

# SAMNINGUR

MILLI

SAMTAKA ATVINNULÍFSINS

OG

STARFSGREINASAMBANDS ÍSLANDS

(VEGNA ANNARRA AÐILDARFÉLAGA EN EFLINGAR,  
HLÍFAR OG VERKALÝÐS- OG SJÓMANNAFÉLAGS  
KEFLAVÍKUR OG NÁGRENNIS)

VEGNA

VEITINGA-, GISTI-, ÞJÓNUSTU- OG

GREIÐASÖLUSTAÐA OG HLIÐSTÆÐRAR

STARFSEMI

GILDIR FRÁ 1. MARS 2004 TIL 31. DESEMBER 2007

Prentun: Prentsmiðjan Oddi hf.  
Ágúst 2004

# EFNISYFIRLIT:

Bls.

<b>1. KAFLI</b>	<b>Um gildissvið og kaup .....</b>	<b>6</b>
1.1.	Gildissvið .....	6
1.2.	Um kaup .....	6
1.3.	Launahækkunar .....	7
1.4.	Lágmarkstekjur fyrir fullt starf .....	8
1.5.	Desemberuppbót og orlofsuppbót .....	8
1.6.	Starfsaldurshækkunar .....	9
1.7.	Tímakaup í dagvinnu .....	10
1.8.	Yfirvinnuálag .....	10
1.9.	Kvaðning til vinnu .....	10
1.10.	Réttur til óskertra mánaðarlauna .....	10
1.11.	Hlutavinna .....	11
1.12.	Reglur um kaupgreiðslur .....	11
1.13.	Hagræðing og afkastahvetjandi launakerfi .....	12
1.14.	Bernur og næturverðir .....	12
1.15.	Ráðningarsamningar og ráðningarbref .....	12
	Bókun [2004] um tímakaupsfólk .....	13
<b>2. KAFLI</b>	<b>Um vinnutíma .....</b>	<b>14</b>
2.1.	Dagvinna .....	14
2.2.	Yfirvinna .....	14
2.3.	Frið dagar .....	15
2.4.	Lágmarkshvild .....	15
2.5.	Skráning vinnutíma .....	17
2.6.	Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími .....	17
2.7.	Tilkynning forfalla .....	17
<b>3. KAFLI</b>	<b>Um vaktavinnu .....</b>	<b>18</b>
3.1.	Vaktir .....	18
3.2.	Álag á dagvinnukaup .....	18
3.3.	Neysluhlé í vaktavinnu .....	19
3.4.	Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum .....	19
<b>4. KAFLI</b>	<b>Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað .....</b>	<b>20</b>
4.1.	Matar- og kaffitímar í dagvinnu .....	20
4.2.	Kaffitímar í tímavinnu .....	20
4.3.	Vinna í matartíma .....	20
4.4.	Matar- og kaffitímar í yfirvinnu .....	20
4.5.	Fæði og flutningskostnaður .....	21
<b>5. KAFLI</b>	<b>Um orlof .....</b>	<b>22</b>
5.1.	Orlofsréttur .....	22
5.2.	Orlof utan orlofstíma .....	22
5.3.	Orlofsreikningar í banka .....	22
5.4.	Veikindi í orlofi .....	22
5.5.	Almenn ákvæði .....	23
<b>6. KAFLI</b>	<b>Fyrirtækjapáttur kjarasamninga .....</b>	<b>24</b>
6.1.	Markmið .....	24
6.2.	Viðræðuheimild .....	24
6.3.	Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum .....	24
6.4.	Upplýsingamiðlun .....	25
6.5.	Heimil frávik .....	25
6.6.	Endurgjald starfsmanna .....	26
6.7.	Gildistaka, gildissvið og gildistími .....	27
6.8.	Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör .....	27
6.9.	Meðferð ágreinings .....	28
<b>7. KAFLI</b>	<b>Um forgangsrétt til vinnu .....</b>	<b>29</b>
7.1.	Forgangsréttur .....	29

<b>8. KAFLI</b>	<b>Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi .....</b>	<b>30</b>
8.1.	Öryggisbúnaður.....	30
8.2.	Notkun öryggisbúnaðar.....	30
8.3.	Brot á öryggisreglum.....	30
8.4.	Skápar.....	31
<b>9. KAFLI</b>	<b>Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar.....</b>	<b>32</b>
9.1.	Laun í veikindum.....	32
9.2.	Vinnuslys og atvinnusjúkdómar.....	32
9.3.	Launahugtök.....	33
9.4.	Útborgun veikindalauna.....	33
9.5.	Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum.....	34
9.6.	Fæðingarorlof og mæðraskoðun.....	34
9.7.	Slysatryggingar.....	34
	Bókun varðandi óvinnufærni vegna veikinda.....	36
<b>10. KAFLI</b>	<b>Um vinnuföt.....</b>	<b>37</b>
10.1.	Vinnuföt.....	37
10.2.	Tjón á fatnaði og munum.....	37
<b>11. KAFLI</b>	<b>Um iðgjöld til sjúkra, orlofs-, starfsmennta- og lífeyrissjóða.....</b>	<b>38</b>
11.1.	Sjúkrasjóður.....	38
11.2.	Orlofsheimiliasjóður.....	38
11.3.	Starfsmenntasjóður.....	38
11.4.	Lífeyrissjóður.....	38
<b>12. KAFLI</b>	<b>Um félagsgjöld.....</b>	<b>40</b>
12.1.	Félagsgjöld.....	40
<b>13. KAFLI</b>	<b>Um uppsagnarfrest og endurráðningu.....</b>	<b>41</b>
13.1.	Uppsagnarfrestur.....	41
13.2.	Framkvæmd uppsagna.....	41
13.3.	Starfslok.....	41
13.4.	Aunnin réttindi.....	41
13.5.	Fæðingarorlof.....	42
13.6.	Samkomulag um hópuþpsagnir.....	42
	Bókun [2004] um uppsagnarfrest.....	43
<b>14. KAFLI</b>	<b>Um trúnaðarmenn.....</b>	<b>44</b>
14.1.	Kosning trúnaðarmanna.....	44
14.2.	Störf trúnaðarmanna.....	44
14.3.	Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að.....	44
14.4.	Aðstaða trúnaðarmanna.....	44
14.5.	Fundir á vinnustað.....	44
14.6.	Kvartanir trúnaðarmanna.....	45
14.7.	Trúnaðarmannanámскеið.....	45
14.8.	Réttur trúnaðamanna til að sækja fundi.....	45
14.9.	Réttur verkalyðsfélaga.....	45
<b>15. KAFLI</b>	<b>Um námskeið.....</b>	<b>46</b>
15.1.	Námskeið.....	46
<b>16. KAFLI</b>	<b>Um bensínafgreiðslustaði.....</b>	<b>47</b>
16.1.	Gildissvið.....	47
16.2.	Laun frá 1. mars 2004.....	47
16.3.	Fæði og flutningskostnaður.....	48
16.4.	Um vinnuföt.....	48
	Bókun [2004] um millifærslu gegn launaflokkahækkunum.....	48
<b>17. KAFLI</b>	<b>Um meðferð ágreiningsmála.....</b>	<b>49</b>
17.1.	Ágreiningur.....	49
<b>18. KAFLI</b>	<b>Starfsmenntun.....</b>	<b>50</b>
18.1.	Um umsónarnefnd starfsmenntunar.....	50

<b>19. KAFLI</b>	<b>Samningsforsendur</b>	<b>51</b>
19.1.	Samningsforsendur	51
<b>20. KAFLI</b>	<b>Um gildistíma samnings</b>	<b>52</b>
20.1.	Gildistími	52
	Bókanir og yfirlýsingar	53
	Bókun um innröðun í nýja launaflokka [2004]	53
	Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld [2004]	55
	Bókun vegna bensinafgreiðslukafla kjarasamningsins	55
	Bókun um réttarstöðu starfsmanna við eigendaskipti að fyrirtæki	56
	Bókun um ákvæði um sunduliðun á launaseðli	56
	Bókun um helgarfrí vaktavinnufólks	56
	Bókun um trúnaðarmenn	57
	Samkomulag um útborgunardag launa hjá mánaðakaupsfólki	57
	Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur	57
	Yfirlýsing um verktakastarfsemi	58
	Launataxtar 2004	59
	Launataxtar 2005	60
	Launataxtar 2006	61
	Launataxtar 2007	62
	ATRÍDISORDASKRÁ	63

# 1. KAFLI

## Um gildissvið og kaup

### 1.1. Gildissvið

Samningur þessi tekur til vinnu félagsmanna SGS á veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustöðum og við hliðstæða starfsemi.

### 1.2. Um kaup<sup>1</sup>

#### 1.2.1. Launaflokkur 1.<sup>2</sup> (2004)

Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	<b>Mánaðarlaun</b>	<b>Dagvinna</b>	<b>Yfirvinna</b>
Byrjunarlaun	96.023	558,27	997,20
Eftir 1 ár:	97.463	566,65	1.012,15
Eftir 3 ár:	98.925	575,15	1.027,34
Eftir 5 ár:	100.409	583,77	1.042,75
Eftir 7 ár í sama ft:	101.915	592,53	1.058,39

#### Launaflokkur 4 (2004-2005). Launaflokkur 5 (2006-2007).

Almennir starfsmenn

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Byrjunarlaun:	100.409	103.422	107.598	110.019
Eftir 1 ár:	101.915	104.973	109.212	111.669
Eftir 3 ár:	103.444	106.548	110.850	113.344
Eftir 5 ár:	104.996	108.146	112.513	115.044
Eftir 7 ár í sama ft:	106.571	109.768	114.201	116.770

#### Launaflokkur 5 (2004-2005). Launaflokkur 6 (2006-2007).

Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
Byrjunarlaun:	101.915	104.973	109.212	111.669
Eftir 1 ár:	103.444	106.548	110.850	113.344
Eftir 3 ár:	104.996	108.146	112.513	115.044
Eftir 5 ár:	106.571	109.768	114.201	116.770
Eftir 7 ár í sama ft:	108.170	111.415	115.914	118.522

<sup>1</sup> Um laun á greiðasölustöðum sem sinna bensínsölu auk annarrar starfsemi, sjá 16. kafla.

<sup>2</sup> Sjá fylgiskjal um útreikning tímakaups fyrir samningstímabilið bls. 59-62.

Launaflokkar 4 og 5 [2004] verða launaflokkar 5 og 6 frá 1. janúar 2006. Sjá fylgiskjal með samningi.

- 1.2.2. Grundvallarlaun miðast við að viðkomandi hafi náð 18 ára aldri en laun starfsmanna yngri en 18 ára miðast við það ár sem hlutaðeigandi aldri er náð. Laun 17 ára eru 95% af byrjunarlaunum 18 ára, laun 16 ára 90%, laun 15 ára 75% og 14 ára 65% af sama stofni.
- 1.2.3. Vottorð um starfsreynslu  
Krefjast vinnuveitandi vottorðs um starfsreynslu, skal launþega skylt að verða við þeirri kröfu ef kostur er, enda sé hlutaðeigandi vinnuveitanda skylt að láta það af hendi.
- 1.2.4. Ráðning til stjórnunarstarfa  
Starfsmenn sem ráðnir eru til stjórnunarstarfa skulu taka laun sem eru 15% hærrí en skv. gr. 1.2.1. Afleysingar þeirra starfa, umbeðnar af vinnuveitanda, greiðast með sama hætti. Skilgreina skal starfssvið þeirra sem ráðnir eru til stjórnunarstarfa í skriflegum ráðningarsamningi.
- 1.2.5. Skilgreina skal starfssvið dyravarða í skriflegum ráðningarsamningi.

---

## 1.3. Launahækkunarir

---

- 1.3.1. Laun hækka sem hér segir:

1. mars 2004	3,25%,
1. janúar 2005	3,00%,
1. janúar 2006	2,50%,
1. janúar 2007	2,25%.

