

Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur 8. apríl 2021.

Mál nr. E-2968/2020:

A

Anna Lilja Sigurðardóttir lögmaður

gegn

Valbjörgu ehf.

Skúli Sveinsson lögmaður

Dómur

Mál þetta, sem dómtekið var að lokinni aðalmeðferð þess, þann 11. mars sl., var höfðað með stefnu, birtri 29. apríl 2020, af stefnanda, A, [...], á hendur stefnda, Valbjörg ehf., [...].

Stefnandi gerir í málinu þær dómkröfur að stefndi verði dæmdur til þess að greiða stefnanda 406.602 krónur ásamt dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001, um vexti og verðtryggingu, af 214.760 krónum frá [...] 2019 til [...] 2019, en af 406.602 krónum frá [...] 2019 til greiðsludags.

Þá krefst stefnandi málskostnaðar af stefnda að teknu tilliti til virðisaukaskatts.

Stefndi krefst sýknu af dómkröfum stefnanda auk málskostnaðar úr hans hendi.

Ágreiningsefni og málsatvik

Stefnandi, sem er frá [...], er fyrrum starfsmaður stefnda sem rekur starfsmannaleiguna Proventus. Um starfsemina fer eftir lögum nr. 139/2005 um starfsmannaleigur. Með starfsmannaleigu er átt við þjónustufyrirtæki sem samkvæmt samningi leigir út starfsmenn sína gegn gjaldi til að sinna störfum á vinnustað notendafyrirtækis undir verkstjórn þess síðarnefnda, sbr. 1. gr. c þeirra. Samkvæmt 5. gr. a skal starfsmaður starfsmannaleigu á þeim tíma sem hann sinnir störfum fyrir notendafyrirtæki að lágmarki njóta sömu launa og annarra starfskjara og hann hefði notið hefði hann verið ráðinn beint til notendafyrirtækis til að gegna sama starfi, sbr. 1. gr. laga nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda.

Um kjör stefnanda fer samkvæmt kjarasamningi Flóabandalagsins við Samtök atvinnulífsins (SA) vegna vinnu á félagssvæði stéttarfélaga sem að Flóabandalaginu standa, en þar undir heyra Efling-stéttarfélag, Verkalýðsfélagið Hlíf, Verkalýðs- og

sjómannafélag Keflavíkur og nágrennis og Stéttarfélag Vesturlands. Sama gildir eftir atvikum um kjarasamning Starfsgreinasambands Íslands vegna aðildarféлага þess við Samtök atvinnulífsins hvað varðar vinnu á félagssvæði annarra stéttarféлага en þeirra sem talin hafa verið upp og aðild eiga að Starfsgreinasambandi Íslands.

Samkvæmt 8. gr. laga nr. 139/2005 er starfsmannaleigu skylt að gera ráðningarsamninga við starfsmenn sína. Samningur skal vera í tvíriti og skal hvor aðili halda sínu eintaki. Veita ber starfsmanni skriflegar upplýsingar um verkefni þegar hann er sendur til að vinna hverju sinni áður en vinna hefst. Frekari ákvæði um inntak, efni og upplýsingaskyldu stefnda, sem atvinnurekanda, er að finna í áðurgreindum kjarasamningi. Sé starfsmaður ráðinn til lengri tíma en mánaðar og að meðaltali lengur en 8 klst. á viku skal gerður skriflegur ráðningarsamningur, sbr. gr. 1.14.1.

Þann [...] 2017 ritaði stefnandi undir ráðningarsamning við stefnda á stöðluðu eyðublaði á íslensku og ensku útbúnu af stefnda. Samkvæmt ráðningarsamningnum var starfssvið stefnanda tilgreint sem „aðstoðarmaður hjá leigutaka“ og sérstaklega tilgreint að vinna færi fram á mismunandi vinnustöðvum. Í kafla sem ber yfirskriftina „vinnutími“ kemur fram að stefnandi starfi samkvæmt vinnuskýrslum og fái greitt í samræmi við þær. Ráðningartími er tilgreindur ótímabundinn og hann taki mið af verkefnastöðu hverju sinni. Undir launakafla ráðningarsamningsins er tilgreint að laun séu greidd mánaðarlega samkvæmt samkomulagi. Launafyrirkomulag sé nánar tilgreint í fylgiskjali, sem ekki liggur fyrir í málinu, en taki mið af árangri, reynslu og gæðum starfsmanna. Í ráðningarsamningnum er vísað til laga nr. 19/1979, nr. 55/1980 og nr. 30/1987 og tilgreint að um önnur atriði fari samkvæmt ákvæðum kjarasamninga við Samtök atvinnulífsins. Að lokum er tilgreint í ráðningarsamningnum að sé starfsmaður í húsnæði á vegum stefnda þá sé samkomulag um að stefndi haldi eftir leigugreiðslum af launum starfsmanns í samræmi við leigusamning milli aðila.

Að sögn stefnanda hóf hann störf hjá stefnda í [...] 2017 og lauk störfum þar í [...] 2019 sökum verkefnaskorts hjá stefnda. Stefndi kannast ekki við verkefna- skort og telur að stefnandi hafi sjálfur ákveðið að hætta störfum fyrir stefnda í [...] 2018 þegar hann hafi farið aftur til [...]. Í kjölfar starfsloka sinna leitaði stefnandi til Eflingar-stéttarfélags þar sem hann lítur svo á að hann hafi ekki fengið öll laun sín greidd frá stefnda. Eftir að stéttarfélagið hafði farið yfir gögn stefnanda hafi komið í ljós að hann hefði ekki fengið greidd laun og orlof vegna tímabilsins [...] til [...] 2019, og að orlofs- og desemberuppbætur hefðu verið ógreiddar.

