

Héraðsdómur Reykjaness

Dómur 1. apríl 2026

Mál nr. E-2587/2025:

A

(*Elías Karl Guðmundsson lögmaður*)

gegn

B

(*Guðmundur Heiðar Guðmundsson lögmaður*)

Dómur

Mál þetta var höfðað 29. júlí 2025 og dómtekið að lokinni aðalmeðferð 6. febrúar sl. Stefnandi er A, [...], og stefndi B., [...].

Stefnandi krefst þess að stefndi verði dæmdur til að greiða stefnanda aðallega 1.461.441 krónu, en til vara 771.773 krónur, með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu frá 31. október 2023 til greiðsludags. Þá krefst hann málskostnaðar úr hendi stefnda.

Stefndi krefst aðallega sýknu af kröfum stefnanda en til vara að dómkröfur hans verði lækkaðar verulega. Þá krefst hann málskostnaðar úr hendi stefnanda.

I.

Ágreiningur máls þessa lýtur að kröfu stefnanda um meint vangreitt orlof við starfslok hans hjá stefnda, sem er ráðgjafarfyrtæki á sviði framkvæmda- og verkefnastjórnunar í [...]. Tildrög málsins eru þau að stefnandi, sem er smiður og byggingafræðingur, hóf störf sem verktaki við ráðgjöf hjá stefnda haustið 2021. Hann óskaði síðan eftir því vorið 2022 að gerast launamaður hjá félaginu og hóf í kjölfarið fullt starf sem verkefnastjóri 1. júlí 2022. Samkvæmt ráðningarsamningi aðilanna 30. júní 2022 var um ótímabundinn samning að ræða og voru laun stefnanda 1.000.000 króna á mánuði. Um kjör stefnanda fór samkvæmt kjarasamningi VFÍ við Samtök atvinnulífsins og skyldi stefnandi njóta 26 orlofsdaga sem jafngiltu 11,11% orlofslaunum.

Óumdeilt er að áður en stefnandi fékk fyrstu greiðslu sem launamaður 1. ágúst 2022 óskaði hann eftir að fá sem næmi tíu unnum tímum á mánuði, eða samtals 100.000 krónur, greiddar í verktakagreiðslur og varð stefndi við því. Mun sú tilhögun launauppgjörs hafa

helgast af því að stefnandi átti sjálfur sitt fyrirtæki sem hann vildi halda í rekstri. Með tölvubréfi stefnanda 12. apríl 2022 óskaði hann síðan eftir því að umrædd fjárhæð yrði hækkuð í 150.000 krónur, sem stefndi samþykkti einnig fyrir sitt leyti.

Óumdeilt er að stefnandi hóf töku veikindaleyfis í júní 2023. Þá upplýsti stefnandi fyrirvarsmann stefnda um það í skilaboðum 27. júní 2023, er stefnandi átti að fara að mæta til vinnu á ný, að búið væri að framlengja veikindaleyfið til 11. júlí 2023. Af gögnum málsins og skýrslum aðila fyrir dómi verður síðan ráðið að stefnandi og C, fyrirvarsmaður stefnda, hafi fundað 6. júlí 2023 og hinn síðarnefndi þá upplýst stefnanda um að honum yrði sagt upp störfum. Kveður stefndi aðdraganda starfslokanna hafa verið þau að stefnandi hafi fótað sig illa sem verkefnastjóri og átt erfitt uppdráttar í starfi. Því hafi verið nauðsynlegt að slíta samstarfinu.

Fyrrgreindur C sendi stefnda síðan skilaboð 19. júlí 2023 og spurði hvort stefnandi hefði tök á að hitta hann daginn eftir. Því svaraði stefnandi svo til að hann gæti hitt hann föstudaginn á eftir. Aðilar munu síðan hafa hist 24. júlí 2023 og saman undirritað uppsagnarbréf þann sama dag. Í bréfinu sagði að uppsögnin tæki gildi 31. júlí 2023 og að samkomulag væri milli aðila um að stefnandi þyrfti ekki að vinna upp uppsagnarfrestinn. Þar sagði síðan að stefndi greiddi laun stefnanda í júlí, ágúst, september og október 2023 og að aðilar væru „sammála um að með þessu samkomulagi hafa báðir aðilar uppfyllt sínar skyldur og gert upp að fullu, þ.m.t. allt orlof sem A hefur unnið sér inn.“

