

**Kjarasamningur milli
Verzlunarmannafélags Reykjavíkur
og
FÍS**

Gildir frá 1. apríl 2004

Efnisyfirlit

1. Kafli	Kaup	5
1.1.	Lágmarkslaun	5
1.2.	Launahækkningar.....	5
1.3.	Laun	6
1.4.	Desemberuppbot	7
1.5.	Stoðumat og starfsreynsla	8
1.6.	Námskeið	8
1.7.	Deilitölur	9
1.8.	Kaup fyrir yfirvinnu og stórhátíðarvinnu	9
1.9.	Útkall.....	9
1.10.	Reglur um kaupgreiðslur	9
1.11.	Ráðningarsamningar	10
2. Kafli	Vinnutími	11
2.1.	Dagvinna.....	11
2.2.	Yfirvinna og stórhátíðarvinna	13
2.3.	Fridagar og stórhátíðardagar	13
2.4.	Lágmarkshvöld.....	14
2.5.	Skráning vinnutíma	16
2.6.	Um réttindi þeirra sem vinna hluta úr degi.....	16
3. Kafli	Vinnuhlé, matartímar, fæðis- og flutningskostnaður	18
3.1.	Vinnuhlé í dagvinnu	18
3.2.	Matartímar utan dagvinnutímabils	18
3.3.	Ferðir til og frá vinnustað	18
3.4.	Vinna utan samningssvæðis	18
3.5.	Aksturskostnaður.....	19
3.6.	Dagpeningagreiðslur erlendis.....	19
4. Kafli	Orlof	20
4.1.	Orlofsréttur - Valmöguleiki A	20
4.2.	Orlofsréttur - Valmöguleiki B	20
4.3.	Orlofstaka utan orlofstímabils	21
4.4.	Akvörðun orlofstöku	21
4.5.	Veikindi í orlofi	21
4.6.	Orlofslög	22
4.7.	Fæðingarorlof.....	22
5. Kafli	Forgangsréttur til vinnu	23
6. Kafli	Aðbúnaður og hollustuhættir	24
6.1.	Læstar hirslur, lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða	24
6.2.	Reglur um matstað	24
6.3.	Öryggisbúnaður.....	24
6.4.	Ágreiningur.....	25

	7. Kafli	Verkfæri og vinnuföt 26
7.1.	Vinnu- og hlífðarföt	26
7.2.	Tryggingar og tjónabætur	26
8. Kafli	Vinnuslys, slysatryggingar, atvinnusjúkdómar og greiðsla launa í slysa- og veikindatilfellum	27
8.1.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar	27
8.2.	Laun í veikinda- og slysaforföllum	27
8.3.	Læknisvottorð	28
8.4.	Mæðraskoðun	28
8.5.	Fjarvistir vegna veikinda barna	28
8.6.	Dánar-, slysa- og örorkutryggingar	29
9. Kafli	Sjúkrasjóður, orlofssjóður, starfsmenntasjóður lífeyrissjóðir	33
9.1.	Sjúkrasjóður	33
9.2.	Orlofssjóður	33
9.3.	Starfs- og endurmenntunarsjóður	33
9.4.	Lífeyrissjóðir	34
10. Kafli	Félagsgjöld	35
10.1.	Innheimta	35
10.2.	Aðstaða til innheimtu	35
10.3.	Skýrslur um starfsmannahald	35
11. Kafli	Uppsagnarfrestur	36
11.1.	Uppsagnarfrestur	36
11.2.	Hópuþpagnir	36
12. Kafli	Trúnaðarmenn	38
12.1.	Val trúnaðarmanna	38
12.2.	Tími til trúnaðarstarfa	38
12.3.	Aðgangur að gögnum	38
12.4.	Hirsla og sími	38
12.5.	Fundir	38
12.6.	Kvartanir	38
12.7.	Trúnaðarmannanámskeið	39
12.8.	Frekari réttur	39
13. Kafli	Áunnin réttindi	40
13.1.	Áunnin réttindi.	40
14. Kafli	Fyrirtækjasamningar	41
14.1.	Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	41
15. Kafli	Atkvæðagreiðsla kjarasamnings	43
15.1.	Um atkvæðagreiðslu	43
16. Kafli	Gildistími	44
16.1.	Gildistími	44
16.2.	Kjaranefnd	44

Bókanir, yfirlýsingar og fylgiskjöl.....	45
Bókun 2004 vegna lífeyrissjóðsiðgjalda	45
Bókun 2004 um breytingar á félagsaðild vinnuveitenda.....	45
Bókun 2004 um dánar-, slysa- og örorkutryggingar	45
Bókun 2004 um tómstundastyrki.....	45
Bókun 2004 um þátttöku starfsmanna í kjarasamningum o.fl.....	45
Bókun 2004 um ráðningarsamninga.....	45
Bókun 2004 um menntareikninga	47
Bókun 2004 um öryggismál í fyrirtækjum	47
Fylgiskjal 2004 vegna skipulags vinnutíma á ársgrundvelli	48
Yfirlýsing dags. 5. mars 1997 vegna greinar 8.2.1 um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum	49
Bókun 1990 um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki	49
Yfirlýsing 1990 um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur	49
Bókun 1989 um hlutdeild kvenna í stjórnunarstörfum	49
Bókun 1989 um vinnutíma afgreiðslufólks sem vinnur a.m.k. 32 klst. í dagvinnu á viku.....	50
Fylgiskjal með kjarasamningi frá 6. september 1984	51
Atriðisorðaskrá.....	51

1. Kafli Kaup

1.1. Lágmarkslaun

Samningsaðilar skulu vinna að því að laun fyrir fullt starf fullgildra starfsmanna, 18 ára og eldri, verði að loknum 3ja mánaða reynslutíma, sem hér segir á samningstímanum:

1. apríl 2004	kr. 105.000
1. janúar 2005	kr. 110.000
1. júlí 2006	kr. 130.000*
1. janúar 2007	kr. 135.000*

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.

* Skv. samkomulagi VR og FÍS 29. júní 2006.

1.1.1. Mánaðarlaun ungmenna

Laun ungmenna skulu vera eins og hér greinir:

Yngri en 18 ára skulu eigi vera lægri en 80% af lágmarks-launum.

Þeir sem yngri eru en 16 ára skulu eigi taka lægri laun en 75% af lágmarkslaunum.

