

FÉLAGSDÓMUR

Dómur fimmtudaginn 17. desember 2020.

Mál nr. 8/2020:

Alþýðusamband Íslands,
fyrir hönd Starfsgreinasambands Íslands,
vegna Afls starfsgreinafélags og
Rafiðnaðarsambands Íslands
(*Eva Dís Pálmadóttir lögmaður*)

gegn

Samtökum atvinnulífsins
vegna Alcoa Fjarðaáls sf.
(*Ragnar Árnason lögmaður*)

Dómur Félagsdóms

Mál þetta var dómtekið 27. október 2020.

Málið dæma Arnfríður Einarsdóttir, Kolbrún Benediktsdóttir, Guðni Á. Haraldsson, Ólafur Eiríksson og Karl Ó. Karlsson.

Stefnandi er Alþýðusamband Íslands fyrir hönd Starfsgreinasambands Íslands, Guðrúnartúni 1 í Reykjavík, vegna Afls starfsgreinafélags, Búðareyri 1 á Reyðarfirði og Rafiðnaðarsambands Íslands, Stórhöfða 31 í Reykjavík.

Stefndi er Samtök atvinnulífsins, Borgartúni 35 í Reykjavík vegna Alcoa Fjarðaáls sf., Hrauni 1 á Reyðarfirði.

Dómkröfur stefnanda

- 1 Stefnandi krefst þess að viðurkennt verði að sú framkvæmd Alcoa Fjarðaáls sf., að ákveða að árlegar orlofsvaktir vaktavinnnumanna í fullu starfi sem ganga 8 klukkustunda vaktir, sbr. grein 4.1 í vinnustaðasamningi Alcoa Fjarðaáls sf., Afls starfsgreinafélags og Rafiðnaðarsambands Íslands, sem gildir frá 1. mars 2015 til 29. febrúar 2020, verði 23,10 8 klukkustunda vaktir eftir 0-4 ár í starfi, 24,88 8 klukkustunda vaktir eftir fjögur til sjö ár í starfi og 26,65 8 klukkustunda vaktir eftir meira en sjö ár í starfi, brjóti gegn grein 5.1 í kjarasamningnum.
- 2 Þá krefst stefnandi þess að viðurkennt verði að túlka skuli grein 5.1 í vinnustaðasamningi Alcoa Fjarðaáls sf., Afls starfsgreinafélags og Rafiðnaðarsambands Íslands, sem gildir frá 1. mars 2015 til 29. febrúar 2020, þannig að árlegar orlofsstundir vaktavinnnumanna í fullu starfi hjá Alcoa Fjarðaáli sf., sem ganga vaktir, sbr. grein 4.1 í kjarasamningnum, séu 208 klukkustundir eftir 0-4 ár í starfi, 224 klukkustundir eftir 4-7 ár í starfi og 240 klukkustundir eftir meira en 7 ár í starfi.

- 3 Loks er þess krafist að stefndi verði dæmdur til að greiða stefnanda málskostnað að mati dómsins.

Dómkröfur stefnda

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

Málavextir

- 5 Um kjör starfsmanna stefnda, Alcoa Fjarðaáls sf., fer eftir vinnustaðasamningi /kjarasamningi milli Alcoa Fjarðaáls sf., Afls starfsgreinafélags og Rafiðnaðarsambands Íslands. Nýjasti kjarasamningur þessara aðila var undirritaður 17. júlí 2015 og gildi frá 1. mars sama ár til 29. febrúar 2020. Í stefnu er greint frá því að vinnu samningsaðila við nýjan kjarasamning snemma árs 2020 hafi í mars síðastliðnum verið frestað fram í ágúst sama ár vegna Covid-19 faraldursins.
- 6 Svo sem rakið er í stefnu og er óumdeilt var með gildandi kjarasamningi frá 2015 samið um vinnutímastyttingu vaktavinnnumanna sem tók gildi 1. mars 2016. Fyrir þann tíma var mánaðarleg vinnuskylda vaktavinnufólks 173,33 klukkustundir en eftir breytinguna er hún 154 klukkustundir. Í kjarasamningsviðræðunum voru mánaðarlaun dagvinnufólks hækkuð um 7% en vaktavinnufólks um 4%, sbr. greinar 2.2.1 til 2.2.4 í kjarasamningnum.
- 7 Efni hinna breyttu ákvæða kjarasamningsins um vinnutímastyttingu er nú þannig:

4.1 Vaktir

Hluti starfsmanna Fjarðaáls vinnur á vöktum. Heimilt er að skipuleggja vaktir alla daga vikunnar, allan sólarhringinn, alla daga ársins.

Vakt hjá starfsmönnum í fullu starfi skal ekki vera lengri en 12 klst. og eigi skemmri en 8 klst.

Full vinna vaktavinnnumanna er 36 virkar vinnustundir að meðaltali á viku. Eftir 1. mars 2016 verður vinnuskylda vaktavinnnumanna 32,95 virkar vinnustundir að meðaltali á viku.