Sendi stéttarfélagið stefnda launakröfu, dags. [...] 2019, þar sem gerð var krafa um greiðslu vangreiddra launa. Með bréfi stefnda, dags. [...] 2019, var óskað eftir rökstuðningi fyrir kröfunni og þeim gögnum sem hún byggðist á. Sökum misskilnings var erindi stefnda ekki svarað og krafan afhent lögmanni stéttarfélagsins til innheimtu. Með bréfi lögmanns Eflingar, dags. [...] 2019, var stefnda síðan send viðvörðun um

innheimtuaðgerðir. Með bréfi forsvarsmanns stefnda, dags. [...] 2019, var óskað eftir rökstuðningi fyrir kröfunni og þeim gögnum sem hún byggðist á. Með bréfi lögmanns stefnanda, dags. [...] 2019, var gerð grein fyrir kröfu hans og fleiri fyrrum starfsmanna stefnda. Í bréfi forsvarsmanns stefnda, dags. [...] 2019, var því haldið fram að krafa stefnanda væri tilbúningur og að stefnandi hefði ekki unnið hjá stefnda á þeim tíma sem krafan næði til. Þá var því haldið fram að stefnandi hefði ítrekað neitað að mæta til vinnu og hefði hóttað starfsmönnum stefnda.

Fullyrðingum stefnda var mótmælt með bréfi lögmanns stefnanda, dags. [...] 2019, og krafan þá ítrekuð. Með bréfinu fylgdi skjal með yfirskriftinni „Staðfesting á starfstímabili/Vottorð vinnuveitanda“ er stefndi hafði fyllt út og fylgdi umsókn stefnanda um atvinnuleysisbætur. Í skjalinu vottaði stefndi að stefnandi hefði unnið frá [...] 2017 til [...] 2019 í 100% starfi. Stefndi mótmælti enn kröfu stefnanda í bréfi, dags. [...] 2019, þar sem því var haldið fram að stefndi hefði þrisvar boðið stefnanda verkefni sem hann hefði neitað að vinna. Hafi stefndi aðeins fyllt út ofangreint skjal til að torvelda stefnanda ekki umsókn um atvinnuleysis- bætur. Með bréfi lögmanns stefnanda, dags. [...] 2019, var krafan ítrekuð og stefnda bent á að skjalið væri gagn til þess fallið að skapa stefnanda réttindi til opinberra greiðslna. Þá var stefnda tilkynnt að krafan hefði verið tekin til innheimtu og innheimtubréf látið fylgja bréfinu. Forsvarsmaður stefnda sendi þá lögmanni stefnanda tölvupóst, dags. [...] 2020, og krafðist frekari gagna. Með tölvupósti forsvarsmanns stefnda, dags. [...] 2020, ítrekaði stefndi enn fyrri sjónarmið sín. Þá var því haldið fram að stefnanda hefði verið frjálst að synja frekari verkefnum fyrir stefnda með vísan til orðalags í ráðningarsamningi þeirra. Í kjölfarið áttu sér stað frekari tölvupóstskipti milli lögmanns stefnanda og forsvarsmanns stefnda um kröfuna sem leiddu ekki til niðurstöðu. Telur stefnandi sig því ekki eiga annarra kosta vöð en að stefna máli þessu fyrir dóm, en stefndi tekur til varna, sbr. málsástæður aðila.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi gerir kröfu um greiðslu vangreiddra launa og uppbóta. Í [...] 2018 hafi verið verkefnaskortur hjá stefnda. Hafi því orðið að samkomulagi á milli aðila að stefnandi færi til síns heima í [...] 2018. Stefnandi hafi komið aftur til landsins [...] 2019, en enn hafi verið verkefnaskortur hjá stefnda á þeim tíma.

Krafa um vangreidd laun sé vegna tímabilsins [...] til [...] 2019. Stefnandi hafi enga vinnu fengið hjá stefnda á því tímabili sökum verkefnaskorts. Á stefnanda verði hvorki lögð ábyrgð eða áhætta sem leiða kunní af samningum stefnda við notendafyrirtæki eða verkefnastöðu stefnda. Stefndi hafi ákveðið það einhliða að halda stefnanda frá vinnu á umræddu tímabili. Stefnda hafi verið það heimilt á grunni stjórnunarréttar en það hafi hins vegar ekki leyst stefnda undan þeirri skyldu að greiða stefnanda laun fyrir þann tíma sem stefnanda hafi verið haldið frá störfum.

Stefnandi hafni sem röngum og ósönnuðum fullyrðingum stefnda að stefndi hafi ítrekað boðað hann til vinnu á umræddu tímabili. Hefði stefndi ekki talið stefnanda virða ráðningarsambandið hefði honum verið í lófa lagið að tryggja sér sönnun, t.d. með því að skora formlega á hann að mæta til vinnu. Stefnandi mótmælir því einnig að honum hafi verið „frjálst að synja fyrir að taka að sér frekari verkefni“ þar sem hann hafi verið ráðinn til að sinna einstökum verkefnum hjá stefnda, sbr. tölvupóst stefnda, dags. [...] 2020. Í ráðningarsamningi sé vísað sérstaklega til laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum. Hafi því báðum borið að virða lög- og kjarasamningsbundinn uppsagnarfrest eða ná samkomulagi um starfslok.

Stefnandi geri kröfu um að fá greidd laun sem samsvari fullri dagvinnu, 8 klst. á dag virka daga vikunnar, frá [...] til [...] 2019. Margfaldist sá vinnutími með umsömdu tímakaupi stefnanda samkvæmt [...] launaseðli 2018 eða 2.065,72 krónur í dagvinnu og 2.827,42 krónur vegna þess er kallað sé á launaseðlum „vaktir umfram 8 tíma“. Alls hafi laun stefnanda átt að vera 313.880 krónur.

