

Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur fimmtudaginn 20. febrúar 2025

Mál nr. E-2681/2024:

A

(Gísli Guðni Hall lögmaður)

gegn

íslenska ríkinu

(Soffía Jónsdóttir lögmaður)

Dómur

Mál þetta var höfðað 30. apríl 2024 og dómtekið 29. janúar 2025. Stefnandi er A, Grandavegi 42a, Reykjavík. Stefndi er íslenska ríkið, Arnarhvoli, Reykjavík.

Stefnandi krefst þess „að viðurkennt verði með dómi að hún hafi áunnið sér og eigi ótekinn frítökurétt, alls 1182,72 stundir, samkvæmt grein 2.4.5.1 í kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands og stefnda, íslenska ríkisins, í starfi sínu hjá Landspítalanum á tímabilinu 1. janúar 2019 til 31. desember 2023, að meðtöldum þeim 376,33 stundum sem Landspítalinn hefur viðurkennt“. Þá krefst stefnandi málskostnaðar úr hendi stefnda að teknu tilliti til skyldu hennar til að greiða virðisaukaskatt af málflytningu.

Stefndi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda og málskostnaðar úr hendi stefnanda.

I

Málsatvik

Stefnandi er sjúkraliði og hefur starfað sem slík á Landspítala frá [...] 2009 í mismunandi starfshlutfalli. Frá [...] 2014 hefur hún unnið fullt starf í vaktavinnu á [...]deild spítalans á [...]. Fram er komið í málinu að stefnandi vinnur einnig um helgar á hjúkrunarheimilinu B. Óumdeilt er að um kjör stefnanda fer samkvæmt kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra, f.h. ríkissjóðs, þ.e. stefnda. Um hvíldartíma og frítökurétt er fjallað í grein 2.4 í þeim kjarasamningi.

Í málinu liggja fyrir minnisblöð framkvæmdastjórnar Landspítalans um viðbótarlaun vegna aukins vinnuframlags sem bera með sér að hafa miðast við tímabilið 1. júlí til 15. ágúst 2022, jól og áramót 2022 og svo frá 1. janúar 2023 til 30. apríl 2023. Þar kemur fram að vegna erfiðrar stöðu mönnunar og mikils álags á Landspítala hafi framkvæmdastjórn ákveðið að heimila greiðslur viðbótarlauna vegna aukins vinnuframlags á tilteknum tímabilum. Þá kemur fram að tilgangur viðbótarlauna sé að fá aukið vinnuframlag í formi aukavakta hjá starfsfólki með það markmið að halda starfsemi venjubundinni og tryggja þar með öryggi sjúklinga og starfsfólks. Fram er komið af hálfu stefnanda að hún hafi tekið þessari hvatningu enda sérstakri umbun heitið. Fram kemur

í málalímbúnaði stefnda að hvatningu framkvæmdastjórnar hafi einkum verið beint til þeirra sem vildu bæta við sig hóflegri viðbótarvinnu, auk þess sem vonast hafi verið til þess að starfsmenn í hlutastarfi féllust á að hækka starfshlutfall sitt. Með aukinni vinnu hafi falist möguleiki fyrir starfsmenn til að auka tekjur sínar, auk þess sem það hafi aukið möguleika spítalans til að manna vaktir. Ómannaðar vaktir hafi verið kynntar starfsmönnum og þeim gefið færi á að skrá sig á þær. Viðbrögð hafi almennt verið góð og starfsmenn brugðist jákvætt við hvatningunni. Margir hafi bætt við sig aukavöktum og einhverjir hlutavinnustarfsmenn hafi hækkað starfshlutfall sitt.

Í stefnu kemur fram að ágreiningur hafi risið milli hennar og vinnuveitanda hennar, Landspítalans, um frítökurétt hennar á árunum 2019–2023. Fram að því hafi engin vandkvæði verið með talningu á frítökurétti og hann ávallt verið gerður réttilega upp. Stærstur hluti hins uppsafnaða frítökuréttar sé vegna áranna 2021–2023 en haustið 2021 hafi orðið deildarstjóraskipti og hætt hafi verið að halda utan um frítökurétt á þann hátt sem áður hefði verið. Stefnandi og fleiri hafi gert athugasemdir við það án þess að brugðist hafi verið við með leiðréttingu. Þá hafi engin uppsöfnun á frítökurétti verið viðurkennd frá og með ársbyrjun 2022. Samkvæmt yfirliti um tímaskráningu hennar nemi frítökurétturinn 1182,72 stundum en þar af hafi Landspítalinn samþykkt eða viðurkennt 376,33 stundir. Stefnandi hafi óskað eftir því á árinu 2023 að deildarstjóri hennar gerði upp frítökuréttinn og hafi deildarstjóri þá sent málið til kjaradeildar Landspítalans til að finna út úr því hvernig ætti að reikna frítökuréttinn. Það hafi því verið starfsmaður kjaradeildar sem tók afstöðu til leiðréttingarkröfu stefnanda. Af hálfu spítalans hafi því því borið við að stefnandi hefði ekki átt að mæta í vinnuna eins og hún hefði gert. Hefði hún sem dæmi unnið fram eftir kvöldi til kl. 23:00 og átt að mæta á dagvakt kl. 8:00 daginn eftir hefði hún getað hvílt sig í 11 tíma og mætt of seint á dagvaktina, þ.e. kl. 10:00 í stað kl. 8:00. Stefnandi kveður það ekki hafa gengið og að öngþveiti hefði skapast hefði hún gert það.

