

# D Ó M U R

Héraðsdóms Reykjavíkur 23. nóvember 2018 í máli nr. E-992/2018:

A

*(Guðmundur Birgir Ólafsson lögmaður)*

**gegn**

**X hf.**

*(Einar Þór Sverrisson lögmaður)*

Mál þetta, sem dómtekið var 5. nóvember 2018, var höfðað 21. mars s.á. af hálfu A, [...],[...], á hendur X hf., [...],[...], til greiðslu orlofslauna.

Stefnandi krefst þess að stefnda verði gert að greiða henni 2.275.924 krónur ásamt dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. vaxtalaga, nr. 38/2001, frá 1. júní 2016 af þeirri fjárhæð til greiðsludags. Þess er krafist að dráttarvextir leggist við höfuðstól á tólf mánaða fresti, í fyrsta sinn þann 1. júní 2017, en síðan árlega þann dag. Þá er krafist málskostnaðar samkvæmt mati dómsins, auk virðisaukaskatts. Krafist er vaxta af málskostnaði samkvæmt 3. kafla vaxtalaga frá 15. degi eftir uppkvaðningu dóms til greiðsludags.

Stefndi krefst sýknu af kröfum stefnanda. Stefndi krefst þess til vara að þær verði lækkaðar verulega. Þá er krafist málskostnaðar úr hendi stefnanda að mati dómsins.

## **Yfirlit málsatvika og ágreiningsefna**

Stefnandi hóf störf hjá stefnda 1. október 2013, upphaflega sem framkvæmdastjóri Y sem rann inn í rekstur stefnda 10. febrúar 2015, og yfirtók stefndi þá réttindi og skyldur fyrirtækisins við stefnanda sem launþega. Óumdeilt er að gagnkvæmur uppsagnarfrestur aðila var sex mánuðir samkvæmt starfssamningi og tæki uppsögn gildi við mánaðamót. Stefnandi sagði upp störfum 29. mars 2016 og greiddi stefndi henni laun til loka september s.á. Stefnandi lét af störfum 13. maí s.á. í kjölfar þess að stefndi tilkynnti henni að frekara vinnuframlags hennar væri ekki óskað. Stefnandi hafði þá áunnið sér 30 daga orlofsrétt vegna orlofsársins 2015–2016, sem hún gat nýtt á orlofsárinu 2016–2017. Dómkrafa stefnanda er um greiðslu þess orlofs, en stefndi telur stefnanda hafa tekið orlofið út í uppsagnarfresti sumarið 2016.

Ágreiningur aðila málsins snýr að því hvort áunnið en ótekið orlof eigi að falla inn í uppsagnarfrest þegar vinnuframlagi í uppsagnarfresti hefur verið hafnað og um sex mánaða samningsbundinn uppsagnarfrest er að ræða.

Við aðalmeðferð málsins kom stefnandi fyrir dóm og gaf skýrslu. Þá báru vitni fyrir dóminum C, fyrrum framkvæmdastjóri dagskrársviðs stefnda, og B, fyrrum forstjóri stefnda.

### **Málsástæður og lagarök stefnanda**

Stefndi hafi rift vinnusambandi við stefnanda 13. maí 2016 og ekki óskað eftir frekara starfsframlagi hennar á uppsagnarfresti. Stefndi hafi greitt laun á uppsagnarfresti en er komið hafi að lokauppgjöri hafi orlofsgreiðslur ekki verið gerðar upp í samræmi við 8. gr. orlofslaga, nr. 30/1987, um að gera beri upp öll áunnin orlofslaun við starfslok. Er falast hafi verið eftir greiðslu orlofs hafi því verið haldið fram af stefnda að áunnin orlofslaun féllu inn í uppsagnarfrest. Stefnandi hafi mótmælt því, enda hafi hvorki verið um það rætt né þess krafist fyrir riftun sammingsins. Lögmennt hafi um langa hrið reynt að ná samkomulagi í málinu án árangurs, innheimtutilraunir frá lögmanni stefnanda hafi reynst árangurslausar og því sé málshöfðunin nauðsynleg.