Stefnandi geri kröfu um greiðslu orlofs, 10,17%, á vangreidd laun. Byggist krafan á lögum nr. 30/1987 um orlof og 4. kafla aðalkjarasamnings Eflingar og SA sem í gildi hafi verið á starfstímanum, en krafa um orlof sé hér að fjárhæð 31.922 krónur.

Gerð sé krafa um greiðslu orlofs- og desemberuppbóta eftir ákvæðum 1.4.1 og 1.4.2 í kjarasamningi. Við útreikning sé tekið mið af unnum vikum stefnanda. Miðað sé við að stefnandi hafi átt rétt til greiðslu fyrir 8 vikur vegna tímabilsins [...] 2018 til [...] 2019, og vegna 40 vikna á orlofsárinu 2018–2019. Full desember- uppbót vegna ársins 2019 hafi verið 92.000 krónur. Krafa stefnanda um vangreidda desemberuppbót sé að fjárhæð 12.267 krónur. Full orlofsuppbót hafi verið 50.000 krónur (ekki sé tekið mið af fullri uppbót, 76.000 krónur, þar sem ekki hafi verið búið að samþykkja þá fjárhæð er stefnandi hafi lokið störfum hjá stefnda í [...] 2019). Krafa stefnanda um vangreidda orlofsuppbót sé því að fjárhæð 44.444 krónur.

Ljóst sé að vinna stefnanda hafi verið breytileg á milli mánaða og hann suma mánuði unnið meira en fullt starf en aðra minna. Stefnandi hafi ekki verið ráðinn í ákveðið starfshlutfall, sbr. samning. Efling-stéttarfélag líti svo á að það hvíli lög- og kjarasamningsbundin skylda á stefnda sem atvinnurekanda að tilgreina umsamið starfshlutfall stefnanda og kveða nánar á um vinnutíma hans í ráðningarsamningi, enda hafi hann verið ráðinn til ótímabundinna starfa hjá stefnda á starfssviði er kjarasamningur Flóabandalagsins og SA ákvarði lágmarkskjör fyrir. En ráðningar- samningar sem stefndi geri við starfsmenn hafi áður orðið tilefni til málshöfðunar.

Stefndi hafi haldið því fram að útreikningur uppbóta ætti aðeins að taka mið af dagvinnutímafjölda starfsmanna. Aðalkjarasamningur Eflingar og SA kveði ekki á um greiðslu í samræmi við fjölda vinnustunda heldur eigi að reikna uppbætur út frá unnum

vikum. Túlkun stefnda feli í sér að starfsmenn er starfi utan dagvinnutímabils njóti verulegra skertra uppbóta, en allan vafa verði að túlka stefnda í óhag.

Krafa stefnanda sundurliðist með svofelldum hætti:

Vangoldin laun [...] 2019

- DV 104 klst. * 2.065 kr. kr. 214.760,-

Vangoldin laun vegna [...] 2019

- DV 48 klst. * 2.065 kr. kr. 99.120,-

Samtals kr. 313.880,-

Orlof

- 313.880 kr. * 10,17% kr. 31.922,-

Orlofsuppbót

- 50.000 kr. / 45 vikur * 40 vikur kr. 44.444,-

Desemberuppbót

- 92.000 kr. / 45 vikur * 8 vikur kr. 16.356,-

Samtals kr. 406.602,-

Þær breytingar hafi verið gerðar á útreikningum frá því að fyrri bréf hafi verið send stefnda að krafa um desemberuppbót vegna ársins 2018 hafi verið tekin út. Þá hafi kröfu um orlofsuppbót vegna ársins 2019 verið verið bætt við kröfuna enda hafi stefnandi ekki fengið hana greidda við starfslok. Skuld þessi hafi ekki fengist greidd þrátt fyrir innheimtutilraunir og sé því nauðsynlegt að höfða mál til greiðslu hennar.

Stefnandi hafi verið félagsmaður í Eflingu á tímabilinu er krafa hans hafi stofnast. Vísað sé til meginreglu vinnu-, kröfu- og samningaréttar um að laun beri að greiða í samræmi við umsamda launataxta eftir gildandi ráðningar- og/eða kjarasamningi. Vísist um réttindi hans aðallega til 1., 2., 3., 4. og 12. kafla kjarasamnings félagsins. Þá sé vísað til laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks o.fl., aðallega 1. gr., laga nr. 28/1930 um greiðslu verkkaups, laga nr. 30/1987 um orlof, aðallega 1., 7., og 8. gr., laga nr. 19/1979 um rétt launafólks til uppsagnarfrests o.fl., laga nr. 139/2005 um starfsmannaleigur og skaðabótalaga nr. 50/1993. Byggt sé á því að stefndi hafi vanefnt bindandi ráðningarsamning við stefnanda með því að greiða ekki umsamin laun og uppfylla aðrar samningsskyldur. Samkvæmt framangreindum réttarheimildum og samningum sé greiðsluskylda stefnda ótvíræð. Um sönnun sé jafnframt vísað til stjórnunarréttar stefnda og þess að hann sé bókhaldsskyldur að lögum. Kröfur um dráttarvexti, þ.m.t. vaxtavexti, styðjist við reglur III. og V. kafla laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu. Krafa um málskostnað byggi á XXI. kafla laga nr. 91/1991, en krafa um virðisaukaskatt af málflutningsþóknun sé reist á lögum nr. 50/1988.