Stefnandi sætti sig ekki við afstöðu spítalans hvað varðaði uppsafnaðan og ósamþykktan frítökurétt sinn og leitaði til stéttarfélags síns. Mál þetta höfðaði stefnandi svo á hendur stefnda 30. apríl 2024 og var málið þingfest 7. maí 2024.

II

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi kveðst um grundvöll kröfu sinnar vísa til 9. gr. laga nr. 70/1996 um um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, þar sem segi að starfsmenn eigi rétt á launum fyrir störf sín, m.a. samkvæmt kjarasamningum, sbr. 47. gr. sömu laga. Í síðarnefnda ákvæðinu segi að stéttarfélög eða samtök þeirra geri kjarasamninga við ríkið um laun félagsmanna sinna og launakjör eftir því sem nánar sé fyrir mælt í lögum. Landspítalanum beri því að greiða stefnanda laun og önnur hlunnindi samkvæmt gildandi kjarasamningi.

Stefnandi kveðst reisa kröfu sína á ákvæðum greinar 2.4 í kjarasamningi Sjúkra-
liðafélags Íslands og stefnda um hvíldartíma og frítökurétt. Samkvæmt grein 2.4.2 skuli
starfsmaður á hverjum sólarhring fá að minnsta kosti 11 tíma samfellda hvíld. Komi til
þess að vinnuveitandi óski eftir því að vikið verði frá þessum hvíldartíma stofnist
frítökuréttur samkvæmt grein 2.4.5, sem nemi 1,5 klukkustundum fyrir hverja
klukkustund sem hvíldin skerðist. Á grundvelli þessara ákvæða hafi stefnandi safnað upp
og áunnið sér frítökurétt, eins og fram komi í framlögðu yfirliti frá spítalanum, þ.e. alls
1182,73 stundir, að meðtöldum þeim 376,33 stundum sem Landspítalinn hafi viðurkennt.

Stefndi hafi borið því við að hann hafi ekki beðið stefnanda um að mæta til vinnu
áður en hún hafi lokið 11 tíma hvíld sinni, þ.e.a.s. í tilvikum þar sem stefndi viðurkenni
ekki að stefnandi hafi áunnið sér frítökurétt. Stefnandi byggir á að þetta sé rangt. Sam-
kvæmt 17. gr. laga nr. 70/1996 ákveði forstöðumaður vinnutíma þeirra starfsmanna sem
starfi hjá stofnun að því marki sem lög og kjarasamningar leyfi. Starfsmönnum sé skylt
að vinna yfirvinnu sem forstöðumaður telji nauðsynlega. Stefnandi fullyrði að öll sú
vinna, sem hún hafi innt af hendi, sé á grundvelli fyrirmæla yfirmanna hennar hverju
sinni. Greitt hafi verið fyrir allt vinnuframlag, þ.m.t. unna yfirvinnu, samkvæmt
áðurnefndu yfirliti.

Um þá viðbáru spítalans að stefnandi hefði átt að hvíla sig og mæta seinna á dag-
vaktir ef svo bæri undir sé það að segja að allar vaktir séu ákveðnar fyrirfram samkvæmt
reglubundnum vaktskrá, sem vinnuveitandi gefi út mánaðarlega, sbr. grein 2.6.2 í
kjarasamningi. Í vaktskrá felist bindandi fyrirmæli til starfsmanna um vinnuskyldu
þeirra. Mæti starfsmaður ekki á vakt samkvæmt vaktskrá sinni hann ekki vinnuskyldu
sinni og vaktin verði undirmönnuð. Það hafi verið regla á [...] að starfsmenn mættu á
vaktir samkvæmt vaktskrá, enda yrði öngþveiti ella. Á dagvakt sé mesta álagið milli kl.
8:00 og kl. 11:00 á morgnana, þar sem koma þurfi fólki fram úr, klæða og baða og ekki
í boði að mæta á vakt að þeim tíma loknum. Stefnandi leggi áherslu á í þessu sambandi
að það sé enginn munur á fyrirmælum deildarstjóra hennar á tilvikum þar sem spítalinn
samþykki að telja frítökurétt og hvenær ekki, samkvæmt yfirlitinu. Stefnandi telji það
algerlega tilviljanakennt í hvaða tilvikum stefndi viðurkenni að frítökuréttur hafi stofnast
og hvenær ekki. Enginn munur hafi verið á vinnuskyldum stefnanda eða samskiptum
hennar við yfirmenn sína í tengslum við vinnuna í þessum tilvikum. Afstaða spítalans sé
hreinn tilbúningur eftir á, vegna sama tímabils og hann hafi hvatt heilbrigðisstarfsfólk til
að taka aukavaktir vegna manneklu og álags.

