

D Ó M U R

Héraðsdóms Reykjaness föstudaginn 6. júlí 2018 í máli nr. E-658/2017:

Viktor Spirk

(Halldór Kr. Þorsteinsson lögmaður)

gegn

Suðurverki hf.

(Valgerður Björk Benediksdóttir lögmaður)

Mál þetta, sem dómtekið var 31. maí síðastliðinn, er höfðað 21. júní 2017.

Stefnandi er Viktor Spirk, [...], [...].

Stefndi er Suðurverk hf., Hlíðasmára 11, Kópavogi.

Endanlegar dómkröfur stefnanda eru að stefndi greiði honum 3.358.902 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu frá 31. maí 2016 til greiðsludags. Þá er krafist málskostnaðar.

Stefndi krefst aðallega sýknu, en til vara að kröfur stefnanda verði lækkaðar. Í báðum tilvikum krefst stefndi málkostnaðar.

I

Stefnandi, sem er lærður matreiðslumaður, hóf störf hjá stefnda í nóvember 2013, en starfaði áður á Hótel Keflavík og hjá fyrirtækinu Metrostav. Stefnandi var ráðinn hjá stefnda til að sjá um mötuneyti starfsmanna sem unnu við Norðfjarðargöng. Sinnti stefnandi starfinu alla daga vikunnar utan sunnudaga. Ekki var gerður skriflegur ráðningarsamningur við stefnanda. Heldur stefndi því fram að stefnandi hafi samið á þann veg að stefnandi réði sínum vinnutíma sjálfur gegn því að matur væri alltaf til á réttum tíma fyrir starfsmenn stefnda. Stefnandi er félagsmaður í Verkalýðs- og sjómannafélagi Keflavíkur og nágrennis.

Samkvæmt framlögðum launaseðlum stefnanda fékk hann greiddar 800.000 krónur í heildarlaun á mánuði og var orlof innifalið í þeirri upphæð. Stefnandi segir stefnanda hafa fengið föst mánaðarlaun gegn því að skila ákveðnu verki sem hafi verið óháð tilteknum tímafjölda og hafi stefnandi því ekki verið ráðinn á tímagjaldi líkt og aðrir starfsmenn stefnda. Þá tóku mánaðarlaun stefnanda kjarasamningsbundnum hækkunum á ráðningartímanum, en um ráðningarsamband aðila fór eftir kjarasamningi Samtaka atvinnulífsins og Eflingar – stéttarfélags og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis vegna vinnu starfsfólks í veitinga- og gistihúsum og hliðstæðri starfsemi.

Stefnandi skráði vinnutíma sína hjá stefnda í hefti sem hann merkti stefnda. Fékk starfsmannastjóri stefnda afrit því af mánaðarlega. Stefnandi heldur því fram að það hafi verið í verkahring hans að útbúa morgunmat fyrir árrisula starfsmenn stefnda sem hafi þurft að vera tilbúinn klukkan 06:00 á morgnana. Þá hafi stefnandi

þurft að starfa alveg þangað til búíð var að ganga frá eldhúsinu eftir kvöldverð á kvöldin. Þannig hafi stefnandi jafnan verið mættur til vinnu klukkan 05:00 eða 5:30 á morgnana og unnið oft en ekki til klukkan 20:30 eða 21:00 á kvöldin.

Stefndi hafnar því að stefnandi hafi verið ráðinn til þess að sjá um morgunverð starfsmanna. Þvert á móti hafi ekki verið nauðsynlegt að stefnandi mætti til að útbúa morgunverð fyrir starfsmenn, enda sé það viðtekin venja að matreiðslumenn sjái ekki um slíkt. Því hafi ekki verið nauðsynlegt fyrir stefnanda að mæta fyrir árrisula starfsmenn stefnda líkt og haldið sé fram. Þá hafi stefnanda ekki verið nauðsynlegt að starfa allt þar til búíð var að ganga frá í eldhúsinu eftir kvöldverð. Heldur stefndi því fram að farið hafi verið yfir framangreint verklag með stefnanda sem hafi sagt að fyrirkomulagið gengi upp. Þá hafi stefnanda einnig verið boðið að fá fleiri starfsmenn sér til aðstoðar í eldhúsið en stefnandi hafi ekki kært sig um það. Hafi stefndi því litið svo á að stefnandi næði þar með að sinna vinnu sinni ásamt því að fá 11 klukkustunda samfellda hvíld dag hvern. Stefnanda hætti störfum hjá stefnda í maí 2016.

