

**Kjarasamningur
milli
Verzlunarmannafélags Reykjavíkur
annarsvegar
og
Samtaka verslunarinnar - FÍS
hinsvegar**

Efnisyfirlit

1. Kaup.....	5
1.1. Laun verði sem hér segir.....	5
1.2. Launahækkningar.....	5
1.3. Laun.....	6
1.4. Desemberuppbót.....	7
1.5. Stöðumat og starfsreynsla.....	8
1.6. Námskeið.....	8
1.7. Deilitölur.....	8
1.8. Yfirvinnuálag.....	8
1.9. Útkall.....	8
1.10. Reglur um kaupgreiðslur.....	8
1.11. Ráðningarsamningar.....	9
2. Vinnutími.....	10
2.1. Dagvinna.....	10
2.2. Yfirvinna og stórhátíðarvinna.....	12
2.3. Lágmarkshvöld.....	12
2.4. Skráning vinnutíma.....	14
2.5. Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....	14
3. Vinnuhlé, matartími, fæðis- og flutningskostnaður.....	15
3.1. Vinnuhlé í dagvinnu.....	15
3.2. Kvöldmatartími.....	15
3.3. Ferðir til og frá vinnustað.....	15
3.4. Fæðis- og flutningskostnaður.....	15
3.5. Aksturskostnaður.....	15
3.6. 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.....	17
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. Læstar hirslur, 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.....	27
10.1. Innheimta.....	27
10.2. Aðstaða til innheimtu.....	27
10.3. Skýrslur um starfsmannahald.....	27
11. Vinna utan umdæmis.....	28
11.1. Kaupgreiðslur og aðbúnaður.....	28
11.2. Tryggingar.....	28
12. Uppsagnarfrestur.....	29
12.1. Uppsagnarfrestur.....	29
12.2. Hópuþagnir.....	29
13. Trúnaðarmenn.....	31
13.1. Val trúnaðarmanna.....	31
13.2. Tími til trúnaðarstarfa.....	31
13.3. Aðgangur að gögnum.....	31
13.4. Hirsla og sími.....	31
13.5. Fundir.....	31
13.6. Kvartanir.....	31
13.7. Trúnaðarmannanámskeið.....	31
13.8. Frekari réttur.....	32
14. Sölumenn.....	33
14.1. Gildissvið.....	33
14.2. Dagvinnutími.....	33
14.3. Trygging á ferðum.....	33
14.4. Sólarhringstrygging.....	33
14.5. Kostnaður á ferðum.....	34
14.6. Námskeið.....	34

15. Starfsfólk matvöruverslana	35
15.1. Um vinnuhlé.....	35
16. Áunnin réttindi	36
16.1. Áunnin réttindi	36
17. Fyrirtækjasamningar	37
17.1. Fyrirtækjapáttur kjarasamnings.	37
18. Atkvæðagreiðsla kjarasamnings	38
18.1. Um atkvæðagreiðslu.	38
19. Gildistími	39
19.1. Gildistími.	39
19.2. Uppsögn samnings	39
Bókanir og yfirlýsingar	40
Yfirlýsing dags. 5. mars 1997 vegna greinar 7.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum.	40
Bókun 1990 um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki.	40
Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur	40
Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum.	41
Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku.	41
Fylgiblað með kjarasamningi frá 6. september 1984.....	42

1. Kaup

1.1. Laun verði sem hér segir:

Samningsaðilar skulu vinna að því að eigi síðar en 1. janúar 2001 verði laun fyrir fullt starf fullgildra starfsmanna, 18 ára og eldri, eigi lægri en kr. 90.000 á mánuði að loknum þriggja mánaða reynslutíma.

Þar sem þessu marki verður ekki náð, munu samningsaðilar sameiginlega, í samvinnu við vinnuveitanda þess starfsmanns sem í hlut á, beita sér fyrir því að viðunandi lausn finnist á kjörum starfsmannsins.