Framangreindu til viðbótar vísi stefnandi til ákvæða IX. kafla laga nr. 46/1980
um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (um hvíldartíma, frídaga og
hámarksvinnutíma). Með þessum kafla laganna hafi m.a. verið innleidd svonefnd
vinnutímatilskipun Evrópuráðsins nr. 93/104/EB frá 1993. Í 1. mgr. 53. gr. segi að

vinnutíma skuli haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld.

Á árinu 2003 hafi Evrópuþingið og ráðið gefið út nýja vinnutímatilskipun nr. 2003/88/EB, sem Ísland sé bundið af. Í 1. gr. segi að í tilskipuninni sé mælt fyrir um lágmarkskröfur um öryggi og heilsuvernd, sem hafa beri í huga við skipulag á vinnutíma. Í 2. gr. sé vinnutími skilgreindur sem „sá tími sem starfsmaður er við störf eða er vinnuveitanda innan handar og innir af hendi störf sín eða skyldur í samræmi við innlend lög og/eða venju“. Í 3. gr. sé kveðið á um daglega hvíld, þar sem segi að aðildarríkin skuli gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja hverjum starfsmanni daglegan hvíldartíma samfellt í 11 klukkustundir á hverju 24 klukkustunda tímabili. Mikilvægt ákvæði sé í 1. mgr. 17. gr. tilskipunarinnar þar sem kveðið sé á um að aðildarríki geti gert frávik, m.a. frá 3. gr., þegar lengd vinnutímans verði ekki mæld og/eða ákveðin fyrirfram, vegna sérstakra eiginleika umræddra starfa, eða ef starfsmenn geti sjálfir ákveðið vinnutímann, einkum þegar um sé að ræða a) starfsmenn sem gegni stjórnunarstörfum, b) starfsmenn innan sömu fjölskyldu eða c) starfsmenn sem starfi á vegum kirkna og trúfélaga. Ekkert þessara frávíka eigi við um stefnanda, þar sem Landspítalinn hafi átt ákvörðunarvald um vinnutíma.

III

Málsástæður og lagarök stefnda

Stefndi kveðst mótmæla öllum málatilbúnaði stefnanda sem röngum og ósönnuðum. Stefndi taki fram fram að stjórnun og starfsmannahald ríkisstofnana sé almennt í höndum hlutaðeigandi forstöðumanns. Heimildir hans í þeim efnum byggi fyrst og fremst á ákvæðum laga nr. 70/1996 og hinni óskráðu meginreglu vinnuréttarins um stjórnunarrétt vinnuveitanda. Í þeirri reglu felist valdheimildir til að stýra og stjórna starfsemi inni innan þeirra marka sem lög, reglur og samningar setji. Stjórnunarheimildir forstöðumanns lúti m.a. að ákvörðunum um skipulag vinnunnar, hvaða verk skuli vinna, hver skuli vinna þau, með hvaða hætti, hvenær og hvar. Ákvarðanir sem teknar séu dagsdaglega um störf og verksvið einstakra starfsmanna rúmist jafnan innan þeirra heimilda sem felist í reglunni um stjórnunarrétt vinnuveitanda.

Samkvæmt 1. mgr. 17. gr. laga nr. 70/1996 ákveði forstöðumaður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfi hjá stofnun að því marki sem lög og kjarasamningar leyfi. Í frumvarpi því sem hafi orðið að lögum nr. 70/1996 komi fram að ákvæðið sé nýmæli þar sem kveðið sé á um að forstöðumaður stofnunar skuli ákveða upphaf, lok og lengd vinnutíma starfsmanna. Heimildin takmarkist þó af öðrum lögum og kjarasamningum.

Í grein 2.4.5.1 í kjarasamningi sjúkraliðafélagsins sé að finna almenn skilyrði fyrir ávinnslu frítökuréttar. Þar segi að slíkur réttur skapist ef stjórnandi meti það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klukkustunda lágmarkshvíld

er náð. Starfsmaður eigi ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klukkustunda hvíld nema hann hafi verið sérstaklega beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður til vinnu áður en hann hafi náð hvíldinni ávinni hann sér ekki frítökurétt.

