

**Kjarasamningur  
milli  
Verzlunarmannafélags Reykjavíkur  
annarsvegar  
og  
Félags íslenskra stórkaupmanna  
hinsvegar**

---

|   |    |
|---|----|
| 1. Kaup .....   | 5  |
| 1.1. Laun verði sem hér segir: .....  | 5  |
| 1.2. Launahækkarnir. ....   | 7  |
| 1.3. Um endurskoðun launa.....  | 7  |
| 1.4. Desember- og orlofsuppbót.....   | 8  |
| 1.5. Stöðumat og starfsreynsla. ....  | 8  |
| 1.6. Námskeið.....  | 9  |
| 1.7. Deilitölur. ....   | 9  |
| 1.8. Yfirvinnuálag. ....  | 9  |
| 1.9. Útkall.....  | 9  |
| 1.10. Reglur um kaupgreiðslur.....  | 10 |
| 2. Vinnutími .....  | 11 |
| 2.1. Dagvinna. ....   | 11 |
| 2.2. Yfirvinna og stórhátíðarvinna. ....  | 12 |
| 2.3. Hvíldartími. ....  | 13 |
| 2.4. Skráning vinnutíma. ....   | 13 |
| 2.5. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....  | 13 |
| 3. Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður .....   | 14 |
| 3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu. ....  | 14 |
| 3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu. ....   | 14 |
| 3.3. Um vinnu í matar- og kaffitímum. ....  | 14 |
| 3.4. Ferðir til og frá vinnustað.....   | 15 |
| 3.5. Fæðis- og flutningskostnaður. ....   | 15 |
| 3.6. Aksturskostnaður.....  | 15 |
| 3.7. Dagpeningagreiðslur erlendis.....  | 15 |
| 4. Orlof .....  | 16 |
| 4.1. Orlofsréttur. ....   | 16 |
| 4.2. Orlofstaka utan orlofstímabils.....  | 16 |
| 4.3. Orlofsauki.....  | 16 |
| 4.4. Ákvörðun orlofstöku. ....  | 16 |
| 4.5. Veikindi í orlofi.....   | 16 |
| 4.6. Orlofslög.....   | 16 |
| 4.7. Fæðingarorlof.....   | 17 |
| 5. Forgangsréttur til vinnu .....   | 18 |
| 5.1. Aðildarskylda. ....  | 18 |
| 5.2. Forgangsréttur vinnuveitenda.....  | 18 |
| 6. Aðbúnaður og hollustuhættir.....   | 19 |
| 6.1. Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða.....   | 19 |
| 6.2. Reglur um matstað. ....  | 19 |
| 6.3. Öryggisbúnaður. ....   | 19 |
| 6.4. Ágreiningur. ....  | 19 |
| 7. Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum.... | 20 |
| 7.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....   | 20 |

|   |    |
|---|----|
| 7.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum .....   | 20 |
| 7.3. Læknisvottorð.....                         | 21 |
| 7.4. Fæðingarorlof.....                         | 21 |
| 7.5. Fjarvistir vegna veikinda barna.....       | 21 |
| 7.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.....    | 21 |
| 8. Verkfæri og vinnuföt.....                    | 24 |
| 8.1. Vinnu- og hlífðarföt.....                  | 24 |
| 8.2. Tryggingar og tjónabætur.....              | 24 |
| 9. Sjúkra- og orlofsgjöld, lífeyrissjóðir ..... | 25 |
| 9.1. Sjúkrasjóður.....                          | 25 |
| 9.2. Orlofssjóður.....                          | 25 |
| 9.3. Lífeyrissjóðir.....                        | 25 |
| 10. Félagsgjöld .....                           | 26 |
| 10.1. Innheimta.....                            | 26 |
| 10.2. Aðstaða til innheimtu.....                | 26 |
| 10.3. Skýrslur um starfsmannahald.....          | 26 |
| 11. Vinna utan umdæmis.....                     | 27 |
| 11.1. Kaupgreiðslur og aðbúnaður.....           | 27 |
| 11.2. Tryggingar.....                           | 27 |
| 12. Uppsagnarfrestur .....                      | 28 |
| 12.1. Uppsagnarfrestur.....                     | 28 |
| 12.2. Hópuþagnir.....                           | 28 |
| 13. Trúnaðarmenn .....                          | 30 |
| 13.1. Val trúnaðarmanna.....                    | 30 |
| 13.2. Tími til trúnaðarstarfa.....              | 30 |
| 13.3. Aðgangur að gögnum.....                   | 30 |
| 13.4. Hirsla og sími.....                       | 30 |
| 13.5. Fundir.....                               | 30 |
| 13.6. Kvartanir.....                            | 30 |
| 13.7. Trúnaðarmannanámskeið.....                | 30 |
| 13.8. Frekari réttur.....                       | 31 |
| 14. Sölumenn.....                               | 32 |
| 14.1. Gildissvið.....                           | 32 |
| 14.2. Dagvinnutími.....                         | 32 |
| 14.3. Tryggingar á ferðum.....                  | 32 |
| 14.4. Sólarhringstrygging.....                  | 32 |
| 14.5. Kostnaður á ferðum.....                   | 32 |
| 14.6. Námskeið.....                             | 33 |
| 15. Starfsfólk matvöruverslana .....            | 34 |
| 15.1. Um vinnuhlé.....                          | 34 |
| 16. Áunnin réttindi .....                       | 35 |
| 16.1. Áunnin réttindi.....                      | 35 |
| 17. Meðferð ágreiningsmála.....                 | 36 |
| 17.1. Meðferð ágreiningsmála.....               | 36 |
| 18. Fyrirtækjasamningar.....                    | 37 |

