

# Lagaumhverfi

---

ÖRYGGI & UMHVERFI – VERKMENNTASKÓLINN Á AKUREYRI

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

Í níunda kafla er fjallað um hvíldartíma, frídaga og hámarksvinnutíma.

Skilgreiningar:

- Vinnutími: Sá tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir atvinnurekandann og innir af hendi störf sín eða skyldur.
- Hvíldartími: Sá tími sem ekki telst til vinnutíma.
- Næturvinnutími: Tímabil sem ekki er skemmra en sjö klukkustundir og skal ná yfir tímabilið frá miðnætti til klukkan fimm að morgni. Um nánari afmörkun tímabilsins fer samkvæmt samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins.
- Næturvinnustarfsmaður er:
  - a) Starfsmaður sem venjulega vinnur að minnsta kosti þrjár klst. Af daglegum vinnutíma sínum á næturvinnutíma og/eða
  - b) Starfsmaður sem ætlast er til að inni af hendi tiltekinn hluta af ársvinnuframlagi sínu á næturvinnutíma skv. samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins.
- Vaktavinna: Vinna sem skipt er niður skv. fyrir fram ákveðnu fyrirkomulagi þar sem starfsmaður vinnur á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt er í dögum eða vikum.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

Athugið að ákvæði níunda kafla gilda ekki um:

- Þá sem starfa við flutning á vegum og falla undir lög og reglugerðir sem fjalla um aksturs- og hvíldartíma ökumanna o.fl. Í innanlandsflutningum og við flutning innan Evrópska efnahagssvæðisins.
- Æðstu stjórnendur eða aðra þá sem ráða vinnutíma sínum sjálfir.
- Sérstakar aðstæður sem tengjast starfsemi hins opinbera, svo sem nauðsynlegri öryggisstarfsemi og brýnum rannsóknarhagsmunum á sviði löggæstlu, vinnu sem tengist starfsemi almannavarna og eftirlitsstörfum vegna snjóflóðavarna.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klst. 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 frávík nauðsynleg.
- Heimilt er að víkja frá ákvæði fyrstu málsgreinar (11klst. Hvíld) 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 tilsvarandi 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.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

- Starfsmaður á rétt á hléi ef daglegur vinnutími hans er lengri en sex klst. Um framkvæmd þessa ákvæðis, svo sem um hve langt hléið skal vera, fer samkvæmt samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins.
- Á hverju sjö daga tímabili skal starfsmaður fá að minnsta kosti einn vikulegan frídag sem tengist beint daglegum hvíldartíma (11 klst. hvíldinni).
  - Ef sérstök þörf er á vegna eðlis hlutaðeigandi starfa er heimilt með samningum samtaka aðila vinnumarkaðarins að fresta vikulegum frídegi þannig að starfsmaður fái samsvarandi hvíldartíma síðar og ávallt innan 14 daga. Þar sem sérstakar ástæður gera slík frávið nauðsynleg má þó ákveða með samkomulagi á vinnustað að fresta vikulegum hvíldartíma þannig að í stað vikulegs frídags komi tveir samfelldir frídagar á hverjum tveimur vikum.
  - Enn fremur er heimilt að fresta vikulegum frídegi þegar ytri aðstæður, svo sem veður og önnur náttúruöfl, slys, orkuskortur, bilun á vélum, tækjum eða öðrum búnaði, eða aðrir tilsvarandi ófyrirséðir atburðir trufla eða hafa truflað rekstur og nauðsyn er að halda uppi þjónustu eða framleiðslu, enda fái starfsmaður samsvarandi hvíldartíma síðar og eins fljótt og við verður komið.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