1.1.1. Mánaðarlaun ungmenna.

Laun ungmenna skulu vera eins og hér greinir:

Yngri en 18 ára skulu eigi vera lægri en kr. 70.000 (ath. breytingu frá 1. júlí 2002).

Þeir sem yngri eru en 16 ára skulu eigi taka lægri laun en kr. 66.000 (ath. breytingu frá 1. júlí 2002).

Lágmarkslaun fyrir ungmenni 16 og 17 ára skulu eigi vera lægri en kr. 77.500.- á árinu 2002 og kr. 80.000.- á árinu 2003.

Þeir sem eru yngri en 16 ára skulu eigi taka lægri laun en kr. 70.000.- á samningstímanum (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002).

1.2. Launahækkunir.

Við undirritun samnings hækka laun um 3,8%, auk þess greiðist sem eingreiðsla kr. 10.000 þann 1. febrúar árið 2000 til þeirra starfsmanna sem eru í fullu starfi í janúar 2000. Starfsfólk í hlutastarfi skal fá greitt hlutfallslega.

Launahækkun þann 1. janúar árið 2000 samkvæmt fyrra samningi fellur út.

Við endurskoðun samningsins 3. júní 2002 varð að samkomulagi milli aðila að:

Þeir starfsmenn sem verið hafa samfelld í starfi hjá sama vinnuveitanda sl. 12 mánuði og hafa ekki fengið launahækkun sem svarar 6% frá 1. janúar 2001 skulu fá 6% hækkun launa eða þann mismun sem á vantar frá og með 1. júní 2002, enda hafi þeir hvorki fengið aukin hlunnindi sem meta má til samsvarandi launahækkunar, eða gengið frá skriflegu samkomulagi um kjör sín á síðustu 12 mánuðum (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002).

1.3. Laun.

- a. Vinnuveitandi og starfsmaður semja milliliðalaust sín á milli í hverju tilfelli fyrir sig um laun starfsmanns að öðru leyti en greinir í grein 1.2.
- b. Launin skulu endurspegla vinnuframlag starfsmanns, hæfni hans, dugnað, sveigjanleika í vinnu, vinnu á sérstökum tímum, innihald starfsins og ábyrgð og menntun ef við á.
- c. Mat og hugsanleg leiðrétting á launakjörum fer fram einstaklingsbundið eigi sjaldnar en einu sinni á ári.
- d. Heimilt er með vinnustaðasamningi að innleiða launakerfi til þess að bæta samkeppnishæfni og þróun fyrirtækisins og auka tekjumöguleika starfsmannanna.
- e. Starfsmaður sem ákvæði samningsins ná til á rétt á því að krefjast samningaviðræðna við vinnuveitandann ef laun starfsmannsins eru að verulegu leyti frábrugðin byrjunarlaunum sambærilegra starfsmannahópa í fyrirtækinu og byrjunarlaunum í sambærilegum fyrirtækjum við sambærilegar aðstæður.

Við mat á hvað teljast sambærileg kjör miðist við tiltækar upplýsingar frá fyrirtækjum svo og launakannanir sem gerðar eru eftir viðurkenndum aðferðum og við geta átt.

Ef ákvörðun um einstaklingsbundin laun til ákveðins starfsmanns er í augljósu ósamræmi við forsendur í lið b, geta samtökin hvort um sig farið fram á samningaviðræður með þátttöku beggja samtaka.

- f. Ef talið er að verulegt misræmi sé í heildarlaunagreiðslum hópa launþega sem starfa í sambærilegum fyrirtækjum við sambærilegar aðstæður eiga báðir aðilar rétt á að vísa slíku máli til launanefndar.
- g. Við ákvörðun launa má semja um föst laun þar sem tillit er tekið til meginreglna í lið b. Ákveða má í slíku samkomulagi að launin nái einnig til greiðslu fyrir yfirvinnu og taki á öðrum hugsanlegum ókostum þessa fyrirkomulags sem hefur það í för með sér að ekki er greitt sérstaklega fyrir yfirvinnu.

