

# SKIPULAG VINNUTÍMA

LEIÐBEININGAR  
samráðsnefndar um vinnutíma  
frá 16. febrúar 2001

SAMNINGUR  
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs,  
Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga  
annars vegar  
og  
Alþýðusambands Íslands, Bandalags Háskólamanna  
Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands  
hins vegar  
frá 23. janúar 1997

TILSKIPUN  
Evrópusambandsins  
nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993

Gefið út af samráðsnefnd um vinnutíma í janúar 2002  
Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborg, Launanevnd sveitarfélaga,  
Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna,  
Bandalag starfsmanna ríkis og bæja, Kennarasamband Íslands

## Efnisyfirlit

Formáli formanns samráðsnefndar um vinnutíma	bls.	1
Leiðbeiningar samráðsnefndar um skipulag vinnutíma	-	2
Verklagsreglur samráðsnefndar	-	6
Samningur um skipulag vinnutíma ásamt bókunum	-	7
Tilskipun Evrópusambandsins um skipulag vinnutíma	-	12

## FORMÁLI

Með samningi um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga annars vegar og ASÍ, BHM, BSRB og KÍ hins vegar, dags. 23. janúar 1997, var vinnutímatilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, frá 24. nóvember 1993, hrint í framkvæmd.

Samkvæmt 14. gr. samningsins skal starfa samráðsnefnd aðila samningsins. Samráðsnefndin er skipuð 8 fulltrúum, 4 tilnefndum af vinnuveitendum og 4 tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Nefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Áður en ágreiningi er vísað til dómstóla, ber aðilum að reyna til þrautar að leysa úr honum.

Um nokkurt skeið hefur samráðsnefndin unnið að gerð almennra leiðbeininga um skipulag vinnutíma. Þær eru gefnar hér út í bæklingi ásamt vinnutímasamningnum frá 23. janúar 1997, vinnutímatilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EB og verklagsreglum samráðsnefndarinnar.

Leiðbeiningarnar lúta að helstu breytingum sem fylgdu vinnutímasamningnum frá 23. janúar 1997. Í inngangi þeirra er fjallað almennt um vinnutímann og taldar upp helstu meginreglur. Þá eru sérstakir kaflar um daglegan hvíldartíma, vikulegan hvíldartíma, hámarksvinnutíma og frávík frá daglegri lágmarkshvöld. Í kaflanum um frávík frá daglegri lágmarkshvöld er einnig fjallað um frítökurétt. Ákvæði um síðast talda atriðið er þó ekki að finna í fyrrnefndum vinnutímasamningi en um frítökurétt hefur verið samið í langflestum kjarasamningum.

Markmið samráðsnefndar um vinnutíma með útgáfu bæklingisins er að dreifa leiðbeiningunum og fylgiskjölunum sem víðast og reyna þannig að auðvelda útfærslu vinnutímasamningsins og ákvæða kjarasamninga um vinnutíma á vinnustað.

2. janúar 2002

f.h. samráðsnefndar um vinnutíma

Sonja María Hreiðarsdóttir

formaður

# LEIÐBEININGAR

## samráðsnefndar um skipulag vinnutíma

### 1. Almennt um vinnutímann

Reglur um vinnutíma starfsmanna hjá því opinbera og á hinum almenna markaði hafa tekið töluverðum breytingum á síðustu misserum. Þær helstu felast í strangari lágmarksreglum um hvíldartíma og nýjum hámarksreglum um heildarvinnutíma. Að því er starfsmenn hins opinbera varðar, er þessar reglur að finna í vinnutímasamningi fjármálaráðherra, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga við Alþýðusambands Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands frá 23. janúar 1997. Til viðbótar ákvæðum samningsins hafa aðilar samið nánar um tiltekin atriði hans í kjarasamningum. Þá skal minnt á bókun vegna a. og d. liðar 13. gr. vinnutímasamningsins en skv. henni bar að yfirfara vaktavinnukerfi á hverjum vinnustað fyrir 30. júní 1998 til að ganga úr skugga um að kerfin samræmdust ákvæðum 3. og 5. gr. um daglegan og vikulegan hvíldartíma en breyta þeim ella.

Vinnuveitandi ákveður vinnutíma starfsmanna innan þeirra marka sem lög og samningar setja honum. Hjá hinu opinbera fer viðkomandi stjórnandi jafnan með þetta vald. Svigrúm stjórnenda í þessum efnum takmarkast af kjarasamningum og vinnutímasamningnum. Frá reglum kjarasamninga og vinnutímasamningsins um hvíldartíma má ekki víkja nema í tilteknum undantekningartilvikum. Stjórnanda er þannig óheimilt að ákveða vinnutíma starfsmanna með öðrum hætti en reglurnar leyfa, jafnvel þó að hlutaðeigandi starfsmaður óski þess.

Helstu meginreglur um vinnutímann eru eftirfarandi:

- Dagleg samfelld lágmarkshvíld er 11 stundir á hverju 24 klst. tímabili
- Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 stundir
- Veittur skal einn hvíldardagur í viku í beinu framhaldi af daglegri lágmarkshvíld, þ.e. 35 klst. samfelld hvíld
- Hámarksvinnutími er 48 virkar vinnustundir á viku að meðaltali
- Veita skal samsvarandi hvíld síðar ef dagleg eða vikuleg lágmarkshvíld hefur verið skert
- Frítökuréttur skapast þegar dagleg lágmarkshvíld er skert

Vinnutímasamningurinn gildir sem lágmarkssamningur og afnemur í engum tilfellum betri rétt og frekari vernd launamanna skv. lögum, kjarasamningi, ráðningarsamningi eða ráðningarbréfi, svo sem 15. gr. hans kveður á um.

### 2. Daglegur lágmarkshvíldartími

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst., reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Með byrjun vinnudags er átt við venjulegt upphaf vinnu viðkomandi starfsmanns eða starfshóps. Sé reglulegt upphaf vinnudags t.d. kl. 8:00, skal miða við það tímamark. Hafi starfsmaður á hinn bóginn fastan vinnutíma sem hefst t.d. kl. 20:00, skal sólarhringurinn miðaður við það tímamark. Í vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafrii, miðast upphafið við síðasta merkta vinnudag.

Þegar um útkall í orlofi er að ræða, skal fyrstu tvo sólarhringana í orlofi miða byrjun vinnudags við venjulegt upphaf vinnu viðkomandi starfsmanns eða við upphaf síðustu vaktarrúllu hans. Að liðnum tveimur sólarhringum í orlofi, skal miða byrjun vinnudags við upphaf vinnu (útkalls).

Verði því við komið, skal tímabilið frá 23:00 til 06:00 vera innan hvíldartímans og dagleg hvíld koma að lokinni vinnu. Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að fyrirsjáanlegt sé að vinnutími starfsmanns fari umfram 13 klst. á hverju 24 klst. tímabili nema um skipuleg vaktaskipti sé að ræða.

