

Ár 2017, miðvikudaginn 20. desember, var í Félagsdómi í málinu nr 7/2017

Alþýðusamband Íslands
vegna Starfsgreinasamband Íslands
f.h. Bárunnar stéttarfélags
(*Bergþóra Ingólfsdóttir hrl.*)
gegn
Samtökum atvinnulífsins
vegna Samtaka ferðaþjónustunnar
f.h. Hótel Geysis ehf.
(*Kristín Þóra Harðardóttir hrl.*)

kveðinn upp svofelldur

d ó m u r:

Mál þetta var upphaflega dómtekið 19. október sl. en endurflutt fyrr í dag og tekið til dóms að nýju.

Málið dæma Arnfríður Einarsdóttir, Guðni Á. Haraldsson, Ásmundur Helgason, Valgeir Pálsson og Lára V. Júlíusdóttir.

Stefnandi er Alþýðusamband Íslands vegna Starfsgreinasamband Íslands f.h. Bárunnar stéttarfélags.

Stefndi er Samtök atvinnulífsins vegna Samtaka ferðaþjónustunnar f.h. Hótel Geysis ehf.

Dómkröfur stefnanda

1. Að viðurkennt verði að við útreikning launa félagsmanna stefnanda, beri stefnda, Hótel Geysi ehf., að reikna laun frá þeim tíma er vinnudagur hefst og þar til honum lýkur, óháð því hvort vinnuhlé er gert á verkum yfir miðjan daginn.
2. Að viðurkennt verði að stefndi, Hótel Geysir ehf., hafi brotið gegn ákvæði 3.1 í kjarasamningi Starfsgreinasamband Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustaða, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi, með því að skipuleggja vinnu starfsmanna þannig að vinnudagur er ekki unninn í samfelldri heild.
3. Að viðurkennt verði að stefndi Hótel Geysir ehf. hafi brotið gegn ákvæði 2.1.2 kjarasamnings Starfsgreinasamband Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustaða, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi, með því að skipuleggja vinnu starfsmanna þannig að vinnudagur er ekki unninn í samfelldri heild.

4. Þá er gerð krafa um að stefndi verði dæmdur til að greiða stefnanda málskostnað að mati Félagsdóms.

Dómkröfur stefnda

Stefndi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda.

Þá krefst stefndi að stefnandi verði dæmdur til að greiða stefnda málskostnað að mati dómsins.

Málavextir

Hótel Geysir ehf. rekur heilsárshótel í Haukadal í Biskupstungum. Samkvæmt því sem fram kemur í greinargerð stefnda starfa um 60 manns hjá félaginu, en í veitingasal hótelsins starfa 13 starfsmenn. Félagsmenn stéttarfélagsins Bárunnar eru meðal starfsmanna hjá félaginu og fer um kaup þeirra og kjör samkvæmt sérstökum kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustaða, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi. Gildandi samningur um þessa starfsemi er frá árinu 2015.

Í greinargerð stefnda kemur fram að fimm starfsmenn í veitingasal hótelsins, þjónar og aðstoðarfólk, starfi eftir vaktafyrirkomulagi sem geri ráð fyrir því að unnar séu tvær vaktir sama daginn. Einungis sé unnið samkvæmt þessu fyrirkomulagi yfir sumarmánuðina, en þá sé veitingasalur hótelsins opinn frá kl. 11.30 til 14.00 og síðan frá kl. 17.30 eða 18.00 og til miðnættis.

Í málinu hafa verið lögð fram gögn um skipulag vinnu starfsmanna í veitingasal hótelsins sumarið 2016. Bera þau með sér að vinnutíma starfsmanna sé skipað með misjöfnum hætti. Gögnin sýna að nokkrir starfsmenn hafi unnið ýmist frá kl. 11.00 til 15.00 og síðan aftur frá kl. 19.00 til miðnættis, eða frá kl. 11.45 til 15.00 og síðan aftur sama dag frá kl. 18.00 til 22.00.

Meðal félagsmanna Bárunnar stéttarfélags sem unnu á þessum vöktum sumarið 2016 var Michaela Trykarová. Hún er tékknesk að uppruna og var ráðin tímabundið til starfa hjá stefnda, frá lokum aprílmánaðar 2016 til 1. maí 2017 með skriflegum ráðningarsamningi sem lagður hefur verið fram í málinu. Samkomulag varð þó um starfslok hennar í september 2016. Samkvæmt ráðningarsamningi skyldi Michaela vinna fullt starf og hafa 1.771 krónu á tímann fyrir fyrstu 173 vinnustundirnar á mánuði, en fá yfirvinnukaup, 2.540 krónur, þegar þeim vinnutímafjölda væri náð. Hún skyldi auk þess hafa fæði og húsnæði sem metið skyldi til hlunninda, 25.000 krónur mánaðarlega. Að öðru leyti skyldi um kaup hennar og kjör fara samkvæmt gildandi kjarasamningi.

Launaseðlar Michaelu liggja fyrir í málinu. Þeir bera með sér að hún hafi fengið dagvinnulaun fyrir allar vinnustundir sem hún vann óháð því hvenær tíma sólarhringsins vinnan var innt af hendi eða hvort unnið hafi verið um helgi eða virka daga, allt þar til 173

klukkustundum hafði verið náð í hverjum mánuði. Samkvæmt því voru yfirvinnulaun aðeins greidd þegar þeim tímafjölda var náð. Ágreiningslaust er að vinnudegi Michaelu var þannig jafnan skipt upp í tvær lotur með tveggja til fjögurra stunda hléi á milli. Ekki voru greidd laun fyrir tímann milli þessara lota.