Aðrir kjaratengdir liðir taka sömu breytingum hlutfallslega á sömu dagsetningum, nema um annað hafi samist.

- 1.3.2. Nýtt launaflokkakerfi – launataxtar nær greiddu kaupum

Nýtt launaflokkakerfi kemur að öllu leyti í stað eldri kauptaxta. Í mörgum tilvikum lækka kjarasamnings-, fyrirtækja- og/eða ráðningarsamningsbundnar álags- og aukagreiðslur á móti hækkuðum launataxta. Nýtt launaflokkakerfi á ekki að leiða til hækunar dagvinnulauna umfram almennar launahækkunarir skv. gr. 1.3.1., nema um annað hafi verið samið við innröðun í nýja launatöflu. Þá skulu launabreytingar samkvæmt samningi þessum ekki leiða til minni launahækkana en sem nemur launahækkun skv. gr. 1.3.1. Sjá nánar meðfylgjandi bókun um taxtabreytingarnar og samkomulag vegna millifaerslu og innröðun fiskvinnslufólks sem flóðast hluti af samningi þessum.

### 1.3.3. Frávik frá nýju launaflokkakerfi

Starfsmaður sem kys að halda þeim greiðslum sem hann hefur haft umfram taxta kjarasamnings skal tilkynna vinnuveitanda það skriflega innan 45 daga frá gildistöku samnings þessa. Kemur þá hækkun á laun hans skv. gr. 1.3.1. samnings þessa en kauptaxti hans hækkar ekki að öðru leyti.

---

## 1.4. Lágmarkstekjur fyrir fullt starf

---

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

1. mars 2004	kr. 100.000 á mánuði.
1. janúar 2005	kr. 103.500 á mánuði
1. janúar 2006	kr. 106.000 á mánuði
1. janúar 2007	kr. 108.000 á mánuði

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

Laun fyrir vinnu umfram 173,33 stundir á mánuði og endurgjald á útlögðum kostnaði reiknast ekki með í þessu sambandi.

---

## 1.5. Desemberuppbót og orlofsuppbót

---

### 1.5.1. Desemberuppbót

Starfsmenn sem hafa verið í fullu starfi allt árið í sama fyrirtæki og eru við störf í fyrirtækinu í síðustu viku nóvember eða í fyrstu viku desember skulu eigi síðar en 15. desember ár hvert fá greidda sérstaka eingreiðslu, desemberuppbót, kr. 38.500 árið 2004, kr. 39.700 árið 2005, kr. 40.700 árið 2006 og kr. 41.800 árið 2007. Starfsfólk í hlutastarfi sem uppfyllir sömu skilyrði skal fá greitt hlutfallslega. 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 samfelld starf á árinu hjá sama vinnuveitanda, skal við starfslok fá greidda desemberuppbót miðað við starfs-



tíma og starfshlutfall á árinu. Sama gildir þótt starfsmaður sé frá störfum vegna veikinda eftir að greiðsluskyldu vinnuveitanda lýkur eða vegna lögbundins fæðingarorlofs.

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

#### 1.5.2. Orlofsuppbót

Starfsfólk, sem hefur áunnið sér fullan orlofsrétt, með starfi hjá sama vinnuveitanda næstliðið orlofsár og er í starfi í síðustu viku apríl eða í fyrstu viku maí, skal við upphaf orlofstöku eða eigi síðar en 15. ágúst fá greidda sérstaka eingreiðslu, orlofsuppbót, kr. 21.100 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2004, kr. 21.800 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2005, kr. 22.400 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2006 og kr. 23.000 á orlofsárinu sem hefst 1. maí 2007. miðað við fullt starf, en hlutfallslega miðað við starfshlutfall og starfstíma.

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

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

Á orlofsuppbót greiðist ekki orlof.

#### 1.5.3. Fjarvistir vegna fæðingarorlofs eða þegar kona þarf að öryggisástæðum að leggja niður störf á meðgöngutíma.

Eftir eins árs starf hjá sama vinnuveitanda teljast fjarvistir vegna lögbundins fæðingarorlofs til starfstíma við útreikning desember- og orlofsuppbótar. Sama gildir ef kona þarf að 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.

---

## 1.6. Starfsaldurshækkningar

---

1.6.1. Ef óskað er skal launþegi færa sönnur á starfsreynslu sína.

1.6.2. Starfsaldur m.v. starfsreynslu í sömu starfsgrein skal metinn skv. staðfestum upplýsingum um fyrri störf. Við almenn störf, s.s. eldhússtörf, ræstingu og afgreiðslu skal starfsreynsla í skyldum greinum þ.m.t. heimilisstörfum metin sérstaklega. Sé um sambærileg störf að ræða getur starfsfólk náð allt að eins

árs launaprepi, þótt það hafi ekki unnið áður skv. kjara-  
samningi þessum.

1.6.3. Mat á starfsaldri

Við mat á starfsaldri til launa telst 22 ára aldur jafngilda eins  
árs starfi í starfsgrein.

---

## 1.7. Tímakaup í dagvinnu

---

Dagvinnutímakaup skal fundið með því að deila 172 í mánaðalaun.

---

## 1.8. Yfirvinnuálag

---

1.8.1. Yfirvinna greiðist með tímakaupi, sem svarar 1,0385% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu.

1.8.2. Aukavinna á stórhátíðardögum, skv. gr. 2.3.1. greiðist með tímakaupi, sem samsvarar 1,375% af mánaðalaunum fyrir dagvinnu. Þetta gildir ekki um reglubundna vinnu vaktavinnufólks, þar sem vetrarfrí er veitt skv. gr. 3.4. vegna vinnu á umræddum dögum.

1.8.3. Yfirvinnutímakaupsfólk, sem ekki nýtur sérstakra álaga skv. gr. 3.2. og vetrarfrís skv. gr. 3.4. skal auk yfirvinnutímakaups fá greidd dagvinnulaun fyrir vinnu á föstudaginn langa, páska-  
dag, hvítasunnudag, 17. Júní, jóladag, aðfangadag eftir kl. 12:00 og á gamlársdag milli kl. 12:00 og 22:00. Þó skal á gamlárskvöldi frá kl. 22:00 og á nýársdag greiða vinnu með tvöföldu yfirvinnutímakaupi.

---

## 1.9. Kvaðning til vinnu

---

Ef starfsfólk er kvatt til vinnu greiðast minnst fjórar klukkustundir.

---

## 1.10. Réttur til óskertra mánaðarlauna

---

1.10.1. Hafi starfsmaður unnið hjá sama vinnuveitanda eða í sömu starfsgrein samfelld í einn mánuð eða lengur skal honum greitt óskert mánaðarkaup þannig að samningsbundnir fridagar sem falla á mánudaga til og með föstudaga séu greiddir.

1.10.2. Með samfelldri eins mánaðar vinnu er átt við að unnin hafi verið hjá sama vinnuveitanda eða í sömu starfsgrein full dagvinnu/vaktavinnu í einn mánuð, enda jafngildi fjarvistir vegna veikinda, slysa, orlofs, verkfalla eða verkþanna fullri vinnu.

- 1.10.3. Starfsmaður sem unnið hefur í árstíðabundinni vinnu eða tíma-  
vinnu samtals einn mánuð hjá sama vinnuveitanda á undan-  
förnum tveimur árum skal fá greitt óskert mánaðakaup skv.  
1.10.1. þegar hann ræður sig í reglubundið starf, sbr. gr. 1.10.2.

---

## 1.11. Hlutavinna

---

- 1.11.1. Þeir sem kallaðir eru óreglulega til vinnu (ekki vaktavinnu)  
skulu taka tímalaun skv. launaflokki 1 miðað við starfsaldur og  
áunnin réttindi hjá sama vinnuveitanda. Sjá bókun.
- 1.11.2. Starfsmaður sem vinnur reglubundið hlutastarf (fyrirfram  
umsamið starf/starfshlutfall), hvort sem er hluta úr degi eða  
með öðrum hætti skal njóta sama réttar til greiðslu samnings-  
bundinna og lögbundinna áunninna réttinda svo sem um frí-  
daga, veikinda- og slysadaga, uppsagnarrétt, starfsaldur-  
hækkanir o.fl. og þeir sem vinna fullan vinnudag og skulu  
greiðslur miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag  
viðkomandi starfsmanns.

---

## 1.12. Reglur um kaupgreiðslur

---

- 1.12.1. Útborgun launa fer fram á vinnustað í vinnutíma.
- 1.12.2. Kaup skal greiða mánaðarlega eftir á fyrsta virkan dag næsta  
mánaðar þannig að þegar föst mánaðalaun eru greidd t.d.  
fyrir janúar skal greitt fyrir 1. til 31. og skal greiðsla innt á  
hendri fyrsta virkan dag febrúarmánaðar. Þá eru einnig greidd  
laun fyrir yfirvinnu, vaktaálög og aðrar greiðslur fyrir tímabilið  
frá 20. degi mánaðar til 19. dags mánaðar næst á undan  
greiðsludegi. Þeim sem ekki vinna gegn föstum mánaða-  
launum skal þó greitt kaup sitt vikulega, eigi síðar en á föstu-  
degi í næstu viku.
- 1.12.3. Heimilt er vinnuveitanda að greiða kaup með ávísun eða  
innleggi á reikning viðkomandi starfsmanns í banka.
- 1.12.4. Ef vinnuveitandi óskar þess að taka upp önnur launagreiðslu-  
kerfi en kveðið er á um í samningi þessum, er honum skylt að  
hafa um það samráð við starfsfólk sitt, viðkomandi stéttar-  
félag og viðkomandi vinnuveitendasamtök.
- 1.12.5. Á launaseðli skal sundurgreina föst laun, tíma í dagvinnu,  
vinnustundir með vaktaálagi, yfirvinnu, fatapeninga, aksturs-  
peninga, opinber gjöld, iðgjald í lífeyrissjóð og annan frádrátt.  
Orlofslaun skulu skráð á launaseðil skv. lögum nr. 30/1987.  
Vinnuskýrslu skal færa í tvíriti og haldi starfsmaður öðru  
eintakinu. Þar sem rafræn skráning eða stimpilklukka er notuð  
skal afrit af daglegri tímaskráningu fylgja launaseðli.

---

## 1.13. Hagræðing og afkastahvetjandi launakerfi

---

Verði samkomulag um það milli veitingamanns og starfsmanna hans, að vinna að hagræðingu og taka upp afkastahvetjandi launakerfi, þá fái viðkomandi stéttarfélag að fylgjast með frá upphafi.

---

## 1.14. Þernur og næturverðir

---

- 1.14.1 Þernum er ekki skylt að annast stórhreingerningar á loftum gistideilda.
- 1.14.2. Við ráðningu næturvarða skal starfssvið skilgreint, skriflega.
- 1.14.3. Samningur þessi tekur til næturvörslu innanhúss í fyrirtækjum og varðar eingöngu hvers konar eftirlitsstörf, símgæslu og dyra-vörslu vegna starfans. Um önnur störf og óskyld fer eftir samkomulagi starfsmanns og fyrirtækis.

---

## 1.15. Ráðningarsamningar og ráðningarbréf

---

- 1.15.1. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en eins mánaðar og að meðaltali lengur en átta klst. á viku, skal eigi síðar en tveim mánuðum eftir að starf hefst gerður skriflegur ráðningarsamningur eða ráðning staðfest skriflega. Láti starfsmaður af störfum áður en tveggja mánaða frestinum lýkur, án þess að skriflegur ráðningarsamningur hafi verið gerður eða ráðning staðfest skriflega, skal slík staðfesting látin í té við starfslok.
- 1.15.2. Breytingar á ráðningarkjörum umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum skal staðfesta með sama hætti eigi síðar en mánuði eftir að þær koma til framkvæmda.
- 1.15.3. Ákvæði gr. 1.15.1. og 1.15.2. gilda ekki við ráðningu í tilfallandi störf, að því tilskildu að hlutlægar ástæður liggja því til grundvallar.
- 1.15.4. Upplýsingaskylda vinnuveitanda - Í ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu ráðningar, þ.e. ráðningarbréfi, 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

jafnaðarlega fram, skal koma fram að starfsmaður sé ráðinn á mismunandi vinnustöðum.

