

FÉLAGSDÓMUR

Dómur fimmtudaginn 17. desember 2020.

Mál nr. 11/2020:

**Alþýðusamband Íslands,
fyrir hönd Starfsgreinasambands Íslands,
vegna Verkalýðsfélags Snæfellinga**

(Hulda Rós Rúriksdóttir lögmaður)

gegn

**Samtökum atvinnulífsins,
fyrir hönd Íslandshótela ehf.**

(Guðmundur Heiðar Guðmundsson lögmaður)

Dómur Félagsdóms

Mál þetta var dómtekið 24. nóvember sl.

Málið dæma Arnfríður Einarsdóttir, Ásmundur Helgason, Guðni Á. Haraldsson, Karl Ó. Karlsson og Valgeir Pálsson.

Stefnandi er Alþýðusamband Íslands, Guðrúnartúni 1 í Reykjavík, vegna Verkalýðsfélags Snæfellinga, Ólafsbraut 19 í Ólafsvík.

Stefndi er Samtök atvinnulífsins, Borgartúni 35 í Reykjavík, fyrir hönd Íslandshótela ehf., Sigtúni 28 í Reykjavík.

Dómkröfur stefnanda

- 1 Stefnandi krefst þess að viðurkennt verði með dómi að stefndi hafi brotið gegn ákvæði 9.1.1 í kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustaða, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi með því að vanreikna veikindarétt Mörtu Aleksöndru Olerczuk, kt. [...], félagsmanns í Verkalýðsfélagi Snæfellinga, í nóvember 2019 til janúar 2020.
- 2 Stefnandi krefst enn fremur að stefndi greiði sér málskostnað að skaðlausu að teknu tilliti til virðisaukaskatts.

Dómkröfur stefnda

- 3 Stefnandi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda auk málskostnaðar.

Málavextir

- 4 Stefnandi Íslandshótel ehf. réð Mörtu Aleksöndru Olerczuk til starfa sem móttökustjóra í gestamóttöku Fosshótela í Stykkishólmi í apríl 2019, en Marta er félagsmaður í Verkalýðsfélagi Snæfellinga, sem á aðild að stefnanda Starfsgreinasambandi Íslands. Samkomulag varð um að starfsmaðurinn ynni fullt starf á 12 tíma vöktum samkvæmt vaktakerfi sem kallað er 2-2-3.

- 5 Starfsmaðurinn tilkynnti um veikindaforföll í nóvember 2019. Hún mun hafa verið frá vinnu vegna veikinda dagana 16. til 28. nóvember 2019 og 7. til 19. janúar 2020. Af þeim sökum kom hún ekki til vinnu dagana 16., 17., 20., 21., 25. og 26. nóvember 2019 og 7., 10., 11., 12., 15. og 16. janúar 2020, en þá daga átti hún að taka vaktir. Ekki er ágreiningur um að hún hafi aldrei áður verið frá störfum á hótelinu vegna veikinda. Starfsmaðurinn sagði upp ráðningarsamningi sínum með uppsögn 26. janúar 2020.
- 6 Í febrúar 2020 leitaði starfsmaðurinn til stéttarfélags síns vegna uppgjörs á launum og ávinnslu veikindaréttinda. Af gögnum málsins má ráða að í bréfaskiptum formanns stéttarfélagsins við vinnuveitandann hafi komið upp ágreiningur um það hvort starfsmaðurinn hefði nýtt veikindarétt sinn að fullu með því að vera frá vinnu framangreindar 12 vaktir en enginn ágreiningur er um að hún hafi fengið greitt fyrir þá daga. Í því efni var af hálfu vinnuveitandans meðal annars vísað til þeirrar túlkunar, sem komi fram á vef stefnda Samtaka atvinnulífsins, að við talningu veikindadaga skuli ekki líta til vinnudaga heldur almanaksdaga. Samkvæmt því hafi veikindadagar starfsmannsins í raun verið 21 dagur og því ætti hún ekki meiri rétt. Þessari túlkun var mótmælt af hálfu stéttarfélagsins og því haldið fram að við talningu veikindadaga bæri einungis að telja þá daga sem viðkomandi starfsmaður hefði átt að vera að vinna. Því ætti hún enn inni veikindarétt sem í bréfi stéttarfélagsins var talið að næmi að minnsta kosti sex dögum.
- 7 Með bréfi stéttarfélagsins 12. febrúar 2020 var krafist leiðréttingar á veikindarétti starfsmannsins. Vinnuveitandinn vísaði erindinu til Samtaka atvinnulífsins. Samtökin svöruðu bréfinu 18. sama mánaðar. Þar var túlkun stéttarfélagsins mótmælt og meðal annars vísað til þess að ef hún yrði lögð til grundvallar leiddi það til þess að starfsmaður, sem ynni vaktavinnu eins og hér um ræðir, öðlaðist meiri veikindarétt á fyrsta starfsári en hann fengi eftir eins árs starf, eins og nánar var útskýrt í bréfinu. Um þann starfsmann sem málið lýtur að kom fram að hún hefði áunnið sér rétt til veikindalauna í um það bil 16 daga sem svaraði til 73,8% af einum mánuði er hún hafi orðið veik í byrjun janúar 2020. Þar sem meðalfjöldi vakta í vaktakerfinu væru 15,21 vakt á mánuði þá hefði hún átt rétt til að halda launum í 11,22 vaktir. Þar sem hún hefði fengið 12 vaktir greiddar ætti hún ekki frekari kröfu á hendur vinnuveitanda sínum um laun í veikindum. (8)
- 8 Með bréfi stéttarfélagsins 27. febrúar 2020 var krafa um leiðréttingu til handa starfsmanninum áréttuð og boðað að rétti hennar samkvæmt kjarasamningi yrði fylgt eftir. Mál þetta var því næst höfðað 25. ágúst 2020.

