

**Kjarasamningur
milli
Verzlunarmannafélags Reykjavíkur
annars vegar
og
Samtaka atvinnulífsins
hins vegar**

Gildir frá maí 2000

Efnisyfirlit

1. Kaup	7
1.1. Laun verði sem hér segir.....	7
1.2. Launamyndun.	10
1.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf.	11
1.4. Desember- og orlofsuppbót.....	11
1.5. Stöðumat og starfsreynsla.	12
1.6. Námskeið.	13
1.7. Deilitölur.	13
1.8. Yfirvinnuálag.	13
1.9. Útkall.	14
1.10. Reglur um kaupgreiðslur.	14
1.11. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf.	14
2. Vinnutími	15
2.1. Dagvinna (gildir frá 1. október 2000).....	15
2.2. Yfirvinna og stórhátíðarvinna.	17
2.3. Lágmarkshvöld.	17
2.4. Skráning vinnutíma.	19
2.5. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.	19
2.6. Bakvaktir.....	19
3. Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður	20
3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu.....	20
3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.....	20
3.3. Um vinnu í matar- og kaffitímum.	21
3.4. Ferðir til og frá vinnustað.	21
3.5. Fæðis- og flutningskostnaður.....	21
3.6. Aksturskostnaður.	21
3.7. Dagpeningagreiðslur erlendis.	21
4. Orlof	22
4.1. Orlofsréttur.....	22
4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils.	22
4.3. Orlofsauki.	22
4.4. Ákvörðun orlofstöku.	22
4.5. Veikindi í orlofi.	22
4.6. Orlofslög.	23
4.7. Fæðingarorlof.....	23
5. Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	24
5.1. Markmið.....	24
5.2. Viðræðuheimild.	24
5.3. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum.	24

5.4.	Upplýsingamiðlun.....	25
5.5.	Heimil frávik.....	25
5.6.	Endurgjald starfsmanna.....	26
5.7.	Gildistaka, gildissvið og gildistími.....	26
5.8.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör.....	26
5.9.	Meðferð ágreinings.....	27
6.	Forgangsréttur til vinnu.....	28
6.1.	Aðildarskylda.....	28
6.2.	Forgangsréttur vinnuveitenda.....	28
7.	Aðbúnaður og hollustuhættir.....	29
7.1.	Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða.....	29
7.2.	Reglur um matstað.....	29
7.3.	Öryggisbúnaður.....	29
7.4.	Ágreiningur.....	30
8.	Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum.....	31
8.1.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	31
8.2.	Laun í veikinda- og slysaforföllum.....	31
8.3.	Læknisvottorð.....	32
8.4.	Fæðingarorlof.....	32
8.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....	32
8.6.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.....	32
9.	Verkfæri og vinnuföt.....	35
9.1.	Vinnu- og hlífðarföt.....	35
9.2.	Tryggingar og tjónabætur.....	35
10.	Sjúkra- og orlofsgjöld, lífeyrissjóðir.....	36
10.1.	Sjúkrasjóður.....	36
10.2.	Orlofssjóður.....	36
10.3.	Lífeyrissjóðir.....	36
11.	Félagsgjöld.....	38
11.1.	Innheimta.....	38
11.2.	Aðstaða til innheimtu.....	38
11.3.	Skýrslur um starfsmannahald.....	38
12.	Um vinnu utan umdæmis.....	39
12.1.	Kaupgreiðslur og aðbúnaður.....	39
12.2.	Tryggingar.....	39
13.	Uppsagnarfrestur.....	40
13.1.	Uppsagnarfrestur.....	40
13.2.	Hópuppsagnir.....	40

14. Trúnaðarmenn.....	42
14.1. Val trúnaðarmanna.....	42
14.2. Tími til trúnaðarstarfa.....	42
14.3. Aðgangur að gögnum.....	42
14.4. Hirsla og sími.....	42
14.5. Fundir.....	42
14.6. Kvartanir.....	42
14.7. Trúnaðarmannanámskeið.....	43
14.8. Frekari réttur.....	43
15. Sölumenn	44
15.1. Gildissvið.....	44
15.2. Dagvinnutími (gildir frá 1. október 2000).....	44
15.3. Trygging á ferðum.....	44
15.4. Sólarhringstrygging.....	44
15.5. Kostnaður á ferðum.....	45
15.6. Námskeið.....	45
16. Starfsfólk matvöruverslana.....	46
16.1. Um vinnuhlé.....	46
17. Starfsfólk tryggingafélaga	47
17.1. Um ónæði vegna heimasíma.....	47
17.2. Námskeið.....	47
18. Áunnin réttindi.....	48
18.1. Áunnin réttindi.....	48
19. Meðferð ágreiningsmála.....	49
19.1. Sáttanefnd.....	49
20. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur	50
20.1. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur.....	50
20.2. Samningsákvæði sem breytast eru eftirfarandi:.....	50
20.3. Laun.....	51
21. Samningsforsendur	52
21.1. Samningsforsendur.....	52
22. Gildistími.....	53
22.1. Gildistími.....	53
Bókanir og yfirlýsingar	54
Bókun 2000 um breytingu á launataxta skrifstofufólks.....	54
Bókun 2000 varðandi óvinnufærni vegna veikinda.....	55
Bókun 2000 um samstarf við kjararannsóknir.....	55

Bókun 2000 vegna breytinga á ákvæðum um matar- og kaffitíma.....	55
Bókun 1997 um öryggismál afgreiðslufólks.....	55
Bókun 1997 um launakerfi og frammistöðu.....	55
Bókun 1997 um túlkun á gr. 2.3.4. um vikulegan frídag.....	55
Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi.....	56
Bókun 1990 um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki.....	56
Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur.....	56
Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum.....	56
Samkomulag milli Samtaka atvinnulífsins og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna um starfsmenntamál.....	57
Sérkjarasamningur vegna starfsfólks í apótekum milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna og Samtaka atvinnulífsins.....	58
Sérkjarasamningur vegna starfsfólks í söluturnum og söluskálum milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna og Samtaka atvinnulífsins.....	62
Sérkjarasamningur vegna starfsfólks í gestamóttöku milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna og Samtaka atvinnulífsins.....	65
Sérkjarasamningur vegna starfsfólks í kvikmyndahúsum milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna og Samtaka atvinnulífsins.....	70
Sérkjarasamningur milli Samtaka atvinnulífsins vegna Baugs hf. og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna.....	73
Sérákvæði vegna verslana sem reknar eru undir nafninu 10-11.....	75
Sérákvæði vegna verslana sem reknar eru undir nafninu Bónus.....	77
Sérkjarasamningur milli Samtaka atvinnulífsins vegna Kaupáss hf. og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna.....	79
Sérkjarasamningur milli Samtaka atvinnulífsins vegna Matbæjar hf. og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna.....	81
Sérkjarasamningur milli Samtaka atvinnulífsins vegna Samkaupa hf. og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna.....	83
Launatöflur starfsfólks í verslunum Baugs hf., Kaupáss hf., Matbæjar hf. og Samkaupa hf.....	85

Sérkjarasamningur milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur v/starfsmanna í farskrárdeild og á söluskrifstofum Flugleiða hf.....	89
Samkomulag VSÍ/VMS og ASÍ frá 10. apríl 1996 um skyldu vinnuveitanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn	91
Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ/VMS	93
Sameiginleg túlkun ASÍ og VSÍ/VMS á 6. gr. vinnutímasamnings frá 30. desember 1996.....	97
Lög nr. 30/1987 um orlof	106
Lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla	109
Lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda 111	
Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof.....	112

1. Kaup

1.1. Laun verði sem hér segir:

1.1.1. Afgreiðslufólk og deildarstjórar í verslunum.

Gildir frá 1. maí 2000

Afgreiðslufólk í verslunum	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	66.648	392,04	692,13
17 ára ungmenni	70.350	413,82	730,58
Byrjunarlaun 18 ára	74.053	435,61	769,04
Eftir 1 ár í starfsgrein	77.756	457,39	807,50
Eftir 3 ár í starfsgrein	78.706	462,98	817,36
Eftir 5 ár í starfsgrein	80.396	472,92	834,91
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	81.612	480,07	847,54

Deildarstjórar í verslunum	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	83.738	492,58	869,62
Eftir 1 ár í starfsgrein	85.185	501,09	884,65
Eftir 3 ár í starfsgrein	86.619	509,52	899,54
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	88.039	517,88	914,29

Gildir frá 1. janúar 2001

Afgreiðslufólk í verslunum	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	70.980	417,52	737,13
17 ára ungmenni	74.924	440,73	778,08
Byrjunarlaun 18 ára	78.867	463,92	819,03
Eftir 1 ár í starfsgrein	82.810	487,12	859,98
Eftir 3 ár í starfsgrein	83.790	492,88	870,16
Eftir 5 ár í starfsgrein	85.256	501,51	885,38
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	86.302	507,66	896,25

Deildarstjórar í verslunum	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	88.114	518,32	915,06
Eftir 1 ár í starfsgrein	89.335	525,50	927,74
Eftir 3 ár í starfsgrein	90.534	532,55	940,20
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	91.712	539,48	952,43

Gildir frá 1. janúar 2002

Afgreiðslufólk í verslunum	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	75.594	444,67	785,04
17 ára ungmenni	79.793	469,37	828,65
Byrjunarlaun 18 ára	83.993	494,08	872,27
Eftir 1 ár í starfsgrein	88.192	518,78	915,87
Eftir 3 ár í starfsgrein	89.205	524,74	926,39
Eftir 5 ár í starfsgrein	90.460	532,12	939,43
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	91.348	537,34	948,65

Deildarstjórar í verslunum	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	92.875	546,32	964,51
Eftir 1 ár í starfsgrein	93.895	552,32	975,10
Eftir 3 ár í starfsgrein	94.899	558,23	985,53
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	95.859	563,88	995,50

Gildir frá 1. janúar 2003

(Samkvæmt samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Afgreiðslufólk í verslunum	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	81.702	480,60	848,47
17 ára ungmenni	86.241	507,30	895,61
Byrjunarlaun 18 ára	90.780	534,00	942,75
Eftir 1 ár í starfsgrein	93.858	552,11	974,71
Eftir 3 ár í starfsgrein	94.935	558,44	985,90
Eftir 5 ár í starfsgrein	96.116	565,39	998,16
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	96.860	569,76	1.005,89

Deildarstjórar í verslunum	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	98.130	577,24	1.019,08
Eftir 1 ár í starfsgrein	98.971	582,18	1.027,82
Eftir 3 ár í starfsgrein	99.787	586,98	1.036,28
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	100.578	591,63	1.044,50

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

Deildarstjórar teljast þeir einir sem ráðnir eru til ábyrgðar- og/eða stjórnunarstarfa með sérstökum skriflegum ráðningarsamningi.

1.1.2. Laun ungmenna.

- a) Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára og laun 16 ára 90%.
- b) Laun ungmenna skulu vera eftirfarandi hlutföll af launum 16 ára:

Yngri en 14 ára:	50%
14 ára ungmenni:	75%
15 ára ungmenni:	85%

Laun ungmenna sem starfa á samningssviði verslunarmanna skulu miðast við áramót þess árs, sem þeir ná tilskildum aldri.

1.1.3. Skrifstofufólk.

Gildir frá 1. maí 2000

Skrifstofufólk:	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	87.408	546,30	907,73
Eftir 1 ár í starfsgrein	89.803	561,27	932,60
Eftir 3 ár í starfsgrein	91.384	571,15	949,02
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	92.783	579,89	963,55

Gildir frá 1. janúar 2001

Skrifstofufólk:	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	91.429	571,43	949,49
Eftir 1 ár í starfsgrein	93.934	587,09	975,50
Eftir 3 ár í starfsgrein	95.588	597,43	992,68
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	97.051	606,57	1.007,87

Gildir frá 1. janúar 2002

Skrifstofufólk:	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	95.635	597,72	993,17
Eftir 1 ár í starfsgrein	98.255	614,09	1.020,38
Eftir 3 ár í starfsgrein	99.985	624,91	1.038,34
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	101.516	634,48	1.054,24

Gildir frá 1. janúar 2003

(Samkvæmt samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Skrifstofufólk:	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	100.400	627,50	1.042,65
Eftir 1 ár í starfsgrein	103.151	644,69	1.071,22
Eftir 3 ár í starfsgrein	104.967	656,04	1.090,08
Eftir 5 ár í sama fyrirtæki	106.574	666,08	1.106,77

Nýr launataxti á ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almenna launahækkun. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytinguna.

Starfsþjálfunarnemar í verklegri þjálfun í tengslum við nám í ferðamálafræðum eiga rétt á launum sem nema 60% af byrjunarlaunum. Skilyrði greiðslu skv. þessu ákvæði er að fyrir liggi þríhliða samningur milli skóla, stéttarfélagis og fyrirtækis.

1.1.4. Aðrir samningar.

Um laun starfsfólks í lyfjavöruslunum (bls. 58), söluturnum (bls. 62), gestamóttöku (bls. 65), kvikmyndahúsum (bls. 70) og starfsfólks hjá Flugleiðum hf. (bls. 88) vísast til viðkomandi samninga. Sérkjarasamningar við Baug hf., Kaupás hf., Matbæ hf. og Samkaup hf. á bls. 73-83.

1.2. Launamyndun.

1.2.1. Hækkun launa.

Frá og með 1. maí 2000 skulu öll laun og kjaratengdir liðir hækka um 3,9%.

1. janúar 2001 hækka laun um 3%

1. janúar 2002 hækka laun um 3%

1. janúar 2003 hækka laun um 3,4% (Samkvæmt samningi ASÍ og SA dags. 13. des. 2001)

Vegna mismunandi tímasetningar á gildistöku breytinga á vinnutímaákvæðum skal eigi síðar en 1. júní 2000 greiða verslunarmönnum, sem verið hafa í starfi frá 1. maí 2000, kr. 10.000 eingreiðslu, miðað við fullt starf, en annars hlutfallslega m.v. starfshlutfall. Orlof er innifalið í eingreiðslunni.

1.2.2. Persónubundin laun.

Við ákvörðun launa milli vinnuveitanda og starfsmanns skulu laun endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir.

Starfsmaður á rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

1.3. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf.

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

1. maí 2000	kr. 77.000 á mánuði
1. janúar 2001	kr. 85.000 á mánuði
1. janúar 2002	kr. 90.000 á mánuði
1. janúar 2003	kr. 93.000 á mánuði

Frá 1. október 2000 skal fullt starf miðast við 171,17 unnar stundir á mánuði (39,5 stundir á viku).

Mánaðarlega skal greiða uppbót á laun viðkomandi starfsmanna sem ekki ná framangreindum tekjum, en til launa í þessu sambandi teljast allar greiðslur, þ.m.t. hverskonar álags- og aukagreiðslur sem falla til innan ofangreinds vinnutíma.

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði (frá 1. október 2000, 171,17 unnar stundir á mánuði) og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

1.4. Desember- og orlofsuppbót.

1.4.1. Desemberuppbót.

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið í sama fyrirtæki og eru við störf í fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða fyrstu viku desember skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu, þó að hámarki 40 stundir hjá afgangslufólki (39,5 frá 1. október 2000) og 38 stundir hjá skrifstofufólki (37,5 frá 1. október 2000) á viku. Uppgjörstímabil er almanaksárið, en fullt ársstarf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Starfsfólk með skemmri starfstíma skal fá greitt hlutfallslega miðað við starfstíma sinn. Desemberuppbót er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

Desemberuppbót greiðist sem hér segir:

Á árinu 2000	kr. 28.200
Á árinu 2001	kr. 40.000 (skv. samningi VR og SA frá 7. mars 2001)
Á árinu 2002	kr. 41.000 (skv. samningi VR og SA frá 7. mars 2001)
Á árinu 2003	kr. 42.000 (skv. samningi VR og SA frá 7. mars 2001)

Starfsmaður sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelld starf á árinu hjá sama vinnuveitanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfstíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða í allt að 6 mánuði vegna fæðingarorlofs.

Desemberuppbót að inniföldu orlofi greiðist sjálfstætt og án tengsla við laun.

1.4.2. Orlofsuppbót.

Starfsfólk sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt með starfi hjá sama vinnuveitanda næstliðið orlofsár og er í starfi síðustu viku apríl eða fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, kr. 9.400 frá 1. maí 2000 miðað við fullt starf en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 40 stundir hjá afgreiðslufólki (39,5 frá 1. október 2000) og 38 stundir hjá skrifstofufólki (37,5 frá 1. október 2000) á viku. Fullt starf telst í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof.

Orlofsuppbót er föst tala og tekur ekki launabreytingum skv. öðrum ákvæðum.

Orlofsuppbót greiðist sem hér segir;

Frá 1. maí 2000 kr. 9.400

Frá 1. maí 2001 kr. 15.000 (skv. samningi VR og SA frá 7. mars 2001)

Frá 1. maí 2002 kr. 15.300 (skv. samningi VR og SA frá 7. mars 2001)

Frá 1. maí 2003 kr. 15.400 (skv. samningi VR og SA frá 7. mars 2001)

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 12 vikna samfelldt starf á orlofsárinu skal hann við starfslok fá greidda orlofsuppbót vegna áunnins tíma m.v. starfshlutfall og starfstíma. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskýldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

1.5. Stöðumat og starfsreynsla.

Gegni starfsmaður mismunandi launuðum störfum hjá sama fyrirtæki, skal hann taka laun miðað við hærra launaða starfið, nema hann taki eitthvert starf að sér sem aukastarf.

Þegar starfsmaður, sem ekki er ráðinn sem staðgengill yfirmanns, leysir yfirmann sinn af í störfum, t.d. vegna orlofs eða veikinda, og sú afleysing stendur yfir í eina viku eða lengur, skal undirmaður eiga rétt til umbunar fyrir slíka afleysingu með hliðsjón af þeirri ábyrgð og því starfsálagi sem hann verður fyrir.

Mat á starfsaldri til launa telst frá því að starfsmaður hefur störf í fyrirtæki án tillits til aldurs hans og getur það fyrst farið fram við 18 ára aldur. Við mat á starfsaldri sem unglingar hafa þannig áunnið sér fyrir 18 ára aldur með hlutastarfi skal miða við unninn tíma. Finna má tímafjölda út frá áætluðum meðallaunum en fullt ársstarf telst 1.800 klst.

Við mat á starfsaldri til launa telst 21 árs aldur jafngilda 1 árs starfi í starfsgrein, en 24 ára aldur gefur rétt til launa samkvæmt næsta starfsaldursþrepi þar ofan við. Þannig ákvarðaður starfsaldur skal að fullu metinn við ákvörðun hærri starfsaldursþrepa í launatöflu.

Verslunarpróf skal metið til tveggja ára starfsreynslu.

Krefjist vinnuveitandi vottorðs um starfsreynslu skal launþega skylt að verða við þeirri kröfu, ef kostur er, enda sé hlutaðeigandi vinnuveitanda skylt að láta það af hendi. Að öðru leyti vísast um starfsaldur til viðeigandi launataflna og samninga.

1.6. Námskeið.

Sé starfsmanni gert að sækja námskeið sem samningsaðilar standa sameiginlega að skal það haldið í vinnutíma án skerðingar launa. Námskeiðin skulu á markvissan hátt miða að því að auka færni og faglega þekkingu starfsmanna.

Á námskeiðum sem starfsmanni er gert að sækja utan vinnutíma síns skal hann fá greidd samningsbundin tímalaun fyrir helming námskeiðsstunda, dag- eða yfirvinnukaup eftir því sem við á. Þetta skerðir þó aldrei fast mánaðarkaup.

1.7. Deilitölur.

1.7.1. Deilitölur vegna tímakaups.

1.7.1.1. Kaffitímar teknir.

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því, að deila tölunni 170 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. grein 1.1.1., að því er afgreiðslufólk í verslunum snertir, en með tölunni 160 að því er skrifstofufólk varðar.

1.7.1.2. Engir kaffitímar teknir (gildir frá 1. október 2000).

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því, að deila tölunni 158,5 í föst mánaðarlaun viðkomandi launaflokks, skv. grein 1.1.1., að því er afgreiðslufólk í verslunum snertir, en með tölunni 157,1 að því er skrifstofufólk varðar.

1.7.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs.

Dagkaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 21,67 í föst mánaðarlaun (laugardagar ekki meðtaldir).

1.8. Yfirvinnuálag.

Öll yfirvinna greiðist með tímakaupi sem nemur 1,0385% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu.

Yfirvinna skrifstofufólks sem vinnur skv. skipulögðu vaktavinnukerfi greiðist með sama hætti og ákveðið er í hlutaðeigandi samningum.

Öll vinna sem er unnin á stórhátíðum greiðist með tímakaupi sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu, þar sem vetrarfrí eru veitt samkvæmt sérstökum samningum vegna vinnu á umræddum dögum og haldast þar gildandi greiðslureglur óbreyttar. Um stórhátíðardaga sjá gr. 2.2.5.

1.9. Útkall.

Þegar starfsmaður er kvaddur til vinnu sem ekki er í beinu framhaldi af daglegri vinnu hans skal greitt yfirvinnukaup í að minnsta kosti 4 klst., nema reglulegur vinnutími hans hefjist innan tveggja klst.

1.10. Reglur um kaupgreiðslur.

Útborgun launa skal fara fram mánaðarlega fyrsta dag eftir að mánuði þeim lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri þann dag upp á frídag skal borga út síðasta virka dag mánaðarins.

1.10.1. Launaseðill.

Launþegi skal fá launaseðil við hverja útborgun þar sem greiðslan er sundurliðuð, svo sem í dagvinnu og yfirvinnu og unnar stundir í yfirvinnu greindar. Einnig verði allur frádráttur sundurliðaður.

1.10.2. Greiðslutímabil yfirvinnu.

Öll yfirvinna skal greidd eftir á í einu lagi fyrir hvern mánuð.

1.11. Ráðningarsamningar, ráðningarbréf.

Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

Að öðru leyti vísast til samkomulags VSÍ/VMS og ASÍ um skriflega staðfestingu ráðningar.

[Tilvísun í samkomulag bls. 90]

2. Vinnutími

2.1. Dagvinna (gildir frá 1. október 2000).

Virkur vinnutími í verslunum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 09:00 til 18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og er vikulegur vinnutími þá 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

2.1.1. Dagvinna fyrir kl. 9:00.

Heimilt er þó að dagvinnutími hefjist fyrir kl. 9:00 að morgni eftir því sem heppilegast verður talið fyrir hverja sérgrein eða fyrirtæki.

2.1.2. Samfelldur dagvinnutími.

Hinn samningsbundna hámarks dagvinnutíma skal vinna innan ofangreindra marka, þannig að dagvinnutími dag hvern verði samfelldur.

2.1.3. Upphaf yfirvinnu.

Hefjist dagvinna að einhverju leyti fyrr að morgni, byrjar yfirvinna þeim mun fyrr.

2.1.4. Frí fyrir yfirvinnu.

Heimilt er með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitanda að greiða fyrir störf, sem unnin eru utan dagvinnutíma, með fríum á dagvinnutímabili, enda sé þá verðgildi unninna vinnutímaeininga þeirra, er utan dagvinnu falla, lagt til grundvallar.

Dæmi:

1 klst. unnin í yfirvinnu jafngildir 1 klst. og 48 mín.

Uppgjör vegna slíkra starfa skal fara fram samtímis mánaðarlegu uppgjöri, og skal þá greiða í peningum þann hluta slíkra starfa, sem ekki hefur þegar verið greiddur í fríum eða verður greiddur í næsta mánuði á eftir, nema aðilar séu sammála um að tengja slíkt frí orlofi starfsmanns. Fríin skulu tekin í heilum dögum í framhaldi af helgi og vera samfelld. Heimild þessi tekur ekki til yfirvinnu eftir kl. 12:00 á laugardögum í desember og eftir að dagvinnutíma lýkur á Þorláksmessu.

Fastráðið afgreiðslufólk og lagermenn þeirra verslana sem hafa langan afgreiðslutíma í desember, svo sem á laugardögum eftir kl. 16:00, sunnudögum og Þorláksmessukvöldi og sem vinnur a.m.k. 50% starf á rétt á tveimur launuðum frídögum í janúar næstum á eftir.

Óski launþegi þess á hann rétt á 10% launauppbót miðað við eigin dagvinnulaun í desember í stað 2ja frídaga. Ofangreint ákvæði gildir einnig með sama hætti fyrir starfsfólk þeirra apóteka, sem nýta sér heimildir um lengri afgreiðslutíma í desember.