4.2 Yfirvinna

Fyrir vinnu umfram 36 virkar vinnustundir að meðaltali í vaktavinnu á viku skal greiða yfirvinnukaup, en eftir 1. mars 2016 skal greiða yfirvinnukaup fyrir vinnu umfram 154 vinnustundir (142,77 virkar vinnustundir) að meðaltali á mánuði.

Sé unnin aukavakt á stórhátíðardegi samkvæmt grein 3.10.2, greiðist stórhátíðarkaup.

4.6 Vetrarfrí vegna vinnu á helgidögum

Vegna vinnu á helgi- og stórhátíðardögum ávinna vaktavinnumenn sér 88 klst. vetrarfrí á dagvinnukaupi ár hvert. Innvinnsla miðast við 1. október til 30. september.

Heimilt er með samkomulagi starfsmanna og Fjarðaáls að greiðsla komi í stað orlofs.

Ákvæði þetta breytist frá og með 1. mars 2016 og verður vetrarfrí huti af styttingu á vinnuskyldu niður í 154 vinnustundir.

- 8 Ágreiningslaust er í málinu að við gerð þessara breytinga ræddu aðilar kjarasamningsins ekki um áhrif þeirra á uppsöfnun og töku orlofs. Þá var ekki sérstaklega bókað um áhrif þeirra á orlof, hvorki við kjarasamningsgerðina né síðar. Ákvæði kjarasamningsins um annars vegar orlofsdaga og hins vegar orlofslaun breyttust ekki og eru svohljóðandi:

5.1 Orlofsdagar

Orlof fastráðinna starfsmanna er sem hér segir:

- Fyrstu 4 árin 26 daga orlof
- Næstu 3 árin 28 daga orlof
- Eftir það 30 daga orlof

Heimilt er að veita orlof umfram 20 daga utan sumarorlofstíma.

Starfsmaður sem öðlast hefur aukinn rétt vegna starfa hjá fyrri atvinnurekanda fær hann að nýju eftir þriggja ára starf hjá Fjarðaáli, enda hafi rétturinn verið sannreyndur.

Umreikna skal orlofsdaga yfir í orlofsstundir og svarar hver orlofsdagur m.v. fullt starf til 8 stunda.

Þegar fastar vaktir hjá vaktavinnuönnum samanstanda af dagvinnu og yfirvinnu, skal aðeins telja þann hluta vaktar sem teljast dagvinnustundir til orlofstöku.

Þeir starfsmenn sem samkvæmt ósk Fjarðaáls fá ekki 20 orlofsdaga á tímabilinu 15. maí til 15. september skulu fá 25% lengingu á það sem vantar á 20 dagana.

5.2. Orlofslaun

Orlofslaun reiknast sem hér segir:

- 11,11% m.v. 26 daga orlof.

- 12,07% m.v. 28 daga orlof.
- 13,04% m.v. 30 daga orlof.

Orlofslaun skulu greidd við upphaf orlofstöku ár hvert vegna liðins orlofsárs. Um orlof fer að öðru leyti eftir ákvæðum laga um orlof nr. 30/1987.

- 9 Frá upptöku nýs vaktakerfis hjá Alcoa Fjarðaáli sf. 1. mars 2016 hefur fyrirtækið hagað útreikningi á orlofi vaktavinnufólks þannig að þeir sem ganga átta klukkustunda vaktir hafa fengið 26, 28 eða 30 daga orlof sem hefur verið reiknað yfir í 206, 224 og 240 orlofsstundir í samræmi við starfsaldur. Úttekt orlofs mun hafa verið óbreytt átta klukkustundir fyrir hverja átta klukkustunda vakt, sem vaktavinnumaður hefði unnið ef hann hefði ekki verið í orlofi, og það hafi ekki breyst við vinnutímastýttinguna 1. mars 2016. Af hálfu stefnda er byggt á því við útreikning á orlofsrétti í hinu nýja vaktakerfi hafi verið gerð þau mistök að orlofsrétturinn hafi ekki verið samræmdur vinnuskilum. Í stað þess að reikna orlofslaun af launagreiðslum til starfsmanna og greiða samhliða orlofstöku hafi stefndi reiknað orlofsinneign starfsmanna í klukkustundum. Þessar stundir hafi verið of margar og ekki í samræmi við áunnin orlofslaun samkvæmt kjarasamningi.
- 10 Í málinu liggur frammi skjal sem mun vera kynningarefni Alcoa Fjarðaáls sf. vegna breytinga á útreikningi orlofs sem stefndi segir eiga rót að rekja til mistaka við þann útreikning á árunum 2016 til 2019. Þar er gerð grein fyrir því að framkvæmd orlofs 2021 verði þannig:

Orlofsdagar		Orlofsvaktir m.v. 154	Fjöldi orlofsvakta	Fjöldi orlofsvakta
		tíma vinnuskyldu	að sumri	utan orlofstímabils
0-4 ár	26	22,1	18	4,1
4-7 ár	28	23,8	18	5,8
eftir 7 ár	30	25,5	18	7,5

