

# Félagsfundur Félags ráðgjafarverkfræðinga

Haldinn föstudaginn 6. janúar 2023



*Félag  
ráðgjafar-  
verkfræðinga*



# 1. Fundur settur

- Val fundarstjóra.
- Lögmæti fundarins.
- Val fundarritara.

## 2. Kynning nýs kjarasamnings

## 2. Kynning nýs kjarasamnings

### Prósentuhækkunir launa og aðrir launategdir liðir

- Samningar hafa verið lausir frá 1. nóvember 2022.
- Gildistími nýs samnings er frá og með 1. janúar 2023 og til og með 31. mars 2024.
- Launahækkun 6,75% frá og með 1. janúar 2023. (8.2.5)
  - Ekkert launapak.
  - Engin afturvirkni frá 1. nóvember 2022.
  - Hagvaxtarauki sem koma átti til greiðslu 1. maí nk. er innifalinn í ofangreindri prósentu hækkun launa og telst að fullu efndur með henni.
    - Stefnir í að verg landsframleiðsla á hvern íbúa árið 2022 verði > 3,0% sem hefði þýtt launaauka á föst mánaðarlaun fyrir dagvinnu að upphæð 9.750 kr. frá og með 1. maí nk.
- Til að koma til móts við samningsleysi frá og með 1. nóvember sl. og til formlegs samþykkis nýs samnings var samið um afturvirka desemberuppbót vegna ársins 2022 að sömu fjárhæð og desemberuppbót 2023 eða 103.000 kr.
  - Afturvirka desemberuppbótin kemur ekki til greiðslu fyrr en fyrir liggur formlegt samþykki allra aðila samnings á grundvelli atkvæðagreiðslu félagsmanna þeirra.
  - Afturvirka desemberuppbótin skal greiðast í síðasta lagi með útgreiðslu launa vegna janúar 2023.
- Eingreiðsla 1. september 2023 að fjárhæð 100.000 kr.
- Desember- og orlofsuppbætur nýjar í kjarasamning FRV við VFÍ, SFB og ST. (8.6)
  - Koma fyrst til greiðslu 1. maí 2023 (orlofsuppbót) og 1. desember 2023 (desemberuppbót).
  - Fjárhæðir og greiðsludagsetningar skulu vera í samræmi við heildarkjarasamninga SA á almennum vinnumarkaði.
  - Heimilt er að semja um annað form eða greiðsluhátt uppbóta en þó aldrei svo að komi til skerðingar þeirra.

## 2. Kynning nýs kjarasamnings

### Breytingar á réttindaákvæðum samnings

- Virkum vinnutíma er heimilt að sinna á heimili starfsmanns. (3.2.2)
  - Skilyrði að samið sé um slíkt við vinnuveitanda og þar skal tilhögun og kostnaðarpátttaka rædd.
  - Heimilt að semja um að vinnutíma sé ekki sinnt á heimili starfsmanns.
- Orlofsdagar og orlofsfé.
  - 24 virkir dagar að lágmarki til orlofs. (4.1.1)
  - 27 virkir dagar að lágmarki til orlofs eftir 3 ár í starfi sama atvinnurekanda (4.1.2)
  - 30 virkir dagar að lágmarki til orlofs eftir 6 ár í starfi sama atvinnurekanda (4.1.3)
  - Áunninn réttindi færast óskert með starfsmanni milli aðildarfyrirtækja sem heyra undir FRV (4.1.4)
  - Orlofsfé annars óbreytt en tekur mið af ofangreindum breytingum (4.2.4)
- Veikindi barna. (5.2.3)
  - Starfsmanni heimilt að nýta allt að 12 daga af eigin veikindarétti til umönnunar barna.
  - Áður takmarkað við 13 ára aldur en nú aðeins talað um börn (18 ára).
  - Takmarkað við orðalagið „enda verði annarri umönnun ekki við komið.“
  - Ætlað að ná utan um alvarlegri veikindi eldri barna.