3. Titill, staða, eðli eða tegund starfs sem starfsmaður er ráðinn í eða stutt 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. Lífeyrissjóður.
11. Tilvísun til gildandi kjarasamnings og hlutaðeigandi stéttarfélag.

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

- 1.15.5. Störf erlendis - Sé starfsmanni falið að starfa í öðru landi í einn mánuð eða lengur skal hann fá skriflega staðfestingu ráðningar fyrir brottför. Auk upplýsinga skv. gr. 1.15.4. skal eftirfarandi koma fram:

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

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

- 1.15.6. Tímabundnar ráðningar

Um tímabundnar ráðningar fer skv. þgun nr. 139/2003 um tímabundna ráðningu starfsmanna.

---

## Bókun [2004]

### um tímakaupsfólk

---

Tímakaup þess tímakaupsfólk, sbr. gr. 1.11.1, sem er í starfi við gildistöku samnings taki almennum launahækkunum samningsins.

## 2. KAFLI

# Um vinnutíma

---

### 2.1. Dagvinna

---

- 2.1.1. Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 40 klst. (37 klst. og 5 mín. virkar vinnustundir) á viku hverri, hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra frídaga, sem taldir eru í gr. 2.3.1. - 2.3.2. er í vikunni.
- 2.1.2. Dagvinnutímabil er frá kl. 08:00 - kl. 17:00 mánudaga til föstudaga. Vinni starfsmaður í fleiri en einni deild hjá sama launa-greiðanda er samanlagður dagvinnutími hans að hámarki 8 klst. á dag/40 klst. á viku. Dagvinna hvers starfsmanns skal unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Upphaf dagvinnu hvers starfsmanns skal ákveðið í ráðningarsamningi hans og verður ekki breytt nema að undan-genginni uppsógn eða með samkomulagi. Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti en að framan greinir, ef vinnu-veitandi og starfsfólk kemur sér saman um það.
- 2.1.3. Reglubundið hlutastarf  
Starfsmaður sem ráðinn er í hlutastarf fær greitt tímakaup fyrir vinnu umfram starfshlutfall sitt, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðakaup fyrir vinnu á stórhátíðadögum.
- 2.1.4. Tilfallandi vinna  
Starfsfólk sem kallað er tilfallandi til vinnu (hefur ekki vinnu-skyldu) fær greitt tímakaup, dagvinnu á dagvinnutímabili, yfirvinnu utan dagvinnutímabils og á samningsbundnum frídögum og stórhátíðakaup fyrir vinnu á stórhátíðadögum.

---

### 2.2. Yfirvinna

---

- 2.2.1. Samningsbundin yfirvinna hefst þegar lokið er umsáminni dagvinnu, 7 klst. og 25 mín. virkum vinnustundum á tíma-bilinu kl. 07:00 til kl. 17:00, mánudaga - föstudaga eða 40 stundum á viku, sbr. gr. 2.1.1. - 2.1.3.
- 2.2.2. Fyrir vinnu umfram 40 stundir á viku og vinnu á samnings-bundnum frídögum greiðist yfirvinnukaup og stórhátíðakaup fyrir vinnu á stórhátíðadögum.
- 2.2.3. Ef unnið er í matar- og kaffitíma á dagvinnutímabili, greiðist það með yfirvinnukaupi.

---

## 2.3. Frídagar

---

### 2.3.1. Stórhátíðadagar teljast:

Nýársdagur.  
Föstudagurinn langi.  
Páskadagur.  
Hvítasunnudagur.  
17. júní.  
Aðfangadagur eftir kl. 12:00.  
Jóladagur.  
Gamlársdagur eftir kl. 12:00.

### 2.3.2. Frídagar auk stórhátíðadaga eru:

Skírdagur.  
Annar í páskum.  
Sumardagurinn fyrsti.  
1. maí.  
Uppstigningardagur.  
Annar í hvítasunnu.  
Fyrsti mánudagur í ágúst.  
Annar í jólum.

---

## 2.4. Lágmarkshvöld

---

### 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 - kl. 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 veita 11 klst. hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna.

Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma 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, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst.

(dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. Í öllum tilfellum er óheimilt að skerða átta klst. samfellda hvíld.

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

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

Uppsafnaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annartíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda séu uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur 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 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 vaktálags.

#### 2.4.5. Hlé

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Kaffi- og matarhlé teljast hlé í þessu sambandi.

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



---

## 2.5. Skráning vinnutíma

---

- 2.5.1. Hver byrjuð klukkustund í umbeðinni aukavinnu greiðist sem hálf klukkustund og heil klukkustund sé unnið lengur en hálf.
- 2.5.2. Starfsfólk skal mæta stundvíslega til vinnu sinnar hvort heldur þá vinna hefst að morgni eða eftir kaffi- og/eða matarhlé. Starfsmenn skulu skráðir í vinnutíma og fá þeir kaup fyrir þann stundarfjórðung sem þeir eru afskráðir í.
- Komi starfsmaður of seint til vinnu, á hann ekki kröfu til kaups fyrir þann stundarfjórðung er hann mætir í né fyrir þann tíma, sem áður er liðinn.
- Heimilt er að greiða kaup á þeim vinnustöðum þar sem stimpilklukka er eftir mældum viðverutíma skv. henni.
- 2.5.3. Þurfi starfsmenn að hafa fataskipti, skulu þeir gera það í eigin tíma áður en vinnutími hefst og eftir að vinnutíma er lokið.

---

## 2.6. Breytt starfshlutfall og/eða vinnutími

---

Starfsmaður sem breytir vinnutíma sínum að ósk vinnuveitanda eða með samþykki hans, úr hluta úr degi í fulla dagvinnu, eða úr fullri dagvinnu í hluta úr degi, skal njóta allra samningsbundinna og lögfestra réttinda í veikinda- og slysatilfellum og til greiðslu aukahelgidaga frá þeim tíma, sem hann hóf starf miðað við starfsaldur og í samræmi við hinn breytta starfstíma.

Nánar fer um starfsmenn í hlutastörfum samkvæmt samningi ASÍ og SA um hlutastörf og eftir því sem við á lögum um starfsmenn í hlutastarfi.

---

## 2.7. Tilkynning forfalla

---

Starfsfólk skal tilkynna lögmæt forföll með eins góðum fyrirvara og við verður komið.

## 3. KAFLI

# Um vaktavinnu

---

### 3.1. Vaktir

---

- 3.1.1. Heimilt er að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Sé eingöngu unnið á vöktum 5 daga vikunnar innan tímamarkanna kl. 17:00 - kl. 08:00, skal vinnuvikan aðeins vera 38 klst. Þá er heimilt að láta vinna á hálfum vöktum, 20 klst. vinnuviku (19 klst. þar sem vinnuvikan er 38 klst.).
- 3.1.2. Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en þrjár klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild.
- 3.1.3. Með vöktum er í samningi þessum átt við fyrirfram ákveðna vinnutilhögun, m.a. með tilliti til upphafs og endis vakta. Vinna umfram starfshlutfall greiðist skv. gr. 2.1.3.
- 3.1.4. Vaktaskrá
- 3.1.4.1. Upptöku vakta skv. gr. 3.1.1. skal tilkynna með viku fyrirvara. Vaktir skulu ákveðnar að jafnaði fyrir fjórar vikur í senn og skal tilkynna slit þeirra með a.m.k. viku fyrirvara. Skal vaktaskrá hanga uppi þar sem starfsfólk á greiðan aðgang að henni viku áður en vinna eftir henni hefst. Við gerð vaktskrár skal þess gætt, eins og kostur er, að vinna á álagstímum skiptist sem jafnast milli starfsfólks.
- 3.1.4.2. Þar sem starfsemi byggist að verulegu leyti á skammtíma-ráðningu starfsfólks er þó heimilt að ákveða vaktir fyrir skemmri tíma, þó ekki minna en tvær vikur í senn, enda sé meirihluti starfsmanna samþykkuð því fyrirkomulagi.

---

### 3.2. Álag á dagvinnukaup

---

- 3.2.1. Í vaktavinnu greiðist álag á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku, sem fellur utan dagvinnutímabils:
- 33% álag á tímabilinu kl. 17:00 - kl. 24:00 mánudaga til föstudaga.
- 45% álag á tímabilinu kl. 00:00 - kl. 08:00 alla daga svo og laugardaga og sunnudaga.
- 3.2.2. Álag á helgidögum
- Vinna á skírdag, annan í páskum, sumardaginn fyrsta, 1. maí, uppstigningardag, annan í hvítasunnu, fyrsta mánudag í ágúst og annan jóladag greiðist með 45% álagi.

### 3.2.3. Álag á stórhátiðardögum

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

### 3.2.4. Yfirvinnukaup

Fyrir vinnu umfram 40 stundir (38 stundir sé daglegur vinnutími á tímabilinu kl. 17:00 - 08:00) að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup.

---

## 3.3. Neysluhlé í vaktavinnu

---

- 3.3.1. Neysluhlé skulu vera sem svarar 5 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma og skiptast eftir samkomulagi starfsmanna og stjórnanda.

---

## 3.4. Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

---

- 3.4.1. Starfsmenn, sem vinna vaktavinnu, vinna sér inn 12 vetrarfrídaga miðað við ársstarf, fyrir helgi- og tyllidaga skv. gr. 2.3.1. og 2.3.2., sem falla á mánudaga til föstudaga.
- 3.4.2. Sé vinnustaðnum lokað á ofangreindum dögum eða frí veitt dregst samsvarandi dagafjöldi frá aukafriðögum, nema hjá starfsmanni sem á inni áunnið vaktafrí. Vinnuveitandi skal tilkynna veitingu vetrarfrís með a.m.k. mánaðar fyrirvara.
- 3.4.3. Vetrarfrídagar skulu veittir á tímabilinu frá 1. október til 1. maí. Innvinnsla vetrarfrídaga miðast við október til október.
- 3.4.4. Heimilt er með samkomulagi veitingamanns og starfsmanns að greiðsla komi í stað umræddra frídaga, 8 klst. í dagvinnu fyrir hvern frídag miðað við fullt starf. Afleysingafólk fái áunna vetrarfrídaga gerða upp við starfslok.

## 4. KAFLI

# Um matar- og kaffitíma, fæði og flutningskostnað

---

### 4.1. Matar- og kaffitímar í dagvinnu

---

- 4.1.1. Matartími skal vera samfelld hálf klukkustund og telst ekki til vinnutíma. Matartímar skulu vera á tímabilinu kl. 11:00 - kl. 14:00 og kl. 17:00 - kl. 20:30.
- 4.1.2. Kaffitímar í dagvinnu skulu vera tveir, samtals 35 mín. og teljast til vinnutíma.

---

### 4.2. Kaffitímar í tímavinnu

---

Starfsfólk, sem hefur vinnu á tímabilinu kl. 18:00 - kl. 08:00 skal fá kaffitíma sem svarar 5 mín. fyrir hverja klst. og skulu þeir teknir á þriggja klst. fresti, og teljast til vinnutíma. (Þessir kaffitímar gilda fyrir ölk á aukavakt og tímavinnufólk. Fast-ráðið starfsfólk tekur kaffitíma skv. gr. 4.1.2.).

---

### 4.3. Vinna í matartíma

---

Sé ekki unnt að veita matartíma skv. gr. 4.1., skal hann greiddur.

