

FÉLAGSDÓMUR

Dómur þriðjudaginn 22. júní 2021

Mál nr. 5/2021:

Alþýðusamband Íslands

fyrir hönd Starfsgreinasambands Íslands

vegna Bárunnar stéttarfélags

(Oddur Ástráðsson lögmaður)

gegn

Samtökum atvinnulífsins

fyrir hönd Sláturfélags Suðurlands svf.

(Guðmundur Heiðar Guðmundsson lögmaður)

Dómur Félagsdóms

Mál þetta var dómtekið 25. maí sl.

Málið dæma Ingibjörg Þorsteinsdóttir, Ásmundur Helgason, Guðni Á. Haraldsson, Karl Ó. Karlsson og Valgeir Pálsson.

Stefnandi er Alþýðusamband Íslands fyrir hönd Starfsgreinasambands Íslands, Guðrúnartúni 1 í Reykjavík vegna Bárunnar stéttarfélags, Austurvegi 56 á Selfossi.

Stefndi er Samtök atvinnulífsins, Borgartúni 35 í Reykjavík fyrir hönd Sláturfélags Suðurlands svf., Fosshálsi 1 í Reykjavík.

Dómkröfur stefnanda

- 1 Stefnandi krefst þess að viðurkennt verði að með áunnum réttindum í skilningi ákvæðis 12.6 í kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins sé átt við öll áunninn réttindi starfsmanna, þar með talið umsamin launakjör og álagsgreiðslur, þegar starfsmenn eru endurráðnir samkvæmt ákvæðinu. Þá krefst stefnandi málskostnaðar úr hendi stefnda auk álags er nemi virðisaukaskatti.

Dómkröfur stefnda

- 2 Stefndi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda og að stefnanda verði gert að greiða sér málskostnað að mati dómsins.

Málavextir

- 3 Helstu málavextir eru óumdeildir. Forsaga málsins er sú að Sláturfélag Suðurlands hefur á liðnum árum ráðið til sín starfsmenn tímabundið yfir sláturtíðina. Hluti þessara starfsmanna hafa komið erlendis frá og hafa ráðið sig til starfa í sláturtíð hjá félaginu í fjöldamörg ár. Síðustu árin hafa um 140 starfsmenn verið ráðnir og þar af um 12 til 18 manns í frystingu. Starfsfólk í frystingu hafði í nokkur ár fengið greitt sérstakt álag á kauptaxta umfram kjarasamningsbundnar greiðslur. Meirihluti starfsmanna hafði aftur á móti ekki fengið slíkt álag en fengið greidda premíu eða álag í samræmi við kjarasamninga.

- 4 Í byrjun sláturtíðar 2019 var haldinn starfsmannafundur hjá Sláturfélagi Suðurlands þar sem starfsmönnum sem ráðnir voru í frystingu í sláturtíð var tilkynnt að félagið hefði tekið þá ákvörðun að breyta álags- og bónusgreiðslum sem starfsmenn höfðu verið með árin áður. Starfsmenn voru upplýstir um að sú ákvörðun hefði verið tekin að álagið sem greitt hafði verið fyrir þá sem unnu við frystingu yrði fellt niður og þess í stað yrði þeim greidd svokölluð premía, í samræmi við gildandi kjarasamninga, eins og öðrum starfsmönnum.
- 5 Starfsmenn voru ósáttir við umræddar breytingar og leituðu til stéttarfélags síns, Bárunnar, og óskuðu eftir álitum þess á því hvort umrædd breyting á kjörum starfsmanna uppfyllti ákvæði kjarasamnings. Báran stéttarfélag gerði athugasemd við breytt greiðslufyrirkomulag og hófust samskipti þess við Sláturfélag Suðurlands með fyrirspurn í tölvupósti 1. október sama ár og í kjölfar þess áttu sér stað nokkur samskipti þeirra í milli. Af þeim samskiptum má ráða að stéttarfélagið og Sláturfélag Suðurlands greindi á um hvort umsamið álag á kauptaxta kjarasamnings vegna þeirra starfsmanna sem unnu við frystingu, sem gilt hafði við ráðningu þeirra árin á undan sláturtíðinni 2019, teldist til áunninna réttinda í skilningi greinar 12.6 í kjarasamningnum og hvort fyrirtækinu bæri skylda til að greiða að lágmarki sömu kjör og starfsmaður var með áður við endurráðningu ári síðar. Lögmaður stéttarfélagsins lýsti því sjónarmiði félagsins að með áunnum réttindum samkvæmt ákvæðinu væri átt við öll starfskjör, þ.e. bæði launaliðinn og önnur kjör. Þannig ætti starfsmaður sem væri endurráðinn innan eins árs skýlausan rétt á að halda sömu starfskjörum og hann naut við fyrri ráðningu og þannig halda a.m.k. sömu launum. Þeim ráðningarkjörum mætti síðan segja upp með þeim uppsagnarfresti sem tiltekinn er í gr. 12.1 í kjarasamningi aðila, svo fremi sem kjör væru ætíð að minnsta kosti svo góð sem kjarasamningur mælir fyrir um. Þessari túlkun á ákvæðinu hefur stefndi mótmælt. Er ágreiningur þessi til úrlausnar í málinu.