Þegar þau tilvik koma upp að starfsmaður lýkur vinnudegi það seint að minna en 11 klst. eru til venjubundins upphafs næsta vinnudags, skal starfsmaður ekki mæta aftur til vinnu fyrr en 11 klst. eru liðnar. Starfsmaður sem nær daglegri lágmarkshvíld með því að mæta seinna til vinnu en venjulegt er, á rétt á óskertum þeim launum sem hann annars hefði fengið. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. hvíld er náð, öðlast starfsmaðurinn frítökurétt, sjá nánar í kafla 5.4.

Undir vissum kringumstæðum er heimilt að víkja frá meginreglunni um daglegan lágmarkshvíldartíma. Við skipuleg vaktaskipti er heimilt með kjarasamningi að stytta hvíldartímamann í allt að 8 klst. Þá er heimilt við sérstakar aðstæður þegar þjarga þarf verðmætum að stytta hvíldartímamann í allt að 8 klst. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atvika, er heimilt að stytta hvíldartíma að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Starfsmaður skal síðar fá samsvarandi hvíld í staðinn, hafi dagleg 11 klst. lágmarkshvíld hans verið stytt. Samkvæmt kjarasamningi skapast ekki frítökuréttur við skipulögð vaktaskipti.

### **3. Vikulegur hvíldardagur**

Á hverju 7 daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. einn vikulegan hvíldardag sem tengist beint daglegum hvíldartíma. Starfsmaður á þannig að fá 35 klst. samfellda hvíld einu sinni í viku.

Gera þarf greinarmun á frídegi og hvíldardegi. Starfsmenn eiga almennt rétt á tveimur frídögum í viku hverri en aðeins annar þeirra telst hvíldardagur.

Vikulegur hvíldardagur skal, að svo miklu leyti sem því verður við komið, vera á sunnudegi. Jafnframt skal leitast við að veita öllum sem starfa á sama fasta vinnustað, frí á þeim degi.

Heimilt er að víkja frá meginreglunni um vikulegan hvíldardag í tveimur tilvikum. Annars vegar með samkomulagi á vinnustað vegna sérstakra aðstæðna sem gera slík frávík nauðsynleg og hins vegar ef um það hefur verið samið í kjarasamningi vegna sérstakra þarfa á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum hvíldardegi sé frestað. Hafi vikulegum hvíldardegi verið frestað samkvæmt framansögðu, skal ávallt veita hann sem fyrst en þó ekki síðar en innan 14 daga, þ.e. að veittir séu tveir hvíldardagar í seinni vikunni.

### **4. Hámarksvinnutími**

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 virkar vinnustundir. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku er 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember. Heimilt er í undantekningartilfellum að lengja viðmiðunartímabilið í allt að 12 mánuði með kjarasamningum. Tólf mánaða viðmiðunartímabil gildir almennt um kennara.

Hugtakið virkur vinnutími er skilgreint í vinnutímasamningnum. Þar kemur m.a. fram að neysluhlé í vinnutíma teljast ekki til virks vinnutíma. Í flestum tilvikum eru neysluhlé starfsmanna samtals 35 mínútur á dag miðað við 8 klst. vinnudag eða samtals 2 klst. og 55 mínútur á viku, miðað við 40 stunda vinnuviku. Af því leiðir að virkur vinnutími í dagvinnu hjá slíkum starfsmönnum er 37 klst. og 5 mínútur eða 37,08 stundir. Virkur vinnutími vaktavinnustarfsmanna í fullu starfi er allt að 40 klst. á viku.

## 5. Frávik frá daglegri lágmarkshvöld - frítökuréttur

Eins og fyrr sagði er heimilt að víkja frá meginreglunni um 11 klst. daglega lágmarkshvöld í eftirfarandi tilvikum:

### 5.1 Vaktaskipti

Vegna skipulegra vaktaskipta er heimilt með kjarasamningi að stytta samfellda lágmarkshvöld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af næturvakt yfir á kvöldvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Sama gildir um viðbótavaktir til uppfyllingar umsömdum vinnustundafjölda þrátt fyrir að vaktir þessar séu ekki inni í reglubundnum vakthring.

Frávíksheimild þessi frá 11 klst. samfelldri lágmarkshvöld á hins vegar ekki við þegar starfsmaður lýkur yfirvinnu og fer yfir á reglubundna vakt og öfugt.

Þar sem hér er um frávik frá meginreglunni um 11 klst. samfellda hvöld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vakthring, þ.e. að vinnan sé skipulögð með sem jöfnustum hætti.

### 5.2 Sérstakar aðstæður

Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvöldartíma í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannahætt krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávik frá daglegum hvöldartíma skv. þessum lið beitt, skal starfsmaður fá samsvarandi hvöld í staðinn. Í beinu framhaldi af 16 klst. vinnulotu skal undantekningarlaust veita starfsmanni 11 klst. hvöld strax á óskertum þeim launum sem hann annars hefði fengið.

### 5.3 Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna

Ef truflun verður á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvöld að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Um er að ræða tilvik sem ekki verða séð fyrir. Rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa þann starfsmann af sem ekki hefur náð tilskilinni hvöld, sé þess nokkur kostur.

### 5.4 Frítökuréttur

Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður sé beðinn sérstaklega um að mæta til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur sem er almennt skv. kjarasamningum 11/2 klst. fyrir hverja klukkustund sem hvöldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir.

Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvöld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvöldinni, skapar hann sér ekki frítökurétt.

Uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli og hann skal veittur í hálfum eða heilum dögum. Áður en stjórnandi ákveður hvenær starfsmaður taki út uppsafnaðan frítökurétt, skal hann hafa um það samráð við hlutaðeigandi starfsmann. Leitast skal við að veita frí svo fljótt sem auðið er eða með reglubundnum hætti til að koma í veg fyrir að frí safnist upp.

Á þeim vinnustöðum þar sem vinnutími starfsmanna er með þeim hætti að uppsöfnun frítökuréttar er í einhverjum mæli, er æskilegt að til staðar séu almennar vinnureglur um hvernig staðið skuli að frítöku starfsmanna.

Í mörgum kjarasamningum er heimild til að greiða starfsmanni út 1/2 klst. í dagvinnu af frítökuréttinum, óski hann þess.

## **6. Lokaorð**

Mikilvægt er að skipuleggja vinnutíma starfsmanna með tilliti til hvíldartímaákvæða og leita allra leiða til að koma í veg fyrir eða draga úr þeim tilvikum þar sem reynt getur á lágmarkshvíldarákvæðin umfram það sem samningar kveða á um.

Leiðbeiningar þessar eru unnar af samráðsnefnd sem skipuð er skv. 14. gr. samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga annars vegar og ASÍ, BHM, BSRB og KÍ hins vegar frá 23. janúar 1997.