Laun ungmenna skulu miðast við áramót þess árs, sem þau ná tilskyldum aldri.

1.2. Launahækkanir

Þann 1. maí 2004 skulu þeir launþegar, sem ekki hafa fengið kr. 10.000 í hækkun á mánaðarlaun m.v. fulla dagvinnu frá 1. janúar 2003, hækka um þá upphæð eða um þann mismun sem á vantar til að þeirri hækkun sé náð. Gildir þetta um þá starfsmenn sem hafa starfað samfelld hjá sama vinnuveitanda frá 1. janúar 2003. Þeir sem hafa verið skemur í starfi, en þó samfelld hjá sama vinnuveitanda frá 1. júlí 2003, skulu fá kr. 5.000 í hækkun með sama hætti. Þó skulu þeir starfsmenn fá að lágmarki 3,25% hækkun, sem hafa sannanlega ekki fengið launahækkun frá 1. júlí 2003.

Laun starfsmanna, sem eru á mánaðarlaunum undir kr. 200.000 fyrir fullt starf í dagvinnu, skulu hækka um kr. 5.000 þann 1. janúar 2005 og síðan þann 1. janúar ár hvert, nema samningi þessum hafi verið sagt upp.

Starfsmenn í hlutastarfi skulu taka launahækkanir í samræmi við starfshlutfall.

1.3.

Laun

- a. Vinnuveitandi og starfsmaður semja milliliðalaust sín á milli í hverju tilfalli fyrir sig um laun starfsmanns að öðru leyti en greinir í grein 1.2.
- b. Launin skulu endurspeglar 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 launum og öðrum starfskjörum skal fara fram með sérstöku launaviðtali milli fulltrúa vinnuveitanda og starfsmanns. Slíkt viðtal skal fara fram einu sinni á ári og ber vinnuveitanda að hafa frumkvæði að því að boða til viðtals. Ef lengri tími en eitt ár liður á milli launaviðtala getur starfsmaður óskað eftir viðtali og skal það þá veitt innan tveggja mánaða. Niðurstaða launaviðtals skal skráð og staðfest af báðum aðilum og skoðast það vera hluti ráðningarsamnings.
- 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 launaneftdar.
- 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 lögum 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/samninga- viðræður skal ákveða hvaða launaupplýsingar er nauðsynlegt að leggja fram í einstaka málum.

1.3.1. Launanefnd

Launanefnd 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 óvilhóllum oddamanni sem báðir aðilar tilfegna 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.

Launanefnd 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. Desemberuppbot

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, desemberuppbot, kr. 60.000 á árunum 2004 og 2005 og kr. 65.000 á árunum 2006 og 2007. Starfsfólk í hlutastarfi, sem uppfyllir sömu skilyrði, skal fá greitt hlutfallslega. Starfshlutfall miðast við fasta og reglubundna vinnu, þó að hámarki 36 stundir og 15 mínútur 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. Desemberuppbot er föst tala og tekur ekki breytingum skv. öðrum ákvæðum.

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

Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desemberuppbótar. Sama gildir ef kona þarf af öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

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. 5.000 á árunum 2004 og 2005 og kr. 5.417 á árunum 2006 og 2007.

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

1.6.1. Skipulag menntunar

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.

1.6.2. Námskeið utan vinnutíma

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.

1.6.3. Námskeið sölumanna

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 vinnuveitandi námskeiðsgjöld, ferðir og upphald.

Sjá önnur ákvæði um sölumenn gr. 3.4.2 (um kostnað á ferðum) og gr. 8.7. (skilgreining og tryggingar).

1.7. Deilitölur

1.7.1. Deilitölur vegna tímakaups

Dagvinnutímakaup hvers starfsmanns skal fundið með því að deila tölunni 157 í fóst mánaðarlaun viðkomandi.

1.7.2. Deilitölur vegna dagkaups og orlofs

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

1.8. Kaup fyrir yfirvinnu og stórhátíðarvinnu

1.8.1. Yfirvinna

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 hlutað-eigandi samningum.

Um frídaga sjá gr. 2.3.1.

1.8.2. Stórhátíðarvinna

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. 2.3.2.

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

Eftir 2ja mánaða starf 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.

- Sjá bókun 2004 um ráðningarsamninga. -

2. Kafli Vinnutími

2.1. Dagvinna

Öll vinna skal gerð upp miðað við virkan vinnutíma.

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

Virkur vinnutími fyrir fulla dagvinnu skal vera 36 stundir og 15 mínútur á viku.

Virkur vinnutími er raunverulega unninn tími án allra hléa.

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 vinnu verður háttað 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 háttað að hann fari eina eða fleiri vikur fram úr 45 vinnustundum, skal yfirvinnukaup greitt fyrir tímana 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. gr. 2.1, eða meðaltal tiltekins tímabils, sbr. fyrstu málsgrein þessa ákvæðis, skal greiða fyrir með venjulegum launum hvort sem um starfsmenn í hlutastarfi eða starfsmenn í fullu starfi er að ræða.

Breytingar sem kunna að verða gerðar á vinnutímanum skulu að jafnaði liggja fyrir með 4 vikna 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. samkomulag um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

2.1.4. Sveigjanlegur vinnutími

Ákvæði þessa kafla samningsins koma ekki í veg fyrir að samið sé um sveigjanlegan vinnutíma.

2.1.5. Bakvaktir og ónæði vegna heimasíma

2.1.5.1. 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 klst. á bakvakt nema um annað sé samið í ráðningarsamningi.

Sinni starfsmaður bakvakt á stórhátíðardögum skal hann fá ofangreint hlutfall á yfirvinnukaupi.

2.1.5.2. Ónæði vegna síma

Sé heima- eða farsími starfsmanna gefinn upp í símaskrá af fyrirtæki eða vísað til hans á annan sambærilegan hátt, skal tilgreina í ráðningarsamningi hvernig farið skuli með endurgjald fyrir þá vinnu og ónæði utan vinnutíma sem því er samfara.

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.

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. 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 hafa langan afgreiðslutíma í desember svo sem á laugardögum eftir kl. 16:00, sunnudögum og Þorláksmessukvöld og sem vinnur að minnsta kosti 50% starf á rétt á tveimur launuðum frídögum.

Óski launþegi þess á hann rétt á 10% launauppbót miðað við eigin dagvinnulaun í desember í stað 2ja frídaga. Ósk um slíkt skal borin fram í byrjun desember.