[Bókun frá 1. maí 1989: Samningsaðilar eru sammála um að frídaga þá sem afgreiðslufólk vinnur sér inn vegna lengri afgreiðslutíma í desember megi veita eftir jól.]

2.1.5. Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna (gildir frá 1. október 2000).

Virkur vinnutími skrifstofufólks og sölumanna, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 15 mínútur á viku. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2. og er vikulegur vinnutími þá 37 ½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað, með lengingu daglegs vinnutíma fyrir kl. 9:00, eftir kl. 17:00 og/eða styttri matartíma.

2.1.6. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgdag.

Aðfangadag jóla og gamlársgdag skal dagvinnutíma lokið eigi síðar en kl. 12:00 á hádegi, beri þá upp á mánudag til föstudags.

2.1.7. Ýmis vinnutímaákvæði.

Fyrsta vinnudag eftir jól skal dagvinna í verslunum hefjast kl. 10:00.

Hver starfsmaður hefur rétt á að hafna yfirvinnu og óski starfsmaður ekki eftir að vinna yfirvinnu skal hann ekki gjalda þess á neinn hátt.

2.1.8. Vinnutími í brauðgerðarhúsum.

2.1.8.1. Vinnutími afgreiðslufólks (gildir frá 1. október 2000).

Virkur vinnutími afgreiðslufólks, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 08:00 – 18:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

2.1.8.2. Vinnutími aðstoðarfólks (gildir frá 1. október 2000).

Virkur vinnutími aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 7:00 til 17:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og má þá dagvinnutími á viku að jafnaði vera 39½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

Heimilt er að samræma matar- og kaffítíma aðstoðarfólks í brauðgerðarhúsum matar- og kaffítímum annarra sem þar vinna, enda sé haft fullt samráð um þá samræmingu.

2.2. Yfirvinna og stórhátíðarvinna.

2.2.1. Yfirvinna.

Yfirvinna telst hver sú vinna sem fer fram yfir hinn venjulega dagvinnutíma svo og á helgum dögum og laugardögum, ennfremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 2.2.4.

2.2.2. Stórhátíðarvinna.

Stórhátíðarvinna telst vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, frídag verslunarmanna, jóladag og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlárstag.

2.2.3. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum (gildir frá 1. júní 2000).

Þegar unnið er á laugardögum og sunnudögum greiðist aldrei minna en 4 klst. í yfirvinnu, enda þótt unnið sé skemur.

2.2.4. Frídagar.

Frídagar eru allir helgidagar þjóðkirkjunnar, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, 17. júní og frídagur verslunarmanna. Ennfremur aðfangadagur jóla og gamlárstagur frá kl. 12:00, beri þá upp á virkan dag.

2.2.5. Stórhátíðardagar.

Stórhátíðardagar eru nýársdagur, föstudagurinn langi, páskadagur, hvítasunnudagur, 17. júní, frídagur verslunarmanna, jóladagur og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlárstag.

2.3. Lágmarkshvöld.

2.3.1. Daglegur hvíldartími.

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til tímabilsins milli kl. 23:00 til 06:00.

Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst.

2.3.2. Frávik og frítökuréttur.

Við sérstakar aðstæður, þegar bjarga þarf verðmætum, má lengja vinnulotu í allt að 16 klst. og skal þá undantekningarlaust veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Þegar sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma, skv. heimild í vinnutímasamningi ASÍ/VSÍ frá 30. desember 1996, gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1,5 klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með það á sama hátt. Komi starfsmaður til vinnu á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum.

Framangreind ákvæði eiga þó ekki við á skipulegum vaktaskiptum en þá er heimilt að stytta hvíldartíma í allt að átta klst.

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

2.3.3. Vikulegur frídagur.

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður hafa a.m.k. einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma og skal við það miðað að vikan hefjist á mánudegi.

2.3.4. Frestun á vikulegum frídegi.

Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi og að svo miklu leyti sem því verður við komið, skulu allir þeir sem starfa hjá sama fyrirtæki eða á sama fasta vinnustað, fá frí á þeim degi. Þó má fyrirtæki með samkomulagi við starfsmenn sína fresta vikulegum frídegi, þar sem sérstakar ástæður gera slík frávík nauðsynleg. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur. Má þá haga töku frídaga þannig að teknir séu tveir frídagar saman aðra hverja helgi (laugardag og sunnudag). Falli frídagur aftur á móti á virka daga vegna ófyrirséðra orsaka skerðir það ekki rétt starfsmanna til fastra launa og vaktaálags.

[Bókun frá mars 1997 og maí 2000 um túlkun á gr. 2.3.4. um vikulegan frídag: Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sé ekki samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda um frestun á vikulegum frídegi eigi starfsmaður rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa. - Sami skilningur á við um vinnuferðir erlendis.]

2.3.5. Hlé.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Þetta skerðir ekki ákvæði samningsins um matar- og kaffitíma, sbr. gr. 3.1.

Hvað varðar gildissvið, hvíldartíma, vinnuhlé og fleira vísast til samnings ASÍ og VSÍ frá 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma og fylgir samningi þessum sem fylgiskjal og telst hluti hans. Framangreind ákvæði eru til fyllingar 13. gr. þess samnings.

2.4. Skráning vinnutíma.

2.4.1. Almennt.

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir matar- og/eða kaffihlé. Komi starfsfólk of seint til vinnu er heimilt að draga 1/4 klst. frá mánaðarkaupi á yfirvinnukaupi fyrir hverja byrjaða 1/4 klst., ef um ítrekað tilvik er að tefla.

Byrjuð 1/4 klst. unninnar yfirvinnu telst sem 1/4 klst.

2.4.2. Skráning með stimpilklukku.

Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann tíma sem áður er liðinn. Yfirvinnu skal ekki greiða fyrir en sammingsbundnum dagvinnustundum hefur verið skilað. Þetta frestar þó aldrei upphafi yfirvinnu um meira en 30 mínútur.

2.5. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.

Fólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundinn vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við vinnutíma fastráðins fólks, sbr. gr. 2.1., þ.e. 39½ klst. eða 37½ klst.

Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir sammingsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga, starfsaldurshækkunar o.fl. og það, sem vinnur fullan vinnudag, og skulu greiðslur miðaðar við venjulegan vinnutíma starfsmanns.

Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við um þá sem vinna samfellt hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið, t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.

2.6. Bakvaktir.

Heimilt er að setja á bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum. Sé ekki um annað samið í ráðningarsamningi gildir eftirfarandi:

Fyrir hverja klukkustund á bakvakt þar sem vakthafandi starfsmaður er bundinn heima við fær hann greitt sem svarar 33% dagvinnustundar.

Fyrir bakvakt þar sem ekki er krafist tafarlausra viðbragða af hálfu starfsmanns en hann er tilbúinn til vinnu strax og til hans næst, þá greiðist 16,5% af dagvinnukaupi fyrir hverja klst. á bakvakt.

Fyrir útkall á bakvakt skal starfsmaður fá greitt fyrir unninn tíma, þó að lágmarki fjórar klst., nema dagvinna hefjist innan tveggja stunda frá því að hann kom til vinnu. Bakvaktargreiðslur og yfirvinnugreiðslur fari þó aldrei saman.

3. Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu.

3.1.1. Matartímar (gildir frá 1. júní 2000).

Matartími á dagvinnutímabilinu skal vera ½ - 1 klst. á tímabilinu kl. 12:00 til 14:00 og telst hann eigi til venjulegs vinnutíma. Réttur til hádegisverðarhlés miðast við a.m.k. 5 klst. vinnu á dagvinnutímabilinu.

3.1.2. Kaffitímar (gildir frá 1. júní 2000).

Hjá afgreiðslufólki skal kaffitími vera 35 mínútur á dag miðað við dagvinnu. Hjá skrifstofufólki skal kaffitími vera 15 mínútur á dag miðað við dagvinnutíma. Fólk sem vinnur hluta úr degi skal fá hlutfallslegan kaffitíma. Fella má niður eða stytta kaffitíma með samkomulagi á vinnustað og styttist vinnutími sem því nemur.

3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.

3.2.1. Kvöldmatartími (gildir frá 1. júní 2000).

Veita skal kvöldmatartíma á tímabilinu kl. 19:00 til 20:00 og greiðist hann með yfirvinnukaupi. Sé matartíminn unninn eða hluti af honum greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.

Dæmi:

Unnið er til kl. 19:10 og skal þá greiða 20 mínútur í yfirvinnu fyrir vinnuna í matartímanum.

3.2.2. Vinna hefst kl. 16:00 og síðar.

Starfsmenn í verslunum sem mæta til vinnu kl. 16:00 eða síðar, skulu fá greiddar 5 mínútur fyrir hverja unna klst., þó að lágmarki 15 mínútur vegna neysluhléa sem ekki eru tekin. Vinni starfsmaður 4½ klst. eða lengur, á hann hins vegar rétt á óskertu 1 klst. matarhléi.

3.2.3. Aðrir matar- og kaffitímar.

Sé yfirvinna unnin skal matartími vera frá kl. 03:00 til 04:00 og kaffitímar frá kl. 22:00 til 22:20 og kl. 06:15 til 06:30.

Á Þorláksmessu er þó heimilt að veita 20 mínútna kaffitíma á tímabilinu frá kl. 21:40 til 22:20. Ofangreindir matar- og kaffitímar teljast til vinnutíma og sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.

3.2.4. Matar- og kaffitímar á helgidögum.

Með matar- og kaffitíma í helgidagavinnu skal fara eftir sömu reglu og um virka daga.

3.3. Um vinnu í matar- og kaffitímum.

Sé unnið í matar- eða kaffitímum á dagvinnutímabili eða hluta af þeim skal greiða þá með yfirvinnukaupi.

3.4. Ferðir til og frá vinnustað.

Ferðir til og frá vinnustað á stór-Reykjavíkursvæðinu, (Reykjavík – Kópavogur – Garðabær – Hafnarfjörður – Mosfellsbær og Seltjarnarnes), á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðast af vinnuveitanda.

3.5. Fæðis- og flutningskostnaður.

Sé vinna innt af hendi utan samningssvæðis skal vinnuveitandi sjá starfsmanni fyrir ókeypis fæði, húsnæði, svo og ferðum fram og til baka.

3.6. Aksturskostnaður.

Noti meðlimir verslunarmannafélaga eigin bifreið við starf sitt skal, ef ekki er samkomulag um annað, höfð viðmiðun af ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins um kílómetragjald.

Breytingar á taxta þessum verða gefnar út í samræmi við breytingar á taxta hjá opinberum starfsmönnum og öðlast gildi við útgáfu.

3.7. Dagpeningagreiðslur erlendis.

Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

4. Orlof

4.1. Orlofsréttur.

Lágmark orlofs skal vera 24 virkir dagar. Orlofslaun skulu vera 10,17% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu.

Við útreikning orlofs skal nota deilitöluna 21,67 (laugardagar ekki meðtaldir). Fimm fyrstu laugardagar teljast ekki til orlofs.

(Varðandi orlofslaun, skoðist sá fastur starfsmaður sem hefur minnst eins mánaðar uppsagnarfrest).

4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils.

Þeir sem samkvæmt ósk vinnuveitanda fá ekki sumarfrí á þeim tíma sem lög gera ráð fyrir að sumarfrí sé almennt tekið, þ.e. á tímabilinu frá 2. maí til 15. september ár hvert, skulu fá 25% lengingu á þann hluta orlofs sem veittur er utan ofangreinds tíma eða greiðslu sem því nemur.

4.3. Orlofsauki.

Eftir 5 ára starf í sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 25 daga orlof og skulu þá orlofslaun vera 10,64%. Eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 28 daga orlof og skulu þá orlofslaun vera 12,07% (kemur til tóku á orlofsárinu sem hefst þann 1. maí 2001). Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda fær hann að nýju eftir 3ja ára starf hjá nýjum vinnuveitanda, enda hafi rétturinn verið sannreindur við ráðningu. Heimilt er að veita orlof umfram 23 daga að vetri nema um annað semjist.

- Um orlofsuppbót, sjá grein 1.4.2. -

4.4. Ákvörðun orlofstöku.

Samkomulag við vinnuveitanda ræður hvenær orlof er tekið.

4.5. Veikindi í orlofi.

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á sannanlegan hátt á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES-svæðisins það alvarlega að það leiði til sjúkrahússvistar.

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin samfelld lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES-svæðisins, á hann rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Uppbótarorlof skal, eftir því sem kostur er, veitt á þeim tíma sem launþegi óskar og skal veitt á tímabilinu 2. maí til 15. september, nema sérstaklega standi á.

4.6. Orlofslög.

Að öðru leyti fer um orlof skv. lögum um orlof nr. 30/1987.

Dæmi um útreikning orlofslauna:

Maður hefur í laun fyrir verslunarstörf í júní 1999 kr. 80.000 vegna dagvinnu og kr. 20.000 vegna yfirvinnu. Samtals hefur hann í laun kr. 100.000. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af kr. 100.000 eða kr. 10.170.

Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaupi, sem er kr. 470,59 (80.000 / 170). Þannig eru orlofsstundir vegna júnimánaðar samtals 21,61 stund (100.000 x 10,17% / 470,59). Yfir orlofsárið gæti þessi maður t.d. hafa áunnið sér samtals 237,71 orlofsstund (11 mán. x 21,61 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 2000 hafa laun hans hækkað og er tímakaup hans orðið kr. 480,07. Orlofslaun launþegans verða því kr. 114.117 (237,71 orlofsstund x 480,07 kr. pr. klst.).

4.7. Fæðingarorlof.

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs samkvæmt kjarasamningum, útreiknings desemberuppbótar, orlofsuppbótar, starfsaldurshækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

Fæðingarorlof allt að 6 mánuðum telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

5. Fyrirtækjapáttur kjarasamnings

5.1. Markmið.

Markmið fyrirtækjapáttar kjarasamnings er að efla samstarf starfsfólks og stjórnenda á vinnustað með það fyrir augum að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni.

Markmiðið er að þróa kjarasamninga þannig að þeir nýtist báðum aðilum til aukins ávinnings. M.a. er stefnt að styttri vinnutíma með sömu eða meiri framleiðslu. Við það skal ávallt miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum.

5.2. Viðræðuheimild.

Að jafnaði taki fyrirtækjapáttur til allra starfsmanna sem kjarasamningar hlutaðeigandi félag taka til. Heimilt er þó að gera sérstaka samninga á einstökum afmörkuðum vinnustöðum, sé um það samkomulag.

Viðræður um fyrirtækjapátt fara fram undir friðarskyldu almennra kjarasamninga og skulu teknar upp með samkomulagi beggja aðila. Þá komi skriflega fram til hverra samningnum sé ætlað að ná.

Þegar viðræður hafa verið ákveðnar er VR og samtökum vinnuveitenda tilkynnt um það. Rétt er báðum aðilum, starfsmönnum og forsvarsmönnum fyrirtækis, að leita ráðgjafar hjá samningsaðilum. Geta aðilar hvor um sig eða í sameiningu ákveðið að kalla til fulltrúa samningsaðila til ráðuneytis við samningsgerðina, strax eftir að viðræður hafa verið ákveðnar.

5.3. Fulltrúar starfsmanna – forsvar í viðræðum.

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

Trúnaðarmanni og kjörnum fulltrúum í samninganefnd skal tryggður eðlilegur tími til að sinna undirbúningi og samningsgerð í vinnutíma. Ennfremur skulu þeir njóta sérstakrar verndar í starfi og óheimilt er að láta þá gjalda starfa sinna í samninganefnd. Þannig er óheimilt að segja þeim upp störfum vegna starfa þeirra í samninganefnd.

Á vinnustöðum þar sem trúnaðarmenn eru í tveimur stéttarfélögum eða fleiri, skulu þeir koma sameiginlega fram fyrir hönd starfsmanna í þeim tilvikum að fyrirtækjasamningurinn hafi áhrif á stöðu þeirra. Við þessar aðstæður skal þess gætt að fulltrúi fyrir allar hlutaðeigandi starfsgreinar taki þátt í viðræðum og það eins þótt samninganefndin kunni að stækka af þeim sökum.

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur VR beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

5.4. Upplýsingamiðlun.

Áður en gengið er til gerðar fyrirtækjasamnings skulu stjórnendur upplýsa trúnaðarmenn og aðra í samninganefnd um stöðu, framtíðarhorfur og starfsmannastefnu fyrirtækisins.

Trúnaðarmaður á rétt á upplýsingum um launagreiðslur á þeim vinnustað sem hann er fulltrúi fyrir að því marki sem nauðsynlegt er til að framfylgja ákvæðum fyrirtækjasamningsins.

Á gildistíma fyrirtækjasamnings skulu trúnaðarmenn upplýstir um framangreind atriði og áherslur í rekstri tvisvar á ári. Þeir skulu gæta þagmælsku um þessar upplýsingar að því marki sem þær eru ekki til opinberrar umfjöllunar.

5.5. Heimil frávík.

Heimilt er með samkomulagi í fyrirtæki, milli starfsmanna og fyrirtækis, að aðlaga ákvæði samningsins þörfum vinnustaðarins með frávikum varðandi eftirgreinda efnisþætti, enda náist samkomulag um endurgjald starfsmanna:

- a) **Fjögurra daga vinnuvika.** Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á 4 virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamlu því ekki.
- b) **Vaktavinna.** Heimilt er að semja um að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðar fyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- c) **Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn.** Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- d) **Orlof fyrir yfirvinnu.** Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
- e) **Neysluhlé.** Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- f) **Orlof.** Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- g) **Afkastahvetjandi launakerfi.** Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggi samþykki VR og samtaka vinnuveitenda. Í ráðningarsamningi skal taka fram hver hlutur fyrirtækjapáttar samnings er í kjörum starfsmanns.

5.6. Endurgjald starfsmanna.

Takist samkomulag um aðlögun ákvæða kjarasamnings að þörfum fyrirtækis eða önnur frávik frá vinnuskipulagi, sem samkomulag hefur verið gert um, skal jafnframt samið um hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi sem fyrirtækið hefur af breytingum.

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvareandi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 5.7.

5.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími.

Samkomulag um fyrirtækjapátt skal vera skriflegt og skal það borið undir alla þá sem samkomulaginu er ætlað að taka til í leynilegri atkvæðagreiðslu sem hlutaðeigandi samninganefnd starfsmanna stendur fyrir. Samkomulag telst samþykkt ef það fær stuðning meirihluta greiddra atkvæða. Hlutaðeigandi stéttarfélag skal ganga úr skugga um að umsamin frávik og endurgjald fyrir þau, heildstætt metið, standist ákvæði laga og kjarasamninga um lágmarkskjör. Hafi ekki komið tilkynning um annað innan fjögurra vikna telst samningurinn samþykktur af beggja hálfu.

Heimilt er að láta fyrirtækjasamning gilda tímabundið til reynslu í allt að 3 mánuði og ganga þá endanlega frá efni hans í ljósi reynslunnar. Annars skal gildistími ótímabundinn. Að ári liðnu getur hvor aðili farið fram á endurskoðun. Náist ekki samkomulag um breytingar innan tveggja mánaða getur hvor aðili sagt fyrirtækjasamningi lausum með sex mánaða fyrirvara m.v. mánaðamót. Að þeim tíma liðnum fellur hvort tveggja niður, umsamdar breytingar og hlutdeild starfsmanna í ávinningi. Til að uppsögn sé bindandi þarf hún að hljóta stuðning meirihluta hlutaðeigandi starfsmanna í samskonar atkvæðagreiðslu og viðhöfð var við gildistöku samningsins. Segi vinnuveitandi upp fyrirtækjapátti samnings skulu launahækkningar honum tengdar þó aðeins ganga til baka í þeim mæli sem nemur þeim kostnaðarauka, sem leiðir af upptöku fyrri samningsákvæða.

5.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör.

Breytingar á ráðningarkjörum sem leiða kunna af fyrirtækjasamningi eru bindandi fyrir alla hlutaðeigandi starfsmenn hafi þeir ekki mótmælt formlega gerð samningsins við stjórnendur fyrirtækis og samninganefnd starfsmanna áður en til atkvæðagreiðslu kom.

Ákvæði fyrirtækjasamnings gilda jafnt um þá starfsmenn sem við störf eru þegar samningur er samþykktur skv. ákvæðum þessa kafla sem og þá sem síðar ráðast til starfa, enda hafi þeim verið kynnt efni hans við ráðningu.

5.9. Meðferð ágreinings.

Komi upp ágreiningur innan fyrirtækis um skilning eða framkvæmd fyrirtækjasamnings og ekki tekst að leysa hann með viðræðum á milli aðila á vinnustað er starfsmönnum rétt að leita aðstoðar VR eða fela því málið til úrlausnar.

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 5.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

6. Forgangsréttur til vinnu

6.1. Aðildarskylda.

Öllu starfandi skrifstofu- og verslunarfólki, sem samningur þessi nær til, er skylt að vera félagar í stéttarfélögum verslunarmanna, er það hefur unnið lengur en 4 mánuði.

Til þess tíma ber vinnuveitanda að innheimta vinnuréttindagjald af starfsfólki í þeim félögum sem hafa ákvæði um það í samningum sínum. Þetta tekur þó eigi til verslunarstjóra I, né þeirra starfsmanna sem unnið höfðu 10 ár hjá sama fyrirtæki hinn 13. des. 1963 og voru þá ekki í félaginu.

- Sjá lög nr. 55, 9. júní 1980, um starfskjör launafólks o.fl.-

6.2. Forgangsréttur vinnuveitenda.

Stéttarfélög þau, er að þessum samningi standa, eru skuldbundin til þess að láta féлага greindra vinnuveitendasamtaka hafa forgangsrétt á að fá gilda féлага innan sinna vébanda til vinnu, ef hörgull er á fólki til þjónustu í starfsgreinum þeim sem um er að tefla.

Félagar viðkomandi verslunarmannafélaga skulu ekki vinna hjá öðrum vinnuveitendum en þeim, sem eru meðlimir þeirra atvinnurekendasamtaka sem eru aðilar samnings þessa.

7. Aðbúnaður og hollustuhættir

7.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða.

Á vinnustöðum skulu vinnuveitendur sjá um að lyfjakassi sé á staðnum með nauðsynlegum lyfjum og umbúðum, svo og salerni, vatn og vaskur.

Á öllum vinnustöðum skal vera aðstaða til kaffidrykkju og geymslu á hlífðarfötum.

Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum tryggum geymslustað þar sem hann getur geymt persónulega muni á meðan á vinnu stendur.

7.2. Reglur um matstað.

Þegar að jafnaði er matast á vinnustað skulu bæði vinnuveitendur og starfsfólk fylgja fyrirmælum heilbrigðisyfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

7.3. Öryggisbúnaður.

Á vinnustöðum skal vera fyrir hendi, til afnota fyrir starfsfólk, sá öryggisbúnaður sem Vinnueftirlit ríkisins telur nauðsynlegan vegna eðlis vinnunnar eða tiltekinn er í kjarasamningi.

Starfsfólki er skylt að nota þann öryggisbúnað sem getið er um í kjarasamningum og reglugerðum og skulu verkstjórar og trúnaðarmenn sjá um að hann sé notaður.

7.3.1. Viðurlög við vanrækslu starfsmanns.

Ef starfsfólk notar ekki öryggisbúnað, sem því er lagður til á vinnustað, er heimilt að vísa því fyrirvaralaust úr starfi, eftir að hafa aðvarað það skriflega. Trúnaðarmaður starfsfólks skal tafarlaust ganga úr skugga um að tilefni uppsagnar hafi verið fyrir hendi og skal honum gefinn kostur á að kynna sér alla málavexti. Sé hann ekki samþykkur tilefni uppsagnarinnar skal hann mótmæla uppsögninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsögn eigi til framkvæmda.

Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undangenginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmaður fyrirtækis eru sammála um það.

7.3.2. Viðurlög við vanrækslu vinnuveitanda.

Ef öryggisbúnaður sá, sem tiltekinn er í kjarasamningum og Vinnueftirlit ríkisins hefur gefið fyrirmæli um að notaður skuli, er ekki fyrir hendi á vinnustað, er hverjum þeim starfsmanni er ekki fær slíkan búnað heimilt að neita að vinna við þau störf þar sem slíks búnaðar er krafist. Sé ekki um annað starf að ræða fyrir viðkomandi starfsmann skal hann halda óskertum launum.

7.4. Ágreiningur.

Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og SA.

Sjá nánar lög nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum.

8. Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðslur launa í slysa- og veikindatilfellum

8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.

8.1.1. Sjúkrakostnaður.

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í hverju tilfalli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

8.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum.

