

Stjóravodi

**ENDURRIT
ÚR
DÓMABÓK FÉLAGSDÓMS**

Málið nr. 6/2016:

**Alþýðusamband Íslands
vegna Verkalýðsfélags Akraness
f.h. Margrétar Á. Þorsteinsdóttur
gegn
Samtökum atvinnulífsins,
f.h. Norðuráls Grundartanga ehf.**

Dómur 1. desember 2016

Ár 2016, 1. desember, er í Félagsdómi í málinu nr. 6/2016.

Mál nr. 6/2016:

Alþýðusamband Íslands
vegna Verkalýðsfélags Akraness
f.h. Margrétar Á. Þorsteinsdóttur
gegn
Samtökum atvinnulífsins,
f.h. Norðuráls Grundartanga ehf.

kveðinn upp svofelldur

d ó m u r:

Mál þetta var dómtekið 12. október sl.

Málið dæma Arnfríður Einarsdóttir, Ásmundur Helgason, Guðni Á. Haraldsson, Valgeir Pálsson og Lára V. Júlíusdóttir.

Stefnandi er Alþýðusamband Íslands, Sætúni 1, Reykjavík, vegna Verkalýðsfélags Akraness, Sunnubraut 13, Akranesi, fyrir hönd Margrétar Á. Þorsteinsdóttur, Reykási 41, Reykjavík.

Stefndi er Samtök atvinnulífsins, Borgartúni 35, Reykjavík, fyrir hönd Norðuráls Grundartanga ehf., Grundartanga, Akranesi.

Dómkröfur stefnanda

Stefnandi krefst þess að viðurkennt verði að Margrét Á. Þorsteinsdóttir, félagsmaður í Verkalýðsfélagi Akraness, eigi rétt á eftirfarandi launauppbótum frá Norðuráli Grundartanga ehf.:

Greiðslu orlofsuppbótar sem nemur 38,46% af fullri uppbót fyrir orlofsárið 2014-2015 og greiðslu desemberuppbótar fyrir árin 2014 og 2015, sem nemur 36,43% af fullri uppbót fyrir árið 2014 en 41,53% af fullri uppbót fyrir árið 2015.

Auk þess krefst stefnandi málskostnaðar úr hendi stefnda.

Dómkröfur stefnda

Stefndi krefst þess aðallega að málinu verði vísað frá Félagsdómi en til vara að hann verði sýknaður af kröfum stefnanda. Auk þess krefst stefndi þess að stefnandi verði dæmdur til að greiða stefnda málskostnað að mati dómsins.

Með úrskurði Félagsdóms 14. júlí sl. var frávísunarkröfu stefnda hrundið.

Málavextir

Verkalýðsfélag Akraness er stéttarfélag sem fer með samningsumboð við gerð kjarasamninga fyrir hönd félagsmanna sinna. Innan félagsins eru meðal annars launþegar sem starfa hjá Norðuráli Grundartanga ehf. Norðurál Grundartanga ehf. er fyrirtæki í álframleiðslu, sem fer sjálfst með samningsumboð við gerð kjarasamninga, og hefur gert sérstakan kjarasamning, meðal annars við Verkalýðsfélag Akraness, um lágmarkskjör starfsmanna félagsins.

Samkvæmt framlögðum starfssamningi, dagsettum 17. mars 2014, var Margrét Á. Þorsteinsdóttir ráðin til starfa sem framleiðslustarfsmaður tímabundið frá 17. mars 2014 til 20. ágúst 2014. Um vinnutíma og laun er vísað til kjarasamnings og þá er Verkalýðsfélag Akraness tilgreint sem stéttarfélag Margrétar.

Hinn 12. ágúst 2014 var undirrituð viðbót við starfssamninginn sem kvað á um að Margrét skyldi sinna störfum í afleysingu veturinn 2014-2015 og að sá samningur skyldi gilda til 20. maí 2015. Hinn 23. júní 2015 var undirritaður nýr samningur sem skyldi gilda frá 18. maí til 20. ágúst 2015 en þar kom fram að laun Margrétar skyldu vera samkvæmt kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. sem gildir frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019. Hinn 10. ágúst 2015 var undirrituð viðbót við starfssamning sem kvað á um að Margrét skyldi sinna störfum í afleysingu og að samningurinn skyldi gilda til 20. maí 2016.

Í málinu liggur frammi kjarasamningur starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. milli annars vegar Norðuráls Grundartanga ehf. og hins vegar Félags iðn- og tæknigreina, Verkalýðsfélags Akraness, Stéttarfélags Vesturlands, VR og Rafiðnaðarsambands Íslands vegna aðildarféлага. Gildistími samningsins er frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019. Í kafla 3 er að finna ákvæði samningsins um laun.

Í grein 3.09.1 í núgildandi kjarasamningi er fjallað um orlofsuppbót en þar segir að um miðjan maí ár hvert skuli starfsmenn, sem unnið hafa samfellt hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur, fá greiðslu að fjárhæð 170.000 krónur til að standa straum af hluta orlofskostnaðar. Þá segir í grein 3.10.1 að um miðjan desember ár hvert skuli hver starfsmaður, sem verið hefur í fullu starfi allt það sama ár hjá félaginu, fá greidda launauppbót að fjárhæð 170.000 krónur. Samkvæmt sömu grein í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf., sem gildi frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014, sagði að hver starfsmaður, sem unnið hefði síðasta ár hjá félaginu, skyldi fá greidda launauppbót um miðjan desember að fjárhæð 132.018 krónur.

Því er lýst í stefnu að Norðurál Grundartangi ehf. hafi hvorki greitt Margréti orlofsuppbót né desemberuppbót á þeim tíma sem hún hafi starfað hjá félaginu. Verkalýðsfélag Akraness hefur gert kröfu fyrir hönd Margrétar um greiðslu orlofs- og desemberuppbótar en Norðurál Grundartangi ehf. hefur ekki fallist þá kröfu.

Í málinu liggur frammi yfirlýsing Alþýðusambands Íslands, dagsett 30. mars 2016, þar sem málsókn þessi er heimiluð í nafni sambandsins fyrir hönd Verkalýðsfélags Akraness fyrir hönd Margrétar Á. Þorsteinsdóttur.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi kveðst höfða mál þetta á grundvelli 2. töluliðar 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélag og vinnudeilur. Stefnandi byggir á því að Margrét Á. Þorsteinsdóttir eigi rétt á greiðslu orlofs- og desemberuppbótar úr hendi Norðuráls Grundartanga ehf. í samræmi við ákvæði í kjarasamningi. Mál þetta sé rekið til að ná fram kjarasamningsbundnum réttindum Margrétar en úrlausn um réttan skilning á kjarasamningi muni einnig hafa áhrif á réttindi annarra félagsmanna Verkalýðsfélags Akraness.

Krafa stefnanda um greiðslu orlofsuppbótar byggist á kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. sem gildir frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019. Stefnandi vísar til þess að í grein 3.09.1 í kjarasamningnum sé kveðið á um að um miðjan maí ár hvert skuli starfsmenn, sem unnið hafa samfellt hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur, fá greiðslu að fjárhæð 170.000 krónur til að standa straum af hluta orlofskostnaðar. Orlofsárið sé samkvæmt 2. mgr. 3. gr. laga nr. 30/1987, um orlof, frá 1. maí til 30. apríl.