- 11 Ágreiningslaust er með aðilum að stefndi hefur boðað að þeir starfsmenn sem gangi 8 stunda vaktir og eigi 26 orlofsdaga muni fá 23,1 orlofsvakt, sem eigi 28 orlofsdaga fái 24,88 orlofsvaktir og að starfsmenn sem eigi 30 orlofsdaga fái 26,65 orlofsvaktir. Tekur breytt kröfugerð stefnanda mið af því. Af hálfu stefnanda er skilningi stefnda mótmælt og byggist málatilbúnaður stefnanda á því að framangreind breyting á útreikningi orlofsdaga sé í andstöðu við skýr fyrirmæli greinar 5.1 í kjarasamningnum, auk þess sem stefndi sé bundinn af fjögurra ára athugasemdalausri framkvæmd sinni við útreikning orlofs.

Málsástæður og lagarök stefnanda

- 12 Stefndandi kveður mál þetta eiga undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.
- 13 Stefndandi vísar til þess að um orlof vaktavinnnumanna fari eftir greinum 5.1 og 5.2 í kjarasamningi. Sá réttur sé víðtækari og hagkvæmari en lágmarksréttindi samkvæmt lögum um orlof nr. 30/1987 en samkvæmt 1. mgr. 2. gr. rýri ákvæði laganna ekki víðtækari og hagkvæmari orlofsrétt samkvæmt öðrum lögum, samningum eða venju.
- 14 Kröfugerð stefnanda byggist á því að það fyrirkomulag, sem útreikningur Alcoa Fjarðaáls sf. á orlofi hafi hingað til byggst á, sé reist á fjögurra ára athugasemdalausri framkvæmd og þar með venju. Engar breytingar hafi verið gerðar á orlofshluta kjarasamningsins samhliða breytingum á ákvæðum hans sem stytta vinnutíma vaktavinnufólks við kjarasamningsgerðina 2015. Orðalag orlofsákvæða kjarasamningsins kveði á um 26, 28 eða 30 daga orlof, allt eftir starfsaldri vaktavinnufólks, og að hver orlofsdagur miðað við fullt starf svari til átta stunda, sbr. grein 5.1 í kjarasamningi. Óumdeilt sé að vaktavinnufólk hafi áunnið sér ákveðinn fjölda orlofsdaga miðað við starfsaldur og jafnframt sé ágreiningslaust að þeir séu í fullu starfi þótt vinnuskylda þeirra hafi verið stytta frá og með 1. mars 2016.
- 15 Stefndandi bendir á að almennt beri að skýra ákvæði kjarasamninga eftir orðanna hljóðan en engin gögn málsins bendi til þess að ætlun samningsaðila hafi verið að breyta fjölda orlofsdaga sem 1. mgr. greinar 5.1 kjarasamningsins tilgreini, það er 26, 28 eða 30. Þá sé þar hvorki að finna fyrirmæli um hvernig beri að umreikna þá yfir í átta orlofsstundir fyrir hvern orlofsdag samkvæmt skýru ákvæði 4. mgr. greinar 5.1 í kjarasamningnum né um fjögurra ára framkvæmd um að nýttar séu átta orlofsstundir fyrir hverja átta klukkustunda vakt svo orlofsdagar samrýmist í raun orlofsvöktum í tilviki vaktavinnufólks sem ganga átta klukkustunda vaktir. Hefði það verið ætlun samningsaðila að breyta rétti vaktavinnnumanna til orlofs samhliða vinnutímastyttingu hefði þeim verið í lófa lagið að breyta orlofsákvæðum kjarasamningsins eða taka það skýrt fram í bókunum, viðaukum við samninginn eða með öðrum hætti. Um það hafi hins vegar ekki verið samið. Túlkun stefnda gangi gegn skýru orðalagi greinar 5.1 í kjarasamningnum og þeirri venju sem skapast hafi. Athugasemdalaus framkvæmd hafi myndast við útreikning orlofsdaga vaktavinnufólks sem sé hluti af kjörum þeirra en ekkert sé komið fram um að hún sé ekki í samræmi við upphaflegan tilgang orlofsákvæðisins. Þeirri venju verði hvorki breytt einhliða né afturvirkta.
- 16 Af hálfu stefnanda er jafnframt vísað til þess að vinnutímastyttingin hafi fengist að hálfu með því að vaktavinnufólk hafi afsalað sér rétti til kjarasamningsbundins vetrarfrís sem hafi ekki haft áhrif á útreikning orlofsdaga. Með þeim rétti sé vinnuár þeirra og dagvinnufólks jafnaður en það síðarnefnda fái frí á 16 lög- og kjarasamningsbundnum frídögum sem að hluta til beri upp á virka daga ár hvert. Hluti vinnutímastyttingarinnar hafi fengist í gegn með kjarasamningnum sem hafi falið í sér að launahækkun vaktavinnufólks hafi numið 4% launahækkun en dagvinnufólk hafi

fengið 7% launahækkun, sbr. grein 2.2, en vinnutími síðarnefnda hópsins hafi ekkert styst.