Málsástæður og lagarök stefnanda

- 6 Stefnandi vísar til þess að í gr. 12.6.1 í kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands annars vegar og Samtaka atvinnulífsins hins vegar, segi:

Áunnin réttindi starfsmanna skulu haldast við endurráðningu innan eins árs. Á sama hátt skulu áunnin réttindi taka gildi á ný eftir eins mánaðar starf ef endurráðning verður eftir meira en eitt ár, en innan þriggja ára.

Starfsmaður, sem unnið hefur eitt ár eða lengur samfelld hjá sama vinnuveitanda, skal á sama hátt njóta áunninna réttinda á ný eftir þriggja mánaða starf, ef til endurráðningar kemur eftir meira en þriggja ára starfshlé en þó innan fimm ára.

- 7 Stefnandi byggir á því að framangreint ákvæði kjarasamnings sé skýrt um að það taki til allra áunninna réttinda, þar með talið þeirra launakjara sem starfsmenn hafi unnið sér inn eða samið um í fyrri og sömu störfum hjá atvinnurekanda. Með ákvæðinu hafi samningsaðilar kjarasamningsins komist að samkomulagi um að starfsmenn láti ekki af áunnum réttindum þegar hlé sé gert á starfi þeirra í eitt ár eða skemur.

- 8 Stefnandi byggir á því að túlka beri ákvæðið samkvæmt orðanna hljóðan en það mæli einfaldlega fyrir um að séu starfsmenn endurráðnir innan árs hjá sama atvinnurekanda, skuli þeir halda áunnum réttindum. Ákvæðið takmarkist ekki við ein réttindi umfram önnur heldur sé ákvæðið skýrt að því leyti að það taki til allra áunninna réttinda starfsmanna, hvort sem um sé að ræða orlof, uppsagnarfrest, launakjör eða annað. Hafi ákvæðið átt að takmarkast við ákveðin réttindi hefði slíkt átt að koma skýrt fram í kjarasamningnum sjálfum. Engin slík upptalning sé í ákvæðinu og því sé ljóst að það eigi við um öll réttindi. Hafi starfsmenn verið búnir að vinna sér inn ákveðin kjör í formi launagreiðslna og/eða bónusgreiðslna, þá haldi starfsmenn þeim kjörum séu þeir endurráðnir innan eins árs. Öndverðum sjónarmiðum stefnda sé hafnað. Verði fallist á það sjónarmið atvinnurekandans, að starfsmenn séu aðeins ráðnir tímabundið í upphafi hverrar sláturtíðar og ráðningarsambandið gildi einungis þann tíma, sé ljóst að starfsmönnum er ókleift að safna upp réttindum í samræmi við kjarasamninginn og ákvæði 12.6.1 verði þá bersýnilega þýðingarlaust.
