



Reykjavík 18. febrúar 2022

Af gefnu tilefni sendast hér með upplýsingar um þær reglur sem gilda um laun og frítökurétt starfsfólks þegar óveður og/eða ófærð hamla vinnusókn. Ástandið skapast af ytri aðstæðum sem hvorki starfsmaður né vinnuveitandi ráða við (Force majeure). Undir slíkur kringumstæðum er bæði um að ræða starfsfólk sem kemst ekki til vinnu og starfsfólk sem ekki kemst heim í lok vinnudags/vaktar og annað hvort bíða á vinnustað eða vinna áfram þar til einhver kemst til að leysa þá af hólmi. Síðara tilvikið á einkum við um sólarhringsvaktavinnu. Hér verða virk ákvæði b.-liðar 13. gr. samnings um skipulag vinnutíma frá 23. janúar 1997.

1. Starfsmaður kemst ekki til vinnu.

Almenna reglan er sú að ef starfsmaður hefur ekki tók á að vinna starf sitt heiman frá og kemst ekki til vinnu vegna ófærðar, er hann launalaus eða vinnur vinnudaginn/vaktina af sér síðar.

Hafi almenn ófærð ríkt á viðkomandi vinnusvæði og það starfsfólk sem í hlut á, gert sitt ítrasta til að komast til vinnu eða komið strax og t.d. strætisvagnleiðir opnuðust, vill Samband íslenskra sveitarfélaga beina því til sveitarfélaga að dagvinnulaun hlutaðeigandi starfsfólks verði ekki skert vegna slíkra fjarvista. Önnur laun en dagvinnulaun falla að sjálfsgöðu niður. Þannig greiðast hvorki vaktaálag, vaktahvati né yfirvinna ef t.d. um aukavakt/yfirvinna/útkall hefur verið að ræða.

2. Starfsmaður kemst ekki heim, starfsdegi er lokið eða hann kýs ekki eða ekki er þörf á að hann vinni áfram.

Réttur til launa og frítökuréttar skapast ekki þegar starfsmaður kemst ekki frá vinnustað eða teppist á heimleið vegna ófærðar. Sé um vaktavinnu að ræða og næsta vakt starfsmanns hefst 8 klst. síðar, á starfsmaður hvorki hvíldar- né frítökurétt þótt hann dvelji áfram á vinnustað eða komist seint heim vegna ófærðar.

3. Starfsmaður kemst ekki heim og vinnur áfram næstu vakt vegna þess að enginn er til að leysa hann af eða starfsmaður er beðinn að vinna áfram næstu vakt af sömu ástæðum.

Í þessum tilvikum getur verið um að ræða:

3.1. Forstöðumaður ákveður að breyta vaktskrá þannig að starfsmaður vinnur tvær vaktir í röð en vakt sem hann hefði átt að vinna síðar, er unnin af þeim starfsmanni sem ekki komst á sína vakt.

Dæmi: Starfsmaður vinnur kvöldvakt og svo næturvakt í stað dagvaktar en sá sem átti að vinna næturvaktina, vinnur dagvaktina í staðinn. Starfsfólk fær greitt breytingagjald skv. ákvæðum um breytingar á vaktskrá með skömmum fyrirvara skv. grein 2.6.2 í kjarasamningum. Vaktaálag og vaktahvati greiðist samkvæmt vinnuframlagi en ekki samkvæmt vaktskrá. Frítökuréttur skapast ekki en starfsmaðurinn á rétt á samsvarandi hvíld í staðinn sbr. c. lið 13. gr. ¹

3.2. Ef ekki er notuð heimild til breytinga á vaktskrá, greiðist fyrir viðbótarvaktina eins og um venjulega aukavakt sé að ræða. Um frítökurétt er þó ekki að ræða.

Kjarasvið

¹ <https://www.bhm.is/trunadarmenn/samningar/samkomulag-um-akvedna-thaetti-er-varda-skipulag-vinnutima/>