Málsástæður og lagarök stefnda

Stefndi byggi á því að megingrundvöllur máls stefnanda sé rangur þar sem fyrir liggi ráðningarsamningur er hafi kveðið skýrt á um að stefnandi fengi aðeins greitt samkvæmt vinnuskýrslum, þ.e.a.s. væri ráðinn í tímavinnu og ráðning hans væri bundin við verkefnastöðu á hverjum tíma. Enginn uppsagnarfrestur sé tilgreindur í samningnum enda aðeins greitt í samræmi við unna tíma og stefnandi hafi ekki skuldbundið sig til neinnar vinnuskyldu gagnvart stefnda að neinu leyti. Ekki hafi verið talið að óheimilt væri að ráða starfsmenn í tímavinnu og það sé algengt. Vinnumálastofnun hafi ekki heldur gert athugasemdir við þetta tiltekna ráðningarsamband né við aðra ráðningarsamninga stefnda og starfsmanna félagsins, en stofnunin hafi eftirlit með starfsemi stefnanda og fari yfir hvern einasta ráðningarsamning, sbr. fyrirbyggjandi gögn varðandi þennan. Eins og Vinnumálastofnun segi í bréfi sínu til stefnda, dags. [...] 2017, þá sé þetta form ráðningarsamninga að fullu í samræmi við gildandi lög og reglur.

Stefnandi hafi ekki verið ráðinn í visst starfshlutfall heldur til starfa við tilfallandi verkefni á hverjum tíma hjá ýmsum leigutökum á mismunandi vinnustöðum. Þá hafi stefnandi tilkynnt stefnda í tölvupósti, [...] 2018, að hann væri hættur störfum á vegum stefnda og hafi með því rift eða að öðru leyti slitið ráðningarsambandinu.

Framkvæmd ráðningarsambands stefnanda og stefnda hafi verið með þeim hætti, frá því hann hafi hafið störf, [...] 2017, að hann hafi unnið mismikið og tímabundið með hléum. Stefnandi hafi komið til landsins og unnið tímabundið og svo horfið til síns heima um tíma og komið aftur, eftir nánara samkomulagi við stefnda, ef verkefni var að fá hjá stefnda sem stefnanda hafi hugnast taka að sér að vinna. Þegar stefnandi hafi komið til landsins í [...] 2019, þá hafi komu hans ekki verið háttáð eins og áður, þ.e.a.s. í tiltekið verkefni sem fyrirfram hafi verið ákveðið og samþykkt af öllum aðilum, heldur hafi stefnandi þá komið á eigin vegum án samráðs við stefnda.

Stefnandi sé farandverkamaður og hafi komið til starfa á grundvelli Evrópureglna er veiti honum rétt til að starfa hér án leyfa eða takmarkana. Ráðningarsamningur er gerður hafi verið við stefnanda endurspegli farandverktöku hans. Ef gilda hefðu átt ákvæði kjarasamninga, er stefnandi vísi til, um að gagnkvæmur uppsagnarfrestur stofnist á milli aðila eftir tiltekinn tíma, sbr. kjarasamning Eflingar og SA, hefði það takmarkað möguleika og rétt stefnanda til farandverktöku verulega þannig að hann hefði ekki getað snúið til heimalands síns fyrr en að loknum uppsagnarfresti án þess að stefndi beitti hann vanefndarúrræðum, t.d. hýrudrætti. Ef ekki hefði verið unnt, eins og gert hafi verið hér, að semja um að enginn uppsagnarfrestur gildi, þ.e.a.s. að engin sérstök vinnuskylda hvíldi á stefnanda, þá hefði það jafnframt þýtt að stefnandi væri orðinn skuldbundinn til að vinna fyrir stefnda þann tíma sem uppsagnarfresturinn kvæði á um og gæti þar af leiðandi ekki farið til síns heima fyrr en að loknum þeim uppsagnarfresti. Stefnandi hefði því verið fastur í landinu í allt að þrjá mánuði meðan hann hefði verið að efna skyldur sínar

samkvæmt þessum meinta gagnkvæma uppsagnarfresti en að öðrum kosti hefði hann þurft að þola vanefndaúrræði af hálfu stefnda. Stefndi telji að slíkt geti ekki gengið og myndi takmarka mjög rétt farandverkafólks eftir Evrópureglum og væri brot á fjórfrelsisreglum Evrópuréttar.

Eðli starfa farandverkamanna sé að þeir fari frá heimahögum til fjarlæggra svæða og/eða landa þar sem þeir fái tímabundna vinnu. Oft sé hvati að baki farandverktöku sá að viðkomandi fái þar mun hærra laun en þeim standi til boða heima fyrir. Varðandi [...] verkamenn sem komi til landsins þá séu laun þeirra hér á landi allt að fjórföld miðað við laun sem þeim standi til boða í [...] fyrir sambærileg störf þar. Hvatinn til að fara til annars lands til að vinna, eins og í þessu tilfelli, sé því einkum uppgrip í tekjum. Farandverktaka sé í eðli sínu líka tímabundin þar sem menn fari til fjarlæggra staða og vinni tímabundið, oft í nokkra mánuði, og hverfi svo aftur til síns heima. Margir komi svo aftur og vinni um tíma og fari. Þessir menn séu þá um tíma frá sínum heimahögum og fjölskyldum til að ná sér í auknar tekur en hverfi svo oft fyrirvaralaust aftur til síns heima af ýmsum ástæðum. Þessum aðilum henti því ekki að vera bundnir við uppsagnarfrest, þar sem þeim væri þá skylt að vera um kyrrt í allt að þrjá mánuði við vinnu frá því að þeir myndu segja upp störfum. Uppsagnarfrestur sé gagnkvæmur sé honum til að dreifa og gæti farandverkamaður því ekki horfið frá störfum án samþykkis vinnuveitanda fyrr en að fresti liðnum, án þess að brjóta þá starfsskyldur sínar og eiga á hættu að vinnuveitandi myndi beita hann vanefndaúrræðum.