---

### 4.4. Matar- og kaffitímar í yfirvinnu

---

- 4.4.1. Sé yfirvinna unnin til kl. 19:00 eða lengur skal veittur ½ klst. matartími, sem telst til vinnutíma, enda hafi viðkomandi ekki fengið kvöldmatartíma á undangenginni vakt. Sé hann unninn eða hluti af honum, greiðist tilsvarendi lengri vinnutími.
- 4.4.2. Sé yfirvinna unnin að næturlagi skal veittur ½ klst. matartími á tímabilinu kl. 03:00 - kl. 05:00. Þessi matartími og allir kaffitímar teljast til vinnutíma. Sé unnið í þeim greiðist tilsvarendi lengri yfirvinna.
- 4.4.3. Óheimilt er að afskrá fólk úr vinnu þegar komið er að kaffi- eða matartíma í yfirvinnu (undanskilinn kvöldmatartími). Skulu þá þeir kaffi- og matartímar greiðast til viðbótar hinum unna tíma.

---

## 4.5. Fæði og flutningskostnaður

---

- 4.5.1. Vinnuveitandi leggur starfsfólki til fæði á vinnutíma því að kostnaðarlausu. Þar sem heitur matur er ekki á boðstólum og/eða starfsmaður vinnur utan hefðbundins matartíma, skal honum lagt til smurt brauð ásamt mjólk, kaffi eða te.
- 4.5.2. Vinna utan starfsstöðvar  
Þegar starfsmenn eru sendir til vinnu utan starfsstöðvar skulu ferðir og dvöl vera þeim að kostnaðarlausu.
- 4.5.3. Ferðir til og frá vinnu að næturlagi  
Ef vinnuvakt lýkur eftir miðnætti, eða hefja þarf vinnu fyrir kl. 08:00, skal vinnuveitandi sjá fyrir gistingu í herbergi með upp-búnu rúmi eða flutningi, eða greiða fjárhæð sem samsvari 2½ startgjaldi leigubifreiðar.
- 4.5.4. Afnót eigin bifreiðar í þágu vinnuveitanda  
4.5.4.1. Noti starfsmaður eigin bifreið að ósk vinnuveitanda á hann rétt á greiðslu. Greiðsla miðast við ekna kílómetra í þágu vinnuveitanda. Sé ekki um annað samið við viðkomandi verkalyðsfélag skal upphæð þr. km. vera sú sama og ákveðin er af ferðakostnaðarnefnd ríkisins hverju sinni.
- 4.5.4.2. Þegar um er að ræða heimsendingar innan þéttbýlis er veitingamanni og starfsmanni, sem leggur til farartæki, heimilt að semja um fasta krónutölu fyrir hverja sendingu.
- 4.5.5. Dagpeningagreiðslur á ferðalögum erlendis  
Dagpeningagreiðslur til starfsmanna vegna ferða erlendis fylgi ákvörðunum Ferðakostnaðarnefndar ríkisins hafi fyrirtæki ekki sérstakar reglur um greiðslu ferðakostnaðar.

## 5. KAFLI

# Um orlof

---

### 5.1. Orlofsréttur

---

Lágmarksorlof skal vera 24 dagar, 10,17% samanber orlofslög. Starfsfólk sem unnið hefur 5 ár í sama fyrirtæki skal eiga rétt á orlofi í 25 virka daga og orlofslaunum sem nema 10,64%. Með sama hætti öðlast starfsfólk sem unnið hefur 10 ár hjá sama fyrirtæki 28 daga orlofsrétt og 12,07% orlofslaun. Orlofsréttur reiknast frá upphafi næsta orlofsárs eftir að ofangreindum starfstíma er náð.

Starfsmaður sem öðlast hefur 28 daga orlofsrétt eftir 10 ára starf hjá fyrri vinnuveitanda fær hann að nýju eftir þrjú ár hjá nýjum vinnuveitanda, enda hafi rétturinn verið staðreyndur.

---

### 5.2. Orlof utan orlofstíma

---

Sumarorlof er fjórar vikur, 20 virkir dagar, sem veita ber á tímabilinu 15. maí til 30. september. Orlof umfram það má veita utan þess tímabils og ákvarðast með minnst eins mánaðar fyrirvara. Þeir sem að ósk atvinnurekanda fá ekki 20 orlofsdaga á sumarorlofstímabili eiga rétt á 25% álagi á það sem á vantar 20 dagana.

---

### 5.3. Orlofsreikningar í banka

---

Stéttarfélagum er heimilt að semja um þá framkvæmd við einstaka launagreiðendur, að orlofslaun séu jafnharðan greidd á sérstaka orlofsreikninga launþega í banka eða sparisjóði. Skal í slíkum samningi tryggt að sá aðili, sem tekur að sér vörslu orlofslauna, greiði launþega áunnin orlofslaun, þ.e. höfuðstól og vexti, við upphaf orlofstöku. Skylt er að afhenda félagsmálaráðuneytinu þegar í stað eintak af slíkum samningi og tilkynna um slit hans.

---

### 5.4. Veikindi í orlofi

---

Veikist starfsmaður í orlofi innanlands það alvarlega að hann geti ekki notið orlofsins skal hann á fyrsta degi tilkynna það atvinnurekanda t.d. með símskeyti. Fram skal koma hjá hvaða lækni hann hyggst fá læknisvottorð.

Sama gildir ef starfsmaður veikist í landi innan EES svæðisins, Bandaríkjunum, Sviss eða Kanada það alvarlega að það leiði til sjúkrahúsvistar (einn eða fleiri daga).

Fullnægi starfsmaðurinn tilkynningarskyldunni og standi veikindin lengur en í 3 sólarhringa innanlands eða 6 sólarhringa innan EES svæðisins, Bandaríkjunum, Sviss eða Kanada, á hann rétt á uppbótarorlofi jafnlangan tíma og veikindin sannanlega vóruðu. Undir framangreindum kringumstæðum skal starfsmaður ávallt færa sönnur á veikindi sín með læknisvottorði.

Fyrirtæki á rétt á að láta lækni vitja starfsmanns er veikst hefur í orlofi. Uppbótarorlof skal eftir því sem kostur er veitt á þeim tíma sem starfsmaður óskar á tímabilinu 15. maí til 30. september, nema sérstaklega standi á.

---

## 5.5. Almenn ákvæði

---

- 5.5.1. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof á hverjum tíma.
- 5.5.2. Við andlát starfsmanns skal áunnið orlof hans greitt til dánarbús hans með innborgun á launareikning eða með öðrum hætti.

## 6. KAFLI

# Fyrirtækjapáttur kjarasamninga

---

### 6.1. Markmið

---

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

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

---

### 6.2. Viðræðuheimild

---

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

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

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

---

### 6.3. Fulltrúar starfsmanna - forsvar í viðræðum

---

Trúnaðarmenn stéttarfélags skulu vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur fyrirtækisins. Trúnaðarmanni skal heimilt að láta fara fram kosningu um tvo til fimm



menn til viðbótar í samninganefnd eftir fjölda starfsmanna og mynda þeir þá sameiginlega samninganefnd.

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

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

Þar sem trúnaðarmenn hafa ekki verið skipaðir, getur hlutaðeigandi stéttarfélag starfsmanna beitt sér fyrir kosningu samninganefndar.

---

## 6.4. Upplýsingamiðlun

---

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

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

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

---

## 6.5. Heimil frávik

---

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

- a) Sveigjanlegt dagvinnutímabil. Heimilt er að semja um að dagvinnutímabil verði frá kl. 07:00 - kl. 19:00.
- b) Fjögurra daga vinnuvika. Heimilt er að ljúka fullum vikulegum vinnuskilum dagvinnu á fjórum virkum dögum þegar lög eða aðrir samningar hamlu því ekki.

- c) Vaktavinna. Heimilt er að taka upp vaktavinnu með minnst mánaðarfyrirvara. Vaktatímabil standi ekki skemur en einn mánuð í senn.
- d) Yfirvinnuálag í dagvinnugrunn. Heimilt er að færa hluta yfirvinnuálags í dagvinnugrunn.
- e) Orlof fyrir yfirvinnu. Heimilt er að semja um að safna saman yfirvinnutímum og taka í stað þeirra orlof í jafn margar klukkustundir á virkum dögum utan háannatíma fyrirtækisins. Yfirvinnutímarnir koma til uppsöfnunar og greiðast síðar í dagvinnu en yfirvinnuálagið er greitt út.
- f) Neysluhlé. Heimilt er að semja um annað fyrirkomulag neysluhléa en greinir í aðalkjarasamningi.
- g) Orlof. Heimilt er að ráðstafa hluta orlofs til að draga úr starfsemi eða loka á tilteknum dögum utan annatíma fyrirtækis.
- h) Afkastahvetjandi launakerfi. Heimilt er að þróa afkastahvetjandi launakerfi án formlegra vinnurannsókna þar sem það þykir henta að mati beggja aðila.
- i) Tilfærsla fimmtudagsfrídaga. Heimilt er að semja svo um á vinnustað að samningsbundið frí vegna uppstigningardags og sumardagsins fyrsta, sem báðir eru ávallt á fimmtudögum, sé flutt á annan virkan dag, t.d. föstudag eða mánudag, eða tengt annarri frítöku starfsmanna.

Frávik frá almennum reglum kjarasamningsins umfram ofangreind mörk eru því aðeins heimil að fyrir liggi samþykki viðkomandi stéttarfélags og samtaka vinnuveitenda.

---

## 6.6. Endurgjald starfsmanna

---

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

Hlutur starfsmanna getur komið fram í fækkun vinnustunda án tilsvarendi skerðingar á tekjum, greiðslu fastrar upphæðar á mánuði eða ársfjórðungi, hæfnisálagi, prósentuálagi á laun eða fastri krónutölu á tímakaup eða með öðrum hætti, allt eftir því hvernig um semst. Í samningnum skal þó koma skýrt fram í hverju ávinningur fyrirtækis felst svo og endurgjald til starfsmanna. Hvort tveggja er frávik frá kjarasamningi og getur fallið niður við uppsögn skv. gr. 6.7. í þessum kafla.

---

## 6.7. Gildistaka, gildissvið og gildistími

---

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

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

Fyrirtækjapáttur kjarasamninga taki ekki gildi fyrir en 6 mánuðum eftir gildistöku aðalkjarasamnings.

---

## 6.8. Áhrif fyrirtækjasamnings á ráðningarkjör

---

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

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

---

## 6.9. Meðferð ágreinings

---

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

Náist ekki samkomulag um mat á áhrifum uppsagnar skv. lokamálslið 2. mgr. gr. 6.7. getur hvor aðili skotið honum til úrskurðar óháðs aðila sem aðilar koma sér saman um. 65% kostnaðar greiðist af fyrirtæki og 35% af starfsmönnum.

## 7. KAFLI

# Um forgangsrétt til vinnu

---

### 7.1. Forgangsréttur

---

Við ráðningu starfsfólks skulu félagar viðkomandi stéttarfélags sitja fyrir um vinnu hjá vinnuveitanda, enda hafi allt starfsfólk greiðan aðgang að félaginu. Hins vegar skuldbinda félagsmenn viðkomandi stéttarfélags sig til að ráðast ekki til starfa á veitinga- og gististöðum hjá öðrum en fyrirtækjum innan Sambands veitinga- og gistihúsa, vanti þau starfsfólk, enda hafi fyrirtækin tilkynnt viðkomandi stéttarfélagi um það.

## 8. KAFLI

# Um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi

---

### 8.1. 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, sbr. lög um aðbúnað og hollustuhætti.

---

### 8.2. Notkun öryggisbúnaðar

---

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.

---

### 8.3. Brot á öryggisreglum

---

- 8.3.1. 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 uppsagnar skal hann mótmæla uppsógninni skriflega og kemur þá fyrirvaralaus uppsógn eigi til framkvæmda.
- 8.3.2. Brot á öryggisreglum, sem valda því að lífi og limum starfsmanna er stefnt í voða, skal varða brottvikningu án undan­genginna aðvarana, ef trúnaðarmaður og forsvarsmáður fyrir­­tækis eru sammála um það. 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.
- 8.3.3. Komi til ágreinings vegna þessa samningsákvæðis er heimilt að vísa málinu til fastanefndar ASÍ og VSÍ.