Michaela leitaði til stéttarfélagssins Bárunnar í nóvember 2016 og gerði athugasemd við útreikning á launum hennar. Í kjölfarið hófust samskipti aðila um vaktafyrirkomulag hennar. Í tölvuskeyti Mábilar G. Másdóttur, sem er einn rekstraraðila hótelsins, kemur fram að Michaela hafi ekki ritað undir ráðningarsamning þar sem fram kæmi að starfsmaður lýsti sig reiðubúinn til þess að vinna tvær vaktir sama sólarhringinn samkvæmt nánara fyrirkomulagi í vaktaáætlun. Hún hafi hins vegar haft fulla vitneskju um það fyrirkomulag.

Með innheimtubrési Bárunnar stéttarfélagss 15. desember 2016 var hótelið krafist um 448.989 krónur í vangreidd laun Michaelu. Fram kom að við útreikning launanna væri lagt til grundvallar að ekki hefði verið heimilt að setja Michaelu á tvískiptar vaktir og því ætti vinnutími hennar að vera samfelldur yfir daginn. Með innheimtubrëfinu fylgdi álitgerð lögmanns stéttarfélagssins þar sem þessi ályktun var rökstudd með vísan til ákvæða gildandi kjarasamnings. Þessu bréfi var svarað með bréfi lögmanns stefnda 6. janúar 2017. Þar var þessari túlkun kjarasamningsins mótmælt og því haldið fram að hvorki lög né viðkomandi kjarasamningur legði bann við því vinnufyrirkomulagi sem viðhaft hefði verið í máli Michaelu.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi kveður mál þetta eiga undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölul. 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, en ágreiningur máls þessa lúti að því hvort stefndi hafi farið gegn ákvæðum kjarasamnings aðila við skipulag á vinnu starfsmanna sinna með því að skipta vinnudegi þeirra í tvennt. Stefndi hafi ákveðið að haga skipulagi vinnu starfsmanna og ráðningarkjörum með þeim hætti að óljóst sé hvort starfsmenn, líkt og Michaela Trykarová, séu ráðnir til að vinna reglubundinn vinnudag eða vaktavinnu. Þá séu laun greidd eins og um tilfallandi tímavinnu sé að ræða þrátt fyrir að starfsmenn séu ráðnir í fullt starf. Með þessu móti hafi stefndi komið sér undan réttmætum launagreiðslum á kostnað starfsmanna sinna.

Stefnandi kveðst byggja kröfu sína um skyldu stefnda til þess að reikna starfsmönnum laun frá þeim tíma er vinnudagur hefst hverju sinni og þar til honum lýkur, óháð því hvort vinnuhlé sé gert yfir miðjan daginn, á þeirri meginreglu vinnuréttar að vinnudagur skuli vera samfelldur. Það sé á ábyrgð stefnda að hagnýta starfskrafta starfsmanna sinna í samræmi við ráðningarkjör. Án þess að sérstaklega sé um það samið í kjarasamningi sé óheimilt að skipuleggja vinnudag starfsmanna þannig að hann sé tvískiptur. Engu breyti í þeim efnum hvort um sé að ræða reglubundna dagvinnu eða vaktavinnu. Kjarasamningur um störf í ferðaþjónustu hafi ekki að geyma heimild til slíks fyrirkomulags. Þó svo að í öðrum

kjarasamningum, t.d. kjarasamningi stefnanda við Bændasamtökin, séu ákvæði um rofinn vinnudag, þá geti stefndi ekki byggt á þeim heimildum gagnvart starfsfólki sínu. Sá samningur sé einmitt því til staðfestu að um slíkt vinnufyrirkomulag verði að semja sérstaklega í kjarasamningi. Stefndi geti ekki borið fyrir sig aðra kjarasamninga en þann sem eigi við um þau störf sem um sé að véla hverju sinni og verði því að greiða laun fyrir samfelldan vinnudag, frá fyrstu vinnustund til loka hinnar síðustu.

Stefnandi kveður stefnda hafa hagað efdum á ráðningarsamningum þannig að í bága fari við kjarasamning sem og ráðningarsamningsbundnar skuldbindingar. Efdum í þessum efdum hafi stefndi hagað alfarið í samræmi við einhliða vinnuskipulag sem fyrst og fremst beri þess merki að vinnudagur starfsmanna taki mið af þörfum stefnda án tillits til umsaminna kjarasamningsbundinna réttinda þeirra. Stefndi reki starfsemi sína utan þéttbýlis og virðist vilja nýta starfsfólk sitt sem best og greiða fyrir það sem minnst. Stefndi hafi lýst því yfir að hann hafi minnsta þörf fyrir vinnuafli yfir hádaginn og því henti það honum að slíta í sundur vinnudag flestra starfsmanna, gera hlé á vinnudeginum. Sérstaklega eigi þetta við um þá félagsmenn stefnanda sem starfi m.a. við undirbúning í eldhúsi, ræstingar og slíkt. Þá hafi stefndi lýst því yfir að þetta fyrirkomulag sé til komið vegna uppbyggingar á hótelinu og muni verða við lýði einnig sumarið 2017. Stefnandi kveður þennan framgangsmáta vera heimildarlausan með öllu og feli í sér brot á kjarasamningi.

Stefndi hafi þannig, án heimildar, skipulagt vinnu starfsmanna eins og Michaelu þannig að þeir vinni jafnan 8 til 9 stundir daglega samanlagt en iðulega með þriggja til fjögurra stunda hléi um miðjan dag eða síðdegis. Þess virðist einungis gætt við skipulagningu vinnunnar að starfsmaður nái lögbundinni, samfelldri lágmarkshvöld að jafnaði, þannig að starfsmaður sem vinni fram undir miðnætti hefji ekki störf fyrir en undir hádegi eða um klukkan 11 næsta dag. Slitruframkvæmd stefnda á vinnudeginum komi einnig í veg fyrir að sá starfsmaður fái greidd yfirvinnulaun, jafnvel þó að hann hafi hafið störf kl. 8 um morguninn og ekki lokið vinnudeginum fyrir en á miðnætti. Hlé um miðjan daginn og fyrrnefnd framkvæmd, að greiða ekki yfirvinnukaup fyrir en að loknum 173,33 stundum í hverjum mánuði, komi í veg fyrir það að mati stefnanda. Sú afstaða sé ótæk enda í ósamræmi við kjarasamningsbundnar skyldur stefnda.

