðrum lögum.

Sektir renna í ríkissjóð.

Með mál út af brotum á lögum þessum eða reglugerðum settum samkvæmt þeim fer að hætti opinberra mála.

XVI. kafli. Gildistaka.

■**100. gr.** Lög þessi öðlast gildi 1. janúar 1981. ...

■**Bráðabirgðaákvæði.** 1. ...

2. ...

3. Félagsmálaráðherra skal fyrir 1. júní 1981 setja reglugerð¹⁾ um þau ákvæði laga þessara, sem snerta landbúnaðinn. Skal þar m.a. kveðið á um aðild Stéttarsambands bænda að ákvörðunum um þau ákvæði laganna er sérstaklega varða landbúnaðinn. Reglugerðin skal samin í samráði við stjórn Vinnueftirlits ríkisins, Stéttarsambands bænda og Búnaðarfélag Íslands.

4. ...

5. [Lög þessi skal endurskoða í samráði við aðila vinnumarkaðarins og stjórn Vinnueftirlits ríkisins eigi síðar en fyrir árslok 1990.]²⁾

[6. Félagsmálaráðherra skal skipa nýja stjórn Vinnueftirlits ríkisins innan tveggja mánaða frá gildistöku laga þessara og fellur þá niður umboð fyrri stjórnar Vinnueftirlits ríkisins. Hin nýja stjórn tekur við verkefnum fráfarandi stjórnar sem lúta að faglegru stefnumótun Vinnueftirlits ríkisins en stofnunin tekur við öðrum verkefnum hennar.]³⁾

¹⁾[Rg. 288/1981.](#) ²⁾[L. 15/1986, 1. gr.](#) ³⁾[L. 68/2003, brbákv. Lögin tóku gildi 7. apríl 2003, sbr. 49. gr. s.l.](#)

[Í 48. gr. laga nr. 68/2003 um breytingu á lögum þessum er svofellt ákvæði:]

Lög þessi eru meðal annars sett til innleiðingar á tilskipun nr. 89/391/EBE um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum, sem vísað er til í 8. lið XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, tilskipun nr. 93/104/EB um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem vísað er til í 28. lið XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 42/96, og tilskipun nr. 94/33/EB um vinnuvernd barna og ungmenna, sem vísað er til í 29. lið XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar, nr. 43/96.

REGLUGERÐ um aðgerðir gegn einelti á vinnustað.

I. KAFLI - Gildissvið og orðskýringar.

1. gr. *Gildissvið.*

Reglugerð þessi gildir um aðgerðir gegn einelti á vinnustað sem lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, gilda um.

2. gr. *Markmið.*

Markmiðið með þessari reglugerð er að innan vinnustaða verði stuðlað að forvörnum og aðgerðum gegn einelti á vinnustöðum.

3. gr. *Orðskýringar.*

Í reglugerð þessari er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

- a. *Einelti:* Ámælisverð eða síendurtekin ótilhlýðileg háttsemi, þ.e. athöfn eða hegðun sem er til þess fallin að niðurlægja, gera lítið úr, móðga, særa, mismuna eða ógna og valda vanlíðan hjá þeim sem hún beinist að. Kynferðisleg áreitni og annað andlegt eða líkamlegt ofbeldi fellur hér undir. Hér er ekki átt við skoðanaágreining eða hagsmunaárekstur sem kann að rísa á vinnustað milli stjórnanda og starfsmanns eða tveggja eða fleiri starfsmanna enda leiði slíkur skoðanaágreiningur eða hagsmunaárekstur ekki til þeirrar háttsemi sem lýst er hér að framan.
- b. *Vinnuverndarfulltrúi á vinnustað:* Fulltrúi í öryggisnefnd, sá sem hefur verið kosinn öryggistrúnaðarmaður eða skipaður öryggisvörður skv. II. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Enn fremur er átt við aðra aðila sem starfa að vinnuvernd innan vinnustaðar.

II. KAFLI - Skyldur atvinnurekanda.

4. gr. *Almennt ákvæði.*

Atvinnurekandi skal skipuleggja vinnu þannig að dregið sé úr hættu á að þær aðstæður skapist í vinnuumhverfi sem leitt geti til eineltis eða annarrar ótilhlýðilegrar háttsemi. Atvinnurekandi skal gera starfsfólki það ljóst að einelti og önnur ótilhlýðileg háttsemi er óheimil á vinnustað. Atvinnurekanda ber skylda til að láta slíka háttsemi á vinnustað ekki viðgangast og skal hann leitast við að koma í veg fyrir ótilhlýðilega háttsemi sem hann fær vitneskju um, í samráði við vinnuverndarfulltrúa á vinnustaðnum þegar við á.