Málsástæður og lagarök stefnanda

- 9 Stefnandi byggir á því að við nýtingu veikindaréttar starfsmanns samkvæmt kjarasamningi eigi að telja þá daga sem starfsmaður hefði átt að vera við störf. Með öðrum orðum verði frídagar ekki dregnir frá veikindarétti starfsmanns jafnvel þótt hann sé frá vegna veikinda á virkum dögum sitt hvorum megin við frídaga. Þessi túlkun byggi á því sjónarmiði að starfsmaður skuli vera eins settur í veikindaleyfi og hefði hann mætt til vinnu. Starfsmaður þurfi ekki að taka út veikindaleyfi á frívöktum, enda eigi vinnuveitandi þá ekkert tilkall til vinnuframlags hans. Tilgangur með veikindarétti starfsmanna í íslenskum vinnurétti sé skýr, rétturinn komi til úttektar þegar starfsmenn eigi annars að vera við vinnu. Það komi ekki vinnuveitanda við hvað starfsmaður geri á frídögum sínum. Starfsmaður þurfi ekki að framvísa veikindavottorði þegar hann sé frá störfum um helgar.
- 10 Stefnandi kveður þetta sjónarmið vera eðlilegt. Á þessu sé meðal annars byggt í ákvæði 1.10.2 í kjarasamningi aðila, þar sem segir að samfelld eins mánaðar vinna miði við að unnin hafi verið full dagvinna/vaktavinna í einn mánuð, enda jafngildi fjarvist vegna veikinda, slysa, orlofs, verkfalls eða verkbanns fullri vinnu. Hins vegar hafi fulltrúi vinnuveitanda mótmælt þessu sjónarmiði.
- 11 Stefnandi byggir í öðru lagi á því að ákvæði kjarasamnings séu skýr um að ávinnsla veikindaréttar á fyrsta starfsári skuli miða við dagafjölda en ekki fjölda vinnustunda. Samkvæmt ákvæði 9.1.1 í kjarasamningi aðila frá 2019, sem gildi til 1. nóvember 2022, skuli verkafólk halda staðgengilslaunum í slysa- og veikindaforföllum í tvo daga fyrir hvern unninn mánuð á fyrsta starfsári. Ákvæðið sé skýrt um að miða skuli við daga í veikindaforföllum en ekki klukkustundir. Þannig sé ekki gerður greinarmunur á þeim sem vinni hefðbundinn átta stunda vinnudag eða standi lengri vaktir í senn, veikindaréttur hvors um sig samkvæmt ákvæði 9.1.1 í kjarasamningi miði við daga í veikindaforföllum. Með vísan til þessa mótmælis stefnandi alfarið þeim rökum sem fram komi í bréfi stefnda 18. febrúar 2020.
- 12 Stefnandi kveður málið fjalla um túlkun ákvæðis 9.1.1 í kjarasamningi aðila og málið eigi því undir Félagsdóm á grundvelli 2. töluliðs 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur. Um lagarök vísar stefnandi til framangreinds kjarasamnings og ákvæðis laga nr. 80/1938. Þá styðjist krafa stefnanda um málskostnað við 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála, sbr. 65. gr. laga nr. 80/1938.