Með þessu móti kveður stefnandi stefnda hafa skipulagt vinnu starfsmanna eins og Michaleu þannig að hann hafi sem allra mestan hag af á kostnað starfsmannanna. Sem dæmi hafi Michaela þannig verið við störf á þeim tímabilum þegar mest hafi verið að gera í veitingasal en ekki þess á milli sama dag. Fyrir þá vinnu hafi henni svo verið greidd dagvinnulaun óháð því hvenær vinnan hafi verið innt af hendi, á tímabili dagvinnu eða yfirvinnu. Að auki hafi henni ekki verið greidd mánaðarlaun eftir atvikum heldur einungis fyrir staðinn tíma, en ekki fyrir reglubundinn vinnudag og eftir atvikum yfirvinnulaun þegar svo hafi borið við.

Stefnandi byggir á því að þetta ráðslag fari í fyrsta lagi gegn ákvæðum kjarasamnings um reglubundinn vinnutíma, en samkvæmt gr. 2.1.2 skuli dagvinna hvers starfsmanns unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrr en kl. 07:00. Skipulag vinnudags með þessum sundurslitna hætti sé ekki í samræmi við það og því beri að líta svo á að vinnudagur starfsmanns í þessum tilvikum hefjist við upphaf hvers dags og ljúki við lok seinni vinnutarnar.

Stefnandi byggir enn fremur á því að vinnufyrirkomulag stefnda verði ekki fellt undir ákvæði kjarasamningsins um vaktavinnu. Um vaktavinnu verði að semja í ráðningarsamningi hverju sinni, sbr. gr. 3.1.3 í kjarasamningi. Sé það ekki gert verði þegar af þeirri ástæðu ekki byggt á því að um vaktavinnu sé að ræða. Þá sé hvergi samið um það fyrirkomulag í kjarasamningi að skipuleggja megi vaktir þannig að starfsmenn vinni tvær vaktir á dag. Þegar 3. kafli kjarasamnings sé skoðaður blasi við að kjarasamningurinn feli ekki sér einskönar þögnult samþykki við slíku. Sú ályktun sé ótæk að þar sem það sé ekki stafað út að þetta ráðslag sé bannað hljóti það að vera leyfilegt. Það eigi við sérstaklega þegar horft sé til efnis kjarasamningsins í heild um fyrirkomulag vinnu og launagreiðslur sem áður hafi verið rakið og þess að afdráttarlaust sé tekið fram í ákvæði 3.1.2 að hver vakt skuli unnin í samfelldri heild. Þar sé lagt til grundvallar að um heildarvinnutíma sé að ræða sem veiti rétt til mánaðarlauna. Í ljósi þeirra ákvæða fái málalíbúnaður stefnda um margra vakta daga ekki staðist.

Stefnandi byggir á því að það sé meginregla á vinnumarkaði að starfsmenn skuli jafnan vinna einn vinnudag á sólarhring eða á degi hverjum. Hugtakið vakt verði að auki að skýra í samræmi við gildandi samning aðila um skipulag vinnutíma frá árinu 1996, sem nái til allra launamanna á samningsviði aðila. Í gr. 2.5 þess samnings sé hugtakið vaktavinna skilgreint sem vinna sem skipt sé niður í mismunandi vinnutímabil/vaktir samkvæmt ákveðnu kerfi þar sem starfsmaður vinni á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt sé í dögum eða vikum, sbr. og 5. tl. 52. gr. vinnuverndarlaganna. Við blasi að vaktir verði ekki taldar í dögum ef fleiri en ein vakt sé unnin á dag. Stefnda sé því óheimilt að skipuleggja vinnu starfsmanna með þeim hætti sem raun beri vitni. Slíkt vinnufyrirkomulag, sem stefndi hafi einhliða og án samnings tekið upp, fái ekki staðist. Sundurslitinn vinnudagur þjóni aðeins hagsmunum stefnda, en taki í engu tillit til starfsmanna, þrátt fyrir að atvinnurekanda sem skipuleggi vinnu eftir ákveðnu mynstri beri að taka tillit til þeirrar meginreglu að aðlaga vinnu að starfsmanninum sérstaklega hvað varðar hlé í vinnutíma, sbr. 12. gr. tilskipunar Evrópusambandsins nr. 93/104 um skipulag vinnutíma.

Þar sem kjarasamningur aðila hafi ekki að geyma ákvæði sem heimili slíkt fyrirkomulag telur stefnandi að stefndi verði að una því að skipuleggja vinnu samfelld. Vilji hann ekki nýta starfskrafta einhvern hluta þess samfellda tímabils geri hann það á eigin kostnað. Það geti stefndi gert enda greiði hann fyrir, en ekki standi á starfsmönnum að vinna starf sitt.

Stefnandi kveðst byggja málsástæður sínar til stuðnings annari dómkröfu sinni á sömu rökum og áður greini. Stefnandi hafi borið því við að skipulag vinnudags starfsmanna hans séu vaktir og ekkert standi því í vegi að unnar séu tvær vaktir á hverjum degi. Þessu sé stefnandi ósammála með þeim rökum sem áður greini og sé til þess vísað. Hafi stefnandi brotið gegn ákvæðum greinar 3.1 í kjarasamningi með þessu ráðslagi.

Stefnandi kveðst byggja málsástæður sínar fyrir þriðju dómkröfu sinni á sömu rökum og áður greini. Stefnandi hafi borið því við að honum sé heimilt að skipuleggja vinnudaginn með þeim hætti að vinna sé innt af hendi á degi hverjum í tvennu lagi. Það ráðslag telur stefnandi vera skýrt brot á meginreglum vinnuréttar um samfelldan vinnudag og fari berum orðum gegn orðalagi greinar 2.1.2 þar sem segi að dagvinna starfsmanns skuli unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum. Sú hafi ekki verið raunin og því hafi stefnandi brotið gegn kjarasamningi aðila.