Aðila greinir á um atvik að baki fyrrgreindu samkomulagi. Stefndi kveður fyrirvarsmann sinn þannig hafa boðið stefnanda á fyrrgreindum fundi þeirra 24. júlí 2023 að hætta strax störfum gegn því að hann fengi greidd laun út september, eða í rúma 2 mánuði án vinnuframlags og þannig að stefnandi tæki ótekið orlof á uppsagnarfresti. Stefnandi hafi komið vel undirbúinn á fundinn, búinn að ráðfæra sig við lögmenn síns stéttarfélags og hafnað boðinu en í stað þess lagt til að hann fengi greidd laun út október, eða í rúma þrjá og hálfan mánuð án vinnuframlags og að orlof væri tekið á uppsagnarfresti. Fyrirvarsmaður stefnda hafi þá lýst því að sú tillaga væri ósanngjörnt en engu að síður fallist á tillöguna og uppfært drög að uppsagnarbréfi til samræmis við það.

Stefnandi lýsir atvikum á hinn bóginn svo að stefndi hafi ákveðið einhliða að orlof yrði tekið út á uppsagnarfresti þrátt fyrir að stefnandi hafi farið fram á hið gagnstæða.

Með bréfi lögmanns stefnanda til stefnda 5. maí 2025 var krafist greiðslna vegna ógreidds orlofs. Í bréfinu var vísað til þess að stefnanda hefði verið sagt upp störfum 24. júlí 2023 er hann hafi ráðgert að hefja töku sumarorlofs. Stefnandi hafi farið fram á það við fyrirvarsmann stefnda að sleppa því að taka orlof á uppsagnarfresti í ljósi þess hve knappur

uppsagnarfresturinn væri. Stefndi hafi hins vegar ekki orðið við því og krafist þess að veikindadagar sem hann hefði þegar nýtt yrðu skráðir sem orlofsdagar. Stefnanda hafi ekki verið stætt á því að ákveða einhliða að stefnandi tæki út orlof sitt á uppsagnarfresti sem hafi verið jafnskammur og raun bar vitni og hafi honum borið að gera upp orlofsdaga starfsmanns við síðustu launagreiðslu hans í október 2023. Stefnanda bæri því að greiða stefnanda fjárhæð sem næmi þeim orlofsdögum sem hann hafi áunnið sér áður en honum var sagt upp störfum með bréfi og þeim orlofsdögum sem hann ávann sér á uppsagnarfresti. Fram kom að stefnandi hefði áunnið sér 21,6667 orlofsdaga á orlofsárinu sem hafi lokið 30. apríl 2023 og hafi hann áunnið sér 13 orlofsdaga á orlofsárinu sem hafi hafist 1. maí 2023, eða samtals 34,6667 daga. Mánaðarlaun hans hafi numið 1.067.500 krónur við starfslok sem geri 49.262 krónur á dag. Samtals næmi krafa stefnanda því 1.707.739 krónur í ógreitt orlof. Var þess krafist að nefnd fjárhæð yrði greidd inn á reikning lögmanns stefnanda.

Með bréfi lögmanns Samtaka atvinnulífsins til lögmanns stefnanda 2. júní 2025 var kröfum stefnanda hafnað. Í bréfinu var vísað til þess að gengið hafi verið frá starfslokasamningi 24. júlí 2023 miðað við að stefnandi fengi greidda 4 mánuði, sem hafi verið umfram skyldu samkvæmt kjarasamningi. Þegar samkomulagið hafi verið gert hafi stefnandi þegar verið búinn að taka 19 orlofsdaga (192 stundir) og ótekin veikindaréttur hafi þá verið tvær vikur því hann hafi fengið greidda 30,375 veikindadaga (243 stundir) eins og fyrirbyggjandi samantekt tekins orlofs og veikindadaga sýni. Fyrir gerð samkomulagsins hafi stefndi verið í samskiptum við bæði Verkfræðingafélagið og SA varðandi rétt stefnanda til uppsagnarfrests og veikindadaga. Þær fullyrðingar, að allt orlof hafi verið ótekið, séu rangar. Í samkomulaginu segi að aðilar séu sammála um að með því hafi báðir aðilar uppfyllt skyldur sínar og gert upp að fullu, þ.m.t. allt orlof sem stefnandi hafi unnið sér inn. Samkomulagið hafi þannig byggst á því að allur þriggja mánaða uppsagnarfrestur stefnanda yrði greiddur án vinnuframlags enda væri ótekið orlof innifalið í launagreiðslunni.

Í bréfinu er einnig vikið að því að krafa stefnanda um ótekið orlof löngu eftir gerð og efndir samkomulagsins frá júlí 2023 sé undarleg og hafi stefnandi með þessu sýnt af sér verulegt tómlæti. Í raun sýni aðgerðarleysi stefnanda að hann hafi vitað hvað fólst í samkomulaginu.

