



HÉRAÐSDÓMUR
REYKJANESS

DÓMUR

31. október 2011

Mál nr. E-466/2011:

Stefnandi: Sigurjón Sigurðsson

(*Lára Valgerður Júliusdóttir hrl.*)

Stefndi: Jarðboranir hf.

(*Ólafur Eiríksson hrl.*)

Dómari: Þorgeir Ingi Njálsson dómstjóri

D Ó M U R

Héraðsdóms Reykjaness mánudaginn 31. október 2011 í máli nr. E-466/2011:

Sigurjón Sigurðsson

(*Lára Valgerður Júlíusdóttir hrl.*)

gegn

Jarðboranir hf.

(*Ólafur Eiríksson hrl.*)

Mál þetta, sem dómtkið var 4. þ.m., er höfðað 28. febrúar 2011 af Sigurjóni Sigurðssyni, Suðurhópi 1 í Grindavík, á hendur Jarðborunum hf., Hlíðarsmára 1 í Kópavogi.

Stefnandi krefst þess að stefndi verði dæmdur til að greiða honum 5.241.617 ásamt dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu frá 22. nóvember 2010 til greiðsludags. Stefnandi krefst og málskostnaðar úr hendi stefnda.

Stefndi krefst aðallega sýknu af kröfum stefnanda, en til vara lækkunar á þeim. Þá er krafist málskostnaðar.

I

Stefnandi var starfsmaður stefnda frá árinu 1998 og allt þar til honum var sagt upp störfum 31. ágúst 2010. Starfaði hann fyrst um sinn sem almennur verkamaður, síðar sem vaktformaður og loks sem verkstjóri. Af hálfu stefnanda er því haldið fram að á tímabilinu 1998 til 2005, eða allt fram til þess að hann gerðist verkstjóri hjá stefnda í ársbyrjun 2006, hafi í kjarasamningum sem þá giltu um störf hans verið mælt fyrir um svonefndan frítökurétt. Þegar stefnandi tók við starfi verkstjóra hafi launafyrirkomulagi verið breytt og hann þegið föst laun þaðan í frá. Í þessum rétti hafi einkum falist að næði starfsmaður ekki 11 klukkustunda hvíld á sólarhring miðað við venjubundið upphaf vinnudags skyldi veita honum uppbótarhvíld þannig að ef starfsmaður væri sérstaklega beðinn um að mæta til vinnu áður en 11 klukkustund hvíld væri náð bæri honum uppbótarhvíld sem samsvaraði $1\frac{1}{2}$ klukkustund fyrir

hverja klukkustund sem hvíldin skertist. Stefnandi hafi í starfi sínu hjá stefnanda á umræddu tímabili unnið mikla yfirvinnu og kjarasamningsákvæði um frítökurétt hafi iðulega verið brotin. Stefnandi hafi ekki ráðið vinnutíma sínum sjálfur eða haft nokkuð með skipulagningu hans að gera. Hann hafi lotið yfirstjórn verkstjóra og yfirmanna fyrirtækisins, sem hefðu ákveðið í fyrirfram gerðu vaktaplani hversu lengi skyldi unnið dag hvern. Vinnutími hafi verið nákvæmlega skráður og yfirlit um áunninn frítökurétt hafi fylgt launaseðli hverju sinni. Stefnandi hafi aldrei tekið út frítökurétt sinn á þessum tíma og aldrei hafi verið leitað eftir því af hálfu stefnda að hann gerði það. Hafi ónýttur frítökuréttur þannig safnast upp smám saman án athugasemda af hálfu stefnda og við starfslok numið 3.755 vinnustundum. Hefur stefnandi gert kröfu til þess að stefnanda verði gert að bæta honum ótekinn frítökurétt samkvæmt framansögðu með launum og nemur krafa hans 5.241.617 krónum.

Stefndi hafnar kröfum stefnanda alfarið. Er í greinargerð hans tekið fram að á tímabilinu 1998 til 2005 hafi stefnandi jafnan unnið á 12 tíma vöktum, en þó eru þar undanskilin tvö ár þar sem unnið hafi verið á 10,5 til 12 stunda vöktum. Við þennan vinnustundafjölda hafi verið bætt fata- og ferðaeiningum, 1,5 til 3 tínum, en innifaldið í þeim tímafjölda séu ferðir til og frá vinnu, fataskipti, vaktaskipti og sveigjanleg neysluhlé. Feli þessar einingar þannig ekki í sér virkan vinnutíma. Þá er það rakið í greinargerðinni hvar stefnandi var við störf á hverjum tíma. Allan þann tíma sem stefnandi starfaði hjá stefnanda hafi hann í engu minnst á meintan frítökurétt sinn vegna vinnu umfram 13 virka vinnutíma á sólarhring. Að auki og andstætt því sem stefnandi staðhæfi hafi ekkert komið fram á launaseðlum um uppsafnaðan frítökurétt hans.