Starfsmannaleigur gegni stóru hlutverki í því að gera mönnum kleift að stunda slíka farandverktöku milli landa. Erfitt eða útilokað væri fyrir þá ella að leita uppi tímabundin verkefni hér á landi einir síns liðs, þar sem þeir tali margir hverjir hvorki íslensku né ensku, auk þess sem þeir séu í fjarlægum landi. Starfsmannaleigur séu því nauðsynlegur þáttur í störfum farandverkamanna enda sérstök ákvæði í Evrópurétti er heimili og auðveldi starfsemi þeirra. Starfsmannaleigur eða ráðningaþjónustur séu jafnframt oftast sérhæfðar á tilteknum sviðum, eins og í útleigu á verkamönnum, sbr. starfsemi stefnda, en það fari mjög fyrir brjóstið á stéttarfélaginu Eflingu, sem virðist einkum vilja hefta frjálsa för farandverkamanna til landsins. Slíkar þjónustur séu algengar í Evrópu og þegar erlendir læknar og hjúkrunarfólk séu ráðin til starfa hér á landi tímabundið sé það einkum gert með milligöngu slíkra sérhæfðra þjónustuaðila.

Öryggi sé fólgið í því fyrir farandverkamenn að vera ráðnir til starfsmannaleiga fremur en beint til fyrirtækja í fjarlægum löndum. Þær leigi svo starfsmennina út á sínum athafnasvæðum. Starfsmannaleigur og starfsemi þeirra séu undir sérstöku opinberu eftirliti Vinnuáráðs til að réttindi starfsmanna séu tryggð. Öryggi það sem starfsmenn fái með því að nýta sér milligöngu starfsmannaleiga sé m.a. að tryggt sé að viðkomandi starfsmaður hafi húsnæði til dvalar, starfsmannaleigan hafi vottað viðkomandi leigutaka og hafi eftirlit með öryggi á vinnustað, sbr. sérstakt

vinnustaðaeftirlit, en auk þess tryggi starfsmannaleigan að viðkomandi starfsmaður fái laun sín greidd, bæði í réttu formi og á réttum tíma. Að þessu leyti njóti starfsmenn starfsmannaleiga öryggis, réttinda og þjónustu umfram aðra launamenn.

Stefndi telji að ákvæði kjarasamnings Eflingar og SA um fortakslausan uppsagnarfrest eftir tiltekinn starfstíma, er ekki sé unnt að víkja frá með gagnkvæmum ráðningarsamningi, sérstaklega varðandi farandverkafólk sem ekki beri vinnuskyldu, samræmist ekki EES-löggjöf og samningum. Fortakslaus ákvæði um uppsagnarfrest takmarki um of rétt farandverkamanna til að hverfa aftur til síns heima og þar með sé um brot á fjórfrelsi að ræða. Varðandi ætlaðan uppsagnarfrest, þá verði að horfa til þess að stefnandi hafi enga vinnuskyldu eftir ráðningarsamningi, með vísan til a-liðar 3. gr. laga nr. 10/2004 og dóms Félagsdóms í máli nr. 25/2015, en verði talið að slíkt gildi, þá verði að taka afstöðu til þess hvort slíkt geti samræmist reglum Evrópuréttar.

Þann [...] 2018 hafi stefnandi sent starfsmanni stefnda tölvubréf þar sem stefnandi hafi tilkynnt stefnda að hann væri að hætta störfum. Í bréfinu segist stefnandi þegar vera búinn að tilkynna leigutakanum um að hann sé að hætta. Stefnandi hafi svo unnið sinn síðasta vinnudag tveim dögum síðar, eða [...] 2018, en hafi síðan farið til [...]. Þetta hafi stefnandi gert án samráðs við stefnda. Starfsmaður stefnda hafi spurt stefnanda hvort hann ætlaði að koma aftur og hann svarað að hann langaði til að koma aftur [...]. Ekkert samkomulag hafi verið gert um þessi starfslok stefnanda né hafi verið samið um að hann fengi vinnu aftur þegar honum þóknaðist að snúa aftur til landsins. Stefnanda hafi því engin loforð verið gefin um frekari vinnu.

Með tilkynningu stefnanda til stefnda um að hann væri hættur störfum hafi stefnandi því rift ráðningarsambandi aðila eða óvirkjað það að öðru leyti. Stefnandi geti ekki átt rétt á greiðslu launa í uppsagnarfresti því að hann hafi einhliða tilkynnt um að hann væri hættur störfum og horfið í kjölfarið af landi brott. Krafa hans um laun í uppsagnarfresti sé því óréttmæt og stefndi hafni henni alfarið. Sama sé að segja um aðrar kröfur hans sem séu óréttmætar á sama grundvelli en hafi að öðru leyti þegar verið greiddar. Þá hafni stefndi kröfum stefnanda þar sem ráðningarsamningur aðila geri ekki ráð fyrir uppsagnarfresti og að aðeins sé greitt fyrir unna tíma eftir vinnuskýrslum. Ráðningarsamningurinn sé sniðinn að aðstæðum farandverkamanna sem oft vilji hverfa til síns heima með engum fyrirvara af hinum ýmsu ástæðum.