Stefnandi höfðaði sem fyrr segir mál þetta 29. júlí 2025. Við aðalmeðferð málsins gáfu skýrslu stefnandi sjálfur og C, fyrirvarsmaður stefnda.

II.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi vísar til þess að við upphaf starfs hans hjá stefnda hafi hann átt rétt á 26 orlofsdögum á hverju orlofsári. Samkomulag, um að greiðslur fyrir ótekið orlof fælust í greiðslu mánaðarlauna á uppsagnarfresti, væri að vettugi virðandi þar sem það hafi veitt stefnanda lakari rétt en leiddi af kjarasamningi og 2. mgr. 2. gr. laga nr. 30/1987 um orlof og séu slíkir samningar ógildir, sbr. 1. mgr. 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. Við starfslok hafi stefnandi átt ótekna orlofsdaga og því átt rétt á uppgjöri þeirra samkvæmt 8. gr. laga nr. 30/1987. Með samningi um að fella ótekið orlof inn í venjuleg mánaðarlaun á uppsagnarfresti stefnanda hafi stefnandi samið um lakari rétt en leiddi af ákvæðum laganna þar sem hann hafi með því samið um að fá ekkert orlof.

Stefnandi byggir á því að hann hafi við starfslok tekið 19 orlofsdaga í starfi sínu hjá stefnda samkvæmt skráningum stefnda, þ.e. 8.-9. desember 2022, 29.-31. mars 2023 og loks 12.-31. júlí 2023. Stefnandi mótmæli því að hann hafi þurft að taka út orlof sitt eftir að honum var sagt upp störfum. Í kjölfar þess að honum hafi verið sagt upp störfum með skilaboðum 6. júlí 2023 hafi stefnandi farið fram á það við fyrirsvarsmann stefnda að hann fengi að sleppa áður fyrirhuguðu orlofi sem átt hafi að hefjast 12. júlí sama ár. Fyrirsvarsmaðurinn hafi ekki fallist á það og hafi stefnandi verið skráður í orlof frá 12.-31. júlí. Stefnda hafi ekki verið stætt á því að ákveða einhliða að stefnandi tæki út orlof sitt á uppsagnarfresti sem var jafnskammur og raun bar vitni, eða þrír mánuðir. Tilgangur laga um orlof sé að veita launþega frí frá störfum og tryggja að hann noti það til hvíldar og endurnæringar eins og kostur sé. Þar að auki sé tilgangur uppsagnarfrests að veita aðilum ráðningarsamnings kost á að bregðast við uppsögn þannig að hún verði aðilum síður til tjóns.

Aðalkröfu sína kveður stefnandi miða að því að hann fái greitt orlofsuppgjör miðað við að hann hafi tekið einungis fimm orlofsdaga á starfstíma sínum hjá stefnda þar sem orlofsdagar 12.-31. júlí 2023 hafi verið ákveðnir einhliða af stefnda. Í ljósi þess að hann hafi unnið sér 21,667 orlofsdaga á orlofsárinu sem lauk 30. apríl 2023 og 13 daga á orlofsárinu sem hófst 1. maí það sama ár, eða samtals 34,667 orlofsdaga, telji stefnandi að hann hafi átt 29,667 ónýtta orlofsdaga við starfslok hjá stefnda. Mánaðarlaun hafi við starfslok numið 1.067.500 krónum sem geri 49.262 krónur á dag skv. grein 1.2.2. í kjarasamningi. Samtals nemi krafa stefnanda um greiðslu fyrir 29,667 orlofsdaga því 1.461.441 krónu.

Varakrafa stefnanda miðar við að hann hafi tekið 19 daga í orlof á starfstíma sínum hjá stefnda. Í ljósi þess að stefnandi hafi áunnið sér 21,667 orlofsdaga á orlofsárinu sem lauk 30. apríl 2023 og 13 daga á orlofsárinu sem hófst 1. maí það sama ár sé ljóst að stefnandi hafi átt

inni 15,6667 ónýtta orlofsdaga við starfslokin. Miðað við mánaðarlaun hafi stefnandi átt að fá 49.262 krónur á dag og nemi varakrafa hans því 773.773 krónum eða greiðslu fyrir 15,6667 orlofsdaga.