- 17 Stefnandi bendir jafnframt á að tilvísanir stefnda til annarra kjarasamninga séu ekki sambærilegir þeim samningi sem mál þetta lýtur að. Jafnframt sé ekki unnt að bera saman orlofsrétt annars vegar vaktavinnufólks og hins vegar dagvinnufólks hjá stefnda, enda sé mánaðarleg vinnuskylda þessara tveggja starfsmannahópa misjöfn, jafnvel þótt starfsmenn beggja hópa teljist vera í fullu starfi, og hafi launahækkanir þeirra við síðustu kjarasamningsgerð tekið mið af því.
- 18 Stefnandi kveður síðari kröfulið í stefnu fela í sér að viðurkennt verði að orlof skuli reiknað samkvæmt orðanna hljóðan og venju síðastliðinna fjögurra ára og vera 26, 28 eða 30 dagar fyrir vaktavinnufólk í fullu starfi sem umreikna skuli yfir í orlofsstundir miðað við átta klukkustundir fyrir hvern orlofsdag og vaktavinnufólk eigi því að njóta umkrafinna orlofsstunda árlega.

Málsástæður og lagarök stefnda

- 19 Stefndi byggir sýknukröfu sína á því að kröfugerð stefnanda eigi sér hvorki stoð í kjarasamningi aðila né lögum um orlof nr. 30/1987. Með kröfugerð sinni freisti stefnandi þess að kjarasamningsbinda mistök stefnda við útfærslu kjarasamningsins.
- 20 Stefndi vísar til þess að orlofsréttur sé tvískiptur, annars vegar sé um að ræða rétt til orlofsdaga og hins vegar rétt til orlofslauna. Lágmarksorlof samkvæmt orlofslögum skuli vera tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð þannig að fyrir vinnu heilt orlofsár ávinnist 24 daga orlofsréttur. Markmið orlofs sé að tryggja starfsmönnum hvíld frá störfum í tiltekið tímabil og beri samkvæmt orlofslögum að telja alla virka daga vikunnar sem orlofsdaga. Samkvæmt 1. mgr. 3. gr. laganna teljist sunnudagar og aðrir helgidagar ekki orlofsdagar né heldur fyrstu fimm laugardagar í orlofi. Stefndi bendir jafnframt á að samkvæmt orlofslögum og kjarasamningum sé lengd orlofs óháð því vinnuskipulagi, starfshlutfalli eða hversu marga daga starfsmaður vinni í hverri viku. Starfsmaður sem vinni tvo daga í viku njóti ekki orlofs í 24 vinnudaga, 12 vikur, heldur eigi hann jafnlangt orlof í vikum talið og starfsmaður í fullu starfi. Stefndi telur að krafa stefnanda byggist á þeim grundvallarmisskilningi að starfsmaður, sem vinnur færri daga en fimm í hverri viku, eigi að njóta lengra orlofs í vikum talið en starfsmaður sem vinnur fimm daga vikunnar. Væri sú raunin, ætti dagleg vinnutímastytting starfsmanna sjálfkrafa að leiða til lengingar orlofs.
- 21 Samkvæmt 1. mgr. 7. gr. orlofslaga eigi launþegi, auk orlofsdaga, rétt á orlofslaunum í samræmi við áunninn orlofsrétt á liðnu orlofsári. Því geri lögin ráð fyrir þeirri meginreglu að bein tengsl séu milli orlofslauna og áunnins orlofsréttar.
- 22 Orlofslaun samkvæmt framangreindum lögum séu 10,17% af launum miðað við lágmarksorlof orlofslaga. Hlutfallið af launum, orlofsprósentan, samkvæmt lögnum og kjarasamningum sé reiknað þannig að miðað sé við 260 virka daga á ári (5x52) og sé orlofsprósentan hlutfallið á milli 260 og unninna daga, þannig:

Fullt ár	Orlofsdagar	Unnir dagar	Orlofslaun
260	24	236	10,17% (260/236)
260	26	234	11,11% (260/234)
260	28	232	12,07% (260/232)
260	30	230	13,04% (260/230)

Þessi grundvöllur orlofslaga hafi verið tekinn upp í kjarasamninga á vinnumarkaði.

