

## AUGLÝSING

### um staðfestingu á aðalskipulagi Eyjafjarðarsveitar 1994-2014.

Samkvæmt skipulagslögum nr. 19, 21. maí 1964 hefur ráðherra þann 26. mars 1997 staðfest aðalskipulag Eyjafjarðarsveitar 1994-2014.

Skipulagsuppráttur og greinargerð hafa hlotið þá meðferð sem skipulagslög nr. 19/1964 mæla fyrir um. Samþykki sveitarstjórnar Eyjafjarðarsveitar liggur fyrir og skipulagsstjórn ríkisins hefur afgreitt erindið til staðfestingar.

*Umhverfisráðuneytinu, 26. mars 1997.*

**Guðmundur Bjarnason.**

*Hrafn Hallgrímsson.*

29. apríl 1997

Nr. 285

## AUGLÝSING

### um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma.

Með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 42/96 var tilskipun Evrópusambandsins nr. 93/104/EB, um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, bætt við viðauka XVIII við samninginn um Evrópska efnahagssvæðið. Að höfðu samráði við helstu samtök atvinnurekenda og launafólks var ákveðið að hrinda ákvæðum hennar í framkvæmd hér á landi með kjarasamningum, sbr. 1. mgr. 18. gr. tilskipunar nr. 93/104/EB. Eftirtaldir aðilar hafa undirritað samninga um framkvæmd á efni tilskipunarinnar:

- Vinnuveitendasamband Íslands og Alþýðusamband Íslands (samningur undirritaður 30. desember 1996).
- Fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs, Reykjavíkurborg og launanefnd sveitarfélaga annars vegar og Alþýðusamband Íslands, Bandalag háskólamanna, Bandalag starfsmanna ríkis og bæja og Kennarasamband Íslands hins vegar (samningur undirritaður 23. janúar 1997).
- Alþýðusamband Íslands og Vinnumálasambandið (samningur undirritaður 10. apríl 1997).

Í samræmi við 1. gr. 1. nr. 55/1980, sbr. 5. gr. 1. nr. 69/1993, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, eru laun og önnur starfskjör, sem aðildarsamtök vinnu- markaðarins semja um, lágmarkskjör. Af framangreindu leiðir að ákvæði tilskipunar 93/104/EB hafa tekið gildi með framantöldum kjarasamningum og teljast lágmarkskjör á íslenskum vinnumarkaði.

*Félagsmálaráðuneytinu, 29. apríl 1997.*

F. h. r.

**Húnbogi Þorsteinsson.**

*Gylfi Kristinsson.*

## Fylgiskjal.

## TILSKIPUN RÁDSINS 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<sup>1)</sup>,í samvinnu við Evrópuþingið<sup>2)</sup>,með hliðsjón af álitu efnahags- og félagsmálanefndarinnar<sup>3)</sup>,*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 vinnu- umhverfi, til að tryggja aukna öryggis- og heilsuvernd launþega.

Samkvæmt þeirri grein skal í þessum tilskipunum forðast að leggja á hömlur á sviði stjórnsýslu, fjármála eða löggjafar sem staðið gætu í vegi fyrir stofnun og vexti líttilla 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<sup>4)</sup> 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 ríkis- stjórnarleiðtogum 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, tíma- bundna 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 fyrir 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 félags- málahluta innri markaðarins.

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

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

Taka ber tillit til meginreglna Alþjóðavinnu- mála- stofnunarinnar hvað varðar skipulag vinnutíma, að næturvinnu meðalinni.

Hvað vikulegan hvíldartíma varðar skal taka tilhlyðilegt 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 hvíldartíma.

Rannsóknir hafa sýnt að mannlíkamin 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 meðalinni, 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 heilbrigðisefirliti 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.

<sup>1)</sup> Stjtið. EB nr. C 254, 9. 10. 1990, bls. 4.

<sup>2)</sup> Stjtið. EB nr. C 72, 18. 3. 1991, bls. 95; og ákvörðun frá 27. október 1993 (hefur enn ekki verið birt í *Stjórnartíðindum EB*)

<sup>3)</sup> Stjtið. EB nr. C 60, 8. 3. 1991, bls. 26.

<sup>4)</sup> Stjtið. EB nr. L 183, 29. 6. 1989, bls. 1.