Hlutverk nefndarinnar er að fjalla um útfærslu samningsins og túlka einstök ákvæði hans. Komi upp ágreiningur á vinnustað um framkvæmd og túlkun samningsins og hafi hlutaðeigandi aðilum ekki tekist að eyða ágreiningnum, er heimilt að vísa málinu til nefndarinnar til úrlausnar í samræmi við þann vilja aðila samningsins sem fram kemur í 2. mgr. 14. gr. um að reynt verði til þrautar að leysa úr ágreiningi áður en honum er vísað til dómstóla.

Reykjavík, 16. febrúar 2001

VERKLAGSREGLUR  
fyrir  
samráðsnefnd um vinnutíma  
milli  
ríkis, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga  
og Alþýðusambands Íslands, BHM, BSRB og KÍ.

1. Samráðsnefnd um vinnutíma starfar skv. 14. gr. samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma frá 23. janúar 1997 milli ríkis, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga og Alþýðusambands Íslands, BHM, BSRB og KÍ.
2. Samráðsnefnd um vinnutíma er skipuð tveimur fulltrúum ríkisins, einum frá Reykjavíkurborg, einum frá Launanevnd sveitarfélaga, einum frá ASÍ, einum frá BHM, einum frá BSRB og einum frá KÍ. Heimilt er að varamenn sitji fundi ásamt aðalfulltrúum
3. Samráðsnefnd um vinnutíma skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða samningsins samkvæmt erindum sem vísað er til nefndarinnar. Áður en nefndin fjallar um tiltekið ágreiningsefni, skulu hlutaðeigandi áður hafa reynt að leysa það á viðeigandi vettvangi.
4. Komi upp ágreiningur, skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.
5. Samráðsnefnd um vinnutíma skiptir sjálf með sér verkum til eins árs í senn þannig að einn er kjörinn formaður úr hópi atvinnurekenda eða launafólks og annar ritari úr hinum hópnum og skulu embættin skiptast á árs fresti milli atvinnurekenda og launafólks. Varamenn skulu kosnir eftir sömu reglum.
6. Formaður boðar fundi með dagskrá. Skal það gert með a.m.k. viku fyrirvara, hafi fundartími ekki verið ákveðinn á síðasta löglega boðuðum fundi.
7. Ritari ritar fundargerð sem send skal nefndarmönnum og staðfest í upphafi næsta fundar.
8. Til þess að niðurstaða samráðsnevndar um vinnutíma sé bindandi, þarf samþykki allra viðstaddra nefndarmanna enda hafi fundur verið löglega boðaður. Fundur er ályktunarhæfur þegar a.m.k. 6 nefndarmenn eru viðstaddir.
9. Samráðsnefnd um vinnutíma skal ljúka ákvörðunarhæfum málum með niðurstöðu innan 10 vikna frá því þau voru fyrst borin formlega fram á löglega boðuðum fundi samráðsnevndar.
10. Formaður og ritari staðfesta formlega niðurstöðu nefndarinnar með bréfi sem sent skal til hlutaðeigandi.

SAMNINGUR  
um ákveðna þætti er varða  
SKIPULAG VINNUTÍMA  
milli

fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga  
annars vegar

og

Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna,  
Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands  
hins vegar

Með vísan til samningsins um Evrópska efnahagssvæðið hafa ofantaldir aðilar gert með sér eftirfarandi samkomulag til að hrinda í framkvæmd tilskipun Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993, um ákveðna þætti er varða skipulagningu vinnutíma. Tilskipunin er hluti EES-samningsins skv. samþykkt sameiginlegu EES-nevndarinnar, dags. 28. júní 1996.

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

## 1. grein **Gildissvið**

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

Samningurinn nær til launamanna á samningsviði samningsaðila. Hann á þó ekki við í þeim tilvikum þegar um er að ræða nauðsynlega öryggisstarfsemi og brýna rannsóknarhagsmuni á sviði löggæslu eða þegar innt er af hendi vinna skv. fyrirmælum almannavarnanefnda eða við daglegan rekstur stjórnstöðvar almannavarna. Sama gildir um eftirlitsstörf vegna snjóflóðavarna.

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

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

## 2. grein **Skilgreiningar**

### 2.1 **Vinnutími**

Sá tími sem starfsmaður er við störf, er til taks fyrir vinnuveitandann og innir af hendi störf sín eða skyldur, telst vinnutími. Hér er átt við virkan vinnutíma og reiknast neysluhlé, launaður biðtími, ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð, vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags og sérstakir frídagar þ.a.l. ekki til vinnutíma.

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

### 2.2 **Hvíldartími**

Tími sem ekki telst til vinnutíma.

### 2.3 **Næturvinnutími**

Tímabilið frá kl. 23:00 til kl. 6:00.

#### **2.4 Næturvinnustarfsmaður**

- a. Starfsmaður sem venjulega vinnur a.m.k. 3 klst. af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutímabili.
- b. Starfsmaður sem unnið hefur reglulega, skv. fyrirfram ákveðnu skipulagi, minnst 3 klst. af vinnuskyldu sinni á næturvinnutímabili, í 1 mánuð. Sama gildir um starfsmann sem innir af hendi a.m.k. 40% af reglulegu ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma.

#### **2.5 Vaktavinna**

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

#### **2.6 Vaktavinnustarfsmaður**

Starfsmaður sem vinnur vaktavinnu.

### **3. grein Daglegur hvíldartími**

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klst, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. Verði því við komið, skal dagleg hvíld ná til næturvinnutímabils.

### **4. grein Hlé**

Starfsmaður á rétt á a.m.k. 15 mínútna hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en 6 klst. Um hlé fer skv. hlutaðeigandi kjarasamningum.

### **5. grein Vikulegur hvíldartími**

Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá a.m.k. 1 frídag sem tengist beint hvíldartíma skv. 3. gr. Að svo miklu leyti sem því verður við komið, skal vikulegur frídagur vera á sunnudegi.

### **6. grein Vikulegur hámarksvinnutími**

Meðalvinnutími á viku, að yfirvinnu meðtalinni, skal ekki vera umfram 48 klst. Æskilegt er að vinnutími sé sem jafnastur frá einni viku til annarrar.

Viðmiðunartímabil við útreikning á meðalvinnutíma á viku skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

### **7. grein Árlegt orlof**

Orlof ákvarðast af lögum um orlof og ákvæðum kjarasamninga.

Óheimilt er að láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs leyfis nema þegar um starfslok er að ræða.

### **8. grein Lengd næturvinnutíma**

Venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns skal að jafnaði ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili.

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

Viðmiðunartímabil við útreikning á vikulegum meðalvinnutíma næturvinnustarfsmanna skal vera 6 mánuðir, janúar til júní og júlí til desember.

Ef næturvinna telst sérstaklega áhættusöm eða felur í sér mikið líkamlegt eða andlegt álag, má vinnutíminn ekki vera lengri en 8 klst. á hverju 24 stunda tímabili.