- 23 Stefndi vísar til þess að með sama hætti og í orlofslögum sé í kjarasamningi aðila kveðið á um rétt til orlofsdaga, sbr. grein 5.1, og rétt til orlofslauna, sbr. grein 5.2. Framsetning orlofsdaga í grein 5.1 í samningnum sé með sama hætti og í almennum kjarasamningum stefnanda við Samtök atvinnulífsins og lögum um orlof þar sem tilgreindur sé dagafjöldi miðað við fullt starf fimm daga vikunnar. Þannig jafngildi 30 daga orlof sex vikum í orlofi. Þar af sé heimilt að veita orlof umfram 20 daga (fjórar vikur) utan sumarorlofstíma.
- 24 Vinnutími dagvinnustarfsmanna stefnda séu 40 klukkustundir á viku og dagvinnustarfsmaður með 30 daga orlof eigi því rétt á sex vikna orlofi. Hvergi komi fram í stefnu að ætlun samningsaðila hafi verið sú, að veita vaktavinnuönnum lengra orlof en dagvinnuönnum en að mati stefnda yrði það bein afleiðing af því að kröfugerð stefnanda næði fram að ganga.
- 25 Samkvæmt grein 5.2 í kjarasamningnum reiknist orlofslaun starfsmanna í samræmi við fjölda orlofsdaga. Þannig reiknist 11,11% orlofslaun eigi starfsmaður rétt á 26 daga orlofi, 12,07% orlofslaun sé orlof 28 dagar og 13,04% orlofslaun sé orlofið 30 dagar. Þetta fyrirkomulag samræmist því sem mælt sé fyrir um í lögum um orlof og almennum kjarasamningum.
- 26 Stefndi bendir á að kröfugerð stefnanda verði ekki skilin með öðrum hætti en svo að hann telji vaktavinnufólk eiga rétt á ólaunuðu orlofi umfram samningsbundið launað orlof. Útreikningur stefnda á orlofstímum sé hins vegar í fullu samræmi við ákvæði kjarasamningsins. Þá vísar stefndi til þess að samkvæmt 5. mgr. 7. gr. orlofslaga reiknist orlofslaun ekki af orlofslaunum. Ef greiða ætti vaktavinnufólki launað orlof í 208 til 240 klukkustundir væri óhjákvæmilegt að greiða orlofslaun ofan á hluta þeirra orlofslauna sem starfsmenn fái greidd í orlofi sínu. Á stefnanda hvíli sönnunarbyrðin um að samið hafi verið um svo veigamikið frávík frá orlofslögum og að upptaka nýs vaktakerfis ein og sér hefði átt að leiða til slíkrar grundvallarbreytingar á orlofsreglum á vinnumarkaði.
- 27 Að mati stefnda staðfesti sú málsástæða stefnanda, að framkvæmd stefnda á árunum 2016 til 2019 hafi skapað venju sem stefnandi geti byggt kröfur sínar á, að í raun hafi hvorki verið samið um þessa framkvæmd né að vaktavinnufólk hafi með nýju vaktakerfi átt rétt á þessum fjölda orlofstíma.

- 28 Stefndi mótmælir því að túlka eigi kjarasamninginn í samræmi við mistök hans við útreikning orlofstíma. Þótt vinnuveitendur geri mistök, sem veiti starfsmönnum kjör umfram kjarasamning, breyti það ekki réttri túlkun á samningnum. Mistökin verði ekki að nýju og breyttu ákvæði í kjarasamningi. Kjarasamningur verði til með samningi en ekki með einhliða framkvæmd annars samningsaðilans. Framkvæmd kjarasamnings geti vissulega gefið til kynna sameiginlegan skilning kjarasamningsaðila ef ákvæði eru óljós. Hins vegar geti röng framkvæmd, sem er í andstöðu við grundvallarreglur orlofsréttar, ekki borið vitni um rétta túlkun samningsákvæðis.
- 29 Þá vísar stefndi til þess að stefnandi staðfesti í stefnu að í þessu máli liggi engin gögn fyrir sem bendi til þess að ætlun samningsaðila hafi verð sú að breyta fjölda orlofsdaga. Samkvæmt eldra vaktakerfi hafi starfsmenn átt að fá orlof í 17,87 til 21 vakt og hafi 21 vakt svarað til 30 orlofsdaga eða sex vikna orlofs. Kröfugerð stefnanda sé í beinni andstöðu við þessa fullyrðingu í stefnu, enda geri hún ráð fyrir að stafs menn skuli eiga rétt til orlofs í allt að 6,77 vikur miðað við 30 daga orlofsrétt.
- 30 Stefndi mótmælir þeim málflutningi stefnanda að niðurfelling vetrarfrís eða minni launahækkun vaktavinnufólks 2016 tengist með einhverjum hætti fjölda orlofsdaga eða orlofsrétti starfsmanna. Bendir stefndi á að vaktabreyting hafi haft í för með sér verulega fækkun vinnutíma vaktavinnufólks, úr 170,33 í 154 klukkustundir á mánuði. Svo sem stefnandi byggji sjálfur á í stefnu hafi vaktavinnufólk afsalað sér 88 klukkustunda vetrarfríi á ári en fengið til viðbótar um það bil átta klukkustunda styttingu á mánuði. Niðurstaðan hafi verið um það bil 84 til 93 klukkustunda fækkun vinnustunda á ári eða sem nemi 10,5 til 11,5 átta klukkustunda vöktum. Þar sem dagvinnufólk hafi enga styttingu fengið á árlegri vinnuskyldu hafi orðið að samkomulagi að það fengi 3% hærri kauphækkun en vaktavinnufólk.
- 31 Um málskostnaðarkröfu sína vísar stefndi til 130. gr. laga nr. 91/1991, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938.