Samningsaðilar eru sammála um að frídaga þá, sem afgreiðslufólk vinnur sér inn vegna lengri afgreiðslutíma í desember megi veita fyrir hádegi á aðfangadag og gamlársgdag eða eftir jól.

2.1.8. Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársgdag

Aðfangadag jóna og gamlársgdag 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 laugardögum og sunnudögum, ennfremur á öllum frídögum sem um getur í gr. 2.3.1.

2.2.2. Stórhátíðarvinna

Stórhátíðarvinna telst vinna á stórhátíðardögum sbr. gr. 2.3.2.

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 sé 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.

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 fylgiskjal með kjarasamningi dagsett 6.9.1984. -

2.3. Frídagar og stórhátíðardagar

Frídagar eru allir helgidagar þjóðkirkjunnar auk annarra daga sem taldir eru upp í gr. 2.3.1 og 2.3.2.

2.3.1. Frídagar

Frídagar eru skírdagur, annar í páskum, sumardagurinn fyrsti, 1. maí, uppstigningardagur, annar í hvítasunnu og annar í jólum.

2.3.2. Stórhátíðardagar

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

2.4. Lágmarkshvöld

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

2.4.1. 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 og 06:00.

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

2.4.2. 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 vikja 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 ónyttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.

2.4.3. 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.

2.4.4. Frestun á vikulegum frídegi

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

[Bókun frá mars 1997 og maí 2000 um túlkun á gr. 2.4.4 um vikulegan frídag: Það er sameiginlegur skilningur samningsaðila að sé ekki samkomulag milli starfsmanna og stjórnenda um frestun á vikulegum frídegi eigi starfsmaður rétt á fríi á virkum degi í næstu viku á eftir án skerðingar launa. - Sami skilningur á við um vinnuferðir erlendis.]

2.4.5. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 5 klst.

2.4.6. Helgarfrí í verslunum

Verslanir skulu leitast við að skipuleggja vinnutíma starfsfólks sem vinnur alla virka daga, þannig að það eigi frí a.m.k. 8 helgar af 16 frá föstudagskvöldi til mánudagsmorguns.

2.4.7. Hvíld vegna ferðalaga

Sé ekki um annað samið eiga starfsmenn, sem eru á ferðalaga í vegum vinnuveitenda fram á kvöld eða yfir nótt, rétt á að lágmarki 11 klst. hvíld milli vinnudaga, sbr. grein 2.4.1.

2.5. Skráning vinnutíma

2.5.1. Almenn

Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefist að morgni eða eftir matar- og/eða kaffihlé. Komi starfsfólk of seint til vinnu er heimilt að draga ¼ klst. frá mánaðarkaupi á yfirvinnukaupi fyrir hverja byrjaða ¼ klst., ef um ítrekað tilvik er að tefla.

Byrjuð ¼klst. unninnar yfirvinnu telst sem ¼klst.

2.5.2. 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.

2.5.3. Skipulag vinnutíma á ársgrundvelli

Heimilt er með samkomulagi vinnuveitanda og launþega að semja um ársskil á vinnutíma. Liggja skal þá fyrir hver heildarfjöldi vinnudaga eða vinnutíma ársins sé hvert almanaksár.

Heimilt er með samkomulagi milli aðila að hliðra til vinnutíma launþegans innan dagvinnutímabils á þann veg að launþeginn geti unnið af sér ákveðinn vinnutíma á ári og tekið hann út í formi aukins orlofs.

Ákveða þarf fyrirfram það fyrirkomulag sem vinna á eftir og gera skriflegt samkomulag þar um.

Vinnutími skal þó ekki stangast á við önnur ákvæði kjarasamnings, sem lúta að lágmarkshvöld og hámarki vinnutíma sbr. grein 2.4 og samningi aðila vinnumarkaðarins um vinnutíma.

- Sjá fylgiskjal vegna skipulags vinnutíma á ársgrundvelli. -

2.6. 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 slysadaga 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.

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum skv. samningi aðila um hlutastörf og eftir því sem við á í lögum um starfsmenn í hlutastörfum.

[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. Kafli Vinnuhlé, matartímar, fæðis- og flutningskostnaður

3.1. Vinnuhlé í dagvinnu

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

3.2. Matartímar utan dagvinnutímabils

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 1 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. Vinna utan samningssvæðis

3.4.1. 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.

3.4.2. Kostnaður á ferðum sölumanna

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 Ferðakostnaðar-nefndar ríkisins, þ.e. utanbæjar, en sé hún notuð innanbæjar skal semja um daggjald.

3.5. Aksturskostnaður

Noti starfsmenn 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. Kafli Orlof

4.1. Orlofsréttur - Valmöguleiki A

4.1.1. Lögbundið orlof

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 skoðast sá, sem hefur minnst eins mánaðar uppsagnarfrest, fastur starfsmaður.

4.1.2. Orlofsauki

Eftir 5 ára starf hjá sama fyrirtæki skal starfsmaður fá einn viðbótar orlofsdag á ári. 25 daga orlof á ári svarar til 10,64% orlofslauna. Eftir 10 ára starf hjá sama fyrirtæki skal starfsmaður fá 3 auka orlofsdaga á ári. 28 daga orlof svarar til 12,07 % orlofslauna.

Starfsmaður sem öðlast hefur rétt til 25 eða 28 daga orlofs hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir 3ja ára starf hjá nýjum vinnuveitanda. Heimilt er að veita viðbótarorlof þetta að vetri nema um annað semjist.

Starfsmaður, sem öðlast hefur 25 daga orlofsrétt eftir 3ja ára starf, öðlast 28 daga orlofsrétt eftir önnur 5 ár hjá sama vinnuveitanda.

4.2. Orlofsréttur - Valmöguleiki B

Orlof samkvæmt valmöguleika B er 30 virkir dagar og orlofslaun 13,04% af öllu kaupi, hvort sem er fyrir dagvinnu eða yfirvinnu. Við útreikning orlofs skal nota deilitöluna 21,67, laugardagar ekki meðtaldir.

Lágmark orlofstöku er 24 dagar sbr. orlofslög nr. 30/1987 en ef færri en 30 orlofsdagar eru teknir skal greiða mismuninn með eingreiðslu þann 1. maí ár hvert. Hver dagur svarar þá til mánaðarlauna deilt með 21,67 eða 0,44% af árslaunum.