## 9. grein Heilbrigðismat

Næturvinnustarfsmenn og vaktavinnustarfsmenn sem vinna hluta vinnuskyldu sinnar að næturlagi, skulu eiga kost á heilbrigðismati sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og síðan reglulega á a.m.k. þriggja ára fresti. Þessa réttar skal getið í ráðningarsamningi.

Ákvæði þetta gildir þó ekki um störf sem aðeins er ætlað að standa í 6 mánuði samfelld eða skemur. Sama gildir um störf við afleysingar, s.s. vegna orlofs, veikinda, barnsburðarleyfis, námsleyfis, leyfis til starfa á vegum alþjóðastofnana o.þ.u.l., enda er ráðningu ekki ætlað að standa lengur en í 12 mánuði samfelld.

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

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

## 10. grein Vernd næturvinnustarfsmanna

Næturvinnustarfsmenn skulu njóta verndar sem taki tillit til þeirrar áhættu sem fylgir starfi þeirra.

## 11. grein Tilkygning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

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

## 12. grein Vinnumynstur

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

## 13. grein Frávik

- a. Heimilt er með kjarasamningi að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. við vaktaskipti. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta hvíldartíma, sbr. 3. gr., í allt að 8 klst. þegar þjarga þarf verðmætum.
- b. Verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruaflla, slysa, orkuskorts, bilana í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvarendi ófyrirséðra atburða, má víkja frá ákvæðum 3. gr. að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Gildir þetta hvort heldur atvik þessi eiga við um stofnunina eða fyrirtækið sjálft eða viðskiptaaðila þess.
- c. Sé heimildum skv. a. eða b. lið beitt til fráviks frá daglegum hvíldartíma, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn.
- d. Heimilt er að ákveða, með samkomulagi á vinnustað, að fresta vikulegum frídegi hjá:
  - þeim sem starfa í heilbrigðis- og vistunarstofnunum eða við önnur hjúkrunar- og líknarstörf
  - þeim sem vinna við vörslu dýra og gróðurs
  - þeim sem annast framleiðslu- og þjónustustörf, þar sem sérstakar aðstæður gera slíkt frávik nauðsynleg
  - svo og þeim sem vinna að öryggismálum og varðveislu verðmæta.

Sé vikulegum hvíldartíma, sbr. 5. gr., frestað, skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn. Ef sérstaka nauðsyn ber til, má fresta töku vikulegs hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum 2 vikum.

Sé sérstök þörf á að skipuleggja vinnu þannig að vikulegum frídegi sé frestað, skal um það gerður kjarasamningur.

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

#### **14. grein Samráðsnefnd**

Setja skal á fót samráðsnefnd aðila samkomulags þessa. Skal hún skipuð átta fulltrúum, fjórum tilnefndum af vinnuveitendum og fjórum tilnefndum af heildarsamtökum starfsmanna. Samráðsnefndin skal fjalla um útfærslu og túlkun einstakra ákvæða. Komi upp ágreiningur, skulu aðilar reyna til þrautar að leysa úr honum áður en honum er vísað til dómstóla.

#### **15. grein Hagstæðari ákvæði**

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

#### **16. grein Öryggi og heilsuvernd**

Um öryggi og heilsuvernd fer samkvæmt lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og öðrum stjórnslufyrirmælum.

#### **17. grein Gildistaka**

Samningur þessi tekur gildi 1. febrúar 1997 og kemur til framkvæmda í síðasta lagi 1. maí 1997. Samningurinn skoðast sem hluti af kjarasamningum aðildarsamtaka og/eða einstakra aðildarfélaga undirritaðra heildarsamtaka.

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

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

Reykjavík, 23. janúar 1997

**B Ó K A N I R**  
vegna samnings um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma milli  
fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborgar og Launanevndar sveitarfélaga  
annars vegar  
og Alþýðusambands Íslands, Bandalags háskólamanna,  
Bandalags starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasambands Íslands  
hins vegar  
undirritaðs 23. janúar 1997

**Bókun vegna 6. gr.**

Þrátt fyrir ákvæði 6. gr., eru aðilar sammála um að við gildistöku samningsins raskist í engu gildandi ákvæði kjarasamninga Hins íslenska kennarafélags og Kennarasambands Íslands við fjármálaráðherra annars vegar og Launanevnd sveitarfélaga vegna grunnskólans hins vegar. Þessir samningsaðilar munu við gerð næstu kjarasamninga ganga frá samningi, ef nauðsyn krefur, um frávík vegna viðmiðunartímabila á grundvelli 13. gr. e.

**Bókun vegna a. og d. liðar 13. gr.**

Þrátt fyrir ákvæði 1. mgr. 17. gr. samnings þessa eru aðilar sammála um að hvað varðar ákvæði 3. og 5. gr. samningsins, skulu þau koma til framkvæmda í síðasta lagi 30. júní 1998. Stefnt skal að því að hefja endurskoðun vaktavinnukerfa svo fljótt sem kostur er, þar sem þess er þörf, vegna ákvæðanna um lágmarkshvöld og vikulegan vinnutíma.

Heimilt er að haga vinnutilhögun með óbreyttum hætti, þar á meðal lengd milli vakta við vaktaskipti, þar til 1. mgr. bókunar þessarar hefur verið uppfyllt.

**Bókun vegna heimildar til frestunar á daglegum vinnutíma**

Sú venja hefur víða skapast, í sumum tilfellum með beinni tilvísun eða ákvæðum í samningstexta, að byggja framkvæmd hvíldartímaákvæða laga á bráðabirgðasamkomulagi ASÍ og VSI/VMS um framkvæmd hvíldartíma og frítímaákvæða laga nr. 46/1980, dags. 10. apríl 1981, gagnvart félagsmönnum í aðildarfélögum ASÍ.

Með samningi um tiltekna þætti er varða skipulag vinnutíma, fellur ofangreint bráðabirgðasamkomulag frá 10. apríl 1981 úr gildi. Í samkomulaginu er þó að finna greiðslureglur vegna frávika frá lágmarkshvöld og er gengið út frá því til bráðabirgða að þær gildi áfram enn um sinn en við næstu endurnýjun kjarasamninga verði þær aðlagðar að efni þessa samnings og felldar inn í samningstexta.

**Bókun vegna ákvæða 4. gr. um hlé**

**og vinnu starfsmanna sem starfa við akstur almenningsvagna skv. tímaáætlun**

Þrátt fyrir ákvæði 4. gr. samnings aðila um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, er heimilt, með vísun til 4. gr. tilskipunar Evrópusambandsins, nr. 93/104/EB, að skipuleggja vinnutíma starfsmanna, sem starfa við akstur almenningsvagna skv. tímaáætlun, þannig að þeir fái að lágmarki 15 mínútna hlé ef daglegur vinnutími þeirra er lengri en 6 klukkustundir. Þar af skal veita samfellt hlé í minnst 10 mínútur.

Stefnt skal að því, þegar fram fer endurskipulagning á tímaáætlunum eða á vinnutilhögun þessara starfa, að starfsmenn nái vinnuhléi í samræmi við 4. gr. samn.