|   |    |
|---|----|
| 18.1. Fyrirtækjapáttur kjarasamnings.....   | 37 |
| 19. Atkvæðagreiðsla kjarasamnings.....  | 38 |
| 19.1. Um atkvæðagreiðslu.....   | 38 |
| 20. Gildistími.....   | 39 |
| 20.1. Gildistími.....   | 39 |
| Bókanir og yfirlýsingar.....  | 40 |
| Yfirlýsing dags. 5. mars 1997 vegna greinar 7.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum..... | 40 |
| Bókun 1997 um lífeyrismál.....  | 40 |
| Bókun 1997 um mikilvægi verslunarstarfa o.fl.....   | 40 |
| Bókun 1995 um launakannanir.....  | 40 |
| Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi.....  | 41 |
| Bókun 1990 um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki.....                               | 41 |
| Yfirlýsing 1990 um verktakastarfsemi.....   | 41 |
| Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur.....   | 42 |
| Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum.....   | 42 |
| Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku.....               | 42 |
| Fylgiblað með kjarasamningi frá 6. september 1984.....  | 43 |

# 1. Kaup

---

## 1.1. Laun verði sem hér segir:

### 1.1.1. Afgreiðslufólk og deildarstjórar í verslunum.

#### Gildir frá 1. júlí 1997.

| <b>Laun:</b>        | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|---------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 16 ára ungmenni     | 58.500          | 344,12          | 607,52           |
| 17 ára ungmenni     | 61.750          | 363,24          | 641,27           |
| Byrjunarlaun 18 ára | 65.000          | 382,35          | 675,03           |

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

#### Gildir frá 1. janúar 1998.

| <b>Laun:</b>        | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|---------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 16 ára ungmenni     | 60.840          | 357,88          | 631,82           |
| 17 ára ungmenni     | 64.220          | 377,76          | 666,92           |
| Byrjunarlaun 18 ára | 67.600          | 397,65          | 702,02           |

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

#### Gildir frá 1. júlí 1998.

| <b>Laun:</b>        | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|---------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 16 ára ungmenni     | 63.000          | 370,59          | 654,26           |
| 17 ára ungmenni     | 66.500          | 391,18          | 690,60           |
| Byrjunarlaun 18 ára | 70.000          | 411,76          | 726,95           |

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

#### Gildir frá 1. janúar 1999.

| <b>Laun:</b>        | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|---------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 16 ára ungmenni     | 65.205          | 383,56          | 677,15           |
| 17 ára ungmenni     | 68.828          | 404,87          | 714,78           |
| Byrjunarlaun 18 ára | 72.450          | 426,18          | 752,39           |

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

### Gildir frá 1. janúar 2000.

| <b>Laun:</b>        | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|---------------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 16 ára ungmenni     | 65.987          | 388,16          | 685,27           |
| 17 ára ungmenni     | 69.653          | 409,72          | 723,35           |
| Byrjunarlaun 18 ára | 73.319          | 431,29          | 761,42           |

Byrjunarlaun miðast við að starfsmaður verði 18 ára á almanaksárinu.

#### 1.1.2. Mánaðarlaun ungmenna.

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

14 ára ungmenni: 75%

15 ára ungmenni: 85%

- c) Laun ungmenna í aðstoðarstörfum svo sem röðun í poka, grindavörslu og léttum hjálparstörfum skulu vera eftirfarandi hlutföll af launum 16 ára:

Yngri en 14 ára: 50%

14 ára ungmenni: 63%

15 ára ungmenni: 70%

Eftir 240 klst. vinnu skv. c-taxta skulu ungmenni, 14 og 15 ára, taka laun skv. b-taxta án tillits til starfa.

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

#### 1.1.3. Skrifstofufólk.

##### Mánaðarlaun skrifstofufólks:

### Gildir frá 1. júlí 1997.

| <b>Laun:</b> | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|--------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Byrjunarlaun | 65.000          | 406,25          | 675,03           |

### Gildir frá 1. janúar 1998.

| <b>Laun:</b> | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|--------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Byrjunarlaun | 67.600          | 422,50          | 702,02           |

### Gildir frá 1. júlí 1998.

| <b>Laun:</b> | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|--------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Byrjunarlaun | 70.000          | 437,50          | 726,95           |

### Gildir frá 1. janúar 1999.

| <b>Laun:</b> | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|--------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Byrjunarlaun | 72.450          | 452,81          | 752,39           |

### Gildir frá 1. janúar 2000.

| <b>Laun:</b> | <b>Mán.laun</b> | <b>Dagvinna</b> | <b>Yfirvinna</b> |
|--------------|-----------------|-----------------|------------------|
| Byrjunarlaun | 73.319          | 458,24          | 761,42           |

## ***1.2. Launahækkunir.***

Launataxtar samningsaðila svo og laun starfsmanna sem taka laun samkvæmt samningi þessum skulu hækka sem hér segir:

|                    |      |
|--------------------|------|
| Frá 1. mars 1997   | 4,7% |
| Frá 1. janúar 1998 | 4,0% |
| Frá 1. janúar 1999 | 3,5% |
| Frá 1. janúar 2000 | 1,2% |

Fyrir 1. júlí 1997 skulu aðilar ganga frá sérstöku samkomulagi vegna þeirra sem eru á launum undir kr. 65.000.- á mánuði. Í kjölfar launakönnunar á árinu 1997 skulu aðilar fyrir 1. júlí 1998 semja um að allir núverandi launataxtar, eins og þeir eru í samningi aðila verða felldir niður, enda verði tryggt að ekki séu greidd lægri mánaðarlaun fyrir dagvinnu til þeirra sem eru 18 ára og eldri en kr. 70.000.-

## ***1.3. Um endurskoðun launa.***

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

Mat og hugsanleg breyting á launakjörum skal fara fram að minnsta kosti einu sinni á ári hjá hverjum starfsmanni fyrir sig.