Stefnandi hafnar því að hafa sýnt af sér tómlæti við innheimtu kröfu sinnar. Krafa hans varði enda lögbundinn rétt til orlofs og hafi í dómaframkvæmd verið gerðar meiri kröfur til tómlætis við slíkar aðstæður. Auk þess hafi stefnandi, á þeim tíma sem liðið hafi frá starfslokum, tvívegis fengið hjartaáfall og auk þess þurft að leggjast inn á geðdeild. Heilsu sinnar vegna hafi hann því haft ríka ástæðu til að aðhafast ekki fyrr en með málshöfðun þessari.

Kröfum sínum til stuðnings vísar stefnandi til almennra reglna vinnuréttarins, laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda og fyrrgreindra laga nr. 30/1987 um orlof.

Málsástæður og lagarök stefnda

Stefnandi byggir sýknukröfu sína á því að hann og stefndi hafi gert með sér lögmætan og gildan samning þar sem tekið hafi verið tillit til áunnins og ótekins orlofs. Samningurinn hafi aðallega þjónað hagsmunum stefnda og ekki falið í sér lakari kjör en lágmarkskjör kjarasamninga. Samningurinn hafi byggst á gagntilboði stefnanda sem hafi kosið að hætta strax og fá greidd laun út uppsagnarfrestinn. Gagntilboðið hafi komið í framhaldi af tillögu stefnda um að stefnandi fengi að láta strax af störfum en fengi ríflega tveggja mánaða uppsagnarfrest greiddan eða út september í stað október. Í báðum tilvikum hafi verið miðað við að áunnið og ótekið orlof væri tekið á uppsagnarfresti. Stefnandi hafi metið þennan samning hagstæðari en að vinna uppsagnarfrestinn og fá gert upp orlof við lok starfstímans. Sú niðurstaða hafi enda verið mun hagfelldari fyrir stefnanda. Stefndi hafi greitt stefnanda samviskusamlega á uppsagnarfresti án þess að fá nokkuð vinnuframlag á móti. Athugasemdir hafi síðan fyrst komið fram um tveimur árum eftir gerð samkomulagsins og stefnandi því sýnt af sér slíkt tómlæti að sýkna beri stefnda.

Stefndi bendir auk framangreinds á að stefnandi hafi á starfstíma sínum hjá stefnda fengið bæði ofgreidd laun og verktakagreiðslur sem nemi hærri fjárhæð en áunnið og ótekið orlof hefði verið ef stefnandi hefði unnið þriggja mánaða uppsagnarfrest og fengið gert upp orlof við starfslok. Leggur stefnandi fram yfirlit yfir unnar stundir stefnanda á starfstímanum sem hann telur sýna þetta. Sama hvernig litið sé á málið verði að leggja til grundvallar að allt orlof sé greitt og sýkna eigi stefnda af þeim sökum af kröfum stefnanda.

Stefndi byggir á því að heimilt sé að semja um að starfsmaður láti strax af störfum og taki áunnið og ótekið orlof á 3 mánaða uppsagnarfresti. Samningur aðila hafi ekki falið í sér

lakari kjör en felist í hinum almennu kjarasamningum. Alþekkt sé að atvinnurekandi og starfsmaður semji um að starfsmaður láti fyrr af störfum en við lok uppsagnarfrests og að launagreiðslur stöðvist við sama tímapunkt eða áður en kjarasamningsbundnum uppsagnarfresti ljúki. Algengt sé enda að starfsfólk kjósi að vinna ekki uppsagnarfrest eða vinna skemmri uppsagnarfrest. Þá sé alþekkt að taka eða uppgjör á orlofi sé hluti slíks samkomulags.

Hvað varðar aðdraganda undirritunar uppsagnarbréfsins vísar stefndi til þess að hann hafi lagt til við stefnanda að hann fengi að hætta strax þar sem hann hafi talið það stefnanda fyrir bestu. Stefndi hafi greitt stefnanda laun í 100 daga frá og með undirritun starfslokasamkomulags, eða 3.473.740 krónur í launþegagreiðslu og 492.857 krónur í verktakagreiðslu. Samtals séu það 3.966.597 krónur og hafi stefndi engar tekjur fengið frá stefnanda, sem áður hafði verið í útseldri vinnu, á sama tíma.