Uppsagnarfrestur er stefnandi byggi kröfur sínar á miðist jafnframt við samfleytt starf, sbr. gr. 12.2 í kjarasamningi Eflingar og SA. Stefnandi hafi ekki unnið samfellt hjá stefnda frá [...] 2017 og sé krafan því röng þó ekki væri nema að því leyti einu.

Stefndi byggi á því að krafa stefnanda til greiðslu launa í meintum uppsagnarfresti hljóti að byggjast á að stefnandi skili þá af sér vinnuframlagi á þeim uppsagnarfresti. Til að hann geti losnað undan skyldu til að skila af sér vinnuframlagi í uppsagnarfresti þá þurfi hann að fá yfirlýsingu um það frá stefnda, sem liggja ekki fyrir, enda hafi hún ekki

verið gefin né óskað eftir henni af stefnanda. Stefnandi hafi tilkynnt einhliða, [...] 2018, að hann væri hættur störfum og í kjölfar þess farið af landi brott. Stefndi hafi því ekki haft tækifæri til að nýta starfskrafta stefnanda í hinum meinta uppsagnarfresti þar sem hann hafi verið horfinn af landi brott. Grundvallaratriði sé þó að stefnandi hafi ekkert vinnuframlag innt af hendi í meintum uppsagnarfresti og eigi því ekki rétt til launagreiðslna í þeim meinta uppsagnarfresti. Stefndi hafi þá ekki með neinum hætti leyst stefnanda undan vinnuskyldu í meintum uppsagnarfresti, sem gæti þá leitt til þess að hann ætti rétt til greiðslu launa án gagnkvæms vinnuframlags hans.

Ranglega sé fullyrt af hálfu stefnanda að verkefnaskortur hafi verið hjá stefnda, sem hafi valdið því að stefnandi hafi ekki getað fengið vinnu. Nóg verkefni hafi verið hjá stefnda og stefnanda í þriggja boðist að taka verkefni en hann hafi hafnað öllum boðum um vinnu er að honum hafi verið beint af hálfu stefnda í [...] 2019. Þegar stefnandi hafi komið til landsins síðla í [...] 2019 hafi hann haft samband við starfsmann stefnda og óskað eftir að fá vinnu aftur. Stefnanda hafi í kjölfar þess verið boðin þrjú störf er hann hafi afþakkað og hafi það verið trú starfsmanna stefnda á þeim tíma að stefnandi vildi ekki fá aftur vinnu hjá stefnda. Stefndi hafi fengið þær upplýsingar frá öðrum starfsmönnum sínum, er þekkt hafi til stefnanda, að hann væri þá að vinna „svart“ og virtist vilja halda því áfram fremur en að þiggja þá vinnu er stefndi hefði boðið honum. Stefndi telji að stefnandi hafi einkum komið til landsins í [...] 2019 til þess að vinna svart og nýta rétt sinn til atvinnuleysisbóta á sama tíma. Geta beri þess að atvinnuleysisbætur á Íslandi séu mun hærri en þau laun sem stefnandi hafi getað aflað sér fyrir verkamannavinnu í heimalandi sínu [...].

Stefnandi hafi sótt um atvinnuleysisbætur þegar hann kom til landsins og þess vegna leitað til stefnda í byrjun [...] 2019 til að fá staðfestingu á starfstímabili til að leggja fram hjá Vinnumálastofnun. Mistök hafi verið gerð við útfyllingu vottorðs um það af hálfu stefnanda þegar tilgreint hafi verið starfstímabil og starfshlutfall stefnanda. Stefnandi hafði hvorki unnið allan þann tíma sem gefin sé upp í vottorðinu né hafi starfshlutfall hans verið 100% eins og þar sé tilgreint. Þá hafi starfstíminn fyrir stefnda ekki verið samfelldur. Stefndi hafi nú tekið saman nákvæmt yfirlit yfir starfstíma stefnanda og heimfært það á starfshlutfall. Stefndi vísi einnig til launaseðla stefnanda þessu til staðfestingar. Þá hafi stefndi leiðrétt ranga tilkynningu sína til Vinnumálastofnunar um starfstíma stefnanda og sent stofnuninni nýja.

Stefnandi virðist byggja kröfur sínar alfarið á tilvísaðri staðfestingu stefnda um starfstímamann en ekki á raunverulegum starfstíma og starfshlutfalli. Hafi mistök verið gerð hjá stefnda við útfyllingu vottorðsins. Stefndi byggji einnig á því að vottorðið breyti því þó ekki að stefnandi hafi ekki starfað allan þennan tíma hjá stefnda og ekki raunverulega verið í 100% starfshlutfalli né starfað samfelld hjá stefnda. Horfa verði til raunverulegs

starfstíma og starfshlutfalls stefnanda þegar dómur verði lagður á það hvort hann eigi rétt á launum í meintum uppsagnarfresti eða rétt til annarra greiðslna.

Engin skuldbinding hafi verið fyrir hendi af hálfu stefnanda um vinnuskyldu, sbr. ráðningarsamning. Hann hafi því ekki haft vinnuskyldu eftir ráðningarsamningi og talið hafi verið að reglur um uppsagnarfrest geti ekki átt við um slíka samninga, sbr. m.a. fyrirbyggjandi bréf Vinnumálastofnunar, dags. [...] 2017. Í tilvísuðu bréfi sé vísað í dóm Félagsdóms í máli nr. 25/2015, sem stefndi byggi jafnframt á, þar sem sá skilningur hafi verið staðfestur að þegar starfsmaður beri ekki vinnuskyldu eftir ráðningarsamningi gildi reglur um uppsagnarfrest ekki um ráðningarsambandið. Í dóminum sé skýrt kveðið á um að reglur um uppsagnarfrest geti aðeins átt við þegar starfsmaður skuldbindi sig til að skila tilteknu vinnuframlagi, sem ekki hafi verið í þessu tilfalli. Stefnandi hafi því verið hlutastarfsmaður í skilningi a-liðar 3. gr. laga nr. 10/2004 og því ekki um uppsagnarfrest að ræða yfirhöfuð í hér umræddu tilviki.