Eiginkona stefnanda starfaði einnig í sama mötuneyti. Var hún ráðin til starfa á grundvelli tímakaups og mun stefndi hafa óskað eftir því að hún skilaði inn tímaskýrslum vegna vinnu sinnar. Voru þær staðfestar af starfsmanni stefnda og færðar inn í tímaskráningarkerfi ásamt frítökurétti hennar. Laun hennar voru síðan greidd út í samræmi við skráninguna og þá var henni greidd frítaka, eftir kröfu hennar um útgreiðslu, á grundvelli framangreindrar skráningar.

Stefndi leitaði álits hjá stéttarfélagi sínu um ætlaðan frítökurétt og var fullyrt að stefndi hefði brotið gegn kjarasamningsbundnum lágmarksrétti starfsmanns um hvíldartíma. Með tölvubréfi 6. febrúar 2017 spurðist stefnandi fyrir um ætlaðan frítökurétt sinn hjá stefnda. Í svari Elínar Sigríðar Arnórsdóttur, þáverandi starfsmannastjóra stefnda, 24. febrúar 2017 kemur fram að stefnandi hafi verið ráðinn hjá stefnda með umsamin heildarlaun á mánuði. Hafi stefnandi ráðið vinnutíma sínum sjálfur og ekki hafi verið gerð athugasemd við að stefnandi færi af vinnustaðnum eftir hádegi og þá ekki hvenær stefnandi kom til vinnu á morgnana eða hætti störfum á kvöldin.

Með bréfi til stefnda 5. apríl 2017 var þess krafist að vangoldnar greiðslur vegna frítökuréttar fyrir árin 2013-2016 til stefnanda, samtals að fjárhæð 3.403.955 krónur, að meðtöldu 10,17% orlofi, yrðu greiddar innan tveggja vikna. Var kröfunni hafnað af stefnda.

II

Stefnandi kveðst byggja á því að stefndi hafi ekki virt við hann ákvæði kjarasamnings um lágmarkshvöld og uppgjör frítökuréttar. Telji stefnandi að á tímabilinu frá nóvember 2013 til maí 2016 hafi safnast upp frítökuréttur, sem hann

hafi áunnið sér án þess að stefndi hafi hlutast til um að stefnandi tæki hann út í fríi. Við starfslok hafi stefnda borið að gera upp ótekinn frítökurétt í samræmi við ákvæði kjarasamnings sem gildi um ráðningarsamband aðila.

Þá bendi stefnandi á að í 1. mgr. 53. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum sé mælt fyrir um að vinnutíma skuli haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld. Með ákvæðinu sé komið til móts við þjóðréttarlega skuldbindingu samkvæmt 3. gr. tilskipunar nr. 2000/34/EB um skipulag vinnutíma, en sú tilskipun teljist innleidd með ákvæðum kjarasamninga og þannig lágmarkskjör á íslenskum vinnumarkaði, sbr. auglýsingu félagsmálaráðuneytis nr. 285/1997.

Þá hafi gilt um ráðningarsamband aðila kjarasamningur milli Samtaka atvinnulífsins og stéttarfélags stefnanda. Í ákvæði 2.4 í kjarasamningnum sé fjallað um daglegan hvíldartíma en þar segi að vinnutíma skuli haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, skuli starfsmaður fá að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld. Séu starfsmenn beðnir að mæta til vinnu áður en 11 klst. hvíld sé náð sé heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Við starfslok skuli ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma. Efni ákvæðisins sé í samræmi við samning um ákveðna þætti er varði skipulag vinnutíma milli Alþýðusambands Íslands og Vinnuveitendasambands Íslands, nú Samtaka atvinnulífsins. Í 3. gr. þess samnings segi að vinnutíma skuli haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld.

