

Ár 2016, fimmtudaginn 10. mars, er í Félagsdómi í málinu nr. 25/2015:

Rafiðnaðarsamband Íslands
f.h. Félags íslenskra símamanna
(Dagný Ósk Aradóttir Pind hdl.)
gegn
Samtökum atvinnulífsins
vegna Já hf.
(Kristín Þóra Harðardóttir hdl.)

kveðinn upp svofelldur

d ó m u r:

Mál þetta var dómtekið 20. janúar sl.

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

Stefnandi er: Rafiðnaðarsamband Íslands, Stórhöfða 31, Reykjavík, fyrir hönd Félags íslenskra símamanna, Stórhöfða 31, Reykjavík.

Stefndi er: Samtök atvinnulífsins, Borgartúni 35, Reykjavík vegna Já hf., Álfheimum 74, Reykjavík.

Dómkröfur stefnanda

Dómkröfur stefnanda eru þær að viðurkennt verði að Karitas Sól Jónsdóttir, kt. 040795-2869, hafi átt rétt á þriggja mánaða uppsagnarfresti samkvæmt grein 15.2 í kjarasamningi milli Rafiðnaðarsambands Íslands vegna Félags íslenskra símamanna annars vegar og Já hf. hins vegar við uppsögn 16. júní 2015.

Þá er þess krafist að stefndi verði dæmdur að greiða stefnanda málskostnað að skaðlausu samkvæmt mati réttarins.

Dómkröfur stefnda

Stefndi gerir þær kröfur að hann verði sýknaður af kröfum stefnanda og að stefnanda verði gert að greiða stefnda málskostnað að mati dómsins.

Málavextir

Í stefnu er því lýst að Karitas Sól Jónsdóttir hafi hafið störf hjá Já hf. í apríl 2014 en í framlögðum ráðningarsamningi hennar, dagsettum 26. maí sama ár, er starfstími hennar sagður vera frá 21. maí 2014 til 21. ágúst sama ár. Karitas Sól var ráðin tímabundið í 100% starf. Í stefnu er því lýst að Karitas Sól hafi starfað í hlutastarfi í apríl og maí 2014, í fullu starfi í júní og júlí 2014 og í tæplega 70% starfi í ágúst 2014. Að þeim tíma loknum hafi hún haldið áfram að starfa fyrir Já hf. í hlutastarfi. Á tímabilinu september 2014 til apríl 2015 hafi starfshlutfall hennar verið á bilinu 4%-30%. Í byrjun júní 2015 hafi verið gerður við hana skriflegur ótímabundinn ráðningarsamningur, sem gilt hafi frá 4. maí 2015, en þar hafi verið samið um 100% starfshlutfall. Í umræddum ráðningarsamningi sé hakað við að um endurráðningu sé að ræða. Henni hafi svo verið sagt upp störfum frá 1. júlí 2015 með bréfi, dagsettu 16. júní 2015, en þar sé uppsagnarfrestur sagður vera ein vika og vísað um það til kjarasamnings.

Karitas Sól leitaði í kjölfarið til lögmanns sem ritaði bréf fyrir hennar hönd til Já hf. 16. júlí 2015 og krafðist launa í þrjá mánuði, þ.e. út september sama ár, með vísan til ákvæða greinar 15.2 í kjarasamningi. Þjónustustjóri Já hf. svaraði bréfinu með tölvupósti 21. sama mánaðar þar sem gerð var grein fyrir því að Karitas Sól hefði verið ráðin sem sumarstarfsmaður í apríl 2014 og þá hefði verið gerður við hana tímabundinn ráðningarsamningur til 21. ágúst 2014. Um haustið hefði hún óskað eftir að vera á svonefndum úthringilista ef á þyrfti að halda og hafi það verið samþykkt af fyrirtækinu. Karitas Sól hafi unnið mjög stopult á þessum tíma og einungis örfáar vaktir frá áramótum fram í apríl 2015. Hún hafi síðan verið ráðin í sumarstarf 1. maí 2015 til reynslu með ótímabundnum ráðningarsamningi. Loks var í tölvupóstinum boðað að frekari svör bærust eftir verslunarmannahelgi. Samkvæmt gögnum málsins barst lögmanni Karitasar Sólar tölvupóstur frá þjónustufulltrúanum 13. ágúst 2015 þar sem fram kom að ekki væri talið unnt að líta á endurteknar tímabundnar ráðningar Karitasar Sólar sem samfellt starf. Sú afstaða var staðfest í tölvupósti lögmanns stefnda 27. sama mánaðar.