Stefnandi kveðst byggja málatilbúnað sinn á lögum um stéttarfélag og vinnudeilur, nr. 80/1938, lögum nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, nr. 46/1980, og varðandi málskostnað á lögum nr. 91/1991, um meðferð einkamála. Krafa um virðisaukaskatt á málflutningsþóknun styðjist við lög nr. 50/1988 en stefnandi sé ekki virðisaukaskattskyldur og beri því nauðsyn til að fá dóm fyrir skatti þessum úr hendi stefnda.

Málsástæður og lagarök stefnda

Stefnandi byggir sýknukröfuna á því að greidd laun og vaktafyrirkomulag hjá Hótel Geysi hafi verið samkvæmt kjarasamningi aðila og að hvorki ákvæði kjarasamningsins né laga banni að starfsmenn vinni tvær vaktir sama daginn, svo framarlega sem hver vakt uppfylli þau skilyrði sem sett séu um tímalengd vakta í kjarasamningi. Vísar stefnandi í því efni til kjarasamnings stefnda, Samtaka atvinnulífsins, við stefnanda Starfsgreinasambands Íslands, vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustaða, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi (greiðasölusamningur), sbr. 3. kafla samningsins.

Stefnandi mótmælir því að Hótel Geysir hagi skipulagi vinnu starfsmanna og ráðningarkjörum þeirra með þeim hætti að óljóst sé hvort starfsmenn séu ráðnir til vaktavinnu eða dagvinnu. Það sé algerlega ljóst að starfsmenn, sem ráðnir séu sem þjónar eða aðstoðarmenn í veitingasal, séu ráðnir til vaktavinnu, enda liggi vaktaplan fyrir sem unnið sé eftir. Þetta fyrirkomulag sé kynnt starfsmönnum við ráðningu. Stefnandi vísar til þess að starfsemi, þar sem boðið sé upp á þjónustu alla daga vikunnar, verði ekki rekin án vaktafyrirkomulags. Aðeins þannig sé unnt að tryggja starfsmönnum vaktافرí og vikulegan frídag samkvæmt kjarasamningum og lögum.

Stefnandi tekur fram að sú framkvæmd hafi verið viðhöfð um áratugaskeið hjá ferðaþjónustufyrirtækjum, á hótelum og í veitingarekstri, við flugafgreiðslu og í hópferðastarfsemi að skipuleggja vinnu starfsmanna með þeim hætti að unnar séu tvær vaktir

sama daginn. Í mörgum tilvikum sé þetta nauðsynlegt til þess að hægt sé að bjóða starfsmönnum 100% starfshlutfall. Sér í lagi eigi þetta við á hótélum á landsbyggðinni þar sem annatími sé fyrst á morgnana á morgunverðartíma og síðan aftur seinni hluta dags þegar gestir komi í kvöldmat. Þar sem samið hafi verið við starfsmenn um þessa framkvæmd hafi hún viðgengist athugasemdalaust um árabíl. Nefna megi í þessu sambandi, auk hótela, starfsemi fyrirtækja í hópferðaakstri og starfsemi í fríhöfninni á Keflavíkurflugvelli og í banka á sama stað svo eitthvað sé nefnt. Sú áralanga framkvæmd sem hér um ræði hafi ekki dulist viðkomandi stéttarfélagum eða Starfsgreinasambandi Íslands. Málátlíbúnaður í stefnu þess efnis að fyrirkomulagið sé með öllu óheimilt standist því enga skoðun.

Stefndi tekur fram að það sé engin tilviljun að vaktaákvæði kjarasamnings aðila heimili að vaktir starfsmanna geti verið þriggja til tólf tíma langar. Stuttar vaktir, stubbavaktir, hafi verið unnar um árabíl til að fylla upp í vinnuskyldu starfsmanna fyrir 100% starf. Það sé einfaldlega nauðsynlegt í mörgum tilvikum að starfsmenn vinni tvær vaktir sama dag í því skyni þegar starfsemi liggja niðri á ákveðnum tímum sólarhringsins. Fallist dómurinn á kröfur stefnanda sé í raun verið að grafa undan rekstrarumhverfi fjölmargra ferðaþjónustuaðila og takmarka verulega möguleika starfsmanna til þess að starfa á hótélum og við fleiri ferðaþjónustutengda starfsemi nema sem hlutastarfsmenn. Hér þurfi einnig að hafa í huga að víða á landsbyggðinni þurfi vinnuveitendur í ferðaþjónustu að útvega starfsmönnum húsnæði og gefi augaleið að ef nauðsynlegt sé að fjölga starfsmönnum til að koma til móts við kröfur stefnanda hafi það í för með sér umtalsverðan kostnað við að útvega starfsmönnum húsnæði auk þess að vera óhagstæðara fyrir starfsmenn þar sem þeir þyrftu að greiða sama gjald fyrir húsnæðið hvort sem þeir eru í fullu starfi eða hlutastarfsmenn.

Stefndi bendir á að í kjarasamningum á opinberum markaði hafi lengi verið ákvæði um að heimilt sé að skipa vinnu með þeim hætti að unnar séu tvær vaktir sama dag. Á íslenskum vinnumarkaði sé því til staðar áralöng framkvæmd þess konar fyrirkomulags. Það skjóti skökku við að halda því fram að fyrirkomulagið sé með öllu óheimilt á almenna vinnumarkaðnum. Jafnvel þó að samið sé um ákveðna umbun fyrir starfsmenn á opinbera markaðnum sem vinni eftir fyrirkomulaginu sé ekki hægt að álykta að það sé óheimilt þegar ekki sé greitt sérstaklega fyrir eyður í vinnutíma. Ef fallist yrði á að greiða beri fyrir frítíma milli vakta sé í raun verið að greiða yfirvinnulaun fyrir óunnar stundir og þar af leiðandi að greiða margfalt meira fyrir þann tíma heldur en þegar samið hafi verið sérstaklega um umbun vegna fyrirkomulagsins.