Niðurstaða

- 32 Mál þetta á undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur.
- 33 Samkvæmt 1. gr. laga um orlof nr. 30/1987 eiga allir sem starfa í þjónustu annarra gegn launum, hvort sem þau eru greidd í peningum eða öðrum verðmætum, rétt á orlofi og orlofslaunum samkvæmt reglum laganna. Lögin rýra þó ekki víðtækari eða hagkvæmari orlofsrétt samkvæmt öðrum lögum, samningum eða venju, sbr. 2. gr. sömu laga. Í 1. mgr. 3. gr. er meðal annars mælt fyrir um að orlof skuli vera tveir dagar fyrir hvern unninn mánuð á síðasta orlofsári, sem telst frá 1. maí til 30 apríl, og að sunnudagar og aðrir helgidagar teljist ekki orlofsdagar né heldur fyrstu fimm laugardagar í orlofi. Lágmarksorlof samkvæmt ákvæðinu er þar af leiðandi 24 dagar á ári en þá er miðað við launafólk sem skilar vinnu sinni á virkum dögum. Um

orlofslaun segir síðan í 7. gr. laganna að launþegi eigi rétt til orlofslauna í samræmi við áunninn orlofsrétt á síðasta orlofsári. Um útreikning þeirra segir í 2. mgr. lagagreinarinnar að þau reiknist við hverja launagreiðslu þannig að af heildarlanum reiknist orlofslaunahlutfall viðkomandi starfsmanns að lágmarki 10,17% miðað við lágmarksorlof samkvæmt 3. gr.

- 34 Svo sem óumdeilt er og rakið í málavaxtakafli hér að framan var við gerð nógildandi kjarasamnings aðila frá 2015 samið um styttingu á vinnutíma vaktavinnufólks úr 173,33 klukkustundum í 154 klukkustundir. Mun þessi breyting eiga rætur að rekja til þess að vaktavinnufólk afsalaði sér 88 klukkustundum á ári í vetrarfríi vegna vinnu á helgi- og stórhátíðardögum en fékk um það bil átta klukkustunda vinnutímastyttingu til viðbótar á mánuði. Hins vegar liggur fyrir og er ágreiningslaust í málinu að þegar samið var um þessa vinnutímastyttingu fóru engar viðræður fram milli samningsaðila um áhrif hennar á uppsöfnun og töku orlofs hjá vaktavinnufólki og þá var ekkert sérstaklega bókað um það, hvorki við kjarasamningsgerðina né síðar. Ákvæði kjarasamningsins um annars vegar orlofsdaga og hins vegar orlofslaun tóku heldur engum breytingum við kjarasamningsgerðina.
- 35 Í málinu liggur fyrir og er óumdeilt að frá því að samið var um styttingu á mánaðarlegri vinnuskyldu vaktavinnufólks úr 173,33 klukkustundum í 154 klukkustundir hafi Alcoa Fjarðaál sf. reiknað orlof þess vaktavinnufólks sem vann á átta klukkustunda vöktum þannig að úttekt orlofs væri átta klukkustundir miðað við hverja átta klukkustunda vakt sem unnin var. Þannig var 26 daga orlof reiknað sem 208 orlofsstundir, 28 daga orlof sem 224 orlofsstundir og 30 daga orlof sem 240 orlofsstundir. Þá er óumdeilt að Alcoa Fjarðaál sf. hafi við kjarasamningsviðræður aðila fyrr á þessu ári bent á að þessi útreikningur hafi verið rangur og kynnt breytingar á útreikningi orlofsvakta fyrir starfsmönnum sínum í lok apríl síðastliðinn.
- 36 Í 4. kafla kjarasamningsins er fjallað um vaktavinnu en þar segir í grein 4.1 að vakt hjá starfsmönnum í fullu starfi skuli ekki vera lengri en 12 klukkustundir og ekki skemmri en átta klukkustundir. Þá er þar tilgreint að full vinna vaktavinnumannna sé 36 virkar vinnustundir að meðaltali á viku. Hins vegar er þar ekki að finna sérstök ákvæði um orlof og orlofslaun vaktavinnufólks.
- 37 Efni greinar 5.1 í kjarasamningi aðila er rakið hér að framan í kafla um málavexti. Í greininni er sérstaklega tilgreint að orlof fastráðinna starfsmanna sé 26 dagar fyrstu fjögur ár þeirra í starfi, 28 dagar næstu þrjú árin en eftir það nemi orlof 30 dögum. Ekki er í greininni gerður munur á dagafjölda orlofs eftir því hvort um er að ræða starfsfólk í dagvinnu eða vaktavinnufólk, heldur í ákvæðinu tekið fram að það eigi við um fastráðna starfsmenn. Útreikningur orlofslauna er settur fram í grein 5.2 í samningnum í samræmi við fjölda orlofsdaga samkvæmt grein 5.1 þannig að þau reiknist 11,11% ef starfsmaður á 26 daga orlof, 12,07% ef starfsmaður á 28 daga orlof en 13,04% eigi starfsmaður rétt á 30 daga orlofi.