Stefnandi vísar til þess að skýra verði ákvæði í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. með hliðsjón af þeim reglum sem gildi á almennum vinnumarkaði en grundvallarreglur hans endurspeglar meðal annars í kjarasamningi milli Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands frá 1. febrúar 2014. Samkvæmt grein 1.4.2. í síðarnefndum kjarasamningi teljist fullt starf í þessu sambandi 45 unnar vikur eða meira, fyrir utan orlof. Uppbótin skul greiðast 1. júní miðað við starfshlutfall og starfstíma á orlofsárinu, öllum starfsmönnum, sem verið hafi samfellt í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum, miðað við 30. apríl, eða séu í starfi fyrstu viku í maí.

Margrét hafi undirritað starfssamning við Norðurál Grundartanga ehf. hinn 17. mars 2014 og hafi samningurinn tekið gildi frá og með þeim degi. Margrét hafi mætt til vinnu hjá Norðuráli Grundartanga ehf. í fyrsta sinn á grundvelli framangreinds starfssamnings á tímabilinu 21. mars til 20. apríl 2014. Starfssamningurinn hafi verið tímabundinn til 20. ágúst sama ár en áður en hann hafi runnið út, hafi hann verið framlengdur 12. ágúst 2014 til 20. maí 2015. Allan þann tíma hafi Margrét mætt reglulega til vinnu hjá Norðuráli Grundartanga ehf. í samræmi við starfssamning og viðauka við samninginn. Margrét hefði því unnið meira en heilt orlofsár hjá félaginu um miðjan maí 2015 þegar komið hafi að greiðslu orlofsuppbótar fyrir orlofsárið 2014-2015 og eigi því rétt á greiðslu orlofsuppbótar fyrir orlofsárið 1. maí 2014 til 30. apríl 2015.

Stefnandi vísar til þess að greiðslan verði að taka mið af starfshlutfalli Margrétar hjá Norðuráli Grundartanga ehf. á orlofsárinu, þ.e. frá 1. maí 2014 til 30. apríl 2015, miðað við að fullt starf sé 45 unnar vikur eða meira, fyrir utan orlof. Samkvæmt grein 2.01.1. í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. sé fullt starf 36 vinnustundir á viku. Fullt starf í 45 unnar vikur séu því samtals 1620 klukkustundir (45x36). Á orlofsárinu 1. maí 2014 til 30. apríl 2015 hafi Margrét unnið samtals 623,21 klukkustund og starfshlutfall hennar á orlofsárinu hafi því verið 38,46% (623,21/1620). Margrét eigi því rétt á greiðslu

orlofsuppbótar sem nemi 38,46% af fullri uppbót fyrir orlofsárið 2014-2015 en sá réttur sé að fjárhæð 65.399 krónur ($170.000 \times 38,46\%$).

Krafa stefnanda um greiðslu desemberuppbótar byggist á kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. sem gildir frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019. Stefnandi vísar til þess, að í grein 3.10.1 í kjarasamningnum sé kveðið á um að um miðjan desember ár hvert skuli hver starfsmaður, sem verið hefur í fullu starfi allt það sama ár hjá félaginu, fá greidda launauppbót að fjárhæð 170.000 krónur. Kröfuna byggir stefnandi jafnframt á eldri kjarasamningi Norðuráls Grundartanga ehf., sem gildi frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014, þar sem segi að hver starfsmaður, sem unnið hefur síðasta ár hjá félaginu skuli fá greidda launauppbót um miðjan desember að fjárhæð 132.018 krónur.

Stefnandi bendir á að ákvæði í kjarasamningnum verði að skýra með hliðsjón af þeim reglum, sem gildi á almennum vinnumarkaði, en grundvallarreglur hans endurspeglar meðal annars í áðurgreindum kjarasamningi milli Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands frá 1. febrúar 2014. Vísar stefnandi að þessu leyti til sömu ákvæða þess kjarasamnings og sjónarmiða og fyrr eru rakin. Stefnandi vísar til þess að desemberuppbót skuli greiða eigi síðar en 15. desember ár hvert, miðað við starfshlutfall og starfstíma, öllum starfsmönnum sem verið hafi samfelld í starfi hjá atvinnurekanda í 12 vikur á síðustu 12 mánuðum eða séu í starfi fyrstu viku í desember.

Stefnandi vísar til þess að um miðjan desember 2014 hefði Margrét verið samfelld í starfi hjá Norðuráli Grundartanga ehf. frá því starfssamningur hennar tók gildi 17. mars 2014, eða í rúma níu mánuði. Því eigi Margrét ótvíræðan rétt á greiðslu desemberuppbótar fyrir árið 2014.

Stefnandi vísar til þess að greiðslan verði að taka mið af starfshlutfalli Margrétar hjá Norðuráli Grundartanga ehf. á árinu 2014, miðað við að fullt starf sé 45 unnar vikur eða meira, fyrir utan orlof. Samkvæmt grein 2.01.1. í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. sé fullt starf 36 vinnustundir á viku en fullt starf í 45 unnar vikur sé því samtals 1620 klukkustundir. Ef miðað sé við að uppgjörstímabilið sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert, hefði Margrét unnið samtals 590,22 klukkustundir hinn 30. nóvember 2014 og starfshlutfall hennar reiknist því 36,43% ($590,22/1620$). Því eigi Margrét rétt á greiðslu desemberuppbótar sem nemi 36,43% af fullri uppbót fyrir árið 2014 en sá réttur sé að fjárhæð 56.771 krónur ($155.822 \times 36,43\%$) fyrir árið 2014.

Um miðjan desember 2015 hefði Margrét verið samfelld í starfi hjá Norðuráli Grundartanga ehf. frá því starfssamningur hennar tók gildi 17. mars 2014 eða í rúmlega eitt ár og níu mánuði. Hún eigi því ótvíræðan rétt á greiðslu desemberuppbótar úr hendi Norðuráls Grundartanga ehf. fyrir árið 2015. Greiðslan verði að taka mið af starfshlutfalli Margrétar hjá félaginu á árinu 2015, miðað við að fullt starf sé 45 unnar vikur eða meira, fyrir utan orlof. Samkvæmt grein 2.01.1 í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. sé fullt starf 36 vinnustundir á viku en fullt starf í 45 unnar vikur sé því samtals 1620 klukkustundir.

Ef miðað sé við að uppgjörstímabilið sé frá 1. desember til 30. nóvember ár hvert, hefði Margrét unnið samtals 672,85 klukkustundir hinn 31. nóvember 2014 og starfshlutfall hennar reiknist því 41,53% (672,85/1620). Því eigi Margrét rétt á greiðslu desemberuppbótar sem nemi 41,53% af fullri uppbót fyrir árið 2015 en sá réttur að fjárhæð 73.659 krónur ($177.347 \times 41,53\%$) fyrir árið 2015.

Samkvæmt grein 4.06.2 í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. skuli starfsmaður, sem ráðinn sé tímabundið, taka hlutfallsleg laun miðað við vinnutíma fastráðinna starfsmanna. Samkvæmt grein 3.01.1 í kjarasamningnum greiðist laun hlutfallslega með sama hætti fyrir að gegna starfi að hluta og samkvæmt grein 3.01.2 í sama samningi skuli af föstum mánaðarlaunum til viðbótar greiðast meðal annars orlofsuppbót og desemberuppbót. Þá segi í grein 6.2.1 í kjarasamningi Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands frá 1. febrúar 2014 að starfsmenn sem vinni reglubundið hlutastarf, hvort sem er hluta úr degi eða hlutastarf með öðrum hætti, skuli njóta sama réttar til greiðslu samningsbundinna og lögbundinna áunninna réttinda og að greiðslur skuli miðaðar við starfshlutfall og venjulegan vinnudag viðkomandi starfsmanns.