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfalli sem orsakast við vinnuna eða af henni, eða flutnings til og frá vinnustað, greiði viðkomandi vinnuveitandi laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxta sem launþegi er á þegar slys eða sjúkdóm ber að, enda gangi dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins og/eða sjúkrasamlögum vegna þessara daga til vinnuveitanda. Ákvæði þessarar málsgreinar rýra ekki frekari rétt launþega, sem þeir kunna að eiga samkvæmt lögum eða öðrum kjarasamningum.

- Sjá lög nr. 19/1979.-

8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum.

8.2.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári.

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda, skal á 1. ári haga þannig að tveir dagar greiðast fyrir hvern unninn mánuð.

8.2.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár.

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama vinnuveitanda í eitt ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 ár 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 5 ára starf hjá sama vinnuveitanda 4 mánuði á hverjum 12 mánuðum,
- eftir 10 ára starf hjá sama vinnuveitanda 6 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

Þó skal starfsmaður sem áunnið hefur sér réttindi til 4 eða 6 mánaða launagreiðslna í veikindaforföllum hjá síðasta vinnuveitanda og skiptir um vist eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

8.3. Læknisvottorð.

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu, skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist. Vottorð skal vera frá trúnaðarlækni ef þess er óskað.

8.3.1. Greiðsla læknisvottorðs.

Vinnuveitandi greiði læknisvottorð sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

8.4. Fæðingarorlof.

Frá 1. janúar 2001 eiga foreldrar á vinnumarkaði rétt á fæðingarorlofi sem greiðist úr Fæðingarorlofssjóði sbr. lög nr. 95 frá 22. maí 2000.

8.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.

Foreldri skal eftir fyrsta starfsmánuð, 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, svo og vaktaálagi þar sem það á við. Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri.

Það er sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brýnar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns.

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.

8.6.1. Tryggingaskylda.

Skylt er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tekur til fyrir dauða, varanlegri eða tímabundinni örorku af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis.

8.6.2. Viðlega utan heimilis.

Ef launþegi hefur vegna starfs síns viðlegustað utan heimilis, kemur viðlegustaður í stað heimilis, en tryggingin tekur þá einnig til eðlilegra ferða milli heimilis og viðlegustaðar.

8.6.3. Dánarslysabætur verða frá 1. júní 2000:

1. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri (67 ára eða eldri) kr. 400.000.
2. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur en lætur eftir sig barn (börn) undir 17 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða foreldrum (67 ára og eldri) kr. 1.825.877.
3. Ef hinn látni var gift/kvæntur eru bætur til maka kr. 2.493.533.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 17 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 479.952.

Bætur greiðast einungis samkvæmt einum af töluliðum nr. 1., 2. eða 3. Til viðbótar með töluliðum 2. og 3. geta komið bætur samkvæmt tölulið 4.

8.6.3.1. Réttahafar dánarbóta eru:

1. Lögerfingjar.
2. Viðkomandi aðilar að jöfnu.
3. Eftirlifandi maki.
4. Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka, ef hann er annað foreldra, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

Með maka í skilningi greinar 8.6.3. er eins átt við einstakling í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð.

8.6.4. Bætur vegna varanlegrar örorku.

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 4.363.636 þó þannig, að hvert örorkustig 26% - 50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% - 100% verkar fjórfalt. Bætur fyrir 100% örorku eru því kr. 12.000.000.

8.6.5. Bætur vegna tímabundinnar örorku.

Dagpeningar kr. 9.916 á viku, greiðast fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, en þó ekki lengur en í 48 vikur. Við dagpeninga þessa bætast kr. 1.323 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri, sem er á framfæri hins slasaða.

8.6.6. Trygging sölumanna.

Um tryggingu sölumanna vísast til 15. kafla samnings þessa.

8.6.7. Endurskoðun tryggingafjárhæða.

Tryggingafjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí, og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysluverðs m.v. maí og nóvember ár hvert.

Slysatrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatrýggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda.

Framangreindar hækkar á tryggingafjárhæðum og breytingar á skilmálum gilda um slys sem verða eftir 1. júní 2000. Fjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs 1. apríl 2000.

8.6.8. Hagstæðari tryggingaréttur.

Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarétti launþega.

8.6.9. Gildistími tryggingar.

Tryggingin tekur gildi um leið og tryggingaskyldur launþegi hefur störf (kemur á launaskrá), en fellur úr gildi um leið og hann hættir störfum (fellur af launaskrá).

8.6.10. Skilmálar.

Skilmálar séu almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnuslysatriggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga þegar samkomulag þetta er gert.

8.6.11. Frádráttur slysabóta og dagpeninga við bótaskyldu.

Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega sem slysatriggður er skv. samningi þessum, skulu slysabætur og dagpeningar sem greiddir kunna að verða til launþega skv. ákvæðum samnings þessa koma að fullu til frádráttar þeim skaðabótum er vinnuveitanda kann að verða gert að greiða. Dagpeningar greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir samkvæmt samningi.

8.6.12. Yfirlýsing vinnuveitenda.

Hlutaðeigandi samtök vinnuveitenda lýsa því yfir, að þau muni beita áhrifum sínum fyrir því að félagsmenn þeirra tryggi alla launþega og haldi tryggingunni í gildi.

9. Verkfæri og vinnuföt

9.1. Vinnu- og hlífðarföt.

Þar sem þörf er á sérstökum vinnufatnaði, að mati verkstjóra og trúnaðarmanns, leggur vinnuveitandi til slíkan fatnað og þvott á honum, enda sé hann í eigu vinnuveitanda.

9.2. Tryggingar og tjónabætur.

Verði verkamaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við vinnu, svo sem úrum og gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati.

Slík tjón verða einungis bætt ef þau verða vegna óhappa á vinnustað. Eigi skal bæta slíkt tjón ef það verður vegna gáleysis eða hirðuleysis verkamanns.

10. Sjúkra- og orlofsgjöld, lífeyrissjóðir

10.1. Sjúkrasjóður.

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af útborguðu kaupum verkafólks í sjúkrasjóð viðkomandi stéttarfélags, nema um hærra greiðslur hafi verið samið í kjarasamningum.

- Sjá lög nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests o.fl. Ennfremur lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl. -

10.2. Orlofssjóður.

Vinnuveitendur greiði til Orlofsheimilásjóðs verslunarmanna 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Samningsaðilar eru sammála um að viðkomandi lífeyrissjóðir annist innheimtu gjalds þessa, ásamt með jafnháa iðgjaldi til Félagsheimilásjóðs verslunarsamtakanna eða annarra vinnuveitenda, sem eru aðilar að samningi þessum, eftir nánari ákvörðun greiðanda.

Innheimtukostnaður skiptist jafnt.

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl.-

10.3. Lífeyrissjóðir.

10.3.1. Starfræksla lífeyrissjóða.

Samkomulag er um að starfræktir skuli lífeyrissjóðir, sem starfi samkvæmt gildandi reglugerðum eða þeim sem samningsaðilar síðar samþykkja og á skrifstofu- og verslunarfólk, sem fyrrgreindur samningur nær til, rétt á að gerast aðilar að þeim.

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl.-

10.3.2. Ávöxtun.

Samningsaðilar eru sammála um, að auk ávöxtunar ráðstöfunarfjár í samræmi við 7. gr. reglugerðar lífeyrissjóðsins sé rétt að lífeyrissjóðurinn ávaxti fé sitt með lánum til atvinnuveganna með sem hagkvæmustum hætti.

10.3.3. Iðgjöld.

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum.

10.3.4. Stjórn Lífeyrissjóðs verslunarmanna.

Stjórn Lífeyrissjóðs verslunarmanna skal skipuð jafnmörgum fulltrúum frá samtökum vinnuveitenda og Verzlunarmannafélagi Reykjavíkur.

10.3.5. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til viðbótarframlag í séreignarsjóð greiðir vinnuveitandi framlag á móti með eftirfarandi hætti:

Frá 1. maí 2000 skal mótframlag vinnuveitanda vera 1% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Frá 1. janúar 2002 skal mótframlag vinnuveitanda nema 2% gegn 2% framlagi starfsmanns.

Frá 1. júlí 2002 er vinnuveitanda skylt að greiða 1% framlag í séreignarsjóð launamanns án framlags af hálfu launamanns. Áfram gildir reglan um 2% mótframlag gegn 2% viðbótarsparnaði launamanns og leiðir þessi viðbót ekki til hækkunar á því. Framangreind breyting gildir þó ekki í þeim tilvikum þar sem lög og samningsbundin lífeyrisframlög vinnuveitanda eru samtals 7% eða hærri. Framlag þetta (1%) greiðist til séreignardeildar þess lífeyrissjóðs sem viðkomandi launamaður á aðild að, nema launamaður ákveði annað. (Samkvæmt samningi ASÍ og SA 13. desember 2001).

11. Félagsgjöld

11.1. Innheimta.

Vinnuveitendur taki að sér að innheimta árgjöld félagsins gegn stimplaðri kvittun gjaldkera, eða starfsmanns þess, eða með öðrum hætti sem samkomulag verður um.

- Sjá lög nr. 55/1980, um starfskjör launafólks o.fl.-

11.2. Aðstaða til innheimtu.

Aðilar eru sammála um, að verkalýðsfélögin fái aðstöðu til þess að taka félagsgjöld sem % af kaupum, t.d. með innheimtu samhliða lífeyrissjóðsgreiðslu og af sama gjaldstofni.

11.3. Skýrslur um starfsmannahald.

Vinnuveitendur láti félögum í té skýrslur um starfsmannahald misserislega, sé þess óskað.

12. Um vinnu utan umdæmis

12.1. Kaupgreiðslur og aðbúnaður.

12.1.1. Fæði, húsnæði og ferðir.

Sé vinna innt af hendi utan samningssvæðis skal vinnuveitandi sjá starfsmanni fyrir ókeypis fæði, húsnæði svo og ferðum fram og til baka.

Vinni félagsmenn verslunarmannafélaga utan samningssvæða skal vinnuveitandi greiða allan ferðakostnað og upphald samkv. reikningi.

12.1.2. Lengri vinnutími.

Um greiðslur vegna lengri vinnutíma í söluferðum sjá gr. 15.5.

12.2. Tryggingar.

Sölumenn og aðrir þeir, sem starfs síns vegna þurfa að vinna utan samningssvæðis og vera nætursakir utan síns heimilis, skulu vera í váttryggingu allan sólarhringinn, en aðrir í starfi og á eðlilegri leið frá/til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis.

Til skýringar á því hvaða starfshópar þurfi vegna starfs síns að ferðast innan samningssvæðis, er til dæmis bent á bifreiðastjóra, innheimtumenn, tjónaskoðunarmenn váttryggingafélaga og sendla. Þessi upptalning er þó ekki tæmandi. Í öðrum tilvikum verður að gera út um það eftir eðli starfsins hvort það krefst þess að maðurinn sé að staðaldri á ferli innan samningssvæðisins og þannig í umferðarslysaáhættu.

13. Uppsagnarfrestur

13.1. Uppsagnarfrestur.

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera ein vika á fyrstu þrem mánuðunum, sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þrem mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrjár mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur 4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára, 5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og 6 mánuðir þegar hann er orðinn 63 ára. Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3 mánaða fyrirvara.

Þessi uppsagnarákvæði gilda þó ekki ef starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi sínu eða vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni.

13.2. Hópuþpupsagnir.

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist einungis að þeim starfsmönnum, sem ætlunin er að láti af störfum, en ekki öllum starfsmönnum eða hópum starfsmanna. Í ljósi þessa hafa aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag:

13.2.1. Gildissvið.

Samkomulag þetta tekur einungis til hópuþpupsagna fastráðinna starfsmanna þegar fjöldi þeirra sem segja á upp á þrjátíu daga tímabili er;

- a.m.k. 10 manns í fyrirtækjum með 16-100 starfsmenn,
- a.m.k. 10% starfsmanna í fyrirtækjum með 100-300 starfsmenn,
- a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

Það telst ekki til hópuþpupsagna þegar starfslok verða samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna. Samkomulag þetta gildir ekki um uppsagnir einstakra starfsmanna, um uppsagnir til breytinga á ráðningarkjörum án þess að starfslok séu fyrirhuguð, né um uppsagnir áhafna skipa.

13.2.2. Samráð.

Íhugi vinnuveitandi hópuþpupsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarféлага til að leita leiða til að komast hjá uppsögnum að svo miklu leyti sem mögulegt er og draga úr afleiðingum þeirra. Þar sem trúnaðarmenn eru ekki til staðar skal hafa samráð við fulltrúa starfsmanna. Trúnaðarmenn skulu þá eiga rétt á að fá upplýsingar, sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir, einkum ástæður uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvenær uppsagnir komi til framkvæmda.

13.2.3. Framkvæmd hópuppsagna.

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggja fyrir eins fljótt og mögulegt er. Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfresturinn er einn mánuður. Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem áunnið hafa sér a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfrest. Þrátt fyrir ákvæði þessarar greinar er heimilt vegna utanaðkomandi atvika sem vinnuveitandi ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að vinnuveitandinn geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

14. Trúnaðarmenn

14.1. Val trúnaðarmanna.

Starfsmönnum er heimilt að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað, þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn, og tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50. Að kosningu lokinni tilnefnið viðkomandi verkalýðsfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi verkalýðsfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en tveggja ára í senn.

14.2. Tími til trúnaðarstarfa.

Trúnaðarmönnum á vinnustöðum skal í samráði við verkstjóra, heimilt að verja, eftir því sem þörf krefur, tíma til starfa sem þeim kunna að vera falin af verkafólki á viðkomandi vinnustað og/eða viðkomandi verkalýðsfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

14.3. Aðgangur að gögnum.

Trúnaðarmanni skal heimilt í sambandi við ágreiningsefni að yfirfara gögn og vinnuskýrslur sem ágreiningsefnið varðar. Fara skal með slíkar upplýsingar sem trúnaðarmál.

14.4. Hirsla og sími.

Trúnaðarmaður á vinnustað skal hafa aðgang að læstri hirslu og aðgang að síma í samráði við verkstjóra.

14.5. Fundir.

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klukkustund fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag og stjórnendur fyrirtækisins með 3ja daga fyrirvara, nema fundarefni sé mjög brýnt og í beinum tengslum við vandamál á vinnustaðnum. Þá nægir eins dags fyrirvari. Laun starfsfólks skerðast eigi af þessum sökum fyrstu klst. fundartímans.

14.6. Kvartanir.

Trúnaðarmaður skal bera kvartanir starfsfólks upp við verkstjóra eða aðra stjórnendur fyrirtækisins, áður en leitað er til annarra aðila.

14.7. Trúnaðarmannanámskeið.

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið, sem miða að því að gera þá hæfari í starfi.

Hver trúnaðarmaður hefur rétt á að sækja eitt námskeið á ári. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5 - 50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

14.8. Frekari réttur.

Samkomulag þetta, um trúnaðarmenn á vinnustöðum, skerðir ekki rétt þeirra verkalýðsfélaga sem þegar hafa í samningum sínum frekari rétt en hér er ákveðinn um trúnaðarmenn á vinnustöðum.

15. Sölumenn

15.1. Gildissvið.

Þessi grein á við sölumenn sem starfa við heildsölu, umboðssölu, þjónustufyrirtæki og bílasölu.

15.1.1. Skilgreining.

Sölumaður telst sá starfsmaður sem starfar í söludeildum fyrirtækja, sem getið er um í gr. 15.1. og hefur það að aðalstarfi að selja vörur og/eða þjónustu, enda hafi hann verið ráðinn til starfa er falla undir þessa skilgreiningu eða sölustörf eru orðin verulegur hluti starfs hans.

Eftirfarandi atriði falla ekki undir ákvæði þessarar greinar:

Almenn farmiðasala hjá flugfélögum, skipafélögum og ferðaskrifstofum.

15.2. Dagvinnutími (gildir frá 1. október 2000).

Virkur vinnutími sölumanna, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 15 mínútur á viku. Séu samningsbundnir kaffítímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og er vikulegur vinnutími þá 37½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli sölumanna og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað, með lengingu daglegs vinnutíma fyrir kl. 9:00, eftir kl. 17:00 og/eða styttri matartíma.

Aðfangadag jóla og gamlársdag skal dagvinnutíma lokið eigi síðar en kl. 12:00 á hádegi beri þá upp á mánudag til föstudags.

15.3. Trygging á ferðum.

Um slysatryggingarfjárhæðir vísast til 8. kafla samnings þessa.

Dánarbætur til maka og barna skulu þó ekki skerðast frá því sem nú er og taka breytingum skv. gr. 8.6.7.

Slysatrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjetryggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda.

Framangreindar hækkningar á tryggingafjárhæðum og breytingar á skilmálum gilda um slys sem verða eftir 1. júní 2000. Fjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs 1. apríl 2000.

15.4. Sólarhringstrygging.

Sölumenn, sem starfs síns vegna þurfa að vinna utan samningssvæðis og vera nætursakir utan síns heimilis, skulu vera í vátryggingu allan sólarhringinn, en aðrir í starfi og á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis.

15.5. Kostnaður á ferðum.

Vinnuveitandi skal ávallt greiða allan upphaldskostnað svo og ferðakostnað í söluförum samkvæmt reikningi. Vegna lengri vinnutíma í söluförum skal greiða sölumanni 43% álag á mánaðarlaun standi söluför 5 daga eða skemur, en 65% álag standi söluför lengur en 5 daga. Skal álag þetta greitt á mánaðarlaun í réttu hlutfalli við þann fjölda daga sem ferðast er utan 60 km. akstursleiðar frá aðalstöðvum fyrirtækisins, ef ekki hefur verið um annað samið. Noti sölumenn eigin bifreið skal greitt fyrir hana samkvæmt ákvörðun Ferðakostnaðarnefndar ríkisins, þ.e. utanbæjar, en sé hún notuð innanbæjar skal semja um daggjald.

15.6. Námskeið.

Æskilegt er, sé þess kostur, að sölumenn séu sendir á þau námskeið sem til boða standa innan starfsgreinar þeirra, bæði innanlands sem utan, og greiði þá atvinnurekandi námskeiðsgjöld, ferðir og upphald.

16. Starfsfólk matvöruverslana

16.1. Um vinnuhlé.

Vegna sérstaks vinnuálags hjá starfsmönnum á kassa á föstudögum og síðasta vinnudag fyrir almennan frídag, sem ber upp á mánudag til föstudags, skal veita starfsmönnum, sem hafa a.m.k. 3ja tíma samfellda viðveru eftir kl. 16:00, 15 mínútna hlé á tímabilinu kl. 16:00 til 19:00, enda sé ekki tekið kvöldmatarhlé á áðurnefndum dögum.

17. Starfsfólk tryggingafélaga

17.1. Um ónæði vegna heimasíma.

Sé heimasími starfsmanna gefinn upp í símaskrá af tryggingafélagi eða vísað til hans á annan sambærilegan hátt, skal tilgreina í ráðningarsamningi hvernig greitt er fyrir þá vinnu og ónæði utan vinnutíma sem því er samfara.

17.2. Námskeið.

Það starfsfólk tryggingafélaga sem vinnur við tryggingar skal, eftir eins árs starf, eiga rétt á að sækja grunnnámskeið Tryggingaskólans.

18. Áunnin réttindi

18.1. Áunnin réttindi.

Áunnin réttindi launþega skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár en innan þriggja ára. Starfsmaður, sem unnið hefur 1 ár eða lengur samfellt hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir 3 mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan 5 ára.

Starfsmaður er nýtur betri kjara, en í samningum þessum eru ákveðin, skal halda þeim réttindum óskertum meðan hann gegnir sama starfi.

19. Meðferð ágreiningsmála

19.1. Sáttanefnd.

Deilum um kaup og kjör og hliðstæðum ágreiningi um túlkun samningsins, sem upp koma á samningstímanum, getur hvor aðili fyrir sig vísað til sérstakrar sáttanefndar sem skipuð er tveimur fulltrúum frá hvorum aðila. Nefndin skal leitast við að jafna ágreining aðila.

20. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur

20.1. Staðlaður, valkvæður fyrirtækjapáttur.

Afgreiðslufólk og lagermenn eiga kost á hærri launataxta en skv. gr. 1.1, sbr. gr. 20.3, gegn breytingum á eftirfarandi samningsákvæðum. Ósk þar að lútandi skal vera skrifleg og byggjast á meirihlutasamþykki allra hlutaðeigandi starfsmanna að undangenginni leynilegri atkvæðagreiðslu, sbr. gr. 5.7. í kafla um fyrirtækjapátt kjarasamnings.

20.2. Samningsákvæði sem breytast eru eftirfarandi:

2.1. Dagvinna.

2.1.1. Dagvinnutími afgreiðslufólks og lagermanna (gildir frá 1. okt. 2000).

Virkur vinnutími afgreiðslufólks og lagermanna, þ.e. unninn tími án neysluhléa, í dagvinnu skal vera 36 klst. og 35 mínútur á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 08:00 – 20:00 frá mánudegi til föstudags. Séu samningsbundnir kaffitímar teknir lengist vinnutími sem þeim nemur, sbr. gr. 3.1.2., og er vikulegur vinnutími þá 39 ½ klst. Vinnutíma skal hagað með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

2.1.2. Skipulagning dagvinnu.

Heimilt er að skipuleggja dagvinnu þannig að starfsmenn hefji vinnu á mismunandi tíma. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og skal hún þá unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum. Óheimilt er að breyta upphafsvinnutíma starfsmanns nema með samkomulagi.

2.1.3. Upphaf yfirvinnu.

Yfirvinna hefst þegar starfsmaður hefur skilað fullum 8 stundum á dagvinnutímabilinu. Yfirvinna hefst þó aldrei síðar en kl. 20:00. Sjá einnig gr. 2.4.

2.2.3. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum (gildir frá 1. júní 2000).

Þegar unnið er á laugardögum og sunnudögum greiðast aldrei minna en fjórar klst. í yfirvinnu, enda þótt unnið sé skemur.

2.4. Skráning vinnutíma.

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir matar- og/eða kaffihlé. Komi starfsmaður of seint til vinnu á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann tíma sem áður er liðinn.

3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu.

3.1.1. Matartímar.

Matartími á dagvinnutímabili skal vera ½ - 1 klst. á tímabilinu frá kl. 12:00 til 14:00 og telst hann eigi til vinnutíma. Réttur til

hádegisverðarhlés miðast við a.m.k. 5 klst. vinnu á dagvinnutímabilinu.

3.2.1. Neysluhlé á kvöldin.

Standi vinna fram yfir kl. 20:00 skal veita 1 klst. neysluhlé og greiðist það með yfirvinnukaupi. Sé neysluhléið eða hluti af því unnið greiðist unninn tími til viðbótar á yfirvinnukaupi.

20.3. Laun.

Launataxti í stöðluðum fyrirtækjapætti er 6% hærri en launataxti skv. gr. 1.1.1.

21. Samningsforsendur

21.1. Samningsforsendur.

Samningsaðilar eru sammála um að forsenda þessa samnings sé að verðbólga fari minnkandi. Í febrúar ár hvert munu samningsaðilar meta hvort forsendur sem samningur þessi hvílir á hafi staðist. Hafi þær forsendur brugðist eru launaliðir samningsins uppsegjanlegir með þriggja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót.

22. Gildistími

22.1. Gildistími.

Síðast gildandi kjarasamningar aðila framlengjast til 1. mars 2004 með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Bókanir og yfirlýsingar

Bókun 2000 um breytingu á launataxta skrifstofufólks.

Samningur þessi miðar m.a. að því að færa launataxta skrifstofufólks nær greiddu kaupí án hækkunar á launum sem hærri eru en nýi launataxtinn. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera 3,9%. Við mat á því hvort breyting launataxtans gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir reglubundna vinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði.

Á móti taxtahækkun lækka ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur. Með því er m.a. átt við yfirborgunir í formi prósentu- eða krónutöluálags á taxta.

Ef ráðningarkjör starfsmanns eru þannig að hann taki laun skv. herra starfsaldursþrepi en hann á tilkall til skv. kjarasamningi endurraðast hann í launataxtann miðað við raunverulegan starfsaldur.

Telja ber saman heildargreiðslur fyrir fullt starf og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi taxtinn hækka þær um 3,9%. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmum:

Dæmi 1:

Laun skv. 5 ára taxta, kr. 84.081, föst yfirborgun 15.000 kr. á mánuði.

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	84.081	
Föst yfirborgun	15.000	
Samtals	99.081	
Almenn hækkun	3.864	
Laun eftir hækkun	102.945	3,90%
Þar af nýr kauptaxti	92.783	8.702
Þar af ný yfirborgun	10.162	-4.838

Dæmi 2:

Laun skv. 5 ára taxta, kr. 84.081, yfirborgun 15%.