---

## 8.4. Skápar

---

Læstur skápur skal vera fyrir hvern starfsmann, sé þess kostur. Sé það ekki skal vera læst hirsla þar sem þeir geta geymt verðmæti.

## 9. KAFLI

# Um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum og slysatryggingar

---

### 9.1. Laun í veikindum

---

- Verkað fólk skal á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í slysa- og veikindaforföllum sem hér greinir:
- 9.1.1. Á fyrsta starfsári hjá sama vinnuveitanda greiðast tveir dagar á staðgengislaunum fyrir hvern unninn mánuð.
  - 9.1.2. Eftir eins árs samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum.
  - 9.1.3. Eftir tveggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og einn mánuður á dagvinnulaunum.
  - 9.1.4. Eftir þriggja ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
  - 9.1.5. Eftir fimm ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda greiðist einn mánuður með staðgengislaunum, einn mánuður með fullu dagvinnukaupi (þ.e. dagvinnulaun, bónus og vaktaálag, sbr. gr. 9.3.2) og tveir mánuðir á dagvinnulaunum.
  - 9.1.6. Starfsmaður sem öðlast hefur 4 mánaða veikindarétt eftir fimm ára samfelld starf hjá sama vinnuveitanda og ræður sig innan 12 mánaða hjá öðrum vinnuveitanda heldur tveggja mánaða veikindarétti (einn mánuður á staðgengislaunum og einn á dagvinnulaunum) enda hafi starfslok hjá fyrri vinnuveitanda verið með eðlilegum hætti og rétturinn sannreindur. Betri rétt öðlast starfsmaður eftir þriggja ára samfelld starf hjá nýjum vinnuveitanda., sbr. gr. 9.1.4.
  - 9.1.7. Veikindarétturinn er heildarréttur á hverju 12 mánaða tímabili án tillits til tegundar sjúkdóms.

---

### 9.2. Vinnuslyss og atvinnusjúkdómar

---

- 9.2.1. Forfallist starfsmaður af völdum slyss við vinnuna eða á beinni leið til eða frá vinnu og eins ef starfsmaður veikist af atvinnusjúkdómi, skal hann auk réttar til launa í veikindum halda dagvinnulaunum sínum í þrjá mánuði.



Ofangreindur réttur er sjálfstæður réttur og gengur ekki á veikindarétt starfsmannsins.

Dagpeningar frá Tryggingastofnun ríkisins vegna þessara daga ganga til launagreiðanda.

- 9.2.2. Við vinnuslys kostar vinnuveitandi flutning hins slasaða til heimilis eða sjúkrahúss og greiðir síðan eðlilegan sjúkrakostnað meðan hann nýtur launa annan en þann sem Tryggingastofnun ríkisins greiðir. Hinn slasaði skilar kvittunum fyrir útlögðum kostnaði til vinnuveitanda og skal greiðsla fara fram jafnhliða launagreiðslum, sbr. gr. 9.4.

---

## 9.3. Launahugtök

---

- 9.3.1. Staðgengislaun miðast við þau laun sem starfsmaður hefði sannanlega haft ef hann hefði ekki forfallast frá vinnu vegna sjúkdóms eða slyss önnur en álagsgreiðslur vegna sérstakrar áhættu, erfiðis eða óþrifnaðar við framkvæmd sértilgreindra starfa og mætingabónus.
- 9.3.2. Fullt dagvinnukaup eru föst laun fyrir dagvinnu auk vakta-álags, bónus og annarra afkastahvetjandi eða sambærilegra álagsgreiðslna vegna vinnu miðað við 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.
- 9.3.3. Dagvinnulaun eru föst laun miðað við dagvinnu (án bónus og hvers konar álagsgreiðslna) fyrir 8 klst. á dag eða 40 klst. á viku miðað við fullt starf.

---

## 9.4. Útborgun veikindalauna

---

- 9.4.1. Greiðslur launa í veikinda- og slysatilfellum skulu fara fram með sama hætti og á sama tíma og aðrar vinnulaunagreiðslur, enda hafi læknisvottorð borist í tæka tíð vegna launaútreikninga.
- 9.4.2. Verði ágreiningur um bótaskyldu vinnuveitanda, skv. gr. 9.2. skal farið eftir því, hvort slysatrygging ríkisins telur skylt að greiða bætur vegna slyssins.
- 9.4.3. Læknisvottorð  
Vinnuveitandi greiði læknisvottorð að því tilskildu að veikindi verði þegar tilkynnt til atvinnurekanda á fyrsta veikindadegi, og að starfsmönnum sé ávallt skylt að leggja fram læknisvottorð.

---

## 9.5. Veikindi barna og leyfi af óviðráðanlegum ástæðum

---

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

Með vísan til reglna um greiðslur vegna veikinda barna, er það sameiginlegur skilningur aðila, að með foreldri sé einnig átt við fösturforeldri eða forráðamann, sem er framfærandi barns og komi þá í stað foreldris.

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

Starfsmaður á ekki rétt á launum frá atvinnurekanda í framangreindum tilfellum, sbr. þó ákvæði gr. 9.5.1.

---

## 9.6. Fæðingarorlof og mæðraskoðun

---

Um fæðingar- og foreldraorlof fer skv. lögum nr. 95/2000 um sama efni.

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

---

## 9.7. Slysatryggingar

---

*Samningsaðilar eru sammála um að fara í endurskoðun á slysatryggingarákvæðum 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.*

*Upphæðir í kafla þessum miðast við 1. júlí 2004.*

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

- 9.7.2. 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.
- 9.7.3. Dánarslysabætur verða frá 1. júlí 2004:
- 9.7.3.1. Ef hinn látni var ógiftur og lætur ekki eftir sig barn og hefur ekki séð fyrir öldruðu foreldri 67 ára og eldri - kr. 666.926.
- 9.7.3.2. Ef hinn látni var ógiftur og lætur eftir sig barn (börn) undir 17 ára aldri og/eða hefur sannanlega séð fyrir foreldri eða for-eldrum 67 ára og eldri - kr. 2.306.293.
- 9.7.3.3. Ef hinn látni var gift/kvæntur, bætur til maka - kr. 3.149.618.
- 9.7.3.4. Ef hinn látni lætur eftir sig barn (kjörbarn, fósturbarn) innan 17 ára aldurs, fyrir hvert barn - kr. 606.235.
- 9.7.3.5. Bætur greiðast aðeins skv. einni af gr. 9.7.3.1.-9.7.3.4. Til viðbótar með gr. 9.7.3.2. og 9.7.3.3. geta komið bætur skv. gr. 9.7.3.4.
- 9.7.3.6. Rétthafar 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 3. tl. æ eins átt við einstakling í staðfestri samvist eða í skráðri óvígðri sambúð.
- 9.7.4. Bætur vegna varanlegrar örorku:
- Bætur vegna varanlegrar örorku greiðast í hlutfalli við váttryggingarfjárhæðina, kr. 5.511.132, þó þannig að hvert örorkustig 26-50% verkar tvöfalt og hvert örorkustig frá 51-100% verkar fjórfalt.
- 9.7.5. Bætur vegna tímabundinnar örorku:
- Dagpeningar, kr. 12.526 pr. viku, greiðast fjórum vikum frá því slys átti sér stað og þar til hinn slasaði verður vinnufær eftir slysið, þó ekki lengur en í 48 vikur.
- Við dagpeninga þessa bætast kr. 1.670 á viku fyrir hvert barn undir 17 ára aldri sem er á framfæri hins slasaða.
- 9.7.6. Endurskoðun tryggingarfjárhæða
- Tryggingarfjárhæðir verði endurskoðaðar tvisvar á ári, 1. janúar og 1. júlí og hækki þá sem nemur breytingum á vísitölu neysliverðs m.v. maí og nóvember ár hvert.
- Fjárhæðir miðast við vísitölu neysliverðs í maí 2004.

- 9.7.7. Ákvæði þessi valda í engu skerðingu á áður umsömdum hagstæðari tryggingarétti launþega.
- 9.7.8. Skilmálar  
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).
- 9.7.9. Skilmálar séu almennir skilmálar, sem í gildi eru fyrir atvinnuslysaftryggingar launþega hjá Sambandi íslenskra tryggingafélaga, þegar samkomulag þetta er gert.  
Tryggingaskilmálar vegna varanlegrar örorku breytast sem hér segir:  
Slysaftrygging launþega greiðir ekki bætur til starfsmanna þegar tjón hans fæst bætt úr lögboðinni ökutækjaftrygging, þ.e. hvort heldur er úr ábyrgðartryggingu eða slysaftryggingu ökumanns og eiganda.
- 9.7.10. Verði vinnuveitandi skaðabótaskyldur gagnvart launþega, sem slysaftryggður 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.
- 9.7.11. Samtök atvinnulífsins munu beita áhrifum sínum fyrir því, að félagsmenn þeirra tryggja alla launþega sína og haldi tryggingunni í gildi.

---

## Bókun

### varðandi óvinnufærni vegna veikinda

---

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

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

# 10. KAFLI

## Um vinnuföt

---

### 10.1. Vinnuföt

---

- 10.1.1. Starfsfólk skal ávallt vera hreint og snyrtilegt til fara. Sé þess óskað að starfsfólk klæðist sérstökum vinnufatnaði, ákveðnum lit eða gerð fatnaðar, skal vinnuveitandi leggja slíkan fatnað til eftir þörfum, starfsfólki að kostnaðarlausu. Skal hann vera eign vinnuveitanda og eingöngu notaður í vinnutíma.
- 10.1.2. Almennur vinnufatnaður  
Þar sem þess gerist þörf skal vinnuveitandi leggja starfsmönnum til sloppa, hlífðarsvuntur og hanska eftir þörfum.
- 10.1.3. Viðhald og þrif  
Vinnuveitandi skal sjá um viðhald og hreinsun þess vinnufatnaðar, sem hann leggur til og er hans eign.
- 10.1.4. Dyraverðir  
Dyravörðum skulu lögð til einkennisföt, sem eru eign fyrirtækisins og sér það um þrif á þeim og viðhald eftir því sem nauðsyn krefur. Dyravörðum sem eru við gæslu utan dyra skal leggja til hlífðarfatnað eftir aðstæðum með tilliti til veður-fars.

### 10.2. Tjón á fatnaði og munum

---

- 10.2.1. Verði starfsmaður sannanlega fyrir tjóni á algengum nauðsynlegum fatnaði og munum við framkvæmd vinnu sinnar, svo sem úrum, gleraugum o.s.frv., skal það bætt skv. mati.
- 10.2.2. Sama gildir, ef starfsmaður verður fyrir fatatjóni af völdum kemiskra efna, þar á meðal rykbindiefna (calciumchloride).
- 10.2.3. Verði starfsmenn fyrir tjóni (missi á hlífðarfatnaði o.fl.) er orsakast af bruna á vinnustaðnum, skal það bætt eftir mati.

# 11. KAFLI

## Um iðgjöld til sjúkra, orlofs-, starfsmennta- og lífeyrissjóða

---

### 11.1. Sjúkrasjóður

---

Vinnuveitendur greiða í sjúkrasjóð viðkomandi félags sem svarar 1% af öllum launum starfsmanna til að standa straum af veikindum og sjúkrakostnaði.

---

### 11.2. Orlofsheimilasjóður

---

11.2.1. Vinnuveitendur greiða sem svarar 0,25% af sömu fjárhæð í orlofsheimilasjóð viðkomandi félags.

11.2.2. Verkalyðsfélögum er heimilt að semja við stjórnir lífeyrissjóða um innheimtu sjúkra- og orlofsheimilasjóðsgjalda samhliða iðgjöldum lífeyrissjóða.

---

### 11.3. Starfsmenntasjóður

---

Frá 1. janúar 2006 greiða atvinnurekendur 0,05% í sjóði til fræðslumála og 0,10% til viðbótar frá 1. janúar 2007, þ.e. samtals 0,15% frá þeim tíma.