Við innleiðingu þessa ákvæðis skulu þeir launþegar sem rétt eiga á tveimur launuðum frídögum vegna álags í desember fella þá inn í ofangreindan orlofsauka auk samningsbundinnar desemberuppbótar. Ákvæði greina 1.4. um desemberuppbót og 2.1.7. um frí vegna álags í desember falli þá niður.

Eigi starfsmaður inni mismun vegna desemberuppbótar skal sá mismunur leggjast sem launahækkun ofan á mánaðarlaun hans. Réttindaávinnsla í aukningu orlofsdaga fellur niður (25 dagar og 28 dagar) við þessa breytingu. Í umreikningi yfir í þetta nýja orlofskerfi skulu starfsmenn, sem eru með 24 eða 25 daga orlofsrétt við upptöku kerfisins, fá auka 1% réttindaávinnslu/launahækkun.

4.3. 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.

4.4. Ákvörðun orlofstöku

Samkomulag við vinnuveitanda ræður hvenær orlof er tekið.

4.5. Veikindi í orlofi

Veikist starfsmaður 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 starfsmaður veikist erlendis það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar eða heimflutnings hans fyrr 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.

4.7. Fæðingarorlof

Samkvæmt lögum um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 skal fæðingarorlof reiknast til starfstíma við mat á starfstengdum réttindum, svo sem rétti til orlofstöku og lengingar orlofs samkvæmt kjarasamningum, starfsaldurs-hækkana, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Sama gildir ef kona þarf að öryggisáæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma, sbr. reglugerð um ráðstafanir til þess að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir konur sem eru þungaðar, hafa nýlega alið barn eða hafa barn á brjósti.

Lögbundið fæðingarorlof telst til unnins tíma við útreikning orlofsréttar, þ.e. réttar til frítöku en ekki orlofslauna.

- Sjá grein 8.4 um mæðraskoðun. -

Dæmi um útreikning orlofslauna:

Maður hefur í laun fyrir verslunarstörf í júní 2004 kr. 120.000 vegna dagvinnu og kr. 20.000 vegna yfirvinnu. Samtals hefur hann í laun kr. 140.000. Orlof vegna þessa mánaðar er 10,17% af kr. 140.000 eða kr. 14.238.

Orlofinu er breytt í orlofsstundir með því að deila í það með gildandi dagvinnutímakaup, sem er kr. 764,33 (120.000/157). Þannig eru orlofsstundir vegna júnímánaðar samtals 18,62stundir (140.000 x 10,17% / 764,33).

Yfir orlofsárið gæti þessi maður t.d. hafa áunnið sér samtals 204,82 orlofsstundir (11 mánuðir x 18,62 stundir). Þegar hann fer í orlof sumarið 2005 hafa laun hans hækkað og er tímakaup hans orðið kr. 796,17. Orlofslaun launþegans verða því kr. 163.071 (204,82 orlofsstundir x 796,17 kr. pr. klst.).

5. Kafli Forgangsréttur til vinnu

Vinnuveitendur skuldbinda sig til þess að láta verslunar- og skrifstofufólk, sem er fullgildir félagar VR og annarra aðildarfélaga LÍV hafa forgangsrétt til verslunar- og skrifstofustarfa á félagssvæði félaganna, þegar þess er krafist og félagsmenn bjóðast, er séu fullkomlega hæfir til þeirrar vinnu, sem um er að ræða.

Vinnuveitendur hafa ávallt frjálst val um það hvaða félagsmann þeir taka til vinnu. Nú vill vinnuveitandi ráða til starfa einstakling sem ekki er félagi í VR eða öðrum aðildarfélögum LÍV og skal félaginu þá skylt að veita þeim einstaklingi inngöngu enda fari aðild hans ekki í bága við lög félagsins.

VR og önnur aðildarfélög LÍV skuldbinda sig til, ef hörgull er á fólki til vinnu, að láta meðlimi FÍS hafa forgangsrétt á að fá fullgilda félagsmenn til starfa enda skal tilkynna um það að verslunar- og skrifstofufólk vanti til starfa.

6. Kafli **Aðbúnaður og hollustuhættir**

6.1. **Læstar hirslur, lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða**

Á vinnustað skal starfsmaður hafa aðgang að læstum hirslum eða öðrum trygguðum 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 heilbrigðis- yfirvalda um aðbúnað, hreinlætisaðstöðu og umgengni á matstað.

6.3. **Öryggisbúnaður**

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

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

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 línum 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/LÍV og FÍS.

Um aðbúnað og hollustuhætti á vinnustöðum fer skv. lögum nr. 46/1980 og reglum og reglugerðum settum skv. þeim

7. Kafli Verkfæri og vinnuföt

7.1. Vinnu- og hlífðarföt

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

7.2. Tryggingar og tjónabætur

Verði starfsmaður 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 starfsmanns.

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

8.1. Vinnuslys og atvinnusjúkdómar

8.1.1. Sjúkrakostnaður

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

8.1.2. Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómstilfellum

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

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

8.2. Laun í veikinda- og slysaforföllum

8.2.1. Laun í veikinda- og slysaforföllum á fyrsta ári

Launagreiðslum til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra hjá sama vinnuveitanda skal, á 1. ári, haga þannig að 2 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 8.2.1 um greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum í kjarasamningi FÍS og VR, 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 skv. 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.]

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

Launagreiðslu til starfsmanna í veikindaforföllum þeirra sem unnið hafa hjá sama vinnuveitanda í 1 ár eða meira skal haga þannig:

- Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda, 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 vinnustað eiga rétt til launagreiðslna um eigi skemmri tíma en í 2 mánuði á hverjum 12 mánuðum.

8.3. **Læknisvottorð**

Ef starfsmaður veikist og getur af þeim sökum eigi sótt vinnu skal hann þegar tilkynna það yfirboðara sínum sem ákveður hvort læknisvottorðs skuli krafist.

Starfsmaður getur valið að fara í skoðun til heimilislæknis eða sérfræðings, að eigin vali í stað trúnaðarlæknis fyrirtækisins. Trúnaðarlæknirinn getur leitað upplýsinga hjá heimilislækni eða sérfræðingi.