Með einhliða höfnun á vinnuframlagi hafi vinnusamningi í raun verið rift og því eigi stefnandi rétt til uppgjörs launa í uppsagnarfresti og áunnu orlofi, sbr. 8. gr. orlofslaga. Ekki sé hægt að fallast á að stefndi geti einhliða, eftir að hafa hafnað vinnuframlagi, látið áunnið orlof falla inn í uppsagnarfrest. Í Hæstaréttardómi hafi reynt á sams konar ágreining en þar hafi orlofslaunakrafa starfsmanns, sem hafi átt sex mánaða uppsagnarfrest, auk 12 mánaða réttar til launa, verið viðurkennd. Í samræmi við fordæmi Hæstaréttar hafi stefndi ekki getað ákveðið, eftir höfnun vinnuframlags, að orlof gæti fallið inn í uppsagnarfrest. Krafist sé greiðslu á 30 daga orlofi að fjárhæð 2.275.924 krónur fyrir orlofsárið 2015–2016, sem stefnandi sundurliði þannig: 1.643,976/21,67 x 30.

Gerðar séu ítrustu kröfur samkvæmt lögum og kjarasamningum. Samkvæmt grein 1.9 í kjarasamningi VR og SA eigi laun að greiðast fyrsta dag eftir lok þess mánaðar sem laun séu greidd fyrir. Að auki skuli vinnuveitandi greiða áunnið orlof til launþega við lok ráðningarsambands samkvæmt 8. gr. orlofslaga, nr. 30/1986.

Kröfur sínar styðji stefnandi við lög nr. 28/1930, um greiðslu verkkaups, lög nr. 55/1980, um lágmarkskjör o.fl., lög nr. 30/1987, um orlof, meginreglur kröfuréttar, meginreglur vinnuréttar, kjarasamninga VR og vinnuveitenda og bókanir sem teljist hluti kjarasamninga. Kröfur um dráttarvexti og vaxtavexti styðji stefnandi við reglur III. kafla vaxtalaga, nr. 38/2001. Kröfur um málskostnað styðji stefnandi við 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, sbr. 129. gr., 4. tl., um vexti af málskostnaði. Einnig sé krafist virðisaukaskatts af málskostnaði þar sem stefnandi sé ekki virðisaukaskattsskyld.

## Málsástæður og lagarök stefnda

Í fyrstu hafi stefndi gert ráð fyrir því að stefnandi myndi vinna út uppsagnarfrestinn og væri vinnuskylda stefnanda því út september 2016. Legið hafi fyrir að hún myndi taka orlof um sumarið, eins og almennt tíðkist og ákvæði orlofslaga geri ráð fyrir. Það hafi verið regla um orlofstöku í rekstri stefnda að starfsmenn legðu niður störf þann tíma sem orlof stæði og nytu launa á meðan. Þegar liðið hafi á uppsagnartímann hafi orðið ljóst að það hentaði ekki stefnda að nýta starfskrafta stefnanda á uppsagnarfresti og hafa stefnanda á starfsstöð sinni. Vegna þess hafi stefndi 13. maí 2016 felld niður kröfu sína um vinnuframlag stefnanda. Henni hafi á sama tíma verið gert ljóst að stefndi myndi í einu og öllu standa við ráðningarsamninginn, m.a. það að stefnandi yrði á launum út september 2016, þó þannig að áunnið en ótekið orlof stefnanda vegna tímabilsins 1. maí 2015 til 30. apríl 2016 yrði tekið þá um sumarið. Ekki yrði því greitt sérstaklega fyrir orlofið eða uppsagnarfrestur lengdur sem því næmi. Stefndi hafi gert drög að starfslokasamningi þar sem þetta hafi komið fram og gert ráð fyrir að samkomulag yrði um að áunnið en ótekið orlof stefnanda myndi falla innan uppsagnarfrestsins, þ.e. að hún tæki orlofið yfir sumartímann. Kröfu stefnda um að áunnið en ótekið orlof félli innan uppsagnarfrestsins hafi því sannanlega verið komið á framfæri við stefnanda. Stefnandi hafi mótmælt þessu, enginn starfslokasamningur hafi því verið gerður og almennar reglur gilt um starfslokin.