Af framangreindu sé ljóst að brotið hafi verið gegn rétti starfsmanns til lágmarkshvíldar hjá félaginu, þegar honum hafi verið gert að vinna lengri vaktir en svo að hann gæti náð ellefu klukkustunda samfelldri hvíld á sólarhring og án þess að frítökuréttur safnaðist. Stefnanda hafi aldrei verið greitt dagvinnukaup af frítökurétti svo sem heimild sé til í kjarasamningi. Því sé gerð krafa um það að stefnanda verði greidd vangoldin laun sem nemi ónýttum frítökurétti vegna hvíldartíma við starfslok, sbr. ákvæði 2.4.4 í kjarasamningi.

Rök, sem stefndi tefli fram í tölvupóstsamskiptum við stefnanda um að stefnandi eigi ekki rétt til frítöku vegna þess að gerður hafi verið samningur „um eina heildartölu“ en ekki tímakaup, séu haldlaus. Í fyrsta lagi sé frítökurétturinn almennur lágmarksréttur launþega sem sé ekki bundinn við að mánaðarkaup sé reiknað með einum hætti umfram annan. Atvinnurekendur geti ekki komið sér undan því að virða frítökurétt starfsmanna, sem sé lágmarksréttur samkvæmt lögum og kjarasamningum eins og áður sé rakið, með því einu að semja við þá um

heildarlaun á mánuði. Þá bendi stefnandi á að skriflegur ráðningarsamningur hafi aldrei verið gerður milli aðila. Stefnandi hafi þó tvímælaust staðið það nær sem vinnuveitanda að ganga frá slíkum samningi. Stefnandi ber því sönnunarbyrðina fyrir því hvernig hafi samist milli aðila, og hallann af því ef aðilum ber ekki saman um samningsatriði.

Stefnandi geri kröfu vegna tímabilsins nóvember 2013 til maí 2016. Krafan miði við að frítökuréttur hafi safnast upp á nefndu tímabili og verið að fullu óuppgerður við starfslok. Fyrirliggjandi tímaskráning vegna vinnu stefnanda sýni svo ekki verði um villst að stefnandi hafi ekki getað notið 11 klukkustunda samfelldrar hvíldar í fleiri skipti á ráðningartímanum. Geri stefnandi nú kröfu til þess að hlutur hans verði réttur með greiðslu launa sem taki mið af ígildi vinnustunda sem þannig hafi orðið til. Séu laun stefnanda á tímabilinu vangoldin sem nemur 3.102.446 krónum vegna þessa, að teknu tilliti til lágmarkslauna samkvæmt ákvæði 1.4 í gildandi kjarasamningi. Stefnandi sundurliðar í stefnu ætlaðan vangoldinn frítökurétt sinn, skipt milli mánaða á ráðningartímabilinu.

Um frekari sundurliðun kröfunnar vísar stefnandi til tímaskráningar hans. Fulltrúi stefnanda hafi fengið afhent mánaðarlega afrit af tímaskráningu stefnanda. Stefnandi hafi ekki gert athugasemdir við skráningu á vinnutíma stefnanda samkvæmt tímaskráningunni, en hann hafi haft það í höndum sér að skipuleggja starfið og gæta að því að ráða inn starfsmann á móti stefnanda þegar fyrir hafi legið að fyrirkomulag starfsins útilokaði að stefnandi gæti notið lög- og kjarasamningsbundinnar lágmarks-hvíldar. Tilefni til þessa hafi verið þegar í árslok 2013. Vinnuveitandi geti því ekki borið fyrir sig að stefnandi hafi með þessu tekið sér sjálfstöku um vinnutíma. Þá liggja fyrir að eiginkona stefnanda, sem hafi starfað með honum í mötuneyti stefnanda, hafi fengið frítökurétt greiddan afturvirkkt þegar hún hafi vakið máls á erindinu við stefnda, en stefnandi hafði þá þegar látið af störfum hjá stefnda.

Stefnandi krefst greiðslu orlofs á vangoldin laun og byggist sú krafa á 5. kafla fyrrnefnds kjarasamnings og lögum nr. 30/1987 um orlof, sbr. 2. mgr. 7. gr. laganna. Þar segi að reikna beri starfsmanni orlofslaun af heildarlaunum, að lágmarki 10,17%. Samtals nemi krafa stefnanda á hendur stefnda 3.358.902 krónum.