Að öðru leyti vísast til samkomulags um starfsmenntamál og yfirlýsingar ríkisstjórnarinnar dags. 7. mars. 2004.

---

### 11.4. Lífeyrissjóður

---

11.4.1. Samningur samninganefndar Alþýðusambands Íslands og samtaka vinnuveitenda um lífeyrissjóði dags. 19. maí 1969, ásamt síðari breytingum, skal gilda milli aðila eftir því sem við á, svo og samningur ASÍ og VSÍ um lífeyrismál frá 12. desember 1995.

11.4.2. Starfsmaður greiðir 4% iðgjald til lífeyrissjóðs af öllum launum og atvinnurekandi með sama hætti 6%.

Frá 1. janúar 2005 hækkar framlag atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0% og á sama tíma fellur niður

skylda til að greiða 1,0% fast í séreignarsjóð óháð framlagi starfsmanns, sbr. gr. 11.4.3.2.

Frá 1. janúar 2007 hækkar iðgjald atvinnurekenda til samtryggingarlífeyrissjóðs í 8,0% samhliða 0,45% lækkun almenns tryggingagjalds.

11.4.3. Viðbótarframlög til lífeyrissparnaðar

10.4.3.1 *Starfsmaður leggur til viðbótarframlag*

Leggi starfsmaður a.m.k. 2% viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð) skal mótframlag vinnuveitanda vera 2%.

10.4.3.2 *Ekki viðbótarframlag af hálfu starfsmanns\**

Leggi starfsmaður ekki viðbótarframlag í lífeyrissjóð (sameignar- eða séreignarsjóð) greiðir vinnuveitandi 1% í séreignarsjóð hans. Framlag þetta greiðist til séreignardeildar þess lífeyrissjóðs sem viðkomandi starfsmaður á aðild að, nema starfsmaður ákveði annað.

Viðbótarframlag þetta í séreignarsjóð fellur niður 1. janúar 2005 samhliða hækkun framlags atvinnurekenda í samtryggingarlífeyrissjóð í 7,0%, sbr. gr. 11.4.2.

## 12. KAFLI

# Um félagsgjöld

---

### 12.1. Félagsgjöld

---

Vinnuveitendur taka að sér innheimtu félagsgjalda félaga viðkomandi verkalýðsfélags í samræmi við reglur félagsins, hvort sem um er að ræða hlutfall af launum eða fast gjald. Þessum gjöldum skal skilað mánaðarlega til félagsins og er heimilt að skila félagsgjöldum samhliða lífeyrissjóðsgjöldum.



# 13. KAFLI

## Um uppsagnarfrest og endurráðningu

---

### 13.1. Uppsagnarfrestur

---

Fyrstu tvær vikurnar í starfi er enginn uppsagnarfrestur

Eftir tveggja vikna samfelld starf hjá sama atvinnurekanda: 12 almanaksdagar.

Eftir 3 mánuði samfelld hjá sama atvinnurekanda: 1 mánuður m.v. mánaðamót.

Eftir 3 ár samfelld hjá sama atvinnurekanda: 3 mánuðir m.v. mánaðamót.

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur.

Ákvæði greinar 13.1. kemur að fullu í stað ákvæða 1. gr. laga nr. 19/1979 um uppsagnarfrest.

---

### 13.2. Framkvæmd uppsagna

---

Uppsagnarfrestur er gagnkvæmur og allar uppsagnir skulu vera skriflegar.

---

### 13.3. Starfslok

---

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

---

### 13.4. Áunnin réttindi

---

13.4.1. 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.

13.4.2. Starfsmaður, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfelld hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

---

## 13.5. 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 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.

---

## 13.6. Samkomulag um 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:

### 13.6.1. 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 100 - 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, né um uppsagnir áhafna skipa.

### 13.6.2. 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.

### 13.6.3. Framkvæmd hópuþsagna

Verði, að mati vinnuveitanda, ekki komist hjá hópuþsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skal miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum þjóðist endurráðning liggja fyrir eins fljótt og mögulegt er.

Hafi ákvörðun um endurráðningar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu, það tímanlega að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests viðkomandi starfsmanns, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrjár 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.

---

## Bókun [2004] um uppsagnarfrest

---

Starfsmenn sem við gildistöku samnings þessa 1. mars 2004 njóta lengri uppsagnarfrests en kveðið er á um í gr. 13.1. halda þeim rétti. Um frekari ávinnslu fer skv. nýju ákvæði.

# 14. KAFLI

## Um trúnaðarmenn

---

### 14.1. Kosning trúnaðarmanna

---

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

---

### 14.2. Störf trúnaðarmanna

---

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

---

### 14.3. Gögn sem trúnaðarmenn hafa aðgang að

---

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

---

### 14.4. Aðstaða trúnaðarmanna

---

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

---

### 14.5. Fundir á vinnustað

---

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

---

## 14.6. Kvartanir trúnaðarmanna

---

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

---

## 14.7. Trúnaðarmannanámskeið

---

Trúnaðarmönnum á vinnustað skal gefinn kostur á að sækja námskeið sem miða að því að gera þá hæfari í starfi. Þeir sem námskeiðin sækja skulu halda dagvinnutekjum í allt að eina viku á ári enda séu námskeiðin viðurkennd af samningsaðilum. Í fyrirtækjum þar sem starfa fleiri en 15 starfsmenn skulu trúnaðarmenn halda dagvinnutekjum í allt að tvær vikur á fyrsta ári. Þetta gildir um einn trúnaðarmann á ári í hverju fyrirtæki séu starfsmenn 5 til 50 en tvo trúnaðarmenn séu starfsmenn fleiri en 50.

---

## 14.8. Réttur trúnaðamanna til að sækja fundi

---

Þegar kjarasamningaviðræður standa yfir er félagsmönnum aðildarfélagi SGS, sem kjörnir hafa verið í viðræðunefndir, heimilt að sækja fundi þeirra í vinnutíma. Sama gildir um fulltrúa á ársfundi ASÍ/SGS og fulltrúa í sameiginlegum nefndum ASÍ/SGS og SA. Þess skal gætt að fjarvistir starfsmanna hafi sem minnst truflandi 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 1-2 starfsmenn frá hverju fyrirtæki. Ekki er skylt að greiða kaup fyrir þær stundir sem starfsmaður er fjarverandi.

---

## 14.9. Réttur verkalyðsfélaga

---

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

# 15. KAFLI

## Um námskeið

---

### 15.1. Námskeið

---

Sæki starfsmenn námskeið að ósk vinnuveitanda, greiðir vinnuveitandi námskeiðsgjald auk fastra launa sé námskeið sótt í vinnutíma. Sé námskeið haldið utan vinnutíma greiðist tímakaup í dagvinnu til jafnlengdar námskeiðsstundum.

# 16. KAFLI

## Um bensínafgreiðslustaði

---

### 16.1. Gildissvið

---

Ákvæði þessa kafla ná til greiðasölustaða sem sinna bensín-sölu auk annarrar starfsemi sem samningurinn nær yfir.

---

### 16.2. Laun frá 1. mars 2004

---

Um mánaðalaun með vaktaskiptagjaldi og fæðisgjaldi fer skv. eftirfarandi launaflokkaröðun:

Taxti I. Starfsmenn sem sinna útistörfum og afgreiðslu á bensínafgreiðslustöðum.

Launaflokkur 4 (2004-2005). Launaflokkur 6 (2006-2007).

	2004	2005	2006	2007
Byrjunarlaun:	100.409	103.422	109.212	111.669
Eftir 1 ár:	101.915	104.973	110.850	113.344
Eftir 3 ár:	103.444	106.548	112.513	115.044
Eftir 5 ár:	104.996	108.146	114.201	116.770
Eftir 7 ár í sama ft:	106.571	109.768	115.914	118.522

Taxti II. Starfsmenn sem sinna afgreiðslustörfum á bensínafgreiðslustöðum ásamt öðrum störfum á greiðasölustöðum.

Launaflokkur 5 (2004-2005). Launaflokkur 7 (2006-2007).

	2004	2005	2006	2007
Byrjunarlaun:	101.915	104.973	110.850	113.344
Eftir 1 ár:	103.444	106.548	112.513	115.044
Eftir 3 ár:	104.996	108.146	114.201	116.770
Eftir 5 ár:	106.571	109.768	115.914	118.522
Eftir 7 ár í sama ft:	108.170	111.415	117.653	120.300

Taxti III. Starfsmenn sem sérstaklega eru ráðnir sem umsjónarmenn á vakt auk þess að sinna störfum skv. taxta II.

Launaflokkur 6 (2004-2005). Launaflokkur 9 (2006-2007).

	2004	2005	2006	2007
Byrjunarlaun:	103.444	106.548	114.201	116.770
Eftir 1 ár:	104.996	108.146	115.914	118.522
Eftir 3 ár:	106.571	109.768	117.653	120.300
Eftir 5 ár:	108.170	111.415	119.418	122.105
Eftir 7 ár í sama ft:	109.793	113.086	121.209	123.937

---

## 16.3. Fæði og flutningskostnaður

---

Starfsmenn sem ekki eiga kost á mat á vinnustað skv. skilgreiningu gr. 4.5. í aðalsamningi og standa samfelldar vaktir í a.m.k. 8 klst. samfelld, eiga rétt á greiðslu sem nemur kr. 8.225 (1. apríl 2004) á mánuði sem er hlutur vinnuveitenda í fæðis-kostnaði.

Varðandi grein 4.5.1. þá gildir það fyrirkomulag sem verið hefur á viðkomandi vinnustað.

---

## 16.4. Um vinnuföt

---

Sé þess krafist, að starfsmenn klæðist sérstökum vinnufatnaði við vinnu sína, skulu þau lögð þeim til að kostnaðarlausu og einnig þvottur á þeim. Útímonnum á bensínafgreiðslustöðum skulu auk þess lagðir til vinnuvettlingar eftir þörfum.

Útímennt skulu eftir 6 mánaða starf, eða a.m.k. 900 klst. vinnu, fá sér að kostnaðarlausu úthlutað vinnuskóm sem henta aðstæðum á bensínafgreiðslustöðum. Miðað er við eitt par á ári.

---

## Bókun [2004] um millifærslu gegn launaflokkahækkunum

---

vegna millifærslu úr greiðslum vegna neysluhléa gegn launaflokkahækkunum í samningi SA og SGS vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasólustaða og hliðstæðrar starfsemi

Á þeim stöðum þar sem tíðkast hefur að greiða 5 mín. fyrir hvern unninn klukkutíma vegna ófullnægjandi töku neysluhléa, sbr. gr. 3.3 og 4.3 í sérkjarasamningi, skulu þær greiðslur falla niður gegn launaflokkahækkunum, en í stað þeirra koma eftirfarandi mánaðargreiðslur fyrir fullt starf:

<b>2004</b>	<b>Útim.</b>	<b>Inni/úti</b>	<b>Vaktstj.</b>
<b>Byrj.</b>	9.209	9.910	10.872
<b>1 ár</b>	9.211	9.982	10.629
<b>3 ár</b>	8.921	9.572	10.124
<b>5 ár</b>	8.410	9.103	9.742
<b>7 ár</b>	6.970	8.886	9.001

<b>2006</b>	<b>Útim.</b>	<b>Inni/úti</b>	<b>Vaktstj.</b>
<b>Byrj.</b>	6.270	6.927	6.295
<b>1 ár</b>	6.228	6.954	5.983
<b>3 ár</b>	5.894	6.499	5.408
<b>5 ár</b>	5.337	5.984	4.955
<b>7 ár</b>	3.850	5.720	4.143

Fyrir lægri starfshlutföll greiðist hlutfallslega. Framkvæmd þessi gildir jafnt um starfsmenn í starfi við gildistöku samnings og þá sem síðar verða ráðnir. Greiðslur þessar taka almennum hækkunum árin 2004-2007.