Í slíkum samningi skal tilgreina hámark yfirvinnustunda sem innifaldar eru í launum.

Ágreining um launakjör einstaklinga, þar sem samið var um föst laun, má leggja fyrir samningsaðila ef greinilegt er að verulegt ósamræmi er milli launa og heildarinnihalds starfsins, samanber lið b.

- h. Laun skulu ákveðin í samræmi við markmið í lögnum um launajafnrétti.
- i. Málsaðilar eru sammála um að í þeim tilvikum að samtökin finna ástæðu til reksturs launajafnréttismáls, megi framkvæma athugun á vinnustað með þátttöku samtakanna beggja áður en hinar eiginlegu viðræður þeirra eiga sér stað. Í tengslum við athugun / samningaviðræður skal ákveða hvaða launaupplýsingar er nauðsynlegt að leggja fram í einstaka málum.
- j. Samningsaðilar eru sammála um að við upptöku þessa nýja launakerfis sé heimilt að vísa til launanefndar árlegri launaákvörðun ef verulegur brestur verður á að launþegar fylgi árlegri launaþróun í anda þessa nýja launakerfis. Launanefnd skal þá úrskurða um lágmarkshækkun launa eigi síðar en 1. október ár hvert. Þetta ákvæði gildir til ársloka 2002.

1.3.1. Launanevnd.

Launanevnd skipa tveir fulltrúar frá hvorum aðila með það að markmiði að leysa úr ágreiningi um launagreiðslur og túlkun samningsins.

Ef meirihluti næst ekki meðal fulltrúanna í nefnd beggja samningsaðila þegar taka á ákvörðun í tilteknu máli, skal bætt við nefndina óvilhöllum oddamanni sem báðir aðilar tilnefna í sameiningu. Ef svo vill til að ágreiningur heldur áfram að vera til staðar skal mat oddamanns ráða úrslitum.

Þegar aukið er við nefndina á þennan hátt gilda almennar venjur um faglegan gerðardóm með þeim tilhliðrunum sem aðstæður kunna að leiða til.

Oddamaður kveður á um skiptingu kostnaðar. Ennfremur er það á valdi oddamanns að ákveða fjársekt þegar grundvöllur umkvörtunarinnar reynist ekki á rökum reistur.

Oddamaður getur ákveðið að tiltekið mál verði útkljáð með skriflegri meðferð.

Launanevnd getur óskað eftir upplýsingum frá aðilum um launagreiðslur í sambærilegum fyrirtækjum. Fyrirtækjum sem aðilar eru að samtökunum er skylt að gefa slíkar upplýsingar.

1.4. Desemberuppbót.

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið í sama fyrirtæki og eru við störf í fyrirtækinu síðustu viku nóvember eða fyrstu viku desember skulu, eigi síðar en 15. desember ár hvert, fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót, kr. 40.000.- á árunum 2000 og 2001, kr. 45.000.- á árinu 2002 og kr. 50.000.- á árinu 2003 (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002). Starfsfólk í hlutastarfi, sem uppfyllir sömu skilyrði, skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfall miðast við fasta reglubundna vinnu, þó að hámarki 36 stundir og 45 mínútur á viku (36 stundir og 30 mínútur frá 1. mars 2001 og 36 stundir og 15 mínútur frá 1. janúar 2003). 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 12 vikna samfellt starf (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002) 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.

Heimilt er með skriflegu samkomulagi að desemberuppbót greiðist með 12 jöfnum mánaðarlegum greiðslum og þarf þá að tilgreina greiðsluna sérstaklega á launaseðli.

Mánaðarleg desemberuppbót yrði þá kr. 3.333 til ársins 2001, kr. 3.750.- á árinu 2002 og kr. 4.167.- á árinu 2003 (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002).

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.