Hvað lagarök varðar vísar stefnandi til meginreglna vinnu-, kröfu- og samningaréttarins um efndir fjárskuldbindinga og að gerða samninga skuli halda, sérstaklega um skyldu vinnuveitanda til að greiða umsamin laun og aðrar greiðslur, samkvæmt gildandi lögum og kjarasamningum. Stefnandi vísar jafnframt til laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks, sérstaklega 1. gr., laga nr. 30/1987 um orlof, aðallega 1., 7. og 8. gr., og laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á

vinnustöðum, aðallega 2. og 53. gr. Þá vísar hann til kjarasamnings Samtaka atvinnulífsins og Eflingar – stéttarfélags og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis vegna vinnu starfsfólks í veitinga- og gistihúsum og hliðstæðri starfsemi frá 1. maí 2015 með síðari breytingum. Krafa um dráttarvexti styðst við 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu. Krafa um málskostnað er byggð á 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála.

III

Stefndi kveðst byggja sýknukröfu sína á því að stefnandi eigi ekki frekari kröfu á hendur stefnda. Byggist það á því að launakröfur stefnanda hafi að fullu verið gerðar upp við starfslok hans. Hafi stefnanda verið greitt í samræmi við munnlegan samning aðila og verði stefnda ekki gert að greiða stefnanda meira en það sem um hafi verið samið. Stefndi ítreki í því sambandi að aldrei hafi verið samið um það að stefnandi ynni 16 klukkustunda vinnudag og því síður að stefnandi mætti áður en 11 klukkustunda hvíld hafi náðst. Stefndi mótmæli því að hafa brotið gegn kjarasamningsbundnum lágmarksrétti starfsmanna um hvíldartíma líkt og haldið sé fram.

Þá mótmæli stefndi því að honum verði gert að greiða stefnanda laun, og því síður frítöku, vegna þess tíma sem stefnandi hafi beðið eftir konu sinni, eða mætt til vinnu of snemma, til að samnýta ferð með henni til og frá vinnustaðnum. Loks mótmæli stefndi því að stuðst verði við einhliða skráningu stefnanda um meintan vinnutíma sinn, enda ekkert sem styðji þá skráningu og sé hún því ósönnuð.

Stefndi byggi til vara á því að stefnandi eigi ekki kröfu á stefnda sökum tómlætis. Stefndi hafi aldrei gert neinar athugasemdir við laun sín, launaseðla eða útreikning á frítökurétti á meðan hann hafi starfað hjá stefnda en stefnandi hafi starfað hjá stefnda í 2½ ár. Þvert á móti hafi stefnandi haldið áfram störfum hjá stefnda án þess að gera nokkrar athugasemdir, hvorki hvað varðaði laun, hvíldartíma né frítökurétt. Þetta hafi stefnandi gert þrátt fyrir að á mánaðarlegum launaseðlum kæmi skýrlega fram að enginn frítökuréttur safnaðist. Eiginkona stefnanda hafi fengið uppgerðan frítökurétt samkvæmt mánaðarlegri tímaskráningu og hefði það eitt átt að gefa stefnanda tilefni til að gera athugasemdir ef hann teldi á annað borð að á sér væri brotið. Stefndi hafi hins vegar fyrst gert kröfu um meintan frítökurétt ári eftir að hann hafi lokið störfum hjá stefnda.

Þá hafi stefnanda borið að gera strax athugasemdir ef honum hafi ekki reynst unnt að sinna verkefninu, sem hann hafi verið ráðinn til að sinna, innan eðlilegra tímamarka. Hafi slíkt verið raunin, sem stefndi fullyrði ekkert um, hafi stefnanda borið að gera athugasemd við það strax svo að unnt væri að bregðast við. Kveðst stefndi byggja á því að um sé að ræða tómlæti hjá stefnanda við gæslu á

meintum rétti sínum sem leiða eigi til sýknu.