- 9 Þá áréttar stefnandi að ákvæði greinarinnar eigi við um störf við sauðfjárslátrun enda ekkert í kjarasamningnum sem bendi til þess að slík störf séu undanþegin ákvæðinu, jafnvel þótt um vertíðarstörf sé að ræða. Þvert á móti sé ákvæðinu einmitt ætlað að tryggja tiltekin réttindi vertíðarstarfsmanna.
- 10 Þessu til viðbótar bendir stefnandi á að störf starfsmanna sem starfa í sauðfjárslátrun séu sérstaks eðlis og því sé ekki um hefðbundna tímabundna ráðningarsamninga að ræða. Starfsmenn sem hafi komið til starfa til Sláturfélags Suðurlands í sláturtíð hafi margir hverjir ráðið sig til starfa í mörg ár hjá fyrirtækinu og hafi ávallt gengið að því vísu að fá að minnsta kosti sömu kjör og árin á undan. Það hafi því komið starfsmönnum á óvart þegar Sláturfélag Suðurlands hafi skyndilega tekið þá ólögmatu og einhliða ákvörðun að breyta því fyrirkomulagi sem hafi verið og skert kjör ákveðinna starfsmanna með því að fella niður álag sem starfsmenn höfðu haft síðustu ár. Með vísan til gr. 12.6.1 í kjarasamningi aðila og með vísan til réttmætra væntinga starfsmanna megí starfsmenn, sem ráðnir eru innan árs hjá sama atvinnurekanda, gera ráð fyrir sömu kjörum og þeir hafi haft hjá atvinnurekanda árin áður vegna fyrri starfa, þar með talið álagsgreiðslur.
- 11 Jafnframt byggir stefnandi á að túlka beri ákvæði 12.6.1 í samræmi við 24. kafla kjarasamnings aðila er fjalli um sauðfjárslátrun. Í grein 24.2.1 segi:
- Við röðun í starfsaldursþrep veitir starf í eina sláturtíð rétt til launa skv. aldursþrepi eftir 1 ár, þrjár sláturtíðir veita rétt til þriggja ára þreps, fimm sláturtíðir veita rétt til fimm ára þreps og sjö sláturtíðir veita rétt til sjö ára þreps. Með sláturtíð er átt við a.m.k. 80% af þeim tíma sem hefðbundin sláturtíð stendur.*
- 12 Þá komi fram í grein 24.10 í kjarasamningi aðila að sé starfsmaður endurráðinn innan eins árs flytji hann með sér þann veikindarétt, sem hann hafi áunnið sér í starfi hjá sama vinnuveitanda, þ.e. lögð séu saman slitin starfstímabil við sauðfjárslátrun við útreikning á veikindarétti. Falli vinna niður hjá einstaklingi í eitt eða tvö tímabil í röð hafi hann

áunnið sér áður áunninn rétt eftir eins mánaðar starf. Aukinn réttur umfram þann sem leiði af vinnu við fjórar sláturtíðir verði virkur eftir tvær vikur í starfi á hverri sláturtíð.