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	84.081	
Yfirborgun 15%	12.612	
Samtals	96.693	
Almenn hækkun	3.771	
Laun eftir hækkun	100.464	3,90%
Þar af nýr kauptaxti	92.783	8.702
Þar af ný yfirborgun 13%	7.681	-4.931

Bókun 2000 varðandi óvinnufærni vegna veikinda.

Aðilar eru sammála um að auk veikinda og slysatilvika verði veikindaréttur samkvæmt samningi þessum virkur þurfi starfsmaður að gangast undir aðkallandi og nauðsynlega lækniaðgerð til að draga úr eða eyða afleiðingum sjúkdóms sem fyrirsjáanlegt er að leiði til óvinnufærni.

Ofangreind skilgreining felur ekki í sér breytingu á sjúkdómshugtaki vinnuréttar eins og það hefur verið túlkað af dómstólum. Þó eru aðilar sammála um að aðgerðir sem starfsmaður þarf að gangast undir, til að bæta úr afleiðingum slyss við vinnu, leiði einnig til þess að veikindaréttur skv. samningi þessum verði virkur.

Bókun 2000 um samstarf við kjararannsóknir.

Samningsaðilar munu hafa samstarf við gerð launakönnunar og fara þess á leit við Kjararannsóknarnefnd að einu sinni á ári skuli birt sérvinnsla um laun verslunarmanna. Tryggt verði að ekki verði unnt að greina launagreiðslur einstakra fyrirtækja eða laun einstaklinga út frá niðurstöðum könnunarinnar.

Bókun 2000 vegna breytinga á ákvæðum um matar- og kaffitíma.

Vegna breytinga á ákvæðum um matar- og kaffitíma geta orðið breytingar á starfshlutfalli hlutastarfsmanna og skulu launabreytingar m.v. mánaðarlaun vera að lágmarki 3,9% í þeim tilvikum.

Bókun 1997 um öryggismál afgreiðslufólks.

Samningsaðilar eru sammála um að nauðsynlegt sé að finna úrræði til að auka öryggi starfsmanna í verslunum, einkum þar sem opið er á kvöldin og um helgar. Í því skyni samþykkja VR annars vegar og VSÍ og VMS hins vegar að skipa nefnd tveggja aðila frá hvorum sem leggi fram tillögur um þetta efni. Meðal þess sem skoðað verður eru öryggishnappar, öryggiskerfi, lágmarksfjöldi starfsmanna og meðferð fjármuna.

Bókun 1997 um launakerfi og frammistöðu.

Samningsaðilar eru sammála um að æskilegt sé að í fyrirtækjum þróist gegnsærri launakerfi, sem endurspeglir með eðlilegum hætti mat á frammistöðu, menntun, starfshæfni og öðru því sem er ákvarðandi um framlag starfsmanna til verðmætasköpunar fyrirtækis.

Bókun 1997 um túlkun á gr. 2.3.4. um vikulegan frídag.

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sé ekki samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda um frestun á vikulegum frídegi eigi starfsmaður rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa.

Sami skilningur á við varðandi vinnuferðir erlendis.

Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi.

Samningsaðilar eru sammála um að leita leiða til að koma í veg fyrir „svarta vinnu“, m.a. unglunga í sölurnum. Þeir unglingar sem vinna slíka vinnu missa ýmis réttindi, s.s. veikindarétt og lífeyrisréttindi. Það er ekki hægt að una því að fyrsta reynsla unglunga af vinnumarkaðinum sé sú að kjarasamningar og samskiptareglur aðila vinnumarkaðarins séu ekki virtar.

Bókun 1990 um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki.

Samningsaðilar eru sammála um að eigendaskipti að fyrirtækjum eða samruni fyrirtækja geti ekki breytt ráðningarkjörum, þar með töldum orlofs- og veikindarétti starfsmanna, nema undan hafi farið uppsögn ráðningarsamnings. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila breytist ekki við eigendaskipti að fyrirtæki.

Aðilar eru sammála um að fyrri eigandi kynni fyrirhugaðar breytingar á rekstri eða sölu fyrirtækis, með eins miklum fyrirvara og kostur er.

Við eigendaskipti að fyrirtæki gengur hinn nýi eigandi inn í réttindi og skyldur fyrri eiganda gagnvart starfsfólki nema um annað hafi sérstaklega verið samið við fyrri eigendur. Telji hinn nýi eigandi sig þannig óbundinn af ráðningarsamningum fyrri eiganda ber honum að tilkynna starfsmanni það strax og hann tekur við rekstri fyrirtækisins. Ef svo er, er fyrri eigandi skuldbundinn til að greiða starfsfólki uppsagnarfrest skv. ráðningarsamningi eða kjarasamningi.

Samsvarandi reglur gilda við leigu fyrirtækis svo og sölu eða leigu fyrirtækis eftir gjaldþrot, enda taki samningur til rekstrar fyrirtækis en ekki einvörðungu til húsnæðis, tækja og annars búnaðar.

Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur.

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasamband samvinnufélaganna beina þeim tilmælum til félagsmanna sinna, að þeir leggi sig fram um að koma til móts við óskir starfsmanna um að fá að minnka starfshlutfall sitt á síðustu árum fyrir eftirlaunaaldur.

Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum.

Aðilar eru sammála um að stefnt skuli að aukinni hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum í fyrirtækjum.

Jafnhliða þessu er stefnt að því að konur takist á hendur ábyrgðarmeiri og herra launuð störf.

Aðilar eru sammála um að skipa viðræðuhóp, sem skoði hver þróun launamunar karla og kvenna hefur verið, hvað skýri hann og kanni leiðir til að draga úr honum.

Samkomulag milli Samtaka atvinnulífsins og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna um starfsmenntamál

Samningsaðilar eru sammála um mikilvægi starfsmenntunar fyrir íslenskt atvinnulíf. Aukin hæfni og starfstengd menntun starfsmanna eru nauðsynlegur þáttur í meiri framleiðni og bættri samkeppnisstöðu íslenskra fyrirtækja. Atvinnulífið þarfnast vel menntaðra starfsmanna sem geta mætt nýjum þörfum og breyttum kröfum vinnumarkaðarins. Mikilvægt er að framboð á námi og námsefni svari þörfum atvinnulífsins á hverjum tíma.

Samningsaðilar munu á samningstímanum standa fyrir sameiginlegu verkefni í starfsmenntamálum.

Verkefnisstjórn mun stýra verkefninu. Meginþættir þess eru:

1. Styrkur til félagsmanna.
2. Kostun námskeiðahalds.
3. Kostun námsefnisgerðar.
4. Styrkur til fyrirtækja til starfs- og endurmenntunar starfsmanna.

Verkefnisstjórn skal skipuð þremur fulltrúum stéttarfélaganna og þremur frá Samtökum atvinnulífsins ásamt tveimur til vara frá hvorum aðila. Verkefnisstjórn skal setja sér starfsreglur, sem samningsaðilar samþykkja, og setja verkefninu nánari markmið.

Stéttarfélögin og Samtök atvinnulífsins annast hvort um sig móttöku og úrvinnslu erinda frá félagsmönnum sínum vegna verkefnisins. Ekki er gert ráð fyrir kostnaðarsamri starfsemi á vegum verkefnisstjórnar.

Atvinnurekendur skulu almennt greiða sem svarar 0,15% af launum félagsmanna til þessa verkefnis. Ef fyrirtæki sinnir starfsmenntamálum með formlegum hætti og ver til þeirra sambærilegum eða meiri fjármunum en nemur framangreindu hlutfalli skal hins vegar greitt sem svarar 0,05% af launum félagsmanna þess fyrirtækis. Verkefnisstjórn staðfestir að þau skilyrði séu uppfyllt á grundvelli upplýsinga frá fyrirtæki. Verkefnisstjórnin setur sér nánari reglur um framkvæmd þessa ákvæðis.

Stéttarfélögin skulu greiða mótframlag sem svarar einum þriðja af greiddu framlagi atvinnurekenda til verkefnisins.

Að auki geta einstök verkefni verið fjármögnuð með styrkjum úr starfsmenntasjóðum og beinum tekjum af rekstri námskeiða.

Að öllu jöfnu skal það vera forsenda styrkveitinga til reksturs námskeiða að tiltekinn hluti af rekstrarkostnaði þeirra sé borinn af þáttökugjöldum samkvæmt nánari ákvörðun verkefnisstjórnarinnar.

Vorið 2003 skulu samningsaðilar leggja mat á árangur verkefnisins og hvaða ávinningi það hefur skilað. Með hliðsjón af þeirri niðurstöðu skal taka ákvörðun um framhaldið við næstu samningsgerð. Samkomulag þetta gildir frá 1. júní 2000.

Sérkjarasamningur vegna starfsfólks í apótekum milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna og Samtaka atvinnulífsins

Aðalsamningur verslunarmanna við vinnuveitendur frá 14. maí 2000, gildir í öllum atriðum öðrum en þeim sem hér greinir:

1. gr. Gildissvið.

Sérkjarasamningur þessi gildir gagnvart starfsfólki í apótekum. Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma.

2. gr. Laun.

Laun starfsfólks í apótekum verði eftirfarandi frá og með gildistöku samningsins:

Gildir frá 1. maí 2000

Afgreiðslufólk	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	66.648	392,04	692,13
17 ára ungmenni	70.350	413,82	730,58
Byrjunarlaun 18 ára	74.053	435,60	769,04
Eftir 1 ár í starfsgrein	77.756	457,38	807,50
Eftir 3 ár í starfsgrein	78.706	462,98	817,36
Eftir 5 ár í starfsgrein	80.396	472,92	834,91
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	81.612	480,07	847,54

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	81.489	479,35	846,26
Eftir 1 ár í apóteki	84.383	496,37	876,32
Eftir 3 ár í apóteki	88.603	521,19	920,14
Eftir 5 ár hjá sama fyrirtæki	93.031	547,24	966,13

Lyfjateknar	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	95.000	558,82	986,58
Eftir 2 ár í apóteki	99.750	586,76	1.035,90
Eftir 5 ár í apóteki	104.738	616,11	1.087,70
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	109.974	646,91	1.142,08

Gildir frá 1. janúar 2001

Afgreiðslufólk	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	70.980	417,52	737,13
17 ára ungmenni	74.924	440,73	778,08
Byrjunarlaun 18 ára	78.867	463,92	819,03
Eftir 1 ár í starfsgrein	82.810	487,11	859,98
Eftir 3 ár í starfsgrein	83.790	492,88	870,16
Eftir 5 ár í starfsgrein	85.256	501,51	885,38
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	86.302	507,66	896,25

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	83.933	493,72	871,64
Eftir 1 ár í apóteki	86.915	511,26	902,61
Eftir 3 ár í apóteki	91.261	536,83	947,75
Eftir 5 ár hjá sama fyrirtæki	95.822	563,66	995,11

Lyfjatakna	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	97.850	575,59	1016,17
Eftir 2 ár í apóteki	102.743	604,37	1066,99
Eftir 5 ár í apóteki	107.880	634,59	1120,33
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	113.274	666,32	1176,35

Gildir frá 1. janúar 2002

Afgreiðslufólk	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	75.594	444,67	785,04
17 ára ungmenni	79.793	469,37	828,65
Byrjunarlaun 18 ára	83.993	494,08	872,27
Eftir 1 ár í starfsgrein	88.192	518,78	915,87
Eftir 3 ár í starfsgrein	89.205	524,74	926,39
Eftir 5 ár í starfsgrein	90.460	532,12	939,43
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	91.348	537,34	948,65

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	86.451	508,54	897,79
Eftir 1 ár í apóteki	89.522	526,60	929,69
Eftir 3 ár í apóteki	93.999	552,94	976,18
Eftir 5 ár hjá sama fyrirtæki	98.696	580,56	1.024,96

Lyfjatakna	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	100.786	592,86	1.046,66
Eftir 2 ár í apóteki	105.825	622,50	1.098,99
Eftir 5 ár í apóteki	111.116	653,62	1.153,94
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	116.672	686,31	1.211,64

Gildir frá 1. janúar 2003

(Samkvæmt samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Afgreiðslufólk	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
16 ára ungmenni	81.702	480,60	848,47
17 ára ungmenni	86.241	507,30	895,61
Byrjunarlaun 18 ára	90.780	534,00	942,75
Eftir 1 ár í starfsgrein	93.858	552,11	974,71
Eftir 3 ár í starfsgrein	94.935	558,44	985,90
Eftir 5 ár í starfsgrein	96.116	565,39	998,16
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	96.860	569,76	1.005,89

Defectrice	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	89.401	525,89	928,43
Eftir 1 ár í apóteki	92.577	544,57	961,41
Eftir 3 ár í apóteki	97.206	571,80	1.009,49
Eftir 5 ár hjá sama fyrirtæki	102.064	600,37	1.059,93

Lyfjatakna	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	104.224	613,08	1.082,37
Eftir 2 ár í apóteki	109.436	643,74	1.136,49
Eftir 5 ár í apóteki	114.907	675,92	1.193,31
Eftir 7 ár hjá sama fyrirtæki	120.653	709,72	1.252,98

3. gr. Nýr launataxti – taxti nær greiddu kaupi.

Nýr launataxti á ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almenna launahækkun skv. aðalsamningi. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytinguna.

4. gr. Skófatnaður.

Í þeim apótekum þar sem krafist er sérstaks skófatnaðar við vinnu skal vinnuveitandi leggja fastráðnu starfsfólki til eitt par af skóm á ári.

Bókun 2000 um breytingu á launataxta.

Sérkjarasamningur þessi miðar að því að færa launataxta lyfjatakna nær greiddu kaupi án hækkunar á launum sem hærri eru en nýi launataxtinn. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera 3,9%. Við mat á því hvort breyting launataxtans gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir reglubundna vinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði.

Á móti taxtahækkun lækka ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur. Með því er m.a. átt við yfirborganir í formi prósentu- eða krónutöluálags á taxa.

Ef ráðningarkjör starfsmanns eru þannig að hann taki laun skv. herra starfsaldursþrepi en hann á tilkall til skv. kjarasamningi endurraðast hann í launataxtann miðað við raunverulegan starfsaldur.

Telja ber saman heildargreiðslur fyrir fullt starf og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi taxtinn hækka þær um 3,9%. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmum:

Dæmi 1:

Launataxti kr. 89.973, föst yfirborgun 20.000 kr. á mánuði.

	Kr.	Breyting
Laun skv. kaup-taxta kjarasamnings	89.973	
Föst yfirborgun	20.000	
Samtals	109.973	
Almenn hækkun	4.289	
Laun eftir hækkun	114.262	3,9%
Þar af nýr kaup-taxti	109.974	20.001
Þar af ný yfirborgun	4.288	-15.712

Dæmi 2:

Launataxti 89.973, yfirborgun 20%.

	Kr.	Breyting
Laun skv. kaup-taxta kjarasamnings	89.973	
Yfirborgun 20%	17.995	
Samtals	107.968	
Almenn hækkun	4.211	
Laun eftir hækkun	112.178	3,9%
Þar af nýr kaup-taxti	109.974	20.001
Þar af ný yfirborgun 2%	2.204	-15.790

Bókun 2000 um kynningar sem starfsmönnum er gert að sækja.

Sé starfsmönnum gert að sækja kynningar utan reglulegs vinnutíma skal taka tillit til þess þegar kjör þeirra eru ákveðin.

Bókun 1995 um lyfjatækninema.

Aðilar eru sammála um að lyfjatækninemar skuli taka laun skv. launasamningum almenns afgreiðslufólks.

Sérkjarasamningur vegna starfsfólks í söluturnum og söluskálum milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna og Samtaka atvinnulífsins

Samningur þessi er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma og gildir aðalkjarasamningur í öllum öðrum atriðum en þeim sem hér greinir:

1. gr. Gildissvið.

Samningur þessi gildir á sölustöðum með takmarkað vöruúrval og nær því hvorki til almennra matvöruverslana né sölustaða þar sem einhvern hluta dagsins er um sjálfsafgreiðslu að ræða.

2. gr. Laun.

Um laun fer skv. gr. 1.1.1. í aðalkjarasamningi.

Mánaðarlaun afgreiðslufólks í söluturnum:

Gildir frá 1. maí 2000

	Mán.Laun	Dagvinna	Yfirvinna	33% ál.	45% ál.
16 ára ungm.	66.648	392,05	692,14	521,42	568,47
17 ára ungm.	70.350	413,83	730,59	550,39	600,05
Byrjunarl 18 ára	74.053	435,61	769,04	579,36	631,63
E. 1 ár í starfsgr	77.756	457,39	807,50	608,33	663,21
E. 3 ár í starfsgr	78.706	462,98	817,36	615,76	671,32
E. 5 ár í starfsgr	80.396	472,92	834,91	628,98	685,73
E. 7 ár í s. fyrirt.	81.612	480,07	847,54	638,49	696,10

Gildir frá 1. janúar 2001

	Mán.Laun	Dagvinna	Yfirvinna	33% ál.	45% ál.
16 ára ungm.	70.980	417,53	737,13	555,32	605,42
17 ára ungm.	74.924	440,73	778,08	586,17	639,05
Byrjunarl 18 ára	78.867	463,92	819,03	617,02	672,69
E. 1 ár í starfsgr	82.810	487,12	859,98	647,87	706,32
E. 3 ár í starfsgr	83.790	492,88	870,16	655,53	714,68
E. 5 ár í starfsgr	85.256	501,51	885,38	667,00	727,18
E. 7 ár í s. fyrirt.	86.302	507,66	896,25	675,19	736,11

Gildir frá 1. janúar 2002

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	33% ál.	45% ál.
16 ára ungm.	75.594	444,67	785,04	591,41	644,77
17 ára ungm.	79.793	469,37	828,65	624,27	680,59
Byrjunarl 18 ára	83.993	494,08	872,27	657,12	716,41
E. 1 ár í starfsgr	88.192	518,78	915,87	689,97	752,23
E. 3 ár í starfsgr	89.205	524,74	926,39	697,90	760,87
E. 5 ár í starfsgr	90.460	532,12	939,43	707,72	771,57
E. 7 ár í s. fyrirt.	91.348	537,34	948,65	714,66	779,14

Gildir frá 1. janúar 2003

(Samkvæmt samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirvinna	33% ál.	45% ál.
16 ára ungm.	81.702	480,60	848,47	639,20	696,87
17 ára ungm.	86.241	507,30	895,61	674,71	735,58
Byrjunarl 18 ára	90.780	534,00	942,75	710,22	774,30
E. 1 ár í starfsgr	93.858	552,11	974,71	734,30	800,55
E. 3 ár í starfsgr	94.935	558,44	985,90	742,73	809,74
E. 5 ár í starfsgr	96.116	565,39	998,16	751,97	819,81
E. 7 ár í s. fyrirt.	96.860	569,76	1.005,89	757,79	826,16

3. gr. Vinnuvaktir.

Í vaktavinnu skal miðað við 40 klst. (39½ klst. á viku frá 1. október 2000) vinnu á viku að meðaltali. Fyrir vinnu umfram það greiðist yfirvinnukaup.

4. gr. Vaktaálag.

Þeir sem vinna á reglubundnum skiptivöktum skulu fá 33% álag á þann hluta launa, sem greiddur er fyrir unnin störf á tímabilinu frá kl. 18:00 til 24:00 mánudaga til föstudaga. Fyrir vinnu á laugardögum, sunnudögum og almennum frídögum, sem falla á mánudaga til föstudaga, skal greiða 45% álag. Fyrir vinnu á stórhátíðisdögum skal greiða 90% álag.

4.1. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum.

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir helgi- og tyllidaga sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafríðögunum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafrí.

Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu pr. frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

5. gr. Matar- og kaffitímar.

Starfsfólk sem tekur laun eftir samningi þessum hefur ekki sérstaka matar- og kaffitíma. Starfsfólki er þó heimilt að neyta matar og kaffis við vinnu sína á vaktinni, ef því verður við komið starfans vegna. Vegna framangreindrar takmörkunar á neysluhléum og vegna vaktaskipta greiðast 5 mínútur aukalega í yfirvinnu fyrir hverja unna klst.

6. gr. Frídagar.

Veita skal minnst einn frídag í viku, þannig að næturfrí komi jafnan fyrir og eftir frídaginn eða eigi minna en 36 klst. samfellt.

7. gr. Óreglubundin vinna.

Starfsfólki, sem ekki vinnur reglubundnar skiptivaktir, skal greitt dagvinnukaup og yfirvinnukaup skv. aðalkjarasamningi.

8. gr. Upptaka og slit vakta.

Upptaka og slit vakta skal tilkynnt með 30 daga fyrirvara. Skulu vaktir standa minnst 4 vikur.

Sérkjarasamningur vegna starfsfólks í gestamóttöku milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna og Samtaka atvinnulífsins

Gildissvið.

Sérkjarasamningur þessi er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma og gildir aðalkjarasamningur í öllum öðrum atriðum en þeim sem hér greinir:

1. gr. Laun.

Laun starfsfólks í gestamóttöku

Gildir frá 1. maí 2000

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirv.	33% ál.	45% ál.
Byrjunarl 18 ára	90.284	531,08	937,60	706,34	770,07
E. 6 mán í starfsgr.	92.999	547,05	965,79	727,58	793,23
E. 1 ár í starfsgr.	95.895	564,09	995,87	750,24	817,93
E. 3 ár í starfsgr.	98.799	581,17	1.026,03	772,96	842,70
E. 5 ár í s. fyrirt.	102.223	601,31	1.061,59	799,74	871,90

Gildir frá 1. janúar 2001

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirv.	33% ál.	45% ál.
Byrjunarl 18 ára	93.154	547,96	967,40	728,79	794,55
E. 6 mán í starfsgr	95.789	563,46	994,77	749,41	817,02
E. 1 ár í starfsgr.	98.772	581,01	1.025,75	772,75	842,47
E. 3 ár í starfsgr.	101.763	598,61	1.056,81	796,15	867,98
E. 5 ár í s. fyrirt.	105.290	619,35	1.093,44	823,74	898,06

Gildir frá 1. janúar 2002

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirv.	33% ál.	45% ál.
Byrjunarl 18 ára	96.612	568,31	1.003,31	755,85	824,04
E. 6 mán í starfsgr	98.713	580,66	1.025,13	772,28	841,96
E. 1 ár í starfsgr.	101.735	598,44	1.056,52	795,93	867,74
E. 3 ár í starfsgr.	104.816	616,56	1.088,51	820,03	894,02
E. 5 ár í s. fyrirt.	108.448	637,93	1.126,23	848,45	925,00

Gildir frá 1. janúar 2003

(Samkvæmt samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

	Mán.laun	Dagvinna	Yfirv.	33% ál.	45% ál.
Byrjunarl 18 ára	100.729	592,53	1.046,07	788,06	859,16
E. 6 mán í starfsgr	102.400	602,35	1.063,42	801,13	873,41
E. 1 ár í starfsgr.	105.206	618,86	1.092,57	823,08	897,35
E. 3 ár í starfsgr.	108.392	637,60	1.125,65	848,01	924,52
E. 5 ár í s. fyrirt.	112.149	659,70	1.164,67	877,40	956,56

Í framangreindum launataxta eru innifaldar greiðslur vegna nauðsynlegra samskipta á vaktaskiptum, undirbúnings og frágangs. Miðað er við að slíkur tími sé allt að 30 mínútur á hverri vakt og er greiðsla fyrir þann tíma innifalin í launataxta og myndar grunn fyrir yfirvinnu. Sérstök greiðsla vaktaskiptagjalds fellur því niður. Þá hefur launataxti þessi verið færður nær greiddu kaupi í starfsgreininni, sbr. 6. gr., og bókun með samningi þessum.

Starfsþjálfunarnemar í verklegri þjálfun í gestamóttökunámi eiga rétt á launum sem nema 60% af byrjunarlaunum.

2. gr. Vinnutími.

2.1. Dagvinna.

Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 40 klst. (39,5 klst. (36 klst. og 35 mín. virkar vinnustundir) frá 1. október 2000) á viku hverri eða hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra frídaga, sem taldir eru í gr. 2.2.4. - 2.2.5. í aðalkjarasamningi, er í vikunni.

Dagvinnutímabil er frá kl. 08:00 til 17:00 mánudaga til föstudaga, en heimilt er að hefja dagvinnu fyrr, ef vinnuveitandi og starfsfólk kemur sér saman um það. Þó skal dagvinna hvers starfsmanns ávallt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00.

Reglubundið hlutastarf.

Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Tilfallandi vinna.

Starfsfólk sem kallað er tilfallandi til vinnu (hefur ekki vinnuskyldu) fær greitt tímakaup, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

2.2. Yfirvinna.

Yfirvinna hefst að lokinni dagvinnu, þ.e. eftir 8 klst. (7 klst. og 54 mín. (7 klst. og 19 mín. virkum vinnustundum) frá 1. október 2000) á tímabilinu kl. 07:00 til 17:00, mánudaga til föstudaga.

Ef unnið er í matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili, greiðist það með yfirvinnukaupi.

3. gr. Vaktavinna.

3.1. Vaktir

Heimilt er að láta vinnu á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum 5 daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00 til 08:00, skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst.

Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en fjórar klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.

Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun. Vinna hlutastarfsmanna umfram starfshlutfall greiðist með tímakaupi, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðar kaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Vaktaskrá.

Vaktir skulu ákveðnar að jafnaði fyrir fjórar vikur í senn. Skal vaktaskrá hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni viku áður en vinna eftir henni hefst. Við gerð vaktaskrár skal þess gætt, eins og kostur er, að vinna á álagstímum skiptist sem jafnast milli starfsfólks. Vinnuskipan hvers starfsmanns skal ákveðin í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undangenginni uppsögn eða með samkomulagi.

3.2. Álag á dagvinnukaup.

Álag á dagvinnukaup greiðist á þann hluta 40 stunda (39,5 stunda frá 1. október 2000) vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan tímabilsins kl. 08:00 - 17:00 mánudaga til föstudaga á eftirfarandi hátt:

33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - 24:00 mánudaga til föstudaga.

45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - 08:00 alla daga svo og um helgar.

Álag á helgidögum.

Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu og annan jóladag greiðist með 45% álagi.

Álag á stórhátíðardögum.

Vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, frídag verslunarmanna, aðfangadag eftir kl. 12:00, jóladag og gamlársdag eftir kl. 12:00 greiðist með 90% álagi.

Yfirvinnukaup.

Fyrir vinnu umfram 40 stundir (39,5 stundir (38 stundir fyrir vinnu á tímabilinu kl. 17:00 - 08:00) frá 1. október 2000) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

Neysluhlé.

Neysluhlé skulu vera sem svarar 5 mínútur fyrir hvern unninn klukkutíma og skiptast eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnanda. Neysluhlé skulu jafnan miðast við að vera 15 mínútur samfellt. Vinna í neysluhléum greiðist með yfirvinnukaupi eða styttri vinnutíma samsvarandi. Starfsmenn sem vinna a.m.k. 8 klst. vaktir eiga auk þess rétt á ½ klst. matarhléi. Ef matartími er að jafnaði tekinn á fyrirfram ákveðnum tíma telst hann ekki til vinnutíma.

3.3. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum.

Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf (96 vinnuskyldustundir m.v. fullt starf), fyrir helgi- og tyllidaga skv. gr. 2.2. í aðalsamningi, sem falla á mánudaga til föstudaga.

Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjölda frá aukafrídögunum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktarfrí. Tilkynna skal um slíkar breytingar á vaktskrá með mánaðar fyrirvara.

Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.

Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái vetrarfrídaga sem fallið hafa á starfstímabilið gerða upp við starfslok.

4. gr. Ferðir til og frá vinnustað.

Ferðir til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu (Reykjavík – Kópavogur – Garðabær – Hafnarfjörður – Seltjarnarnes og Mosfellsbær), á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðist af vinnuveitanda. Sama regla gildir á öðrum þéttbýlisstöðum þar sem almenningsvagnar ganga frá morgni til kvölds alla daga vikunnar. Greiðslan jafngildir tveimur og hálfu startgjaldi leigubifreiða. Þó er vinnuveitanda heimilt að flytja starfsfólk sitt á eigin kostnað, ef hann óskar þess.

5. gr. Vinnufatnaður.

Einkennisfatnaður telst vera buxur eða pils, jakki eða vesti, tvennar blússur, skyrtur og skór. Úthlutun skal vera árlega, í fyrsta sinn ekki síðar en eftir fjögurra mánaða starf. Einkennisfatnaður er eign vinnuveitanda.

6. gr. Fæði.

Kaupi starfsfólk fæði að nokkru eða öllu leyti á vinnustað skal það greiða það mánaðarlega af kaupum sínu. Matmálstímar, sem falla inn í vinnutíma, reiknast hálf fæði. Upphæð þessi er kr. 3.514 þann 1. maí 2000 miðað við neysluvísitölu 198,4.

7. gr. Nýr kauptaxti – taxti nær greiddu kaupum.

Nýr launataxti á ekki sjálfkrafa að leiða til hækkunar umfram almenna launahækkun skv. aðalsamningi. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum í engum tilvikum leiða til minni launahækkunar en sem nemur launahækkun skv. aðalsamningi. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytinguna.

Bókun 2000 um breytingu á launataxta.

Sérkjarasamningur þessi miðar að því að færa launataxta nær greiddu kaupi án hækkunar á launum sem hærri eru en nýi launataxtinn. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera 3,9%. Við mat á því hvort breyting launataxtans gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir reglubundna vinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði.

Á móti taxtahækkun lækka ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur. Með því er m.a. átt við yfirborgunir í formi prósentu- eða krónutöluálags á taxta.

Ef ráðningarkjör starfsmanns eru þannig að hann taki laun skv. herra starfsaldursþrepi en hann á tilkall til skv. kjarasamningi endurraðast hann í launataxtann miðað við raunverulegan starfsaldur.

Telja ber saman heildargreiðslur fyrir fullt starf og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi taxtinn hækka þær um 3,9%. Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmum:

Dæmi 1:

Laun skv. 5 ára taxta, kr. 84.081, föst yfirborgun 15.000 kr. á mánuði.

	Kr.	Breyting
Laun skv. kaup-taxta kjarasamnings	84.081	
Vaktaskiptagjald	6.306	
Föst yfirborgun	15.000	
Samtals	105.387	
Almenn hækkun	4.110	
Laun eftir hækkun	109.497	3,9%
Þar af nýr kaup-taxti	102.223	18.142
Þar af ný yfirborgun	7.274	-7.726

Dæmi 2:

Laun skv. 5 ára taxta, kr. 84.081, yfirborgun 15%.

	Kr.	Breyting
Laun skv. kaup-taxta kjarasamnings	84.081	
Vaktaskiptagjald	6.306	
Yfirborgun 15%	12.612	
Samtals	102.999	
Almenn hækkun	4.017	
Laun eftir hækkun	107.016	3,9%
Þar af nýr kaup-taxti	102.223	18.142
Þar af ný yfirborgun 5%	4.793	-7.819

Sérkjarasamningur vegna starfsfólks í kvikmyndahúsum milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna og Samtaka atvinnulífsins

1.gr. Gildissvið.

Sérkjarasamningur þessi gildir gagnvart starfsfólki í miða- og sælgætissölu og sætavísum í kvikmyndahúsum. Samningurinn er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma.

2.gr. Jafnaðartímakaup.

Jafnaðartímakaup verður eftirfarandi frá og með gildistöku þessa samnings.

Gildir frá 1. maí 2000

Almennir starfsmenn	Dagvinna	Jafnaðark.	Yfirvinna	Stórh.
16 ára ungmenni	392,04	545,00	692,13	916,41
17 ára ungmenni	413,82	575,00	730,58	967,31
Byrjunarlaun 18 ára	435,61	605,00	769,04	1.018,22
Eftir 1 ár í starfsgrein	457,39	630,00	807,50	1.069,14
Eftir 3 ár í starfsgrein	462,98	663,00	817,36	1.082,20
Eftir 5 ár í starfsgrein	472,92	713,00	834,91	1.105,44
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	480,07	779,00	847,54	1.122,16

Vaktstjórar	Dagvinna	Jafnaðark.	Yfirvinna	Stórh.
Byrjunarlaun	500,95	696,00	884,40	1.170,97
Eftir 1 ár í starfsgrein	525,99	724,00	928,60	1.229,50
Eftir 3 ár í starfsgrein	532,42	763,00	939,96	1.244,53
Eftir 5 ár í starfsgrein	543,85	820,00	960,14	1.271,25
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	552,08	896,00	974,67	1.290,49

Gildir frá 1. janúar 2001

Almennir starfsmenn	Dagvinna	Jafnaðark.	Yfirvinna	Stórh.
16 ára ungmenni	417,52	561,00	737,13	975,95
17 ára ungmenni	440,73	592,00	778,08	1.030,21
Byrjunarlaun 18 ára	463,92	623,00	819,03	1.084,41
Eftir 1 ár í starfsgrein	487,12	649,00	859,98	1.138,64
Eftir 3 ár í starfsgrein	492,88	683,00	870,16	1.152,11
Eftir 5 ár í starfsgrein	501,51	735,00	885,38	1.172,28
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	507,66	803,00	896,25	1.186,66

Vaktstjórar	Dagvinna	Jafnaðark.	Yfirvinna	Stórh.
Byrjunarlaun	533,51	716,00	941,89	1.247,08
Eftir 1 ár í starfsgrein	560,19	746,00	988,99	1.309,44
Eftir 3 ár í starfsgrein	566,81	785,00	1.000,67	1.324,92
Eftir 5 ár í starfsgrein	576,74	845,00	1.018,21	1.348,13
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	583,81	923,00	1.030,69	1.364,66

Gildir frá 1. janúar 2002

Almennir starfsmenn	Dagvinna	Jafnaðark.	Yfirvinna	Stórh.
16 ára ungmenni	444,67	578,00	785,04	1.039,42
17 ára ungmenni	469,37	610,00	828,65	1.097,15
Byrjunarlaun 18 ára	494,08	642,00	872,27	1.154,91
Eftir 1 ár í starfsgrein	518,78	668,00	915,87	1.212,65
Eftir 3 ár í starfsgrein	524,74	703,00	926,39	1.226,58
Eftir 5 ár í starfsgrein	532,12	757,00	939,43	1.243,83
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	537,34	827,00	948,65	1.256,03

Vaktstjórar	Dagvinna	Jafnaðark.	Yfirvinna	Stórh.
Byrjunarlaun	568,19	739,00	1.003,11	1.328,14
Eftir 1 ár í starfsgrein	596,60	768,00	1.053,27	1.394,55
Eftir 3 ár í starfsgrein	603,45	809,00	1.065,36	1.410,56
Eftir 5 ár í starfsgrein	611,94	870,00	1.080,35	1.430,41
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	617,94	951,00	1.090,94	1.444,43

Gildir frá 1. janúar 2003

(Samkvæmt samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Almennir starfsmenn	Dagvinna	Jafnaðark.	Yfirvinna	Stórh.
16 ára ungmenni	480,59	605,41	848,47	1.123,39
17 ára ungmenni	507,30	638,54	895,61	1.185,82
Byrjunarlaun 18 ára	534,00	672,68	942,75	1.248,22
Eftir 1 ár í starfsgrein	552,11	699,79	974,72	1.290,56
Eftir 3 ár í starfsgrein	558,44	735,93	985,91	1.305,36
Eftir 5 ár í starfsgrein	565,39	792,16	998,17	1.321,61
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	569,76	864,44	1.005,88	1.331,81

Vaktstjórar	Dagvinna	Jafnaðark.	Yfirvinna	Stórh.
Byrjunarlaun	614,10	774,08	1.084,16	1.435,45
Eftir 1 ár í starfsgrein	634,93	805,21	1.120,94	1.484,15
Eftir 3 ár í starfsgrein	642,21	846,37	1.133,79	1.501,16
Eftir 5 ár í starfsgrein	650,20	910,63	1.147,90	1.519,84
Eftir 7 ár í sama fyrirtæki	655,22	993,96	1.156,76	1.531,58

Á sérstökum frídögum skal greiða yfirvinnukaup og á stórhátíðum stórhátíðakaup skv. aðalkjarasamningi.

3.gr. Forsendur jafnaðartímakaups.

Desember- og orlofsuppbætur eru innifaldar í tímakaupi skv. 1. gr. og greiðast því ekki sérstaklega. Þá byggir jafnaðartímakaupið á þeirri forsendu að vinnutími sé frá kl. 15:30 til 01:00 mánudaga til fimmtudaga, kl. 15:30 til 02:00 á föstudögum og aðfaranótt laugardags, kl. 13:00 til 02:30 á laugardögum og aðfaranótt sunnudags og kl. 13:00 til 01:00 á sunnudögum og aðfaranótt mánudags.

4.gr. Neysluhlé.

Neysluhlé skulu vera sem samsvarar 5 mínútum fyrir hverja unna klst. Hagi atvik því þannig að starfsmenn komist ekki í neysluhlé skulu þau greidd.

Sérkjarasamningur milli Samtaka atvinnulífsins vegna Baugs hf. og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna

1. gr. Gildissvið.

Sérkjarasamningur þessi er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma að því undanskildu að hann tekur gildi þann 15. maí 2000. Samningurinn gildir gagnvart starfsmönnum við afgreiðslu- og lagerstörf í öllum verslunarrekstri Baugs hf. Um önnur atriði sem ekki eru tilgreind í samningi þessum gildir aðalkjarasamningur aðila.

2. gr. Markmið.

Samningur þessi miðar að því að færa hluta yfirvinnuálags í áföngum inn í dagvinnugrunn.

3. gr. Laun.

Kafli 1.1.1. verði þannig:

1.1.1. **Laun afgreiðslu- og lagerfólks.** Sjá einnig launatöflur bls. 84-87.

	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	74.356	79.437	84.864	92.204
Eftir 6 mán.	79.346	85.807	92.772	101.241
Eftir 1 ár	80.316	86.822	93.837	102.405
Eftir 2 ár	83.168	90.457	98.378	108.862
Eftir 5 ár	84.638	91.965	99.948	110.676

(með breytingum samkv. samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu. Starfsaldur miðast við starf hjá samstæðunni.

Fjórða og fimmta málsgrein greinar 1.5. í aðalkjarasamningi „Við mat á starfsaldri ... tveggja ára starfsreynsla“ eiga þar af leiðandi ekki við.

Verslunarfræðingar sem lokið hafa a.m.k. fjögurra anna námi á verslunarbraut í Borgarholtsskóla, eða sambærilegu námi sem samningsaðilar eru sammála um, eiga þó rétt á að byrja í sex mánaða aldursþrepi. Sama rétt á starfsmaður með minnst tveggja ára starfsreynslu í starfsgreininni.

Allir starfsmenn eiga rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

Laun starfsmanna skulu endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttis laga við launaákvæðanir.

Við grein 1.2.1. bætist:

Laun starfsmanna sem taka hærri laun en skv. samningi þessum skulu, til viðbótar almennum hækkunum, hækka skv. meðfylgjandi töflu.

Viðbótarhækkanir yfirvinnuálags	mánaðarlauna	vegna	lækkunar	
	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	2,0%	1,6%	1,6%	2,6%

4. gr. Um yfirvinnu.

Í stað greinar 1.8 í aðalkjarasamningi komi eftirfarandi:

1.8. Yfirvinnuálag.

Öll yfirvinna greiðist frá 15. maí 2000 með tímakaupi sem nemur 0,992% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta hlutfall verður 0,956% frá 1. janúar 2001, 0,921% frá 1. janúar 2002 og 0,862% frá 1. janúar 2003.

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum greiðist frá 15. maí 2000 með tímakaupi sem nemur 1,314% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta hlutfall verður 1,268% frá 1. janúar 2001, 1,222% frá 1. janúar 2002 og 1,146% frá 1. janúar 2003.

5. gr. Gildissvið.

Samningur þessi skal borinn undir alla starfsmenn Baugs hf. sem samningurinn tekur til.

Sérákvæði vegna verslana sem reknar eru undir nafninu 10-11

1. gr. Gildissvið.

Samningur þessi gildir fyrir verslanir undir nafninu 10-11 með afgreiðslutíma á bilinu frá kl. 10:00 til kl. 23:00. Starfsmenn í þessum verslunum vinna í vinnulotum sem lengst geta náð yfir allan afgreiðslutímamann.

2. gr. Launataxtar.

Launataxtar skulu vera eins og hér segir frá og með gildistöku sammingsins. Laun fyrir 170 stunda vinnu á mánuði sem unnin er a.m.k. 35% í dagvinnu (kl. 09:00-18:00). Sjá einnig launatöflur bls. 84-87.

Almennt afgreiðslufólk

Mánaðarlaun	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	106.767	113.707	121.098	130.881
Eftir 6 mánuði	114.749	122.208	130.152	138.513
Eftir 1 ár	124.726	132.833	141.467	150.555
Eftir 2 ár	131.714	140.276	149.394	158.990

Jafnaðartímakaup	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	628	669	712	769,89
Eftir 6 mánuði	675	719	766	814,78
Eftir 1 ár	734	781	832	885,62
Eftir 2 ár	775	825	879	935,24

Verslunarfræðingar

Mánaðarlaun	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	117.444	125.077	133.207	143.970
Eftir 6 mánuði	126.224	134.429	143.167	152.364
Eftir 1 ár	137.199	146.117	155.614	165.611
Eftir 2 ár	144.887	154.304	164.334	174.891

Jafnaðartímakaup	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	691	736	784	847
Eftir 6 mánuði	742	791	842	897
Eftir 1 ár	807	860	915	974
Eftir 2 ár	852	908	967	1.029

(með breytingum samkv. samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Starfsaldur miðast við starf hjá 10-11. Vaktstjórar skulu taka laun skv. næsta starfsaldursþrepi í launataxta.

Starfsmenn í aukastörfum skulu taka laun skv. næsta starfsaldursþrepi í launataxta.

Greiða skal aukalega kr. 283 á hvern unninn tíma fyrir vinnu um nætur frá kl. 00:00 til 08:00. Ákvæðið gildir ekki um reglubundin störf við áfyllingu.

Á sérstökum frídögum skal greiða aukalega kr. 283 á hvern unninn tíma. Á stórhátíðum skal greiða 1,375% af mánaðarlaunataxta.

Sérákvæði vegna verslana sem reknar eru undir nafninu Bónus

1. gr.

Launaliður samnings þessa miðast við afgreiðslutíma mánudaga til fimmtudaga frá kl. 12:00 til 18:30, á föstudögum til kl. 20:00 og á laugardögum frá kl. 10:00 til 16:00. Í undantekningartilvikum getur verið um opnun á sunnudögum að ræða og er þá miðað við að meginhluti vinnunnar sé unninn af afleysingafólki.

2. gr. Launataxtar.

Frá og með gildistöku samnings verða launataxtar eftirfarandi. Sjá einnig launatöflur bls. 84-87:

Almennt afgreiðslufólk	2000	2001	2002	2003
Grunnlaun	88.119	93.847	99.947	108.022
Eftir 6 mánaða starf hjá fyrirtækinu	92.469	98.479	104.880	111.618
Eftir 12 mánaða starf hjá fyrirtækinu	93.762	99.857	106.347	113.179
Eftir 2ja ára starf hjá fyrirtækinu	100.790	107.341	114.319	121.663
Eftir 5 ára starf hjá fyrirtækinu	104.812	110.836	117.317	124.395

Verslunarfræðingar	2000	2001	2002	2003
Grunnlaun	94.207	100.331	106.852	115.485
Eftir 6 mánaða starf hjá fyrirtækinu	101.744	108.357	115.400	122.813
Eftir 2ja ára starf hjá fyrirtækinu	111.918	119.192	126.940	135.094
Eftir 5 ára starf hjá fyrirtækinu	116.383	123.071	130.268	138.127

(með breytingum samkv. samingi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Réttur til starfsaldurspreps miðast við að starfsmaður hafi uppfyllt kröfur skv. frammistöðumatí sem samningsaðilar eru sammála um. Frammistöðumat fer fram mánaðarlega. Til að standast frammistöðumat skal starfsmaður ná 75% árangri næstu þrjá mánuði á undan eða þrjá mánuði samfellt.

3. gr. Ábyrgðarmaður sjóðsvéla.

Í verslun þar sem skipaður er sérstakur ábyrgðarmaður sjóðsvéla skal viðkomandi fá eingreiðslu kr. 7.840 á mánuði. Ábyrgðarmaður sjóðsvéla annast stjórn, skiptimynt og þjálfun starfsmanna. Fjárhæð breytist í samræmi við almennar hækkanir launa.

4. gr. Ábataskiptakerfi.

Stefnt skal að upptöku ábataskiptakerfis með það að markmiði að skapa forsendur fyrir bættum kjörum starfsfólks með aukinni framleiðni. Við það skal miðað að skilgreindur ávinningur skiptist milli starfsmanna og fyrirtækis eftir skýrum forsendum. Nánari útfærsla skal liggja fyrir svo fljótt sem kostur er.

5. gr. Dagvinnutímabil.

Dagvinnutímabil er frá kl. 08:00 til 20:00 alla virka daga. Hámark dagvinnustunda eru 8 stundir. Eftir þann tíma greiðist yfirvinna þó á dagvinnutímabili sé.

6. gr. Kvöldmatartími.

Matartími á kvöldin er milli kl. 20:00 til 21:00.

7. gr. Yfirvinnuálag.

Yfirvinna greiðist með 40% álagi á dagvinnu. Vinna á stórhátíðardögum greiðist með 80% álagi á dagvinnu.

8. gr. Frídagur verslunarmanna.

Frídagur verslunarmanna telst til stórhátíðardaga.

9. gr. Frammistöðumat og starfsreynsla.

Þeir sem lokið hafa námi á verslunarbraut í Borgarholtsskóla eða sambærilegu námi sem samningsaðilar eru sammála um, sem tekur a.m.k. fjórar annir og fjóra mánuði í starfsnámi, teljast verslunarfræðingar samkvæmt kjarasamningi þessum.

Sá sem hefur 3ja ára starfsreynslu í starfsgreininni skal eftir 3ja mánaða starf og eftir að hafa staðist frammistöðumat fá greidd laun m.v. 6 mánaða starf.

Frammistöðumat liggur fyrir og er samkomulag um túlkun og framkvæmd þess.

Sérkjarasamningur milli Samtaka atvinnulífsins vegna Kaupáss hf. og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenzkra verzlunarmanna

1. gr. Gildissvið.

Sérkjarasamningur þessi er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma að því undanskildu að hann tekur gildi þann 15. maí 2000. Samningurinn gildir gagnvart starfsmönnum við afgreiðslu- og lagerstörf í öllum verslunarrekstri Kaupáss hf. Um önnur atriði sem ekki eru tilgreind í samningi þessum gildir aðalkjarasamningur aðila.

2. gr. Markmið.

Samningur þessi miðar að því að færa hluta yfirvinnuálags í áföngum inn í dagvinnugrunn.

3. gr. Laun.

Kafli 1.1.1. verði þannig:

1.1.1. Laun afgreiðslu- og lagerfólks. Sjá einnig launatöflur bls. 84-87.

	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	74.356	79.437	84.864	92.204
Eftir 6 mán.	79.346	85.807	92.772	101.241
Eftir 1 ár	80.316	86.822	93.837	102.405
Eftir 2 ár	83.168	90.457	98.378	108.862
Eftir 5 ár	84.638	91.965	99.948	110.676

(með breytingum samkv. samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu. Starfsaldur miðast við starf hjá fyrirtækinu.

Fjórða og fimmta málsgrein greinar 1.5. í aðalkjarasamningi „Við mat á starfsaldri ... tveggja ára starfsreynsla“ eiga þar af leiðandi ekki við.

Verslunarfræðingar sem lokið hafa a.m.k. fjögurra anna námi á verslunarbraut í Borgarholtsskóla, eða sambærilegu námi sem samningsaðilar eru sammála um, eiga þó rétt á að byrja í sex mánaða aldursþrepi. Sama rétt á starfsmaður með minnst tveggja ára starfsreynslu í starfsgreininni.

Allir starfsmenn eiga rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

Laun starfsmanna skulu endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvæðanir.

Við grein 1.2.1. bætist:

Laun starfsmanna sem taka hærri laun en skv. samningi þessum skulu, til viðbótar almennum hækkunum, hækka skv. meðfylgjandi töflu:

Viðbótarhækkunir yfirvinnuálags	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	2,0%	1,6%	1,6%	2,6%

4. gr. Yfirvinna.

Í stað greinar 1.8. í aðalkjarasamningi komi eftirfarandi:

1.8. Yfirvinnuálag.

Öll yfirvinna greiðist frá 15. maí 2000 með tímakaupi sem nemur 0,992% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta hlutfall verður 0,956% frá 1. janúar 2001, 0,921% frá 1. janúar 2002 og 0,862% frá 1. janúar 2003.