TILSKIPUN RÁÐSINS 93/104/EB  
frá 23. nóvember 1993  
um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR,

með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 118. gr. a, með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar, í samvinnu við Evrópuþingið, með hliðsjón af áliti efnahags- og félagsmálanefndarinnar

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

Í 118. gr. a í sáttmálanum er kveðið á um að ráðið skuli, með útgáfu tilskipana, samþykkja lágmarkskröfur til að stuðla að umbótum, einkum að því er varðar vinnuumhverfi, til að tryggja aukna öryggis- og heilsuvernd launþega.

Samkvæmt þeirri grein skal í þessum tilskipunum forðast að leggja á hömlur á sviði stjórnslu, fjármála eða löggjafar sem staðið gætu í vegi fyrir stofnun og vexti lítilla og meðalstórra fyrirtækja.

Ákvæði tilskipunar ráðsins 89/391/EBE frá 12. júní 1989 um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum eru í fullu gildi á sviðum sem þessi tilskipun tekur til, þó með fyrirvara um strangari og/eða sérhæfðari ákvæði sem eru sett með þessari tilskipun.

Í stofnskrá bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega, sem var samþykkt á fundi leiðtogaráðsins í Strassborg hinn 9. desember 1989 af ríkis- og ríkisstjórnarleiðtogum 11 aðildarríkja, segir meðal annars í fyrstu undirgrein 7. liðar, 8. lið og fyrstu undirgrein 19. liðar:

- „7. Stofnsetning innri markaðarins verður að leiða til bættra lífskjara og starfsskilyrða launþega í Evrópubandalaginu. Þessu markmiði skal ná með því að samræma kjörin innbyrðis jafnframt því sem umbætur eru gerðar, einkum að því er varðar lengd og skipulag vinnutíma og annað ráðningarform en ótímasetta samninga, svo sem samninga til ákveðins tíma, hlutastörf, tímabundna vinnu og árstíðabundin störf.
8. Sérhver launþegi í Evrópubandalaginu skal eiga rétt á hvíldartíma í hverri viku og launuðu orlofi á ársgrundvelli en smám saman skal samræma lengd hvíldartíma og orlofs í samræmi við þá hefð sem hefur skapast í hverju landi um sig.
19. Sérhver launþegi skal á vinnustað búa við full-nægjandi skilyrði að því er varðar öryggis- og heilsuvernd. Gera þarf viðeigandi ráðstafanir til að samhæfa enn frekar skilyrði á þessu sviði jafnframt því sem unnið er áfram að umbótum.“

Umbætur í öryggis, hollustu- og heilsuverndarmálum starfsmanna á vinnustað er markmið sem ekki skal látið ráðast af hreinum efnahagslegum sjónarmiðum.

Þessi tilskipun er liður í eiginlegri framkvæmd félagsmálahluta innri markaðarins.

Með því að mæla fyrir um lágmarkskröfur að því er varðar skipulag vinnutíma er stuðlað að bættum starfsskilyrðum launþega í bandalaginu.

Til að tryggja öryggi og heilsuvernd launþega í bandalaginu er nauðsynlegt að þeir fái lágmarkshvíldartíma -daglega, vikulega og árlega -og viðunandi hlé. Einnig er nauðsynlegt í þessu sambandi að setja þak á vikulegan vinnustundafjölda.

Taka ber tillit til meginreglna Alþjóðavinnuáráðsins hvað varðar skipulag vinnutíma, að næturvinnu meðtalinni.

Hvað vikulegan hvíldartíma varðar skal taka tilhlýðilegt tillit til ólíkrar menningar, þjóðernis, trúarbragða og annarra þátta í aðildarríkjunum. Þegar upp er staðið er það í verkahring hvers aðildarríkis um sig að ákveða hvort og í hve ríkum mæli sunnudagar skuli teljast til vikulegs hvíldar-tíma.

Rannsóknir hafa sýnt að mannslíkaminn er viðkvæmari að kvöld- og næturlagi fyrir truflunum úr umhverfinu og einnig gagnvart íþyngjandi vinnufyrirkomulagi og að langar næturvaktir geta haft skaðleg áhrif á heilsu starfsmanna og stofnað öryggi á vinnustað í hættu.

Þörf er á að takmarka tímabil næturvakta, að yfirvinnu meðtalinni, og setja þarf reglur um að vinnuveitendur sem að jafnaði hafa starfsmenn í næturvinnu tilkynni lögbærum yfirvöldum um það fari þau fram á slíkt.

Mikilvægt er að þeir sem stunda næturvinnu eigi rétt á heilbrigðiseftirliti þeim að kostnaðarlausu áður en þeir hefja vinnu á næturvöktum og með reglulegu millibili þaðan í frá og, sé þess nokkur kostur, að þeim sé gert kleift að fara í dagvinnu við þeirra hæfi komi til heilsufarsvandamála.

Þegar um næturvinnu eða vaktavinnu er að ræða verður að laga kröfur um öryggis- og heilsuvernd að eðli starfsins og sjá fyrir fullnægjandi verndar- og forvarnarþjónustu og öðrum varúðarráðstöfunum ásamt nauðsynlegum aðbúnaði.

Sérstakar aðstæður á vinnustað geta haft skaðleg áhrif á öryggi og heilsu starfsmanna. Við skipulagningu vinnu eftir ákveðnu mynstri skal tekið til þeirrar almennu meginreglu að aðlaga beri vinnuna að starfsmanninum.

Vegna eðlis viðkomandi starfs getur reynst nauðsynlegt að gera sérhæfðar ráðstafanir hvað varðar skipulag vinnutíma á tilteknum sviðum eða í tilteknum greinum sem falla ekki undir gildissvið þessarar tilskipunar.

Með tilliti til þeirra spurninga sem geta vaknað í tengslum við skipulag vinnutíma innan fyrirtækis virðist æskilegt að heimila ákveðinn sveigjanleika við beitingu tiltekinna ákvæða þessarar tilskipunar, enda sé tryggt að farið sé að meginreglunni um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna.

Nauðsynlegt er að kveða á um að veita megi undanþágu frá tilteknum ákvæðum þessarar tilskipunar sem aðildarríkin eða aðilar vinnumarkaðarins veita í hverju tilviki um sig. Þegar undanþága er veitt skal sú meginregla gilda að hlutaðeigandi starfsmenn fái samsvarandi hvíldartíma í staðinn.

## SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

### I. ÞÁTTUR

#### GILDISSVIÐ OG SKILGREININGAR

##### 1. gr.

##### Markmið og gildissvið

1. Í þessari tilskipun er mælt fyrir um lágmarkskröfur um öryggi og heilsuvernd í tengslum við skipulag vinnutíma.
2. Þessi tilskipun gildir um:
  - a) daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma og árlegt orlof, um hlé og hámarksvinnutíma á viku; og
  - b) tiltekna þætti í tengslum við næturvinnu, vaktavinnu og vinnumynstur.
3. Þessi tilskipun gildir um alla starfsemi á vegum hins opinbera eða einkaaðila, í skilningi 2. gr. tilskipunar 89/391/EBE, samanber þó 17. gr. þessarar tilskipunar, að undanskildum loft-, járnbrautar-, vega-, sjó- og vatnaflutningum og flutningum á

skipgengum vatnaleiðum, veiðum á sjó, annarri vinnu á sjó og starfsemi tengdri námi lækna.

4. Ákvæði tilskipunar 89/391/EBE gilda að öllu leyti um málefni sem um getur í 2. mgr., með fyrirvara um strangari og/eða sérhæfðari ákvæði þessarar tilskipunar.

2. gr.

#### Skilgreiningar

Í þessari tilskipun er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

1. vinnutími: sá tími sem starfsmaður er við störf, eða er vinnuveitanda innan handar og innir af hendi störf sín eða skyldur í samræmi við innlend lög og/eða réttarvenju;
2. hvíldartími: tími sem telst ekki til vinnutíma;
3. næturvinnutími: tímabil sem er ekki skemmra en sjö klukkustundir, eins og skilgreint er í innlendum lögum, og verður undir öllum kringumstæðum að vera á tímabilinu frá miðnætti til kl. 5 að morgni;
4. næturvinnustarfsmaður:
  - a) annars vegar starfsmaður sem að jafnaði vinnur að minnsta kosti þrjár klukkustundir af daglegum vinnutíma að næturlagi; og
  - b) hins vegar starfsmaður sem ætlast er til að inni af hendi tiltekinn hluta af ársvinnuframlagi sínu að næturlagi og er sá hluti skilgreindur að vali viðkomandi aðildarríkis:
    - i) með innlendri löggjöf, að undangengnu samráði við aðila vinnu- markaðarins, eða
    - ii) með heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnu- markaðarins í hverju landi eða á hverjum stað um sig;
5. vaktavinna: vinna sem einkennist af því að henni er skipt niður á vaktir þar sem hver starfsmaður tekur við af öðrum á sama vinnustað samkvæmt tilteknu kerfi, með vaktaskiptum, sem getur verið hvort heldur sem er samfelld eða ósamfelld, og sem krefst þess að starfsmaður vinni á mismunandi vöktum yfir tiltekið tímabil sem er mælt í dögum eða vikum;
6. vaktavinnustarfsmaður: starfsmaður sem tekur þátt í vaktavinnu.

## II. ÞÁTTUR

### LÁGMARKSHVÍLDARTÍMI - AÐRIR ÞÆTTIR ER VARÐA VINNUTÍMASKIPULAG

3. gr.

#### Dagleg hvíld

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja hverjum starfsmanni daglegan hvíldartíma samfelt í 11 klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili.

4. gr.

#### Hlé

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allir starfsmenn eigi rétt á hvíldarhléi ef daglegur vinnutími er lengri en sex klukkustundir, nánar skal kveðið á um það, svo sem hve langt það skal vera og við hvaða forsendur skal miða, í heildarsamningum eða samningum milli aðila vinnu- markaðarins eða, að öðrum kosti, í innlendri löggjöf.

## 5. gr.

### Vikulegur hvíldartími

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að allir starfsmenn eigi rétt á samfelldum lágmarkshvíldartíma í 24 klukkustundir á hverju sjö daga tímabili til viðbótar við 11 klukkustunda hvíldartímann sem um getur í 3.gr.

Lágmarkshvíldartíminn sem um getur í fyrstu undirgrein skal að jafnaði taka til sunnudags.

Ef hlutlægar eða tæknilegar aðstæður í tengslum við vinnutímaskipulagið réttlæta slíkt er heimilt að kveða á um 24 klukkustunda lágmarkshvíldartíma.

## 6. gr.

### Vikulegur hámarksvinnutími

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir, með tilliti til kröfunnar um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna, til að tryggja að:

1. vikulegur vinnutími sé takmarkaður með ákvæðum laga eða stjórnarsýslufyrirmæla eða með heildarsamningum eða samningum milli aðila vinnumarkaðarins;
2. meðalvinnustundafjöldi fyrir sjö daga tímabil fari ekki yfir 48 klukkustundir, að yfirvinnu meðtalinni.

## 7. gr.

### Árlegt orlof

1. Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja öllum launþegum rétt á launuðu árlegu orlofi í að minnsta kosti fjórar vikur í samræmi við skilyrði fyrir að öðlast og fá notið slíks réttar, sem mælt er fyrir um í innlendra löggjöf og/eða réttarvenju.
2. Ekki má láta peningaleg hlunnindi koma í stað lágmarkstímabils launaðs árlegs orlofs nema þegar um starfslok er aðræða.

## III. ÞÁTTUR

### NÆTURVINNA - VAKTAVINNA - VINNUMYNSTUR

## 8. gr.

### Lengd næturvinnutíma

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að:

1. venjulegur vinnutími næturvinnustarfsmanns fari ekki að jafnaði yfir átta tíma á hverju 24 klukkustunda tímabili;
2. næturvinnustarfsmenn sem gegna sérstaklega áhættusömum störfum, eða störfum sem fylgir mikið líkamlegt eða andlegt álag, vinni ekki lengur en átta tíma á hverju 24 klukkustunda tímabili sem þeir eru við næturvinnu.

Hvað þetta atriði varðar skulu áhættusöm störf eða störf sem fylgir mikið líkamlegt eða andlegt álag skilgreind í innlendra löggjöf og/eða réttarvenju eða heildarsamningum eða samningum milli aðila vinnumarkaðarins, að teknu tilliti til hliðarverkana og áhættu sem fylgir næturvinnu.

## 9. gr.

### Heilbrigðiseftirlit og tilfærsla næturvinnustarfsmanna yfir í dagvinnu

1. Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að:
  - a) næturvinnustarfsmenn eigi rétt á heilbrigðiseftirliti sér að kostnaðarlausu áður en ráðning fer fram og með reglulegu millibili þaðan í frá;

- b) næturvinnustarfsmenn sem eiga við heilsufarsvandamál að stríða, sem ljóst er að eiga rætur að rekja til þess að þeir vinna næturvinnu, séu færðir til þegar kostur er í dagvinnustörf sem henta þeim.
2. Heilbrigðiseftirlitið sem um getur í a-lið 1. mgr. skal lúta reglum um þagnarskyldu lækna.
3. Heilbrigðiseftirlitið sem um getur í a-lið 1. mgr. skal fara fram innan innlenda heilbrigðiskerfisins.

#### 10. gr.

##### Tryggingar vegna næturvinnu

Aðildarríkin geta látið vinnu tiltekinna hópa næturvinnustarfsmanna vera háða tryggingum, með skilyrðum sem mælt er fyrir um í innlendri löggjöf og/eða réttarvenju, þegar um er að ræða starfsmenn sem taka áhættu með vinnu sinni hvað öryggi eða heilsufar varðar.