Stefnandi bendir á að Alþýðusamband Íslands og Samtök atvinnulífsins hafi í nóvember 2002 undirritað kjarasamning um hlutastörf. Meginmarkmiðið með samningnum sé að afnema mismunum gagnvart starfsmönnum í hlutastarfi og stuðla að auknum gæðum slíkra starfa. Samkvæmt grein 3 í samningnum skuli starfsmenn í hlutastörfum ekki njóta hlutfallslega lakari kjara eða sæta lakari meðferð en sambærilegir starfsmenn í fullu starfi af þeim ástæðum einum að þeir eru ekki í fullu starfi, nema slíkt sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna.

Þá vísar stefnandi til þess að um tímabundna ráðningarsamninga gildi lög nr. 139/2003, um tímabundna ráðningu starfsmanna. Samkvæmt 1. mgr. 4. gr. laganna skuli starfsmaður með tímabundna ráðningu hvorki njóta hlutfallslega lakari starfskjara né sæta lakari meðferð en sambærilegur starfsmaður með ótímabundna ráðningu af þeirri ástæðu einni að hann er ráðinn tímabundið, nema það sé réttlætanlegt á grundvelli hlutlægra ástæðna. Sambærilegt ákvæði sé að finna í 1. mgr. 4. gr. laga nr. 10/2004, um starfsmenn í hlutastörfum.

Stefnandi telur að ákvæði kjarasamnings aðila verði að túlka í samræmi við reglur á hinum almenna vinnumarkaði. Það þyrfti því að koma skýrt fram í samningnum ef ætlunin væri að launþegum, sem eiga réttindi samkvæmt samningnum, væri ætlað að fá lakari kjör en almennt gerist á almennum vinnumarkaði. Um leið þyrftu að liggja fyrir málefnalegar ástæður fyrir slíkri skerðingu réttinda. Verkalýðsfélag Akraness hafi ekki samþykkt að félagsmenn þess, sem starfa hjá Norðuráli Grundartanga ehf., skuli njóta lakari réttinda til orlofs- og desemberuppbótar en almennt gerist og beri stefndi sönnunarbyrðina fyrir því að í sérsamningi félagsins hafi ætlunin verið að kveða á um slíka skerðingu og að slík skerðing hafi verið lögmæt. Engar hlutlægar ástæður réttlæti að Margrét eigi ekki rétt til greiðslu desember- og orlofsuppbótar, þrátt fyrir að hún hafi sinnt hlutastarfi hjá félaginu á grundvelli tímabundinnar ráðningar. Í því felist ótvírætt mismunur til kjarasamningsbundinna réttinda í

andstöðu við ákvæði laga nr. 139/2003 og laga nr. 10/2004. Að því virtu og með vísan til framanritaðs skuli réttur Margrétar til greiðslnanna vera í samræmi við starfshlutfall hennar hjá Norðuráli Grundartanga ehf.

Auk framangreinds kveðst stefnandi byggja á lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, lögum nr. 30/1987, um orlof, lögum nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, lögum nr. 10/2004, um starfsmenn í hlutastörfum, og lögum nr. 139/2003, um tímabundna ráðningu starfsmanna. Þá er byggt á almennum meginreglum vinnuréttar og samningaréttar. Um varnarþing vísar stefnandi til 38. gr. laga nr. 80/1938 og um málskostnaðarkröfu sína til 1. mgr. 129. gr. og 1. og 3. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938.

Málsástæður og lagarök stefnda

Sýknukröfu sína reisir stefndi í stuttu máli á því hann hafi að fullu gert upp öll gjaldfallin laun stefnanda samkvæmt kjara- og ráðningarsamningi. Þá byggir stefndi á því að stefnandi teljist ekki hafa verið í samfelldu ráðningarsambandi við stefnda frá 17. mars 2014. Jafnframt falli vinna samkvæmt samningi um afleysingar undir grein 4.06.1 í kjarasamningi um tímabundna ráðningu. Stefnandi uppfylli ekki kröfu greinar 3.09.2 í kjarasamningi aðila um fjögurra mánaða samfelldt starf og eigi þar af leiðandi ekki kröfu til hlutfallslegrar uppbótar á grundvelli ákvæðisins. Stefnandi mótmælir tilvísun stefnanda til kjarasamnings Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands og þeirra lagaákvæða sem vísað er til í stefnu. Loks mótmælir stefndi útreikningi stefnanda á kröfu sinni sem miðist við kjarasamning Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands en hann nái ekki til starfssambands aðila. Þá bendir stefndi á að það sé ekki hlutverk Félagsdóms í viðurkenningarmáli að endurreikna dómkröfur stefnanda miðað við aðrar forsendur sem stefnandi feli dómstólnum að finna út hverjar séu.

Niðurstaða

Mál þetta á undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

Mál þetta höfðar stefnandi, Verkalýðsfélag Akraness, vegna félagsmanns síns, Margrétar Á. Þorsteinsdóttur, til viðurkenningar á því að stefndi hafi brotið gegn ákvæðum kjarasamnings starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. að því er varðar greiðslu orlofsuppbótar samkvæmt grein 3.09.1 og greiðslu desemberuppbótar samkvæmt grein 3.10.1.

Í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. með gildistíma frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014 er fjallað um orlofsuppbót í grein 3.09.1. Þar segir að um miðjan maí ár hvert skuli starfsmenn, sem unnið hafa hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur, fá greiðslu að fjárhæð 132.018 krónur til að standa straum af hluta orlofskostnaðar. Samsvarandi ákvæði er einnig í grein 3.09.1 í gildandi kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga

ehf. með gildistíma frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019. Þar segir að um miðjan maí ár hvert skuli starfsmenn, sem unnið hafa samfelld hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur, fá greiðslu að fjárhæð 170.000 krónur til að standa straum af hluta orlofskostnaðar. Í grein 3.10.1 í kjarasamningnum með gildistíma frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014 segir að um miðjan desember ár hvert skuli hver starfsmaður, sem unnið hafi síðasta ár hjá félaginu, fá greidda launauppbót að fjárhæð 132.018 krónur. Í samsvarandi ákvæði í grein 3.10.1 í gildandi kjarasamningi með gildistíma frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019 segir að um miðjan desember ár hvert skuli hver starfsmaður, sem verið hefur í fullu starfi allt það sama ár hjá félaginu, fá greidda launauppbót að fjárhæð 170.000 krónur. Af hálfu stefnanda er byggt á því að þessar launauppbætur hafi ekki skilað sér til Margrétar Á. Þorsteinsdóttur, þrátt fyrir að hún hafi undirritað starfssamning við stefnda 17. mars 2014 og hafi unnið meira en heilt orlofsár hjá félaginu þegar komið hafi að greiðslu orlofsuppbótar fyrir orlofsárið 2014-2015. Þá hafi hún jafnframt með störfum sínum frá fyrrgreindu tímamarki áunnið sér rétt til desemberuppbótar árin 2014 og 2015.

Af hálfu stefnda er vísað til þess að samningar um afleysingu feli ekki í sér samfelld, bindandi ráðningarsamband. Grein 3.09.1 í kjarasamningi stefnda og stéttarfélaganna um greiðslu orlofsuppbótar kveði á um sérstaka launauppbót til starfsmanna sem starfað hafi í fullt orlofsár hjá stefnda. Með sama hætti sé í grein 3.10.1 kveðið á um sérstaka desemberuppbót til þeirra starfsmanna sem starfað hafi fullt almanaksár hjá stefnda. Margrét Á. Þorsteinsdóttir hafi ekki verið í samfelldu ráðningarsambandi við stefnda frá 17. mars 2014, enda hafi samningar hennar við stefnda verið afleysingasamningar sem falli undir grein 4.06.1 í kjarasamningi sem fjalli um tímabundna ráðningu eða ráðningu hluta úr starfi.