Hefði stefnandi á hinn bóginn valið að vinna ríflega þriggja mánaða uppsagnarfrest hefði komið til orlofsuppgjörs við lok starfstímans. Stefndi hafi unnið sér inn 11,11% orlof af launum sem hafi gert 1.203.372 krónur í orlofsávinnslu frá fyrsta degi ráðningar í júlí 2022 til og með júlí 2023. Útreikningarnir sem fyrir liggja í málinu taki mið af tímaskráningu stefnanda í bókhaldskerfi fyrirtækisins en af henni verði ráðið að stefnandi hafi skráð sig í orlof 8.-9. desember 2022 og 29.-31. mars 2023. Stefndi hafi auk þess þegar verið búinn að tilkynna og fá samþykka töku orlofs frá 12.-31. júlí og fengið greitt fyrir það tímabil 544.425 krónur. Samkvæmt þessu hafi stefnandi hinn 31. júlí 2023 verið búinn að taka út orlof að fjárhæð 778.902 krónum.

Miðað við það hafi hann átt inni 439.086 krónur í óuppgert orlof hinn 31. júlí 2023. Ekki sé þá tekið tillit til annarra óskráðra greiddra leyfa á starfstímanum að fjárhæð 596.990 króna sem dragast eigi frá orlofsinneign stefnanda, eins og nánar verði vikið að í tengslum við umfjöllun um orlofsstöðu. Þá hafi stefnandi áunnið sér inn 322.673 krónur í orlof tímabilið ágúst til og með október 2023 frá þeim tíma ef miðað sé við að 11,11% orlof hafi áunnist af greiddum launum yfir tímabilið. Því hefði óuppgert orlof samtals numið 761.759 krónum (439.086 + 322.673). Stefndi hefði því í raun greitt 164.770 krónur fyrir að vera með stefnanda í útseldri vinnu í ríflega þrjú mánuði þegar tekið sé tillit til annarra óskráðra greiddra orlofsdaga.

Til viðbótar framangreindu bendir stefndi á að stefnandi hafi verið í veikindaleyfi skömmu áður en hann undirritaði starfslokasamkomulagið. Hefði honum verið gert að vinna þriggja mánaða uppsagnarfrest sinn hefði hann getað verið veikur á uppsagnarfresti eins og hafi raungerst. Þegar stefnandi hafi undirritað starfslokasamninginn hafi hann átt inni um 7,2 veikindadaga. Það sé ígildi 354.282 króna ($52,859/159,27 * 1.067.500$). Því til viðbótar hefði

hann fengið 478.447 krónur í orlofsuppgjör ef ekki hefði verið tekið tillit til frádráttar önnur óskráð greidd leyfi. Hefði stefnandi verið veikur strax fyrstu daga uppsagnarfrestsins hefði hann því fengið samtals 832.729 krónur sé ekki tekið tillit til annarra óskráðra greiddra leyfa. Það sé tæplega fjórðungur af því sem hann fengi greitt. Líkt og framangreindur samanburður beri með sér sé ekki hægt að líta svo á að samkomulagið hafi verið óhagstætt stefnanda og falið í sér lakari kjör en samkvæmt kjarasamningi.

Stefndi áréttar að 8. gr. orlofslaga standi því ekki í vegi að samið sé um að orlof sé tekið á uppsagnarfresti. Ákvæðið hafi falið í sér nýmæli sem hafi vikið frá fyrri rétti um að orlofslaun ættu að vera varðveitt með þeim hætti að launþeginn gæti ekki fengið þau útborguð fyrr en hann tæki út orlof á orlofstímabilinu. Lok starfstíma sé við starfslok þegar starfsmaður hafi fengið gert upp síðasta dag uppsagnarfrests. Ákvæðið banni ekki að samið sé um að starfsmaður taki út orlof á uppsagnarfresti eins og á öðrum tíma starfsambandsins án þess að komi til lengingar á uppsagnarfresti samhliða, en hagar starfsfólks standi oft til þess að fá að losna sem fyrst úr starfssambandinu. Um þetta hafi ekki verið ágreiningur eins og sjá megi í umfjöllun á vinnuréttarvef ASÍ um orlof og uppsagnarfrest þar sem segir að atvinnurekandi geti ekki einhliða og án samþykkis starfsmanns ákveðið að starfsmaðurinn taki orlof sitt meðan uppsagnarfrestur er að líða.

Stefndi byggir einnig á því að stefnandi hafi sýnt af sér tómlæti enda hafi hann fyrst gert kröfu um ógildingu á starfslokasamningi aðila hinn 5. maí 2025 eða tæpum tveimur árum eftir gerð samkomulags aðilanna. Stefnanda hafi verið í lófa lagið að óska eftir því við stefnda að draga samkomulagið til baka og vinna þess í stað uppsagnarfrestinn en fá orlofið gert upp við starfslok ef hann taldi sig hafa samið af sér með gagntilboði sínu sem stefndi gekk að. Stefndi hefði tekið vel í slíkt enda hefði stór hluti uppsagnarfrestsins verið eftir og slíkt komið fjárhagslega betur út fyrir hann.