- Hámarksvinnutími starfsmanna á viku að yfirvinnu meðtalinni skal ekki vera umfram 48 klukkustundir að meðaltali á hverju fjögurra mánaða tímabili.
- Heimilt er með samkomulagi samtaka aðila vinnumarkaðarins að reikna hámarksvinnutíma starfsmanna út frá viðmiðunartímabili sem má vera allt að sex mánuðir.
- Ef fyrir liggja hlutlægar eða tæknilegar ástæður eða vegna sérstaks eðlis hlutaðeigandi starfa er samtökum aðila vinnumarkaðarins heimilt að ákveða með samningum að hámarksvinnutími starfsmanna skuli reiknaður út frá viðmiðunartímabili sem er allt að 12 mánuðir, að gættum meginreglum laga þessara um öryggis- og heilsuvernd starfsmanna.
- Einungis vinnutími, eins hann var hér áður skilgreindur, skal talinn við meðaltalsútreikninga. Árlegt launað lágmarksorlof skv. lögum og veikindaförföll skulu ekki talin með við meðaltalsútreikninga.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

Tíundi kafli fjallar svo um vinnu barna og unglunga, það er einstaklinga undir 18 ára aldri. Þó ekki um tilfallandi vinnu eða vinnu sem varir í skamman tíma að því er varðar heimilsaðstoð á einkaheimilum eða vinnu í fjölskyldufyrirtækjum sem hvorki telst skaðleg né hættuleg ungmennum.

- Ungmenni er einstaklingur undir 18 ára aldri
- Barn er einstaklingur undir 15 ára aldri, eða sem er í skyldunámi.
- Unglingur er einstaklingur sem er minnst 15 ára en hefur ekki náð 18 ára aldri og er ekki lengur í skyldunámi.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

- Börn má ekki ráða til vinnu.
- Heimilt er að víkja frá þeirri reglu í eftirfarandi tilvikum:
  - Börn er heimilt að ráða til að taka þátt í menningar- eða listviðburðum og íþróttá- eða auglýsingastarfsemi. Sá sem ræður börn sem ekki hafa náð 13 ára aldri skal afla leyfis frá Vinnueftirliti ríkisins áður en til ráðningar kemur.
  - Heimilt er að ráða börn 14 ára og eldri til vinnu sem er hluti af fræðilegu eða verklegu námsfyrirkomulagi.
  - Heimilt er að ráða börn sem náð hafa 14 ára aldri til starfa af léttara tagi. Börn, sem náð hafa 13 ára aldri, má ráða til starfa af léttara tagi í takmarkaðan stundafjölda á viku, svo sem léttra garðyrkju- og þjónustustarfa og annarra hliðstæðra starfa.
- Unglinga er heimilt að ráða til vinnu með þeim takmörkunum sem greinir í kafla þessum.



# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

- Óheimilt er að ráða ungmenni til vinnu sem unnin er við eftirfarandi aðstæður:
  - Vinnu sem líklega er ofvaxin líkamlegu eða andlegu atgervi þeirra.
  - Vinnu sem líklega veldur varanlegu heilsutjóni.
  - Vinnu þar sem hætt er á skaðlegri geislun.
  - Vinnu þar sem fyrir hendi er slyshætta sem gera má ráð fyrir að börn og unglingar geti átt í erfiðleikum með að átta sig á eða forðast vegna andvaraleysis eða skorts á reynslu eða þjálfun.
  - Vinnu þar sem hætta er á ofbeldi eða annarri sérstakri hættu að því undanskildu að ungmennin starfi með fullorðnum.
  - Heimilt er að víkja frá þessu ákvæði þegar það er nauðsynlegt vegna starfsnáms unglinga.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