Málsástæður og lagarök stefnda

- 13 Stefndi kveður ágreining aðila lúta að því hvernig túlka eigi ákvæði um veikindarétt starfsfólks á fyrsta starfsári í kjarasamningi aðila sem skili af sér vinnu á færri en fimm dögum að jafnaði á viku. Nái ágreiningurinn bæði til starfsfólks sem vinni á vöktum og í hlutastarfi sem svo er ástatt um. Stefndi kveðst ekki geta fallist á þá túlkun stefnanda að veikindaréttur á fyrsta starfsári miðist við greiðsludaga en ekki almanaksdaga og að greiðsludaga þessa hóps eigi að telja þannig að hann fái greidda jafnmarga veikindadaga eða veikindavaktir og starfsfólk sem skili af sér vinnu á fimm

dögum að jafnaði á viku. Starfsfólk í vakt og hlutavinnu sem vinni færri en fimm daga að jafnaði á viku eigi samkvæmt þeirri túlkun að njóta ríkari (lengri) veikindaréttar. Stefndi hafnar því að leggja beri þann skilning í kjarasamning aðila. Telur hann að veikindarétt þessa hóps eigi að miða við almanaksdaga. Verði ekki á það fallist byggir stefndi á því að umreikna verði veikindaréttinn þannig að greiðslutímabilið sé jafn langt og hjá dagvinnufólki í fullu starfi sem skili af sér vinnuskyldu á fimm dögum að jafnaði á viku.

- 14 Til stuðnings fyrri ályktun stefnda vísar hann til þess að uppsöfnun veikindaréttar á fyrsta starfsári sé talinn í dögum samkvæmt grein 9.1.1 í kjarasamningi aðila og 6. gr. laga nr. 19/1979. Eftir átta mánaða starf eigi starfsmaður því 16 daga veikindarétt. Samkvæmt almennri málvenju sé með degi átt við sólarhring, almanaksdag sem reiknist frá miðnætti til miðnættis. Sá sem telji að víkja eigi frá skýringu samkvæmt orðanna hljóðan beri sönnunarbyrði fyrir þeirri staðhæfingu. Það verði ekki gert nema að sýnt sé fram á nauðsyn þess með veigamiklum rökum.
- 15 Stefndi bendir á að samkvæmt 1. mgr. 5. gr. laga nr. 19/1979 og grein 9.1.2 í kjarasamningi aðila sé veikindaréttur talinn sem mánuður. Enginn ágreiningur hafi ríkt um túlkun greinarinnar. Þannig eigi starfsmenn, sem hafi áunnið sér eins mánaða veikindarétt, rétt til að halda launum vegna veikindafjarvista í einn mánuð. Með mánuði sé því átt við almanaxsmánuð.
- 16 Rétturinn sé aftur á móti tveir dagar á fyrsta starfsári fyrir hvern unninn mánuð, sbr. 6. gr. laga nr. 19/1979 og grein 9.1.1 í kjarasamningi aðila. Í athugasemdum með 6. gr. laganna segi hvergi að túlka eigi veikindatímabilið með öðrum hætti en í tilvikum mánaðar veikindaréttar samkvæmt 5. gr. laganna. Ákvæðin kveði á um dag en ekki vinnudag eða unna vakt. Því verði að líta svo á að miða eigi við tvo almanaksdaga fyrir hvern unninn mánuð í stað eins almanaxsmánaðar líkt og rétturinn sé túlkaður eftir vinnu í eitt ár. Þessu til staðfestingar megi jafnframt vísa til dóms Hæstaréttar frá 23. mars 1960 í máli nr. 165/1959 þar sem staðfest hafi verið að túlka beri 14 daga veikindarétt samkvæmt 4. gr. þágildandi laga nr. 16/1958, sem hafi verið forveri laga nr. 19/1979, þannig að átt væri við almanaksdaga en ekki greiðsludaga. Í lögnum hafi verið miðað við dag líkt og í kjarasamningi og 6. gr. laga nr. 19/1979.
- 17 Stefndi kveður það því rangt og ósannað að skýra beri hugtakið dagur í 6. gr. laga nr. 19/1979 og grein 9.1.1 í kjarasamningi með öðrum hætti en samkvæmt orðanna hljóðan þannig að átt sé við almanaksdag. Starfsmaður sem veikist á fimmtudegi og sé veikur fram á miðvikudag í næstu viku teljist því hafa verið veikur í sjö daga. Starfsmaðurinn haldi þá launum umrædda sjö almanaksdaga í samræmi við þá daga sem hann hafi átt að vinna.
- 18 Varðandi það tilvik sem kröfugerð stefnanda lýtur að bendir stefndi á að umræddur starfsmaður hafi verið búin að vinna hjá fyrirtækinu í átta mánuði þegar hún hafi fengið síðasta veikindadaginn greiddan og því áunnið sér 16 daga veikindarétt. Það

samsvari 2,3 vikum. Starfsmaðurinn hafi fengið greidd veikindalaun 16. til 28. nóvember 2019 og 7. til 19. janúar 2020 eða samtals í 26 daga. Starfsmaðurinn hafi haldið fullum launum þær 12 vaktir sem hafi lent á tímabilinu eða alls í 144 klukkustundir. Það sé 10 dögum lengra veikindatímabil en starfsmaðurinn hafi í raun átt rétt til.