5. gr. *Áhættumat og forvarnir.*

Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gerð sé áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað sem felur í sér almennt áhættumat og áætlun um forvarnir, sbr. XI. kafla laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum. Við gerð áhættumatsins skal meðal annars meta aðstæður í vinnuumhverfinu sem geta leitt til eineltis. Grípa skal til viðeigandi aðgerða í samræmi við niðurstöður áhættumatsins til að draga úr eða koma í veg fyrir að slíkar aðstæður komi upp á vinnustaðnum. Atvinnurekandinn skal hafa samráð við vinnuverndarfulltrúa við gerð áhættumats og áætlun um forvarnir.

III. KAFLI - Viðbrögð við upplýsingum um einelti.

6. gr. *Tilkynningaskylda starfsmanns.*

Starfsmaður sem hefur orðið fyrir eða hefur vitneskju um einelti á vinnustað skal upplýsa atvinnurekanda eða vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins um það. Skal starfsmaðurinn vera reiðubúinn að skýra mál sitt nánar ef ástæða þykir til.

7. gr. *Viðbrögð atvinnurekanda.*

Atvinnurekandi skal bregðast við eins fljótt og kostur er komi fram ábending eða kvörtun um einelti á vinnustað. Hið sama gildir þegar rökstuddur grunur er um að einelti eða önnur ótilhlýðileg háttsemi í garð starfsmanna eða stjórnenda eigi sér stað innan vinnustaðarins. Meta skal aðstæður í samvinnu við vinnuverndarfulltrúa vinnustaðarins, utanaðkomandi ráðgjafa, ef með þarf, og aðra er málið varðar. Atvinnurekandi skal grípa til viðeigandi ráðstafana og fylgja því eftir að einelti endurtaki sig ekki á vinnustaðnum.

IV. KAFLI - Ýmis ákvæði.

8. gr. *Eftirlit.*

Vinnueftirlit ríkisins hefur eftirlit með framkvæmd reglugerðar þessarar, sbr. 82. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.

9. gr. *Viðurlög.*

Brot á ákvæðum reglugerðar þessarar geta varðað viðurlögum skv. 99. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.

10. gr. *Kæruheimild.*

Um kæruheimildir á grundvelli þessarar reglugerðar fer skv. 98. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum.

11. gr. *Gildistaka.*

Reglugerð þessi, sem sett er með heimild í 37. gr., e-lið 38. gr., 65. gr., 65. gr. a og 66. gr. laga nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, með síðari breytingum, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, öðlast þegar gildi.

Félagsmálaráðuneytinu, 2. desember 2004.

Árni Magnússon.

Hanna Sigríður Gunnsteinsdóttir.

Ráðningarsamningur

XXXXXXXXXXXXXXXX

Eintak vinnuveitanda

Eintak starfsmanns

Vinnuveitandi:

Heiti	Kennitala
Póstfang	Yfirmaður starfsmanns

Starfsmaður:

Nafn	Kennitala
Póstfang	

Ráðningarkjör:

Starfsheiti	Stéttarfélag	
Vinnustaður (ráðningarstaður)	Lífeyrissjóður	
Starfshlutfall - %	Launaflokkur	Álagsprósenta
Aðrar greiðslur	<input type="checkbox"/> Ótímabundin ráðning	<input type="checkbox"/> Tímabundin ráðning
	Upphafsdagur ráðningar	Lokadagur tímabundinnar ráðningar

1. Starfs- og ábyrgðarsvið:

Sjá starfslýsingu

2. Ráðningartími og uppsagnarfrestur

Ráðningarsamningur þessi gildir frá og með _____. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur er 3 mánuðir en 1 mánuður á reynslutíma. Reynslutími er fyrstu þrjú mánuðir í starfi. Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðarmót.

3. Vinnutími

Vinnuvika starfsmanns í fullu starfi skal vera 40 stundir og skal hann vera samfelldur eins og því verður komið. Heimilt er að semja um sveigjanlegan og óreglulegan vinnutíma á tímabilinu kl. 07.00 til kl. 18.00 á virkum dögum.

4. Matar- og kaffítímar.

Matartími er ½ klst. á dag og telst ekki til vinnutíma. Kaffihlé eru samtals 15 mín. á dag m.v. fullt starf og eru tekin þegar færi gefast. Greiðsla vegna sveigjanlegra matar- og kaffítíma er innifalin í launum starfsmanns.

5. Launakjör.

Röðun starfsmanns í launaflokk miðast við þá launatöflu sem er í gildi á hverjum tíma samkvæmt kjarasamningi **HEITI STÉTTARFÉLAGS** og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs. Kjarasamningur þessara aðila var síðast endurnýjaður 28. febrúar 2005 og liggur hann frammi við samningsgerð þessa ásamt fylgiskjöllum og bókunum og hafa báðir aðilar haft færi á að kynna sér þessi gögn. Á grundvelli þessa kjarasamnings verður starfsmaður grunnraðaður í launaflokk **XX** en eftirfarandi þættir koma þá til viðbótar:

- 2,5% álag skal fást fyrir hverjar 15 einingar umfram 90 eininga formlega menntun á háskólastigi er nýttist í starfi
- Starfsreynsla sem miðast við samanlagða vinnu starfsmanns við sambærileg störf og skal hún metin þannig að eftir þrjú ár í starfi skal 1 launaflokkur bætast við grunnröðun og annar launaflokkur til eftir 5 ár í starfi.