Með vísan til framangreindra sjónarmiða telji stefndi ljóst að sýkna beri hann af öllum kröfum stefnanda. Verði ekki fallist á sýknukröfu stefnda þá geri hann þá kröfu til vara að krafa stefnanda verði lækkuð. Verði stefnda þannig aðeins gert að greiða fyrir þann frítökurétt sem stefnandi hafi sannanlega áunnið sér. Þegar færslur stefnanda séu bornar saman við samantekt yfir tímaskráningar stefnanda, sem stefnandi byggir kröfu sína á, komi talsvert misræmi í ljós sem stefndi rekur í greinargerð sinni. Kveður stefndi verulegs ósamræmis gæti á milli færslna stefnanda og samantektar hans yfir tímaskráningar. Þannig beri samantektin, sem krafa hans byggist á, þess merki að tímaskráning stefnanda sé langt umfram raunverulegt vinnuframlag hans. Málalíbúnaður stefnanda sé því verulega vanreifaður að þessu leyti. Geti stefndi eðli málsins samkvæmt ekki krafist tiltekinnar kröfufjárhæðar vegna varakröfu sinnar sökum ófullnægjandi og misvísandi upplýsinga af hálfu stefnanda hvað þetta varði.

Loks mótmæli stefndi upphafstíma dráttarvaxta og krefjist þess að dráttarvextir miðist við dómsuppsögu fari svo að kröfur stefnanda verði teknar til greina að einhverju leyti. Sé vísað til þess sem komið sé fram að aldrei hafi verið samið um að stefnandi ynni allt að 16 klukkustundir og þá hafi stefndi aldrei óskað eftir því að stefnandi mætti til vinnu áður en hann hafi náð 11 klukkustunda samfelldri hvíld. Þá hafi stefndi greitt stefnanda þau laun sem honum hafi borið að greiða mánaðarlega án athugasemda frá stefnanda. Stefndi telji því einsýnt að miða beri upphafstíma dráttarvaxta við dómsuppsögu fari svo að krafa stefnanda verði tekin til greina.

Hvað lagarök varðar vísar stefndi til meginreglna vinnu-, kröfu- og samningaréttar um skuldbindingargildi loforða og skyldu til að efna samninga. Þá er vísað til kjarasamnings Samtaka atvinnulífsins og Eflingar – stéttarfélags og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis vegna vinnu starfsfólks í veitinga- og gistihúsum og hliðstæðri starfsemi frá 1. maí 2015 með síðari breytingum. Krafa um málskostnað byggist á 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála.

IV

Dómkrafa stefnanda í málinu er byggð á því að stefndi hafi ekki virt ákvæði kjarasamnings um lágmarkshvöld og uppgjör frítökuréttar. Byggir stefnandi á því að á tímabilinu frá nóvember 2013 til maí 2016 hafi safnast upp frítökuréttur sem hann hafi áunnið sér án þess að stefndi hlutaðist til um að hann tæki hann út í fríi. Hafi stefnda borið að gera upp við stefnanda ótekinn frítökurétt í samræmi við ákvæði kjarasamnings sem gildi um ráðningarsamband aðila. Stefndi hafnar þessum sjónarmiðum og vísar til þess að stefnandi eigi ekki frekari kröfur á hendur stefnda,

enda hafi launakröfur verið að fullu gerðar upp við stefnanda við starfslok hans.

Í IX. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, eins og honum var breytt með 19. gr. laga nr. 68/2003, er fjallað um hvíldartíma, frídaga og hámarksvinnutíma. Í 1. mgr. 53. gr. segir að vinnutíma skuli haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld. Samkvæmt 2. mgr. 53. gr. er samtökum aðila vinnumarkaðarins heimilt að semja um að stytta samfelldan hvíldartíma í allt að átta klukkustundir ef eðli starfs eða sérstakir atvinnuhættir gera frávik nauðsynleg.