# 17. KAFLI

## Um meðferð ágreiningsmála

---

### 17.1. Ágreiningur

---

- 17.1.1. Rísi ágreiningur milli samningsaðila, skal sá aðili, sem telur sig órétti beittan, bera fram kvörtun við stjórn hins aðilans. Skulu þær rannsaka ágreiningsatriðin og ráða þeim til lykta, ef unnt er. Hafi stjórnir beggja aðila eigi komið sér saman um endanlega lausn ágreiningsins innan viku frá því kvörtunin var sett fram, ber þegar að skjóta málinu til sáttanefndar, er sé þannig skipuð, að hvor aðili tilnefni einn mann og annan til vara, viðkomandi sýslumaður þann þriðja, og skulu þessir menn þá reyna að jafna deiluatríðin. Skal nefndin hafa lokið störfum innan sjö sólarhringa frá því þriðji maður var skipaður.
- 17.1.2. Deilum um kaup og kjör og hliðstæðum ágreiningi starfsmanna og vinnuveitenda, sem upp kunna að koma á samningstímanum, er hvorum aðila samnings þessa heimilt að vísa til meðferðar heildarsamtakanna áður en gengið verður til félagslegra aðgerða eða dómstóla.

# 18. KAFLI

## Starfsmenntun

---

### 18.1. Um umsjónarnefnd starfsmenntunar

---

Samningsaðilar skipi þrjú menn hvor í nefnd, sem hafi það hlutverk að skipuleggja og hrinda úr vör starfsmenntun í þágu þessarar greinar atvinnulífsins. Nefndin hefji störf hið fyrsta og skal hún leita eftir samstarfi við Fræðslustofnun atvinnulífsins, ráðuneyti félagsmála og aðrar þær opinberar stofnanir og ráðuneyti, sem æskilegt er hverju sinni. Nefndin setji sér sjálf starfsreglur.

# 19. KAFLI

## Samningsforsendur

---

### 19.1. Samningsforsendur

---

Markmið aðila með samningi þessum er að stuðla að efnahagslegum stöðugleika og jafnvægi á vinnumarkaði, sem hvort tveggja er grundvöllur uppbyggingar og fjölgunar starfa. Í samræmi við þessi markmið hvílir samningur þessi á eftirfarandi forsendum:

1. Að verðlag þróist í samræmi við verðbólguþáttmarkmið Seðlabanka Íslands.
2. Að sú launastefna og þær kostnaðarhækkningar sem í samningnum felast verði almennt stefnumarkandi fyrir aðra samningagerð á vinnumarkaði.

Fari svo á samningstímanum að ofangreindar forsendur bregðist geta aðilar að samningnum skotið málinu til sérstakrar forsendunefndar sem sett verður á fót til að stuðla að framgangi markmiða samningsins og festa forsendur hans í sessi.

Forsendunefndin skal skipuð tveimur fulltrúum tilnefndum af ASÍ og tveimur af SA og skal hún taka þegar til starfa. Verkefni hennar er að meta hvort ofangreindar forsendur standist og markmið náist. Nefndin skal jafnframt leita eftir samstarfi við stjórnvöld um það að fylgjast með þróun sem ógnað geti forsendum samningsins og eftir atvikum setja fram tillögur um viðbrögð þar sem við á.

Nefndin skal taka samningsforsendurnar til sérstakrar skoðunar fyrir 15. nóvember árin 2005 og 2006. Komist nefndin að þeirri niðurstöðu að marktækt frávik hafi orðið frá annarri eða báðum ofangreindra forsendna getur annað tveggja gerst. Ef samkomulag næst í nefndinni um viðbrögð getur hún úrskurðað að samningurinn haldi gildi sínu, að teknu tilliti til niðurstöðu nefndarinnar. Ef ekki næst samkomulag um viðbrögð er samningurinn uppsegjanlegur af hálfu samningsaðila. Uppsögn skal ákveða fyrir 10. desember og telst samningurinn þá vera laus frá næstkomandi áramótum að telja.

Nefndin skal setja sér nánari starfsreglur.

## 20. KAFLI

# Um gildistíma samnings

---

### 20.1. Gildistími

---

Samningur þessi gildir frá 1. mars 2004 til 31. desember árið 2007 og fellur þá úr gildi án sérstakrar uppsagnar.

Reykjavík, 28. febrúar 2004

# Bókanir og yfirlýsingar

## Bókun

### um innröðun í nýja launaflokka [2004]

Kjarasamningur aðila miðar m.a. að því að færa umsamda launataxta nær greiddu kaupí án hækkunar á launum sem hærri eru en innröðun starfa í nýja launaflokka. Minnsta hækkun við gildistöku samningsins skal þó vera 3,25%. Bókun þessi á einnig við um þær launaflokkahækkunarir sem umsamdar eru 1. janúar 2006.

Við mat á því hvort breytingar á launatöxtum gefi tilefni til hækkunar launa sem fyrir gerð samningsins voru hærri en launataxtinn, ber að leggja við launataxtann allar aukagreiðslur fyrir dagvinnu, aðrar en endurgjald á útlögðum kostnaði. Engu skiptir hvaða nafni þær aukagreiðslur nefnast og hvort þær eru fastar eða breytilegar, tengdar afköstum eða öðru.

Þannig eiga laun sem t.d. eru samsett af taxtakaupi og prósentuálagi að reiknast sem ein upphæð. Reynist heildardagvinnulaun hærri en viðkomandi launataxti þá eiga þau laun ekki að hækka nema sem svarar almennri hækkun skv. gr. 1.3. samnings þessa, þ.e. um 3,25%. Af þessu leiðir að samsetning dagvinnulaunanna breytist. Dagvinnulaun hækka til samræmis við innröðun í nýja launaflokka en álagshlutfallið lækkar tilsvarendi og vegur þ.a.l. minna í heildarlaununum en áður.

#### Dæmi 1: Taxtakaup með prósentuálagi

**Laun skv. eldri taxa kr. 96.598, yfirborgun 20%.**

	Kr.	Breyting
Laun skv. kaup-taxta kjarasamnings	96.598	
Yfirborgun <b>20%</b>	19.320	
<b>Samtals</b>	<b>115.918</b>	
Almenn hækkun	3.767	3,25%
<b>Laun eftir hækkun</b>	<b>119.685</b>	
Þar af nýr launaflokkur (fl. 5 eftir 7 ár)	108.170	11.572
Þar af ný yfirborgun <b>10,65%</b>	11.515	<b>-7.805</b>

Þetta gildir eins þótt yfirborgun á taxa sé ákveðin með öðrum hætti, t.d. sem föst mánaðarleg upphæð sem greiðist sjálfstætt og það eins þótt hún myndi ekki stofn fyrir yfirvinnu, frekar en bónusgreiðslur gera. Telja ber saman heildargreiðslur fyrir 40 stunda vinnuviku og miða launahækkunina við það. Séu heildargreiðslur hærri en nýi launaflokkurinn hækka þær um 3,25%.

Hækkun taxtans kemur þá fram í dagvinnulaunum en á móti lækka aukagreiðslur að sama skapi. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmi:

**Dæmi 2: Taxtakaup að viðbættri fastri krónutölu.**

**Laun skv. eldri taxa kr. 96.598 ásamt fastri yfirborgun kr. 20.000.**

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Föst yfirborgun	20.000	
<b>Samtals</b>	<b>116.598</b>	
Almenn hækkun	3.789	3,25%
<b>Laun eftir hækkun</b>	<b>120.387</b>	
Þar af nýr launaflokkur (lfl. 5 eftir 7 ár)	108.170	11.572
Þar af ný yfirborgun	12.217	-7.783

Form yfirborgana skiptir engu máli við mat á því hvort nýju taxtarnir leiða til hækkunar á greiddum launum. Ef yfirborganir tíðkast í forni óunninnar yfirvinnu þá reiknast þær greiðslur eins og hver önnur laun. Vægi yfirgreiðslunnar minnkar samfara því að taxtinn færir nær greiddum launum og stærri hluti myndar stofn fyrir yfirvinnu. Þetta á þó eðlilega ekki við um þá yfirvinnu sem greidd er vegna vinnu í neysluhléum.

**Dæmi 3: Taxtakaup að viðbættri óunninni yfirvinnu**

**Laun skv. eldri taxa kr. 96.598, yfirborgun 20 óunnir yfirvinnutímar**

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Yfirborgun <b>20 óunnir yfirvinnutímar</b>	20.063	
<b>Samtals</b>	<b>116.661</b>	
Almenn hækkun	3.791	3,25%
<b>Laun eftir hækkun</b>	<b>120.452</b>	
Þar af nýr launaflokkur (lfl. 5 eftir 7 ár)	108.170	11.572
Þar af ný yfirborgun <b>9,8 yfirvinnut.</b>	12.282	-7.781

Ekki skiptir heldur máli þó um sé að ræða breytilegan framleiðni-, afkasta- eða frammistöðutengdan bónus. Þær greiðslur reiknast einnig sem hver önnur laun. Þetta skýrist í eftirfarandi dæmi:

#### Dæmi 4: Taxtakaup með breytilegum mætingarbónus

Laun skv. eldri taxta kr. 96.598, breytilegur mætingarbónus 8%

	Kr.	Breyting
Laun skv. kauptaxta kjarasamnings	96.598	
Breytilegur mætingarbónus, 8%	7.728	
<b>Samtals</b>	<b>104.326</b>	
Almenn hækkun	3.391	
<b>Laun eftir hækkun</b>	<b>107.716</b>	3,25%
Mætingarbónus fellur niður		
Nyr launaflokkur	108.170	3,68%

Þar sem samið hefur verið sérstaklega um kaup fyrir yfirvinnu og það er hærra en nýi kauptaxtinn segir til um hefur hann engin áhrif til hækkunar á yfirvinnugreiðslu.

---

## Bókun um skerðingu á lágmarkshvöld [2004]

---

Í kjarasamningi er kveðið á um frítökurétt fari hvíld niður fyrir 11 klst. Samningsaðilar eru sammála um að sú regla gildi einnig fari hvíld niður fyrir 8 klst. í undantekningartilvikum.

---

## Bókun vegna bensínafgreiðslukafla kjarasamningsins

---

Það er sameiginlegur skilningur aðila að í launum skv. 16.2. séu innifaldar greiðslur vegna vaktaskipta og undirbúnings fyrir opnunartíma á bensínafgreiðslustöðum að morgni og frágangs eftir lokun. Miðað er við að slíkur tími sé 15 mínútur á hverri vakt og hefur greiðsla fyrir þennan tíma verið felld inn í taxta og myndar grunn að yfirvinnu.

---

## Bókun

### 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.

---

## Bókun

### um ákvæði um sunduliðun á launaseðli

---

Aðilar eru sammála um að vinna að því að fyrirtæki uppfylli ákvæði um sundurliðun upplýsinga á launaseðli í samræmi við ákvæði í kjarasamningi. Upplýsingar séu greinargóðar og skýrar.

---

## Bókun

### um helgarfrí vaktavinnufólks

---

Vöktum skal hagað þannig að starfsmenn eigi helgarfrí a.m.k. þriðju hverja helgi að meðaltali þegar litið er til næstliðinna þriggja mánaða.



---

## Bókun um trúnaðarmenn

---

Samningsaðilar eru sammála um að efla menntun og þekkingu trúnaðarmanna á vinnustöðum til viðbótar því sem gert er ráð fyrir í almennum ákvæðum um trúnaðarmenn. Sú viðbótarmenntun á að gera trúnaðarmenn hæfari til að vera í forsvari fyrir starfsmenn í viðræðum við stjórnendur um fyrirtækjapátt samninga skv. kafla V.