Af framanrituðu er ljóst að málsaðilar leggja mismunandi skilning í ákvæði greinar 3.09.1 í framangreindum kjarasamningi. Jafnframt er ljóst að stefnanda telur stefnda hafa vanefnt kjarasamninginn.

Í 3. kafla bæði nógildandi og fyrri kjarasamnings Norðúrals Grundartanga ehf. og Félags iðn- og tæknigreina, Verkalýðsfélags Akraness, Stéttarfélags Vesturlands, VR og Rafiðnaðarsambands Íslands vegna aðildarfélaga er fjallað um launagreiðslur. Þar segir í grein 3.01.1 að starfsmenn, sem ráðnir eru með a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfresti og gegni fullu starfi samkvæmt samningi þessum skuli fá greidd full mánaðarlaun samkvæmt samningunum. Síðan segir að fyrir að gegna starfi að hluta greiðist hlutfallslega með sama hætti. Í grein 3.01.2 er tíundað hvaða greiðslur eigi að greiða til viðbótar við föst mánaðarlaun og eru þar m.a. greindar greiðslur fyrir hlutdeild í eigin árangri, laun fyrir fasta yfirvinnu, ferða-, undirbúnings- og frágangsgreiðsla og álag vegna vaktavinnu sem og orlofsuppbót og desemberuppbót.

Í málinu liggja frammi ráðningarsamningar þeir, sem stefndi hefur gert við Margréti Á. Þorsteinsdóttur. Um er að ræða tvo tímabundna starfssamninga. Fyrri starfssamningurinn er dagsettur 17. mars 2014 með gildistíma frá undirritunardegi til 20. ágúst 2014. Á meðan

samningurinn var enn í gildi, þ.e. 12. ágúst 2014, var undirrituð svonefnd „viðbót við starfssamning“ þar sem segir að Margrét verði í afleysingu í Skautsmiðju veturinn 2014-2015 og að samningurinn gildi til 20. maí 2015. Hinn 23. júní 2015 var undirritaður starfssamningur með gildistíma frá 18. maí 2015 til 20. ágúst sama ár en 10. sama mánaðar var undirrituð viðbót við starfssamning þar sem segir að Margrét verði í afleysingu í Skautsmiðju C-vakt veturinn 2015-2016. Gildistími viðbótarsamningsins var til 20. maí 2016. Í báðum viðbótarsamningunum er því lýst að afleysing feli í sér að starfsmaður sé ráðinn til afleysinga á tilfallandi vaktir samkvæmt boði yfirmanns hverju sinni.

Samkvæmt grein 3.09.1 í gildandi kjarasamningi er það skilyrði fyrir greiðslu fullrar orlofsuppbótar að starfsmaður hafi unnið samfellt hjá félaginu í heilt orlofsár eða lengur. Eins og hér að framan er rakið liggja frammi í málinu ráðningarsamningar og viðbótarsamningar sem stefndi hefur gert við Margréti Á. Þorsteinsdóttur sem samanlagt gilda frá 17. mars 2014 til 20. maí 2016. Af hálfu stefnda er á því byggt að Margrét hafi ekki unnið hjá stefnda samfellt í heilt orlofsár og eigi því ekki rétt á greiðslu orlofsuppbótar samkvæmt framangreindu kjarasamningsákvæði. Framlagðir viðbótarsamningar lúti að afleysingum og því hafi ekki stofnast til ráðningarsambands á grundvelli þeirra í skilningi vinnuréttar.

Í málinu liggur frammi bakhlið starfssamnings Margrétar og stefnda frá 2014 þar sem er að finna nánari ákvæði samningsins. Þar kemur fram í 6. tölulið að starfsmaður sinni þeim störfum sem hann er ráðinn til og yfirmaður felur honum. Í framlögðum viðbótarsamningum við báða starfssamninga Margrétar við stefnda segir að starfsmaður sé ráðinn til afleysinga á tilfallandi vaktir samkvæmt boði yfirmanns hverju sinni. Ekki er við önnur gögn að styðjast í málinu að þessu leyti og verður orðalag samninganna því ekki skilið með öðrum hætti en svo, að á starfstíma Margrétar samkvæmt samningunum hafi hvílt á henni vinnuskylda eftir boði yfirmanns hennar.

Viðbótarsamningarnir voru gerðir þegar starfssamningarnir tveir höfðu ekki enn runnið út og komu samkvæmt efni sínu til viðbótar starfssamningunum. Um þá giltu því ákvæði starfssamningana að öðru leyti en því, að Margrét var samkvæmt þeim ráðin í tilgreindan tíma „til afleysinga á tilfallandi vaktir samkvæmt boði yfirmanns hverju sinni.“ Af orðum viðbótarsamninganna verður ekki annað ráðið en að Margréti hafi með því að undirrita þá skuldbundið sig til að vinna þá vinnu, sem yfirmaður fól henni að vinna á gildistíma þeirra, og að stefndi hafi jafnframt skuldbundið sig til að greiða henni laun fyrir þá vinnu. Að þessu gættu verður að líta svo á að með viðbótarsamningunum hafi stofnast ráðningarsamband milli Margrétar og stefnda og jafnframt að ráðningarsambandið hafi verið samfellt á gildistíma framangreindra starfssamninga og viðbótarsamninga. Ekki verður því fallist á með stefnda að um hafi verið að ræða tilfallandi vinnuframlag. Að þessu gættu og af framlögðum gögnum verður því ráðið að Margrét hafði unnið hjá stefnda í meira en heilt orlofsár þegar kom að greiðslu orlofsuppbótar fyrir orlofsárið sem óumdeilt er að var frá 1. maí 2014 til 30. apríl 2015. Verður því að fallast á það með stefnanda að í tilviki Margrétar Á. Þorsteinsdóttur hafi

skilyrði greinar 3.09.1 um samfellda vinnu hjá stefnda í heilt orlofsár eða lengur verið uppfyllt að því er varðar orlofsárið 2014-2015.

Stefnandi byggir á því að miða beri skilgreiningu á því, hvað teljist vera fullt starf, við grundvallarreglur hins almenna vinnumarkaðar og vísar að því leyti til kjarasamnings milli Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands frá 1. febrúar 2014. Þar kemur fram í grein 1.4.2. að við útreikning orlofsuppbótar skuli fullt ársstarf teljast 45 unnar vikur eða meira fyrir utan orlof. Á þessum grunni hefur stefnandi reiknað út að vinnuframlag Margrétar á orlofsárinu 2014-2015, sem komi fram í gögnum málsins, veiti henni rétt til orlofsuppbótar samkvæmt ákvæðum 3.09.1 í kjarasamningi stefnda sem nemi 38,46% af fullri orlofsuppbót fyrir orlofsárið 2014-2015. Stefndi hefur mótmælt útreikningi stefnanda með vísan til þess að ekki verði miðað við framangreindan kjarasamning Samtaka atvinnulífsins og Starfsgreinasambands Íslands, enda nái hann ekki til starfssambands aðila málsins. Stefndi hefur ekki fært fram haldbær rök gegn því að miða fullt ársstarf við 45 unnar vikur eða meira og hefur heldur ekki bent á annað viðmið.

