

Leiðbeiningar stýrihóps

Meginreglur varðandi daglegan hvíldartíma

Reglur um að tryggja beri hverjum starfsmanni daglegan hvíldartíma samfelld í 11 klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili eiga uppruna sinn í vinnutímatilskipun ESB sem var innleidd á Íslandi fyrir um 25 árum með breytingum á lögum nr. 46/1980, um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (vinnuverndarlög) og nánar útfærðar í kjarasamningum aðila vinnumarkaðarins.

Reglurnar kveða á um lágmarkshvíldartíma starfsmanna með það að markmiði að tryggja öryggi og heilsu þeirra.

Ákvæði 53. gr. vinnuverndarlaga um daglegan hvíldartíma er svohljóðandi:

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld.

Með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins er heimilt að stytta samfelldan hvíldartíma í allt að átta klukkustundir ef eðli starfs eða sérstakir atvinnuhættir gera frávik nauðsynleg.

Heimilt er að víkja frá ákvæði 1. mgr. verði truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna, svo sem vegna veðurs eða annarra náttúruafla, slysa, orkuskorts, bilunar í vélum, tækjum eða öðrum búnaði eða annarra tilsvaramandi ófyrirséðra atburða, að því marki sem nauðsynlegt er, til að koma í veg fyrir verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju.

Sé daglegur hvíldartími stytur skv. 2. eða 3. mgr. skal starfsmaður fá samsvarandi hvíldartíma síðar.

Ákvæði kjarasamninga um frávik frá daglegum hvíldartíma eru svohljóðandi:

2.4.3 Frávik frá daglegri lágmarkshvíld

2.4.3.1 Vaktaskipti. Á skipulegum vaktaskiptum er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld starfsmanna í allt að 8 klst. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Fráviksheimild þessi frá 11 klst. lágmarkshvíld 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 hvíld að ræða, verður að gera þá kröfu til vaktkerfis að það sé skipulagt þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring og að jafnaði reyni ekki á frávik þetta oft en einu sinni í viku. Vinnan skal því skipulögð með sem jöfnustum hætti.

2.4.3.2 Sérstakar aðstæður. Við sérstakar aðstæður er heimilt að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. og lengja vinnulotu í allt að 16 klst., þ.e.a.s. við ófyrirsjáanleg atvik þegar þjarga þarf verðmætum. Enn fremur þegar almannahæill 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 hvíld í staðinn. Í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal veita starfsmanni 11 klst. hvíld á óskertum launum sem hann annars hefði fengið.

2.4.3.3 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 eða öðrum búnaði eða annarra slíkra ófyrirséðra atvika, má víkja frá ákvæðum um daglega lágmarkshvíld 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.

Leiðbeiningar stýrihóps:

- Stjórnandi ber ábyrgð á því að skipuleggja vinnutíma þannig að hvíldartímareglur séu virtar og gæta þess að frávík frá meginreglunni um lágmarkshvíldartíma verði eingöngu í undantekningartilvikum.
- Starfsmenn óski *ekki* eftir vöktum sem leiða til brota á hvíldartímareglum.
- Við skipulag vinnutíma þarf fyrst að huga að þörfum starfsmennar, þar á eftir að jafnræðis sé gætt í starfsmannahópnum m.t.t. vaktahvata og vægi vinnuskyldustunda og þar á eftir til þarfa einstakra starfsmanna.

Meginreglan um 11 klukkustunda daglega lágmarkshvíld:

- Á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, skal starfsmaður fá að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld.
- Byrjun vinnudags miðast við hvern starfsmann. Þegar skipulagt upphaf vinnudags starfsmanns er kl. 08:00 skal miða við það tímamark. Hefji starfsmaður vinnu kl. 20:00 skal miða við það tímamark.
- Ef starfsmaður vinnur vaktavinnu er eðlilegt að miða upphaf vinnudags við merktan vinnudag á vaktskrá.

Frávík frá meginreglunni um daglega lágmarkshvíld:

- **Vaktaskipti.** Heimilt er að víkja frá reglunni um 11 klukkustunda hvíld og stytta hvíldartíma niður í allt að 8 klst. á skipulegum vaktaskiptum. Þetta á t.d. við þegar starfsmaður skiptir af morgunvakt yfir á næturvakt samkvæmt skipulagi vaktskrár. Ekki á að nýta þetta úrræði nema í undantekningartilvikum og mikilvægt er að haga skipulagi vaktakerfis þannig að skipti milli mismunandi tegunda vakta séu sem sjaldnast á vaktahring.
- **Sérstakar aðstæður.** Heimilt er að stytta samfellda lágmarkshvíld í allt að 8 klst. þegar upp koma ófyrirséð atvik, bjarga þarf verðmætum eða almannaheill krefst þess að haldið verði uppi nauðsynlegri heilbrigðis- eða öryggisþjónustu. Ef þessu frávíki er beitt skal starfsmaður fá samsvarandi hvíld í staðinn og í beinu framhaldi af slíkri vinnulotu skal starfsmaður fá 11 klst. hvíld á óskertum launum.
- **Truflun á starfsemi vegna ytri aðstæðna.** Víkja má frá hvíldartímaákvæðum ef ytri aðstæður, svo sem veður eða önnur náttúruöfl, slys, orkuskortur eða bilanir í vélum, krefjast þess. Það gildir eingöngu ef koma þarf í veg fyrir verulegt tjón þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Þetta er undantekning og rétt er að kalla annan starfsmann til vinnu til að leysa af starfsmann sem hefur ekki náð tilskilinni hvíld ef þess er nokkur kostur.

Með hliðsjón af framangreindu sem og leiðarljósum betri vinnutíma í vaktavinnu um öryggi og heilsu leggur stýrihópur áherslu á að vaktir verði skipulagðar með hliðsjón af meginreglunni um 11 klukkustunda daglega lágmarkshvíld og einungis verði vikið frá þeirri meginreglu þegar nauðsyn krefur. Þegar betri vinnutími í vaktavinnu tekur gildi og vinnuvika vaktavinnustarfsfólks í fullu starfi stýttist úr 40 klukkustundum í 36 á viku skapast svigrúm til að skipuleggja vaktir innan þess ramma sem hvíldartímareglur setja. Þegar samið var um betri vinnutíma í vaktavinnu voru samningsaðilar sammála um að draga úr notkun frávíka frá daglegri lágmarkshvíld eins mikið og kostur er. Sérstaklega þarf að huga að því að breyta venjum sem ganga gegn leiðarljósum betri vinnutíma.

Mikilvægt er að stjórnendur og starfsfólk þekki hvíldartímareglur og fylgi þeim í hvívetna.

Bent er sérstaklega á [fræðslumyndband](#) um meginreglur hvíldartímalöggjafar og [Leiðbeiningar stýrihóps um lengd vakta](#) vegna betri vinnutíma í vaktavinnu sem og annað fræðsluefni á vef verkefnisins www.betrivinnutimi.is.

Fyrir hönd stýrihóps

Verkefnastjórn betri vinnutíma í vaktavinnu