- 13 Að framangreindu virtu telur stefnandi ljóst að vilji samningsaðila hafi verið sá að starfsmenn í sauðfjárslátrun flytji með sér réttindi sem þeir hafa áunnið sér í starfi hjá sama atvinnurekanda, séu þeir endurráðnir innan árs. Samkvæmt ákvæðinu séu þannig lögð saman slitin starfstímabil við sauðfjárslátrun við útreikning á veikindarétti. Stefnandi byggir á því að með vísan til ákvæðis 12.6.1 í kjarasamningnum eigi það sama að gilda um önnur áunnin réttindi, þar með talið launakjör og álagsgreiðslur. Atvinnurekandi geti ekki tekið þá einhliða ákvörðun að skerða kjör starfsmanna sinna, sem ráðnir séu í sama starf hjá sama atvinnurekanda innan árs, í andstöðu við skýrt orðalag greinar 12.6.1 í kjarasamningi aðila. Hyggist atvinnurekandi breyta einhliða ráðningarkjörum starfsmanns, beri honum að tilkynna starfsmanni það með sama hætti og sama fresti og að um uppsögn væri að ræða, þ.m.t. að gæta sömu formreglna og gildi um uppsögn og greina í hverju breytingin sé fólgin. Breytingin taki þá fyrst gildi þegar uppsagnarfrestur sé liðinn. Starfsmenn geti þá tekið ákvörðun hvort þeir gangist við þeim kjörum sem fram komi í nýjum ráðningarsamningi eða ekki. Þá bendir stefnandi í þessu sambandi á að það sé hagur atvinnurekanda að endurráða sama starfsfólk í vinnu enda sé reynsla og þekking starfsmanna mikilvægur hlekkur þegar komi að atvinnustarfsemi. Þegar af þeim sökum eigi starfsmenn ekki að verða af áunnum réttindum, hvort sem um sé að ræða launagreiðslur, bónusgreiðslur, orlofsréttindi eða veikindarétt, þegar þeir eru endurráðnir hjá sama atvinnurekanda innan þess tíma sem ákvæði kjarasamninga kveði á um.

- 14 Með vísan til alls framangreinds telur stefnandi að stefnda sé óheimilt að skerða launakjör starfsmanna sem endurráðnir séu innan árs hjá sama atvinnurekanda þar sem kjörin séu vernduð af gr. 12.6.1 í kjarasamningi aðila.

- 15 Stefnandi kveðst byggja málsókn sína á meginreglum samningaréttar um skuldbindingargildi gerðra samninga. Um lögsögu Félagsdóms kveðst stefnandi vísa 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. Stefnandi kveðst byggja málskostnaðarkröfu sína á 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, og um virðisaukaskatt kveðst stefnandi vísa til laga nr. 50/1988.

Málsástæður og lagarök stefnda

- 16 Stefndi byggir sýknukröfu sína á því að kröfur stefnanda eigi sér hvorki stoð í lögum né kjarasamningi aðila. Ákvæði 12.6 í kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins verði ekki skilið þannig að átt sé við fyrri umsamin yfirborguð launakjör og álagsgreiðslur, þegar starfsmenn séu endurráðnir. Til áunninna réttinda teljist einungis orlof, veikindaréttur, uppsagnarfrestur og önnur kjarasamningsbundin réttindi sem tengjast starfstíma hjá sama atvinnurekanda.
- 17 Stefndi vísar til þess að ákvæði um áunnin réttindi hafi verið í kjarasamningum Samtaka atvinnulífsins svo áratugum skipti hjá öllum aðildarsamböndum Alpýðusambands

Íslands og hafi fram að þessu ekki verið ágreiningur um túlkun þeirra, enda sé texti þeirra skýr. Ákvæði um áunnin réttindi sé að finna í grein 12.6 í kjarasamningi aðila. Þar segi að:

[m]eð áunnum réttindum skv. gr. 12.6 er átt við öll réttindi sem tengjast starfstíma hjá sama atvinnurekanda skv. kjarasamningi þessum m.a. vegna orlofs, veikindaréttar og uppsagnarfrests.