Í stefnu er því lýst að sá kjarasamningur, sem mál þetta lúti að, sé að stofni til frá 2004 og hafi þá verið milli stefnanda og Símanum hf. en á þeim tíma hafi Já hf. verið hluti af Símanum hf. Eftir að Já hf. hafi verið klofið frá Símanum hf., hafi nafni samningsins verið breytt og heiti nú kjarasamningur Rafiðnaðarsambands Íslands vegna Félags íslenskra símamanna og Já hf.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi byggir kröfu sína um þriggja mánaða uppsagnarfrest á grein 15.2 í kjarasamningi Rafiðnaðarsambands Íslands vegna Félags íslenskra símamanna og Já hf., 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, og 7. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

Þar sem Karitas Sól hafi starfað hjá Já hf. frá apríl 2014, eða í 15 mánuði, eigi ákvæði um þriggja mánaða uppsagnarfrest við um hana, sbr. ákvæði greinar 15.2 í framangreindum kjarasamningi þar sem segi að eftir tólf mánaða starf skuli gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera þrír mánuðir. Ekki skipti máli að hún hafi ekki verið í fullu starfi eða ákveðnu starfshlutfalli allan tímann. Af framlögðum launaseðlum sé ljóst að hún hafi starfað hjá fyrirtækinu allan tímann og hafi starfshlutfallið verið á bilinu 4%-115% en að meðaltali 44%. Stefnandi kveðst einnig byggja á 4. gr. laga nr. 10/2004, um starfsmenn í hlutastörfum, þar sem segi að starfsmenn í hlutastörfum skuli ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir séu ekki í fullu starfi, nema slíkt sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna. Stefnandi kveðst einnig vísa til tilskipunar 97/81/EB sem hafi verið innleidd með lögunum. Rök stefnda um að endurteknar tímabundnar ráðningar skapi ekki sömu réttindi og samfelld ráðning, gangi gegn umræddum lögum og tilskipun.

Stefnandi vísar um lögsögu Félagsdóms í málinu til 2. töluliðar 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, og um aðild til 1. mgr. 45. gr. sömu laga. Viðurkenningarkrafa stefnanda byggist á 2. mgr. 25. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938.

Stefnandi kveðst reisa málskostnaðarkröfu sína á reglum XXI. kafla laga nr. 91/1991, sbr. 65. og 69. gr. laga nr. 80/1938.

Málsástæður og lagarök stefnda

Í greinargerð stefnda er athygli dómsins vakin á því að Alþýðusamband Íslands sé ekki stefnandi máls þessa, svo sem aðildarreglur Félagsdóms mæli fyrir um. Auk þess sé málið ekki höfðað fyrir hönd Karitasar Sólar Jónsdóttur en ekkert umboð frá henni til stefnanda liggja fyrir.