Ef niðurstaða verður sú að í raun hafi stofnast til uppsagnarfrests, þá byggi stefndi á því að sá uppsagnarfrestur sé þá gagnkvæmur. Stefnandi hafi [...] 2018 tilkynnt um að hann væri hættur störfum og tveimur dögum síðar horfið úr vinnu. Ef uppsagnarfrestur hefði gilt hefði stefnandi þar með gerst sekur um brotthlaup úr vinnu, sem hefði heimilað stefnda að beita hann hýrudrætti. Ítrekað sé að stefnandi eigi engan rétt til launa í uppsagnarfresti vegna brotthlaups. Hýrudráttur sá er stefndi megi þá beita stefnanda nemi helmingi af launum í meintum uppsagnarfresti. Stefnandi telji að hann eigi rétt til launa í uppsagnarfresti frá [...] til [...] 2019 og að vangoldin laun auk orlofs nemi 345.802 krónum. Stefndi byggi þá á því að honum sé heimilt að hýrudraga stefnanda um helming þeirrar fjárhæðar vegna brotthlaups og að stefndi eigi þar með gagnkröfu á hendur stefnanda sem nemi 172.901 krónu.

Stefndi vísi annars til meginreglna samninga- og kröfuréttar, auk vinnuréttar, en um málskostnað vísist til XXI. kafla laga nr. 91/1991, einkum 1. mgr. 130. gr. þeirra.

Niðurstaða

Stefnandi gerir í málinu kröfu um vangreidd laun og launauppbætur fyrir tiltekið launatímabil, frá [...] til [...] 2019, eins og sundurliðað er nánar af hans hálfu hér að framan, en ekki er tölulegur ágreiningur málsaðila hvað þetta varðar miðað við þær tilteknu forsendur sem stefnandi gefur sér. Stefndi telur hins vegar að stefnandi eigi enga slíka launakröfu á hendur stefnda, m.t.t. ráðningarsambands þeirra, þar sem stefnandi hafi ekki starfað fyrir stefnda á umræddu launatímabili. Fyrir liggur að stefnandi starfaði á vegum starfsmannaleigu stefnda frá [...] 2017, en málsaðilum ber ekki saman um starfslok stefnanda, eða um ráðningarkjör hans hjá stefnda, sbr. fyrirbyggjandi ráðningarsamning aðila frá [...] 2017 og önnur gögn í málinu.

Hvað varðar starfslok stefnanda hjá stefnda, þá liggur fyrir að stefnandi fer út til [...] [...] 2018 og snýr ekki aftur til vinnu á vegum stefnda þegar hann kemur aftur til Íslands [...] 2019. Stefnandi heldur því fram að hann hafi fengið jólaleyfi hjá stefnda en ekki hafi orðið meira um vinnu fyrir stefnanda hjá stefnda eftir áramótin 2018–2019 vegna verkefnaskorts. Stefnandi eigi því samkvæmt ráðningar-samningi, kjarasamningi og lögum rétt á launum í uppsagnarfresti. Stefndi kannast ekki við þá stöðu, heldur hafi stefnandi, eins og hann hafi tilkynnt um í tölvupósti til stefnda, [...] 2018, einhliða afráðið það að fara til [...] í frí [...] s.á., og þá verið alls kostar óljóst um frekari störf hans á vegum stefnda, en þetta hafi stefnanda vissulega verið frjálst að gera í ljósi tilhögunar á ráðningarsambandi þeirra. Kveðst stefndi síðar hafa boðið stefnanda verkefni en hann ekki viljað taka þau að sér.

Hvað varðar umrædd ráðningarkjör stefnanda hjá stefnda, þá liggja meðal annars fyrir ráðningarsamningur aðila, sem og skjalið „Staðfesting á starfstímabili/ Vottorð vinnuveitanda“, undirritað f.h. stefnda, auk tilvísana aðila til laga og kjarasamninga.

Stefnandi, sem gerir kröfu um laun fram til [...] 2019, byggir m.a. á því að í ráðningarsamningi aðila sé sérstaklega vísað til laga nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum. Telur stefnandi að hann hafi ekki verið í þeirri stöðu gagnvart stefnda að geta hafnað vinnu á meðan á ráðningarsambandi hafi staðið, eins og stefndi haldi fram. Hafi vinna stefnanda fyrir stefnda verið breytileg milli mánaða, ýmist meiri eða minni en fullt starf, en hann hafi ekki verið ráðinn í visst starfshlutfall, sem stefnda hafi þó borið að tilgreina í samningnum, sem og nánar um vinnutíma hans, þar sem stefnandi hafi verið ráðinn ótímabundið, sbr. gildandi kjarasamning.