- 19 Verði ekki fallist á að veikindaréttur á fyrsta starfsári skuli talinn í dögum, heldur að telja eigi hann í greiðsludögum líkt og stefnandi haldi fram, telur stefndi að umreikna eigi veikindarétt starfsfólks í vakta- og hlutastörfum þannig að greiðslutímabilið sé jafnlangt og hjá dagvinnufólki í fullu starfi sem skili af sér vinnuskyldu á fimm dögum að jafnaði á viku.
- 20 Stefndi kveður dagvinnu vera ráðandi vinnufyrirkomulag og að það sé lagt til grundvallar við gerð kjarasamninga. Í hverri viku skuli ekki vera fleiri en 40 dagvinnutímar, sem vinna beri á því dagvinnutímabili á virkum dögum vikunnar, sem aðilar komi sér saman um. Að jafnaði skuli unnar átta klukkustundir í dagvinnu á degi hverjum frá mánudegi til föstudags, nema annar vinnutími henti betur af sérstökum ástæðum og um það sé samið af aðilum, sbr. 2. gr. laga nr. 88/1971 um 40 stunda vinnuviku.
- 21 Starfsmaður skili af sér fullri vinnu í dagvinnu með því að vinna fimm daga vikunnar í átta klukkustundir eða á 21,67 dögum að jafnaði á mánuði (5 x 4,333). Hver vakt í vaktavinnu geti verið allt að 12 klukkustundir og í slíku fyrirkomulagi sé dagvinnu skilað með aðeins 3,5 vöktum að meðaltali á viku í stað vinnu í fimm daga. Fjöldi vinnudaga séu rétt um 15,17 í hverjum mánuði að meðaltali í stað 21,67.
- 22 Í umræddum kjarasamningi aðila, sem gildi um starfskjör viðkomandi starfsmanns, sé vinnutími skilgreindur með sama hætti. Þar hafi aðilar jafnframt nýtt sér heimild til að semja um að vikuleg vinnuskylda verði uppfyllt á minna en fimm heilum, virkum dögum, sbr. grein 2.1. Heill dagur í dagvinnu sé 8 klukkustundir, sbr. meðal annars grein 3.4.4 um vetrarfrí vaktavinnumanna.
- 23 Stefndi tekur fram að með vaktavinnu sé átt við vinnu sem skipt sé niður í mismunandi vinnutímabil (vaktir) samkvæmt ákveðnu kerfi. Það gangi út á að starfsmaður vinni á mismunandi vöktum á tilteknu tímabili sem mælt sé í dögum eða vikum. Vísar stefndi í því sambandi til samnings milli stefnanda Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands 30. desember 1996 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Þá vísar stefndi til þess að í 3. kafla kjarasamnings aðila sé að finna heimild til vaktavinnu.
- 24 Stefndi bendir á að í vaktavinnu skili starfsfólk af sér fastri vinnuskyldu á ákveðnu vinnutímabili eða vöktum í stað fastra daga. Vaktir megi samkvæmt grein 3.1.2 í kjarasamningi aðila vera 12 klukkustundir en skemmst þrjá klukkustundir. Starfsfólk skili því af sér vinnuskyldu sinni á mánuði með því að vinna ákveðið magn af fyrir fram ákveðnum vöktum í stað dagvinnu, sbr. grein 1.10.2 og 3. kafla í

kjarasamningnum. Vaktavinnuákvæði feli í sér heimild fyrir því að vikuleg vinnuskylda sé að jafnaði uppfyllt á færri en fimm heilum (8 klukkustunda) dögum. Vaktir geti verið lengri en full dagvinna. Vaktir á mánuði fyrir fulla vinnu séu almennt færri eftir því sem þær standi lengur yfir.