Stefndi vekur athygli á því að árið 2014 hafi verið lögð fram sameiginleg kröfugerð aðildarsamtaka Alþýðusambands Íslands í tengslum við kjarasamningsviðræður við Samtök atvinnulífsins. Þar hafi verið farið fram á að bókað yrði um skilgreiningu á vaktavinnu á þann veg að óheimilt væri að semja um annað en að vaktir væru með samfelldri vinnuskipan á hverjum degi. Þessi krafa hafi ekki náð fram að ganga og ákvæði um vaktavinnu hafi haldist óbreytt í kjarasamningum ASÍ og SA. Í kröfugerð Starfsgreinasambands Íslands í sömu

kjarasamningslotu hafi einnig komið fram krafa um að lokamálsgrein ákvæðis 2.1.2 í greiðasölusamningnum félli niður, en í málsgreininni sé staðfest heimild vinnuveitanda og starfsfólks til þess að semja um annað fyrirkomulag dagvinnutíma. Þessi krafa hafi ekki náð fram að ganga. Því sé ljóst að verkalýðshreyfingin hafi óskað eftir breytingum á kjarasamningsákvæðum sem tengjast álitafni þessa máls án þess að þær hafi náð fram að ganga.

Gerðar eru athugasemdir við einstaka kröfuliði stefnanda í greinargerð stefnda. Um fyrsta kröfuliðinn er á það bent að engin gögn séu lögð fram um vinnufyrirkomulag starfsmanna á Hótel Geysi, annarra en Michaelu Trykarová. Engu að síður sé gerð sú krafa að viðurkennt verði að öllum skuli greidd laun með þeim hætti sem farið sé fram á. Yrði fallist á þessa kröfu eins og hún sé fram sett yrði þar með óheimilt að skipuleggja vinnu með þeim hætti að starfsmaður sé í vinnu frá kl. 8 til 15 og mæti síðan aftur til yfirvinnu að kvöldi. Dæmi séu um að vinna sé skipulögð með þessum hætti og hafi hvergi verið ágreiningur um þá framkvæmd. Ekki sé vísað til ákveðinna kjarasamningsákvæða til stuðnings þessari kröfu um greiðslu launa í skipulögðum frítíma starfsmanna og reyndar ekki til ákveðins kjarasamnings, heldur verði að líta svo á að krafan snúi jafnt að greiðasölusamningi og almennum kjarasamningum.

Af hálfu stefnda er einnig talið að ákvæði greiðasölusamningsins um vaktavinnu gangi í berhögg við þá túlkun sem viðurkenning þessarar kröfu kæmi til með að leiða af sér. Samkvæmt ákvæði kjarasamningsins, sbr. gr. 2.4.2, sé ljóst að heimilt sé að skipuleggja vaktir þannig að einungis átta klukkustundir líði milli vakta þegar um skipulögð vaktaskipti sé að ræða. Þannig gæti starfsmaður, sem væri að skipta af næturvaktalotu yfir á kvöldvaktarlotu, unnið tvær vaktir sama sólarhringinn. Fyrri vaktin væri frá kl. 0.00 til kl. 8.00 og sú seinni frá 16.00 til 24.00. Fallist dómurinn á þessa kröfu stefnanda verði ekki betur séð en að þetta væri óheimilt vinnufyrirkomulag, eða eins og segi í stefnunni: „er óheimilt að skipuleggja vinnudag starfsmanna þannig að vinnudagur sé tvískiptur“. Þessi fullyrðing eigi sér enga stoð í kjarasamningi aðila.

Stefndi telur vandséð að dómkrafan geti verið dómtæk þar sem hún feli í sér svo víðtæka skerðingu á vinnufyrirkomulagi, jafnt þeirra sem vinni vaktavinnu og annarra launamanna sem taki kjör samkvæmt kjarasamningnum. Ekki séu dæmi um að ágreiningur hafi orðið milli aðila um það að heimilt sé að skipuleggja vinnu dagvinnustarfsmanna með þeim hætti að þeir mæti tvisvar til vinnu sama daginn, þó að dagvinna skuli almennt unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum. Starfsmaður geti engu að síður mætt aftur, t.d. að kveldi og unnið yfirvinnu. Enn fremur sé rétt að halda til haga næstsíðustu málsgrein þeirrar greinar kjarasamningsins sem taki til þessa atriðis en þar segi: „Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti en að framan greinir er vinnuveitandi og starfsfólk kemur sér saman um það.“ Í dómkröfunni sé engu að síður haldið fram að með öllu sé óheimilt að skipuleggja vinnudag þannig að hann sé tvískiptur.

Í fyrstu dómkröfunni sé í raun farið fram á að greitt skuli fyrir óunnar stundir, skipulagðan frítíma, með yfirvinnulaunum. Krafa stefnanda sé sú að laun séu greidd án vinnuframlags með vísan til þeirrar meginreglu að vinnudagur skuli vera samfelldur. Það sé meginregla í kjarasamningi SGS og SA að dagvinna skuli vera samfelld. Það þýði ekki að skilyrði sé að vinnudagur sé samfelldur, sbr. dæmi hér að ofan um dagvinnu og yfirvinnu. Stefndi vísar hér einnig til frávika frá þessu, sbr. fyrrgreinda tilvitnun í kjarasamninginn. Hvergi komi þar fram að ekki megi vinna tvær vaktir á hverjum sólarhring. Hver vakt verði hins vegar að vera samfelld.

Stefndi bendir á að um störf sem unnin séu á Hótel Geysi gildi svokallaður greiðasölusamningur SGS og SA. Í vaktavinnukafla samningsins sé ákvæði þess efnis að hver vakt skuli unnin í samfelldri heild og vera að lágmarki þrjár klukkustundir en að hámarki 12 klukkustundir. Hvergi sé talað um vinnudag í þessu sambandi heldur eingöngu um að hver vakt sé unnin í samfelldri heild.