Stefndi byggir sýknukröfu sína á ákvæðum 15. kafla gildandi kjarasamnings um uppsagnarfrest þar sem fram komi að uppsagnarfrestur fyrstu þrjá mánuði ráðningar skuli vera ein vika. Jafnframt byggir stefndi á ákvæðum laga nr. 10/2004, um starfsmenn í hlutastörfum, sem og ákvæðum kjarasamnings um hlutastarfsmenn þar sem hlutastörf séu skilgreind með þeim hætti að fólk skili reglubundinni vinnu og fái þar af leiðandi hlutfallsleg mánaðarlaun. Enn fremur vísar stefndi til kafla 1.2 í heildarkjarasamningnum frá 2005 þar sem sé að finna skýrar reglur um mat á starfsaldri starfsmanna í skilningi kjarasamningsins. Þar komi fram að skilyrði fyrir því að starf hafi áhrif á mat á starfsaldri, sé að um samfellt starf í tvo mánuði í a.m.k. hálfu starfi sé að ræða. Karitas Sól hafi starfað samfellt í innan við tvo mánuði hjá Já hf. þegar henni hafi verið sagt upp störfum og því hafi fyrirtækið staðið að fullu við skuldbindingar sínar samkvæmt kjarasamningnum gagnvart henni.

Sú forsenda stefnanda í stefnu að um ótímabundna samfellda ráðningu Karitasar Sólar hafi verið að ræða frá því í apríl 2014 til uppsagnardags og að hún hafi því verið komin með

eins árs starfsaldur þegar henni hafi verið sagt upp og njóti því þriggja mánaða uppsagnarfrests samræmist ekki viðteknum túlkunum á rétti og skyldu launþega samkvæmt kjarasamningum. Ákvæði kjarasamninga um uppsagnarfrest mæli bæði fyrir um réttindi og skyldur launamanna og ráðning til starfa, hvort sem um er að ræða fullt starf eða hlutastarf, hafi því í för með sér að hvorki starfsmaður né vinnuveitandi geti sagt upp ráðningarsamningi nema með kjarasamningsbundnum uppsagnarfresti. Nokkrar vaktir Karitasar Sólar frá lokum ágúst 2014 til og með apríl 2015 hafi hvorki verið grundvöllur þessa réttar né hafi þær skapað henni skyldu til þess að virða uppsagnarfrest á tímabilinu.

Eftir að tímabundinn ráðningarsamningur Karitasar Sólar hafi runnið út í ágúst 2014, hafi því lokið ávinnslu hennar til starfsaldurstengdra réttinda þar sem engin ráðningarfesta hafi lengur verið fyrir hendi. Ef Karitas Sól hefði á þeim tíma verið hlutastarfsmaður, svo sem virðist vera gengið út frá í stefnu, hefði verið um tilgreinda vinnuskyldu að ræða og á sama hátt hefði Já hf. borið skylda til að tryggja henni þá vinnu. Um það hafi ekki verið að ræða þar sem Karitas Sól hefði ekki verið ráðin sem hlutastarfsmaður á þessu tímabili. Til skýringar vísar stefndi til framlagðs minnisblaðs sem aðilar kjarasamnings undirrituðu í tengslum við kjarasamning hinn 21. febrúar 2014. Þar hafi aðilar sammælt um að fara yfir réttindi starfsmanna, sem sinni tilfallandi starfi, með það fyrir augum að kanna hvort þeir geti sinnt reglubundnu starfi með ákveðnu starfshlutfalli og vinnuskyldu. Því sé ljóst að ekki sé ágreiningur um það milli stefnanda og Já hf. að tilfallandi starfi fylgi ekki vinnuskylda og að ekki sé um að ræða fast ráðningarsamkomulag.

Stefndi vísar til þess að skilgreining laga nr. 10/2004, um starfsmenn í hlutastörfum, sé skýr um það að um reglubundna vinnu þurfi að vera að ræða til að starfsmaður teljist hlutastarfsmaður og falli undir lögin þar sem talað sé um „venjulegan vinnutíma hans á viku“. Þá sé í skýringum með lögunum talað um starfsmann sem „vinnur í viku hverri eða að meðaltali á ráðningartíma...færri vinnustundir en sambærilegur starfsmaður í fullu starfi“.