- 25 Starfsfólk í hlutavinnu vinni alla jafna líkt og fólk í vaktavinnu færri en fimm vinnudaga að jafnaði á viku. Sömu sjónarmið eigi því við um túlkun veikindaréttar þessara starfsmanna. Starfsmenn í hlutavinnu eigi ekki að njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeirri ástæðu einni að þeir eru ekki í fullu starfi, nema að slíkt sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna, sbr. 4. gr. laga nr. 10/2004 um starfsmenn í hlutastörfum. Að sama skapi eigi hlutastarfsmenn ekki að njóta betri kjara en starfsmenn í fullu starfi. Starfsmaður sem vinni reglubundið hlutastarf, hvort sem er hluta úr degi eða með öðrum hætti, eigi að njóta sömu réttinda og starfsfólk í fullu starfi meðal annars varðandi greiðslu veikinda- og slysdaga, sbr. grein 1.11.2 í kjarasamningi aðila. Starfsmaður í hlutastarfi njóti því sömu hlutfallslegu kjara og starfsmaður sem vinnur fullt starf. Veikindatímabil þeirra, svo sem réttur til launaðra veikindadaga, sé jafnlangt og hjá starfsfólki í fullu starfi. Þeir vinni aftur á móti ýmist færri eða styttri daga á veikindatímabilinu eða hvoru tveggja. Réttindi þeirra væru ekki þau sömu ef veikindatímabil þeirra væri annað en hjá starfsfólki í fullu starfi, það gæti ýmist verið skemmra eða lengra samkvæmt túlkun stefnanda.
- 26 Við túlkun á réttindaákvæðum kjarasamninga ber að mati stefnda að taka mið af sérstöku eðli vaktavinnu. Þau séu samin út frá dagvinnufólki í fullu starfi fimm daga á viku. Skýra beri réttindaákvæðin í tilviki vaktavinnufólks, sem vinni ekki ákveðið magn af dögum á mánuði heldur á vöktum, þannig að þau njóti sömu réttinda, þar með talið jafn langan veikindarétt. Það standist því enga skoðun að túlka veikindarétt vaktavinnufólks á fyrsta starfsári með öðrum hætti en önnur réttindaákvæði kjarasamningsins, það er að vaktavinnufólk njóti aukins réttar eftir því sem það vinnur færri vinnudaga á viku, eins og stefnandi geri.
- 27 Stefndi kveður ágreiningslaust að starfsmaður með mánaðar langan veikindarétt í vaktavinnu njóti réttar til að halda veikindalaunum í einn mánuð. Það sé ígildi eins mánaðar veikindaréttar hjá starfsmanni sem vinni:
- 8 klukkustunda vaktir 5 daga á viku er fái greiddar 21,67 veikindavaktir (5 vaktir á viku x 4,333),
 - 10 klukkustunda vaktir 4 daga á viku er fái 17,332 veikindavaktir (4 vaktir á viku x 4,333), og
 - 12 klukkustunda vaktir 3,5 daga á viku er fái 15,1655 veikindavaktir greiddar (3,5 x 4,333).

Einungis þeir sem vinni 21,67 vaktir að jafnaði á mánuði fái því greiddar 21,67 veikindavaktir. Það sé rökrétt, málefnaleg túlkun sem enginn ágreiningur sé um.

- 28 Til samanburðar vísar stefndi til orlofsréttinda samkvæmt lögum og kjarasamningum. Orðalag laga nr. 30/1987 um tvo daga í mánuði sé sambærilegt við ákvæði kjarasamninga og laga nr. 19/1979 um veikindarétt. Orlof starfsmanna sé talið í virkum dögum, sbr. 1. mgr. 3. gr. laganna. Aðilar séu sammála um að umreikna eigi orlofsdaga vaktavinnufólks yfir í vaktadaga í samræmi við fylgiskjal með kjarasamningi aðila. Starfsmaður sem vinni 3,5 vaktir að meðaltali á viku eða annan hvern dag að meðaltali, eins og í því tilviki sem fjallað er um í málinu, njóti ekki réttar á 16 vöktum í orlofi eða tæplega 4,6 vikum í fríu eftir 8 mánaða starf fyrir upphaf orlofsárs. Þvert á móti njóti hann réttar til 11,2 vakta í orlofi (3,5 vinnudagar á viku x 3,2 vikur í orlofi). Starfsmaður í vaktavinnu njóti því réttar til orlofs yfir jafn langt tímabil og dagvinnufólk. Þessi túlkun staðfesti að aðilar séu meðvitaðir um sérstakt eðli vaktavinnu og umreikning réttinda þannig að þau séu sambærileg milli starfsmanna í dagvinnu og vaktavinnu.
- 29 Verði talið að veigamikil rök séu fyrir því að túlka veikindarétt á fyrsta starfsári með öðrum hætti en samkvæmt orðanna hljóðan, það er í almanaksdögum, og túlka veikindarétt í greiðsludögum líkt og stefnandi haldi fram, telur stefndi rökrétt að túlka veikindarétt starfsmanna í vakta- og hlutavinnu þannig að þeir njóti veikindaréttar í jafn langan tíma og starfsfólk sem vinni fimm daga á viku að jafnaði. Starfsfólk sem skili fullri vinnuskyldu á fimm dögum ávinni sér tvo veikindadaga á mánuði samkvæmt grein 9.1.1 í kjarasamningi aðila. Það jafngildi 0,4 vikum (2 veikindadagar á mánuði / 5 dagar unnir á viku) í veikindum. Stefndi hafi tekið saman útreikninga og lagt fram í málinu sem miði við sömu aðferð og er beitt við útreikning orlofsréttar samkvæmt kjarasamningi. Þar megi jafnframt sjá hvaða veikindarétt þeir sem vinni vakta- og hlutavinnu njóti miðað við forsendur stefnanda. Líkt og þar komi fram sé veikindatímabil lengra samkvæmt túlkun stefnanda eftir því sem vinnudagar eru færri að jafnaði á viku. Veikindatímabilið sé aftur á móti hið sama samkvæmt túlkun stefnda óháð því hversu marga daga starfsmaður vinni í mánuði. Starfsmenn njóti því ekki lakari veikindaréttar eftir því sem þeir vinni fleiri vinnudaga á viku. Með túlkun stefnda sé því tryggt að allir þeir sem vinni vakta- og hlutavinnu fái í vikum talið jafn langan veikindarétt og dagvinnufólk.
- 30 Miðað við túlkun stefnda á veikindarétti í greiðsludögum hafi starfsmaðurinn notið veikindaréttar í 3,2 vikur eftir 8 mánaða starf. Þar sem hún vinni 3,5 daga að jafnaði á viku jafngildi það 11,2 veikindavöktum (3,2 vikur í veikindarétt x 3,5 vinnudagar á viku). Fyrirtækið hafi greitt henni 12 vaktir að fullu. Það hafi því greitt vel umfram veikindarétt á fyrsta starfsári við greiðsludaga í stað almanaksdaga líkt og stefndi telur að miða eigi við.
- 31 Við skýringu á ákvæðum kjarasamninga telur stefndi að gæta beri að jafnfræði launafólks á vinnumarkaði. Þessi meginregla sé meðal annars undirstrikuð á