Þegar um næturvinnu eða vaktavinnu er að ræða verður að laga kröfur um öryggis- og heilsuvernd að eðli starfsins og sjá fyrir fullnægjandi vemd- 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:

- daglegan og vikulegan lágmarkshvíldartíma og árlegt orlof, um hlé og hámarksvinnutíma á viku; og
- 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-, jámbrautar-, 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:

- 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;
- hvíldartími:** tími sem telst ekki til vinnutíma;
- 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;
- næturvinnustarfsmaður:**
  - annars vegar starfsmaður sem að jafnaði vinnur að minnsta kosti þrjár klukkustundir af daglegum vinnutíma að næturlagi; og
  - hins vegar starfsmaður sem ætlast er til að inni af henditiltekinn hluta af ársvinnuframlagi sínu að næturlagi og er sá hluti skilgreindur að vali viðkomandi aðildarríkis:

i) með innlendra löggjöf, að undangengnu samráði við aðila vinnumarkaðarins, eða

ii) með heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins 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 VARÐAVINNUTÍMASKIPULAG

##### 3. gr.

#### Dagleg hvíld

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja hverjum starfsmanni daglegan hvíldartíma samfellt 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 vinnumarkaðarins eða, að öðrum kosti, í innlendra 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 stjórnsýslufyrirmæla 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 að ræða.

## 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 innlendra 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.

**Vinnuþynstur**

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 hvað 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 atvinnustarfssemi.

## 15. gr.

**Hagstæðari ákvæði**

Þessi tilskipun hefur ekki áhrif á rétt aðildarríkjanna til að beita eða setja lög eða stjórnsýsluákvæði, sem eru hagstæðari að því er varðar öryggis- og heilsuvernd starfsmanna, eða til að auðvelda eða heimila beitingu heildarsamninga eða samninga milli aðila vinnu- markaðarins 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 hámarks- vinnutími), viðmiðunartímabil sem má ekki vera lengra en fjórir mánuðir.

Árlegt launað orlof sem er veitt samkvæmt 7. gr. og sjúkraleyfi 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 vinnu- markaðarins eða með heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnu- markaðarins í hverju landi um sig eða á tilteknu svæði.

Ef vikulegur lágmarkshvíldartími í 24 klukku- stundir, 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 starfs- menn geta sjálfir ákveðið vinnutímann, einkum þegar um er að ræða:

- a) starfsmenn er gegna stjómunarstörfum 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 stjórnsýslufyrirmælum, eða heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnu- markaðarins, að því tilskildu að hlutaðeigandi starfsmenn fái samsvarandi hvíldartíma í staðinn eða — í undantekningartilvikum þegar ekki er unnt af hlutlægum ástæðum að veita samsvarandi hvíldartíma — hlutaðeigandi starfs- menn fái viðeigandi vernd:

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

- a) vegna starfa þar sem vinnustaður er fjarni búsetu- stað viðkomandi starfsmanns eða langt er á milli mismunandi vinnustaða starfsmannsins;

- b) vegna starfa sem tengjast öryggis- og eftirlitsstórfum sem krefjast stöðugar viðveru til vendar 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 fyrirjáanleg, 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 slys eða yfirvofandi slyshættu 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 undanþágumar sem kveðið er á um í fyrstu og annari 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, liggja til þess hlutlægar eða tæknilegar ástæður eða sé starfið þess eðlis, með heildarsamningum eða samningum sem eru gerðir milli aðila vinnumarkaðarins, 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 matskýrsla 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 ákvæðum 6. gr., ef það virðir almennu meginreglumar 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 reidubúinn til að samþykkja að inna slíka vinnu af hendi,

— vinnuveitandinn haldi uppfærðar skrár yfir alla starfsmenn sem inna slíka vinnu af hendi,

— skrámar 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 hámarks-vinnutíma,

— 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 úr skal ráðið, á grundvelli tillögu framkvæmdastjórnarinnar sem matsskýrsla fylgir, endurskoða ákvæði þessa i-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 látin koma í stað þriggja vikna launaðs árlegs orlofs, nema þegar um starfslok er að ræða.

c) Aðildarríkin skulu tilkynna þetta framkvæmdastjórninni þegar í stað.

2. Þegar aðildarríkin samþykkja ráðstafanimar 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 sammings-ákvæði 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 vemd 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.