Sýknukröfu sína kveðst stefndi reisa á því að meintur uppsafnaður frítökuréttur sem stefnandi krefjist viðurkenningar á uppfylli ekki þau skilyrði sem tilgreind séu í kjarasamningi til myndunar slíkra réttinda. Hvíldartímabrot sem myndi frítökurétt séu í öllum tilvikum háð boði yfirmanns, en fyrir liggi að það hafi ekki verið að frumkvæði yfirmanna stefnanda að kalla hana til starfa áður en lágmarkshvíld væri náð. Það hafi stefnandi sjálf gert að eigin frumkvæði með því að skrá sig á aukavaktir þannig að lágmarkshvíld næðist ekki gagnvart skipulögðum vöktum samkvæmt vaktskrá. Kröfugerð stefnanda uppfylli þar af leiðandi ekki kjarasamningsbundnar forsendur frítökuréttar. Stefndi vilji árétta að í hvatningu yfirstjórnar spítalans til starfsmanna vegna aukavakta, sem fram hafi komið í framlögðum minnisblöðum, hafi hvorki falist krafa né ósk um að starfsmenn brytu hvíldartíma sinn. Þá hafi það ekki verið viðbúið að starfsmenn gengju svo langt í sókn sinni eftir aukavöktum að gera þyrfti athugasemdir við þá, eins og í tilviki stefnanda, og þá ekki að frítökuréttur gæti skapast við þessar aðstæður. Bæði deildarstjóri [...]deildar og mannauðsstjóri meðferðarsviðs munu hafa gert athugasemdir við skráningu stefnanda á aukavaktir sökum þess hve margar þær vaktir hafi verið. Stefndi hafi ekki brugðist vel við þeim athugasemdum og talið sér í sjálfsvald sett á hvaða ómönnuðu vaktir á deildinni hún skráði sig.

Stefndi bendi á að mikilvægt sé að gera skýran greinarmun á hvíldartíma annars vegar og frítökurétti hins vegar enda eigi almenna reglan um daglegan hvíldartíma og reglur um frítökurétt sér ólíkan uppruna og fjalli um ólík úrlausnarefni þótt þær reglur séu nátengdar.

Reglur um hvíldartíma og hámarksvinnutíma sé að finna í IX. kafla laga nr. 46/1980 og vinnutímatilskipun EB nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993, nú tilskipun EB nr. 2003/88/EB um sama efni. Nánari útfærslu sé að finna í sérstökum samningi, dags. 23. janúar 1997, um ákveðna þætti er varði skipulag vinnutíma. Um aukin réttindi varðandi frítökurétt sé fjallað í kjarasamningum einstakra stéttarfélaganna. Slík ákvæði sé að finna í grein 2.4.5 í kjarasamningi sjúkraliðafélagsins.

Í grein 2.4.5.1 í kjarasamningnum sé kveðið á um forsendur frítökuréttar. Frítökuréttarákvæði kjarasamninga gangi að hluta til lengra en ákvæði laga og samningsins frá 23. janúar 1997 um hvíldartíma, enda sé þar gert ráð fyrir auknum frítíma til handa þeim starfsmönnum sem kallaðir eru til starfa áður en hvíldartími er uppfylltur. Starfsmaður geti valið um að taka hið aukna frí út síðar eða fá það greitt út að 1/3 hluta.

Tilgangur með setningu ákvæða í kjarasamninga um frítökurétt hafi annars vegar verið að hvetja til breytinga á vinnufyrirkomulagi og hins vegar séu í þeim fólgin viðurlægð fyrir vinnuveitendur eða stjórnendur sem skipuleggi ekki vinnuna þannig að fylgt sé

ákvæðum um lágmarkshvöld. Ákvæði í kjarasamningi sem mæli fyrir um heimildir til að skerða hvíldartíma séu undanþáguákvæði enda sé meginreglan sú að virða eigi hvíldartíma starfsmanna. Að baki þeirri meginreglu búi öryggis- og vinnuverndarsjónarmið, þ.e. bæði gagnvart starfsmanninum sjálfum, vinnuveitanda og gagnvart þeim skjólstæðingum sem hann eftir atvikum sinni. Vegna þessa sé, með afdráttarlausum hætti, mælt fyrir um það í kjarasamningi að brot á hvíldartíma starfsmanna, sem leiði til frítöku, þurfi að vera samkvæmt sérstakri beiðni þess sem hafi boðvald yfir starfsmönnum sem eftir atvikum öðlist rétt til frítöku. Eðli máls samkvæmt geti starfsmaður því ekki beiðið sjálfan sig að brjóta hvíldartíma og þannig fengið aukinn frítökurétt, en í því felist ákveðin sjálftaka sem sé með öllu óheimil. Forsenda og jafnframt skilyrði þess að frítökuréttur myndist samkvæmt kjarasamningi sé að starfsmaður sé kallaður til starfa áður en lágmarkshvöld sé náð. Mæti starfsmaður eigi að síður til vinnu áður en hann hafi náð lágmarkshvöld ávinni hann sér því ekki frítökurétt, sbr. grein 2.4.5.1 í kjarasamningi.