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum greiðist frá 15. maí 2000 með tímakaupi sem nemur 1,314% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta hlutfall verður 1,268% frá 1. janúar 2001, 1,222% frá 1. janúar 2002 og 1,146% frá 1. janúar 2003.

5. gr.

Samningur þessi skal borinn undir alla starfsmenn Kaupáss hf. sem samningurinn tekur til.

Bókun 2000 um launataxta.

Frá og með gildistöku samnings þessa munu þeir starfsmenn sem þegið hafa laun skv. launataxta „Deildarstjóri í verslunum“ í aðalkjarasamningi, án þess að uppfylla skilgreiningu kjarasamningsins um verksvið, taka laun skv. launakerfi þessa sérkjarasamnings. Þar til viðbótar munu þeir fá launaauka sem nemur kr. 3.700 á mánuði. Launauki þessi tekur almennum breytingum á samningstímanum.

Sérkjarasamningur milli Samtaka atvinnulífsins vegna Matbæjar hf. og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna

1. gr. Gildissvið.

Sérkjarasamningur þessi er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma að því undanskildu að hann tekur gildi þann 15. maí 2000. Samningurinn gildir gagnvart starfsmönnum við afgreiðslu- og lagerstörf í öllum verslunarrekstri Matbæjar hf. Um önnur atriði sem ekki eru tilgreind í samningi þessum gildir aðalkjarasamningur aðila.

2. gr. Markmið.

Samningur þessi miðar að því að færa hluta yfirvinnuálags í áföngum inn í dagvinnugrunn.

3. gr. Laun.

Kafli 1.1.1. verði þannig:

1.1.1. Laun afgreiðslu- og lagerfólks. Sjá einnig launatöflur bls. 84-87.

	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	74.356	79.437	84.864	92.204
Eftir 6 mán.	79.346	85.807	92.772	101.241
Eftir 1 ár	80.316	86.822	93.837	102.405
Eftir 2 ár	83.168	90.457	98.378	108.862
Eftir 5 ár	84.638	91.965	99.948	110.676

(með breytingum samkv. samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu. Starfsaldur miðast við starf hjá fyrirtækinu.

Fjórða og fimmta málsgrein greinar 1.5. í aðalkjarasamningi „Við mat á starfsaldri ... tveggja ára starfsreynsla“ eiga þar af leiðandi ekki við.

Verslunarfræðingar sem lokið hafa a.m.k. fjögurra anna námi á verslunarbraut í Borgarholtsskóla, eða sambærilegu námi sem samningsaðilar eru sammála um, eiga þó rétt á að byrja í sex mánaða aldursþrepi. Sama rétt á starfsmaður með minnst tveggja ára starfsreynslu í starfsgreininni.

Allir starfsmenn eiga rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

Laun starfsmanna skulu endurspegla vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttis laga við launaákvarðanir.

Við grein 1.2.1. bætist:

Laun starfsmanna sem taka hærri laun en skv. samningi þessum skulu, til viðbótar almennum hækkunum, hækka skv. meðfylgjandi töflu:

Viðbótarhækkunir yfirvinnuálags	mánaðarlauna	vegna	lækkunar	
	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	2,0%	1,6%	1,6%	2,6%

4. gr. Yfirvinna.

Í stað greinar 1.8. í aðalkjarasamningi komi eftirfarandi:

1.8. Yfirvinnuálag

Öll yfirvinna greiðist frá 15. maí 2000 með tímakaupi sem nemur 0,992% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta hlutfall verður 0,956% frá 1. janúar 2001, 0,921% frá 1. janúar 2002 og 0,862% frá 1. janúar 2003.

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum greiðist frá 15. maí 2000 með tímakaupi sem nemur 1,314% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta hlutfall verður 1,268% frá 1. janúar 2001, 1,222% frá 1. janúar 2002 og 1,146% frá 1. janúar 2003.

5. gr.

Samningur þessi skal borinn undir alla starfsmenn Matbæjar hf. sem samningurinn tekur til.

Bókun 2000 um launataxta.

Frá og með gildistöku samnings þessa munu þeir starfsmenn sem þegið hafa laun skv. launataxta „Deildarstjóri í verslunum“ í aðalkjarasamningi, án þess að uppfylla skilgreiningu kjarasamningsins um verksvið, taka laun skv. launakerfi þessa sérkjarasamnings. Þar til viðbótar munu þeir fá launaauka sem nemur kr. 3.700 á mánuði. Launauki þessi tekur almennum breytingum á samningstímanum.

Sérkjarasamningur milli Samtaka atvinnulífsins vegna Samkaupa hf. og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur og Landssambands íslenskra verzlunarmanna

1. gr. Gildissvið.

Sérkjarasamningur þessi er hluti aðalkjarasamnings aðila og hefur sama gildistíma að því undanskildu að hann tekur gildi þann 15. maí 2000. Samningurinn gildir gagnvart starfsmönnum við afgreiðslu- og lagerstörf í öllum verslunarrekstri Samkaupa hf. Um önnur atriði sem ekki eru tilgreind í samningi þessum gildir aðalkjarasamningur aðila.

2. gr. Markmið.

Samningur þessi miðar að því að færa hluta yfirvinnuálags í áföngum inn í dagvinnugrunn.

3. gr. Laun.

Kafli 1.1.1. verði þannig:

1.1.1. Laun afgreiðslu- og lagerfólks. Sjá einnig launatöflur bls. 84-87.

	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	74.356	79.437	84.864	92.204
Eftir 6 mán.	79.346	85.807	92.772	101.241
Eftir 1 ár	80.316	86.822	93.837	102.405
Eftir 2 ár	83.168	90.457	98.378	108.862
Eftir 5 ár	84.638	91.965	99.948	110.676

(með breytingum samkv. samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu. Starfsaldur miðast við starf hjá fyrirtækinu.

Fjórða og fimmta málsgrein greinar 1.5. í aðalkjarasamningi „Við mat á starfsaldri ... tveggja ára starfsreynsla“ eiga þar af leiðandi ekki við.

Verslunarfræðingar sem lokið hafa a.m.k. fjögurra anna námi á verslunarbraut í Borgarholtsskóla, eða sambærilegu námi sem samningsaðilar eru sammála um, eiga þó rétt á að byrja í sex mánaða aldursþrepi. Sama rétt á starfsmaður með minnst tveggja ára starfsreynslu í starfsgreininni.

Allir starfsmenn eiga rétt á viðtali við yfirmann einu sinni á ári um störf sín og hugsanlega breytingu á starfskjörum.

Laun starfsmanna skulu endurspeglar vinnuframlag, hæfni, menntun og færni viðkomandi starfsmanns svo og innihald starfsins og þá ábyrgð sem starfinu fylgir. Gæta skal ákvæða jafnréttislaga við launaákvarðanir.

Við grein 1.2.1. bætist:

Laun starfsmanna sem taka hærri laun en skv. samningi þessum skulu, til viðbótar almennum hækkunum, hækka skv. meðfylgjandi töflu:

Viðbótarhækkanir yfirvinnuálags	mánaðarlauna	vegna	lækkunar	
	2000	2001	2002	2003
Byrjunarlaun	2,0%	1,6%	1,6%	2,6%

4. gr. Yfirvinna.

Í stað greinar 1.8 í aðalkjarasamningi komi eftirfarandi:

1.8. Yfirvinnuálag.

Öll yfirvinna greiðist frá 15. maí 2000 með tímakaupi sem nemur 0,992% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta hlutfall verður 0,956% frá 1. janúar 2001, 0,921% frá 1. janúar 2002 og 0,862% frá 1. janúar 2003.

Öll vinna sem unnin er á stórhátíðum greiðist frá 15. maí 2000 með tímakaupi sem nemur 1,314% af mánaðarlaunum fyrir dagvinnu. Þetta hlutfall verður 1,268% frá 1. janúar 2001, 1,222% frá 1. janúar 2002 og 1,146% frá 1. janúar 2003.

5. gr.

Samningur þessi skal borinn undir alla starfsmenn Samkaupa hf. sem samningurinn tekur til.

Bókun 2000 um launataxta.

Frá og með gildistöku samnings þessa munu þeir starfsmenn sem þegið hafa laun skv. launataxta „Deildarstjóri í verslunum“ í aðalkjarasamningi, án þess að uppfylla skilgreiningu kjarasamningsins um verksvið, taka laun skv. launakerfi þessa sérkjarasamnings. Þar til viðbótar munu þeir fá launaauka sem nemur kr. 3.700 á mánuði. Launaauki þessi tekur almennum breytingum á samningstímanum.

Launatöflur starfsfólks í verslunum Baugs hf., Kaupáss hf., Matbæjar hf. og Samkaupa hf.

15. maí 2000

Baugur að hluta, Kaupás, Matbær og Samkaup

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	66.920	393,65	663,85	879,33
17 ára unglingar	70.638	415,52	700,73	928,19
Byrjunarlaun	74.356	437,39	737,61	977,04
Eftir 6 mán	79.346	466,74	787,11	1.042,61
Eftir 1 ár	80.316	472,45	796,73	1.055,35
Eftir 2 ár	83.168	489,22	825,03	1.092,83
Eftir 5 ár	84.638	497,87	839,61	1.112,14

1. janúar 2001

Baugur að hluta, Kaupás, Matbær og Samkaup

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	71.493	420,55	683,48	906,54
17 ára unglingar	75.465	443,91	721,45	956,90
Byrjunarlaun	79.437	467,28	759,42	1.007,26
Eftir 6 mán	85.807	504,75	820,31	1.088,03
Eftir 1 ár	86.822	510,72	830,02	1.100,90
Eftir 2 ár	90.457	532,10	864,77	1.146,99
Eftir 5 ár	91.965	540,97	879,19	1.166,12

1. janúar 2002

Baugur að hluta, Kaupás, Matbær og Samkaup

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	76.378	449,28	703,44	933,33
17 ára unglingar	80.621	474,24	742,52	985,19
Byrjunarlaun	84.864	499,20	781,60	1.037,04
Eftir 6 mán	92.772	545,72	854,43	1.133,67
Eftir 1 ár	93.837	551,98	864,24	1.146,69
Eftir 2 ár	98.378	578,69	906,06	1.202,18
Eftir 5 ár	99.948	587,93	920,52	1.221,36

1. janúar 2003

Baugur að hluta, Kaupás, Matbær og Samkaup

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	82.984	488,14	715,32	951,00
17 ára unglingar	87.594	515,26	755,06	1.003,83
Byrjunarlaun	92.204	542,38	794,80	1.056,66
Eftir 6 mán	101.241	595,54	872,70	1.160,23
Eftir 1 ár	102.405	602,38	882,73	1.173,56
Eftir 2 ár	108.862	640,36	938,39	1.247,56
Eftir 5 ár	110.676	651,03	954,03	1.268,35

15. maí 2000

Bónus, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	79.307	466,51	653,12	839,72
17 ára unglingar	83.713	492,43	689,40	886,37
Byrjunarlaun	88.119	518,35	725,69	933,02
Eftir 6 mán	92.469	543,94	761,51	979,08
Eftir 1 ár	93.762	551,54	772,16	992,77
Eftir 2 ár	100.790	592,88	830,04	1.067,19
Eftir 5 ár	104.812	616,54	863,16	1.109,77

1. janúar 2001

Bónus, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	84.462	496,84	695,57	894,31
17 ára unglingar	89.155	524,44	734,21	943,99
Byrjunarlaun	93.847	552,04	772,86	993,67
Eftir 6 mán	98.479	579,29	811,00	1.042,72
Eftir 1 ár	99.857	587,39	822,35	1.057,31
Eftir 2 ár	107.341	631,42	883,98	1.136,55
Eftir 5 ár	110.836	651,98	912,77	1.173,56

1. janúar 2002

Bónus, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	89.952	529,13	740,78	952,44
17 ára unglingar	94.950	558,53	781,94	1.005,35
Byrjunarlaun	99.947	587,92	823,09	1.058,26
Eftir 6 mán	104.880	616,94	863,72	1.110,49
Eftir 1 ár	106.347	625,57	875,80	1.126,03
Eftir 2 ár	114.319	672,46	941,45	1.210,44
Eftir 5 ár	117.317	690,10	966,14	1.242,18

1. janúar 2003

Bónus, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	97.220	571,88	800,64	1.029,39
17 ára unglingar	102.621	603,65	845,12	1.086,58
Byrjunarlaun	108.022	635,43	889,60	1.143,77
Eftir 6 mán	111.618	656,57	919,20	1.181,83
Eftir 1 ár	113.179	665,76	932,06	1.198,36
Eftir 2 ár	121.663	715,66	1.001,93	1.288,19
Eftir 5 ár	124.395	731,73	1.024,43	1.317,12

15. maí 2000

10-11, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Jafnaðarkaup	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	96.090	565,24	848,24	1.321,24
17 ára unglingar	101.429	596,64	879,64	1.394,64
Byrjunarlaun	106.767	628,04	911,04	1.468,05
Eftir 6 mán	114.749	674,99	957,99	1.577,80
Eftir 1 ár	124.726	733,68	1.016,68	1.714,98
Eftir 2 ár	131.714	774,79	1.057,79	1.811,07

1. janúar 2001

10-11, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Jafnaðarkaup	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	102.336	601,98	893,47	1.407,12
17 ára unglingar	108.022	635,42	926,91	1.485,30
Byrjunarlaun	113.707	668,86	960,35	1.563,47
Eftir 6 mán	122.208	718,87	1.010,36	1.680,36
Eftir 1 ár	132.833	781,37	1.072,86	1.826,45
Eftir 2 ár	140.276	825,15	1.116,64	1.928,80

1. janúar 2002

10-11, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Jafnaðarkaup	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	108.988	641,11	932,60	1.498,59
17 ára unglingar	115.043	676,72	968,21	1.581,84
Byrjunarlaun	121.098	712,34	1.003,83	1.665,10
Eftir 6 mán	130.152	765,60	1.057,09	1.789,59
Eftir 1 ár	141.467	832,16	1.123,65	1.945,17
Eftir 2 ár	149.394	878,79	1.170,28	2.054,17

1. janúar 2003

10-11, almennt afgreiðslufólk

	Mánaðarlaun	Jafnaðarkaup	Yfirvinna	Stórhátíðarág
16 ára unglingar	117.793	692,90	1.002,14	1.619,66
17 ára unglingar	124.337	731,40	1.040,64	1.709,64
Byrjunarlaun	130.881	769,89	1.079,13	1.799,62
Eftir 6 mán	138.513	814,78	1.124,02	1.904,55
Eftir 1 ár	150.555	885,62	1.194,86	2.070,13
Eftir 2 ár	158.990	935,24	1.244,48	2.186,12

Sérkjarasamningur milli Verzlunarmannafélags Reykjavíkur v/starfsmanna í farskrárdeild og á söluskrifstofum Flugleiða hf.

1. gr. Vetrarfrí.

Vetrarfrí er 12 almanaksdagar og hefst í upphafi vinnuvaktar og telst sem virkir dagar.

2. gr. Matartími.

Starfsfólk sem vinnur vaktir fram yfir kl. 19:30 fær 30 mínútna matarhlé á tímabilinu kl. 18:00 til 20:00. Komist starfsmaður ekki í mat vegna anna skal tvöfalt kaup greitt fyrir matarhlé.

3. gr. Stórhátíðarálag.

Öll yfirvinna sem unnin er á stórhátíðum greiðist með tímakaupi, sem nemur 1,375% af mánaðarlaunum. Stórhátíðarvinna telst vinna á nýársdag, föstudaginn langa, páskadag, hvítasunnudag, 17. júní, frídag verslunarmanna, jóladag og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársgdag.

4. gr. Laun.

Söluskrifstofa

	(1. maí '00) Mán. laun	(1. jan. '01) Mán. laun	(1. jan. '02) Mán. laun	(1. jan. '03) Mán. laun
Byrjunarlaun	94.401	98.744	103.286	108.432
Eftir 1 ár	96.987	101.449	106.115	111.403
Eftir 3 ár	98.695	103.235	107.984	113.364
Eftir 5 ár í s. fyrirt.	100.206	104.815	109.637	115.100

(með breytingum samkv. samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Farskrá/söluskrifstofa með IATA-UFTAA próf

	(1. maí '00) Mán. laun	(1. jan. '01) Mán. laun	(1. jan. '02) Mán. laun	(1. jan. '03) Mán. laun
Byrjunarlaun	97.894	102.397	107.107	112.444
Eftir 1 ár	100.576	105.202	110.042	115.524
Eftir 3 ár	102.347	107.055	111.979	117.558
Eftir 5 ár í s. fyrirt.	103.913	108.693	113.693	119.359

(með breytingum samkv. samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Framangreind laun miðast við 18 ára aldur hið minnsta og viðtæka tungumálakunnáttu, ásamt undirstöðuþekkingu í almennum skrifstofustörfum.

5. gr. Gildistími.

Samningur þessi hefur sama gildistíma og aðalsamningur aðila.

Bókun 1997

Starfsmenn sem hafa staðist eldri próf byggð á IATA-UFTAA staðli eiga tilkall til launa skv. launaflokki Farskrár/söluskrifstofa með IATA-UFTAA próf.

Launatafla vegna starfsmanna á tæknilager.

	1.5.2000	2001	2002	2003
Grundvallarlaun	80.224	83.914	87.774	92.148
Eftir 1 ár	81.421	85.166	89.084	93.523
Eftir 3 ár	85.411	89.340	93.450	98.106
Eftir 5 ár	89.214	93.318	97.611	102.474
Eftir 7 ár í s. fyrirt.	92.797	97.065	101.530	106.590

(með breytingum samkv. samningi ASÍ og SA 13. desember 2001)

Samkomulag VSÍ/VMS og ASÍ frá 10. apríl 1996 um skyldu vinnuveitanda að ganga frá skriflegum ráðningarsamningum eða skriflegri staðfestingu ráðningar við starfsmenn

Með tilvísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Vinnuveitendasamband Íslands/Vinnuálagssambandið og Alþýðusamband Íslands gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd efni tilskipunar um skyldu vinnuveitanda til að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrirkomulagi (91/533/EBE).

1. gr. Skrifleg staðfesting ráðningar.

Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klukkustundir á viku, skal eigi síðar en tveimur mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.

Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.

Ákvæði 1. og 2. mgr. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggi því til grundvallar.

Um ráðningarsamninga sjómanna fer skv. sjómannalögum.

2. gr. Upplýsingaskylda vinnuveitanda.

Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar skal a.m.k. eftirfarandi koma fram:

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

10. Lífeyrissjóðir.

11. Eftir atvikum tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

3. gr. Störf erlendis.

Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. 2. gr. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

4. gr. Sérákvæði varðandi fyrri ráðningar.

Óski starfsmaður sem ráðinn er fyrir gildistöku samkomulags þessa, skriflegrar staðfestingar ráðningar í samræmi við ákvæði þess, skal vinnuveitandi láta honum í té slíka staðfestingu innan tveggja mánaða frá því að beiðnin er fram komin.

5. gr. Gildistaka.

Samkomulag þetta gildir frá 1. maí 1996.

Samningur um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli ASÍ og VSÍ/VMS

Með tilvísun til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa Alþýðusamband Íslands, Vinnuveitendasamband Íslands og Vinnumálasambandið gert með sér eftirfarandi samning til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nefndarinnar, dags. 28. júní 1996.

Markmið samningsins er að setja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukið öryggi og heilsuvernd launafólks.

1. gr. Gildissvið.

Samningur þessi gildir um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma starfsmanna, árlegt orlof, hlé, hámarksvinnutíma á viku auk tiltekinna þátta í tengslum við nætur- og vaktavinnu og vinnumynstur.

Samningurinn nær til allra launamanna á samningssviði samningsaðila.

Samningurinn tekur þó ekki til starfa við flutninga á sjó og í lofti og fiskveiðar og aðra vinnu á sjó. Þá nær samningurinn ekki til þeirra sem starfa við flutninga á vegum og falla undir reglugerð um aksturs- og hvíldartíma ökumanna (nú nr. 136/1995) eða sambærilegar reglur sem síðar kunna að verða settar.

Ákvæði 3., 4., 5., 6. og 8. greina gilda ekki um æðstu stjórnendur og aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.

2. gr. Skilgreiningar.

2.1. Vinnutími.

Tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.

Með vinnutíma er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma. Sama gildir um ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð og launaða biðtíma eða vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags.

Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum, veikindaforföll og lög- eða samningsbundið fæðingarorlof skulu teljast til vinnutíma og vera hlutlaus við meðaltalsútreikninga. Þá skal sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi teljast til vinnutíma.

2.2. Hvíldartími.

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

2.3. Næturvinnutími.

Tíminn milli kl. 23:00 og 06:00.

2.4. Næturvinnustarfsmaður.

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. þrjár klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Fastráðinn starfsmaður sem unnið hefur reglulega minnst þrjár klst. á næturvinnutímabili í einn mánuð, meðan sú vinna stendur yfir. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi 40% af reglulegu vinnuframlagi sínu á næturvinnutíma á ársgrundvelli.

2.5. Vaktavinna.

Vinna sem skipt er niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi, þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

2.6. Vaktavinnustarfsmaður .

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

3. gr. Daglegur hvíldartími.

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klukkustunda samfellda hvíld. Verði því við komið skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

4. gr. Hlé.

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klukkustundir. Um hlé fer samkvæmt hlutaðeigandi kjarasamningum.

5. gr. Vikulegur hvíldartími.

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

6. gr Hámarksvinnutími.

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.

7. gr. Árlegt orlof.

Orlof ákvarðast af orlofslögum og ákvæðum kjarasamninga.

8. gr. Lengd næturvinnutíma.

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili.

Heimilt er að lengja venjulegan vinnutíma næturvinnustarfsmanns þannig að hann verði að jafnaði allt að 48 vinnustundir á viku. Skal þá skipuleggja vinnuna þannig að vinnutíminn verði sem reglulegastur.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna á viku skal vera sex mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum eða störfum sem fela í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag skulu ekki vinna lengur en átta klst. á hverju 24 stunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

9. gr. Heilbrigðismat.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi eiga rétt á heilbrigðismati þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja störf og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Heilbrigðismatið sem getið er um í 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða sem sannanlega er rakið til starfsins skulu, þegar kostur er, færðir til í dagvinnustörf sem þeim henta.

10. gr. Vernd næturvinnustarfsmanna.

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar með tilliti til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

11. gr. Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna.

Vinnuveitandi sem að jafnaði hefur starfsmenn í næturvinnu skal láta þar til bæru stjórnvaldi í té upplýsingar um fjölda og vinnutíma næturvinnustarfsmanna.

12. gr. Vinnumynstur.

Vinnuveitandi, sem skipuleggur vinnu eftir ákveðnu mynstri, skal taka tillit til þeirrar meginreglu að laga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma.

13. gr. Fráviksheimildir.

- a. Heimilt er að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að átta klst. við vaktaskipti. Sama gildir við sérstakar aðstæður þegar bjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða, má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til frávika frá daglegum hvíldartíma skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.

- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi þeirra sem annast framleiðslu- og þjónustustörf þar sem sérstakar aðstæður gera slík frávík nauðsynleg, svo og þeirra sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum. Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað skal um það gerður kjarasamningur.

- e. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabil vegna hámarks vikulegs vinnutíma, sbr. 6. gr. og 8. gr., í allt að 12 mánuði (almanaksárið) með kjarasamningi, enda byggji slík ákvörðun á sérstökum hlutlægum ástæðum. Slík kjarasamningsákvæði skulu hljóta staðfestingu viðkomandi landssambands eða ASÍ vegna félaga með beina aðild. Staðfesting skal liggja fyrir eigi síðar en fjórum vikum frá gerð samningsins enda hafi hann verið kynntur staðfestingaraðila eigi síðar en viku eftir undirritun. Hafi staðfesting ekki borist innan þessa frests telst hún liggja fyrir.

14. gr. Framkvæmd samningsins og lausn ágreiningsmála.

Setja skal á fót samráðsnefnd, skipaða þremur fulltrúum frá hvorum aðila.

Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur skal þess freistað að ná sáttum um hann í samráðsnefndinni áður en honum er vísað til dómstóla.

15. gr. Hagstæðari ákvæði.

Samningur þessi gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna samkvæmt lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi.

16. gr. Öryggis- og heilsuvernd.

Um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna fer að öðru leyti samkvæmt ákvæðum laga um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnisýslufyrirmælum.

17. gr. Gildistími o. fl.

Samningur þessi tekur gildi 1. janúar 1997 (VSÍ)/10. apríl 1997 (VMS) og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. apríl 1997 (VSÍ)/1. júní 1997 (VMS). Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og félaga undirritaðra heildarsamtaka.