Einnig megi líta til kjarasamnings aðila þar sem það sé skilgreiningaratriði á hlutastarfsmanni að hann vinni reglubundna vinnu. Þegar svo hátti til skuli starfsmenn njóta sama réttar og starfsmenn í fullu starfi, sbr. kafla 2.6.1 í heildarkjarasamningi frá 2005 þar sem segi:

„Starfsfólk sem ráðið er til starfa hluta úr degi og vinnur reglubundin vinnutíma, skal taka hlutfallsleg mánaðarlaun miðað við mánaðarlaun fastráðins fólks.

Starfsfólk sem vinnur reglubundið hluta úr degi hjá sama vinnuveitanda skal njóta sama rétta um greiðslur fyrir samningsbundna frídaga, veikinda-og slysadaga, starfsaldurshækkunar ofl. og það sem vinnur fullan vinnudag og skulu greiðslur miðaðar við venjulega vinnutíma starfsmanns.

Aðilar eru sammála um að ofangreint ákvæði eigi jafnt við þá sem vinna samfelld hluta úr degi alla vikuna og þá sem vinna reglubundið t.d. einn dag í viku eða hluta af einum degi.“

Þá vísar stefndi til kafla 1.2.1 í kjarasamningnum þar sem segi: „Með starfsaldri er átt við samfelldan starfstíma í a.m.k. hálfu starfi í 2 mánuði eða lengur. Starfsaldur og starfsreynsla í starfshlutfalli frá 33,33% til 50% reiknast að hálfu. Minna starfshlutfall en 33,33% reiknast ekki.“

Af þessum sökum verði að líta á fyrirkomulagið með þeim hætti að hver og ein vakt, sem starfsmenn í þessari stöðu taki, sé í raun tímabundin ráðning en ekki að um samfellda ráðningu sé að ræða, jafnvel þótt starfsmaður taki ef til vill að sér einhverja vinnu í hverjum mánuði um nokkurt skeið. Það sé almennt viðurkennt í vinnurétti að ekki séu nein takmörk fyrir því að ráða starfsmenn tímabundið til starfa, hvort sem um sé að ræða einn og einn dag óreglubundið eða til ákveðins verkefnis.

Þá bendir stefndi á að engar skuldbindingar fylgi því að vera á úthringilista hjá Já hf. og starfsmenn, sem sinni þannig tilfallandi vinnu, hafi ekki uppsagnarfrest. Gagnkvæmur uppsagnarfrestur kjarasamnings hafi því ekki átt við á þeim tíma sem Karitas Sól hafi verið á úthringilista hjá Já hf. Ef Karitas Sól hafnaði vinnu, sem hafi gerst nokkrum sinnum, hafi það enga eftirmála haft, enda hafi engin vinnuskylda verið fyrir hendi. Hefði hún óskað eftir því að vinna ekki lengur fyrir Já hf., hefði hún getað óskað eftir því að vera ekki lengur á úthringilistanum án fyrirvara. Sömuleiðis hefði vinnuveitandinn getað ákveðið að ekki yrði lengur haft samband við hana til að biðja um vinnu, án þess að ákvæði kjarasamnings um uppsagnarfrest gildi. Ekki hafi því verið um að ræða samfellda ráðningu Karitasar Sólar frá apríl 2014 til þess tíma er henni var sagt upp. Stefndi vísar til þess að sjá megi af gögnum málsins að Karitas Sól hafi ekki skilað vinnuframlagi í öllum mánuðum umrædds tímabils og þá hafi störf hennar á þeim tíma jafnframt verið tilfallandi og óregluleg. Falli þau ekki undir skilgreiningu laga eða kjarasamningsins á hlutastörfum. Því síður samræmist þau ákvæðum kjarasamningsins þegar kemur að ávinnslu vegna starfsaldurs.

Um lagarök vísar stefndi til laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, laga nr. 10/2004, um starfsmenn í hlutastörfum, og kjarasamnings Rafiðnaðarsambands Íslands vegna Félags íslenskra símamanna annars vegar og Símans hf. frá 2005 með áorðnum breytingum hins vegar. Málskostnaðarkrafa stefnda byggist á XXI. kafla laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, aðallega 130. og 131. gr.