Þessar reglur og afstaða stjórnenda til ávinnslu frítökuréttar í einstökum tilvikum hafi stefnanda verið ljós allan þann tíma sem kröfugerð hennar nái til. Tímaskráningar starfsmanna séu skoðaðar af hálfu stjórnanda, lagfærðar eftir atvikum, staðfestar á tveggja vikna fresti og laun gerð upp með útgáfu launaseðla mánaðarlega. Á launaseðlum sé staðfestur/samþykktur og uppsafnaður frítökuréttur tilgreindur skilmerkilega í samræmi við grein 2.4.5.6 í kjarasamningi. Þannig sé starfsmaður upplýstur jafnóðum um afstöðu stjórnanda til þess hvort til frítökuréttar hafi stofnast. Þetta hafi stefnanda mátt vera ljóst allan þann tíma sem um ræði. Ákvörðun stefnanda að mæta til starfa án þess að nýta hvíldarrétt sinn sé á hennar ábyrgð og leiði ekki til ávinnslu frítökuréttar, sbr. lokamálslið greinar 2.4.5.1 í kjarasamningi. Öndverðum málsástæðum stefnanda sé mótmælt sem röngum. Vísist hér einnig til álitsgerðar nefndar sem skipuð hafi verið sérfræðingum í vinnurétti, frá 6. mars 2013, en nefndinni hafi verið falið að leysa úr ágreiningi um túlkun á sambærilegum ákvæðum í kjarasamningi Læknafélags Íslands og ríkisins um frítökurétt.

Stefndi árétti að gera verði skýran greinarmun á beinum fyrirmælum yfirmanna til starfsmanna um að mæta til vinnu annars vegar í skilningi 17. gr. laga nr. 70/1996 og hins vegar þeirri hvatningu framkvæmdastjórnar Landspítala sem felist í framlögðum minnisblöðum en þar hafi starfsmönnum verið gefinn kostur á að skrá sig á ómannaðar aukavaktir. Stefndi vilji halda því sérstaklega til haga að í áðurgreindri hvatningu yfirstjórnar spítalans til starfsmanna hafi hvorki falist krafa né ósk um að starfsmenn brytu hvíldartíma sinn. Þar sem starfsmenn hafi haft frjálst val um það hvort þeir skráðu sig á aukavaktir verði ekki litið svo á að þeim hafi verið gert það skylt að vinna umfram vinnuskyldu samkvæmt ráðningarsamningi í skilningi 2. mgr. 17. gr. laga nr. 70/1996. Öndverðum málsástæðum stefnanda sé mótmælt sem röngum og ósönnuðum.

Svo því sé til haga haldið hafi starfsmenn skráð sig sjálfir á þær aukavaktir sem þeir hafi verið tilbúnir til að taka og fengið samsvarandi launaumbun, auk sérstaklega ákveðinna viðbótarlauna á grundvelli greinar 1.3 í kjarasamningi.

Í minnisblöðum framkvæmdastjórnarinnar sé hvergi vikið að því að til þess væri ætlast af starfsmönnum eða hvatt til þess að þeir styttu lögbundinn hvíldartíma sinn enda hafi verið gengið út frá því sem gefnu að starfsmenn ættu rétt á þeirri lágmarkshvöld sem tilgreind væri í lögum og kjarasamningum. Í þessu sambandi vilji stefndi halda því til haga að það væri í senn órökrétt og mótsagnakennd ráðstöfun af hálfu stjórnenda spítalans að skerða lágmarkshvöld starfsmanna án sérstaks tilefnis á sama tíma og skortur sé á heilbrigðisstarfsfólki. Þar með væru stjórnendur að skuldbinda spítalann með loforði til starfsmanna um launaða fjarveru frá vinnu síðar, sem nemi 1½ klukkustund fyrir hverja unna klukkustund. Með slíku ráðslagi væri stjórn spítalans því ekki aðeins að auka á útgjöld stofnunarinnar heldur væri verið að auka enn frekar á þann vanda sem fólgin væri í skorti á heilbrigðisstarfsfólki, sem hafi þó verið ærinn fyrir.