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 sammingsbundin 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 159 í föst mánaðarlaun viðkomandi. Deilitala breytist í samræmi við fækkun vinnustunda og verður 158 á árinu 2001 og 157 frá 1. júlí 2002 (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002).

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.

Frá og með 1. mars árið 2000 skal öll vinna gerð upp miðað við virkan vinnutíma.

Á samningstímanum skulu ákvæði um vinnutíma taka eftirfarandi breytingum:

Dagvinnutímabil telst tíminn frá kl. 07:00 – 19:00 á virkum dögum.

Virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu skal frá og með 1. mars árið 2000 vera 36 stundir og 45 mínútur á viku.

Frá 1. mars árið 2001 skal virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu vera 36 stundir og 30 mínútur á viku.

Frá 1. júlí árið 2002 (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002) skal virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu vera 36 stundir og 15 mínútur á viku, enda hafi samningnum ekki verið sagt upp, sbr. grein 19.2.

Virkur vinnutími er raunverulega unninn tími án allra hléa.

Fyrirkomulag greiðslna sem til koma vegna styttingar vinnuviku má semja um á hverjum vinnustað fyrir sig. Sem dæmi má nefna styttingu vinnuviku að sumri til, auka orlofsdaga að vetri sem teknir eru í heilum eða hálfum dögum eða eingreiðslu uppbótar í maí ár hvert.

Vinnutími skal ákvarðaður á hverjum vinnustað þannig að bæði sé tekið tillit til þarfa starfsmanns og fyrirtækis.

2.1.1. Samfelldur dagvinnutími.

Hinn samningsbundna hámarksdagvinnutíma skal vinna innan ofangreindra marka þannig að dagvinnutími dag hvern verði samfelldur.

2.1.2. Samkomulag um skipulag vinnutíma.

Með samkomulagi vinnuveitanda og starfsmanna má skipuleggja vinnutíma fyrirfram í fyrirtæki þannig að ljóst sé hvernig vinna verður háttáð á tímabilinu. Vinnutíma starfsmanna í fullu starfi og starfsmanna í hlutastarfi má þá haga þannig að vikulegur vinnutími sé breytilegur á tímabili á milli kl. 07:00 – 19:00 mánudaga til föstudaga, sem er að hámarki allt að 16 vikur. Sé skipulagi vinnutíma á tilteknu tímabili þannig háttáð að hann fari eina eða fleiri vikur fram úr 45 vinnustundum, skal yfirvinnuálag greitt fyrir tímuna sem eru umfram 45 á viku svo og fyrir tímann frá kl. 19:00 til 07:00 þótt svo að ekki sé farið fram úr eðlilegri, vikulegri vinnutímaviðmiðun að meðaltali á tímabilinu.

Allar vinnustundir, allt að 36,15 stundum á viku, sbr. lið 2.1., eða meðaltal tiltekins tímabils, sbr. fyrstu grein þessa ákvæðis, skal greiða fyrir með venjulegum launum hvort sem um starfsmenn í hlutastarfi eða starfsmenn í fullu starfi er að ræða (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002).

Allar breytingar sem kunna að verða gerðar á vinnutímanum skulu liggja fyrir með a.m.k. viku fyrirvara.

2.1.3. Hámarksvinnutími á 16 vikna tímabili.

Meðalvinnutími reiknaður á allt að 16 vikna tímabili má ekki vera lengri en 48 vinnustundir og er þá yfirvinna meðtalin, sbr. tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/ESB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutímans.

2.1.4. Sveigjanlegur vinnutími.

Ákvæði þessarar greinar sammingsins koma ekki í veg fyrir að samið sé um sveigjanlegan vinnutíma.

2.1.5. Bakvaktir

Heimilt er að semja um bakvaktir þar sem starfsmanni er skylt að vera í símasambandi og að sinna útköllum, og skal þá greiða 1/3 dagvinnulauna fyrir hverja klukkustund á bakvakt nema um annað sé samið í ráðningarsamningi.