- Virkur vinnutími barna, er takmarkaður með eftirfarandi hætti:
  - Átta klukkustundir á dag og 40 klukkustundir á viku ef vinnan er hluti af fræðilegu eða verklegu námsfyrirkomulagi.
  - Tvær klukkustundir á skóladegi og 12 klukkustundir á viku þegar um er að ræða vinnu sem fram fer á starfstíma skóla en utan skipulegs skólatíma. Daglegur vinnutími má þó aldrei vera lengri en sjö klukkustundir. Þó má daglegur vinnutími barns sem náð hefur 15 ára aldri vera átta klukkustundir.
  - Sjö klukkustundir á dag og 35 klukkustundir á viku þegar um er að ræða vinnu sem fram fer á tíma sem skólinn starfar ekki. Daglegur vinnutími barns sem náð hefur 15 ára aldri má þó vera átta klukkustundir á dag og 40 klukkustundir á viku.
  - Sjö klukkustundir á dag og 35 klukkustundir á viku þegar um er að ræða vinnu af léttara tagi sem unnin er af börnum sem eru ekki lengur í skyldunámi.
- Virkur vinnutími unglinga er takmarkaður við átta klukkustundir á dag og 40 klukkustundir á viku.
- Heimilt er að víkja frá ákvæðum 2. mgr. greinar þessarar í sérstökum tilvikum eða ef réttmætar ástæður leyfa.
- Ef daglegur, virkur vinnutími er lengri en fjórir tímar á barn og unglingur rétt á minnst 30 mínútna hléi á hverjum degi sem skal vera samfelld ef kostur er.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

## 63. grein

- Í óviðráðanlegum tilvikum (force majeure) sem atvinnurekandi fær ekki stjórnað er heimilt að víkja frá ákvæðum laga þessara um vinnutíma, næturvinnu og hvíldartíma unglunga að því tilskildu að um sé að ræða tímabundna vinnu sem þolir enga bið, ekki sé unnt að fá fullorðna starfsmenn til starfans og unglingarnir fái samsvarandi uppbótarhvíldartíma á næstu þremur vikum.]

Force majeure er hugtak sem notast er við í samningum og reglum og merkir þá ófyrirsjáanleg ytri atvik.

- Atvinnurekandi skal gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja öryggi og heilbrigði ungmenna með gerð mats á áhættu sem starf getur skapað þeim. Þetta mat skal fara fram áður en ungmenni hefja störf og í hvert sinn sem verulegar breytingar eru gerðar á starfsskilyrðum. Sýni matið að öryggi, líkamlegri eða andlegri heilsu eða þroska ungmennis geti verið stofnað í hættu skal atvinnurekandi sjá til þess að reglulega fari fram viðeigandi skoðun og eftirlit með heilsu ungmennanna þeim að kostnaðarlausu.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

## 11. Kafli – Áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir

- Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gerð sé **skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað**. Áætlunin skal meðal annars fela í sér mat á áhættu, sbr. 65. gr. a, og áætlun um heilsuvernd, sbr. 66. gr. Hafa skal samráð við fulltrúa starfsmanna, sbr. II. kafla.
- Vinnueftirlit ríkisins skal hafa eftirlit með að gerð sé skrifleg áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað. Skal áætlunin vera aðgengileg hjá atvinnurekanda fyrir stjórnendur þess, starfsmenn og Vinnueftirlit ríkisins.
- Endurskoða skal áætlun um öryggi og heilbrigði á vinnustað þegar breytingar á vinnuumhverfi breyta forsendum hennar.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

## 11. Kafli – Áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir

- Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gert sé **sérstakt áhættumat** þar sem meta skal áhættu í starfi með tilliti til öryggis og heilsu starfsmanna og áhættuþátta í vinnuumhverfi. Við gerð áhættumatsins skal sérstaklega litið til starfa þar sem fyrirsjáanlegt er að heilsu og öryggi þeirra starfsmanna sem sinna þeim sé meiri hættu búin en öðrum starfsmönnum.
- Þegar áhættumat á vinnustað gefur til kynna að heilsu og öryggi starfsmanna er hættu búin skal atvinnurekandi grípa til nauðsynlegra forvarna í þeim tilgangi að koma í veg fyrir hættuna eða, þar sem þess er ekki kostur, draga úr henni eins og frekast er unnt.
- Á vef vinnueftirlitsins er að finna hjálpargögn við gerð áhættumats:
  - <https://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/ahaettumat/hjalgogn-vid-ahaettumat/>