- 38 Samkvæmt framangreindu hefur í kjarasamningi aðila verið samið um ríkari rétt en mælt er fyrir í orlofslögum sem ljóst er af því sem fram er komið um að samkvæmt grein 5.1 í kjarasamningnum eigi starfsfólk Alcoa Fjarðaáls rétt á 26 til 30 daga orlofi á ári miðað við starfsaldur en samkvæmt orlofslögum nemur lágmarksorlof 24 dögum á ári. Útreikningur orlofsprósentu samkvæmt framangreindu fæst með því að reikna, miðað við heilt ár, hlutfallið milli unninna vikna annars vegar og heildarvikufjölda hins vegar, það er með því að deila fjölda vinnuvikna í 52 vikur. Starfsmaður sem á 26 daga orlof eða 5,2 orlofsvikur skilar 46,8 vinnuvikum á ári (52-5,2) og reiknast orlofsprósentan þannig 11,11%. Þegar árlegir orlofsdagar eru 28 eða 5,6 orlofsvikur, verða vinnuvikur ársins 46,4 (52-5,6) og orlofsprósentan þannig 12,07%, en við 30 orlofsdaga sem jafngilda 6 orlofsvikum eru vinnuvikur ársins 46 (52-6,0) og orlofsprósentan 13,04%. Í samræmi við ákvæði orlofslaga og samkvæmt kjarasamningi aðila er að mati dómsins þannig gengið út frá því að orlofsdagar geti flestir orðið 30, eða 6 vikur, miðað við starfsfólk sem skilar vinnuframlagi sínu virka daga vikunnar.
- 39 Með hliðsjón af því sem rakið hefur verið er það mat dómsins að til þess að ákvarða orlofsrétt vaktavinnufólks samkvæmt kjarasamningi aðila þurfi að ákvarða hversu margar orlofsvaktir viðkomandi starfsmaður eigi í orlof miðað við það vaktafyrirkomulag sem unnið er eftir og þann dagafjölda sem viðkomandi telst eiga í orlofsrétt, þannig að heildar orlofsréttur vaktavinnustarfsfólks og dagvinnustarfsfólks verði sá sami í vikum talið. Stefndi hefur í málinu lagt fram töflur sem sýna vaktayfirlit vaktavinnufólks sem vinnur annars vegar á 12 tíma vöktum sem og hins vegar á 8 tíma vöktum sem hann byggir málatilbúnað sinn á. Af hálfu stefnanda hafa ekki verið gerðar efnislegar athugasemdir við skjölin og þá hefur hann heldur ekki lagt fram gögn sem sýna fram á að vaktafyrirkomulagið sé með öðrum hætti en þar kemur fram. Verða þau því lögð til grundvallar við úrlausn málsins.
- 40 Miðað við töflu á dómskjali 12, sem ber yfirskriftina „12 Tíma vaktakerfi 170 tómar að jafnaði +12 YV“ gengur vaktakerfið yfir á fjórum vikum og á þeim tíma eru unnar 14 vaktir eða að meðaltali 3,5 vaktir á viku. Að því gættu að 30 daga orlofsréttur er jafngildi sex vikna orlofi reiknast orlofsvaktir starfsfólks með 30 daga orlofsrétt þannig: $3,5 \text{ vaktir} \times 6 \text{ vikur} = 21 \text{ orlofsvakt}$. Þegar 21 orlofsvakt er mátuð við vaktayfirlitið á framangreindu dómskjali er ljóst að orlofið nemur sex vikum.
- 41 Kröfugerð stefnanda gengur meðal annars út frá því að vaktavinnufólk sem vinnur 8 tíma vaktir og starfað hefur í meira en 7 ár eigi rétt á 30 orlofsdögum/orlofsvöktum. Tafla á dómskjali 13 ber yfirskriftina „8 Tíma vaktakerfi 154 tímar að jafnaði á mánuði með 1 bætivakt“. Þegar forsendur stefnanda um 30 daga orlofsrétt eru mátaðar við vaktafyrirkomulagið verður ekki annað séð en að orlofið nemi þá sjö vikum en ekki sex. Af hálfu stefnda er hins vegar gert ráð fyrir því að starfsfólk sem gengur 8 tíma vaktir og sem á í fyrsta lagi 26 daga/5,2 vikna orlofsrétt skuli fá 23,1 orlofsvakt, sem á í öðru lagi 28 daga/5,6 vikna orlofsrétt skuli fá 24,88 orlofsvaktir og sem á í