vinnuréttarvef stefnanda ASÍ. Það gefi auga leið að túlkun stefnanda stuðli að ójafnræði á vinnumarkaði. Það sé örökrétt að veikindaréttur á fyrsta starfsári sé lengri eftir því sem starfsmaður vinni færri vinnudaga. Að starfsfólk, sem vinni einn dag í viku, sé eftir átta mánaða starf með 16 vikna veikindarétt á meðan starfsfólk, sem vinni fimm daga á viku, sé með 3,2ja vikna veikindarétt, leiði til augljóss ójafnræðis. Enn fremur sé örökrétt og geti ekki hafa verið vilji samningsaðila að starfsmaður sem vinni 3,5 vaktir á viku að jafnaði njóti eftir átta mánaða starf 4,57 vikna veikindaréttar á meðan starfsmaður sem vinni 5 vaktir á viku njóti 3,2 vikna réttar samkvæmt túlkun stefnanda. Slík mismunun hefði ekkert með stöðu viðkomandi aðila á vinnumarkaði að gera. Starfsmaður sem fari af 12 klukkustunda vöktum í 8 klukkustunda vaktir eða úr hlutastarfi í fullt starf verður ekki „verðminni“ við þá breytingu og ómálefnalegt væri því að veikindaréttur hans myndi skerðast við þá breytingu líkt og leiði af túlkun stefnanda.

- 32 Túlkun stefnanda myndi enn fremur leiða til þess að starfsfólk á fyrsta ári sem vinnur færri en 5 daga að jafnaði á viku ávinni sér fleiri greiðsludaga í veikindum en starfsmenn sem hafi unnið heilt ár. Sú undarlega staða gæti því komið upp að starfsmaður sem nái einu ári í starfi hafi fengið veikindadaga greidda langt umfram veikindarétt sinn eftir eitt á í starfi.
- 33 Túlkun stefnanda fer að mati stefnda gegn túlkun annarra réttindaákvæða í kjarasamningi aðila og væri þeim ekki til eftirbreytni. Hún feli í sér hróplega mismunun sem geti ekki staðist og þverbrjóti regluna um jafnræði launafólks á vinnumarkaði. Túlkun stefnda um að starfsfólk í vakta- og hlutavinnu njóti sama veikindaréttar og dagvinnufólk í fullu starfi sé rökrétt og tryggi jafnræði launafólks sem starfi eftir kjarasamningi aðila. Breytingar á starfshlutfalli eða vaktafyrirkomulagi hafi ekki áhrif á veikindarétt starfsmanna, hann sé jafn langur í öllum tilvikum. Túlka beri kjarasamninginn í því ljósi.
- 34 Stefndi kveðst gera kröfu um málskostnað sem styðjist við 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Niðurstaða