Stefndi vilji árétta að það sé hlutverk stjórnanda, ekki stefnanda, að meta mönnunarþörf á deild. Sú skoðun stefnanda að öngþveiti yrði á deildinni ef hún nýtti rétt sinn til hvíldar breyti því ekki. Mögulegt öngþveiti væri þá alfarið á ábyrgð stefnda en ekki stefnanda. Í þessu samhengi sé vert að geta þess að nýr deildarstjóri [...]deildar, sem tók til starfa haustið 2021, taldi almennt ekki þörf á að rjúfa lágmarkshvöld stefnanda og hafi henni verið gerð grein fyrir því að henni bæri að gæta að því að taka lágmarkshvöld milli vakta. Í þeim tilgangi gæti hún farið fyrr af kvöldvöktum þegar tækifæri gæfist og/eða mætt síðar á morgunvaktir. Þessum tilmælum hafi stefnandi ekki sinnt og hafi frítökuréttur ekki verið samþykktur af þeim sökum. Að sögn deildarstjóra [...]deildar og mannauðsstjóra meðferðarsviðs spítalans hafi málefni sem vörðuðu hvíldartíma og frítökurétt ítrekað komið til umræðu í samskiptum þeirra við stefnanda, sem mun hafa verið trúnaðarmaður á sínum vinnustað. Ljóst sé því að stefnandi hafi þekkt vel til ákvæða laga og kjarasamnings um hvíldartíma og forsendur frítökuréttar þegar hún hafi staðið nefndar aukavaktir.

Samkvæmt dómaframkvæmd sé það stefnanda að sýna fram á að fyrir hendi hafi verið þær aðstæður sem samkvæmt kjarasamningi leiði til stofnunar frítökuréttar. Stefnanda hafi ekki tekist sú sönnun. Stefnandi hafi heldur ekki reifað í hverju einstöku tilviki hvaða ástæður hafi legið að baki hverju og einu hinna meintu hvíldartímabrota. Kröfugerð hennar sé því hvort tveggja í senn vanreifuð og ósönnuð hvað þá þætti varði. Beri því, þegar af þessum ástæðum, að sýkna stefnda af öllum kröfum stefnanda. Samantekt starfsmanns í kjaradeild Landspítala breyti engu í þessum efnum enda komi þar hvergi fram skýring af hálfu stefnanda hvernig eða við hvaða tækifæri hinn meinti frítökuréttur hafi myndast með viðveru hennar á vinnustað. Viðkomandi starfsmaður hafi enga afstöðu tekið til krafna stefnanda. Hann hafi einungis séð um að skrá afstöðu deildarstjóra

til þeirra hvíldartímabrota sem ekki hafði verið tekin afstaða til í tímaskráningarkerfi spítalans, Vinnustund. Það sé á ábyrgðar- og verksviði stjórnanda að staðfesta frítökurétt þar sem það eigi við en ekki kjaradeildar spítalans.

Þá hafi einnig verið staðfest í dómaframkvæmd að starfsmenn geti ekki löngu síðar haft uppi kröfu um meintan rétt til frítöku enda sé þá mun erfiðara að leggja mat á hvort fyrir hendi hafi verið aðstæður sem stofnuðu til umrædds réttar samkvæmt ákvæðum kjarasamnings. Slík sönnunarbyrði hafi fallið á starfsmann og eftir atvikum verið metið honum til tómlætis, sbr. dóm Hæstaréttar í málinu nr. 740/2016.

Hvað varði sjónarmið um að frítökuréttur fyrnist ekki vilji stefndi enn á ný árétta þann mun sem sé á hvíldartíma annars vegar og frítökurétti samkvæmt kjarasamningi hins vegar. Hvíldartími sé lög- og kjarasamningsbundinn réttur starfsmanns til hvíldar í framhaldi af vinnulotu. Frítökuréttur samkvæmt kjarasamningi sé aftur á móti réttur sem stofnist þegar stjórnandi hafi staðfest rétt starfsmanns til að taka hvíld síðar vegna þess að hann hafi verið kvaddur til vinnu áður en lágmarkshvíld var náð. Rétt til lágmarks-hvíldar þurfi starfsmaður að nýta jafnóðum í framhaldi af vinnulotu en samþykktur frítökuréttur geymist til úttektar síðar og fyrnist ekki. Fyrir liggi að stefnandi mætti til vinnu að eigin frumkvæði þrátt fyrir að 11 stunda hvíld væri ekki náð. Samkvæmt skýrum ákvæðum kjarasamnings stofnist ekki frítökuréttur við slíkar aðstæður. Þannig hafi það engum tilviljunum verið háð hvort meintur frítökuréttur hennar hafi verið samþykktur eða ekki fram til ársins 2022 og sé öndverðum málsástæðum stefnanda þar að lútandi mótmælt sem röngum og órökstuddum.