Í kjarasamningi milli Samtaka atvinnulífsins og Eflingar – stéttarfélags og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis, sem stefnandi byggir kröfur sínar á, er kveðið á um lágmarkshvíld. Í grein 2.4.2 segir að lengja megi vinnulotu í allt að 16 klukkustundir við sérstakar aðstæður, þegar þjarga þurfi verðmætum, og skuli þá veita 11 klukkustunda hvíld í beinu framhaldi af vinnunni án skerðingar á rétti til fastra daglauna. Þá segir að í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður geri það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildi tilteknar reglur sem koma fram í ákvæðinu. Ekki er þörf á því við úrlausn málsins að rekja þessar reglur nánar að því fráteknu að ef starfsmenn eru sérstaklega beðnir um að mæta til vinnu áður en 11 klukkustunda hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, „þannig að frítökuréttur, 1 ½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist.“

Um frítökurétt segir sérstaklega í grein 2.4.4 í sama kjarasamningi að uppsafnaður frítökuréttur skuli koma fram á launaseðli og veittur í hálfum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækisins í samráði við starfsmenn, enda sé uppsafnaður frítökuréttur að lágmarki fjórar klukkustundir. Skal ónýttur frítökuréttur gerður upp við starfslok og teljast hluti af ráðningartíma.

Í 52. gr. laga nr. 46/1980, með síðari breytingum, er vinnutími skilgreindur sem sá tími sem starfsmaður er við störf, til taks fyrir atvinnurekandann og innir af hendi störf sín og skyldur. Í athugasemdum með frumvarpi því er varð að lögum nr. 68/2003, um breytingu á lögum nr. 46/1980, segir að með hugtakinu vinnutími sé átt við virkan vinnutíma. Vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags, neyslhlé, launaður biðtími og ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð falli ekki undir þessa skilgreiningu á vinnutíma þótt greiðsla komi fyrir, enda sé miðað við virkan vinnutíma en ekki greiddan.

Ágreiningslaust er í máli þessu að stefnandi var ráðinn til starfa hjá stefnda til að hafa umsjón með mötuneyti fyrir starfsmenn stefnda sem unnu við Norðfjarðargöng. Ekki var gerður skriflegur ráðningarsamningur við stefnanda, en samkvæmt framburði hans og vitnisins Guðmundar Ólafssonar, verkefnastjóra

stefnda, fékk stefnandi munnlegar upplýsingar um starfið. Í mötuneytinu var morgunverður reiddur fram ásamt hádegisverði og kvöldverði, auk kaffitíma. Fram er komið að stefnandi mætti til vinnu snemma á morgnana, ásamt sambýliskonu sinni, og hætti seint á kvöldin. Þá upplýsti stefnandi, sambýliskona hans og vitnið Elín Sigríður Arnórsdóttir, fyrrverandi starfsmannastjóri stefnda, að stefnandi hefði farið af vinnustaðnum eftir hádegið og var vinnutími hans því ekki endilega samfelldur. Réð stefnandi vinnutíma sínum sjálfur og gat sem yfirmaður í mötuneytinu ráðið hvernig vinnu hans væri háttáð. Í framburði stefnanda fyrir dómi kom fram að stefndi hefði aldrei óskað eftir því við hann að hann mætti í vinnuna án þess að fá 11 klukkustunda hvíld. Í sama streng tóku vitnin Elín Sigríður og Guðmundur Ólafsson.

Þrátt fyrir að stefnandi réði sínum vinnutíma og fengi föst mánaðarlaun frá stefnda á starfstímanum skráði hann viðveru sína í mötuneytinu án þess þó að taka tillit til þess þegar hann yfirgaf vinnustaðinn um miðjan dag. Fyrir liggur að stefndi óskaði ekki eftir slíkri tímaskráningu frá stefnanda, sem var óþörf vegna fastra mánaðarlauna stefnanda. Er dómkrafa stefnanda á hendur stefnda reist á einhliða tímaskráningu stefnanda, sem ekki var skráð í launakerfi stefnda samkvæmt framburði vitnisins Elínar Sigríðar Arnórsdóttur.