Nefnd skipuð tveimur mönnum frá hvorum aðila, skal hafa umsjón með gerð launakönnunar, sem birt skal einu sinni á ári. Nefndin skal semja við óháðan aðila um framkvæmd könnunarinnar og

hafa eftirlit og umsjón með birtingu niðurstöðu. Tryggt skal, að ekki verði unnt að greina launagreiðslur einstakra fyrirtækja eða laun einstaklinga út frá niðurstöðum könnunarinnar.

## ***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, kr. 24.000. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 40 (38) stundir 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.

Starfsmaður, sem lætur af störfum á árinu vegna aldurs eða eftir 20 vikna samfellt 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 í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, kr. 8.000 miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu þó að hámarki 40 (38) stundir 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.

Láti starfsmaður af störfum vegna aldurs eða eftir 20 vikna samfellt 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 greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum.

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

Sérákvæði í gildandi kjarasamningum haldist að öðru leyti óbreytt.

## ***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.



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.***

Fyrirtæki skulu í samráði við starfsmenn gera námsáætlun um menntun þeirra, eftir því sem aðstæður leyfa. Námsáætlunin skal á markvissan hátt miða að því að auka færni og faglega þekkingu starfsmanna og stuðla að aukinni hagræðingu innan fyrirtækja.

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.**

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.

### **1.7.2. 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 sundurliðuður.

### **1.10.2. Greiðslutímabil yfirvinnu.**

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

## **1.11. Ráðningarsamningar.**

Við fastráðningu á starfsmaður rétt á skriflegum ráðningarsamningi er greini laun hans og önnur ráðningarkjör. Sé um fyrirtækjasamning að ræða, skal hlutdeildar hans í ráðningarkjörum getið sérstaklega. Þeir starfsmenn, sem ekki hafa fengið skriflegan ráðningarsamning, geta óskað eftir skriflegri staðfestingu ráðningarkjara.

## 2. Vinnutími

---

### 2.1. Dagvinna.

Dagvinnutími í verslunum skal vera 40 klst. á viku. Dagvinnutími skal vera frá kl. 9:00 til kl. 18:00 frá mánudegi til föstudags.

#### 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, lagður til grundvallar.

#### Dæmi:

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

Uppgjör vegna slíkra starfa skal fara fram samtímis mánaðarlegu uppgjóri, 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. Frín 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 nýta sér heimildir um lengri afgreiðslutíma í desember og vinnur a.m.k. 50% starf skal eiga rétt á tveimur launuðum frídögum í janúar næstum á eftir, vegna hins óreglubundna vinnutíma í desember og þeirrar röskunar og sérstaks vinnuálags sem af þessu leiðir í jólamánuðinum.

*[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 skrifstofumanna og sölumanna.

Dagvinnutími skrifstofufólks og sölumanna skal vera 38 klst. á viku og skal hann unninn frá mánudegi til föstudags. Skal það gert með samkomulagi milli starfsfólks og vinnuveitanda 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.

## ***2.2. 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, frídegi verslunarmanna, jóladag og eftir kl. 12:00 á aðfangadag og gamlársgdag.

### **2.2.3. Um vinnu á laugardögum og sunnudögum.**

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

Á laugardögum og sunnudögum er miðað við að neyslulhlé séu tekin eftir því sem aðstæður leyfa. Vegna breytilegs neyslutíma og sveigjanlegs vinnutíma í verslunum á laugardögum og sunnudögum skal þó aldrei greiða minna en sem svarar einni klst. lengur en nemur unnum tíma. Þetta gildir þó ekki í reglubundinni vaktavinnu s.s. í söluturnum.

Hefjist vinna fyrir kl. 12:00 á hádegi á laugardögum, skal greiða tímann eigi skemur en frá kl. 09:00. Á sunnudögum miðast greiðsla við upphaf vinnutíma.

(Sjá fylgiblað með kjarasamningi dagsett 6.9.1984).

### **2.2.4. Frídagar.**

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

### **2.2.5. Stórhátíðardagar.**

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

### ***2.3. Hvíldartími.***

Á hverju sjö daga tímabili skulu starfsmenn fá a.m.k. einn vikulegan frídag, sem tengist beint samfelldum daglegum hvíldartíma sbr. 2. mgr. Skal hann að jafnaði ná til sunnudags. Sé það ekki unnt, skal starfsmaður eiga rétt til frídags á virkum degi án skerðingar launa. Meðal vinnustundafjöldi yfir sjö daga tímabil, að yfirvinnu meðtalinni skal ekki fara yfir 48 klst.