Með vísan til alls þessa sé krafist sýknu af dómkröfum stefnanda. Sé mála-tilbúnaði stefnanda að öðru leyti en að framan greini mótmælt og byggi stefndi á því að kröfur stefnanda eigi sér hvorki stoð í lögum né ákvæðum kjarasamnings.

IV

Niðurstaða

Í máli þessu byggir stefnandi á því að hún hafi áunnið sér og eigi ótekinn frítökurétt á grundvelli greinar 2.4.5.1 í kjarasamningi enda séu skilyrði ákvæðisins uppfyllt þar sem óskað hafi verið eftir vinnuframlagi hennar þannig að hún hafi ekki náð 11 stunda lágmarkshvíld á sólarhring. Stefnandi hefur vísað til þess að framkvæmdin á deildinni hafi verið þannig að starfsmenn hafi skráð sig á aukavaktir og ritari svo deilt út vöktunum. Stefnandi vísar einnig til hvatningar sem fram hafi komið á minnisblöðum framkvæmdastjórnar spítalans þar sem starfsmenn hafi verið hvattir til að taka aukavaktir. Stefnandi hefur jafnframt vísað til þess að mikill misbrestur hafi verið á því að gengið væri frá frítökurétti hennar eftir að nýr deildarstjóri tók við á deild hennar haustið 2021. Stefndi byggir sýknukröfu sína á því að frítökuréttur hafi ekki stofnast þar sem skorti á þá forsendu fyrrnefnds kjarasamningsákvæðis til stofnunar hans að stefnandi hafi verið

sérstaklega beðin um að mæta til vinnu áður en lágmarkshvöld hafi verið náð. Stefndi kveður stefnanda hafa sjálfa haft frumkvæði að því að mæta á aukavaktir. Fyrir þær vaktir hafi hún fengið greitt en frítökuréttur ekki skapast þar sem skilyrði til stofnunar hans hafi ekki verið fyrir hendi.

Reglur um hvíldartíma og hámarksvinnutíma er að finna í IX. kafla laga nr. 46/1980 og um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum og byggjast þær á ákvæðum tilskipunar nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um skipulag vinnutíma, vinnutímatilskipunarinnar svokölluðu, nú tilskipun 2003/88/EB um sama efni. Í lögunum er mælt fyrir um lágmarkskröfur að því er varðar skipulag vinnutíma með það að leiðarljósi að stuðla að bættum starfsskilyrðum og tryggja öryggi og heilsuvernd. Í tilviki heilbrigðisstarfsmanna lýtur þetta bæði að öryggi og heilsuvernd starfsmanna og þeirra sjúklinga sem þeir annast.

Í kjarasamningum einstakra stéttarféлага eru ákvæði um hvíldartíma nánar útfærð og þar er einnig mælt fyrir um frítökurétt og hvernig hann stofnast. Í kjarasamningi Sjúkraliðafélags Íslands og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs er mælt fyrir um almenn skilyrði frítökuréttar í grein 2.4.5.1 og er hún svohljóðandi:

Almenn skilyrði frítökuréttar. Hafi stjórnandi metið það svo að brýn nauðsyn sé til að starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 klst. lágmarkshvöld er náð, skapast frítökuréttur, 1½ klst. (í dagvinnu) fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist. Ávinnsla frítökuréttar einskorðast ekki við heilar stundir. Starfsmaður á ekki að mæta aftur til vinnu fyrr en að aflokinni 11 klst. hvíld nema hann hafi sérstaklega verið beðinn um það. Mæti starfsmaður eigi að síður áður en hann hefur náð hvíldinni, ávinnur hann sér ekki frítökurétt.

Stefnandi lýsti í aðilaskýrslu sinni fyrir dóminum því fyrirkomulagi sem viðhaft var á deildinni sem hún vann á við mönnun aukavakta. Fær sú lýsing stoð í skýrslum deildarstjóra á deild hennar og ritara á deildinni fyrir dóminum en fram kom í skýrslu þeirrar síðarnefndu að starfsmenn hefðu skráð sig á aukavaktir og hún hefði svo útdeilt aukavöktunum. Í skýrslu deildarstjórans kom fram að fljótlega eftir að hún kom til starfa hefði yfirstjórn spítalans gert athugasemdir vegna mikillar vinnu stefnanda sem fengi ekki staðist með tilliti til hvíldarréttar hennar. Deildarstjórinn lýsti því að hún hefði af þessu tilefni í tvígang átt samtöl við stefnanda um að draga úr vinnu sinni og minnt á regluna um 11 stunda lágmarkshvöld sem stefnandi hefði þekkt enda trúnaðarmaður á vinnustaðnum. Stefnandi hefði þó haldið uppteknum hætti. Þá verður að skilja framburð deildarstjóra á þann veg að yfirlit um hvíldartíma og frítökurétt stefnanda sem fyrir liggur í málinu hafi verið fyllt út eftir upplýsingum frá henni.