- 35 Mál þetta á undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.
- 36 Stefnandi gerir þá kröfu í máli þessu að viðurkennt verði að stefndi Íslandshótel ehf. hafi brotið gegn ákvæði 9.1.1 í kjarasamningi Starfsgreinasambands Íslands og Samtaka atvinnulífsins vegna veitinga-, gisti-, þjónustu- og greiðasölustaða, afþreyingarfyrirtækja og hliðstæðrar starfsemi, með því að vanreikna veikindarétt starfsmanns félagsins, Mörtu Aleksöndru Oleraczuk, þegar hún var frá vinnu vegna veikinda í nóvember 2019 og janúar 2020. Stefndi telur að hún hafi verið búin að fullnýta veikindarétt sinn eftir að hún var frá vinnu 16. janúar 2020 meðan stefnandi lítur svo á að þá hafi hún hafi átt inni veikindarétt. Ágreiningur aðila lýtur að því

hvernig hafi átt að telja veikindadaga starfsmannsins samkvæmt framangreindu kjarasamningsákvæði þegar hún tók út veikindarétt sinn á tímabilinu.

- 37 Fjallað er um greiðslu launa í veikinda- og slysatilfellum í 9. kafla framangreinds kjarasamnings. Í grein 9.1 segir að verkafólk skuli „á hverju 12 mánaða tímabili halda launum í slysa- og veikindaforföllum“ eins og mælt er fyrir um í greinum 9.1.1 til 9.1.5. Í þeim greinum er við það miðað að veikindarétturinn aukist með lengri starfsaldri. Í grein 9.1.1 segir orðrétt: „Á fyrsta starfsári greiðast tveir dagar á staðgengilslaunum fyrir hvern unninn mánuð.“ Veikindarétturinn nemur síðan einum mánuði á staðgengilslaunum eftir samfelld starf í eitt ár og vex síðan ár frá ári með þeim hætti sem mælt er fyrir um í greinum 9.1.2 til 9.1.5.
- 38 Grein 9.1.1 á sér efnislega samsvörun í 6. gr. laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla. Samningsákvæði sem brjóta í bága við lagaákvæðið eru ógild ef þau rýra rétt launþegans, sbr. 1. mgr. 10. gr. laganna. Ákvæði 6. gr. laganna mælir því fyrir um lágmarksrétt launþega á fyrsta starfsári til greiðslu launa í veikinda- og slysaforföllum.
- 39 Starfsmaðurinn sem krafa stefnanda lýtur að mun hafa hafið störf hjá hinu stefnda félagi 23. apríl 2019 og er ágreiningslaust að um ávinnslu veikindaréttar hennar á starfstímanum hafi farið eftir framangreindri grein 9.1.1 í kjarasamningnum. Samkvæmt því hefði starfsmaðurinn átt að hafa áunnið sér rétt til að halda launum sínum í slysa- og veikindaforföllum í 14 daga á tímabilinu frá 23. nóvember til 23. desember 2019 og í 16 daga frá þeim degi til 23. janúar 2020.
- 40 Eins og áður segir lýtur ágreiningur aðila að því hvernig telja eigi dagana þegar hún tók út réttinn. Sá ágreiningur er tvíþættur. Í fyrsta lagi deila aðilar um það hvort telja eigi alla daga sem hún var veik eða einungis þá daga sem hún var frá vinnu. Að því leyti snýr málið að öllum starfsmönnum á fyrsta starfsári, er njóta starfskjara samkvæmt viðkomandi kjarasamningi, óháð því hvort þeir vinna reglulegan 8 stunda vinnudag eða ekki. Í öðru lagi greinir aðila á um hvernig eigi að telja dagana við úttekt veikindaréttar starfsmanns, þegar samið hefur verið um að hann vinni færri vinnudaga en í lengri tíma en venjulega, eins og í tilviki þess starfsmanns sem kröfugerð stefnanda lýtur að.
- 41 Varðandi fyrri atriðið er til þess að líta að grein 9.1 afmarkar samkvæmt orðum sínum þá daga sem viðkomandi starfsmaður á að halda óbreyttum launum þegar hann forfallast frá vinnu, sbr. orðalagið „...halda launum í slysa- og veikindaforföllum...“. Þegar ákvæði greinar 9.1.1 er lesið í samhengi við það verður almennt að leggja til grundvallar að starfsmaður á fyrsta starfsári taki aðeins út veikindarétt sinn þá daga sem hann hefði að óbreyttu átt að vera að vinna, það er þegar hann hefur forfallast, en ekki þegar hann hefði átt að vera í fríi. Stefndi hefur ekki fært viðhlítandi rök fyrir því að víkja beri frá þeirri eðlilegu skýringu ákvæðisins miðað við orðlag þess. Því ber að

hafna þeirri mótbáru stefnda að við talningu veikindadaga starfsmanns eigi að telja alla vikudaga sem viðkomandi er veikur óháð því hvort hann hafi átt að vinna þá daga.