Í kjarasamningi aðila er gert ráð fyrir því að laun séu greidd í hlutfalli við vinnuframlag starfsmanns. Þannig segir í grein 3.01.1, sem fjallar um mánaðarlaun, að fyrir að gegna starfi að hluta greiðist laun hlutfallslega. Þá segir í grein 4.06.2 að starfsmaður, sem ráðinn sé tímabundið, skuli taka hlutfallslega laun miðað við vinnutíma fastráðinna starfsmanna. Að þessu gættu og þegar litið er framangreindrar niðurstöðu dómsins um að uppfyllt sé skilyrði greinar 3.09.1 um samfellda vinnu Margrétar hjá stefnda í heilt orlofsár eða lengur að því er varðar orlofsárið 2014-2015, verður að fallast á viðurkenningarkröfu stefnanda um greiðslu orlofsuppbótar eins og hún er sett fram í stefnu.

Samkvæmt grein 3.10.1 um desemberuppbót í kjarasamningi aðila, sem gildi frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014, skyldi hver starfsmaður, sem unnið hafði síðasta ár hjá félaginu, fá greidda launauppbót að fjárhæð 132.018 krónur. Eins og áður er komið fram, hafði Margrét verið í samfelldu starfi hjá stefnda frá því fyrri starfsamningur hennar tók gildi 17. mars 2014 eða í rúmlega 9 mánuði þegar kom að greiðslu desemberuppbótar 2014. Samkvæmt grein 3.10.1 um desemberuppbót í núgildandi kjarasamningi aðila með gildistíma frá 1. janúar 2015 til 3. desember 2019 ber að greiða launauppbót að fjárhæð 170.000 til þeirra starfsmanna sem hafa verið í fullu starfi allt það sama ár hjá félaginu. Þegar kom að greiðslu desemberuppbótar í desember 2015 samkvæmt ákvæðinu hafði Margrét samkvæmt framangreindu því verið í starfi hjá stefnda í eitt ár og níu mánuði. Að þessu virtu og þegar litið er til áðurrakinnar niðurstöðu dómsins að því er varðar bæði samfellt ráðningarsamband Margrétar og stefnda og viðmiðun við útreikning á hlutfallslegum réttindum hennar að þessu leyti, er það niðurstaða dómsins að uppfyllt séu skilyrði greinar 3.10.1 um desemberuppbót í framangreindum kjarasamningum. Ber því að fallast á viðurkenningarkröfu stefnanda um greiðslu desemberuppbótar eins og hún er sett fram í stefnu. Að öllu framangreindu virtu þykir, með

sömu rökum og hér að framan hafa verið rakin, engu breyta tilvísun stefnda til greinar 4.06.1 í umræddum kjarasamningi.

Samkvæmt 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, verður stefnda gert að greiða stefnanda málskostnað. Málskostnaður þykir hæfilega ákveðinn 500.000 krónur, meðal annars með hliðsjón af því að í málinu fór fram munnlegur málflutningur um frávísunarkröfu stefnda.

Uppkvaðning dómsins hefur dregist vegna embættisanna dómsforseta.

D Ó M S O R Ð:

Viðurkennt er að skýra skuli greinar 3.09.1 og 3.10.1 í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf., með gildistíma frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014, og samhliða ákvæði í nógildandi kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf., með gildistíma frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019, á þann veg að Margrét Á. Þorsteinsdóttir, félagsmaður í Verkalýðsfélagi Akraness, eigi rétt á greiðslu orlofsuppbótar sem nemur 38,46% af fullri uppbót fyrir orlofsárið 2014-2015 og greiðslu desemberuppbótar fyrir árin 2014 og 2015, sem nemur 36,43% af fullri uppbót fyrir árið 2014 en 41,53% af fullri uppbót fyrir árið 2015.

Stefndi, Samtök atvinnulífsins vegna Norðuráls Grundartanga ehf., greiði stefnanda, Alþýðusambandi Íslands vegna Verkalýðsfélags Akraness, 500.000 krónur í málskostnað.

Arnfríður Einarsdóttir

Ásmundur Helgason Guðni Á. Haraldsson

Valgeir Pálsson Lára V. Júlíusdóttir



Alþýðusamband Íslands

**ENDURRIT
ÚR
DÓMABÓK FÉLAGSDÓMS**

Málið nr. 7/2016:

**Alþýðusamband Íslands
vegna Verkalýðsfélags Akraness
f.h. Hjálmars Jónssonar
gegn
Samtökum atvinnulífsins,
f.h. Norðuráls Grundartanga ehf.**

Dómur 1. desember 2016

Ár 2016, fimmtudaginn 1. desember, er í Félagsdómi í málinu nr. 7/2016:

Alþýðusamband Íslands,
vegna Verkalýðsfélags Akraness
f.h. Hjálmars Jónssonar
gegn
Samtökum atvinnulífsins
f.h. Norðuráls Grundartanga ehf.

kveðinn upp svofelldur

d ó m u r:

Mál þetta var dómtekið 25. október sl.

Málið dæma Arnfríður Einarsdóttir dómsforseti, Ásmundur Helgason, Guðni Á. Haraldsson, Valgeir Pálsson og Lára V. Júlíusdóttir.

Stefnandi er: Alþýðusamband Íslands, Sætúni 1, Reykjavík, vegna Verkalýðsfélags Akraness, Sunnubraut 13, Akranesi, fyrir hönd Hjálmars Jónssonar, Heiðarbraut 37, Akranesi.

Stefndi er: Samtök atvinnulífsins, Borgartúnni 35, Reykjavík, vegna Norðuráls Grundartanga ehf., Grundartanga, Akranesi.

Dómkröfur stefnanda:

Dómkröfur stefnanda eru þær að viðurkennt verði að Hjálmar Jónsson hafi frá 1. mars 2011 átt rétt á greiðslu launa frá Norðuráli Grundartanga ehf. sem miðast við tíu ára starfsaldur Hjálmars hjá félaginu. Þá krefst stefnandi málskostnaðar úr hendi stefnda.

Dómkröfur stefnda:

Í öndverðu krafðist stefndi frávísunar málsins, en þeirri kröfu var hafnað með úrskurði Félagsdóms 14. júlí 2016. Að því frágengnu krefst stefndi sýknu af kröfum stefnanda auk málskostnaðar að mati dómsins.

Málavextir

Verkaðlýðsfélag Akraness er stéttarfélag sem fer með samningsumboð við gerð kjarasamninga fyrir hönd félagsmanna sinna. Innan félagsins eru meðal annars

launþegar sem starfa hjá Norðuráli Grundartanga ehf. Norðurál Grundartanga ehf. er fyrirtæki í álframleiðslu, sem fer sjálfst með samningsumboð við gerð kjarasamning, og hefur gert sérstakan kjarasamning, meðal annars við Verkalýðsfélag Akraness, um lágmarkskjör starfsmanna félagsins.

Hjálmar Jónsson hóf störf hjá stefnda, Norðuráli Grundartanga ehf., í mars 2001 sem almennur framleiðslustarfsmaður í kerskála. Samkvæmt málflytningsskjölum mun hann hafa starfað sem framleiðslustarfsmaður í kerskálanum út janúarmánuð árið 2007, en þá mun Hjálmar hafa hafið iðnnám í vélvirkjun á viðhaldssviði fyrirtækisins. Í greinargerð stefnda er staðhæft að laun Hjálmars hafi við það verið hækkuð í launaflokk 115 og honum raðað í fimm ára aldursþrep. Í mars 2008 hafi hann verið færður í sjö ára aldursþrep og í mars 2011 í tíu ára aldursþrep. Þegar hann hafi lokið sveinsprófi í upphafi árs 2013 hafi hann verið færður í launaflokk 116 og honum raðað í fimm ára aldursþrep. Í október 2013 hafi Hjálmar síðan verið færður í sjö ára aldursþrep og loks í tíu ára aldursþrep í febrúar 2016.