8.3.1. **Greiðsla læknisvottorðs**

Vinnuveitandi endurgreiði starfsmanni öll þau gjöld, sem hann greiðir lækni eða heilsugæslu til að afla umbeðins læknisvottorðs sé framangreindum skilyrðum fullnægt.

8.4. **Mæðraskoðun**

Barnshafandi konur eiga rétt til nauðsynlegra fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar án frádráttar á föstum launum þurfi slík skoðun að fara fram í vinnutíma.

- Sjá grein 4.7 um fæðingarorlof. -
- Sjá lög nr. 95/2000 um fæðingar- og foreldraorlof. -

8.5. **Fjarvistir vegna veikinda barna**

Foreldri skal eftir fyrsta starfsmánuð, heimilt að verja samtals 7 vinnudögum á hverju 12 mánaða tímabili til aðhlyningar sjúkum börnum sínum undir 13 ára aldri, enda verði annarri umönnun ekki við komið og halda föstum og reglubundnum launum. Eftir 1 árs starf hjá sama vinnuveitanda er foreldrum með sama hætti heimilt að verja samtals 10 vinnudögum til aðhlyningar börnum sínum undir 13 ára aldri.

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

Starfsmaður á rétt á leyfi frá störfum þegar um óviðráðanlegar (force majeure) og brynar fjölskylduástæður er að ræða vegna sjúkdóms eða slyss sem krefjast tafarlausrar nærveru starfsmanns. Starfsmaður á ekki rétt á launum frá vinnuveitanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði 1. mgr.

8.6. Dánar-, slysa- og örorkutryggingar

Kaflar 8.6 og 8.7 eru í endurskoðun¹

Upphæðir í kafla þessum miðast við 1. júlí 2004.

8.6.1. Tryggingaskylda

Skylt er vinnuveitendum að tryggja launþega þá, sem samningur þessi tekur til, fyrir dauða, varanlegri eða tíma-bundinni örorku, af völdum slyss í starfi eða á eðlilegri leið frá heimili til vinnustaðar og frá vinnustað til heimilis. Sjá einnig gr. 8.7.

8.6.2. Viðlega utan heimilis

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

8.6.3. Dánarslysabætur frá 1. júlí 2004

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. 568.178.
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. 2.593.558.
3. Ef hinn látni var gift/kvæntur eru bætur til maka kr. 3.541.927.
4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 17 ára aldurs, fyrir hvert barn kr. 681.746.

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

¹ Samningsaðilar eru sammála um að fara í endurskoðun á slysa-tryggingarákvæðum kjarasamnings með það að markmiði að auka tryggingavernd starfsmanna. Stefnt er að því að vinnu þeirri verði lokið fyrir lok árs 2004 og koma þá ný ákvæði í stað þeirra sem í kafla þessum greinir.

8.6.3.1. Rétthafar dánarbóta eru:

- 1) Lögerfingjar.
- 2) Viðkomandi aðilar að jöfnu.
- 3) Eftirlifandi maki.

Viðkomandi börn, en greiðist til eftirlifandi maka ef hann er annað foreldri, ella til skiptaráðanda og/eða fjárhaldsmanns.

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

8.6.4. Bætur vegna varanlegrar örorku

Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina kr. 6.198.306, 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.17.045.344.

8.6.5. Bætur vegna tímabundinnar örorku

Dagpeningar, kr. 14.085 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. 1.879 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri sem er á framfæri hins slasaða.

8.6.6. 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 nóv. ár hvert.

Framangreindar hækkanir á tryggingafjárhæðum og breytingar á skilmálum gilda um slys sem verða eftir 1. júlí 2004. Fjárhæðir miðast við vísitölu neysluverðs í maí 2004.

8.6.7. Hagstæðari tryggingaréttur

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

8.6.8. Gildistími tryggingar

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

8.6.9. Skilmálar

Skilmálar séu almennir skilmálar sem í gildi eru fyrir atvinnu-slysatryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra trygginga-félaga þegar samkomulag þetta er gert. Slysatrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanns þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjatryggingu, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysatryggingu ökumanns og eiganda.

8.6.10 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 greiðast til vinnuveitanda meðan kaupgreiðsla varir skv. samningi.

8.6.11 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.8.7. Tryggingar sölumanna og annarra sem vinna utan samningssvæðis

8.7. Tryggingar sölumanna og annarra sem vinna utan samningssvæðissins

Kaflar 8.6 og 8.7 eru í endurskoðun.

8.7.1. Vinna utan samningssvæðis

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 samningssvæðissins og þannig í umferðarslysaáhættu.

Um slysatryggingarfrjárhæðir vísast til gr. 8.6. Dánarbætur til maka og barna skulu þó ekki skerðast frá því sem nú er og taka breytingum skv. gr. 8.6.6.

8.7.2. Skilgreining sölumanna

Söluamaður telst sá starfsmaður sem starfar í sölueldum fyrirtækja og starfar við heilðsölu, umboðssölu, þjónustufyrirtæki og bílasölu, 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.

Sjá önnur ákvæði um sölumenn í gr. 1.6.3. (um námskeið), gr. 2.1.2. (um vinnutíma), og gr. 3.5. (um kostnað á ferðum).

8.7.3.

Endurskoðun

Grein 8.7. um tryggingar kemur til endurskoðunar samhliða endurskoðun slysatrygginga árið 2004.

9. Kafli Sjúkrasjóður, orlofssjóður, starfsmenntasjóður lífeyrissjóðir

9.1. Sjúkrasjóður

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

- Sjá lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. - Ennfremur lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. -

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 jafnháu 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 og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. -

9.3. Starfs- og endurmenntunarsjóður

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

Félagsmenn VR og annarra aðildarfélaganna LÍV skulu sækja um styrk beint til stéttarfélaganna. Fyrirtæki sem aðild eiga að FÍS skulu beina umsóknum um styrki til FÍS. Stjórn sjóðsins skal skipuð tveimur aðilum frá hvorum samningsaðila og skal hún setja sjóðnum starfsreglur um hvernig greiðslum úr sjóðnum skal háttað.

Framlag vinnuveitenda í sjóðinn skal vera 0,2% af sama launastofni og lífeyrissjóðsiðgjöld eru reiknuð. Stéttarfélagin skulu greiða mótframlag, sem nemur 0,05% af sama stofni.

Verði sjóðurinn lagður niður skulu þeir fjármunir sem kunna að verða eftir í honum renna til aðila samnings 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.