- 42 Varðandi síðara atriðið byggir stefnandi afstöðu sína á því almenna viðmiði sem að framan greinir, að starfsmaður taki einungis út veikindarétt sinn þá daga sem hann hefði að óbreyttu átt að vinna. Þar sem starfsmaðurinn sem málið lýtur að var frá vinnu í 12 starfsdaga leggur stefnandi til grundvallar samkvæmt framansögðu að hún hafi ekki verið búin að fullnýta veikindarétt sinn 16. janúar 2020. Þessu er stefndi ósammála og vísar þá einkum til þess að starfsmenn sem vinna á 12 stunda vöktum eins og í þessu tilviki myndu öðlast betri veikindarétt ef fallist yrði á afstöðu stefnanda en þeir sem vinna reglulegan vinnudag fimm daga vikunnar. Við þessu verði að bregðast með því að umreikna veikindarétt þeirra sem vinna á slíkum vöktum til að gæta jafnræðis og sanngirnis.
- 43 Við úrlausn á þessu álitaefni ber að líta til þess að efni greinar 9.1.1 virðist taka mið af almennri tilhögun á vinnutíma starfsmanna. Grein 2.1 í kjarasamningnum felur það í sér að starfsfólk vinnur að jafnaði 40 klukkustundir í viku hverri á nánar tilgreindu dagvinnutímabili frá mánudegi til föstudags. Samkvæmt 3. kafla kjarasamningsins er hins vegar einnig heimilt að láta starfsmenn vinna á vöktum alla daga vikunnar. Getur hver vakt varað í allt að 12 klukkustundir í senn, sbr. grein 3.1.2, eins og samið var um við þann starfsmann sem málið lýtur að. Ekki er vikið sérstaklega að því í kjarasamningnum hvernig eigi að telja veikindadaga þeirra sem vinna á slíkum vöktum.
- 44 Kemur þá til skoðunar hvort leggja beri þá almennu túlkun á efni greinar 9.1.1, sem að framan greinir, óbreytta til grundvallar, þegar starfsmenn, sem vinna lengri vinnudag og þar af leiðandi færri daga en venjulega, taka út veikindarétt sinn eða hvort vinnuveitanda sé heimilt að umreikna veikindaréttinn eins og stefndi heldur fram að rétt sé að gera. Í því efni verður ekki fram hjá því litið að ef þeirri almennu túlkun er beitt, án nánari útfærslu í þeim tilvikum sem hér um ræðir, leiðir það til mismunar á veikindarétti starfsmanna eftir því hvernig vinnutíma þeirra er hagað. Birtist munurinn í því að starfsmenn, sem vinna til dæmis á 12 tíma vöktum, myndu við það halda launum í veikinda- og slysaforföllum í lengri tíma en þeir sem vinna reglulegan vinnudag. Ekkert hefur verið lagt fram í málinu sem styður það að ætlun samningsaðila hafi verið að gera fyrrnefndu starfsmönnum hærra undir höfði að þessu leyti en öðrum starfsmönnum. Þá verður ekki séð hvaða sjónarmið geta réttlætt slíka mismunun.
- 45 Að teknu tilliti til þess sem hér hefur verið rakið er það niðurstaða Félagsdóms að til fyllingar kjarasamningsákvæðinu, sem virðist taka mið af venjulegri tilhögun á vinnutíma, sé vinnuveitendum heimilt að umreikna veikindarétt framangreindra starfsmanna þannig að greiðslutími launa í forföllum þeirra sé jafnlangur og hjá þeim sem vinna hefðbundna dagvinnu fimm daga vikunnar. Er vinnuveitendum í því skyni til að mynda heimilt að telja forföll í klukkustundum og draga þær frá áunnum

veikindarétti í klukkustundum. Miðað við þá ályktun verður að leggja til grundvallar að veikindaréttur starfsmannsins, sem kröfugerð stefnanda lýtur að, hafi verið fullnýttur 16. janúar 2020 og því ber að sýkna stefnda.

- 46 Eins og atvikum er háttað og með vísan til 3. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, sem hér á við með stoð í 69. gr. laga nr. 80/1938, þykir rétt að hvor aðila beri sinn kostnað af rekstri málsins fyrir Félagsdómi.

Dómsorð:

Stefndi, Samtök atvinnulífsins fyrir hönd Íslandshótela ehf., er sýkn af kröfum stefnanda, Alþýðusambands Íslands vegna Verkalýðsfélags Snæfellinga.

Málskostnaður milli aðila fellur niður.

Arnfríður Einarsdóttir

Ásmundur Helgason

Guðni Á. Haraldsson

Karl Ó. Karlsson

Valgeir Pálsson