- 18 Áunnin réttindi starfsmanns séu því bundin við kjarasamningsbundin réttindi sem starfsmaður ávinni sér með starfstíma hjá sama atvinnurekanda. Nánar tiltekið séu þau bundin við orlof, veikindarétt, uppsagnarfrest og önnur kjarasamningsbundin réttindi sem tengist starfstíma hjá sama atvinnurekanda. Engin stoð sé í texta kjarasamningsins fyrir þeirri túlkun stefnanda að yfirborganir í ráðningarsamningi, sem gerðar séu umfram lágmarksreglur kjarasamninga, hvort sem séu í formi hærri launa, lengra orlofs, styttri vinnutíma eða lengri uppsagnarfrests, teljist til áunninna réttinda sem bindi samningsfrelsi starfsmanns og atvinnurekanda þegar komi til endurráðningar. Stefnandi slíti grein 12.6.1 úr öllu samhengi við 1. mgr. gr. 12.6 sem afmarki gildissvið áunninna réttinda samkvæmt kjarasamningnum.
- 19 Þá telur stefndi sérstök ákvæði í 24. kafla kjarasamningsins, um innvinnslu orlofs og talningu veikindaréttar starfsfólks í sláturtíð hafi enga þýðingu við túlkun á gr. 12.6 Sláturtíð sé í eðli sínu árstíðabundin, einungis tveir til þrír mánuðir á hverju ári og ákvæðin tryggi starfsfólki í sláturtíð sanngjarna innvinnslu kjarasamningsbundinna réttinda ef það vinni margar sláturtíðir í röð. Ákvæðin hafi ekkert með yfirborganir að gera heldur séu bundin við kjarasamningsbundin réttindi líkt og gr. 12.6 í kjarasamningi aðila.
- 20 Ákvæði kjarasamningsins um áunnin réttindi séu undantekningarákvæði sem aðilar kjarasamnings hafi samið um og veiti tilteknum hópi launamanna betri rétt við ráðningu en öðrum. Aðilar vinnumarkaðarins hafi þannig talið málefnalegt að starfsmaður sem endurráði sig innan þess tímaramma sem kjarasamningur kveði á um eigi að njóta sama uppsagnarfrests, orlofs og veikindaréttar og jafnframt njóta sömu kjarasamningsbundinnar launaröðunar. Áunnin réttindi miðað við starfstíma samkvæmt kjarasamningi eigi það einnig sammerkt að þeim verði ekki sagt upp ólíkt yfirborgunum ráðningarsamninga enda sé um lágmarksréttindi að ræða sem samið hafi verið um í kjarasamningi að eigi að haldast við endurráðningar.
- 21 Stefndi vísar til þess að stefnandi haldi því fram að umsamin yfirborguð launakjör og álög, í þessu tilviki sérstakt yfirborgað álag á kauptaxta, teljist jafnframt til „áunninna réttinda“ en þeim megi samt segja upp eftir endurráðningu. Atvinnurekandi geti því komið sér hjá þeirri vernd sem áunnum réttindum sé ætlað að tryggja. Það er að mati stefnda fjarstæðukennt að aðilar kjarasamnings hafi samið um slíka túlkun og telur ósannað að eigi sér einhverja stoð í framkvæmd. Fjölmörg dæmi séu um starfsfólk sem hafi endurráðið sig til starfa á lægri kjörum. Staða í efnahagslífinu innan einstakra starfsgreina og fyrirtækja geti breyst hratt. Atvinnufrelsi umræddra einstaklinga sætti

mjög veigamiklum takmörkunum ef það mætti einungis endurráða sig á sömu yfirborguðu kjörnum. Möguleikar atvinnuleitanda til að koma sér í vinnu aftur hjá sama atvinnurekanda væru þá skertir verulega. Hagsmunir launamanna ekki síður en atvinnurekanda standi gegn slíkri túlkun. Stefnandi beri alla sönnunarbyrðina fyrir því að túlka beri undantekningarákvæði um áunnin réttindi kjarasamninga rýmra en orðalag þess gefi til kynna. Túlkun stefnanda sé einfaldlega röng, ósönnuð og ekki í samræmi við vilja samningsaðila.