Niðurstaða

Eins og rakið hefur verið, er í greinargerð stefnda gerð athugasemd við aðild stefnanda að málinu. Í fyrsta lagi er á það bent að Alþýðusamband Íslands sé ekki stefnandi málsins, svo sem aðildarreglur Félagsdóms mæli fyrir um og í öðru lagi sé málið ekki höfðað fyrir hönd þess starfsmanns, sem málið varðar, en ekki liggi fyrir umboð frá henni til stefnanda til reksturs málsins.

Í 1. mgr. 45. gr. 1. nr. 80/1938 kemur fram að sambönd verkalýðsfélaga og atvinnurekendafélaga skuli reka mál fyrir dómnum fyrir hönd meðlima sinna. Aðila er hins

vegar heimilt að höfða sjálfur mál ef samband eða félag neitar að höfða málið en þá skal hann leggja fram sönnun um synjun viðkomandi félags eða sambands fyrir formann Félagsdóms, áður en stefna er gefin út. Um réttaráhrif skorts á aðildarhæfi er ekki fjallað sérstaklega í lögnum en að gættum ákvæðum 69. gr. laganna verður hér að hafa hliðsjón af meðferð einkamála í héraði, svo sem við verður komið. Samkvæmt 2. mgr. 16. gr. laga nr. 91/1991 skulu varnir byggðar á aðildarskorti leiða til sýknu ef fallist er á þær.

Það er mat dómsins að athugasemd stefnda í greinargerð verði ekki skilin þannig að með henni sé krafist sýknu með vísan til aðildarskorts, heldur gefi athugasemdin fremur tilefni til að taka afstöðu til þess, hvort vísa beri málinu frá Félagsdómi þar sem stefnandi njóti ekki aðildarhæfis, sbr. t.d. dóm Félagsdóms í máli nr. 4/2001. Í þessu máli háttar þannig til að fyrir liggur yfirlýsing Alþýðusambands Íslands, dagsett 7. desember 2015, þess efnis að mál þetta sé höfðað með samþykki Alþýðusambands Íslands. Þá er Rafiðnaðarsamband Íslands landssamband stéttarféлага rafiðnaðarmanna og telst því hafa aðildarhæfi samkvæmt fyrirmælum 1. mgr. 45. gr. laga nr. 80/1938. Að þessu virtu og þegar litið er til þess annars vegar að ekki eru aðrir annmarkar á kröfugerð stefnanda sem valdið gætu frávísun og þess hins vegar að Alþýðusamband Íslands hefur veitt samþykki sitt fyrir málshöfðuninni, er það mat dómsins að framangreindar athugasemdir stefnda í greinargerð leiði ekki til frávísunar málsins. Að því er varðar athugasemd í greinargerð stefnda um að málið sé ekki höfðað fyrir hönd þess starfsmanns, sem málið varðar, og að ekki liggi fyrir umboð frá henni til stefnanda til reksturs málsins, verður að líta til þess að í fyrri dómum Félagsdóms hefur verið fallist á að mál séu rekin vegna tiltekinna starfsmanna, þótt þeir séu ekki nafngreindir í aðild til sóknar, sbr. t.d. dómur Félagsdóms í máli nr. 3/2006. Að þessu virtu verður málinu heldur ekki vísað frá dómi af þessum sökum.

Ágreiningur máls þessa lýtur að því, hvort Karitas Sól Jónsdóttir hafi samkvæmt kjarasamningi átt rétt á þriggja mánaða uppsagnarfresti þegar henni var sagt upp störfum hjá Já hf. 16. júní 2015 eða hvort staða hennar hafi verið með þeim hætti að hún hafi einungis átt rétt á einnar viku uppsagnarfresti.