Eins og vikið hafi verið að þá vinni eingöngu starfsmenn í veitingasal á tveimur vöktum sama dag. Sumarið 2016 hafi þetta verið fimm af 59 starfsmönnum hótelsins. Það sé því alrangt að þetta hafi átt við um flesta starfsmenn hótelsins eins og haldið sé fram í umfjöllun um þennan kröfulið í stefnu. Engin gögn séu lögð fram til stuðnings þessari staðhæfingu, og raunar engin gögn um vinnufyrirkomulag annarra starfsmanna en Michaelu.

Stefndi telur að það gangi ekki á neinn hátt gegn kjarasamningsákvæðum þegar vaktavinna sé skipulögð með þeim hætti að unnar séu tvær vaktir sama daginn. Ekkert í vaktavinnukafla samningsins banni slíkt vinnufyrirkomulag. Stefndi mótmælir því að þessi vinnutilhögun sé óheimil. Um það vísar stefndi til dóms Héraðsdóms Austurlands í máli nr. E-64/2013, þar sem talið hafi verið að starfsmaður og vinnuveitandi gætu samið um að unnin væri fleiri en ein vakt daglega. Í kjölfar dómsins hafi ASÍ og SGS gert kröfu um breytingu á kjarasamningi aðila sem miðað hafi að því að takmarka frelsi vinnuveitenda og starfsmanna til að semja um vinnutilhögunina, eins og þegar hafi verið gerð grein fyrir.

Í tilefni af tilvísun stefnanda til kjarasamnings SGS við Bændasamtök Íslands tekur stefndi fram að sá kjarasamningur hafi ekki að geyma nein ákvæði um vaktavinnu. Þar sé eingöngu samið um dagvinnu og yfirvinnu að lokinni dagvinnuskyldu. Stefndi hafi ekki borið fyrir sig ákvæði annarra kjarasamninga enda sé heimilt að skipuleggja tvær vaktir sama daginn á grundvelli greiðasölusamnings SA og SGS. Tímalaun vaktavinnustarfsmanna á Hótel Geysi séu reiknuð út frá vaktaálagi, sbr. 3. kafla kjarasamningsins. Enginn ágreiningur hafi verið um að umsamið vinnufyrirkomulag, þar á meðal vinnufyrirkomulag Michaelu, sé vaktavinna, en ekki dagvinna/yfirvinna samkvæmt 2. kafla.

Stefndi tekur fram að vinnufyrirkomulag þeirra starfsmanna hótelsins sem vinni tvær vaktir sama daginn sé í fullu samræmi við ákvæði kjarasamningsins. Tímalengd vakta sé í samræmi við gr. 3.1.2 þar sem fram komi að vakt skuli ekki vera styttri en þrjár klukkustundir

og ekki lengri en 12 klukkustundir. Vaktaskrá liggi fyrir og hafi starfsfólk haft greiðan aðgang að henni.

Jafnvel þó að vinna starfsmanna sé almennt skipulögð með þeim hætti að unnin sé ein vakt á hverjum degi þýði það ekki að óheimilt sé að skipuleggja vinnuna með þeim hætti sem hér hafi verið gert, þ.e. með tveimur vöktum sama daginn til þess að fylla upp í vinnuskyldu starfsmanns. Á það megi benda að kjarasamningar séu einnig almennt orðaðir með þeim hætti að gert sé ráð fyrir að starfsmenn séu í fullri vinnu og vinni reglubundið, jafnlangan tíma hvern dag. Það þýði ekki að óheimilt sé að skipuleggja vinnu með öðrum hætti.

Í tilefni af annarri dómkröfu áréttar stefndi þá afstöðu sína að vinnufyrirkomulagið á Hótel Geysi sé í fullu samræmi við ákvæði kjarasamnings aðila um vaktavinnu. Ekkert banni að vaktir séu skipulagðar með þeim hætti að unnið sé tvisvar sama daginn ef farið er að öðrum ákvæðum kjarasamningsins um vaktir, s.s. um lengd vakta og vaktskrár.

Í grein 3.1.2 í kjarasamningnum segi um vaktavinnu: „Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst og eigi skemmri en 3 klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild og ber vinnuveitanda greiðsluskylda fyrir allan vaktatímamann nema starfsmaður óski eftir að taka sér frí.“

Ekkert í kafla 3.1 sem fjalli um vaktavinnu banni að vinna sé skipulögð með þeim hætti að unnar séu tvær vaktir sama daginn. Hér bendir stefndi einnig á að í hvíldartímaákvæðum kjarasamningsins sé sérstaklega tekið fram að stytta megi hvíld niður í 8 klst. á skipulögðum vaktaskiptum. Þannig sé heimilt að stytta hvíldina úr 11 klst í 8 klst. t.d. þegar starfsmaður skipti af næturvakt yfir á kvöldvakt, en þá vinni viðkomandi augljóslega tvær vaktir sama sólarhringinn. Að slíkt vinnufyrirkomulag sé með öllu óheimilt standist ekki skoðun, stríði gegn ákvæðum kjarasamninga og fari í bága við þá framkvæmd sem hafi verið á vinnumarkaði um árabil. Jafnvel þó að í öðrum kjarasamningum sé samið um greiðslur vegna eyðu í vinnutíma sé ekki hægt að álykta út frá því að fyrirkomulagið sé óheimilt annars staðar. Ef fallist yrði á kröfur stefnanda sé viðurkennt að greiða skuli margfalt meira fyrir eyður í vinnutíma á almenna markaðnum heldur en á þeim opinbera. Kröfur stefnanda feli í raun í sér að greiða skuli yfirvinnulaun fyrir allar óunnar stundir milli vakta. Þessu sé mótmælt enda engin greiðsluskylda fyrir hendi fyrir óunninn tíma milli vakta. Að öðru leyti vísa stefndu til þeirra röksemda sem hafi komið fram hér að framan.