2.1.6. 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 mínútum.

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.

2.1.7. Frí vegna álags og lengri afgreiðslutíma verslana í desember.

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.]

2.1.8. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgangur.

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

2.1.9. 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 nýársdegi, föstudeginum langa, páskadegi, hvítasunnudegi, 17. júní, frídegi verslunarmanna, jóladegi og eftir kl. 12:00 á aðfangadegi og gamlársdegi.

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 neysluhlé 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 frídagur verslunarmanna. Ennfremur aðfangadagur jóla og gamlársdagur 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 gamlársdag.

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 þjarga 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 0,5 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 frávik 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 frídagar 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 sammingsaðila 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.

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

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 samningsbundnum 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.

Starfsfólk sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda skal njóta sama réttar um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda- og slysdaga 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 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.]

3. Vinnuhlé, matartími, fæðis- og flutningskostnaður

3.1. Vinnuhlé í dagvinnu.

Starfsmenn eiga rétt á vinnuhléi sem nemur að minnsta kosti ½ klukkustund alls á dag, nema að um annað sé samið. Daglegur tími sem fer í vinnuhlé má ekki fara fram úr 1 klukkustund nema vinnudagur fari fram yfir 8 stundir á dag, þá má vinnuhlé fara í 1½ stund á dag. Á þeim dögum sem vinnutíma lýkur fyrir kl. 14:00 geta samningsaðilar samið um að ekki skuli tekið vinnuhlé.

3.2. Kvöldmatartími.

3.2.1. Kvöldmatartími.

Veita skal kvöldmatartíma á tímabilinu kl. 19:00 til 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.

Sé yfirvinna unnin skal matartími vera frá kl. 03:00 til 04:00.

3.3. Ferðir til og frá vinnustað.

Ferðir til og frá vinnustað á höfuðborgarsvæðinu, á þeim tíma sem strætisvagnar ganga ekki, greiðast af vinnuveitanda.

3.4. 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.

3.5. 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.

3.6. 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 hjá sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 25 daga í orlof á ári og skulu orlofslaun vera 10,64%. Eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki skal starfsmaður hafa 27 daga orlof og skulu þá orlofslaun vera 11,59%. Á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2002 skal starfsmaður eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki hafa 28 daga orlof og skulu þá orlofslaun vera 12,07% (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002). 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 semjast.

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 vöruðu. 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.

Sama gildir ef launþegi veikist erlendis það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar eða heimflutnings hans fyrir en ráð var fyrir gert.

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 2000 kr. 90.000 vegna dagvinnu og kr. 20.000 vegna yfirvinnu. Samtals hefur hann í laun kr. 110.000. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af kr. 110.000 eða kr. 11.187.

Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaup, sem er kr. 566,03 (90.000 / 159). Þannig eru orlofsstundir vegna júnímánaðar samtals 19,76 stundir (110.000 x 10,17% / 566,03). Yfir orlofsárið gæti þessi maður t.d. hafa áunnið sér samtals 217,36 orlofsstundir (11 mánuðir x 19,76 stundir). Þegar hann fer í orlof sumarið 2001 hafa laun hans hækkað og er tímakaup hans orðið kr. 583,00. Orlofslaun launþegans verða því kr. 126.721 (217,36 orlofsstundir x 583,00 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, útreikning desemberuppbótar, 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. desember 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 samnings þessa.

6. Aðbúnaður og hollustuhættir

6.1. Læstar hirslur, lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiástaða.

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.

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 heilbrigðisyrvalda 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, skulu 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 samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til VR og SV-FÍS.

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

7. Vinnuslys, slysatryggingar, 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 hverju tilfelli, annan en þann sem sjúkrasamlag og/eða almannatryggingar eða slysatrygging launþega greiða.

7.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfellum.