Stefndi byggir loks á því að hann hafi ekki staðið í skuld við stefnanda. Líkt og fram komi á skjali yfir unna og greidda tíma hafi stefndi ofgreitt stefnanda 596.990 krónur á starfstímanum. Í skjalinu séu bornir saman þeir tímar sem stefnandi hafi skráð á sig á starfstímanum í launabókhaldskerfi fyrirtækisins og dregin frá þeir tímar sem um var samið að hann fengi greitt í verktöku og margfaldað með umsömdum launum starfsmanns fyrir fullt starf sem var 1.000.000 krónur frá júlí til desember 2022 en 1.067.500 krónur frá janúar 2023. Leiðrétt sé fyrir vanskráðum almennum virkum frídögum og þeir skráðir sem full dagvinna samkvæmt kjarasamningi, 7,35 klukkustundir, þegar búið sé að draga frá 30 mínútna launalaust hádegisverðarhlé og leiðrétt fyrir launalausum leyfum sem stefnandi hafi skráð á sig í kerfinu og farið í en skráði fulla vinnu. Frá þessari niðurstöðu séu dregin laun sem stefnandi hafi fengið

greitt hjá stefnda. Stefnandi hafi á móti átt inni 439.986 krónur í óuppgert orlof 1. ágúst 2023 og hefði áunnið sér inn 322.673 krónur í orlof á uppsagnarfresti ef hann hefði unnið allan uppsagnarfrestinn og fengið orlof gert upp að honum loknum við starfslok í lok október 2023. Yrði fallist á kröfu stefnanda næmi skuld stefnanda því 164.770 krónum (439.086 + 322.673 – 264.770).

Þegar á hinn bóginn sé tekið tillit til að stefnandi hafi fengið ofgreiddar verktakagreiðslur að fjárhæð 315.000 krónum á starfstímanum komi í ljós að stefnandi hafi ofgreitt stefnanda 150.230 krónur eins og sjá megi á samanburði á greiddum verktakatímum og þeim tímum sem starfsmaður hafi átt að fá frá september 2021 til júní 2022 miðað við skráningu hans sjálfs í launabókhaldskerfi fyrirtækisins og svo umsamda fjárhæð frá júlí 2022 út starfstímann. Af þessum sökum beri einnig að sýkna stefnda.

Stefndi vísar til þess, til stuðnings varakröfu sinni, að lækka beri stefnukröfuna með sömu sjónarmiðum og áður greinir. Þess sé krafist að laun eða tekjur, þ.m.t. atvinnuleysisbætur og greiðslur úr sjúkrasjóði, sem stefnandi hafi aflað eða hefði getað aflað sér komi til frádráttar kröfu hans ef dómurinn ákveði að dæma skaðabætur.

III.

Í máli þessu krefur stefnandi stefnda um ógreitt orlof sem hann telur sig eiga inni eftir starfslok hans hjá stefnda sumarið 2023. Stefnandi byggir á því að samkomulag aðila frá 24. júlí 2023, um að greiðslur fyrir ótekið orlof myndu felast í greiðslu launa á uppsagnarfresti, sé að vettugi virðandi þar sem í því hafi falist lakari réttur en leiddi af lögum og kjarasamningi. Stefndi krefst sýknu af kröfum stefnanda og byggir á því að fyrir hafi legið samkomulag um að stefnandi tæki áunnið og ótekið orlof á þriggja mánaða uppsagnarfresti og að slíkt fyrirkomulag hafi verið aðilum heimilt. Þá hafi samkomulagið í reynd leitt af sér betri niðurstöðu fyrir stefnanda en ef hann hefði unnið uppsagnarfrestinn og fengið orlof greitt út við starfslok.

Eins og áður er rakið hóf stefnandi störf sem verkefnastjóri hjá stefnda 1. júlí 2022 og lauk störfum tæpu ári síðar. Óumdeilt er að í aðdraganda þess að hann hætti störfum, eða 13. júní 2023, fór hann í veikindaleyfi til tveggja vikna og tilkynnti svo fyrirsvarsmanni stefnda, er hann átti að koma til vinnu að nýju, að veikindaleyfið hefði verið framlengt til 11. júlí 2023. Þá er ekki ágreiningur um að stefnandi mun hafa óskað eftir að hitta fyrirsvarsmann stefnda 6. júlí 2023 og að hinn síðarnefndi hafi á fundi aðila þann dag tjáð stefnanda að til stæði að segja honum upp störfum. Loks er ágreiningslaust að stefnandi kom ekki frekar til vinnu eftir að veikindaleyfi hans lauk 11. júlí 2023.