Stefnandi krefst launa og orlofs vegna „vangoldins frítökuréttar“. Af fyrrgreindum ákvæðum kjarasamnings verður ekki ráðið að greiðsla launa komi í stað hvíldartíma, en til þess er þó takmörkuð heimild í grein 2.4.2 í fyrrnefndum kjarasamningi Samtaka atvinnulífsins og Eflingar – stéttarfélags, sem háð er ósk starfsmanns þar um. Ekki verður ráðið af framlögðum launaseðlum stefnanda að hann hafi nokkru sinni áunnið sér frítökurétt, en uppsafnaður frítökuréttur skal koma fram á launaseðli. Stefnandi hóf störf hjá stefnda í nóvember 2013 og lauk störfum í maí 2016. Stefnandi gerði aldrei á því tímabili athugasemdir við útborguð laun eða að ætlaður frítökuréttur væri vantallinn á launaseðli hans. Kveðst stefnandi fyrst eftir starfslok hjá stefnda hafa talið sig hlunfarinn að þessu leyti. Vísar stefnandi til þess að stefndi hafi ekki virt kjarasamningsbundin réttindi stefnanda og brotið gegn rétti stefnanda til lágmarkshvíldar vegna vinnu stefnanda hjá stefnda. Á þetta verður ekki fallist með stefnanda. Eins og fram er komið fékk stefnandi föst mánaðarlaun sem voru að mati dómsins heildarlaun óháð vinnuframlagi. Réð stefnandi vinnutíma sínum sjálfur og hefur að mati dómsins hvorki sýnt fram á að þörf hafi verið á eins langri viðveru hans í mötuneytinu og hann skráði, né að sýnt hafi verið fram á að stefndi hafi óskað eftir því að hann mætti til vinnu án þess að fá 11 klukkustunda lágmarkshvíld en slík fyrirmæli verður að telja nauðsynleg til að stefnandi gæti notið frávíks og frítökuréttar sem fylgir lengri vinnulotum, sbr. greinar 2.4.1 og 2.4.2 í nefndum kjarasamningi. Þá er eðli frítökuréttar með þeim

hætti að starfsmaður getur ekki firrt sig ábyrgð af gæslu slíkra hagsmuna sinna og varpað því eingöngu á vinnuveitanda að virkja slíkan rétt. Það fær ekki staðist. Fyrir liggur að stefnandi flutti til landsins 2011 og starfaði áður sem matreiðslumaður á hóteli og í öðru mötuneyti en hjá stefnda. Var hann því ekki ókunnugur aðstæðum hér á landi. Þá liggur einnig fyrir að stefnanda var falið það verkefni af stefnda að hafa umsjón með mötuneyti þar sem auk hans starfaði sambýliskona hans og fleira starfsfólk ef marka má framburð Guðmundar Ólafssonar, verkefnastjóra stefnda, fyrir dómi, en hann nafngreindi tvær aðrar konur en sambýliskonu stefnanda, sem unnu í mötuneytinu og skiptu með sér vöktum.

Með vísan til þess sem rakið er að framan er það niðurstaða dómsins að sýnt hafi verið fram á það að aðilar hafi samið um föst heildarlaun óháð vinnuframlagi stefnanda. Þá þykir sannað að stefndi hafi aldrei farið þess á leit við stefnanda að hann lengdi vinnulotu sína til að sinna því starfi sem honum var falið. Þrátt fyrir eigin tímaskráningu stefnanda verður hann ekki talinn eiga rétt til frítöku og orlofs með greiðslu peninga frá stefnda eins og krafist er. Einnig er til þess að líta að stefnandi gerði ekki athugasemdir í þá veru að honum bæri réttur til frítöku á starfstíma hans hjá stefnda sem spannar 2½ ár. Það gerði stefnandi fyrst um ári eftir starflok hjá stefnda.

Dómurinn hefur komist að þeirri niðurstöðu að stefnandi hafi ekki átt frítökurétt vegna starfa sinna í þágu stefnda. Þykir þá ekki ástæða til að fjalla um þá málsástæðu stefnda að stefnandi hafi sýnt tómlæti við gæslu hagsmuna sinna í svo langan tíma að hann hafi glatað rétti til að hafa uppi kröfu á hendur stefnda um ætlaðan frítökurétt. Ber samkvæmt þessu að sýkna stefnda af öllum kröfum stefnanda. Þrátt fyrir þá niðurstöðu þykir rétt að hvor aðili beri sinn kostnað af málinu.

Jón Höskuldsson héraðsdómari kveður upp dóm þennan. Fyrir uppkvaðningu dómsins var gætt fyrir mæla 1. mgr. 115. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála.

D ó m s o r ð:

Stefndi, Suðurverk hf., skal vera sýkn af kröfum stefnanda, Viktors Spirk.
Málkostnaður fellur niður.

Jón Höskuldsson