Í hverju vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfelli sem orsakast við vinnuna eða af henni eða vegna flutnings til og frá vinnustað greiði viðkomandi vinnuveitandi laun í allt að 3 mánuði samkvæmt þeim launum 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 viðbótarákvæði við grein 7.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum í kjarasamningi Félags íslenskra stórkaupmanna og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, sem undirritaður var 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.

Launagreiðsla 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 skuli 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.

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

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. 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, fösturbarn) 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.

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.

Með maka í skilningi greinar 7.6.3. er eins átt við einstakling í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð.

7.6.4. Bætur vegna varanlegrar örorku.

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

7.6.5. Bætur vegna tímabundinnar örorku.

Dagpeningar, kr. 9.916 á 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. 1.323 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri sem er á framfæri hins slasaða.

7.6.6. Trygging sölumanna.

Um tryggingu sölumanna vísast til 14. kafla samnings þessa.

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

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 verða 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.

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 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.-

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.

Í þeim tilvikum sem starfsmaður leggur til 2% viðbótarframlag í séreignarsjóð skal vinnuveitandi greiða framlag á móti sem hér segir: 0,5% á árinu 2000, 1,0% á árinu 2001. Framlag vinnuveitanda skal vera 1,5% fram til 30. júní 2002 og 2% frá 1. júlí 2002.

Frá og með 1. júlí 2002 munu vinnuveitendur greiða 1% framlag í séreignasjóð launamanns, án framlags af hálfu launamanns. Áfram gildir reglan um 2% mótfamlag gegn 2% - 4% viðbótarparnaði launþegans og leiðir þessi viðbót ekki til hækkunar á því. Þessi breyting á þó ekki við í þeim tilvikum þar sem lög og samningsbundin lífeyrissframlög vinnuveitanda eru samtals 7%

eða hærri. Framlag þetta greiðist til séreignardeildar þess lífeyrissjóðs sem viðkomandi launamaður á aðild að, nema launamaður ákveði annað (sbr. endurskoðun á samningnum þann 3. júní 2002 sem tók gildi 1. júlí 2002).

9.3.4. Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna.

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

9.4. Starfs- og endurmenntunarsjóður.

Starfræktur skal starfs- og endurmenntunarsjóður með það að markmiði að stuðla að aukinni færni og menntun verzlunarmanna. Sjóðurinn skal einnig hafa það að markmiði að stuðla að aukinni framleiðni íslenskra verslunarfyrirtækja sem starfa í alþjóðlegu samkeppnisumhverfi. Greiðslur úr sjóðnum skulu einnig standa undir gerð námsefnis og stuðla að fjölbreyttu námsframboði fyrir atvinnugreinina.

Félagsmenn VR skulu sækja um styrk beint til VR, fyrirtæki sem aðild eiga að SV skulu beina umsókn um styrki til SV. Stjórn sjóðsins skal skipuð tveimur aðilum frá hvorum sammingsaðila og skal hún setja sjóðnum starfsreglur um hvernig greiðslur úr sjóðnum skal háttáð eigi síðar en 1. apríl árið 2000. Þar til gengið verður frá starfsreglum munu reglur Endurmenntunarsjóðs VR gilda gagnvart félagsmönnum VR.

Framlag atvinnurekenda í sjóðinn skal vera 0,25% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. VR skal leggja kr.10.000.000 stofnframlag til sjóðsins.

Verði sjóðurinn lagður niður skulu þeir fjármunir sem kunna að verða eftir í honum renna til aðila sammings þessa í sama hlutfalli og þeir hafa greitt í hann.

Heimilt er að endurskoða ákvæðið á samningstímanum m.a. með tilliti til ákvæðis 3. mgr. þessarar greinar.

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 launum, 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 skv. 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 starfsmaðurinn 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 þremur mánuðum, sem er reynslutími, en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður á næstu þremur mánuðum. Eftir sex mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir. Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Sé starfsmanni sagt upp eftir a.m.k. 10 ára samfellt 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. Hópuppsagnir.