## 2. Kynning nýs kjarasamnings

### Breytingar á réttindaákvæðum samnings

- Tryggingarákvæði samnings.
  - Inngangsákvæði tryggingaákvæða samningsins fært til nútímalegra horfs. (6.1.1)
    - Skylda atvinnurekanda til að tryggja starfsfólk fyrir dauða og varanlegri læknisfræðilegri örorku.
    - Hefur enga efnislega breytingu í för með sér.
  - Upphæðir í ákvæði 6.1.6 og 6.1.7 uppfærðar í samræmi við vísitöluákvæði 6.1.5.
    - Hefur enga efnislega breytingu í för með sér.
- Efni launaliðar ráðningar- eða vinnustaðasamnings. (8.2.4)
  - Orðalag einfaldað og ákvæði um aukið álag vegna tiltekinna starfa fjarlæggt.
- Lífeyrissjóðsiðgjöld.
  - Öll ákvæði kafla 8.4 um lífeyrissjóðsiðgjöld uppfærð í samræmi við ákvæði þágildandi ákvæði eldri kjarasamnings og lagabreytingar sem hafa átt sér stað.
  - Engar efnislegar breytingar en kveðið skýrar á um skyldu atvinnurekanda til 2% lágmarksframlags þegar starfsmaður greiðir séreignalífeyri.
- Heimilt að fresta uppgjöri óreglulegra greiðslna til 15. hvers mánaðar í stað 10. hvers áður. (8.5.3)
  - Bókhaldslegt hagræði felst í þessari breytingu.

## 2. Kynning nýs kjarasamnings

### Spurningar og svör

#### **Desemberuppbót fyrir 2022 (afturvirk)**

- Hvernig er þessi afturvirka desemberuppbót hugsuð til útgreiðslu. Á að greiða hana út skv. viðmiðum venjulegrar desemberuppbótar, þ.e. allir sem hafa unnið amk 12 vikna samfelldt starf á árinu 2022 fá greidda uppbótina í samræmi við vinnuframlag – líka þeir sem eru hættir? Eða gildir þetta eingöngu um þá sem voru í vinnu hjá fyrirtækinu í desember 2022 (eða síðustu vikuna í nóvember) og þá í samræmi við vinnuhlutfall?
- Þar sem þetta heitir desemberuppbót fyrir 2022 verðum við að haga henni í samræmi við starfshlutfall og starfstíma árið 2022. Ákvæði 8.6.1 skal notað við túlkunar og útreiknings en þar skal miða við fulla desemberuppbót að fjárhæð 103.000 kr. vegna 2022 líkt og 2023 en ekki 98.000 kr. eins og kveðið er á um stefnumarkandi kjarasamningu SA.

#### **Eingreiðsla 1. september 2023**

- Eru sömu viðmið til útgreiðslu og fyrir orlofs- og desemberuppbætur, þ.e. greitt til allra sem hafa starfað í amk 12 vikur samfelldt sl. 12 mánuði (full greiðsla miðast við 45 vikna starf) eða er miðað við hlutfall af vinnuframlagi ársins 2023. Eða er þetta eingöngu greitt til þeirra sem eru starfandi 1. september 2023 (eða síðustu vikuna í ágúst) og í samræmi við vinnuframlag ársins?
- Eru einhverjar skýringar fyrir hvað þessi eingreiðsla er?
- Hér njóta allir eingreiðslunnar sem skráðir eru starfsmenn og þiggja laun 1. september 2023 vegna vinnu í ágúst 2023.