Í tilefni af þriðju dómkröfu stefnanda bendir stefndi á að starfsmenn á Hótel Geysi séu ráðnir til vaktavinnu samkvæmt 3. kafla kjarasamnings aðila. Þegar af þeim sökum sé því hafnað að Hótel Geysir hafi brotið gegn ákvæði 2.1.2 í kjarasamningi aðila sem fjalli um dagvinnustarfsmenn. Stefndi tekur þó fram að svo virðist sem stefnandi taki einungis mið af fyrri hluta greinar 2.1.2 í samningnum. Í lok ákvæðisins komi fram að heimilt sé að haga dagvinnutíma með öðrum hætti en lýst sé í fyrri hluta ákvæðisins ef vinnuveitandi og starfsfólk komi sér saman um það. Með vísan til þess telur stefndi alveg skýrt að heimilt sé að skipuleggja dagvinnu með þeim hætti að unnið sé tvisvar á dag. Það sé með öllu óljóst á

hvaða grundvelli krafan um að það megi ekki sé reist. Að öðru leyti vísar stefndi til þeirra röksemda sem þegar hafi komið fram.

Um lagarök vísar stefndi til almennra reglna samninga- og vinnuréttar, meginreglunnar um skuldbindingargildi samninga, lögum nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur, lögum nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, og til kjarasamnings Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasöluáætlunar, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi. Stefndi kveður málskostnaðarkröfu sína byggjastá XXI. kafla laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, aðallega 130. gr. og 131. gr. laganna.

Niðurstaða

Mál þetta á undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur.

Ágreiningslaust er að vinnutíma tiltekinna félagsmanna í stefnanda, sem starfa í veitingasal Hótel Geysis, hefur verið hagað á þann veg að þeir inna reglulega af hendi vinnu í tveimur lotum sama sólarhringinn. Af hálfu vinnuveitanda er litið á tímann milli vinnulota sem frítíma og fá starfsmennirnir ekki greidd laun fyrir þann tíma.

Byggt er á því af hálfu stefnda að umræddir starfsmenn vinni vaktavinnu og að ekkert í kjarasamningi aðila hindri að skipuleggja vinnu starfsmanna á þann veg að þeir vinni tvær vaktir á sólarhring. Stefndandi er á öndverðum meiði, enda þurfi kjarasamningur að heimila slíkt fyrirkomulag. Þar sem í kjarasamningi aðila sé engin heimild fyrir þessu vinnufyrirkomulagi telur stefndandi að ganga verði út frá því að vinna starfsmanna sé samfelld yfir daginn þó að vinnuveitandinn afþakki vinnuframlag starfsmannsins hluta vinnudagsins. Lýtur fyrsta dómkrafa stefnanda að þessu álitafni. Í þeirri dómkröfu er nánar tiltekið farið fram á almenna viðurkenningu á því að við útreikning launa félagsmanna stefnanda beri hótelinu að reikna laun frá þeim tíma sem vinnudagurinn hefst og þar til honum lýkur óháð því hvort vinnuhlé sé gert yfir miðjan daginn.

Kjarasamningur aðila vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasöluáætlunar, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi, sem gildir frá 1. maí 2015 til 31. desember 2018, tekur til starfa umræddra starfsmanna. Þar er í 2. kafla fjallað um vinnutíma, sem skiptist í dagvinnu samkvæmt grein 2.1 og yfirvinnu samkvæmt grein 2.2. Í 3. kafla er síðan fjallað um vaktavinnu, sem er fyrir fram ákveðin vinnutilhögun starfsmanna, sbr. grein 3.1.4. Í grein 3.2 er samið um tiltekið álag á þann hluta 40 stunda vinnu að meðaltali á viku sem fellur utan dagvinnutímabils (vaktaálag).

Fyrsti kröfuliður stefnanda lýtur að almennum skilningi á umræddum kjarasamningi, en er ekki bundinn við tiltekið tilvik eða ákveðna tilhögun á vinnu starfsmanna. Því verður að leysa úr kröfunni á almennum grunni án tillits til ágreinings aðila um hvort tilteknir starfsmenn hótelsins vinni vakta- eða dagvinnu.

Greinar 2.1.1 og 2.1.2 í kjarasamningi aðila eru svohljóðandi:

2.1.1 Gegn hinu fasta mánaðarkaupi skal starfsfólk vinna 40 klst. (37 klst. og 5 mín. virkar vinnustundir) á viku hverri, hlutfallslega styttri tíma ef einhver þeirra frídaga sem taldir eru í gr. 2.3.2. – 2.3.2 er í vikunni.

2.1.2 Dagvinnutímabil er frá kl. 08:00 – kl. 17:00 mánudaga til föstudaga. [...] Dagvinna hvers starfsmanns skal unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum og aldrei hefjast fyrir en kl. 07:00. [...] Heimilt er að haga dagvinnutíma með öðrum hætti en að framan greinir, ef vinnuveitandi og starfsfólk kemur sér saman um það.

Í grein 2.2.1 segir um yfirvinnu að hún hefjist þegar umsaminni dagvinnu er lokið, þ.e. „7 klst. og 25 mín. virkum vinnustundum á tímabilinu kl. 07:00 til kl. 17:00, mánudaga – föstudaga eða 40 stundum á viku, sbr. gr. 2.1.1. – 2.1.3.“. Fyrir yfirvinnu og vinnu á samningsbundnum frídögum greiðist yfirvinnukaup samkvæmt grein 1.8 í kjarasamningnum en stórhátíðarkaup fyrir vinnu á stórhátíðardögum.