Vikulegum vinnutíma skal að jafnaði haga þannig, að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn a.m.k. 11 klst. hvíld. Skerðingu á hvíldartíma skv. þessu ákvæði skal greiða með tvöföldu yfirvinnuálagi. Fái starfsmaður ekki 8 klst. hvíld hið minnsta, greiðist áfram yfirvinnukaup, þó komið sé fram á dagvinnutímabil.

### ***2.4. Skráning vinnutíma.***

#### **2.4.1. Almenn.**

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 fyrr 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. 40 klst. eða 38 klst.

Starfsfólk, sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda, skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir sammingsbundna frídaga, veikinda- og slysadaga, starfsaldurshækkanir 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.

*[Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku: Meginreglan um vinnutíma afgreiðslufólks sem hefur störf árdegis og vinnur alla virka daga skal vera sú að vinna hefjist kl. 09:00 að morgni. Frá þessu skal aðeins vikið hvað einstaka starfsmann varðar að fyrir liggi ósk viðkomandi um styttri vinnutíma.]*

*Núgildandi fyrirkomulagi um vinnutíma skal segja upp með tilskildum fyrirvara þannig að vinnutími og launagreiðslur viðkomandi breytist fyrst að þeim tíma loknum.]*

## 3. Matar- og kaffitímar, fæðis- og flutningskostnaður

---

### 3.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu.

#### 3.1.1. Matartímar.

Matartími á dagvinnutímabilinu skal vera 1 klst. hjá afgreiðslufólki og 1/2 til 1 klst. hjá skrifstofufólki á tímabilinu 12:00 til 14:00 og telst hann eigi til venjulegs vinnutíma.

#### 3.1.2. Kaffitímar.

Hjá afgreiðslufólki skal kaffitími vera 35 mín. á dag miðað við dagvinnu. Fólk, sem vinnur hluta úr degi, skal fá hlutfallslegan kaffitíma. Hjá skrifstofufólki skal kaffitími vera 15 mín. á dag miðað við dagvinnutíma.

### 3.2. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu.

#### 3.2.1. Kvöldmatartími.

Veita skal kvöldmatartíma á tímabilinu kl. 19:00 - 20:00 og greiðist hann með yfirvinnukaupi. Sé matartíminn unninn eða hluti af honum greiðist til viðbótar vinnutímanum og með sama kaupi ein klst. og skal það einnig gert þótt skemur sé unnið.

#### 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 neysluleá sem ekki eru tekin. Vinni starfsmaður 4 1/2 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 samningsvæðis 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 veitt er utan ofangreinds tíma eða greiðslu sem því nemur.

### 4.3. Orlofsauki.

Eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu þá orlofslaun vera 11,59%. Starfsmaður sem öðlast hefur slíkan rétt hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir 3ja ára starf hjá nýjum vinnuveitanda enda hafi rétturinn verið staðreyndur við ráðningu. Heimilt er að veita viðbótarorlof þetta 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 launþegi hér innanlands í orlofi það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi, t.d. með símskeyti, tilkynna vinnuveitanda um veikindin og hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð. Fullnægi hann tilkynningunni, og standi veikindin samfellt lengur en þrjá sólarhringa, á launþegi rétt á uppbótarorlofi jafn langan tíma og veikindin sannanlega voruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal launþegi ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði. Vinnuveitandi á rétt á að láta lækni vitja launþega er veikst hefur í orlofi.

Uppbótarorlof þetta 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 1996 kr. 70.000 vegna dagvinnu og kr. 20.000 vegna yfirvinnu. Samtals hefur hann í laun kr. 90.000. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af kr. 90.000 eða kr. 9.153.



*Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaupi, sem er kr. 411,76 (70.000 / 170). Þannig eru orlofsstundir vegna júní mánaðar samtals 22,23 stundir (90.000 x 10,17% / 411,76). Yfir orlofsárið gæti þessi maður t.d. hafa áunnið sér samtals 244,53 orlofsstundir (11 mán. x 22,23 st.). Þegar hann fer í orlof sumarið 1997 hafa laun hans hækkað og er tímakaup hans orðið kr. 431,11. Orlofslaun launþegans verða því kr. 105.419 (244,53 orlofsstundir x 431,11 kr. pr. klst.).*

#### **4.7. Fæðingarorlof.**

Eftir 2 ára starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna fæðingarorlofs allt að 6 mánuðum til starfstíma við mat á rétti til aukins orlofs samkvæmt kjarasamningum, útreikning 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. Forgangsréttur til vinnu

---

### *5.1. 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.-

### *5.2. 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 atvinnurekendasmata sem eru aðilar sammings þessa.

## 6. Aðbúnaður og hollustuhættir

---

### 6.1. 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.

### 6.2. 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.

### 6.3. Öryggisbúnaður.

Á vinnustöðum skal vera 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.

#### 6.3.1. 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.

#### 6.3.2. 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.

### 6.4. Ágreiningur.

Komi til ágreinings vegna þessa sammingsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og VSÍ - VMS

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

## **7. Vinnuslys, slysaföringur, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum**

---

### **7.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.**

#### **7.1.1. Sjúkrakostnaður.**

Við vinnuslys kosti vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og endurgreiði honum eðlilegan útlagðan sjúkrakostnað í allt að 4 vikur í hverju tilfelli, annan en þann, sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar greiða.

#### **7.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfellum.**

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfelli 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.-

### **7.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum.**

#### **7.2.1. 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.

Forföll vegna lýtaaðgerða eða sem leiða af atvikum sem starfsmaður á sjálfur sök á teljast ekki veikindaforföll.