þriðja lagi 30 daga/6 vikna orlofsrétt skuli fá 26,65 orlofsvaktir. Þegar litið er til kröfugerðar stefnanda og þess sem áður er rakið um fyrirmæli greina 5.1 og 5.2 í kjarasamningi aðila um að miða orlofsrétt fastráðins starfsfólks við 26, 28 og 30 daga orlof verður ekki annað séð en að hið breytta fyrirkomulag á útreikningi orlofs, sem stefndi hefur boðað og kynnt starfsfólki sínu að eigi að taka gildi á næsta ári, tryggi vaktavinnufólki á 8 tíma vöktum að minnsta kosti lágmarksorlofsrétt samkvæmt kjarasamningnum, þ.e. eftir atvikum 5,2 vikna, 5,6 vikna eða 6 vikna orlof. Ekkert er komið fram um að samið hafi verið um að vaktavinnufólk á 8 tíma vöktum eigi að njóta rýmri orlofsréttar en vaktavinnufólk á 12 tíma vöktum né heldur að vilji aðila hafi staðið til þess. Að öllu framangreindu virtu verður ekki fallist á það með stefnanda að hið nýja fyrirkomulag á útreikningi orlofsvakta vaktavinnufólks sem gengur 8 tíma vaktir brjóti gegn ákvæðum greinar 5.1 í kjarasamningnum. Með sömu rökum og að framan greinir er heldur ekki unnt að fallast á að túlka beri ákvæði greinar 5.1 þannig að þeir starfsmenn eigi rétt á þeim fjölda orlofsstunda í samræmi við starfsaldur sem tiltekinn er í síðari kröfuflið hans í stefnu.

- 42 Kemur þá til skoðunar sú málsástæða stefnanda að með athugasemdalausri framkvæmd stefnda á útreikningi orlofsréttar vaktavinnufólks um fjögurra ára skeið frá 2016 til 2019 hafi skapast venja sem stefndi sé bundinn af. Sú framkvæmd sé hluti af kjörum þessara starfsmanna og henni verði ekki breytt einhliða af stefnda heldur einungis samkomulagi aðila kjarasamningsins. Af hálfu stefnda er því mótmælt að venja hafi skapast um framkvæmd sem byggist á mistökum við orlofsútreikning sem jafnframt sé bæði í andstöðu við kjarasamning og grundvallarreglur orlofsréttar.
- 43 Venja getur ráðið miklu um túlkun kjarasamninga. Í dómaframkvæmd hefur verið talið að til þess að framkvæmd teljist hafa skapað venju, verði hún að vera föst í sessi og þá þurfi efni hennar að vera skýrt og ótvírætt. Sá, sem ber fyrir sig venju, ber sönnunarbyrðina fyrir því að venja hafi myndast. Óumdeilt er að stefndi telur útreikning sinn á orlofsréttindum vaktavinnufólks frá 2016 til 2019 hafa byggst á mistökum hans sem hann hafi boðað leiðréttingu á um leið og honum urðu mistökin ljós við kjarasamningsviðræður aðila fyrr á þessu ári. Ágreiningslaust er að hvorki var við samningaviðræður aðila um fyrrgreinda vinnutímastyttingu á árinu 2016 né síðar rætt eða bókað um áhrif hennar á uppsöfnun og töku orlofs hjá vaktavinnufólki. Hér að framan er komist að þeirri niðurstöðu að breyttur orlofsútreikningur stefnda, sem kynntur var nú á vormánuðum, rúmist innan ákvæða bæði kjarasamnings aðila og orlofslaga en báðar dómkröfur stefnanda eru reistar á fyrri útreikningi stefnda. Við slíkar aðstæður verður að gera nokkuð strangar kröfur til myndunar venju sama efnis og fyrri orlofsútreikningur stefnda felur í sér, enda er þá ekki hægt að halda því fram að um sé að ræða venju til skýringar og fyllingar á kjarasamningsákvæði. Að þessu athuguðu og að öllu framangreindu virtu verður ekki talið að stefnandi hafi sýnt fram á að venja hafi skapast í þessa veru og er því ekki unnt að fallast á dómkröfur stefnanda á þeim grundvelli.

- 44 Með vísan til alls þess sem að framan er rakið er það niðurstaða Félagsdóms að hafna beri stefnukröfum. Verður stefndi því sýknaður af öllum kröfum stefnanda í máli þessu.
- 45 Eftir þessum úrslitum og með vísan til 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, verður stefnanda gert að greiða stefnda málskostnað sem þykir hæfilega ákveðinn 500.000 krónur.
- 46 Uppkvaðning dómsins hefur dregist vegna anna dómsforseta. Við dómsuppsögu var gætt ákvæða 1. mgr. 115. gr. laga nr. 91/1991.

Dómsorð:

Stefndi, Samtök atvinnulífsins vegna Alcoa Fjarðaáls sf., er sýkn af kröfum stefnanda, Alþýðusambands Íslands fyrir hönd Starfsgreinasambands Íslands vegna Afls starfsgreinafélags og Rafiðnaðarsambands Íslands, í máli þessu.

Stefnandi greiði stefnda 500.000 krónur í málskostnað.

Arnfríður Einarasdóttir

Kolbrún Benediktsdóttir

Guðni Á. Haraldsson

Ólafur Eiríksson

Karl Ó. Karlsson