Samningur þessi skal endurskoðaður í síðasta lagi innan þriggja ára frá gildistöku. Við þá endurskoðun skal, í ljósi reynslunnar, endurmeta lengd viðmiðunartímabils, sbr. 6. og 8. gr. Þá skal leggja sérstakt mat á framkvæmd frávika.

Með framkvæmd samnings þessa fellur niður samkomulag aðila um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981.

Aðilar skulu sjá til þess að efni þessa samkomulags verði kynnt eins vel og kostur er.

Sameiginleg túlkun ASÍ og VSÍ/VMS á 6. gr. vinnutímasamnings frá 30. desember 1996

Í þessari grein er kveðið á um 48 stunda hámarksvinnutíma á viku að meðaltali. Samningurinn miðar við þá meginreglu að árinu verði skipt upp í tvö viðmiðunartímabil, þ.e. fyrri og seinni árshelming, og að meðalvinnuvika verði að hámarki 48 virkar vinnustundir á hvorum árshelmingi.

Vinnutíma starfsmanna á að skipuleggja þannig, eftir því sem við verður komið, að hann verði sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Nauðsynlegt er að greina á milli greidds tíma og vinnutíma.

Meginreglan er að til vinnutíma telst einungis virkur vinnutími, þ.e. 40 stundir á viku fyrir fullt starf að frádregnum neysluhléum. Sé dæmi tekið af samningum almennt þá eru greidd neysluhlé 35 mínútur á dag eða 2 klst. og 55 mínútur á viku. Virkur vinnutími í dagvinnu á viku er því 37 klukkustundir og fimm mínútur eða 37,08 stundir. Samkvæmt samningnum telst jafnframt lágmarksorlof (24 dagar), fæðingarorlof og fjarvistir vegna veikinda til vinnutíma og skal þess gætt að þessar fjarvistir hafi ekki áhrif á meðaltalsútreikninga. Sá tími sem starfsmaður er í launuðu starfsnámi telst einnig til vinnutíma.¹ Orlof umfram lágmarksorlof og sérstakir frídagar teljast á hinn bóginn ekki til vinnutíma.

Samningsaðilar eru sammála um að til einföldunar megi miða við eftirfarandi tölur við útreikning á vinnustundahámarki: 1.238 stunda hámark á fyrri árshelmingi, 1.267 stunda hámark á seinni árshelmingi og 2.506 stunda hámark ef samið er um að nota árið allt til viðmiðunar.

¹ Þegar um er að ræða launað starfsnám allt að 80 klst. hvert námskeið, skal einungis telja námskeiðsstundir. Sé námið hins vegar lengra skal það einnig vera hlutlaust gagnvart meðaltalsútreikningi.

Tafla 1²

	Vinnu- dagar	Meðalfjöldi virkra vinnustunda á dag	Hámark vinnu- stunda að meðtöldu lágmarksorlofi o.fl.	Þar af m.v. hefðbundna dagvinnu (9-17, má-fö)	
				Dagv.stundir	Yfirv.stundir
Fyrri árs helmingur	121	9,6	1.238	897	341
Seinni árs helmingur	129	9,6	1.267	957	310
Árið	250		2.506	1.854	651

Í fjórða dálki töflunnar er reiknaður fjöldi dagvinnustunda tímabilsins, þ.e. vinnudagar margfaldaðir með 7,42 virkum stundum á dag. Í fimmta dálki er loks sýndur sá hámarksfjöldi yfirvinnustunda sem samningurinn heimilar skv. þessu dæmi. Hámarksfjöldi yfirvinnustunda er fundinn sem mismunur hámarksvinnustunda og dagvinnustunda.

Það er jafnframt sameiginlegur skilningur aðila að byggt skuli á þeirri meginreglu að hver dagur í orlofi, að 24 dögum á ári, fæðingarorlofi að 6 mánuðum og veikindafjarvistum, skuli teljast 9,6 stundir og dragast frá hámarksvinnutíma á ári eða árs helmingi. Jafnframt að viðbótarorlof umfram lágmarksorlof hækkar yfirvinnuhámarkið um 9,6 stundir fyrir hvern dag í viðbótarorlofi. Reiknitalan 9,6 miðar við að vinna sé skilað á fimm dögum í viku. Leiði notkun þessarar reiknitölu sannanlega til óeðlilegrar niðurstöðu, s.s. ef vinna dreifist jafnan á sex vinnudaga en ekki fimm, skal nota reiknitölu sem er nærri sanni.

Hámarksvinnustundafjöldinn á hvorum árs helmingi er fundinn með því að margfalda vinnudaga að viðbættum frídögum með 9,6 vinnustundum. Á fyrri árs helmingi er reiknað með 129 dögum og á seinni árs helmingi 132 dögum.

² Forsendur reiknitalna skv. töflu 1:

Samningsaðilar hafa orðið sammála um eftirtaldar forsendur við útreikning á hámarksvinnutíma starfsmanna. Gengið er út frá venjulegu 365 daga ári með 104 laugar- og sunnudögum og 11 sérstökum frídögum, 8 á fyrri árs helmingi og 3 á seinni. Virkir dagar eru því 261 að sérstökum frídögum meðtöldum en að þeim slepptum eru vinnudagar samtals 250 á árinu, þar af 121 á fyrri árs helmingi og 129 á þeim seinni.

Ef 48 vinnustunda hámarkinu er deilt niður á virka daga vikunnar koma út 9,6 stundir á dag. Með því að margfalda virka daga, að sérstökum frídögum meðtöldum, á hvorum árs helmingi með þessum 9,6 stundum fæst vinnustundahámark á hvorum árs helmingi fyrir sig. Þessi háörk eru sýnd í þriðja dálki töflu 1.

Tafla 2³

Hámark virks vinnutíma að meðaltali á ári:

	Hámarks- vinnutími	Hámarks- yfirvinna
Á dag	10,1	2,6
Á viku	50,3	13,3
Á mánuði	218,1	57,4

Hámark vikulegs virks vinnutíma að jafnaði er því liðlega 50 stundir en ekki 48 eins og tilskipunin segir vegna áhrifa sérstöku frídaganna. Sé horft til greidds tíma og miðað við 35 mínútna neysluhlé á dag í dagvinnu og engin neysluhlé í yfirvinnu þá er hámark vikulegs greidds vinnutíma $53\frac{1}{4}$ stundir á viku að jafnaði og tæp 231 á mánuði.

Tafla 3

Dæmi:

Starfsmaður er í fullu starfi heilt almanaksár:

Hann er veikur í 4 daga, 2 daga á hvorum árshelmingi.

Hann tekur 10 daga af lágmarksorlofi sínu í júní og 14 daga í júlí.

Hann er í launuðu starfsnámi í alls 16 klst. í maí.

Hann er í leyfi í 4 daga á fyrri árshelmingi og 4 daga á síðari árshelmingi (þar af 2 dagar í viðbótarorlof). Það skiptir ekki máli hvort leyfin eru launuð eða ekki.

Heimilaður hámarksvinnutími að teknu tilliti til veikinda, orlofs og launaðs starfsnáms o.fl.:

Fyrri árshelmingur:

Hámark alls: 1.238,0 vst.

Veikindi: - 19,2

Orlof: - 96,0

Launað starfsnám - 16,0

Leyfi (4 dagar) - 0,0

Virkar vinnust. 1.106,8

Seinni árshelmingur:

Hámark alls: 1.267,0 vst.

Veikindi: - 19,2

Orlof: - 134,4

Launað starfsnám - 0,0

Leyfi (4 dagar) - 0,0

Virkar vinnust. 1.113,4

³ Heildarvinnustundafjöldi á ári eða árshelmingi segir flestum lítið sem ekkert enda er vinnutími yfirleitt hugsaður á dag, viku eða mánuði. Hámarksvinnutími skv. töflunni innifelur jafnframt 230,4 „vinnustundir“ í lágmarksorlofi. Taflan sýnir hámarksvinnutíma að meðaltali á dag, viku og mánuði þegar lágmarksorlofið hefur verið dregið frá.

Samkvæmt samningnum er vinnuveitanda því óheimilt að láta starfsmann sinn vinna meira en 50,3 virkar vinnustundir á viku að jafnaði á viðmiðunartímabilinu eða 53¼ m.v. greiddan tíma. Starfsmanninum er með sama hætti óheimilt að vinna umfram hámarkið hjá sama vinnuveitanda.

Efni kjarasamninga um lágmarkshvöld.

Útfærsla á ákvæðum um lágmarkshvöld í samningum aðila vinnumarkaðarins um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma og fráviksheimildir skv. 13. gr. samninganna.

Í framhaldi af gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 93/104/ESB með samningum aðila vinnumarkaðarins um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma var ákvæðum kjarasamninga um lágmarkshvöld breytt til samræmis. Í kjarasamningunum er byggt á meginreglu Vinnutímasamningsins um 11 stunda samfellda lágmarkshvöld á sólarhring, auk þess sem fráviksheimildir í 13. gr. samningsins, stafaliðum a., b. og c., eru útfærðar frekar.

Lágmarkshvöld – meginregla.

Meginregla kjarasamninganna kveður á um að vinnutíma skuli hagað þannig á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags viðkomandi, að starfsmaður fái a.m.k. 11 klst. samfellda hvöld. Þá er kveðið á um að verði því við komið skuli hvöldin veitt á tímabilinu frá kl. 23:00 til 06:00. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 stundir.

Frávik.

Samkvæmt kjarasamningunum er í undantekningartilvikum heimilt að víkja frá meginreglunni um 11 klst. samfellda lágmarkshvöld á sólarhring. Hér getur tvennt komið til:

- a. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta hvöldartíma í allt að átta klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af dagvakt yfir á næturvakt og öfugt. Um þetta segir í tilskipun nr. 93/104/ESB:

„Vegna vaktavinnu, þegar um vaktaskipti er að ræða og starfsmaðurinn getur ekki tekið daglegan og/eða vikulegan hvöldartíma milli loka eins vaktatímabils og upphafs þess næsta.“

Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að undir „vaktaskipti“ geti einnig fallið stytting á hvöldartíma vegna svokallaðra bætivakta eða viðbótavakta sem settar eru upp til að starfsmaður geti skilað umsömdum vinnustundafjölda. Slík stytting á hvöldarhléum getur þó aldrei orðið oftar en sem svarar einu sinni í mánuði.

- b. Við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þarf verðmætum og í þeim tilvikum að óhjákvæmilegt er að víkja frá daglegum hvöldartíma, er heimilt að lengja vinnulotu í allt að 16 stundir. Þau tilvik sem frestunin nær til eru ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atburða, svo og við sérstakar aðstæður aðrar þegar þjarga þarf verðmætum. Í öllum tilfellum er óheimilt að stytta átta klst. samfellda hvöld á hverjum sólarhring miðað við upphaf vinnudags.

Í vinnutímasamningi aðila vinnumarkaðarins er kveðið á um að ef heimild til frávíks frá 11 klst. samfelldri hvíld á sólarhring er nýtt skuli koma samsvarandi hvíld í staðinn. Þetta ákvæði um „samsvarandi hvíld“ er útfært með eftirfarandi hætti í kjarasamningunum.

Meginregla um frávik frá daglegum hvíldartíma.

Sé hvíldartíma frestað er meginreglan sú að veita starfsmanni 11 klst. samfellda hvíld strax í beinu framhaldi af vinnulotu sem aldrei má standa lengur en í 16 klst. Þessi regla gildir nema starfsmaður sé sérstaklega beðinn um að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíldinni er náð. Starfsmaður heldur rétti til fastra daglauna þótt hvíldin sé veitt í reglulegum vinnutíma. Með hugtakinu daglaun er átt við föst dagvinnulaun og vaktaálag ef um slíkt er að ræða.

Dæmi 1:

Vinna hefst kl 08:00. Starfsmaður vinnur til kl. 23:00 á mánudegi. Hann skal að þeirri vinnu lokinni fá 11 klst. samfellda hvíld. Starfsmaður mætir aftur til vinnu á þriðjudegi kl. 10:00, en heldur óskertum daglaunum.

Frávik við sérstakar aðstæður – hvíldartíma frestað þar til síðar.

Við sérstakar aðstæður getur atvinnurekandi beðið starfsmann um að mæta til vinnu áður en 11 klst. samfelldri hvíld er náð og er þá heimilt að fresta hvíldinni að hluta þar til síðar þannig að starfsmaður fái aðeins 8 stunda samfellda hvíld á sólarhring miðað við upphaf vinnudags.

Sé hvíldartímanum frestað þar til síðar skapast frítökuréttur, 1½ klst. fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Þar sem kjarasamningarnir heimila aðeins að samfelldur hvíldartími sé stytur úr 11 klst. niður í 8 stundir ganga þeir út frá að frítökuréttur safnist upp um að hámarki 4,5 klst. (3 x 1½) í hvert sinn þar sem ekki er heimilt að skerða hvíldina um meira en 3 klst.

Heimilt er að greiða starfsmanninum út uppbótina/álagið, ½ klst. af frítökuréttinum fyrir hverja stund sem hvíldin skerðist, óski starfsmaður þess. Sérstaklega er tekið fram í kjarasamningunum að þessa uppbót/álag skuli greiða í dagvinnu, þ.e. með dagvinnukaupi. Skiptir þá ekki máli hvenær sólarhringsins eða vikunnar frítökurétturinn skapaðist.

Með ofangreindum ákvæðum um frítökurétt féllu úr gildi eldri reglur í kjarasamningunum sem kváðu á um að ef ekki fékkst lágmarkshvíld skyldi greiðsla koma í staðinn fyrir hvíldina. Slíkar greiðslureglur eru óheimilar samkvæmt Vinnutímasamningnum sem kveður á um að einungis sé heimilt að fresta lágmarkshvíldinni en ekki fella hana niður enda „komi samsvarandi hvíld í staðinn“. Af sömu ástæðu er ekki heimilt að greiða út nema þann hluta frítökuréttarins sem er umfram þann hvíldartíma sem ekki var tekinn.

Þá er áréttuð sú meginregla að starfsmaður taki 11 klst. samfellda hvíld að lokinni vinnulotu nema nauðsyn beri til og hann sé sérstaklega beðinn um að mæta áður en 11 klst. hvíld er náð. Mæti starfsmaður að eigin frumkvæði til starfa áður en lágmarkshvíldinni er náð skapar það ekki rétt til hvíldaruppbótartímarinnar. Það er því mikilvægt að skýrar reglur gildi á vinnustað ef biðja á starfsmann um að fresta lágmarkshvíldinni eins og kjarasamningarnir heimila þar til síðar.

Dæmi 2: Frávik við sérstakar aðstæður.

Purfi að fresta lágmarkshvöldinni að hluta þar til síðar skapast réttur til hvíldaruppbótar auk þess tíma sem frestað var, ½ klst. fyrir hverja klst.

Vinna hefst kl.08:00. Starfsmaður vinnur til kl. 23:00 á mánudegi. Hann er beðinn um að mæta til vinnu á þriðjudegi á reglubundnum vinnutíma kl. 08:00. Vegna þessa fráviks frá 11 klst. samfelldu hvíldinni skal starfsmaðurinn fá þann tíma sem vantar upp á 11 klst. hvíldina, þ.e. 2 klst., með hvíld síðar í reglubundnum vinnutíma án skerðingar á föstum daglaunum. Frítökuréttur skal vera 1½ klst. fyrir hverja 1 klst. sem vantar upp á 11 klst. samfelldu hvíldina, í þessu dæmi $2 \times 1\frac{1}{2}$ klst. = 3 klst. Þó er heimilt, ef starfsmaður óskar þess, að greiða hvíldaruppbótina (½ klst.) út í peningum.

Vinna á undan frídögum eða hátíðisdögum.

Það er nýmæli í kjarasamningunum á árinu 1997 að langar vinnulotur eða útköll á undan frídegi geta skapað frítökurétt og verða því kostnaðarsamari fyrir atvinnurekendur en áður. Nú skal 11 stunda samfelld hvíld einnig veitt á sólarhringnum á undan miðað við venjubundið upphaf vinnutíma. Ef sú hvíld næst ekki þá myndast frítökuréttur sem nemur mismuninum á 11 klst. og þeim tíma sem vantar upp á að hvíldin nái 11 klst miðað við venjubundið upphaf dagvinnu. Sá stundafjöldi er margfaldaður með 1½ og fæst þá frítökurétturinn.

Þótt kjarasamningarnir kveði ekki á um slíkt þá er eðlilegt að gefa starfsmönnum kost á að mæta seinna til vinnu í upphafi næsta reglulega vinnudags eftir að hvíldartími hefur verið skertur á undan frídegi um sem nemur þeim stundafjölda sem hvíld skertist með sama hætti og 11 stunda hvíld er veitt á virkum dögum ef um mikla yfirvinnu er að ræða. Þetta gildir einnig þótt starfsmaður sé ekki kvaddur til vinnu á frídeginum enda hafi starfsmaður val um það hvort hann tekur þennan kost eða frestar frítökunni þar til síðar og þá með hvíldaruppbót.

Sé starfsmaðurinn kvaddur til vinnu á frídeginum fær hann greitt yfirvinnukaup samkvæmt kjarasamningi en enga sérstaka aukagreiðslu vegna frestunar hvíldartímans, til viðbótar við áunninn frítökurétt.

Dæmi 3:

Venjubundið upphaf vinnudags er kl 08:00, mánudaga til föstudaga. Starfsmaður vinnur til kl. 24:00 á föstudegi. Hann mætir ekki til vinnu á laugardegi. Engu að síður á hann að fá hvíld vegna þess sem vantaði upp á að hann fengi 11 klst. samfellda hvíld á sólarhringnum frá upphafi vinnudags á föstudegi:

- a) a)Atvinnurekandi getur boðið starfsmanni að fresta upphafi vinnudags næsta virka vinnudag þar til kl. 11:00.

Eða

- b) Töku hvíldartímans er frestað þar til síðar sem skapar viðbótar frítökurétt, í þessu dæmi $3 \times 1\frac{1}{2}$ klst. = $4\frac{1}{2}$ klst.

Útköll.

Um útköll og áhrif þeirra á hvíldartímaákvæðin gildir sama reglan og áður. Sé lágmarkshvöldin rofin með útkalli skapast frítökuréttur. Frítökurétturinn reiknast sem mismunurinn á 11 stundum og lengsta hléi á tímabilinu frá upphafi vinnudags til upphafs næsta vinnudags, enda sé það að lágmarki átta klst. Ef ekki næst a.m.k. átta klst. samfelld hvíld verður að veita starfsmanni minnst átta stunda hvíld eftir síðasta útkall. Fáir starfsmaður minna en 11 klst samfellda hvíld á sólarhringnum miðað við upphaf vinnudags öðlast hann frítökurétt, $1\frac{1}{2}$ klst. fyrir hverja stund sem vantar upp á 11 klst. hvíldina. Sama gildir sé starfsmaður kallaður út aðfaranótt frídags eða helgidags.

Mikilvægt er að hafa hugfast varðandi útköll að kjarasamningarnir gera ekki ráð fyrir að heimilt sé að stytta samfelldan hvíldartíma á sólarhring niður fyrir átta stundir.

Dæmi 4:

Vinna hefst kl 08:00. Starfsmaður vinnur til kl. 17:00 á mánudegi. Hann er kallaður út kl. 21:00 um kvöldið og útkallið stendur til kl. 24:00. Í þessu dæmi getur tvennt komið til:

- Starfsmaður skal að þeirri vinnu lokinni fá 11 klst. samfellda hvíld. Starfsmaður mætir aftur til vinnu á þriðjudegi kl. 11:00, en heldur óskertum daglaunum þann dag.
- Starfsmaður er beðinn um að mæta til vinnu á þriðjudegi á reglubundnum vinnutíma kl. 08:00. Vegna þessa frávíks frá 11 klst. samfelldu hvíldinni skal starfsmaðurinn fá þann tíma sem vantar upp á 11 klst. hvíldina, þ.e. 3 klst., með hvíld síðar í reglubundnum vinnutíma án skerðingar á föstum daglaunum. Frítökuréttur skal vera $1\frac{1}{2}$ klst. fyrir hverja 1 klst. sem vantar upp á 11 klst. samfelldu hvíldina, í þessu dæmi $3 \times 1\frac{1}{2}$ klst. = $4\frac{1}{2}$ klst. Eins og í öðrum tilfellum er heimilt, ef starfsmaður óskar þess, að greiða hvíldaruppbótina ($\frac{1}{2}$ klst.) út í peningum.

Dæmi 5:

Vinna hefst kl 08:00. Starfsmaður vinnur til kl. 16:00 á mánudegi. Hann er kallaður út kl. 24:00 um kvöldið og útkallið stendur til kl. 08:00. Þar sem starfsmaðurinn hefur þegar náð 8 klst. samfelldri hvíld á sólarhringnum frá upphafi vinnudags er heimilt að láta hann vinna áfram án sérstakrar hvíldar. Í því tilfalli hefur starfsmaður öðlast frítökurétt sem er $3 \times 1\frac{1}{2}$ klst. = $4\frac{1}{2}$ klst.

Aukavaktir.

Í vaktavinnukerfum getur komið upp sú staða að starfsmenn þurfa að vinna aukavaktir vegna forfalla eða af öðrum ástæðum. Kjarasamningarnir heimila slíkar aukavaktir þannig að vinnulota geti orðið allt að 16 stundir og skal þá veita 11 klst. hvíld strax eftir það. Sé starfsmaður kvaddur til vinnu áður en þeirri hvíld er náð, enda fáir hann að lágmarki 8 klst. samfellda hvíld, myndast frítökuréttur fyrir þann tíma sem vantar upp á 11 stunda hvíldina samkvæmt reglunni um $1\frac{1}{2}$ klst. á móti hverri frestaðri stund. Í samræmi við meginregluna um 13 stunda hámarksvinnulotu og 11 stunda samfellda hvíld er þó eðlilegra að aukavöktum sé skipt í tvennt og reynt að manna þær með tveimur starfsmönnum í stað eins.

Dæmi 6:

Starfsmaður vinnur á þrískiptum 8 stunda vöktum og er á morgunvakt. Í lok vaktar kemur skyndilega upp að starfsmaður á síðdegisvakt kemur ekki til vinnu vegna veikinda og er morgunvaktarmaðurinn beðinn um að hlaupa í skarðið. Hann gerir það og er síðan beðinn um að koma á réttum tíma á morgunvaktina næsta dag. Hann fékk aðeins átta stunda hvíld og safnar því frítökurétti sem er $4\frac{1}{2}$ klst. ($3 \times 1\frac{1}{2} = 4\frac{1}{2}$).

Það væri þó betri framkvæmd á samningnum að óska eftir því að ofangreindur starfsmaður stæði fyrri hluta síðdegisvaktarinnar og að næturvaktarstarfsmaðurinn kæmi fyrr og stæði síðari hluta síðdegisvaktarinnar.

Uppsöfnun og úttekt á frítökurétti.

Í kjarasamningunum er kveðið á um að uppsafnaður frítökuréttur skuli koma fram á launaseðli og jafnframt að hann skuli veittur í hálfum eða heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn. Hér er verið að vísa til þess hluta frítökuréttarins sem ekki er heimilt að greiða út í peningum eða ekki er óskað eftir að sé greiddur út með þeim hætti.

Á þeim vinnustöðum þar sem uppsöfnun frítökuréttar meðal starfsmanna á sér stað í einhverjum mæli, er eðlilegt að mótaðar verði almennar vinnureglur um það hvernig staðið er að úttekt starfsmanna á frítökuréttinum, þ.e. þeim hluta sem ekki er heimilt eða óskað eftir að greiddur sé út í peningum. Mótun slíkra reglna og frekari útfærsla getur verið hluti af vinnustaðapætti kjarasamninga þar sem slík samningagerð fer fram.

Þá kveða kjarasamningarnir á um að eigi starfsmaður uppsafnaðan ónýttan frítökurétt við starfslok skal hann gerður upp og greiddur um leið og lokauppgjör á launum starfsmanns á sér stað.

Á þann hluta frítökuréttar starfsmanns sem greiddur er út skal reikna orlof eins og önnur laun.

Getur lágmarkshvöldin farið undir átta stundir?

Í kjarasamningunum sem gerðir hafa verið um lágmarkshvöldina er hvergi að finna heimild til að víkja frá ákvæðinu um átta klst. lágmarkshvöld og ekkert fjallað um slík frávík eða hvernig skuli með þau farið. Ástæða þess er að samningsaðilar töldu ekki rétt að semja um slík frávík þar sem slíkt kynni að vera túlkað þannig að þar sem um slík tilvik væri samið heimiluðu samningarnir frjálsa beitingu slíkra frávíka svo framarlega sem samningsákvæðunum væri fylgt.