Stefndi krefjist sýknu af kröfum stefnanda. Samkvæmt 2. mgr. 3. gr. orlofslaga, nr. 30/1987, sé orlofsárið frá 1. maí til 30. apríl ár hvert. Samkvæmt 1. mgr. 4. gr. laganna skuli orlof veitt í einu lagi á tímabilinu frá 2. maí til 15. september. Samkvæmt 3. mgr. 4. gr. in fine, skuli orlofi alltaf lokið fyrir lok orlofsársins. Í 5. gr. laganna segi að atvinnurekandi ákveði í samráði við launþega hvenær orlof skuli veitt. Atvinnurekandi skuli verða við óskum launþega um hvenær orlof skuli veitt, að svo miklu leyti sem unnt sé vegna starfseminnar. Að lokinni könnun á vilja launþegans skuli atvinnurekandi tilkynna svo fljótt sem unnt sé, og í síðasta lagi mánuði fyrir byrjun orlofs, hvenær orlof skuli hefjast, nema sérstakar ástæður hamli. Í þessu máli hafi það verið gert. Því sé mótmælt að það hafi ekki komið skýrt fram í upphafi að stefnandi tæki út orlof sitt sumarið 2016, eins og hefði orðið, hefði hún haldið áfram störfum.

Stefnandi hafi fengið greidd laun út september 2016, eins og borið hafi, en inni í þeirri launafjárhæð hafi verið orlofsgreiðslur, þar sem stefnandi hafi ekki verið í vinnu frá 13. maí 2016 og út september það ár. Því hafi regla 8. gr. orlofslaga um greiðslu áunninna orlofslauna við lok ráðningartímans ekki átt við.

Stefndi mótmæli því að höfnun á vinnuframlagi starfsmanns feli í sér að vinnusamningi sé rift. Atvinnurekandi geti ávallt afþakkað vinnuframlag. Í þessu máli hafi það verið mat stefnda að betra væri að óska ekki eftir vinnuframlagi stefnanda. Öll réttindi stefnanda á grundvelli ráðningarsamnings hennar hafi hins vegar verið virt, enda hafi hún fengið greidd laun um hver mánaðamót út september 2016. Þegar atvikum sé þannig háttáð sé ekki um riftun á ráðningarsamningi að ræða.

Óumdeild regla sé í vinnurétti að atvinnurekandi geti ekki fellt orlof inn í lágmarksuppsagnarfrest samkvæmt kjarasamningum, sbr. dóm Hæstaréttar Íslands í málinu nr. 187/1992. Njóti launþegi hins vegar samningsbundins lengri uppsagnarfrests, eins og í tilviki stefnanda, hafi Hæstiréttur Íslands komist að þeirri niðurstöðu að tilgangi laga nr. 30/1987, um orlof, sé hvorki raskað né að markmiðum laganna vegið þótt orlof falli innan uppsagnarfrestsins, sbr. dóm réttarins í málinu nr. 531/2011. Þeim rétti hafi stefndi beitt í þessu máli. Fullnaðaruppgjör hafi því farið fram og því beri að taka sýknukröfu stefnda til greina.

Dómur Hæstaréttar í málinu nr. 148/2009 eigi augljóslega ekki við í þessu máli, þar sem í því máli hafi sérstaklega verið samið um starfslokin og því hafi almennar reglur ekki gilt, öfugt við það sem við eigi í þessu máli. Næðu dómkröfur stefnanda fram að ganga fæli það í sér að hún fengi aukinn uppsagnarfrest sem ekki styðjist við reglur vinnumarkaðsréttar.

Verði ekki fallist á röksemdir stefnda fyrir sýknu sé byggt á því að lækka beri kröfu stefnanda, þar sem hún hafi þegar tekið hluta af þeim þrjátíu dögum sem hún geri kröfu um í orlof, því að mætingu hennar til vinnu hafi verið ábótavant.

Dráttarvextir geti í fyrsta lagi talist frá 1. september 2016 og því sé dráttarvaxtakröfu mótmælt. Krafa um sýknu byggist einkum á almennum reglum vinnumarkaðsréttar og lögum nr. 30/1987, um orlof, og málskostnaðarkrafa á 130. gr. laga nr. 91/1991.