Í kafla 15.0 í kjarasamningi Rafiðnaðarsambands Íslands vegna Félags íslenskra símamanna og Já hf. er að finna ákvæði um ráðningu og uppsagnir. Ákvæði greinar 15.2 hefur verið óbreytt að stofni til frá 2005 en þar segir: „Fyrstu þrjá mánuðina skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera ein vika miðað við vikuskipti næstu níu mánuði skal uppsagnarfrestur vera einn mánuður, en eftir tólf mánaða starf skal gagnkvæmur uppsagnarfrestur vera 3 mánuðir. Starfsmaður getur alltaf sagt upp starfi sínu með þriggja mánaða fyrirvara. Uppsögn skal jafnan vera skrifleg og miðast við vikuskipti eða mánaðamót.“

Við skýringu á samningsákvæði þessu ber að hafa grein 1.2.1 í kjarasamningnum til hliðsjónar að því marki sem það stangast ekki á við fyrirmæli laga. Í þeirri grein er fjallað um starfsaldur og meðal annars tekið fram að uppsagnarfrestur miðist við hann. Þar er tekið fram að með starfsaldri sé átt við samfelldan starfstíma í a.m.k. hálfu starfi í tvo mánuði eða lengur.

Starfsaldur og starfsreynsla í starfshlutfalli frá 33,33% til 50% skuli hins vegar reiknast að hálfu en minna starfshlutfall teljist ekki með. Stefnandi telur samningsákvæði þetta stangast á við fyrirmæli laga nr. 10/2004, um starfsmenn í hlutastörfum. Því beri að virða greinina að vettugi.

Áður er rakið að Karitas Sól var ráðin til starfa í 100% starf hjá Já hf. frá 21. maí til 21. ágúst 2014 með ráðningarsamningi, dagsettum 26. maí sama ár. Þá virðist óumdeilt að eftir að ráðningarsamningurinn rann út, hafi Karitas Sól að eigin ósk verið á svokölluðum úthringilista hjá Já hf. þar til gerður var við hana ótímabundinn ráðningarsamningur 1. maí 2015. Jafnframt hefur stefnandi ekki mótmælt þeirri lýsingu stefnda á starfi Karitasar Sólar á þessu tímabili á þann veg að slíku tilfallandi starfi fylgi ekki vinnuskylda starfsmannsins. Í stefnu er því lýst að á tímabilinu frá september 2014 til apríl 2015 hafi starfshlutfall Karitasar Sólar verið á bilinu 4%-30% sem fær m.a. stoð í framlögðu vinnuyfirliti hennar sem unnið var af lögmanni stefnanda. Verður því lagt til grundvallar að Karitas Sól hafi á framangreindu tímabili, frá september 2014 þar til ótímabundinn ráðningarsamningur var gerður við hana 1. maí 2015, unnið stopula vinnu fyrir Já hf. og að henni hafi á þeim tíma ekki borið skylda til að verða við ósk fyrirtækisins um að vinna þá vinnu heldur hafi hún haft sjálfðæmi um það hverju sinni.

Stefndi byggir á því að ekki verði litið svo á að hið takmarkaða vinnuframlag Karitasar Sólar á framangreindu tímabili hafi getað orðið grundvöllur þess að hún teljist hafa áunnið sér rétt til þriggja mánaða uppsagnarfrests, enda hafi ávinnslu hennar til starfsaldurstengdra réttinda runnið út í ágúst 2014 um leið og tímabundni ráðningarsamningurinn rann út samkvæmt efni sínu. Hún hafi því ekki getað talist vera hlutastarfsmaður í skilningi laga nr. 10/2004, um starfsmenn í hlutastörfum, á þessu tímabili. Í a-lið 3. gr. þeirra laga segir að starfsmaður teljist vera í hlutastarfi ef venjulegur vinnutími hans á viku eða að meðaltali miðað við heilt ár er styttri en sambærilegs starfsmanns í fullu starfi. Síðan er mælt fyrir um það í 4. gr. sömu laga að starfsmenn í hlutastörfum skuli ekki njóta hlutfallsega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir séu ekki í fullu starfi, nema slíkt sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna.