9.4. Lífeyrissjóðir

9.4.1. Starfræksla lífeyrissjóða

Samkomulag er um að starfræktir skuli lífeyrissjóðir sem starfi samkvæmt gildandi lögum og 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. 129/1997 um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða. -

9.4.2. Ávöxtun

Samningsaðilar eru sammála um að auk ávöxtunar ráðstöfunarfjár í samræmi við 9. gr. samþykktar lífeyrissjóðsins sé rétt að lífeyrissjóðurinn ávaxti fé sitt með lánum til atvinnuveganna með sem hagkvæmustum hætti.

9.4.3. Iðgjöld

Iðgjöld til lífeyrissjóða reiknast skv. gildandi reglum. Skv. kjarasamningi 2004 hækkaði framlag vinnuveitenda í samtryggingarlífeyrissjóð frá 1. janúar 2005 í 7% og frá 1. janúar 2007 í 8%.

- Sjá 10. gr. samþykktar Lífeyrissjóðs verzlunarmanna.-

9.4.4. Stjórn Lífeyrissjóðs verzlunarmanna

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

9.4.5. Viðbótar framlög til lífeyrissparnaðar²

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

Frá 1. janúar 2002 skal mótframlag vinnuveitenda nema 2% gegn 2 – 4% framlagi starfsmannsins.

² Frá 1. júlí 2002 – 31. desember 2004 greiddi vinnuveitandi 1% framlag í séreignarsjóð starfsmanns, ef starfsmaður lagði ekki sjálfur til viðbótarframlag. Þetta gilti þó ekki í þeim tilvikum þar sem lög- og samningsbundin lífeyrisframlög vinnuveitanda voru samtals 7% eða hærrí. Frá og með 1. janúar 2005 féll niður skylda vinnuveitanda til að greiða 1% fast framlag óháð framlagi starfsmanns í tengslum við hækkun framlags vinnuveitanda í samtryggingarsjóð.

10. Kafli Félagsgjöld

10.1. Innheimta

Vinnuveitendur taka að sér innheimta árgjöld fullgildra (aðal-) og aukafélaga VR og annarra aðildarfélaga LÍV í samræmi við skilyrði og reglur viðkomandi félags, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald.

- Sjá lög nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. -

10.2. Aðstaða til innheimtu

Aðilar eru sammála um að verkalyðsfélögin 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. Kafli Uppsagnarfrestur

11.1. Uppsagnarfrestur

Starfsuppsögn skal af beggja hálfu vera

1 vika á fyrstu þrem mánuðunum, sem er reynslutími,

en að honum loknum skal uppsagnarfrestur vera 1 mánuður á næstu 3 mánuðum.

Eftir 6 mánaða starf skal uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir.

Að reynslutíma loknum skal uppsögn vera skrifleg og bundin við mánaðamót.

Sé starfsmanni sagt upp, eftir a.m.k. 10 ára samfelld starf hjá sama fyrirtæki, er uppsagnarfrestur

4 mánuðir ef starfsmaður er orðinn 55 ára,

5 mánuðir ef hann er orðinn 60 ára og

6 mánuðir þegar hann er orðinn 63ja ára.

Starfsmaður getur hins vegar sagt upp starfi sínu með 3ja mánaða fyrirvara.

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

11.2. Hópuþpsagnir

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:

11.2.1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur einungis til hópuþpsagna fastráðinna starfsmanna þegar fjöldi þeirra sem segja á upp á 30 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 ákvæðins 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.

11.2.2. Samráð

Íhugi vinnuveitandi hópuppsagnir skal, áður en til uppsagna kemur, hafa samráð við trúnaðarmenn viðkomandi stéttarfélagi 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.

11.2.3. Framkvæmd hópuppsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggja fyrir eins fljótt og mögulegt er. Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um 1 mánuð ef uppsagnarfrestur er 3 mánuðir, um 3 vikur ef uppsagnarfrestur er 2 mánuðir og um 2 vikur ef uppsagnarfresturinn er 1 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.

12. Kafli Trúnaðarmenn

12.1. 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 stéttarfélag trúnaðarmennina. Verði kosningu eigi við komið skulu trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi. Trúnaðarmenn verði eigi kosnir eða tilnefndir til lengri tíma en 2ja ára í senn.

12.2. 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 stéttarfélagi vegna starfa þeirra sem trúnaðarmanna og skulu laun þeirra ekki skerðast af þeim sökum.

12.3. 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.

12.4. Hirsla og sími

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

12.5. Fundir

Trúnaðarmanni hjá hverju fyrirtæki skal heimilt að boða til fundar með starfsfólki tvisvar sinnum á ári á vinnustað í vinnutíma. Fundirnir hefjist einni klst. fyrir lok dagvinnutíma, eftir því sem við verður komið. Til fundanna skal boða í samráði við viðkomandi stéttarfélag 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.

- Sjá bókun 2004 um þátttöku starfsmanna í kjarasamningum o.fl. -

12.6. Kvartanir

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

12.7. 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 1 viku á ári, enda séu námskeiðin viðurkennd af aðilum samnings þessa. Þetta gildir þó aðeins fyrir 1 trúnaðarmann frá hverju fyrirtæki á ári.

12.8. Frekari réttur

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

13. Kafli Áunnin réttindi

13.1. Áunnin réttindi.

Áunnin réttindi launþega skulu haldast við endurráðningu innan 1 árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir 1 mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en 1 ár en innan 3ja ára. Starfsmaður sem unnið hefur 1 ár eða lengur samfellt 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.

14. Kafli Fyrirtækjasamningar

14.1. 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 skv. 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 í fækkun vinnustunda, án tilsvarenda launaskerðingar, 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 skípa 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 dagvinnu-stunda 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 viðmiðunar-tímabils.
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 15 mínútna vinnuviku, m.v. virkan vinnutíma. Skal starfsmönnum þá tryggt a.m.k. 1 klst. neyslulé 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.

15. Kafli Atkvæðagreiðsla kjarasamnings

15.1. 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 annarra aðildarfélaga LÍV sem skv. greiðsluskrá eru starfandi hjá félagsmönnum FÍS.

16. Kafli Gildistími

16.1. Gildistími

Samningurinn gildir frá 1. apríl 2004.

