

# LEIÐBEININGAR

## samráðsnefndar um skipulag vinnutíma

### 1. Almennt um vinnutímamann

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 Launanefndar 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 vinnutímamann 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
- Fritökuréttur 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 vaktaskrá/varðskrá. Sé ekki um merktan vinnudag að ræða, t.d. aukavakt í vaktafríi, miðast upphafið við síðasta merkta vinnudag.

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 bjarga 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 frávik 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 viðbótarvaktir 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 hvíldartíma í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar bjarga þarf verðmætum. Ennfremur þegar almannaheill krefst þess og/eða halda þarf uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu.

Sé heimildum til frávíka frá daglegum hvíldartíma 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 hvíld, 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 1½ klst. fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir.

Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, 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 ½ 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 lágmarkshvöldarákvæðin 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 Launanefndar 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

F.h. Alþýðusambands Íslands

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

F.h. fjármálaráðherra

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

F.h. Bandalags háskólamanna

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

F.h. Reykjavíkurborgar

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

F.h. Bandalags starfsmanna ríkis og bæja

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

F.h. Launanefndar sveitarfélaga

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

F.h. Kennarasambands Íslands

\_\_\_\_\_