Stefndi vísar hins vegar til þess að ráðningarsamningur aðila hafi skýrt tiltekið að aðeins væri um að ræða tímavinnu stefnanda fyrir stefnda samkvæmt vinnuskýrslum, og það sé heimilt form ráðningarsambands. Stefnandi hafi því ekki haft almenna vinnuskyldu gagnvart stefnda og þess vegna hafi heldur ekki verið tilgreint visst starfshlutfall eða uppsagnarfrestur. Frá því á árinu 2017 hafi stefnandi með hléum unnið fyrir ýmsa aðila á vegum stefnda, en þegar hann hafi komið aftur til Íslands í [...] 2019 hafi því samstarfi verið lokið að ósk stefnanda sjálfs. Stefndi telur ótækt að ákvæði kjarasamninga um gagnkvæman uppsagnarfrest eftir tiltekinn ráðningartíma verði látin gilda um slíkt ráðningarsamband. Eðli farandverktöku geti ekki haldist í hendur við vinnuskyldu og uppsagnarfrest, er henti hvorki þörfum farandverkamanns né starfsmannaleigu fyrir sveigjanleika, og því miði vinnusamningur málsaðila ekki við þess háttar gagnkvæmar skuldbindingar.

Hvað varðar þá fyrst starfslok stefnanda hjá stefnda, þá liggur fyrir tölvupóstur stefnanda til þáverandi starfsmannastjóra stefnda, á [...], dags. [...] 2018. Eins og rakið er í vitnisburði fyrrum starfsmannastjóra stefnda, er gaf skýrslu hér fyrir dómi, þá lá ljóst fyrir í þessum samskiptum hennar við stefnanda að hann hefði með skeytinu tilkynnt um

að hann hefði einhliða ákveðið að hætta að starfa fyrir stefnda. Þegar stefnandi hafi síðan snúið aftur til Íslands í [...] hafi hann aðspurður ekki viljað taka að sér frekari verkefni fyrir stefnda, eins og rakið er einnig í aðilaskýrslu fyrirsvarysmanns stefnda hér fyrir dómi. Kom þar einnig fram að ástæða þessa, og þess að fyrirsvarysmaðurinn hefði þá síðan, [...] 2019, fyllt út fyrir stefnanda formið, „Staðfesting á starfstímabili/ Vottorð vinnuveitanda“, að hans ósk, hefði verið sú að stefnandi hefði þá fremur viljað fara á atvinnuleysisbætur og vinna ásamt því fyrir aðra, án þess að gefa upp launatekjur. Tjáði fyrirsvarysmaðurinn þá einnig að sér væri kunnugt um að stefnandi hefði farið til slíkrar vinnu á vegum annarra um þetta leyti en staðlaða formið hefði upphaflega fyrir mistök verið ranglega fyllt út af hans hálfu.

Eins og rakið er í dómi Félagsdóms í máli nr. 25/2015, frá 10. mars 2016, þá hafa viðlíka ákvæði kjarasamninga um vinnuskyldu og uppsagnarfrest og ákvæði í grein 12.2 í kjarasamningi Eflingar og SA, sem hér um ræðir, verið túlkuð á þá leið að skýra verði áskilnað um fullt starf, eða þá hlutastarf launamanns í a.m.k. tólf mánuði, sem grundvöll fyrir þriggja mánaða uppsagnarfresti, þannig að átt sé þá við a.m.k. starf, þar sem starfsmaður skuldbindur sig gagnvart vinnuveitanda til þess að vinna visst starfshlutfall eða þá vissa daga mánaðarins, sbr. einnig a-lið 3. gr. laga nr. 10/2004.

Að mati dómsins, þá þykir hér ekki hafa verið sýnt fram á það að sú hafi verið raunin í umræddu ráðningarsambandi aðila í þessu máli, sé tekið mið af fyrirliggjandi ráðningarsamningi og gögnum um framkvæmd hans, sem gefa fremur til kynna að um hafi verið að ræða starf þar sem aðeins hafi verið greitt verið fyrir unna tímavinnu, án þess að nokkuð hafi legið fyrir um visst starfshlutfall eða gagnkvæmar starfsskyldur aðila. Enda benda framangreind gögn og vitnisburðir og framganga stefnanda sjálfs, enn fremur mjög eindregið til þess að hann hafi sjálfur litið svo á að þessi væri raunin. En fyrirliggjandi skjal, „Staðfesting á starfstímabili/ Vottorð vinnuveitanda“, getur að mati dómsins, þrátt fyrir efni þess, ekki falið í sér sönnun á hinu gagnstæða í reynd, með tilliti til framangreindra útskýringa af hálfu stefnda á tilurð og tilgangi skjalsins.

Telur dómurinn að ráðningarsambandinu hafi því í reynd verið svo háttáð að það hafi ekki falið í sér vinnuskyldu samkvæmt ráðningarsamningi og að almennar reglur um uppsagnarfrest geti því ekki talist eiga við, sbr. fyrrgreindur dómur Félagsdóms. Telst því ekki sýnt fram á að stefnandi eigi rétt til umkrafinna greiðslna frá stefnda.

Með hliðsjón af öllu hér framangreindu verður að mati dómsins ekki talið að aðrar fram komnar röksemdir eða málsástæður hafi sérstaka þýðingu í málinu, eða að þær geti leitt til annarrar niðurstöðu í því, sbr. e-lið 1. mgr. 114. gr. laga nr. 91/1991.

Að öllu framangreindu virtu þá verður það því niðurstaða dómsins að grundvöllur sé ekki fyrir hendi til þess að fallast megi á dómkröfur stefnanda í málinu að neinu leyti og verður því hér að sýkna stefnda af dómkröfum stefnanda.

Eins og mál þetta er vaxið þykir þó rétt að málskostnaður á milli aðila falli niður.

Málið fluttu Anna Lilja Sigurðardóttir lögmaður fyrir stefnanda, en Skúli Sveinsson lögmaður fyrir stefnda.

Pétur Dam Leifsson héraðsdómari kvað upp dóminn.

Dómsorð:

Stefndi, Valbjörg ehf., er sýkn af dómkröfum stefnanda, A.

Málskostnaður fellur niður.

Pétur Dam Leifsson (sign.)