*Yfirlýsing dags. 5. mars 1997*

Vegna þeirrar umræðu sem orðið hefur um varðandi viðbótarákvæði við grein 7.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum í kjarasamningi Félags íslenskra stórkaupmanna og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, sem undirritaður var dags. 1. mars 1997, er rétt að taka fram að aðilar eru sammála um að þetta ákvæði skerði á engan hátt forfalla- og/eða veikindarétt starfsmanna né takmarkar greiðsluskyldu vinnuveitanda samkvæmt síðastgildandi kjarasamningi.

Þetta ákvæði er hugsað til þess að fækka vafa- og ágreiningsatriðum, sem verið hafa í veikinda- og slysaforföllum, sem þurft hefur að útkljá fyrir dómstólum.

#### **7.2.2. Laun í veikinda- og slysatilfellum eftir eitt ár.**

Launagreiðslu 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.

### ***7.3. Læknisvottorð.***

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

#### **7.3.1. Greiðsla læknisvottorðs.**

Vinnuveitandi greiði læknisvottorð sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

### ***7.4. Fæðingarorlof.***

Allar útvinnandi konur eiga rétt á fæðingarorlofi, sem greiðist af Lífeyrisdeild Tryggingastofnunar ríkisins sbr. lög nr. 57/1987, sem tóku gildi 1. janúar 1988 svo og lög nr. 59/1987 sem tóku gildi frá sama tíma.

### ***7.5. Fjarvistir vegna veikinda barna.***

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 komið við og halda dagvinnulaunum sínum, svo og vaktaálagi þar sem það á við.

*[Bókun 1. maí 1989: Með vísan til reglna um greiðslur vegna veikinda barna, er það sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fósturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns, sem komi þá í stað foreldris.]*

### ***7.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar.***

#### **7.6.1. 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.

#### **7.6.2. 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.

### **7.6.3. Dánarslysabætur verða (frá 1. júlí 1997):**

1. Ef hinn látni var ógift/ókvæntur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára eða eldra, kr. 337.700.-
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. 1.069.700.-
3. Ef hinn látni var gift/kvæntur, bætur til maka kr. 1.460.900.-
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 17 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 281.200.-
5. Bætur greiðast aðeins skv. einum af töluliðum nr. 1, 2 eða 3.

Til viðbótar með töluliðum nr. 2 og 3, geta komið bætur skv. tölulið nr. 4.

#### **7.6.3.1. Réttthafar dánarbóta eru;**

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

### **7.6.4. Bætur vegna varanlegrar örorku.**

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 2.556.200.- þó þannig, að hvert örorkustig 26% - 50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51% - 100% verkar þrefalt. Sjá dæmi hér á eftir.

Dæmi um útreikning bóta vegna varanlegrar örorku:

1. Hvert stig á bilinu 0-25% gefur kr. 25.562.-  
Bætur vegna 25% örorku verða samkvæmt því  $25 \times 25.562.- = \text{kr. } 639.050.-$
2. Hvert stig á bilinu 26-50% gefur kr. 51.124.-  
Bætur vegna 40% örorku verða:  $25 \times 25.562.- + 15 \times 51.124.- = \text{kr. } 1.405.910.-$
3. Hvert stig á bilinu 51-100% gefur kr. 76.686.-  
Bætur vegna 100% örorku verða:  $25 \times 25.562.- + 25 \times 51.124.- + 50 \times 76.686.- = \text{kr. } 5.751.450.-$

### **7.6.5. Bætur vegna tímabundinnar örorku.**

Dagpeningar kr. 5.810.- pr. viku greiðist 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. 775.- á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri, sem er á framfæri hins slasaða.

#### **7.6.6. Trygging vegna ferðalaga.**

Sölumenn og aðrir félagsmenn verslunarmannafélaga, sem ferðast þurfa vegna starfs síns utan samningssvæðis sem innan, skal ávallt tryggt almennri slysatryggingu, samkv. skilmálum Sambands íslenskra slysatryggjenda, vegna dauða fyrir minnst kr. 3.507.500.- og varanlegrar örorku minnst kr. 5.846.800.- Sé starfsmaður yngri en 15 ára er dánarbótaupphæðin kr. 876.900.-

Örorkubótaupphæðin kr. 5.846.800.- á við bætur fyrir 100% varanlega örorku, en fyrir lægri varanlega örorku komi sami hundradshluti af kr. 5.846.800.- eins og örorkan er metin.

#### **7.6.7. Endurskoðun tryggingafjárhæða.**

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

#### **7.6.8. Hagstæðari tryggingaréttur.**

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

#### **7.6.9. 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).

#### **7.6.10. Skilmálar.**

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

#### **7.6.11. Frádráttur slysabóta og dagpeninga við bótaskyldu.**

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

#### **7.6.12. 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. Framangreind trygging taki gildi við undirskrift samnings þessa.

## 8. Verkfæri og vinnuföt

---

### *8.1. 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.

### *8.2. 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.



## **9. Sjúkra- og orlofsgjöld, lífeyrissjóðir**

---

### **9.1. Sjúkrasjóður.**

Vinnuveitendur skulu greiða 1% af útborguðu kaupi verkafólks í sjúkrasjóð viðkomandi stéttarfélags, nema um hærrí 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. -

### **9.2. Orlofssjóður.**

Vinnuveitendur greiði til Orlofsheimilasjóðs verslunarmanna 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Samningsaðilar eru sammála um að viðkomandi lífeyrissjóðir annist innheimtu gjalds þessa, ásamt með jafnháu iðgjaldi til Félagsheimilasjóðs 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.-

### **9.3. Lífeyrissjóðir.**

#### **9.3.1. 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.-

#### **9.3.2. 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.

#### **9.3.3. Iðgjöld.**

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum.