- 22 Þá vísar stefndi til þess að málatilbúnaður stefnanda sé í andstöðu við þann skilning á ákvæðum kjarasamninga, sambærilegum ákvæði 12.6.1 í þeim samningi sem hér sé deilt um, sem fram hafi komið í málflutningi Alþýðusambands Íslands í tengslum við setningu laga nr. 50/2020, um stuðning ríkissjóðs vegna greiðslu hluta launakostnaðar í uppsagnarfresti. Ákvæði 12. gr. þeirra laga hafi verið bætt við frumvarp til laganna í meðförum Alþingis að kröfu Alþýðusambandsins. Ákvæðið tryggi starfsmönnum, við tilgreindar aðstæður, rétt til sömu launakjara og þeir hafi notið fyrir uppsögn. Hafi Alþýðusambandið verið þeirrar skoðunar að ákvæði 12.6.1, eða sambærileg ákvæði annarra kjarasamninga, tryggðu þeim slík kjör sé ljóst að öldungis óþarft hefði verið að kveða sérstaklega á um slík réttindi um ráðningarsamband starfsmanna sem lögin taki til. Umsögn Alþýðusambands Íslands og viðbrögð löggjafans hafi tekið mið af því að ekki hafi verið talið að ákvæði kjarasamninga tryggði þeim slík réttindi, öfugt við það sem stefnandi haldi nú fram í þessu máli. Jafnframt sé málatilbúnaður stefnanda í andstöðu við það sem fram komi nýlegri umfjöllun á vinnuréttarvef sambandsins þar sem segi að með áunnum réttindum sé átt við „launasetningu, veikindarétt, orlof og uppsagnarfrest“.
- 23 Í dómaframkvæmd Hæstaréttar og Félagsdóms hafi verið lagt til grundvallar að aðilar ráðningarsambandsins hafi frjálsta heimild til að semja um að yfirborga ákveðna þætti kjarasamnings umfram aðra, t.d. dagvinnukaup en ekki yfirvinnukaup. Svigrúm einstakra atvinnurekanda og launþega til að semja um laun og önnur starfskjör takmarkist við að þau séu launþegum jafn hagstæð eða betri en kveðið sé á um í kjarasamningi viðkomandi stéttarfélags. Með yfirborgun sé komið út fyrir svið kjarasamnings þar sem ákveðin séu lágmarkskjör í viðkomandi starfsgrein. Atvinnurekendur séu þannig ekki skuldbundnir til að yfirborga yfirvinnu í sama hlutfalli og sé milli dagvinnu og yfirvinnu í kjarasamningi. Vísar stefndi m.a. til dóms Félagsdóms í máli nr. 5/1990, sem og til dóma Hæstaréttar í málum nr. 351 og 352/1999 ásamt 394/2013. Stefndi telur túlkun stefnanda ganga í berhögg við framangreint enda feli hún í sér að atvinnurekandi verði ávallt að semja um hagstæðari kjör en kveðið sé á um í kjarasamningi þegar kemur til endurráðningar starfsmanns. Túlkun stefnanda feli í sér grundvallarbreytingu á eðli kjarasamninga á almennum vinnumarkaði sem hafi hingað til ekki verið túlkaðir þannig að á atvinnurekanda hvíli skylda til áframhaldandi yfirborgunar við endurráðningu. Fyrir nýrri túlkun sinni beri stefnandi alla sönnunarbyrði.
- 24 Stefndi kveðst styðja kröfu um málskostnað við 130. gr. l. nr. 91/1991 um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Niðurstaða