## 2. Kynning nýs kjarasamnings

### Spurningar og svör

#### **Breytt orlofsréttindi**

- Gilda þessar breyttu reglur um orlofsréttindi eingöngu við þá sem gerður er ráðningarsamningur við eftir 1. janúar 2023 eða á að leiðréttá rétt eldra starfsfólks skv. þessum nýja kjarasamningi?
- **Hér undir falla allir starfsmenn sem fá greidd laun skv. kjarasamningi FRV við VFÍ óháð því hvenær þeir hefja störf.**
- **Dæmi 1:** Starfsmaður er 31 árs og hefur unnið hjá fyrirtækinu í full 6 ár. Skv. þáverandi kjarasamningi sem ráðningarsamningurinn hans miðaðist þá á hann rétt á 24 orlofsdögum. Skv. nýjum kjarasamningi ætti viðkomandi starfsmaður að eiga 30 vinnudaga í orlofsrétt. Eigum við að leiðréttá slíka aðila?
- **Það passar. Ef staðreynt er að viðkomandi hafi starfað í full 6 ár á hann rétt á 30 daga orlofstöku og launum í samræmi við það. Það verður þó ekki leiðrétt afturvirktt heldur tekur réttindabreytingin gildi frá og með 1. janúar sl. verði samningur samþykktur og viðkomandi á þá rétt á orlofi næsta orlofstímabil í samræmi við þá orlofsávinnslu.**



## 2. Kynning nýs kjarasamnings

### Spurningar og svör

#### ***Breytt orlofsréttindi frh.***

- **Dæmi 2:** Starfsmaður sem er 55 ára og hefur unnið 1 ár hjá fyrirtækinu. Skv. þáverandi kjarasamningi sem ráðningarsamningur viðkomandi starfsmanns miðast við þá á viðkomandi 30 daga. Skv. nýjum kjarasamningi ætti viðkomandi starfsmaður 24 í orlofsrétt? En væntanlega getum við samt ekki tekið áunninn rétt af starfsmanni sem þegar hefur verið samið um.
- Það passar að áunnin réttindi skv. eldri kjarasamningi halda gildi sínu þannig að ef starfsmenn hafa unnið sér inn aukið orlof, hvort sem það eru 27 eða 30 dagar, á grundvelli eldri ákvæða halda þeim rétti sínum, sbr. ákvæði 4.1.5 í nýja kjarasamningnum.
- Og er okkur örugglega ekki heimilt, eins og með önnur réttindi, að semja um hærri orlofsrétt en viðkomandi á rétt á skv. núgildandi kjarasamningi.
- Það er hárrétt skilið, kjarasamningur kveður á um ákveðin lágmarksréttindi og ávinnslu aukinna réttinda. Ef að hugur atvinnurekanda snýr að því að auka á þau réttindi umfram kjarasamning er honum að sjálfsögðu heimilt að gera það.

## 2. Kynning nýs kjarasamnings

### Spurningar og svör

#### ***Breytt orlofsréttindi frh.***

- Útreikningur orlofsréttinda. Gefum okkur að réttindin séu ekki afturvirk, þe gildi eingöngu frá og með 1. janúar, hvernig það hefur áhrif á útreikninga það sem eftir er af orlofsárinu.
- **Dæmi 3:** Starfsmaður er 31 árs og hefur unnið hjá fyrirtækinu í full 6 ár. Skv. þáverandi kjarasamningi sem ráðningarsamningurinn hans miðaðist þá á hann rétt á 24 orlofsdögum. Um áramót hefur hann áunnið sér 16 daga skv. þáverandi kjarasamningi (24 dagar / 12 mán = 2 dagar pr. mánuð í 8 mánuði). Frá og með 1. Janúar 2023 ávinnur hann sér inn 30 orlofsdaga eða 2,5 daga pr. mánuð skv. nýundirrituðum kjarasamningi. Áunnir orlofsdagar fyrir janúar til apríl eru þá 10 dagar (2,5 dagar x 4 mán) og orlofsréttur starfsmannsins þann 1. maí 2023 eru þá 26 dagar í stað 24?
- Þessi útreikningur passar enda ekki ólíklegt að það myndist eitthvað aðlögunarár í þessum efnum á þessu ári. Árið 2024 væri viðkomandi hins vegar búinn að ávinna sér fullan 30 daga orlofstökurétt þar sem hann er að ávinna sér orlof vegna þess tímabils eftir gildistöku hins nýja kjarasamnings.