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

## 11. Kafli – Áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir

- Atvinnurekandi ber ábyrgð á að gerð sé áætlun um heilsuvernd sem byggð er á áhættumati, sbr. 65. gr. a, þar sem meðal annars kemur fram áætlun um forvarnir, þar á meðal um aðgerðir sem grípa þarf til í því skyni að draga úr atvinnutengdum sjúkdómum og slysum.
- Markmið heilsuverndar er að:
  - stuðla að því að starfsmenn séu verndaðir gegn hvers konar heilsuvá eða heilsutjóni sem stafa kann af vinnu þeirra eða vinnuskilyrðum,
  - stuðla að því að vinnu sé hagað þannig að starfsmenn fái verkefni við hæfi og stuðla að andlegri og líkamlegri aðlögun þeirra að starfsumhverfi,
  - draga úr fjarvistum frá vinnu vegna veikinda og slysa með því að auka öryggi og viðhalda heilsu starfsmanna á vinnustað,
  - stuðla að andlegri og líkamlegri vellíðan starfsmanna.
- Í áætlun um forvarnir skal koma fram lýsing á hvernig hættum og þeirri áhættu sem þeim fylgir samkvæmt áhættumati skuli mætt, svo sem með skipulagi vinnunnar, fræðslu, þjálfun, vali á tækjum, efnum eða efnablöndum, notkun öryggis- eða hlífðarbúnaðar, innréttingum á vinnustað eða öðrum forvörnum. Skal leggja áherslu á almennar ráðstafanir áður en gerðar eru ráðstafanir til verndar einstökum starfsmönnum.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

## 11. Kafli – Áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir

- Þegar gerð áætlunar um öryggi og heilbrigði á vinnustað, þar á meðal mat á áhættu og áætlun um heilsuvernd, krefst færni sem atvinnurekandi eða starfsmenn hans hafa ekki yfir að ráða skal atvinnurekandi leita aðstoðar til þess hæfra þjónustuaðila sem hafa hlotið viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins til þeirra starfa. Skal atvinnurekandi upplýsa þjónustuaðila um þá þætti sem vitað er eða grunur leikur á að hafi áhrif á öryggi og heilbrigði starfsmanna. Enda þótt atvinnurekandi njóti þjónustu slíkra aðila ber hann engu að síður ábyrgð á að áætlunin sé gerð og henni fylgt eftir.
- Þjónustuaðili skal hljóta viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins áður en hann hefur starfsemi. Vinnueftirlit ríkisins skal viðurkenna þjónustuaðila sem uppfylla skilyrði ákvæðis þessa og reglugerðar sem sett er skv. 6. mgr. Fullnægi þjónustuaðili ekki settum skilyrðum síðar er Vinnueftirliti ríkisins heimilt að afturkalla viðurkenninguna í heild eða að hluta þannig að hún takmarkist við ákveðna tegund starfsemi.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

## 11. Kafli – Áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir

- Þjónustuaðili sem veitir heildstæða þjónustu á sviði öryggis og heilbrigðis á vinnustöðum skal hafa aðgang að sérfræðingum sem Vinnueftirlit ríkisins hefur viðurkennt að hafi fullnægjandi þekkingu á heilbrigðissviði, í félagsvísindum, á tæknisviði eða öðru sambærilegu sérsviði þannig að þeir séu færir um að meta og bregðast við hættum eða hvers konar öðrum óþægindum vegna eðlisfræðilegra, efnafræðilegra, líffræðilegra, vistfræðilegra og sálfræðilegra þátta. Að öðrum kosti er Vinnueftirliti ríkisins heimilt að takmarka viðurkenningu skv. 2. mgr. við ákveðna tegund starfsemi.
- Þjónustuaðila er heimilt að gera samninga við aðra aðila um einstaka þætti vegna þjónustu skv. 3. mgr. Skulu þeir aðilar uppfylla skilyrði þau sem sett eru fyrir viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins. Samningar þessir skulu liggja fyrir þegar óskað er eftir viðurkenningu Vinnueftirlits ríkisins skv. 2. mgr.
- Þjónustuaðili skal gæta trúnaðar í starfi sínu. Hann skal fara með allar upplýsingar sem hann kemst að í starfi sínu og varða persónuleg málefni og einkahagi starfsmanna sem trúnaðarmál. Sama gildir um upplýsingar er tengjast fyrirtækjum er hann starfar fyrir.



# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

## 11. Kafli – Áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir

- Starfsmenn skulu eiga kost á heilsufarsskoðun á kostnað atvinnurekanda áður en þeir eru ráðnir til starfa, meðan þeir eru í starfi og þegar við á eftir að þeir eru hættir störfum, enda séu starfsskilyrði þeirra slík að heilsutjón geti hlotist af og ástæða til þess að ætla að á þann hátt megi koma í veg fyrir eða hefta atvinnusjúkdóma og atvinnutengda sjúkdóma.
- Í reglum sem ráðherra setur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins og landlæknis, skal nánar kveðið á um í hverju heilsufarsskoðun skuli fólgin, tíðni eftirlits og hvaða mælingar og aðrar rannsóknir skuli gerðar að teknu tilliti til starfsumhverfis. Heimilt er að setja slíkar reglur fyrir einstakar starfsgreinar.
- Vinnueftirlit ríkisins skal hafa í þjónustu sinni lækni sem hefur sérþekkingu er tengist starfinu. Verkefni hans er:
  - a. að vera tengiliður Vinnueftirlits ríkisins við heilbrigðisyfirvöld,
  - b. að veita forstöðu atvinnusjúkdóma- og heilsugæsludeild, sbr. 73. gr. laga þessara,
  - c. að sjá um, að haldin sé skrá yfir atvinnusjúkdóma, vinnuslys og eitranir, sbr. 78. gr., staflið f og 81. gr. laga þessara,
  - d. að vinna að þeim málum öðrum, er snerta heilbrigði og heilsuvernd starfsmanna, eftir nánari ákvörðun forstjóra Vinnueftirlits ríkisins.

# Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum

---

## 11. Kafli – Áhættumat, heilsuvernd og heilsufarsskoðanir

- Atvinnurekandi skal tryggja, að heilsuverndareftirlit, læknisskoðanir, mælingar og rannsóknir valdi ekki tekjutapi starfsmanna.
- Starfsmönnum og fyrrverandi starfsmönnum ber skylda til að gangast undir eftirlit, skoðanir, mælingar og rannsóknir samkvæmt reglum þeim, sem gilda á hverjum tíma.
- Ráðherra getur sett sérstakar reglur, að fenginni umsögn stjórnar Vinnueftirlits ríkisins, um læknisskoðun barna og unglunga undir 18 ára aldri, þegar þau hefja störf. Í þessum tilvikum gildir 67. gr. laga þessara. Sérstaka skoðun má fella niður, ef fyrir liggur nýtt vottorð skólalæknis um það, að hann hafi skoðað viðkomandi og ekki sé vitað til að hann hafi eða hafi áður haft neinn þann sjúkdóm, sem geti haft áhrif á öryggi hans eða heilbrigði í tilteknu starfi.
- Ef einstakir starfsmenn eða hópar manna vinna við skilyrði, er talist geta varasöm heilsu þeirra eða öryggi, skal Vinnueftirlit ríkisins hlutast til um, að jafnframt eftirliti með starfsmönnum sé veitt aukin fræðsla um þá slysa- og/eða sjúkdómshættu, sem kann að vera bundin við starfsumhverfi þeirra, sbr. 14. gr. og 78. gr., staflið e, laga þessara.
- Séu af hálfu þeirra aðila, sem fara með gæðaeftirlit á vinnustöðum vegna matvælaframleiðslu, gerðar aðrar kröfur en þær, sem Vinnueftirlit ríkisins gerir um læknisskoðun og aðrar rannsóknir með tilliti til heilbrigðis starfsmanna, skal Vinnueftirlit ríkisins taka tillit til slíkra sérþarfa við ákvörðun á umfangi læknisskoðunar og annarra rannsókna.

# Heimildir

---

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum  
<https://www.althingi.is/lagas/nuna/1980046.html>

Vefur vinnueftirlitsins

<https://www.vinnueftirlit.is/log-reglur-og-stadlar/>

<https://www.vinnueftirlit.is/vinnuvernd/ahaettumat/hjalgargogn-vid-ahaettumat/>