### **Niðurstaða**

Ljúki ráðningarsamningi launþega og vinnuveitanda skal vinnuveitandi samkvæmt 8. gr. orlofslaga, nr. 30/1987, við lok ráðningartímans greiða launþeganum öll áunnin orlofslaun hans samkvæmt reglunni í 2. mgr. 7. gr. laganna, þar sem nánar er skýrt hvernig orlofslaun reiknast.

Stefnandi sagði upp starfi sínu sem framkvæmdastjóri markaðsdeildar stefnda með sex mánaða fyrirvara í samræmi við samningsbundinn uppsagnarfrest á fundi með fyrrum forstjóra stefnda 29. mars 2016. Samkvæmt framburði þeirra beggja fyrir dóminum var það þá bæði ósk stefnanda og ætlan stefnda að hún héldi áfram störfum til septemberloka sama ár. Stefnandi lét af störfum 13. maí 2016 í kjölfar þess að forstjórinn þáverandi tilkynnti henni tveimur dögum áður um þá ákvörðun stjórnarformanns stefnda að hafna vinnuframlagi hennar eftir þann dag. Forstjórinn var næsti yfirmaður stefnanda og bar um það vitni fyrir dóminum að þá hefði ekki enn verið ákveðið hvenær stefnandi tæki áunnið 30 daga orlof á nýbyrjuðu orlofstímabili, sem stóð til 30. apríl 2017. Kvaðst hann almennt hafa óskað eftir því að frí væri tekið að sumri. Allur gangur hafi þó verið á því hvenær frí væri tekið, en það hefði verið ákveðið með samkomulagi stefnanda og hans sjálfs. Í fyrirtækinu hefði því verið fylgt eftir að orlofsréttur starfsmanna félli niður væri orlof ekki nýtt með frítöku á hverju 12 mánaða orlofstímabili. Í vitnisburði fyrrum framkvæmdastjóra dagskrársviðs stefnda fyrir dómi kom fram að henni hefði verið sagt upp störfum hjá stefnda 1. mars 2017 með sex mánaða samningsbundnum fyrirvara. Vinnuframlagi hennar á uppsagnarfresti hefði verið hafnað, en hún hefði fengið áunnið orlof greitt við uppgjör með síðustu mánaðarlaununum.

Stefndi mótmælir því ekki að launþegar geti átt rétt til greiðslu áunnins orlofs á grundvelli 8. gr. orlofslaga og viðurkennir þá reglu að orlof skuli almennt ekki fella inn í uppsagnarfrest, en hann heldur því fram í málinu að það eigi þó aðeins við þegar um lágmarksuppsagnarfrest sé að ræða. Reglan eigi ekki við þegar samningsbundinn uppsagnarfrestur sé lengri, eins og eigi við um stefnanda. Þessu til stuðnings vísar stefndi til dóms Hæstaréttar Íslands í máli nr. 531/2011 þar sem samningsbundinn uppsagnarfrestur var lengri en lágmarksfrestur og launþegi krafðist þess að auki að hann yrði lengdur um þá daga sem hann var í sumarfrí meðan á uppsagnarfresti stóð. Þar hafði verið samkomulag um að starfsmaðurinn starfaði í uppsagnarfrestinum og tæki á því tímabili sumarfrí á tíma sem ákveðinn hafði verið áður en til uppsagnar kom. Eru þau atvik ólík atvikum þessa máls að því leyti að í máli þessu var það einhliða ákvörðun stefnda að stefnandi skyldi láta af störfum er hún hafði þegar unnið hluta uppsagnarfrestsins. Einnig var það einhliða kröfugerð stefnda, sem stefnanda var samkvæmt gögnum málsins fyrst kynnt tíu dögum eftir að henni var gert að láta af störfum, að hún skyldi taka út orlofið með frítöku á sama tíma og uppsagnarfrestur stóð yfir, en á það féllst hún ekki. Atvikum í máli þessu svipar fremur til atvika í máli Hæstaréttar nr. 148/2009, sem stefnandi vísar til, þar sem óteknu og áunnu orlofi hafði ekki verið ráðstafað við ráðningarslit. Vinnuveitanda var því gert að greiða launþeganum orlofið á grundvelli 8. gr. orlofslaga. Uppsagnarfrestur í því máli var einnig sex mánuðir

samkvæmt samningi, eins og í þessu máli, en auk þess átti launþeginn rétt til launa í 12 mánuði til viðbótar.