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 hópuppsagna 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 101-300 starfsmenn,

a.m.k. 30 manns í fyrirtækjum með 300 starfsmenn eða fleiri.

Það telst ekki til hópuppsagna 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.

12.2.2. Samráð.

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir 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 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 liggi 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.

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 starfsmönnum 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 aðilum samnings þessa. 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 heilidsölu, 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 36 klst. og 45 mínútur á viku (36 klst. og 30 mínútur frá 1. mars 2001 og 36 klst. og 15 mínútur frá 1. janúar 2003) og skal hann unninn frá mánudegi til föstudags. Skal það gert með samkomulagi milli sölumanna og vinnuveitenda eftir því sem hentar á hverjum stað.

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

14.3. Trygging á ferðum.

Um slysatryggingarfjárhæðir vísast til 7. kafla samnings þessa.

Dánarbætur til maka og barna skulu þó ekki skerðast frá því sem nú er og taka breytingum skv. gr. 7.6.7.

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

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

14.4. Sólarhringstrygging.

Sölumenn, sem starfs síns vegna þurfa að vinna utan samningssvæðis og vera nætursakir utan síns heimilis, skulu vera váttryggðir 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 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.

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 samfelld hjá sama vinnuveitanda skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir 3ja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en 3ja 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. Fyrirtækjasamningar

17.1. 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 SV-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 í fækkun vinnustunda, án tilsvarenda 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:

1. Að færa hluta af yfirvinnuálagi inn í dagvinnu.
2. Lenging dagvinnutímabils. Þó skal dagvinna aldrei hefjast fyrir kl. 07:00 og vera lokið eigi síðar en kl. 19:00.
3. Skipuleggja vinnutíma þannig að vikulegur fjöldi dagvinnustunda sé breytilegur yfir ákveðið tímabil, en meðaltalið fari ekki yfir venjulega dagvinnuviku.
4. Að yfirvinna greiðist ekki fyrr en tilteknum vinnustundafjölda er náð.
5. Að yfirvinna gerist upp í lok fyrirfram ákveðins viðmiðunartímabils.
6. Að hluta orlofs sé ráðstafað til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan hefðbundins orlofstíma.
7. Að semja um 36 stunda og 45 mínútna (36 stunda og 30 mínútna frá 1. mars 2001 og 36 stunda og 15 mínútna frá 1. janúar 2003) vinnuviku, m.v. virkan vinnutíma. Skal starfsmönnum þá tryggt a.m.k. einnar klst. neysluhlé á dagvinnutímabili.
8. 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.

18. Atkvæðagreiðsla kjarasamnings

18.1. Um atkvæðagreiðslu.

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

19. Gildistími

19.1. Gildistími.

Aðilar eru sammála um að síðast gildandi kjarasamningur aðila framlengist til 29. febrúar árið 2004, með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast og falla þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

19.2. Uppsögn samnings.

Heimilt er að segja samningnum upp með 6 mánaða fyrirvara fyrir 1. september árið 2002 og fellur hann þá úr gildi 1. mars árið 2003.

Bókanir og yfirlýsingar

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

Vegna þeirrar umræðu sem orðið hefur um viðbótarákvæði við grein 7.2.1. um greiðslu launa í veikinda- og slysaförðllum í kjarasamningi Félags íslenskra stórkaupmanna og Verzlunarmannafélags Reykjavíkur, sem undirritaður var 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 takmarki greiðsluskyldu vinnuveitanda samkvæmt síðastgildandi kjarasamningi.

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

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 aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur.

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum munu SV-FÍS 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 hærra 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 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.

Fylgiblað með kjarasamningi frá 6. september 1984.

2.2.3. Þegar unnið er á laugardögum greiðist aldrei minna en 4 tímar í yfirvinnu, enda þótt unnið sé skemur. Vegna breytilegs neyslutíma og sveigjanlegs vinnutíma í verzlunum 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.	-