#### **9.3.4. Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna.**

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

## 10. Félagsgjöld

---

### *10.1. 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.-

### *10.2. Aðstaða til innheimtu.*

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

### *10.3. Skýrslur um starfsmannahald.*

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

# 11. Vinna utan umdæmis

---

## *11.1. Kaupgreiðslur og aðbúnaður.*

### **11.1.1. 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.

### **11.1.2. Lengri vinnutími.**

Um greiðslur vegna lengri vinnutíma í söluferðum sjá gr. 14.5.

## *11.2. 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.

## 12. Uppsagnarfrestur

---

### 12.1. Uppsagnarfrestur.

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

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelldt 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.

### 12.2. 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:

#### 12.2.1. 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 110-300 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.

#### 12.2.2. 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.

#### 12.2.3. Framkvæmd hópuþpupsagna.

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuþpupsögnum, 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. 1 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.

## 13. Trúnaðarmenn

---

### *13.1. 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 tilnefnir 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.

### *13.2. 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.

### *13.3. 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.

### *13.4. Hirsla og sími.*

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

### *13.5. 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.

### *13.6. Kvartanir.*

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

### *13.7. Trúnaðarmannanámskeið.*

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

Þeir sem námskeiðin sækja halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af fastanefnd aðila vinnumarkaðarins. Þetta gildir þó aðeins fyrir einn trúnaðarmann frá hverju fyrirtæki á ári.

### ***13.8. 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.

# 14. Sölumenn

---

## 14.1. Gildissvið.

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

### 14.1.1. Skilgreining.

Sölumaður telst sá starfsmaður sem starfar í söludeildum fyrirtækja, sem getið er um í 14.1, 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.

## 14.2. Dagvinnutími.

Dagvinnutími sölumanna skal vera 38 klst. á viku og skal hann unninn frá mánudegi til föstudags. Skal það gert 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 gamlársgdag skal dagvinnutíma lokið eigi síðar en kl. 12:00 á hádegi beri þá upp á mánudag til föstudags.

## 14.3. Tryggingar á ferðum.

Sölumenn, sem ferðast þurfa vegna starfs síns utan samningssvæðis sem innan, skulu ávallt tryggðir almennri slysatryggingu, skv. skilmálum Sambands ísl. slysatryggjenda, vegna dauða fyrir minnst kr. 3.507.500 og varanlegrar örorku minnst kr. 5.846.800. Örorkuupphæðin kr. 5.846.800 á við bætur fyrir 100% varanlega örorku, en fyrir lægri varanlega örorku komi sami hundraðshluti af 5.846.800 eins og örorkan er metin.

## 14.4. Sólarhringstrygging.

Sölumenn, 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 heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis.

## 14.5. Kostnaður á ferðum.

Vinnuveitandi skal ávallt greiða allan upphaldskostnað svo og ferðakostnað í söluferðum samkvæmt reikningi. Vegna lengri vinnutíma í söluferðum skal greiða sölumanni 43% álag á mánaðarlaun standi söluferð 5 daga eða skemur, en 65% álag standi söluferð 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.



## ***14.6. 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.

## 15. Starfsfólk matvöruverslana

---

### *15.1. 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.

## 16. Áunnin réttindi

---

### *16.1. 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.

## 17. Meðferð ágreiningsmála

---

### *17.1. Meðferð ágreiningsmála.*

Rísi ágreiningur um túlkun á samningnum skal heimilt að vísa honum til meðferðar hjá sérstakri sáttanefnd sem í sitja tveir menn frá hvorum samningsaðila. Niðurstöðu sáttanefndar getur hvor aðili um sig skotið til félagsdóms innan 30 daga.

# 18. Fyrirtækjasamningar

---

## 18.1. Fyrirtækjapáttur kjarasamnings.

Í fyrirtækjum þar sem starfa 10 manns eða fleiri og a.m.k. helmingur þeirra er því fylgjandi, geta starfsmenn óskað eftir því að kjarasamningur aðila verði aðlagður þörfum viðkomandi vinnustaðar. Vinnuveitandi getur á sama hátt farið fram á viðræður um slíka aðlögun. Helmings krafan gildir ekki sé vinnuveitandi samþykkur slíkri aðlögun. Samningar skv. þessari grein skulu vera skriflegir og undirritaðir af vinnuveitanda og fulltrúa starfsmanna.

Þegar viðræður samkvæmt framanskráðu hafa verið ákveðnar, skulu aðilar hvor um sig tilkynna það VR og FÍS. Geta aðilar hvor um sig leitað ráðgjafar hjá samningsaðilum.

Í samningi um aðlögun, skal koma skýrt fram hver sé ávinningur fyrirtækis svo og hlutdeild starfsmanna í þeim ávinningi. Endurgjald til starfsmanna getur komið fram sem fækkun vinnustunda, án tilsvarendi launskerðingar, greiðslu fastrar upphæðar, hlutfallslegu álagi á laun, eða með öðrum hætti.