Hinn 1. janúar 2015 tók gildi kjarasamningur milli stefnda, Norðurláls Grundartanga ehf., og fimm stéttarféлага, þ. á m. við stefnanda, Verkalýðsfélag Akraness. Kjarasamningurinn gildir út árið 2019. Áður hafði verið í gildi kjarasamningur milli hins stefnda félags og sömu stéttarféлага með gildistíma frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014.

Í fyrrgreindum kjarasamningum er fjallað um laun starfsmanna hins stefnda félags í 3. kafla. Í grein 3.02.1 er kveðið á um grunnlaun einstakra starfshópa við gildistöku samninganna. Samkvæmt þeim eru ófaglærðir starfsmenn í álbræðslu í launaflokki 112/212, en starfsmenn með nám sem samsvarar tveggja ára iðnnámi, og ráðnir eru til starfa sem krefjast viðkomandi náms, eru í launaflokki 113/213. Iðnaðarmönnum með sveinsbréf, sem ráðnir eru til starfa í iðn sinni, er raðað í launaflokk 115/215. Loks eru iðnaðarmenn með tveggja ára sveinsbréf, sem ráðnir eru til starfa í iðn sinni, í launaflokki 116/216.

Í báðum kjarasamningunum er fjallað um grunnlaunahækkarnir á samningstímanum í grein 3.03.2. Í grein 3.04.1 segir síðan eftirfarandi: „Laun starfsmanna skulu hækka eftir starfsaldri hjá félaginu um 9% frá byrjunarlaunum eftir 1 ár, 12% frá byrjunarlaunum eftir 3 ár, 15% frá byrjunarlaunum eftir 5 ár, 16% frá byrjunarlaunum eftir 7 ár og 18% frá byrjunarlaunum eftir 10 ár.“ Ákvæði 3.04.2 er svohljóðandi: „Starfsaldur reiknast frá því að starfsmaður hefur störf hjá félaginu.“

Í stefnu er greint frá því að stefnandi, Verkalýðsfélag Akraness, hafi fyrir hönd Hjálmars farið fram á afturvirka leiðréttingu á launum hans er byggðust á því að frá

1. mars 2011 hafi launin hans átt að miðast við 10 ára starfsaldur. Hafi stefndi, Norðurál Grundartangi ehf., ekki fallist á það.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi byggir kröfur sínar á því að starfsaldur Hjálmars Jónssonar hjá Norðuráli Grundartanga ehf. skuli miðast við 1. mars 2001 er hann hóf störf hjá félaginu og að launaflokkur hans og útreikningur launa skuli miðast við það. Kveður stefnandi dómkröfur sínar miða að því að ná fram rétti Hjálmars til þess að vera í hærri launaflokki. Málið varði þar af leiðandi ágreining um skilning á kjarasamningi og heyri undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

Stefnandi, Verkalýðsfélag Akraness, vísar til þess að hann sé aðili að kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf., sem gildi frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019 og eldri samningi sem hafi gilt frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014. Stefnandi, Verkalýðsfélag Akraness, sé einnig stéttarfélag Hjálmars Jónssonar. Samkvæmt 2. gr. laga Verkalýðsfélags Akraness sé tilgangur þess m.a. að ákveða vinnutíma og kaupgjald fyrir félagsmenn.

Stefnandi bendir á að mál þetta sé rekið til að ná fram kjarasamningsbundnum réttindum Hjálmars, en úrlausn um réttan skilning á kjarasamningi muni einnig hafa áhrif á réttindi annarra félagsmanna Verkalýðsfélags Akraness. Málareksturinn samrýmist þeim tilgangi félagsins að gæta þeirra hagsmuna sem kröfurnar byggja á. Þá bendir stefnandi á að stefndi, Norðurál Grundartanga ehf., sé aðili að Samtökum atvinnulífsins og vinnuveitandi Hjálmars Jónssonar. Hafi hið stefnda félag lýst því yfir að Hjálmar Jónsson eigi ekki rétt á að starfsaldur hans miðist við það tímamark er hann hóf störf hjá félaginu.

Stefnandi kveður kröfu sína um leiðréttingu á starfsaldurstengdum greiðslum byggja á kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf., sem gildi frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019. Í grein 3.04.1 í kjarasamningnum sé kveðið á um að laun starfsmanna skuli hækka eftir starfsaldri hjá félaginu þannig að eftir 10 ár í starfi hjá stefnda séu launin 18% hærri en byrjunarlaun. Í grein 3.04.2 sé kveðið á um það hvernig reikna skuli starfsaldur en hann skuli reiknast „frá því að starfsmaður hefur störf hjá félaginu“.

Samhljóða ákvæði hafi verið í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. sem hafi gilt 1. janúar 2010 til 31. desember 2014. Í kjarasamningi sem hafi gilt frá 1. janúar 2005 til 31. desember 2009 séu einnig samsvarandi ákvæði um hækkunir eftir starfsaldri, þ.e. að hækkunir á launum komi til eftir 1 ár, 3 ár, 5 ár,

7 ár og loks 10 ár. Þá sé samhljóða regla um að starfsaldur reiknist frá því að starfsmaður hefji störf hjá félaginu. Samsvarandi ákvæði séu í kjarasamningum árána þar á undan.

Stefnandi vísar til þess að samkvæmt orðanna hljóðan skuli laun starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf. hækka eftir starfsaldri hjá félaginu en ekki eftir starfsaldri í tilteknu starfi innan félagsins. Af því leiði að starfsaldur Hjálmars skuli miðast við það tímamark er hann hóf störf hjá Norðuráli Grundartanga ehf. þann 1. mars 2001.

Stefnandi telur að það hafi þurft að koma skýrt fram í kjarasamningi ef ætlunin hafi verið að starfsmenn félagsins fengju lakari kjör en almennt megi gera ráða af orðalagi greinar 3.04.2 kjarasamningsins. Sérstök nauðsyn hafi borið til að taka það fram ef starfsaldur skyldi ekki metinn samfelldur innan fyrirtækisins enda verði starfsmenn að vita með afskráttarlausum hætti ef tilfærsla í starfi hjá sama vinnuveitanda geti haft slík íþyngjandi áhrif. Þá þyrftu um leið að liggja fyrir málefnalegar ástæður fyrir slíkri skerðingu réttinda.

Stefnandi tekur fram að hann hafi ekki samþykkt að félagsmenn hans sem starfi hjá Norðuráli Grundartanga ehf. skuli njóta lakari réttinda til útreiknings á starfsaldri við það að flytja sig til í starfi innan félagsins. Stefnandi beri sönnunarbyrðina fyrir því að í samningi félagsins hafi ætlunin verið að kveða á um slíka íþyngjandi reglu. Allan vafa þar um verði að túlka stefnda í óhag og starfsmönnum í vil.

Stefnandi kveðst hafa lögvarða hagsmuni af því að fá viðurkenningu þess efnis að Hjálmar eigi rétt á að starfsaldur hans skuli reiknast frá 1. mars 2001, er hann hóf störf hjá Norðuráli Grundartanga ehf. Sú niðurstaða geti einnig haft fordæmisgildi fyrir aðra starfsmenn. Verði fallist á málatilbúnað stefnanda sé ljóst að Hjálmar hafi verið kominn með tíu ára starfsreynslu 1. mars 2011. Muni hann þá njóta betri kjara til framtíðar en auk þess eiga rétt til leiðréttingar á vangoldnum launum aftur í tímann.