Sönnunarbyrði hvílir á stefnanda um að sýna fram á að fyrir hendi hafi verið þær aðstæður sem samkvæmt kjarasamningi leiða til stofnunar frítökuréttar, sbr. dóma Hæstaréttar í máli nr. 121/2013 og í máli nr. 740/2016. Þegar deilt er um skýringu ákvæða

í kjarasamningi hafa dómstólar talið liggja beinast við að skýra ákvæðin samkvæmt orðanna hljóðan, sbr. dóm Hæstaréttar í máli nr. 444/2016.

Á stefnanda hvílir þannig sönnunarbyrði um að til frítökuréttur hennar hafi stofnast í samræmi við kröfugerð hennar. Eftir því sem fram er komið í málinu virðist stefnandi hafa tekið aukavaktir í það miklum mæli að leiddi til þess að hún náði ekki 11 stunda samfelldri hvíld þar til hún átti að mæta á vakt samkvæmt vaktaskipulagi deildarinnar. Samkvæmt grein 2.4.5.1 í kjarasamningi er forsenda þess að til frítökuréttar stofn-ist að stjórnandi telji brýna nauðsyn standa til þess að tiltekinn starfsmaður mæti til vinnu áður en 11 stunda samfelldri hvíld er náð. Skapast þá frítökuréttur með nánar tilteknum hætti eins og lýst er í ákvæðinu.

Dómurinn telur ósannað að uppfyllt sé framangreint skilyrði kjarasamningsákvæðisins um að stjórnandi, í þessu tilviki deildarstjóri sem var næsti yfirmaður stefnanda, hafi vegna brýnnar nauðsynjar óskað eftir að stefnandi mætti til vinnu. Er ekki hægt að líta svo á að það ákvörðunarvald hafi með einhverjum hætti verið fært eða framselt til annarra starfsmanna deildarinnar. Þá hefur reyndar komið fram með skýrum hætti að stefnandi hafi sjálf haft val um það hvort hún gæfi kost á sér til að taka aukavaktir eða ekki, enda umfram vinnuskyldu, og í þeim skilningi haft að því ákveðið frumkvæði. Breytir engu um það sú almenna hvatning sem fólst í minnisblaði framkvæmdastjórnar spítalans og fyrr hefur verið lýst. Verður henni ekki jafnað til þess að stjórnandi hafi talið brýna nauðsyn til að stefnandi mætti til vinnu í skilningi umræddrar greinar í kjarasamningi. Þá verður að líta svo á að skjal með yfirliti um frítökurétt stefnanda byggji á upplýsingum frá deildarstjóranum og lýsi afstöðu til þess hvort ákvæði kjarasamnings hafi í einstökum tilvikum verið uppfyllt eða ekki og frítökuréttur þannig samþykktur eða ekki. Hefur stefnandi ekki sýnt fram á að það mat sé rangt í einstökum tilvikum. Jafnframt tekur dómurinn fram að sjónarmið stefnanda um að öngþveiti hefði skapast á deildinni mætti hún síðar á reglubundna vakt eða færi fyrr af vakt, eins og deildarstjórinn taldi unnt til að tryggja 11 stunda lágmarkshvíld stefnanda vegna töku aukavakta, breyta ekki þessari niðurstöðu. Þá tekur dómurinn fram að ekki stóði fyrir stefnanda að vísa til fyrri framkvæmdar eða afgreiðslu stjórnenda vegna frítökuréttar annarra starfsmanna þegar á annað borð skortir á að forsendur kjarasamningsákvæðisins séu uppfylltar.

Með hliðsjón af öllu framansögðu er það niðurstaða dómsins að stefnandi hafi ekki sýnt fram á að uppfyllt hafi verið skilyrði kjarasamnings til myndunar frítökuréttar hennar vegna meintra hvíldartímabrota eins og kröfugerð hennar gerir ráð fyrir. Eru því kjarasamningsbundnar forsendur frítökuréttar ekki fyrir hendi. Er því óhjákvæmilegt að sýkna stefnda af öllum kröfum stefnanda. Þrátt fyrir þessi úrslit málsins þykir rétt að málskostnaður milli aðila falli niður.

Hólmfríður Grímsdóttir héraðsdómari kvað upp dóm þennan. Af hálfu stefnanda flutti málið Gísli Guðni Hall lögmaður en af hálfu stefnda Soffía Jónsdóttir lögmaður.

Dómsorð:

Stefndi, íslenska ríkið, er sýknaður af kröfu stefnanda, [...].

Málskostnaður fellur niður.