Fyrirtækjasamningur er gerður undir friðarskyldu, og getur fallið niður fyrir uppsögn. Hvorum aðila um sig er heimilt að segja samningnum upp með 3ja mánaða fyrirvara miðað við mánaðamót. Til að uppsögn sé bindandi af hálfu starfsmanna þarf samþykki meirihluta þeirra í leynilegri atkvæðagreiðslu.

Trúnaðarmaður, eða stéttarfélag, sé trúnaðarmanni ekki til að dreifa í viðkomandi fyrirtæki, skal skipa allt að 5 menn í viðræðunefnd á vegum starfsmanna m.v. stærð fyrirtækis.

Með fyrirtækjasamningi er heimilt að víkja frá kjarasamningi að því er varðar eftirgreinda efnisþætti:

Að færa hluta af yfirvinnuálagi inn í dagvinnu.

Lenging dagvinnutímabils. Þó skal dagvinna aldrei hefjast fyrir kl. 08:00 og vera lokið eigi síðar en kl. 20:00.

Skipuleggja vinnutíma þannig að vikulegur fjöldi dagvinnustunda sé breytilegur yfir ákveðið tímabil, en meðaltalið fari ekki yfir venjulega dagvinnuviku.

Að yfirvinna greiðist ekki fyrr en tilteknum vinnustundafjölda er náð.

Að yfirvinna gerist upp í lok fyrirfram ákveðins viðmiðunartímabils.

Að hluta orlofs sé ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan hefðbundins orlofstíma.

Að semja um 37 stunda vinnuviku, m.v. virkan vinnutíma. Skal starfsmönnum þá tryggt a.m.k. 1 klst. neysluhlé á dagvinnutímabili.

Að semja um ábataskiptakerfi.

Þegar fullreynt þykir, að ekki náist samkomulag milli starfsmanna og vinnuveitanda um aðlögun kjarasamnings, getur hvor aðili um sig vísað málinu til formlegrar meðferðar samningsaðila.

## 19. Atkvæðagreiðsla kjarasamnings

---

### *19.1. Um atkvæðagreiðslu.*

Samningsaðilar skulu bera samning þennan upp til atkvæðagreiðslu á lögformlegan hátt sbr. 5. gr. laga nr. 80/1938. Atkvæðisrétt um samning þennan hafa eingöngu þeir félagsmenn VR sem skv. greiðsluskrá eru starfandi hjá félagsmönnum FÍS.

## 20. Gildistími

---

### *20.1. Gildistími.*

Aðilar eru sammála um að síðast gildandi kjarasamningur framlengist til 29. febrúar árið 2000, með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

# Bókanir og yfirlýsingar

---

## *Yfirlýsing dags. 5. mars 1997 vegna greinar 7.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum.*

Vegna þeirrar umræðu sem orðið hefur um varðandi viðbótarákvæði við grein 7.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum í kjarasamningi Félags íslenskra stórkaupmanna og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, sem undirritaður var dags. 1. mars 1997, er rétt að taka fram að aðilar eru sammála um að þetta ákvæði skerði á engan hátt forfalla- og/eða veikindarétt starfsmanna né takmarkar greiðsluskyldu vinnuveitanda samkvæmt síðastgildandi kjarasamningi.

Þetta ákvæði er hugsað til þess að fækka vafa- og ágreiningsatriðum, sem verið hafa í veikinda- og slysaforföllum, sem þurft hefur að útkljá fyrir dómstólum.

## *Bókun 1997 um lífeyrismál.*

Með hliðsjón af þeim breytingum sem að undanförunu hafa orðið á fyrirkomulagi lífeyrisgreiðslna til opinberra starfsmanna, eru samningsaðilar sammála um að tilnefna menn í nefnd, sem beri saman réttindi lífeyrisþega á almennum markaði annarsvegar og opinberra starfsmanna hinsvegar og hafi það að markmiði að tryggja þannig að allir launþegar búi við sem jafnastan rétt í lífeyrismálum í samræmi við yfirlýsta stefnu ríkisstjórnarinnar. Nefndinni ber að skila samningsaðilum niðurstöðum sínum ásamt tillögum til úrbóta.

## *Bókun 1997 um mikilvægi verslunarstarfa o.fl.*

Verslun og verslunarstörf eru á meðal mikilvægustu starfa í nútíma samfélagi enda starfarúmlega 22 þúsund manns við verslunarstörf á Íslandi. Hlutverk verslunarinnar er margþætt og víða má finna fólk við verslunarstörf s.s. á sviði innflutnings, útflutnings, dreifingar, heildsölu og smásölu. Segja má að nánast allar vörur í nútíma samfélagi, frá fiski til hátæknibúnaðar fari um hendur verslunarfólks. Þá gegnir verslunin sífellt stærra hlutverki í ferðamannþjónustunni.

Samningsaðilar í verslun skora á stjórnvöld að tryggja að rekstraradbúnaður verslunarfyrtækja sé sambærilegur við það sem best gerist í nágrannalöndum. Þetta á sérstaklega við í tollamálum, skattamálum, rekstrarlegri aðstöðu fyrirtækja svo og í menntamálum og þá ekki síst í endurmenntunarmálum verslunarfólks.