Stefnandi kveðst auk framangreinds byggja lögum nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, lögum nr. 55/1980, um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda. Að auki kveðst stefnandi byggja á almennum meginreglum vinnuréttar og samningaréttar. Fyrirsvar eigi sér stoð í 4. mgr. 17. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, og 45. gr. laga nr. 80/1938. Um varnarþing vísar stefnandi til 38. gr. laga nr. 80/1938. Þá eigi málskostnaðarkrafa sér stoð í 1. mgr. 129. gr. og 1. og 3. mgr. 130. gr. laga um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938.

Málsástæður og lagarök stefnda

Stefndi reisir sýknukröfu sína á því að hann hafi að fullu efnt skyldur sínar samkvæmt kjarasamningi gagnvart stefnanda.

Stefndi tekur fram að í kjarasamningi stefnda og stéttarfélaganna sé sérstök áhersla lögð á starfsreynslu innan fyrirtækisins enda séu störfin mjög sérhæfð og almennt ekki litið svo á að starfsreynsla frá öðrum fyrirtækjum nýtist í starfi. Sérregla gildi samkvæmt grein 3.04.4 kjarasamningsins um þá iðnaðarmenn sem hafi unnið í grein sinni í fimm ár og mat á þeirra starfsreynslu. Ekkert sambærilegt ákvæði sé að finna um að meta skuli starfsreynslu ófaglærðs starfsmanns að jöfnu við starfsreynslu iðnaðarmanns.

Stefndi kveður launakerfi kjarasamnings stefnda og stéttarfélaganna grundvallast á mismunandi störfum. Starfsmaður sé ráðinn í tiltekið starf og ávinni sér launahækkanir á grundvelli starfsreynslu í því starfi. Ekki sé deilt um að stefnandi hafi skipt um starf hjá stefnda. Hann hafi verið ráðinn í annað starf. Starfsaldur stefnanda reiknist samkvæmt grein 3.04.2 frá því að hann hóf að gegna því starfi.

Stefndi vísar til þess að krafa stefnanda leiði hins vegar til þess að ófaglærður starfsmaður sem fari í iðnnám og að afloknu sveinsprófi skipti um starf innan fyrirtækisins, fari á sömu laun og iðnaðarmaður sem hafi helgað sig sama starfi um árabíl og náð að jafnaði mun meiri færni á grundvelli starfsaldurs. Ef ófaglærður starfsmaður sé t.d. búinn að starfa í 10 ár hjá stefnda að loknu sveinsprófi þá skuli hann samkvæmt túlkun stefnanda raðast í efsta taxta iðnaðarmanna ásamt þeim sem mestu reynslu hafi í viðkomandi störfum. Stefndi telur að það gangi þvert gegn uppbyggingu launakerfis kjarasamningsins sem miði að því að launa sérstaklega fyrir aukna starfsreynslu í tilteknum störfum hjá stefnda. Því til stuðnings vísar stefndi til launatöflu kjarasamningsins og uppbyggingar hennar.

Stefndi byggir á því að samkvæmt grein 3.04.1 í kjarasamningi um starfsaldursálag skuli laun starfsmanna hækka eftir starfsaldri hjá félaginu um 9% frá byrjunarlaunum eftir 1 ár, 12% frá byrjunarlaunum eftir 3 ár, 15% frá byrjunarlaunum eftir 5 ár, 16% frá byrjunarlaunum eftir 7 ár og 18% frá byrjunarlaunum eftir 10 ár. Þegar ófaglærður starfsmaður hefji störf þá hækki hann með starfsaldri um sammingsbundna hlutfallshækkun frá byrjunarlaunum ófaglærðra starfsmanna. Kveður stefndi kröfu stefnanda beinast að því að hlutfallshækkun Hjálmars reiknist af byrjunarlaunum iðnaðarmanna, jafnvel þótt hann hafi fyrstu 12 árin í starfi hjá stefnda ekki starfað sem iðnaðarmaður með sveinspróf. Telur stefndi þá túlkun vera andstæða grein 3.04.1.

Stefndi tekur fram að verði fallist á kröfu stefnanda um rétt til launa samkvæmt tíu ára starfsaldri hjá stefnda mótmæli hann kröfunni sem fyrndri að hluta og að krafan sé að öðru leyti fallin niður sökum tómlætis og aðgerðarleysis stefnanda. Bendir stefndi á að launakröfur fyrnist á fjórum árum samkvæmt 3. gr. laga nr. 150/2007. Fyrningu hafi fyrst verið slitið með höfðun máls þessa og því teljist launakröfur sem hafi fallið í gjalddaga meira en fjórum árum fyrir málshöfðun vera fyrndar.

Hafi stefnandi talið sig eiga rétt á hærra starfsaldursþrepi telur stefndi að honum hafi borið að koma fram með þá kröfu innan eðlilegs tíma. Það hafi hins vegar liðið þrjú ár frá því stefnandi hafi verið færður yfir á taxta iðnaðarmanna með tveggja ára sveinsbréf í febrúar 2013, þar til hann gerði athugasemdir við röðun í launaþrep. Verði að telja að stefnandi hafi fyrir tómlæti og aðgerðarleysi glatað rétti til afturvirktrar leiðréttingar.

Stefndi kveður kröfu sína um málskostnað styðjast við 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

Niðurstaða

Mál þetta á undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.

Í máli þessu krefst stefnandi, Verkalýðsfélags Akraness, viðurkenningar á því að félagsmaður stefnanda, Hjálmar Jónsson, hafi frá 1. mars 2011 átt rétt á því að stefndi, Norðurál Grundartanga ehf., greiddi honum laun sem miðuðust við tíu ára starfsaldur hans hjá stefnda. Stefnandi reisir viðurkenningarkröfu sína á grein 3.04.1, sbr. grein 3.04.2 í gildandi kjarasamningi stefnda, Norðaráls Grundartanga ehf. og fimm stéttarfélag, þ. á m. stefnanda, Verkalýðsfélags Akraness, og samhljóða greina í eldri kjarasamningi milli sömu aðila. Í ljósi málatilbúnaðar stefnanda verður að skilja kröfugerð hans á þann veg að sá réttur sem leitað er viðurkenningar á sé þess eðlis að stefnda hafi verið óheimilt að hrófla við honum þegar Hjálmar skipti um starfsvettvang hjá fyrirtækinu. Í stefnu skírskotar hann í þessu efni til þess að við málshöfðunina hafi Hjálmar starfað hjá félaginu í samtals 15 ár, en að laun hans hafi þá tekið mið af sjö ára starfsreynslu en ekki tíu ára starfsreynslu, sem sé hámarksaldursþrep samkvæmt kjarasamningi aðila.