Aðilar eru sammála um að síðast gildandi kjarasamningur aðila framlengist ótímabundið með þeim breytingum og fyrirvörum sem í samningi þessum felast.

16.2. Kjaranefnd

Að frumkvæði annars hvors samningsaðila er heimilt að kalla saman kjaranefnd, skipaða tveimur fulltrúum frá hvorum aðila, fyrst í nóvember 2005 og síðan á sama tíma annað hvert ár. Nefndin hefur það hlutverk að fara yfir framkvæmd samningsins, gera tillögur um breytingar á honum og skal meðal annars meta árlega launaþróun. Nefndin hefur 3 mánuði til að komast að samkomulagi. Hafi nefndin ekki komist að samkomulagi innan þess tíma getur hvor samningsaðili sagt samningnum upp með 6 mánaða fyrirvara.

Bókanir, yfirlýsingar og fylgiskjöl

Bókun 2004 vegna lífeyrissjóðsiðgjalda

Aðilar eru sammála um að aukin iðgjöld til samtryggingarlífeyrissjóðs leiði ekki sjálfkrafa til aukins lífeyrisréttar heldur sé hann háður ákvörðun stjórnar lífeyrissjóðsins.

Bókun 2004 um breytingar á félagsaðild vinnuveitenda

Aðilar eru sammála um að við það að fyrirtæki gangi úr eða í FÍS sé þeim óheimilt að flytja starfsfólk sitt milli kjarasamninga nema með samþykki starfsmanns og stéttarfélags eða þegar samningar eru lausir.

Bókun 2004 um dánar-, slysa- og örorkutryggingar

Samningsaðilar eru sammála um að endurskoða slysatryggingar starfsmanna með það að markmiði að auka tryggingavernd þeirra. Kostnaður af hækkun iðgjalda má nema um kr. 1.000 á hvern starfsmann. Endurskoðuninni skal lokið fyrir árslok 2004.

Bókun 2004 um tómsbundastyrki

Aðilar eru sammála um að um greiðslu tómsbundastyrkja skuli áfram gilda það fyrirkomulag sem kveðið er á um í gildandi starfsreglum Starfsmenntasjóðs verslunarinnar, þannig að tómsbundanám verði eingöngu styrkt af framlagi stéttarfélaganna og starfsreglur sjóðsins gildi um úthlutun styrkja.

Bókun 2004 um þátttöku starfsmanna í kjarasamningum o.fl.

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum VR og annarra aðildarféлага LÍV, sem kjörnir hafa verið í viðræðunefndir, heimilt að sækja fundi þeirra í vinnutíma. Sama gildir um fulltrúa á ársfundi ASÍ/LÍV og fulltrúa í sameiginlegum nefndum ASÍ/LÍV og FÍS. Þess skal gætt að fjarvistir starfsmanna hafi sem minnst trúflandi áhrif á starfsemi fyrirtækjanna sem þeir starfa hjá og skal starfsmaður hafa samráð við yfirmann sinn um fjarvistir með eins miklum fyrirvara og kostur er. Almennt skal miða við að ekki komi fleiri en 1 starfsmaður frá fyrirtæki þar sem starfa 5 – 50 starfsmenn og tveir séu starfsmenn fleiri en 50. Ekki er skylt að greiða laun fyrir þær stundir sem starfsmaður er fjarverandi.

Bókun 2004 um ráðningarsamninga

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

1. Deili á aðilum þ.m.t. kennitölur.
2. Vinnustaður og heimilisfang vinnuveitanda. Sé ekki um fastan vinnustað að ræða, eða stað þar sem vinnan fer að jafnaði fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.

3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt útlitun eða lýsing á starfinu.
4. Fyrsti starfsdagur.
5. Lengd ráðningar sé hún tímabundin.
6. Orlofsréttur.
7. Uppsagnarfrestur af hálfu vinnuveitanda og starfsmanns.
8. Mánaðar- eða vikulaun, t.d. með tilvísun til launataxta, aðrar greiðslur eða hlunnindi svo og greiðslutímabil.
9. Lengd venjulegs vinnudags eða vinnuviku.
10. Fjöldi yfirvinnustunda, ef yfirvinna er innifalin í launum.
11. Vinna og ónæði utan vinnutíma sem er því samfara að heima- eða farsími starfsmanna er gefinn upp í símaskrá af fyrirtæki eða vísað til hans á annan sambærilegan hátt.
12. Lífeyrissjóður.
13. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélags.

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

Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í 1 mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.11. skal eftirfarandi koma fram:

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

Upplýsingar skv. 2. og 3. tl. má gefa með tilvísun til laga eða kjara-samninga.

Bókun 2004 um menntareikninga

Samningsaðilar lýsa því yfir að þeir eru fylgjandi hugmyndum um að starfsmenn fyrirtækja geti stofnað sérstaka menntareikninga. Menntareikningum er ætlað að standa að hluta undir kostnaði við lengra nám og menntun, sem launafolk ákveður að sækja. Samningsaðilar lýsa því yfir að þeir eru reiðubúnir að vinna að því gagnvart stjórnvöldum að slíkir samningar verði með sömu skattalegu meðferð og séreignarsjóðir lífeyrissjóðanna. Þá hvetja samningsaðilar fyrirtæki og stéttarfélög, sem sinna menntamálum launafólks til að kynna menntareikninga sérstaklega meðal starfsmanna sinna.

Bókun 2004 um öryggismál í fyrirtækjum

Samningsaðilar eru sammála um að vinna að því sameiginlega að á næstu 2 árum verði settir öryggisstaðlar fyrir fyrirtæki. Tilgangurinn er að auka öryggi starfsmanna og fækka ránum.