#### 11. gr.

##### Tilkynning um reglubundna ráðningu næturvinnustarfsmanna

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að vinnuveitandi sem hefur að jafnaði starfsmenn í næturvinnu tilkynni lögbærum yfirvöldum um það fari þau fram á slíkt.

#### 12. gr.

##### Öryggis- og heilsuvernd

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að:

1. þeir sem stunda næturvinnu og vaktavinnu njóti öryggis- og heilsuverndar sem hæfir eðli starfsins;
2. viðeigandi verndar- og forvarnarþjónusta og aðbúnaður er varðar öryggi og heilsufar þeirra sem vinna næturvinnu og vaktavinnu samsvari þeim sem gilda um aðra starfsmenn og að þessi aðstaða sé alltaf til reiðu.

#### 13. gr.

##### Vinumynstur

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að vinnuveitandi sem hyggst skipuleggja vinnu eftir ákveðnu mynstri taki tillit til þeirrar almennu meginreglu að aðlaga vinnuna að starfsmanninum, einkum með það í huga að lina áhrif einhæfra starfa og starfa sem eru unnin með fyrirfram ákveðnum hraða, og eftir því um hvaða störf er að ræða, til öryggis- og heilbrigðiskrafna, sérstaklega hvaða varðar hlé í vinnutíma.

#### IV. ÞÁTTUR ÝMIS ÁKVÆÐI

##### 14. gr.

##### Sérákvæði bandalagsins

Ákvæði þessarar tilskipunar skulu ekki gilda þegar önnur bandalagsákvæði fela í sér sérhæfðari kröfur varðandi tilteknar starfsgreinar eða atvinnustarfsemi.

##### 15. gr.

##### Hagstæðari ákvæði

Þessi tilskipun hefur ekki áhrif á rétt aðildarríkjanna til að beita eða setja lög eða stjórnisýsluákvæði, sem eru hagstæðari að því er varðar öryggis- og heilsuvernd starfsmanna, eða til að auðvelda eða heimila beitingu heildarsamninga eða samninga milli aðila vinnumarkaðarins sem eru hagstæðari hvað varðar öryggis- og heilsuvernd starfsmanna.

##### 16. gr.

##### Viðmiðunartímabil

Aðildarríkin geta sett ákvæði um:

1. vegna beitingar 5. gr. (vikulegur hvíldartími), viðmiðunartímabil sem má ekki vera lengra en 14 dagar;
2. vegna beitingar 6. gr. (vikulegur hámarksvinnutími), viðmiðunartímabil sem má ekki vera lengra en fjórir mánuðir.  
Árlegt launað orlof sem er veitt samkvæmt 7. gr. og sjúkraleysi skulu ekki talin með eða eru hlutlaus hvað meðaltalsútreikninga varðar;
3. vegna beitingar 8. gr. (lengd næturvinnutíma), viðmiðunartímabil sem er skilgreint í samráði við aðila vinnumarkaðarins eða með heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins í hverju landi um sig eða á tilteknu svæði.

Ef vikulegur lágmarkshvíldartími í 24 klukkustundir, sem krafist er samkvæmt 5. gr., fellur saman við viðmiðunartímabilið skal hann ekki talinn með við meðaltalsútreikningana.

##### 17. gr.

##### Undanþáguákvæði

1. Með tilhlýðilegu tilliti til almennra meginreglna um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna geta aðildarríkin vikið frá ákvæðum 3., 4., 5., 6., 8. eða 16. gr. þegar lengd vinnutímans verður ekki mæld og/eða fyrirfram ákveðin, vegna sérstakra eiginleika umræddra starfa, eða starfsmenn geta sjálfir ákveðið vinnutímann, einkum þegar um er að ræða:
  - a) starfsmenn er gegna stjórnunarstörfum eða annað starfsfólk sem hefur umboð til að taka sjálfstæðar ákvarðanir;
  - b) starfsmenn innan sömu fjölskyldu; eða
  - c) starfsmenn sem starfa á vegum kirkna og trúfélaga.
2. Veita má undanþágur frá eftirfarandi greinum með lögum eða stjórnisýslufyrirmælum, eða heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins, að því tilskildu að hlutaðeigandi starfsmenn fái sam-svarandi hvíldartíma í staðinn eða - í undantekningartilvikum þegar ekki er unnt af hlutlægum ástæðum að veita samsvarandi hvíldartíma - hlutaðeigandi starfsmenn fái viðeigandi vernd:

2.1. greinum 3, 4, 5, 8 og 16:

- a) vegna starfa þar sem vinnustaður er fjarri búsetustað viðkomandi starfsmanns eða langt er á milli mismunandi vinnustaða starfsmannsins;
- b) vegna starfa sem tengjast öryggis- og eftirlitsstörfum sem krefjast stöðugrar viðveru til verndar eignum og fólki, hér er einkum átt við öryggisverði og aðra verði eða öryggisgæslufyrirtæki;
- c) vegna starfa sem fela í sér þörf á samfelldri þjónustu eða framleiðslu, hér er einkum átt við:
  - i) þjónustu sem tengist móttöku, meðferð og/eða umönnun á sjúkrahúsum eða sambærilegum stofnunum, dvalarstofnunum og fangelsum,
  - ii) hafnar- eða flugvallarstarfsmenn,
  - iii) fólk sem starfar við blöð, útvarp, sjónvarp, kvikmyndaframleiðslu, póst- og fjarskiptaþjónustu, sjúkra-, bruna- og almannavarnaþjónustu,
  - iv) gas-, vatns- og rafmagnsframleiðslu og dreifingu, sorphirðu og brennsluver,
  - v) atvinnugreinar þar sem ekki er unnt að rjúfa vinnuferli af tæknilegum ástæðum,
  - vi) rannsóknar- og þróunarvinnu,
  - vii) landbúnað;
- d) þegar vinnuhrota er fyrirsjáanleg, einkum í:
  - i) landbúnaði,
  - ii) ferðaþjónustu,
  - iii) pósthjónustu;

2.2. greinum 3, 4, 5, 8 og 16:

- a) við aðstæður sem um getur í 4. mgr. 5. gr. tilskipunar 89/391/EBE;
- b) þegar um slyss eða yfirvofandi slyssahættu er að ræða;

2.3. greinum 3 og 5:

- a) vegna vaktavinnu, þegar um vaktaskipti er að ræða og starfsmaðurinn getur ekki tekið daglegan og/eða vikulega hvíldartíma milli loka eins vaktatímabils og upphafs þess næsta;
- b) þegar um er að ræða starfsemi þar sem vinnunni er skipt upp yfir daginn, einkum hvað varðar ræstingar.

3. Veita má undanþágur frá 3., 4., 5., 8. og 16. gr. með heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins í hverju landi um sig eða á tilteknu svæði eða, samkvæmt reglum sem þessir aðilar hafa sett, með heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins á neðra þrepi.