## 2. Kynning nýs kjarasamnings

### Spurningar og svör

#### **Breytt orlofsréttindi frh.**

- Starfsmaður sem er 39 ára og verður 40 ára núna í nóvember 2023 og hefði þá öðlast 30 daga orlofsrétt, þarf hann að vinna í 3 ár til viðbótar til þess að öðlast 30 daga í orlofi ? Starfsaldur viðkomandi er 1 ár.
- Viðkomandi starfsmaður missir ekki réttindi skv. eldri samningi og á þ.a.l. rétt á 27 dögum vegna aldurs. Viðkomandi á hins vegar ekki rétt á 30 daga orlofi fyrr en eftir 6 ár í starfi og þ.a.l. yrði viðkomandi að starfa á sömu stofu eða öðrum stofum sem tilheyra FRV næstu 5 árin til að öðlast 30 daga orlofsréttindi. Hann eignast 27 daga orlofsréttindi eftir 3 ár í starfi en er þegar búinn að öðlast þann rétt skv. eldri samningi en það þýðir ekki að hann byrji strax í næsta þrepi heldur verður viðkomandi að vinna í full 6 ár fyrir 30 daga orlofsréttindi.
- Ef starfsmaður er búinn að starfa í 5 ár á sömu verkfræðistofu og ákveður að fara að vinna á annarri verkfræðistofu, þarf þá viðkomandi starfsmaður að vinna í 3 ár á þeirri verkfræðistofu til þess að ávinna sér 30 daga orlof ? eða þarf hann að vinna í 1 ár og er þá kominn með 30 daga ?
- Skv. kjarasamningi fylgja áunnin réttindi milli FRV stofa. Í samræmi við samskipti milli nefnda FRV annars vegar og VFÍ, SBF og ST hins vegar í kjölfar undirritunar kjarasamningsins er það sameiginlegur skilningur nefndanna beggja að starfsaldur flytjist sömuleiðis óskertur á milli atvinnurekanda sem aðild eiga að FRV svo að viðkomandi yrði að vinna í 1 ár til viðbótar hjá nýjum atvinnuveitanda til að fylla 6 ára stafsaldurskröfuna.

### **3. Kosning um nýjan kjarasamning**

## 3. Kosning um nýjan kjarasamning

### 4. og 15. gr. laga FRV

- Samkvæmt 4. gr. laga FRV fer einn fulltrúi hvers aðildarfyrirtækis með atkvæðisrétt fyrirtækisins á aðalfundi. Atkvæðamagn hvers aðildarfyrirtækis er samanlagt árgjald þess til SI deilt með 1000. Ekkert aðildarfyrirtæki fer þó með meira en 20% atkvæða.
- Samkvæmt 15. gr. laga FRV skal nýr eða breyttur kjarasamningur við stéttarfélög fá samþykki minnst 65% greiddra atkvæða á félagsfundi en þó aldrei undir 50% af samanlögðu atkvæðamagni allra aðildarfyrirtækja félagsins.
  1. Einn fyrirvarsmaður hvers aðildarfyrirtækis fer með atkvæðarétt á fundi.
  2. Á atkvæðaseðil er ritað nafn aðildarfyrirtækis ásamt öðru af eftirtöldu:
    - Já
    - Nei
  3. Fundarstjóri les heildarniðurstöðu atkvæðagreiðslu.

***Samþykkir aðildarfyrirtæki nýjan kjarasamning FRV við VFÍ, SBF og ST sem undirritaður var 22. desember 2022?***

## 4. Önnur mál

# Takk fyrir

## 5. Fundi slitið