## *Bókun 1995 um launakannanir.*

Störf afgreiðslu- og skrifstofufólks eru mjög fjölbreytt og hæfniskröfur til starfa og starfsmanna mismunandi. Þessi fjölbreytileiki speglast í mikilli launadreifingu hvort sem er í stéttinni í heild, í einstökum starfsgreinum eða innan einstakra starfa. Laun ákvarðast að jafnaði af fjölda þátta eins og menntun, starfsreynsla, starfsþjálfun, ábyrgð, hæfni og öðrum persónulegum eiginleikum. Þessir mismunandi eiginleikar vega misþungt eftir því um hvaða starfsemi er að ræða. Mat á þessum þáttum getur af eðlilegum ástæðum aldrei speglast í einfaldri launatöflu.

Ísland er að fullgilda tilskipun Evrópska efnahagssvæðisins um reglubundnar launakannanir (Regulation on the Structure of Earnings Survey) sem ná munu til allra helstu starfa á vinnumarkaðinum. Undirbúningur þessa starfs er þegar hafinn í samstarfi Hagstofu Íslands og Kjararannsóknarnefndar og munu þessar nýju og bættu kannanir hefjast á árinu 1996.



Launakannanir þessar eru annars vegar árlegar heildarkannanir og hins vegar ársfjórðungslegar kannanir til athugunar á launabreytingum. Heildarkannanirnar eru sundurgreindar eftir störfum með starfslýsingum sem að nokkru taka mið af þeim þáttum sem greindir eru í 1. mgr.

Samningsaðilar munu beita sér fyrir því að þessar nýju launakannanir hefjist eins fljótt og unnt er. Þær munu veita víðtækari og fyllri upplýsingar um laun og kjör starfsmanna í einstökum starfsgreinum íslenskrar verslunar og gagnast skrifstofu- og verslunarfólki betur en eldri kannanir til leiðbeiningar um laun og kjör í einstökum greinum.

### ***Bókun 1995 um svarta atvinnustarfsemi.***

Samningsaðilar eru sammála um að leita leiða til að koma í veg fyrir „svarta vinnu“, m.a. unglunga í söluturnum. 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 talið 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 verktakastarfsemi.***

Á síðustu mánuðum hefur færst í vöxt, að samskipti launþega og atvinnurekenda hafi verið færð í búning verktakastarfsemi, þar sem launþegi hefur talist undirverktaki vinnuveitanda. Mörg deilumál hafa risið vegna óljósra reglna um réttarstöðu aðila, ábyrgð þeirra í milli og gagnvart þriðja aðila, auk þess sem rökstuddar grunsemdir hafa vaknað um undirboð í krafti þessa. Þessi skipan dregur úr gildi félagslegra réttinda samkvæmt kjarasamningum og lögum, henni fylgja vanhöld á gjöldum og sköttum og hún veikir samkeppnisstöðu raunverulegra atvinnurekenda.

Aðilar telja þessa þróun skaðlega og andstæða hagsmunum félagsmanna sinna og munu því vinna gegn henni með því að á samningstímanum verði settar skýrar reglur og skilgreiningar á stöðu launþega annars vegar og verktaka og atvinnurekanda hins vegar.

### ***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.

### ***Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku.***

Meginreglan um vinnutíma afgreiðslufólks sem hefur störf árdegis og vinnur alla virka daga skal vera sú að vinna hefjist kl. 09:00 að morgni. Frá þessu skal aðeins vikið hvað einstaka starfsmann varðar að fyrir liggja ósk viðkomandi um styttri vinnutíma.

Núgildandi fyrirkomulagi um vinnutíma skal segja upp með tilskildum fyrirvara þannig að vinnutími og launagreiðslur viðkomandi breytist fyrst að þeim tíma loknum.

## Fylgiblað með kjarasamningi frá 6. september 1984.

**2.2.3.** Þegar unnið er á laugardögum greiðist aldrei minna en 4 tímar í næturvinnu, enda þótt unnið sé skemur. Vegna breytilegs neyslutíma og sveigjanlegs vinnutíma í verslunum á laugardögum skal aldrei greiða minna en sem svarar einni klst. lengur en nemur unnum tíma. Þetta gildir þó ekki í reglubundinni vaktavinnu s.s. í söluturnum. Hefjist vinna fyrir kl. 12:00 á hádegi á laugardögum, skal greiða tímann eigi skemur en frá kl. 09:00.

Samkvæmt ofanrituðu eru hér tekin nokkur dæmi:

Vinnutími: Greiddur tími:

|     |               |   |   |
|-----|---------------|---|---|
| Kl. | 09:00 - 11:00 | 4 klst. (matartími ekki tekinn)         |   |
| -   | 09:00 - 12:00 | 4 klst.                                 | - |
| -   | 09:00 - 13:00 | 5 klst.                                 | - |
| -   | 09:00 - 16:00 | 8 klst.                                 | - |
| -   | 10:00 - 12:00 | 4 klst.                                 | - |
| -   | 10:00 - 13:00 | 4 klst.                                 | - |
| -   | 10:00 - 14:00 | 5 klst.                                 | - |
| -   | 10:00 - 15:00 | 6 klst.                                 | - |
| -   | 10:00 - 16:00 | 7 klst.                                 | - |
| -   | 11:00 - 13:00 | 4 klst.                                 | - |
| -   | 11:00 - 15:00 | 6 klst.                                 | - |
| -   | 09:00 - 14:00 | 5,5 klst. (sé matartími t.d. 1/2 klst.) |   |
| -   | 09:00 - 15:00 | 6,5 klst.                               | - |
| -   | 09:00 - 16:00 | 7,5 klst.                               | - |