- 25 Mál þetta, sem lýtur að túlkun kjarasamnings, á undir lögsögu Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.
- 26 Aðila greinir á um það hvort réttur til launagreiðslna umfram lágmarkslaun séu hluti af þeim áunnu réttindum sem grein 12.6 í kjarasamningi milli Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands, sem gildir frá 1. apríl 2019 til 1. nóvember 2022, fjallar um. Svo sem rakið er í atvikalýsingu dómsins snýst ágreiningur málsins um þá ákvörðun Sláturfélags Suðurlands að breyta greiðslum tiltekins hóps starfmannna í sláturtíð á þann veg að hætt var að greiða þeim sérstakar álagsgreiðslur vegna vinnu þeirra við frystingu og greiða þeim þess í stað lægri premíu, í samræmi við ákvæði kjarasamnings aðila, eins og öðrum starfsmönnum sem starfa tímabundið hjá stefnda í sláturtíðinni. Óumdeilt er að starfsmenn í frystingu höfðu áður haft hærri greiðslur en sem námu premíunni, sem greidd er á grundvelli greinar 24.2.2 í nefndum kjarasamningi.
- 27 12. kafli kjarasamnings Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands ber heitið „Um uppsagnarfrest og endurráðningu“. Í grein 12.6 er fjallað um áunnin réttindi og þar er mælt sérstaklega fyrir um réttindi þeirra starfsmanna sem eru endurráðnir í störf innan tiltekins tíma. Áunnin réttindi eru skilgreind í 1. mgr. ákvæðisins á þann veg að með áunnum réttindum sé átt við öll réttindi sem tengist starfstíma hjá sama atvinnurekanda samkvæmt kjarasamningnum, m.a. vegna orlofs, veikindaréttar og uppsagnarfrests. Þá er mælt fyrir um það í 1. málslíð greinar 12.6.1 að áunnin réttindi starfsmanns skuli haldast við endurráðningu innan árs, svo sem háttar til í þessu máli. Hvorki orðalag ákvæðisins né ákvæði kaflans í heild eða kjarasamningsins að öðru leyti veita stoð fyrir þeirri staðhæfingu stefnanda að ákvæði þetta beri að túlka á þann veg að ákvæði í ráðningarsamningi starfsmanns um launakjör, umfram kjarasamningsbundin launakjör, skuli vera hluti af þeim réttindum sem teljist áunnin í skilningi greinar 12.6. Er beinlínis tekið fram í 1. mgr. greinarinnar að átt sé við öll réttindi sem tengjast starfstíma hjá sama atvinnurekanda samkvæmt kjarasamningnum. Greiðslur þeirra starfsmanna sem um er deilt eru ekki slíkar greiðslur heldur eru aðilar sammála um að þær hafi verið álagsgreiðslur, umfram lágmarkskjör samkvæmt kjarasamningnum, tengdar tilteknum störfum. Skýring kjarasamningsins samkvæmt orðanna hljóðan styður því ekki túlkun stefnanda.
- 28 Þá hafa engin gögn verið lögð fram sem benda til þess að það hafi, þrátt fyrir orðalag ákvæðisins, verið vilji eða skilningur samningsaðila að túlka bæri umrætt ákvæði með þeim hætti sem stefnandi heldur fram. Þvert á móti verður ekki annað ráðið af afstöðu sem stefnandi lýsti í tengslum við setningu laga nr. 50/2020, sem samþykkt voru á Alþingi þann 29. maí 2020, að skilningur Alþýðusambandsins væri sá að kjarasamningar tryggðu starfsmönnum ekki rétt til áframhaldandi yfirborgana samkvæmt fyrri ráðningarsamningi sem væri umfram lágmarkskjör, án þess að mælt væri fyrir um það með beinum hætti í þeim lögum. Loks verður þessari túlkun stefnanda hvorki fundin stoð í ákvæðum laga né í fordæmum dómstóla.

- 29 Með framangreindum röksemdum verður ekki fallist á málsástæður stefnanda og kröfum hans því hafnað. Með hliðsjón af úrslitum máls og með vísan til 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, sbr. 1. mgr. 65. gr. laga nr. 80/1938, verður stefnanda gert að greiða stefnda málskostnað sem er hæfilega ákveðinn 500.000 krónur.

Dómsorð:

Stefndi, Samtök atvinnulífsins fyrir hönd Sláturfélags Suðurlands svf., er sýkn af kröfum stefnanda, Alþýðusamband Íslands fyrir hönd Starfsgreinasambands Íslands vegna Bárunnar stéttarfélags. Stefnandi greiði stefnda 500.000 krónur í málskostnað.

Ingibjörg Þorsteinsdóttir

Ásmundur Helgason

Guðni Á. Haraldsson

Karl Ó. Karlsson

Valgeir Pálsson