Fylgiskjal 2004 vegna skipulags vinnutíma á ársgrundvelli

Vinnudagar 2004 - 2008

Virkar klst. á dag

7,25

2004	24 daga orl.	25 daga orl.	28 daga orl.
Helgar	104	104	104
Frídagar (rauðir dagar)	10	10	10
Orlofsdagar	24	25	28
Vinnudagar	228	227	224
Samtals	366	366	366
Frí v/vinnu í des.	2	2	2
Ef svo þá vinnudagar	226	225	222

2005	24 daga orl.	25 daga orl.	28 daga orl.
Helgar	105	105	105
Frídagar	9	9	9
Orlofsdagar	24	25	28
Vinnudagar	227	226	223
Samtals	365	365	365
Frí v/vinnu í des.	2	2	2
Ef svo þá vinnudagar	225	224	221

2006	24 daga orl.	25 daga orl.	28 daga orl.
Helgar	105	105	105
Frídagar	10	10	10
Orlofsdagar	24	25	28
Vinnudagar	226	225	222
Samtals	365	365	365
Frí v/vinnu í des.	2	2	2
Ef svo þá vinnudagar	224	223	220

2007	24 daga orl.	25 daga orl.	28 daga orl.
Helgar	104	104	104
Frídagar	12	12	12
Orlofsdagar	24	25	28
Vinnudagar	225	224	221
Samtals	365	365	365
Frí v/vinnu í des.	2	2	2
Ef svo þá vinnudagar	223	222	219

Yfirlýsing dags. 5. mars 1997 vegna greinar 8.2.1 um greiðslu launa í veikinda- og slysaförföllum

Vegna þeirrar umræðu sem orðið hefur um viðbótarákvæði við grein 8.2.1 um greiðslu launa í veikinda- og slysaförföllum í kjarasamningi FÍS og VR, 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 síðast-gildandi kjarasamningi.

Þetta ákvæði er hugsað til þess að fækka vafa- og ágreiningsatriðum sem verið hafa í veikinda- og slysaförföllum, 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 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 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 liggji 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.

Fylgiskjal með kjarasamningi frá 6. september 1984

2.2.3 Um vinnu á laugardögum og sunnudögum

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 verslunum á laugardögum skal aldrei greiða minna en sem svarar 1 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. -

ATRÍÐISORÐASKRÁ

Aðbúnaður	Kafli 6
Aksturskostnaður	Gr. 3.5.
Ákvörðun orlofstöku	Gr. 4.4.
Aunnin réttindi	Gr. 13.1.
Bakvaktir	Gr. 2.1.5.
Dagpenigagreiðslur erlendis	Gr. 3.6.
Dagvinna	Gr. 2.1.
Dagvinnulok á aðfangadag og gamlársdag	Gr. 2.1.8.
Dagvinnutími samfelldur	Gr. 2.1.1.
Dánarslysabætur	Gr. 8.6.3.
Deilitölur vegna dagkaups	Gr. 1.7.2.
Deilitölur vegna tímakaups	Gr. 1.7.1.
Desemberuppbot	Gr. 1.4.
Eftirvinnukaup	Gr. 1.7.
Ferðir til og frá vinnustað	Gr. 3.3.
Félagsgjöld	Gr. 10.1.
Forgangsréttur til vinnu	Kafli 5
Frí fyrir yfirvinnu	Gr. 2.1.6.
Frí vegna lengri afgreiðslutíma í desember	Gr. 2.1.7.
Fridagar	Gr. 2.3.1
Fundir starfsmanna með trúnaðarmanni	Gr. 12.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamninga	Kafli 14
Fæðingarorlof	Gr. 4.7. og 8.4.
Fæðis- og flutningskostnaður	Gr. 3.4.1.
Gildistími samnings	Gr. 16.1.
Greiðsla læknisvottorðs	Gr. 8.3.1.
Greiðslutímabil yfirvinnu	Gr. 1.10.2.
Greiðslur í veikindaforföllum	Gr. 8.2.
Hámarksvinnutími	Gr. 2.1.3.
Hlutastörf	Gr. 2.6.
Hópuppsagnir	Gr. 11.2.
Hvíldartími	Gr. 2.4.
Kaupgreiðslur	Gr. 1.10.
Kvöldmatartími	Gr. 3.2.
Laun	Gr. 1.3.
Laun í veikinda- og slysaforföllum	Gr. 8.2.
Launagreiðslur í vinnuslysa- eða atvinnusjúkdómatilfellum	Gr. 8.1.2.
Launaseðill	Gr. 1.10.1.
Lágmarkslaun	Gr. 1.1
Lífeyrissjóðir	Gr. 9.4.

Lyfjakassi, hreinlætis- og kaffiaðstaða	Gr. 6.1.
Matartímar utan dagvinnutímabils	Gr. 3.2.
Mánaðarlaun ungmenna	Gr. 1.1.1
Námskeið	Gr. 1.6.
Námskeið trúnaðarmanna	Gr. 12.7.
Orlof	Kafli 4
Orlof - deilitala	Gr. 4.1.1.
Orlofsauki	Gr. 4.1.2.
Orlofslaun - dæmi um útreikning bls. 21	
Orlofsréttur - Valmöguleiki A og B	Gr. 4.1. og 4.2.
Orlofssjóður	Gr. 9.2.
Orlofstaka utan orlofstímabils	Gr. 4.3.
Ráðningarsamningar	Gr. 1.11.
Sjúkrakostnaður	Gr. 8.1.1.
Sjúkrasjóður	Gr. 9.1.
Skráning með stimpilklukku	Gr. 2.5.2.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.5.
Slysatrygging	Gr. 8.6.
Starfsreynsla	Gr. 1.5.
Starfsmenntasjóður	Gr. 9.3.
Stórhátíðardagar	Gr. 2.3.2.
Stórhátíðarvinna	Gr. 2.2.2.
Stöðumat	Gr. 1.5.
Sölumenn	Gr. 1.6.3., 3.4.2., 8.7.
Tjón á fatnaði o.fl.	Gr. 7.2.
Trúnaðarmenn	Gr. 13.1.
Tryggingar og tjónabætur	Gr. 7.2.
Tryggingar þeirra sem vinna utan samningssvæðis	Gr. 8.7.
Tryggingarskylda	Gr. 8.6.1.
Uppsagnarfrestur	Gr. 11.1.
Útborgun launa	Gr. 1.10.
Útkall	Gr. 1.9.
Veikindi barna	Gr. 8.5.
Veikindi í orlofi	Gr. 4.5.
Viðbótar framlög í lífeyrissjóð	Gr. 9.4.5.
Viðlega utan heimilis	Gr. 8.6.2.
Vinna á laugardögum og sunnudögum	Gr. 2.2.3.
Vinnu- og hlífðarföt	Gr. 7.1.
Vinnuhlé	Gr. 3.1.
Vinnuslys	Gr. 8.1.
Yfirvinnukaup	Gr. 1.7.
Yfirvinna	Gr. 2.2.1.
Öryggisbúnaður	Gr. 6.3.