Það er sameiginlegt mat samningsaðila að standa beri þannig að starfsemi fyrirtækja og skipulagi á vinnu starfsmanna þeirra að ekki þurfi að reyna á það að lágmarkshvöldinni sé frestað niður fyrir átta klst.

Frá þessari reglu kunna að vera einhver örfá undantekningartilvik sem þá falla undir hrein neyðartilfelli, force majeure, þar sem kunna að vera í húfi mannlíf eða stórkostleg verðmæti. Í slíkum tilfellum er um það að ræða að víkja verður frá meginreglunni um lágmarkshvöld, þar sem svo stórkostlegir hagsmunir eru í húfi.

Það er afstaða samningsaðila að mikilvægast sé að stjórnendur og starfsmenn leiti sameiginlega allra leiða til að koma í veg fyrir eða draga svo sem kostur er úr þeim tilfellum þar sem reynt getur á lágmarkshvíldarákvæðin umfram það sem samningarnir kveða á um og að í engum tilfellum verði reglubundin starfsemi eða þekkt eða fyrirséð undantekningartilvik leyst með þeim hætti. Þannig er ótvírætt að atvinnurekendur þurfa að geta stutt það óumdeilanlegum rökum út frá almennum neyðarréttarsjónarmiðum ef þeir óska eftir því að starfsmenn vinni umfram 16 klst. á sólarhring.

Af sömu ástæðu er í kjarasamningunum ekki fjallað sérstaklega um það með hvaða hætti skuli farið að ef nauðsyn ber til að stytta lágmarkshvíldina niður fyrir 8 klst. samfelld umfram almennu regluna um frítökuréttinn.

Lög nr. 30/1987 um orlof

1. gr.

Allir þeir sem starfa í þjónustu annarra gegn launum, hvort sem þau eru greidd í peningum eða öðrum verðmætum, eiga rétt á orlofi og orlofslaunum samkvæmt reglum þessara laga.

2. gr.

Lög þessi rýra ekki víðtækari eða hagkvæmari orlofsrétt samkvæmt öðrum lögum, samningum eða venjum. Samningur um minni rétt til handa launþegum en lög þessi ákveða er ógildur.

3. gr.

Orlof skal vera tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð á síðasta orlofsári og reiknast hálfur mánuður eða meira heill mánuður, en skemmri tími telst ekki með. Það telst vinnutími samkvæmt þessari grein þótt maður sé frá vinnu vegna veikinda eða slysa meðan hann fær greitt kaup eða hann er í orlofi. Sunnudagar og aðrir helgidagar teljast ekki orlofsdagar né heldur fyrstu fimm laugardagar í orlofi.

Orlofsárið er frá 1. maí til 30. apríl.

4. gr.

Orlof samkvæmt lögum þessum skal veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Heimilt er í kjarasamningum stéttarfélaganna að kveða á um skemmra orlof á fyrrgreindu tímabili, þó að lágmarki 14 daga á sumarorlofstímabilinu, ef sérstakar rekstrarástæður gera það brýnt. Nú nýtur orlofsþegi eigi lengri orlofsréttar en lög þessi kveða á um og skal þá sá hluti orlofsins, sem tekinn er utan orlofstímabilsins, lengjast um 1/4 er orlof er tekið utan orlofstímabilsins að ósk atvinnurekanda.

Í vinnu við landbúnað og síldveiðar má veita allt að helmingi orlofsins utan orlofstímabilsins.

Aðilar geta með samkomulagi vikið frá reglum þessarar greinar um skiptingu orlofs.

Orlofi skal þó alltaf lokið fyrir lok orlofsársins.

5. gr.

Atvinnurekandi ákveður í samráði við launþega hvenær orlof skuli veitt. Hann skal verða við óskum launþega um hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Að lokinni könnun á vilja launþegans skal atvinnurekandi tilkynna svo fljótt sem unnt er og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli.

6. gr.

Geti starfsmaður ekki vegna veikinda farið í orlof á þeim tíma sem vinnuveitandi ákveður skv. 5. gr. skal hann sanna forföll sín með læknisvottorði. Getur starfsmaður þá krafist orlofs á öðrum tímum en ákveðið er í 4. gr., en þó ekki síðar en svo að orlofi hans sé lokið fyrir 31. maí næstan á eftir.

Geti starfsmaður ekki vegna veikinda farið í orlof fyrir þann tíma á hann rétt á að fá orlofslaun sín greidd ef hann sannar veikindi sín á sama hátt og að ofan greinir.

7. gr.

Launþegi á rétt til orlofslauna í samræmi við áunninn orlofsrétt á síðasta orlofsári.

Orlofslaun reiknast við hverja launagreiðslu þannig að af heildarlaunum reiknast orlofslaunahlutfall viðkomandi starfsmanns að lágmarki 10,17% miðað við lágmarksorlof skv. 3. gr. Reiknuð orlofslaun fyrir hvert launatímabil skulu kauptryggð þannig að deilt skal í fjárhæð áunninna orlofslauna með dagvinnukaupi starfsmannsins. Orlofslaun fyrir hvert launatímabil reiknast samkvæmt þessu í dagvinnutímum og skulu þau skráð sérstaklega á launaseðil við hverja launagreiðslu, bæði samtala áunninna orlofslauna frá upphafi orlofsárs og orlofslaun vegna þess greiðslutímabils.

Launþega skulu greidd áunnin orlofslaun samkvæmt framanskráðu næsta virkan dag fyrir töku orlofs og greiðast þau miðað við dagvinnutímakaup starfsmannsins eins og það er fyrsta dag orlofsins.

Þrátt fyrir ákvæði 3. mgr. er heimilt að greiða mánaðarkaupsmönnum orlofslaun á sama tíma og reglubundnar launagreiðslur fara fram, enda sé meiri hluti þeirra því samþykkur. Þá er stéttarfélögum einnig heimilt að semja um þá framkvæmd að orlofslaun séu jafnharðan greidd á sérstaka orlofsreikninga launþega hjá banka eða sparisjóði. Skal í slíkum samningi tryggt að sá aðili, sem tekur að sér vörslu orlofslauna, geri upp áunnin orlofslaun, þ.e. höfuðstól og vexti, til launþega við upphaf orlofstöku. Skylt er að afhenda félagsmálaráðuneytinu þegar í stað eintak af slíkum samningi og tilkynna um slit hans.

Orlofslaun reiknast ekki af orlofslaunum.

8. gr.

Ljúki ráðningarsamningi launþega og vinnuveitanda skal vinnuveitandi við lok ráðningartímans greiða launþeganum öll áunnin orlofslaun hans samkvæmt reglunni í 2. mgr. 7. gr.

9. gr.

Nú liggur atvinnurekstur niðri á meðan á orlofi stendur vegna þess að starfsfólki er veitt orlof samtímis og geta þá þeir launþegar, sem ekki eiga rétt á fullu orlofi, ekki krafist launa eða orlofslauna fyrir þá daga sem á vantar.

10. gr.

Félagsmálaráðherra setur reglur um útreikning orlofslauna launþega sem ekki taka laun beint frá atvinnurekanda sínum, heldur fá greitt í þjónustugjaldi eða á annan hátt sem er frábrugðinn venjulegum greiðslumáta launa.

11. gr.

Standi launagreiðandi ekki í skilum með útborgun orlofslauna skv. 7. gr. eða 8. gr. vegna greiðsluerfiðleika, án þess þó að bú hans hafi verið tekið til gjaldþrotaskipta, getur launþegi eða hlutaðeigandi verkalýðsfélag í umboði hans snúið sér til ábyrgðarsjóðs launa sbr. lög nr. 53/1993 með orlofslaunakröfuna studda gögnum um fjárhæð hennar, svo sem launaseðlum, vottorði viðkomandi launagreiðanda eða löggilts endurskoðanda hans.

Ábyrgðarsjóðurinn skal þegar í stað skora á vinnuveitanda að greiða kröfuna, en beri það ekki árangur skal ábyrgðarsjóðurinn innleysa kröfuna frá launþeganum. Skal það gert innan þriggja vikna frá því að krafa launþegans á hendur ábyrgðarsjóðnum var sett fram.

Á innleysta orlofskröfu ábyrgðarsjóðsins falla 7,5% viðurlög við innlausnina. Á kröfuna reiknast síðan mánaðarlegir dráttarvextir, samkvæmt vaxtalögum nr. 25/1987, fyrst 15 dögum eftir innlausn.

Kröfur ábyrgðarsjóðs vegna innlestrar orlofslaunakröfu eru aðfararhæfar samkvæmt lögum nr. 90/1989. Krafan nýtur sama réttar og krafa launþegans hefði notið í þrotabú vinnuveitandans.

Ábyrgð á vangreiddu orlofi samkvæmt grein þessari, svo og kostnað af rekstri málaflokksins, skal fjármagna með ábyrgðargjaldi því sem innheimt er skv. 3. gr. laga nr. 53/1993, um ábyrgðarsjóð launa vegna gjaldþrota.

12. gr.

Óheimilt er manni að vinna fyrir launum í starfsgrein sinni eða skyldum starfsgreinum meðan hann er í orlofi og má setja um þetta nánari ákvæði í reglugerð.

13. gr.

Framsal orlofslauna og flutningur þeirra á milli ára er óheimilt.

14. gr.

Kröfur á hendur vinnuveitendum samkvæmt lögum þessum fýrnast eftir sömu reglum og kaupkröfur samkvæmt lögum nr. 14, 20. október 1905, um fyrningu skulda og annarra kröfuréttinda.

15. gr.

Lög þessi öðlast gildi 1. maí 1988. Jafnframt falla úr gildi lög nr. 87/1971, með síðari breytingum.

Lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla

1. gr.

Nú hefur verkafólk unnið eitt ár samfellt hjá aðilum, sem fást við atvinnurekstur innan sömu starfsgreinar, og ber því þá eins mánaðar uppsagnarfrestur frá störfum, enda hafi uppsögn hjá fyrri atvinnurekendum borið að með löglegum hætti.

Verkafólk sem ráðið hefur verið hjá sama atvinnurekanda í þrjú ár samfleytt, ber tveggja mánaða uppsagnarfrestur.

Eftir fimm ára samfellda ráðningu hjá sama atvinnurekanda ber verkafólki þriggja mánaða uppsagnarfrestur.

Verkafólki telst hafa unnið innan atvinnugreinar eða verið ráðið hjá atvinnurekanda í eitt ár, ef það hefur unnið samtals a.m.k. 1550 stundir á síðustu 12 mánuðum, þar af a.m.k. 130 stundir síðasta mánuðinn fyrir uppsögn. Jafngildar unnum klukkustundum teljast í þessu sambandi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs, verkfalla og verkþanna, allt að 8 klst. fyrir hvern fjarvistardag. Hins vegar teljast álags- og ákvæðisgreiðslur eða aðrar þess háttar greiðslur ekki jafngildi unninna vinnustunda.

Launþega, sem rétt á til uppsagnarfrests samkvæmt þessari grein, skal skylt að tilkynna með sama fyrirvara, ef hann óskar eftir að hætta störfum hjá atvinnurekanda sínum.

Uppsögn skal vera skrifleg og miðast við mánaðamót.

2. gr.

Nú fer verkamaður fyrir tilmæli atvinnurekanda, sem hann vinnur hjá, til starfs um tíma hjá öðrum atvinnurekanda, og skal þá sá tími talinn unnar vinnustundir hjá hinum fyrirtalda atvinnurekanda, að því er réttindi þau snertir, sem um getur í 1. gr.

3. gr.

Nú fellur niður atvinna hjá atvinnurekanda, svo sem vegna þess að hráefni er ekki fyrir hendi hjá fiskiðjuveri, upp- og útskipunarvinna er ekki fyrir hendi hjá skipaafgreiðslu, fyrirtæki verður fyrir ófyrirsjáanlegu áfalli, svo sem vegna bruna eða skipstapa, og verður atvinnurekanda þá eigi gert að greiða bætur til launþega sinna, þó að vinna þeirra nemi eigi 130 klukkustundum á mánuði, enda missa launþegar þá eigi uppsagnarrétt sinn meðan slíkt ástand varir.

Nú hefur verkamaður misst atvinnu sína af ofangreindum ástæðum og honum býðst annað starf, sem hann óskar að taka, og er hann þá ekki bundinn af ákvæðum 5. málsg. 1. gr. um uppsagnarfrest, enda tilkynni hann strax atvinnurekandanum ef hann ræður sig hjá öðrum til frambúðar.

4. gr.

Allt verkafólk, sem forfallast frá vinnu vegna slysa við vinnuna, á beinni leið til eða frá vinnu, eða vegna atvinnusjúkdóma, sem orsakast af henni, skal fá greidd laun fyrir dagvinnu í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim taxa, sem viðkomandi tók laun eftir, enda sé unnið hjá aðila sem fæst við atvinnurekstur í viðkomandi starfsgrein.

5. gr.

Allt fastráðið verkafólk, sem ráðið hefur verið hjá sama atvinnurekanda í eitt ár samfellt, skal er það forfallast frá vinnu vegna sjúkdóma eða slysa eigi missa neins af launum sínum, í hverju sem þau eru greidd, í einn mánuð.

Hafi slíkt starfsfólk verið ráðið hjá sama atvinnurekanda í þrjú ár samfellt skal það, auk þess sem í 1. mgr. segir, halda daglaunum sínum í einn mánuð, en í tvo mánuði eftir fimm ára samfellda ráðningu hjá sama atvinnurekanda.

Auk þeirra réttinda, sem fastráðið verkafólk nýtur skv. 1. og 2. mgr., skal það, er forföll stafa af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi, halda dagvinnulaunum í allt að þrjá mánuði eins og í 4. gr. segir.

6. gr.

Á fyrsta starfsári hjá sama atvinnurekanda skal verkafólk eigi missa neins af launum, í hverju sem þau eru greidd, í tvo daga fyrir hvern unninn mánuð í veikinda- og slysatilfellum, auk réttar til dagvinnulauna skv. 4.gr.

7. gr.

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af útborguðu kaupum verkafólks í sjúkrasjóð viðkomandi stéttarfélags, nema um hærri greiðslur hafi verið samið í kjarasamningum.

8. gr.

Nú vill launþegi neyta réttar síns samkvæmt 1. og 4.gr., og skal hann þá, ef atvinnurekandi óskar þess, afhenda honum vottorð læknis um veikindin eða slysið, er sýni, að hann hafi verið óvinnufær vegna veikindanna eða slyssins.

9. gr.

Ákvæði laga þessara haggja ekki samningum milli samtaka atvinnurekenda og launþega um greiðslu atvinnurekanda á sjúkrapeningum til starfsmanna sinna, hvort sem þeir eru greiddir til styrktarsjóða, stéttarfélaga eða beint til þeirra sjálfra.

10. gr.

Ákvæði samnings milli atvinnurekanda og launþega, sem brjóta í bága við lög þessi, eru ógild, ef þau rýra rétt launþegans.

Haldast skulu þau réttindi, sem veitt eru með sérstökum lögum, samningum eða leiða af venju í einstökum starfsgreinum, ef þau eru launþeganum hagstæðari en ákvæði þessara laga.

11. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda

1. gr.

[Laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um, skulu vera lágmarkskjör, óháð kyni, þjóðerni, eða ráðningartíma, fyrir alla launamenn í viðkomandi starfsgrein á svæði því, er samningurinn tekur til. Samningar einstakra launamanna og atvinnurekenda um lakari kjör en hinir almennu kjarasamningar ákveða skulu ógildir. (Lög nr. 69/1993, 5. gr.)].

2. - 5. gr.

(Lög nr. 129/1997, 58. gr.)

5. gr. a.

[Nú ákveður félagi í lífeyrissjóði, sem á rétt á töku fæðingarorlofs skv. lögum nr. 97/1980, að hverfa úr fyrra starfi að hluta eða öllu leyti og til heimilisstarfa vegna barnsburðar og er þá þeim lífeyrissjóði, sem viðkomandi er félagsmaður í, skylt að veita félagsmanninum heimild til áframhaldandi aðildar að sjóðnum á óbreyttum grundvelli í allt að 7 ár, enda taki félagsmaður þá að sér að greiða iðgjaldahlut atvinnurekanda, ásamt sínum eigin. Slíkur félagsmaður nýtur allra sömu réttinda í lífeyrissjóðnum og aðrir félagsmenn, þ.á.m. lánsréttinda. (Nú lög nr. 57/1987 - Lög nr. 58/1985 1. gr.)].

6. gr.

Öllum atvinnurekendum er skylt að greiða í sjúkrasjóði og orlofssjóði viðkomandi stéttarfélaga iðgjöld þau, sem aðildarsamtök vinnumarkaðarins semja um hverju sinni, og samkvæmt þeim reglum, sem kjarasamningar greina.

Atvinnurekanda er skylt að halda eftir af launum starfsmanns iðgjaldi hans til viðkomandi stéttarfélags, skv. þeim reglum, sem kjarasamningar greina.

7. gr.

[Verði dráttur á greiðslu iðgjalda samkvæmt lögum þessum skal skuldari greiða dráttarvexti af skuldinni frá gjalddaga samkvæmt lögum um vexti. (Lög nr. 33/1987 6. gr.)]

8. gr.

... (Lög nr. 21/1991, 181. gr.).

9. gr.

Ráðherra setur nánari ákvæði um framkvæmd laga þessara með reglugerð. (Rg. 194/1981).

10. gr.

Lög þessi öðlast þegar gildi.

Lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof

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

Stjórnarsýsla.

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.

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.

5. gr.

Úrskurðarnefnd fæðingar- og foreldraorlofsmála.

Félagsmálaráðherra skipar þriggja 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 kærú 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 stjórnarsýslulaga.

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 skattýfirvalda, 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. Réttur til fæðingarorlofs fellur niður er barnið nær 18 mánaða aldri.

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.

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 stætt.

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.

Forsjárlaust foreldri á rétt til fæðingarorlofs liggi 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.

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 upphafsdag fæðingarorlofs.

Tilkynning um töku fæðingarorlofs skal vera skrifleg og skal þar tilgreina fyrirhugaðan upphafsdag 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 liggi 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 viku 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.

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 reglum 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 þungaðri konu leyfi frá störfum samkvæmt ákvæði þessu á hún rétt á greiðslum, sbr. 13. gr.

12. gr.

Réttur til fæðingarorlofs vegna andvanafæðingar og fósturláts.

Foreldrar eiga sameiginlegan rétt á fæðingarorlofi 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 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 upphafsdag fæðingarorlofs. Taka skal til greina starfstíma foreldris í öðrum EES-ríkjum hafi foreldri unnið hér á landi í a.m.k. einn mánuð á síðustu sex mánuðum fyrir upphafsdag fæðingarorlofs. Til að finna vinnuframlag sjálfstætt starfandi foreldris skal miðað við skil á tryggingagjaldi af reiknuðu endurgjaldi fyrir sama tímabil.

Mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til starfsmanns í fæðingarorlofi skal nema 80% af meðaltali heildarlauna og skal miða við 12 mánaða samfelld tímabil sem lýkur tveimur mánuðum fyrir upphafsdag fæðingarorlofs. Til launa teljast hvers konar laun og aðrar þóknanir samkvæmt lögum um tryggingagjald.

Mánaðarleg greiðsla Fæðingarorlofssjóðs til sjálfstætt starfandi foreldris skal nema 80% af reiknuðu endurgjaldi sem greitt hefur verið tryggingagjald af fyrir sama tímabil.

Greiðsla í fæðingarorlofi til foreldris í 25–49% starfi í hverjum mánuði skal þó aldrei vera lægri en sem nemur 54.021 kr. á mánuði og greiðsla til foreldris í 50–100% starfi í hverjum mánuði skal aldrei vera lægri en sem nemur 74.867 kr. á mánuði.

Fjárhæð lágmarksgreiðslna 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.

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.

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.

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.

Útreikningar á greiðslum til foreldris í fæðingarorlofi skulu byggjast á upplýsingum sem Tryggingastofnun ríkisins aflar um tekjur starfsmanns eða sjálfstætt starfandi foreldris úr staðgreiðsluskrá og tryggingagjaldsskrá skattyfirvalda. Telji foreldri upplýsingar úr viðkomandi skrá ekki réttar skal það leggja fram gögn því til staðfestingar.

Ráðherra er heimilt að kveða í reglugerð nánar á um framkvæmd þessa ákvæðis.

V. KAFLI

Undanþágutilvik.

16. gr.

Fjölbura-fæðingar.

Foreldrar eiga sameiginlegan rétt á lengingu fæðingarorlofs um þrjá mánuði fyrir hvert barn umfram eitt.

Um greiðslur fer skv. 13. 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 fellur niður er barnið nær 18 mánaða aldri.

Fæðingarstyrkur skal vera 33.157 kr. á mánuði. Að jafnaði skal foreldri eiga lögheimili hér á landi við fæðingu barns og hafa átt lögheimili hér á landi síðustu 12 mánuði fyrir fæðingardag.

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 foreldris til fæðingarstyrks er bundinn því að það fari sjálfst 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.

19. gr.

Fæðingarstyrkur til foreldra í fullu námi.

Foreldrar í fullu námi 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 fellur niður er barnið nær 18 mánaða aldri.

Fæðingarstyrkur til foreldris í fullu námi skal vera 74.867 kr. á mánuði. Að jafnaði skal foreldri eiga lögheimili hér á landi við fæðingu barns og hafa átt lögheimili hér á landi síðustu 12 mánuði fyrir fæðingardag.

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 foreldris til fæðingarstyrks er bundinn því að það fari sjálfst 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. stýttist greiðslutímabil fæðingarstyrks sem því nemur.

Ráðherra er heimilt að kveða í reglugerð nánar á um framkvæmd þessa ákvæðis.

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. stýttist greiðslutímabil fæðingarstyrks sem því nemur.

21. gr.

Fjölburaafæðingar.

Foreldrar eiga sameiginlegan rétt til fæðingarstyrks í þrjá mánuði til viðbótar fyrir hvert barn umfram eitt.

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

22. gr.

Veikindi barns eða móður.

Purfi 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. stýttist 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 fái stætt.

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 samfellt 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 tekinna 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.

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. styttest 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 reglugerð um nánari framkvæmd laga þessara.

IX. KAFLI

Gildistaka.

36. gr.

Gildistaka.

Lög þessi öðlast þegar gildi. Ákvæði um fæðingarorlof koma til framkvæmda 1. janúar 2001 og falla þá jafnframt úr gildi lög um fæðingarorlof, nr. 57/1987, með síðari breytingum. 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 þrjú 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.

Við gildistöku laga þessara verða eftirfarandi breytingar á lögum um tryggingagjald, nr. 113/1990, með síðari breytingum:

Eftirfarandi breytingar verða á 2. gr. laganna:

Í stað hlutfallstölunnar „1,15“ í 1. mgr. kemur: 0,8.

Í stað hlutfallstölunnar „3,99“ í 3. mgr. kemur: 4,34.

2. mgr. 3. gr. laganna orðast svo:

Tekjum af almennu tryggingagjaldi skal ráðstafað sem hér segir:

Vinnueftirlit ríkisins fái í sinn hlut sem nemi allt að 0,08% af gjaldstofni skv. III. kafla. Þetta hlutfall skal ákveðið með reglugerð sem félagsmálaráðherra setur í samráði við stjórn stofnunarinnar fyrir eitt ár í senn.

Staðlaráð fái í sinn hlut sem nemi allt að 0,007% af gjaldstofni skv. III. kafla.

Icepro fái í sinn hlut sem nemi allt að 0,001% af gjaldstofni skv. III. kafla.

Fæðingarorlofssjóður fái í sinn hlut sem nemi allt að 0,85% af gjaldstofni skv. III. kafla.

Tekjur af almennu tryggingagjaldi umfram það sem ákveðið er í 1.–4. tölul. renni til Tryggingastofnunar ríkisins til að fjármagna lífeyris- og slysatryggingar almannatrygginga eftir reglum sem fjármálaráðherra setur með reglugerð.

38. gr.

Þegar ákvæði laganna um fæðingarorlof koma til framkvæmda verða eftirfarandi breytingar á lögum um almannatryggingar, nr. 117/1993, með síðari breytingum:

1. mgr. 10. gr. laganna orðast svo:

Lífeyristryggingar taka til ellilífeyris, örorkulífeyris, tekjutryggingar, örorkustyrkja og barnalífeyris.

15.–16. gr. a laganna falla brott.