Með vísan til þess skipa aðilar (ASÍ - VSÍ/VMS) sameiginlega nefnd sem í eiga sæti fjórir fulltrúar frá hvorum aðila sem hafi það verkefni að gera tillögur um eftirgreinda þætti:

Skoða kosti þess að bjóða upp á sameiginleg námskeið fyrir trúnaðarmenn og stjórnendur fyrirtækja meðan verið er að þróa fyrirtækjapátt samninga.

Skoða fyrirkomulag námskeiða, fjármögnun og hvernig tryggja megi sem best aðgengi trúnaðarmanna að námskeiðum.

Nefndin skal hefja störf eigi síðar en 1. maí n.k. og skila niðurstöðum fyrir 1. nóvember 1997 til annars vegar miðstjórnar ASÍ og hins vegar framkvæmdastjórna VSÍ/VMS. Nefndarmenn verði tilnefndir af sömu aðilum.

---

## Samkomulag um útborgunardag launa hjá mánaðakaupsfólki

---

Útborgun launa hjá mánaðarkaupsfólki skal fara fram fyrsta dag eftir að mánuði lýkur sem laun eru greidd fyrir. Beri útborgunardag upp á frídag skal útborgun fara fram síðasta virka dag mánaðarins.

---

## Yfirlýsing um aðlögun starfsfólks við eftirlaunaaldur

---

Í þeim tilgangi að auðvelda starfsmönnum aðlögun að því að láta af störfum mun Vinnuveitendasamband Íslands 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.

---

## Yfirlýsing um verktakastarfsemi

---

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

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

## Launataxtar 2004

### Launaflokkur 1.

#### Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	96.023	558,27	997,20
Eftir 1 ár:	97.463	566,65	1.012,15
Eftir 3 ár:	98.925	575,15	1.027,34
Eftir 5 ár:	100.409	583,77	1.042,75
Eftir 7 ár í sama ft:	101.915	592,53	1.058,39

### Launaflokkur 4 (2004-2005).

#### Almennir starfsmenn

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90% ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	100.409	583,77	192,64	262,70	525,40	1.042,75
Eftir 1 ár:	101.915	592,53	195,53	266,64	533,28	1.058,39
Eftir 3 ár:	103.444	601,42	198,47	270,64	541,28	1.074,27
Eftir 5 ár:	104.996	610,44	201,45	274,70	549,40	1.090,38
Eftir 7 ár í sama ft:	106.571	619,60	204,47	278,82	557,64	1.106,74

### Launaflokkur 5 (2004-2005).

#### Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90% ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	101.915	592,53	195,53	266,64	533,28	1.058,39
Eftir 1 ár:	103.444	601,42	198,47	270,64	541,28	1.074,27
Eftir 3 ár:	104.996	610,44	201,45	274,70	549,40	1.090,38
Eftir 5 ár:	106.571	619,60	204,47	278,82	557,64	1.106,74
Eftir 7 ár í sama ft:	108.170	628,90	207,54	283,00	566,01	1.123,35

---

## Launataxtar 2005

---

### Launaflokkur 1.

#### Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	98.904	575,02	1.027,12
Eftir 1 ár:	100.388	583,65	1.042,53
Eftir 3 ár:	101.894	592,41	1.058,17
Eftir 5 ár:	103.422	601,29	1.074,04
Eftir 7 ár í sama ft:	104.973	610,31	1.090,14

---

### Launaflokkur 4 (2004-2005).

#### Almennir starfsmenn

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90% ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	103.422	601,29	198,43	270,58	541,16	1.074,04
Eftir 1 ár:	104.973	610,31	201,40	274,64	549,28	1.090,14
Eftir 3 ár:	106.548	619,47	204,42	278,76	557,52	1.106,50
Eftir 5 ár:	108.146	628,76	207,49	282,94	565,88	1.123,10
Eftir 7 ár í sama ft:	109.768	638,19	210,60	287,18	574,37	1.139,94

---

### Launaflokkur 5 (2004-2005).

#### Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90% ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	104.973	610,31	201,40	274,64	549,28	1.090,14
Eftir 1 ár:	106.548	619,47	204,42	278,76	557,52	1.106,50
Eftir 3 ár:	108.146	628,76	207,49	282,94	565,88	1.123,10
Eftir 5 ár:	109.768	638,19	210,60	287,18	574,37	1.139,94
Eftir 7 ár í sama ft:	111.415	647,76	213,76	291,49	582,99	1.157,04

---

---

## Launataxtar 2006

---

### Launaflokkur 1.

#### Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	101.377	589,40	1.052,80
Eftir 1 ár:	102.898	598,24	1.068,60
Eftir 3 ár:	104.441	607,22	1.084,62
Eftir 5 ár:	106.008	616,33	1.100,89
Eftir 7 ár í sama ft:	107.598	625,57	1.117,41

---

### Launaflokkur 5 (2006-2007).

#### Almennir starfsmenn

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90% ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	107.598	625,57	206,44	281,51	563,01	1.117,41
Eftir 1 ár:	109.212	634,95	209,53	285,73	571,46	1.134,17
Eftir 3 ár:	110.850	644,48	212,68	290,01	580,03	1.151,18
Eftir 5 ár:	112.513	654,15	215,87	294,37	588,73	1.168,45
Eftir 7 ár í sama ft:	114.201	663,96	219,11	298,78	597,56	1.185,98

---

### Launaflokkur 6 (2006-2007).

#### Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90% ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	109.212	634,95	209,53	285,73	571,46	1.134,17
Eftir 1 ár:	110.850	644,48	212,68	290,01	580,03	1.151,18
Eftir 3 ár:	112.513	654,15	215,87	294,37	588,73	1.168,45
Eftir 5 ár:	114.201	663,96	219,11	298,78	597,56	1.185,98
Eftir 7 ár í sama ft:	115.914	673,92	222,39	303,26	606,53	1.203,77

---

## Launataxtar 2007

### Launaflokkur 1.

#### Tímakaup fyrir tilfallandi vinnu (Ekki vaktavinna)

	Mánaðarlaun	Dagvinna	Yfirvinna
Byrjunarlaun	103.658	602,66	1.076,49
Eftir 1 ár:	105.213	611,70	1.092,64
Eftir 3 ár:	106.791	620,88	1.109,02
Eftir 5 ár:	108.393	630,19	1.125,66
Eftir 7 ár í sama ft:	110.019	639,65	1.142,55

### Launaflokkur 5 (2006-2007).

#### Almennir starfsmenn

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90% ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	110.019	639,65	211,08	287,84	575,68	1.142,55
Eftir 1 ár:	111.669	649,24	214,25	292,16	584,31	1.159,68
Eftir 3 ár:	113.344	658,98	217,46	296,54	593,08	1.177,08
Eftir 5 ár:	115.044	668,86	220,72	300,99	601,97	1.194,73
Eftir 7 ár í sama ft:	116.770	678,90	224,04	305,50	611,01	1.212,66

### Launaflokkur 6 (2006-2007).

#### Sérþjálfaðir starfsmenn hótela og veitingahúsa, sem geta unnið sjálfstætt, sýna frumkvæði og fela má tímabundna verkefnaumsjón

	Mán.laun	Dagv.	33% ál.	45% ál.	90% ál.	Yfirvinna
Byrjunarlaun:	111.669	649,24	214,25	292,16	584,31	1.159,68
Eftir 1 ár:	113.344	658,98	217,46	296,54	593,08	1.177,08
Eftir 3 ár:	115.044	668,86	220,72	300,99	601,97	1.194,73
Eftir 5 ár:	116.770	678,90	224,04	305,50	611,01	1.212,66
Eftir 7 ár í sama ft:	118.522	689,08	227,40	310,09	620,17	1.230,85

---

# ATRÍÐISORÐASKRÁ

---

Aðbúnaður	Gr. 8.1.-8.4
Aksturskostnaður	Gr. 4.5.
Ágreiningur	Gr. 17.1.
Bensinsafgreiðsla	KAFLI 16
Dagvinna fyrir kl. 8:00	Gr. 2.1.2.
Dagvinnutími	Gr. 2.1.1.
Dagvinnutími, samfelldur	Gr. 2.1.2.
Dánarslysabætur	Gr. 9.7.3.
Deillitala vegna tímakaups	Gr. 1.7.
Desemberuppbót	Gr. 1.5.1.
Dyraverðir	Gr. 10.1.4.
Eigendaskipti - bókun bls. 56	
Ferðir til og frá vinnustað	Gr. 4.5.
Félagsgjöld	Gr. 12.1.
Forgangsréttur	Gr. 7.1.
Fridagar	Gr. 2.3.
Fundir með trúnaðarmanni	Gr. 14.5.
Fyrirtækjapáttur kjarasamnings	KAFLI 6
Fæði	Gr. 4.5.1.
Fæðingarorlof	Gr. 9.6. og 13.5.
Gildistími samnings	Gr. 20.1.
Greiðsla læknisvottorðs	Gr. 9.4.3.
Greiðslur í veikindaförföllum	Gr. 9.1.
Hlutavinna	Gr. 1.11.
Hópuppsagnir	Gr. 13.6.
Hvildartími	Gr. 2.4.1.
Iðgjöld	Gr. 12.1.
Innheimta félagsgjalda	Gr. 12.1.
Kaffitímar í dagvinnu	Gr. 4.1.
Kaffitímar í tímavinnu	Gr. 4.2.
Kaupgreiðslur	Gr. 1.12.
Kvaðning til vinnu	Gr. 1.9.
Laun vegna vinnuslysa og atvinnusjúkdóma	Gr. 9.2.
Laun í veikindum	Gr. 9.1.
Launahugtök	Gr. 9.3.
Launaseðlar	Gr. 1.12.5.
Lágmarkshvild	Gr. 2.4.
Lífeyrissjóðir	Gr. 11.4.
Læknisvottorð	Gr. 9.4.3

Matar- og kaffitímar í dagvinnu	Gr. 4.1.
Matar- og kaffitímar í yfirvinnu	Gr. 4.4.
Mánaðalaun	Gr. 1.2.1.
Námskeið	Gr. 15.1.
Námskeið trúnaðarmanna	Gr. 14.7.
Næturverðir - starfslýsing	Gr. 1.14.
Orlof utan orlofstíma	Gr. 5.2.
Orlofsréttur	Gr. 5.1.
Orlofsheimilasjóður	Gr. 11.2.
Orlofsuppbót	Gr. 1.5.2.
Ráðningarsamningar og ráðningarbréf	Gr. 1.15.
Samningsforsendur	Gr. 19.1.
Sjúkrakostnaður við vinnuslys	Gr. 9.2.
Sjúkrasjóður	Gr. 11.1.
Skráning með stimpilklukku	Gr. 2.5.2.
Skráning vinnutíma	Gr. 2.5.
Slysatrygging	Gr. 9.7.
Starfsmenntasjóður	Gr. 10.3.
Starfsreynsla	Gr. 1.6.1.
Stórhátíðardagar	Gr. 2.3.1.
Stórhátíðarvinna	Gr. 1.8.2.
Starfsaldurshækkani	Gr. 1.6.
Tjón á fatnaði o.fl.	Gr. 10.2.
Trúnaðarmenn	Gr. 14.1.
Tryggingarskylda	Gr. 9.7.1.
Unglingakaup	Gr. 1.2.2.
Unnir matartímar	Gr. 4.3.
Upphaf yfirvinnu	Gr. 2.2.
Uppsagnarfrestur	Gr. 13.1 - 13.3.
Útborgun launa	Gr. 1.12.1.
Vaktavinnuálag	Gr. 3.2.
Veikindi barna	Gr. 9.5.
Veikindi í orlofi	Gr. 5.4.
Vetrarfrí	Gr. 3.4.
Vinna við stjórnunarstörf	Gr. 1.2.4.
Vinna í matartímum	Gr. 4.3.
Vinnu- og hlífðarföt	Gr. 10.1.
Yfirvinnuálag	Gr. 1.8. - 1.8.3.
Yfirvinnutími	Gr. 2.2.
Þernur	Gr. 1.14.
Öryggisbúnaður	Gr. 8.1.