Fyrir liggur að stefnandi og C, fyrirvarsmaður stefnda, hittust 24. júlí 2023, ræddu starfslokin nánar og undirrituðu uppsagnarbréf vegna ráðningarslitanna. Í bréfinu sagði nánar tiltekið að stefndi segði stefnanda upp störfum og að uppsögnin tæki gildi 31. júlí 2023. Þá kom fram að samkomulag væri milli aðila um að stefnandi þyrfti ekki að vinna uppsagnarfrestinn og því myndi stefndi greiða honum laun í júlí, ágúst, september og október 2023. Síðan sagði orðrétt í bréfinu: „Aðilar eru sammála um að með þessu samkomulagi hafa báðir aðilar uppfyllt sínar skyldur og gert upp að fullu, þmt. allt orlof sem Árni hefur unnið sér inn.“

Aðspurður um fyrrgreint uppsagnarbréf lýsti stefnandi því svo í skýrslu sinni fyrir dómi að hann hefði tjáð C, er þeir ræddu ráðningarslitin á fyrrgreindum fundi 24. júlí 2023, að hann gæti ekki hugsað sér að vinna út uppsagnarfrestinn. C hefði þá afhent honum uppsagnarbréf þar sem miðað hefði verið við tveggja mánaða uppsagnarfrest og að ótekið orlof félli inn í tímann sem stefnandi hefði verið frá vinnu. Við það hafi stefnandi ekki getað sætt sig og lýst því að hann vildi bera tilboðið undir stéttarfélag verkfræðinga. Hann hafi enda á þeim tíma verið búinn að ræða við starfsfólk stéttarfélagsins til þess að kynna sér rétt sinn. Í kjölfarið hefði C pirrast, hrifsað uppsagnarbréfið til sín og breytt uppsagnarfresti bréfsins í þrjá mánuði. Stefnandi hafi þá ákveðið að skrifa undir „með æluna í kokinu“ enda hafi hann ekki viljað hreyfa athugasemdam af ótta við að C snerist hugur og borgaði jafnvel ekkert.

C, fyrirvarsmaður stefnda, gaf einnig skýrslu fyrir dómi við aðalmeðferð málsins. Hann kvað stefnanda hafa átt erfiðan vetur í vinnunni, mætt illa, „misst bolta“ og komið sér illa gagnvart samstarfsfólki. Reynt hafi verið að finna fyrir hann verkefni til þess að sinna eftir að hann kæmi úr veikindaleyfi en það reynst erfitt og því verið nauðsynlegt að slíta ráðningarsambandinu. Vitnið lýsti atvikum svo að hann hefði boðið stefnanda tveggja mánaða uppsagnarfrest gegn því að vinnuframlag yrði ekkert og allt gert upp. Stefnandi, sem hafi verið vel meðvitaður um rétt sinn, hafi þá lýst því að hann vildi bera tilboðið undir stéttarfélagið og hafnað boðinu. Á endanum hafi þeir ákveðið að bæta við þriðja mánuðinum í uppsagnarfrest án vinnuframlags og gengið út frá að með því ættu aðilar engar frekari kröfur á hvorn annan. C kvaðst hafa verið nokkuð „snubbóttur“ er hann gekkst við kröfum stefnanda enda hafi hann talið sig hafa boðið vel miðað við aðstæður en stefnandi ekki tekið því. Aðspurður um það hvenær hann hefði fyrst heyrt af kröfum stefnanda kvað hann það hafa verið í maí 2025.

Samkvæmt 1. gr. laga nr. 30/1987 um orlof eiga þeir sem starfa í þjónustu annarra gegn launum rétt á orlofi og orlofslaunum. Skal orlof veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september ár hvert. Aðilar geta þó vikið frá þessari reglu en orlofi skal alltaf lokið fyrir lok orlofsársins, sbr. 3. mgr. 4. gr. laganna. Samkvæmt 5. gr. laganna ákveður atvinnurekandi í

samráði við launþega hvenær orlof skal veitt og skal hann verða við óskum launþega um það að svo miklu leyti sem unnt er vegna starfseminnar. Í lögnum er hins vegar ekki mælt fyrir um tengsl orlofs og uppsagnarfrests eða hvernig með skal fara þegar orlofstaka fellur innan hans, sbr. dóm Hæstaréttar 29. mars 2012 í máli nr. 531/2011 og dóm Landsréttar 13. desember 2019 í máli nr. 912/2018. Ljóst er þó að orlof tekið á stuttum uppsagnarfresti telst almennt íþyngjandi fyrir launþega og hefur því verið við það miðað í dómaframkvæmd að slíkt sé að jafnaði óheimilt án samþykkis launþegans, sbr. til dæmis dóm Hæstaréttar 17. febrúar 1994 í máli nr. 187/1992 og fyrrgreindan dóm Landsréttar.