Í greinargerð stefnda er því lýst hvernig laun Hjálmars hafi verið ákveðin allt frá janúar 2007 til febrúar 2016. Samkvæmt þessari lýsingu á Hjálmar að hafa verið raðað í aldursþrep í samræmi við starfsaldur hans hjá fyrirtækinu þegar hann hóf vinnu á verkstæði stefnda við viðhaldsvinnu árið 2007. Auk þess er staðhæft að hann

hafi á sama tíma verið hækkaður í launaflokk 115, en samkvæmt kjarasamningi er miðað við að starfsmaður þurfi að hafa lokið sveinsprófi til að njóta kjara samkvæmt þeim launaflokki. Í lýsingunni segir einnig að þegar Hjálmar hafi lokið sveinsprófi í upphafi árs 2013 hafi hann þegar verið færður í launaflokk 116, en samkvæmt kjarasamningi er áskilið að starfsmaður sé „með tveggja ára sveinsbréf“ til að vera raðað í þann launaflokk. Á sama tíma hafi Hjálmar hins vegar verið færður úr svonefndu tíu ára aldursþrepi í fimm ára aldursþrep. Rúmum tveimur og hálfu ári síðar kveðst stefndi hafa fært Hjálmar í næsta aldursþrep fyrir ofan, þ.e. í sjö ára aldursþrep og loks í tíu ára aldursþrep í febrúar á þessu ári.

Engin gögn hafa verið lögð fram til sönnunar um að laun Hjálmars hafi verið ákveðin með þeim hætti sem stefndi gerir grein fyrir á umræddu tímabili. Aðspurður kvaðst lögmaður stefnanda við aðalmeðferð málsins hvorki geta samþykkt né mótmælt því að laun Hjálmars hafi breyst á þann veg sem stefndi lýsir í greinargerð, enda engum gögnum til að dreifa um það atriði.

Jafnvel þó að framangreind lýsing stefnda yrði lögð til grundvallar endurspeglar hún ólíka afstöðu aðila til túlkunar kjarasamningsins. Stefndi telur að umrædd kjarasamningsákvæði hafi ekki hafa komið í veg fyrir að Hjálmari væri raðað í fimm ára aldursþrep árið 2013, þó að hann hefði þá verið búinn að starfa hjá fyrirtækinu í tólf ár. Stefndi rökstyður þá afstöðu sína með því að upphaf starfsaldurs samkvæmt grein 3.04.1 eigi telja frá því að starfsmaður hefur tiltekið starf hjá félaginu með þeim byrjunarlaunum sem vísað sé til í greininni. Stefndi telur þessa túlkun ekki eiga stöð í kjarasamningnum, m.a. í ljósi greinar 3.04.2, heldur eigi að miða röðun í aldursþrep alfarið við það hversu mörg ár eru liðin frá því viðkomandi hóf störf hjá félaginu, eins og viðurkenningarkrafa stefnanda gengur út frá.

Það er hlutverk Félagsdóms að leysa úr ágreiningi aðila um túlkun kjarasamningsins að þessu leyti, sbr. 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938. Það er hins vegar ekki hlutverk Félagsdóms að skera úr um hvort félagsmaður stefnanda, Hjálmar Jónsson, eigi launakröfu á hendur hinu stefnda félagi og þá hver fjárhæð hennar sé. Við úrlausn Félagsdóms á framangreindum ágreiningi skiptir því ekki máli þó að stefndi kunní á einhverjum tíma að hafa ívilnað Hjálmari við röðun í launaflokka eða hvort hluti fjárfna hans séu ef til vill fyrndar eða fallnar niður fyrir tómlæti, eins og stefndi vísar til í greinargerð.

Stefndi hefur kosið að gera einn kjarasamning við fimm stéttarfélög um kjör allra almennra starfsmanna félagsins, hvort sem um er að ræða ófaglærða starfsmenn í álbræðslu, iðnaðarmenn eða fulltrúa á skrifstofu. Samkvæmt grein 3.04.1 í kjarasamningnum skulu laun starfsmanna hækka eftir starfsaldri hjá félaginu um

tiltekið hlutfall af byrjunarlaunum. Ekki er þar vísað til starfsaldurs í viðkomandi starfi hjá félaginu. Í ákvæðinu er ekki beinlínis vikið að því hvernig fari um áunnar starfsaldurshækkanir ef starfsmaður færir milli launaflokka með þeim afleiðingum að byrjunarlaun hækka eða lækka. Þegar litið er til ákvæðis 3.04.2, þar sem kveðið er á um að starfsaldur reiknist frá því að starfsmaður hefur störf hjá félaginu, og að teknu tilliti til orðalags 3.04.1, telur dómurinn að leggja verði þann skilning í síðarnefndu greinina að breyting á launaflokki eða starfsvettvangi starfsmanns innan félagsins félagsins hrófla ekki við áunnum hlutfallshækkunum á grundvelli starfsaldurs viðkomandi starfsmanns.

Í þessu efni verður að leggja áherslu á að við túlkun kjarasamninga ber að leggja megináherslu á að fylgja skýru orðalagi samningsins. Ákvæði 3.04.2 er afdráttarlaust um að upphaf útreiknings á starfsaldri miðist við það þegar starfsmaður hefur störf hjá félaginu. Hvorki þar né í öðrum ákvæðum kjarasamningsins er frá þessu vikið, að öðru leyti en því sem segir í grein 3.04.4. Í þeirri grein er kveðið á um að iðnaðarmenn „með 5 ára sveinsbréf sem ráðnir eru til starfa í iðn sinni“ skuli ekki ráðað í þrjú fyrstu starfsaldurþrepin, heldur er tekið tillit reynslu þeirra og þeim ráðað í fimm ára aldursþrep. Þetta ákvæði veitir samkvæmt orðalagi sínu enga heimild til að hrófla við þeim starfsaldri sem starfsmaður hefur þegar áunnið sér samkvæmt grein 3.04.1, sbr. grein 3.04.2. Stefndi hefur heldur ekki fært neinar sönnur á að af hálfu fulltrúa stefnanda hafi verið samþykkt að víkja með einhverjum hætti frá framangreidnum ákvæðum kjarasamningsins um starfsaldurshækkanir.

Með vísan til þess sem hér hefur verið rakið verður fallist á kröfu stefnanda þess efnis að skýra beri grein 3.04.1, sbr. grein 3.04.2, í kjarasamningi aðila með gildistíma frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014, og samhljóða ákvæði í núgildandi kjarasamningi aðila, á þann veg að starfsmaður hins stefnda félags, Hjálmar Jónsson, hafi frá 1. mars 2011 átt rétt til greiðslu launa sem miðist við tíu ára starfsaldur hans hjá félaginu.

Samkvæmt 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, verður stefnda gert að greiða stefnanda málskostnað. Málskostnaður þykir hæfilega ákveðinn 500.000 krónur, meðal annars með hliðsjón af því að í málinu fór fram munnlegur málflutningur um frávísunarkröfu stefnda.

Uppkvaðning dómsins hefur dregist vegna embættisanna dómsforseta.

D Ó M S O R Ð:

Viðurkennt er að skýra skuli grein 3.04.1, sbr. grein 3.04.2, í kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf., með gildistíma frá 1. janúar 2010 til 31. desember 2014, og samhljóða ákvæði í nágildandi kjarasamningi starfsmanna Norðuráls Grundartanga ehf., með gildistíma frá 1. janúar 2015 til 31. desember 2019, á þann veg að starfsmaður stefnda, Norðuráls Grundartanga ehf., Hjálmar Jónsson, hafi frá 1. mars 2011 átt rétt til greiðslu launa sem miðist við tíu ára starfsaldur hans hjá félaginu.

Stefndi, Samtök atvinnulífsins vegna Norðuráls Grundartanga ehf., greiði stefnanda, Alþýðusamband Íslands vegna Verkalýðsfélags Araness, 500.000 krónur í málskostnað.

Arnfríður Einarsdóttir

Ásmundur Helgason Guðni Á. Haraldsson

Valgeir Pálsson Lára V. Júlíusdóttir