Með lögum nr. 10/2004 var tilskipun nr. 91/81/EB innleidd í íslensk lög. Í 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar er með sama hætti og í 4. gr. laganna mælt fyrir um að starfsmenn í hlutastarfi megi ekki njóta lakari kjara en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi, eingöngu á grundvelli þess að þeir starfa í hlutastarfi, nema slík mismunum sé réttlætt á hlutlægum grundvelli. Í dómum Evrópudómstólsins hefur reynt á túlkun þessa ákvæðis, m.a. í dómi dómstólsins í máli C-313/02, Nicole Wippel gegn Peek & Cloppenburg GmbH & Co. KG þar sem talið var að ef starfsmaður ynni starf eftir þörfum vinnuveitandans hverju sinni og starfsmanninum væri heimilt að neita vinnu þegar honum sýndist, væri ekki um sambærilegar aðstæður að ræða og ætti við um starfsmann í fullu starfi. Með þessum rökum var það niðurstaða dómsins að 4. gr. tilskipunar nr. 97/81/EB verndaði ekki slíkan starfsmann.

Eins og áður er rakið hefur stefnandi ekki mótmælt lýsingu stefnda á því að Karitas Sól hafi, frá því að tímabundinn ráðningarsamningur hennar hjá Já hf. rann út í ágúst 2014 og þar til gerður var við hana ótímabundinn ráðningarsamningur 1. maí 2015, unnið mjög stopula vinnu á grundvelli veru hennar á svokölluðum úthringilista og að á henni hafi þá ekki hvílt skylda til að vinna umbeðna vinnu. Hér að framan er því lýst að samkvæmt a-lið 3. gr. laga nr. 10/2004 telst starfsmaður vera í hlutastarfi ef venjulegur vinnutími hans á viku eða að meðaltali miðað við heilt ár er styttri en sambærilegs starfsmanns í fullu starfi. Að þessu gættu verður að líta svo á að Karitas Sól hafi á umræddu tímabili verið hlutastarfsmaður í skilningi a-liðar 3. gr. laga nr. 10/2004, sbr. 1. tölulið 3. ákvæðis tilskipunar nr. 97/81/EB. Þegar litið er til þess, sem áður er rakið um ráðningarsamband hennar og ráðningarkjör á þessum tíma, verður hins vegar ekki fallist á að það hafi verið sambærilegt ráðningarsambandi starfsmanns í fullu starfi. Staða hennar var því ekki með þeim hætti að hún teldist hafa unnið annað hvort í fullu starfi eða í hlutastarfi í 12 mánuði þegar henni var sagt upp störfum 16. júní 2015. Skýra verður áskilnað um tólf mánaða starf í grein 15.2 á þann veg að þar sé a.m.k. átt við hlutastarf þar sem viðkomandi skuldbindur sig til að vinna tiltekið hlutfall eða tiltekna daga mánaðarins. Þar sem það á ekki við um vinnuframlag Karitasar Sólar frá september 2014 til 1. maí 2015 er á það fallist að hún eigi ekki rétt á þriggja mánaða uppsagnarfresti samkvæmt grein 15.2 í kjarasamningi aðila, svo sem stefnandi byggir viðurkenningarkröfu sína á. Verður stefndi því sýknaður af kröfum stefnanda í máli þessu.

Eftir þessari niðurstöðu þykir rétt að stefnandi greiði stefnda 350.000 krónur í málskostnað.

D ó m s o r ð:

Stefndi, Samtök atvinnulífsins vegna Já hf., skal vera sýkn af kröfum stefnanda, Rafiðnaðarsambands Íslands f.h. Félags íslenskra símamanna, í máli þessu.

Stefnandi greiði stefnda 350.000 krónur í málskostnað.

Arnfríður Einarsdóttir
Ásmundur Helgason Guðni Á. Haraldsson
Valgeir Pálsson Lára V. Júlíusdóttir

Rétt endurrit staðfestir:

Félagsdómi 10. mars 2016