Fallist er á það með stefnda að það sé réttur vinnuveitanda að afþakka vinnuframlag launþega. Eins og hér stóð á gat það ekki sjálfkrafa haft þær afleiðingar ef stefndi nýtti sér þann rétt að stefnandi glataði rétti til samráðs um töku orlofs eða rétti til greiðslu orlofslauna á grundvelli 8. gr. orlofslaga. Fram kom fyrir dóminum að höfnun stefnda á vinnuframlagi stefnanda í maí 2016 var í óþökk hennar sjálfrar. Fjarvera hennar frá vinnustað til loka uppsagnarfrestsins verður ekki lögð að jöfnu við það að hún hafi þá verið að njóta orlofsréttar með frítöku. Fyrrum forstjóri stefnda kvaðst í vitnisburði sínum fyrir dóminum hafa verið mjög ánægður með störf stefnanda og kvaðst ekki útiloka að hann hefði *flett upp í henni* í einu eða tveimur símtölum á uppsagnarfrestinum, eftir að hún lét af störfum 13. maí 2016. Fyrir liggur að í vinnusambandinu var það háð samkomulagi stefnanda og yfirmanns hennar hvenær hún tæki orlof. Samkvæmt 3. mgr. 4. gr. laga nr. 30/1987, um orlof, hefði stefnandi í samráði við yfirmann átt þess kost að nýta þetta ótekna orlof allt til 30. apríl 2017 ef ráðningarslitin hefðu ekki komið til. Við þessar aðstæður verður ekki fallist á að stefnandi hafi þurft að sæta þeirri einhliða ákvörðun stefnda að hún tæki áunnið orlof út með frítöku á síðustu mánuðum uppsagnarfrestsins, löngu áður en orlofstímabilinu lauk, þótt stefndi hefði afþakkað vinnuframlag hennar á sama tímabili.

Fram kom í framburði fyrrum forstjóra stefnda fyrir dóminum að mæting stefnanda til vinnu hefði verið framúrskarandi og með líkum hætti bar fyrrum framkvæmdastjóri dagskrársviðs stefnda um vinnusemi stefnanda og mætingar. Sú málsástæða stefnda til stuðnings varakröfu sinni um verulega lækkun dómkröfunnar, að stefnandi hefði þegar tekið hluta orlofsins áður en hún lét af störfum þar sem mætingum hennar til vinnu hefði verið ábótavant, fær enga stoð í gögnum málsins og er henni hafnað.

Að framangreindu virtu er það niðurstaða dómsins að stefndi hafi ekki sýnt fram á að stefnandi hafi þegar, áður en uppsagnarfresti lauk, notið þess áunna orlofs sem hún krefst greiðslu á, þannig að hún eigi ekki frekari kröfu á hendur stefnda samkvæmt 8. gr. orlofslaga. Verður því fallist á kröfu stefnanda um greiðslu orlofslauna, en um kröfuna er ekki tölulegur ágreiningur. Orlofslaunin skyldu samkvæmt 8. gr. orlofslaga gerð upp við lok ráðningartímans og er því fallist á það með stefnda að dráttarvextir reiknist ekki á kröfuna fyrr en 1. september 2016. Um vaxtavexti fer að vaxtalögum, nr. 38/2001.

Samkvæmt þessum málsúrslitum og með vísun til 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, verður stefnda gert að greiða stefnanda 600.000 krónur í málskostnað, að meðtöldum virðisaukaskatti. Dæmdur málskostnaður ber dráttarvexti frá fimmtánda degi eftir uppkvaðningu dóms til greiðsludags enda þótt þess hefði ekki verið krafist sérstaklega eða getið í dómi, sbr. 4. mgr. 129. gr. laga nr. 91/1991.

Dóminn kveður upp Krístrún Kristinsdóttir héraðsdómari.

### **D Ó M S O R Ð:**

Stefndi, X hf., greiði stefnanda, A, 2.275.924 krónur ásamt dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. vaxtalaga, nr. 38/2001, frá 1. september 2016 til greiðsludags. Stefndi greiði stefnanda 600.000 krónur í málskostnað.

Krístrún Kristinsdóttir