Aðildarríki sem hafa ekki lögboðið kerfi sem kveður á um gerð heildarsamninga eða samninga milli aðila vinnumarkaðarins í landinu eða á tilteknu svæði, um þau málefni sem þessi tilskipun tekur til, eða aðildarríki sem hafa sérstakan lagaramma í þessu skyni, geta, innan marka hans, í samræmi við innlenda löggjöf og/eða réttarvenju, heimilað undanþágur frá ákvæðum 3., 4., 5., 8. og 16. gr. með heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins á viðeigandi samningsstigi.

Heimila ber undanþágurnar sem kveðið er á um í fyrstu og annarri undirgrein með því skilyrði að hlutaðeigandi starfsmenn fái samsvarandi hvíldartíma í staðinn eða - í undantekningartilvikum þegar ekki er unnt af hlutlægum ástæðum að veita samsvarandi hvíldartíma -hlutaðeigandi starfsmenn fái viðeigandi vernd.

Aðildarríkin geta sett nánari reglur um:

hvernig aðilar vinnumarkaðarins skuli beita þessari málsgrein, og

hvernig ákvæði heildarsamninga og samninga sem eru gerðir með skírskotun til þessarar málsgreinar geti náð til annarra starfsmanna í samræmi við innlenda löggjöf og/eða réttarvenju.

4. Heimildin til að víkja frá ákvæðum 2. liðar 16. gr., sem kveðið er á um í 2. mgr., liðum 2.1 og 2.2, og 3. mgr. þessarar greinar, má ekki verða til þess að viðmiðunartímabil verði lengra en sex mánuðir.

Aðildarríkin skulu þó eiga kost á, enda fari þau að almennu meginreglunum um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna, að leyfa að sett séu, liggi til þess hlutlægar eða tæknilegar ástæður eða sé starfið þess eðlis, með heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðar-ins, viðmiðunartímabil sem mega ekki undir neinum kringumstæðum vera lengri en 12 mánuðir.

Áður en sjö ára tímabil, talið frá dagsetningunni sem um getur í a-lið 1. mgr. 18. gr., rennur út skal ráðið, á grundvelli tillögu framkvæmdastjórnarinnar sem matsskýrsla fylgir, endurskoða ákvæði þessarar málsgreinar og ákveða til hvaða aðgerða skuli gripið.

#### 18. gr.

##### Lokaákvæði

1. a) Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórnsýslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en 23. nóvember 1996, eða fullvissa sig um í síðasta lagi þann dag að aðilar vinnumarkaðarins hafi með samningi gert nauðsynlegar ráðstafanir þeim til framkvæmdar, enda bera aðildarríkin fulla ábyrgð á að ákvæðum þessarar tilskipunar sé ætíð fullnægt.
- b) i) Aðildarríki getur þó látið vera að beita ákvæð-um 6. gr., ef það virðir almennu meginreglurnar um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna og að því tilskildu að það tryggi að:
  - enginn vinnuveitandi krefjist þess að starfsmaður vinni meira en 48 klukkustundir á sjö daga tímabili, reiknað sem meðaltal á viðmiðunartímabilinu sem um getur í 2. lið 16. gr., nema hann hafi fyrst hlotið samþykki starfsmannsins til slíkrar vinnu,
  - starfsmaður sé ekki látinn gjalda þess að hann sé ekki reiðubúinn til að samþykkja að inna slíka vinnu af hendi,
  - vinnuveitandinn haldi uppfærðar skrár yfir alla starfsmenn sem inna slíka vinnu af hendi,
  - skrárnar séu hafðar til reiðu fyrir lögbær yfirvöld sem geta af öryggis- og/eða heilbrigðisástæðum bannað eða takmarkað möguleika starfsmanna á að fara fram yfir vikulegan hámarksvinnutíma,
  - vinnuveitandinn veiti lögbærum yfirvöldum, fari þau fram á slíkt, upplýsingar um tilvik þar sem starfsmenn hafa veitt samþykki fyrir því að vinna meira en 48 stunda vinnu á sjö daga tímabili, reiknað sem meðaltal á viðmiðunartímabilinu sem um getur í 2. lið 16. gr.

Áður en sjö ára tímabil, talið frá dagsetningunni sem um getur í a-lið, rennur út skal ráðið, á grundvelli tillögu framkvæmdastjórnarinnar sem matsskýrsla fylgir, endurskoða ákvæði þessa liðar og ákveða til hvaða aðgerða skuli gripið.
- ii) Aðildarríkjunum skal jafnframt vera kleift, hvað varðar beitingu ákvæða 7. gr., að hafa aðlögunartímabil sem má þó ekki vera lengra en þrjú ár talið frá dagsetningunni sem um getur í a-lið, að því tilskildu að á aðlögunartímabilinu sé tryggt:

að allir starfsmenn fái þriggja vikna árlegt orlof á launum enda uppfylli þeir skilyrði fyrir að öðlast og fá notið slíks réttar, sem mælt er fyrir um í innlendri löggjöf og/eða réttarvenju, og

að peningaleg hlunnindi séu ekki látni koma í stað þriggja vikna launaðs árlegs orlofs, nema þegar umstarfslok er að ræða.

- c) Aðildarríkin skulu tilkynna þetta framkvæmdastjórninni þegar í stað.
2. Þegar aðildarríkin samþykkja ráðstafanirnar sem um getur í 1. mgr. skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær verða birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.
  3. Með fyrirvara um rétt aðildarríkja til að setja, með tilliti til breyttra aðstæðna, önnur laga- eða samningsákvæði hvað vinnutíma varðar, að því tilskildu að lágmarkskröfum þessarar tilskipunar sé fullnægt, skal framkvæmd þessarar tilskipunar ekki teljast réttmætur grundvöllur fyrir því að dregið sé úr þeirri almennu vernd sem launþegar njóta.
  4. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni helstu ákvæði úr landslögum sem hafa verið samþykkt eða verða samþykkt um málefni sem tilskipun þessi nær til.
  5. Aðildarríkin skulu gefa framkvæmdastjórninni skýrslu á fimm ára fresti um eiginlega framkvæmd ákvæða þessarar tilskipunar þar sem fram koma sjónarmið aðila vinnumarkaðarins.  
Framkvæmdastjórnin skal tilkynna það Evrópuþinginu, ráðinu, efnahags- og félagsmálanefndinni og ráðgjafarnefndinni um öryggi, hollustuhætti og heilsuvernd á vinnustöðum.
  6. Framkvæmdastjórnin skal á fimm ára fresti leggja skýrslu fyrir Evrópuþingið, ráðið og efnahags- og félagsmálanefndina um beitingu þessarar tilskipunar, að teknu tilliti til 1., 2., 3., 4. og 5. mgr.

19. gr.

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Brussel 23. nóvember 1993.

Fyrir hönd ráðsins,

M. SMET  
forseti.