Ekki er um það ágreiningur að stefnandi hafi, þegar honum var sagt upp störfum hjá stefnda í júlí 2023, átt þriggja mánaða umsaminn uppsagnarfrest samkvæmt ráðningarsamningi og að uppsögnin hafi tekið gildi 31. júlí 2023. Með samkomulagi aðila fékk stefnandi sem fyrr segir greidd laun fyrir júlí, ágúst, september og október 2023. Verður af samkomulaginu, gögnum málsins og framburðum fyrir dómi þannig ekki annað ráðið en að stefnandi hafi fengið greitt fyrir tímabilið 12.-31. júlí 2025, þ.e. eftir að veikindaleyfi hans lauk en áður en uppsögnin tók gildi, án þess að hafa unnið nokkuð vinnuframlag af hendi. Af gögnum málsins verður einnig ráðið að stefnandi hafi á þeim tímapunkti verið búinn að taka út samtals fimm orlofsdaga. Samkvæmt því, og þar sem fallast verður á það með stefnda að stefnandi hafi tekið út orlof sitt 12.-31. júlí 2025, hafði stefnandi tekið samtals 19 orlofsdaga þegar uppsagnarfrestur samkvæmt uppsagnarbréfi aðila hófst.

Hvað varðar þá orlofsdaga sem eftir stóðu er samkvæmt framangreindu ljóst að í uppsagnarbréfinu sagði skýrlega að með því hefðu aðilar uppfyllt skyldur beggja og gert upp að fullu, þ.m.t. allt áunnið orlof. Tók uppsagnarbréfið, sem undirritað var af báðum aðilum, þannig sérstaklega af skarið varðandi útstandandi orlof. Bæði stefnandi og fyrirvarsmáður stefnda komu að gerð bréfsins og er ljóst af framburðum þeirra beggja fyrir dómi, sem í reynd voru á sömu lund hvað umrætt atriði snertir, að það hafi tekið breytingum að kröfu stefnanda í kjölfar viðræðna aðila. Rennir það að mati dómsins stoðum undir að stefnandi hafi áttað sig á efni samkomulagsins og tekið þátt í gerð þess til jafns við fyrirvarsmann stefnda. Þá verður ekki fram hjá því litið við úrlausn málsins að stefnandi gerði fyrst kröfu um greiðslur fyrir meint ógreitt orlof í maí 2025, eða tæpum tveimur árum eftir að aðilar undirrituðu fyrrgreint samkomulag. Styður það að mati dómsins þá niðurstöðu að stefnandi hafi lagt þann skilning í efni samkomulagsins að ótekið orlof félli innan uppsagnarfrestsins.

Samkvæmt öllu framangreindu verður lagt til grundvallar að aðilar hafi komist að gagnkvæmu samkomulagi um það hvernig háttu skyldi orlofstöku stefnanda í tengslum við ráðningarslitin. Aðilum var heimilt að gera slíkt samkomulag, sbr. forsendur fyrrgreindra dóma

Hæstaréttar og Landsréttar, og verður ekki fallist á það með stefnanda að umrætt fyrirkomulag hafi falið í sér lakari rétt enn leiddi af kjarasamningi, 2. mgr. 2. gr. laga nr. 30/1987 eða 1. mgr. 1. gr. laga nr. 55/1980. Loks hefur stefnandi hvorki fært rök fyrir þeirri málsástæðu sinni að stefndi hafi talið veikindadaga hans sem orlofsdaga né gert grein fyrir áhrifum þess á kröfur hans í málinu.

Samkvæmt öllu framangreindu verður stefndi sýknaður af kröfum stefnanda.

Rétt þykir eftir atvikum að málskostnaður milli aðila falli niður.

Halldóra Þorsteinsdóttir héraðsdómari kveður upp dóm þennan að gættu ákvæði 1. mgr. 115. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála.

Dómsorð:

Stefndi, B, er sýkn af kröfum stefnanda, A.

Málskostnaður milli aðila fellur niður.

Halldóra Þorsteinsdóttir