Launaþróun fer á hverjum tíma eftir kjarasamningi **HEITI STÉTTARFÉLAGS** og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

6. Orlofs- og desemberuppbót

Orlofs- og desemberuppbót greiðist á hverjum tíma skv. kjarasamningi **HEITI STÉTTARFÉLAGS** og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

7. Veikindi starfsmanns

Starfsmaður skal á hverju 12 mánaða tímabili halda föstum launum í slysa- og veikindaforföllum sem hér segir:

Á fyrsta starfsári: Tveir dagar fyrir hvern unninn mánuður
Eftir eins árs starf: Einn mánuður
Eftir þriggja ára starf: Tveir mánuðir
Eftir fimm ára starf: Fjórir mánuðir

Auk veikindaréttar skv. framanskráðu á starfsmaður vegna vinnuslyss eða atvinnusjúkdóms rétt á þriggja mánaða launum á dagvinnukaupi

Veikindi barna

Á fyrsta starfsári er starfsmanni heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju tólf mánaða tímabili til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið, og halda dagvinnulaunum sínum. Starfsmenn á föstum launum halda þeim óskertum. Eftir eins árs starf lengist réttur þessi í 10 daga.

Sjúkrasjóður

Atvinnurekandi greiðir 1% af heildarlaunum starfsmanns til Sjúkrasjóðs Bandalags háskólanna.

Slysatryggingar

Atvinnurekandi slysatryggir starfsmann.

Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann svo fljótt sem auðið er tilkynna það atvinnurekanda.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

8. Orlof

Um orlof fer skv. Kjarasamningi **HEITI STÉTTARFÉLAGS** og fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs.

9. Frí vegna eftirvinnu / yfirvinnu

Heimilt er með samkomulagi starfsmanns og framkvæmdastjóra að safna eftirvinnu- og yfirvinnustundum og umreikna yfir í dagvinnustundir, enda sé þá verðgildi unninna vinnutíma (vegna yfirvinnu 1 klst. og 48 mín.) lagt til grundvallar. Frí skal tekið þegar vel hentar starfsemi stofnunarinnar.

10. Endurmenntun

Starfsmanni ber að viðhalda þekkingu sinni og menntun eftir föngum til að geta ávallt sinnt starfi sínu sem best. Starfsmaður sem stundar sérnám eða sækir námskeið með samþykki næsta yfirmanns heldur launum í samræmi við ákvæði þessa samnings.

11. Aksturskostnaður og dagpeningar

Inni starfsmaður af hendi greiðslu vegna kostnaðar við rækslu starfans skal hann fá það endurgreitt skv. reikningi. Starfsmanni skal veita bílastyrk, dagpeninga og ferðakostnað í samræmi við reglur ferðakostnaðarnefndar.

12. Breyting á starfslýsingu

Verði breyting á starfslýsingu, þ.m.t. á starfssviði eða ábyrgð, á starfsmaður rétt á endurskoðun ráðningasamnings þessa.

13. Starfsmenntunar- og orlofssjóður

Atvinnurekandi greiðir í Starfsmenntunarsjóð BHM 0,22% af dagvinnulaunum starfsmanna.

Atvinnurekandi greiðir í Orlofssjóð BHM 0,25% af heildarlaunum starfsmanna.

14. Lífeyrissjóður og stéttarfélag

Lífeyrissjóður:

Valkostir:

- Vinnuveitandi greiðir 8% af öllum launum til lífeyrissjóðsins _____ og greiðir starfsmaður 4% á móti.
- Starfsmaður óskar þess að eiga aðild að A-deild LSR. Vinnuveitandi mun hafa milligöngu um skil iðgjalda í samræmi við reglugerð sjóðsins (nú 11,5% framlag vinnuveitanda og 4% framlag starfsmanns).

Greiði starfsmaður a.m.k. 2% af launum sínum til séreignarsjóðs greiðir vinnuveitandi 2% framlag á móti.

Séreignarsjóður starfsmanns er _____.

Stéttarfélag:

Vinnuveitandi tekur að sér að halda eftir af launum starfsmanns félagsgjaldi hans og greiða til þess stéttarfélags sem hann á aðildað.

Dagsetning	Undirskrift vinnuveitanda	Undirskrift starfsmanns
------------	---------------------------	-------------------------

Launareikningur starfsmanns:

Innlánsstofnun / afgreiðslustaður / tegund innlánsreiknings	Tölutákn innlánsstofnunar	Hb númer	Reikningsnúmer
---	---------------------------	----------	----------------