Eins og rakið hefur verið afmarkar grein 2.1.2 dagvinnutímabil með tilteknum hætti og mælir fyrir um að dagvinnan skuli unnin í einni samfellu yfir daginn. Niðurlag greinarinnar verður ekki skilið á annan veg en að heimilt sé að víkja frá þessari tilhögun, en þó þannig að fyrir alla vinnu sem er umfram 40 stunda vinnuviku beri að greiða með yfirvinnukaupi. Þannig getur vinnuveitandi gert samkomulag við starfsmenn sína m.a. um að dagvinna sé unnin í tveimur lotum sem falli utan hins skilgreinda dagvinnutímabils. Við þær aðstæður er vinnuveitanda rétt að reikna laun starfsmanna á annan veg en stefnandi fer fram á að dómurinn slái föstu í fyrsta kröfulið. Þegar af þeirri ástæðu verður að hafna þeirri kröfu.

Í öðrum kröfulið fer stefnandi fram á viðurkenningu Félagsdóms á því að Hótel Geysir ehf. hafi brotið gegn ákvæði 3.1 í kjarasamningi aðila með því að skipuleggja vinnu starfsmanna þannig að vinnudagurinn er ekki unninn í samfelldri heild. Greinin er í mörgum liðum þar sem fjallað er um vaktavinnu og vaktaskrá. Í grein 3.1.1 er mælt fyrir um almenna heimild til að láta vinna á vöktum alla daga vikunnar. Næsta málsgrein, grein 3.1.2, er svohljóðandi:

Vakt skal eigi vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 3 klst. Hver vakt skal unnin í samfelldri heild og ber vinnuveitandi greiðsluskyldu fyrir vaktatímann, nema starfsmaður óski eftir að taka sér frí.

Stefnandi skírskotar einkum til þessa ákvæðis til stuðnings annarri dómkröfu sinni. Orðalag annars málsliðar greinarinnar einkorðast við að hver vakt skuli unnin í samfelldri heild. Þar er ekki beinlínis kveðið á um að einungis megi vinna eina vakt á sólarhring. Til þess að þetta ákvæði hafi einhverja efnislega þýðingu hlýtur þó að verða að skilja ákvæðið á þann veg að ekki megi skipuleggja vaktavinnu starfsmanna á þann veg að þeir leysi vinnu sína að

jafnaði af hendi á mörgum vöktum á sólarhring. Hvergi er í 3. kafla kjarasamningsins vikið að því að unnt sé að víkja frá þessu samningsákvæði.

Af hálfu stefnda er á því byggt að starfsmenn Hótel Geysis ehf., sem starfa í veitingasal hótelsins, vinni vaktavinnu samkvæmt 3. kafla kjarasamningsins. Fær það ákveðna stoð í gögnum málsins, þó að misbrestur kunni að hafa orðið á því að mæla fyrir um það í ráðningarsamningum við einstaka starfsmenn, eins og áskilið er í grein 3.1.3 í kjarasamningnum. Fyrir liggur að Hótel Geysir ehf. hefur skipulagt vinnu sumra þessara starfsmanna á þann veg að þeir koma til vinnu síðla morguns og vinna fram á miðjan dag og koma að nýju til starfa um kvöldmatarleytið og vinna allt til miðnættis. Hefðbundinn vinnudagur er með þessu slitinn í sundur yfir miðjan daginn þegar verkefni í veitingasal eru með minnsta móti. Af framlögðum gögnum verður ráðið að um reglubundna tilhögun á vinnutíma er að ræða hjá sömu starfsmönnum. Atvik eru því önnur en þegar vaktaskrá gerir ráð fyrir að starfsmaður gangi endrum og eins vaktir sama sólarhringinn, t.d. þegar hann fer á kvöldvakt næst á eftir næturvakt.

Að þessu gættu verður að fallast á með stefnanda að Hótel Geysir ehf. hafi brotið gegn ákvæði 3.1.2 í umræddum kjarasamningi, þar sem áskilið er að hver vakt skuli unnin í samfelldri heild, með því að skipuleggja reglubundnar vaktir sumra starfsmanna þannig að vinnudagurinn er ekki unninn á þann veg sem þar segir. Því ber að fallast á annan kröfulið stefnanda með þeim breytingum sem í dómsorði greinir.

Í þriðja kröfulið er farið fram á að dómurinn viðurkenni að Hótel Geysir ehf. hafi brotið gegn grein 2.1.2 í kjarasamningi aðila með sömu háttsemi og gerð er grein fyrir í öðrum kröfulið. Áður hefur verið vikið að því að heimilt er að semja um aðra tilhögun á dagvinnutíma en almennt er mælt fyrir um í greininni. Getur það m.a. tekið til þeirra fyrirmæla að dagvinna skuli unnin með samfelldri vinnuskipan á degi hverjum.

Þessi kröfuliður skírskotar ekki til ákveðins tilviks. Þvert á móti virðist þar gengið út frá því að brot stefnda felist í því að vinna starfsmanna hótelsins sé almennt skipulögð þannig að dagvinna sé ekki unnin í samfelldri heild. Að því marki sem það getur átt við um starfsmenn hótelsins er ljóst að semja má um aðra tilhögun en þá sem almennt er kveðið á um í grein 2.1.2. Í þessu ljósi er ekki unnt að fallast á þennan kröfulið stefnanda og verður honum því hafnað.

Samkvæmt framansögðu ber að fallast á kröfu stefnanda í öðrum kröfulið á þann hátt sem í dómsorði greinir, en sýkna stefnda að öðru leyti. Þegar jafnframt er litið til þess að stefnandi féll frá einni kröfu eftir að stefndi skilaði greinargerð þykir rétt að fella málskostnað milli aðila niður með vísan til 3. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

D Ó M S O R Ð:

Stefndi, Hótel Geysir ehf., braut gegn grein 3.1.2 í kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustaða, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi, með því að skipuleggja vinnu starfsmanna þannig að vaktir innan sama sólarhrings eru ekki unnar í samfelldri heild.

Stefndu eru að öðru leyti sýknaðir af kröfum stefnanda.

Málskostnaður milli aðila fellur niður.

Arnfríður Einarsdóttir

Ásmundur Helgason Guðni Á. Haraldsson

Valgeir Pálsson Lára V. Júlíusdóttir