Í stefnu er dómkrafa stefnanda meðal annars grundvölluð á ákvæði í kjarasamningi á milli Samtaka atvinnulífisins og Verkstjórasambands Íslands. Óumdeilt er að sá kjarasamningur tók ekki til starfa stefnanda á því tímabili sem að framan er getið. Vísar stefnandi nú hvað þetta varðar til kjarasamnings á milli Samtaka atvinnulífisins annars vegar og Eflingar stéttarfélags, Verkalýðsfélagsins Hlífar og Verkalýðs- og sjómannafélags Keflavíkur og nágrennis hins vegar sem tók gildi 13. mars 2000, en hluti þess samnings var lagður fram við upphaf aðalmeðferðar. Við flutning málsins hélt lögmaður stefnnda því fram að með þessu hafi grundvelli málsins verið breytt án samþykkis stefnnda, en af því leiði að óhjákvæmilegt sé að vísa málínus af sjálfsdáðum frá dómi svo framarlega sem ekki verði fallist á sýknukröfu stefnnda.

II

Stefnandi heldur því fram að frítökuréttur fyrnist ekki heldur safnist hann upp sé hann ekki nýttur. Hann beri síðan að gera upp við starfslok. Fyrningarfrestur frítökuréttar geti þannig fyrst hafist við starfslok viðkomandi starfsmanns. Skipti hér ekki máli þótt launafyrirkomulagi hafi verið breytt þannig að frítökuréttur hafi hætt á einhverjum tímapunkti að safnast upp. Við starfslok sín hjá stefnnda hafi stefnandi farið þess á leit að fá frítökuréttinn greiddan út svo sem kjarasamningar kveði á um. Hafi hann látið reikna út rétt sinn til frítöku fyrir allt tímabilið á grundvelli yfirlits yfir vinnutíma sem hann hafi fengið í hendur við hverja útborgun allt tímabilið.

Um grundvöll kröfugerðar sinnar visar stefnandi nú meðal annars til kjarasamnings Eflingar stéttarfélags og Samtaka atvinnulífisins, sem áður er getið. Ákvæði um frítökurétt er þar að finna í grein 2.4. Þar segir meðal annars svo: „Vinnutíma skal haga þannig að á hverjum sólarhring, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmaður a.m.k. 11 klst. samfellda hvíld. [...] Óheimilt er að skipuleggja vinnu þannig að vinnutími fari umfram 13 klst. [...] Í þeim tilvikum að sérstakar aðstæður gera það óhjákvæmilegt að víkja frá daglegum hvíldartíma gildir eftirfarandi: Séu starfsmenn sérstaklega beðnir um að mæta til vinna áður en 11 klst. hvíld er náð er heimilt að fresta hvíldinni og veita síðar, þannig að frítökuréttur, 1½ klst. (dagvinna), safnist upp fyrir hverja klst. sem hvíldin skerðist. Heimilt er að greiða út ½ klst. (dagvinna) af frítökuréttinum óski starfsmaður þess. [...] Vinni starfsmaður það lengi á undan frídegi eða helgi að ekki náist 11 stunda hvíld miðað við venjubundið upphaf vinnudags skal fara með á sama hátt. Komi starfsmaður til vinna á frídegi eða helgi greiðist yfirvinnukaup fyrir unninn tíma án frekari aukagreiðslna af þessum sökum. [...] Uppsafernaður frítökuréttur skv. framangreindu skal koma fram á launaseðli og veittur í hálffum og heilum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis í samráði við starfsmenn enda sé uppsafnaður frítökuréttur a.m.k. fjórar klst. Við starfslok skal ónýttur frítökuréttur starfsmanns gerður upp og teljast hluti ráðningartíma.“ Atvinnurekanda beri samkvæmt þessu skylda til að skipuleggja vinnu sinna starfsmanna þannig að þeir fái að minnsta kosti 11 klukkustund lágmarkshvíld á hverjum sólarhring. Að öðrum kosti skapi það starfsmanni frítökurétt. Frítökuréttur reiknist þannig að sá tími sem hin daglega lágmarkshvíld skerðist um er margfaldaður með 1½. Svo dæmi sé tekið leiði skerðing daglegs hvíldartíma um tvær klukkustundir til þriggja klukkustunda frítökuréttar. Byggist þetta ákvæði kjarasamningsins á tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins nr. 93/104/EB eins og henni var breytt með

tilskipun nr. 2000/34/EB um skipulag vinnutíma, en frítímatilskipunin teljist innleidd með ákvæðum kjarasamninga og þannig lágmarkskjör á íslenskum vinnumarkaði, sbr. auglýsingu félagsmálaráðuneytisins nr. 285/1997 um gildistöku tilskipunar Evrópusambandsins nr. 93/104/EB frá 23. nóvember 1993 um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma. Með 19. gr. laga nr. 68/2003 hafi IX. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum síðan verið breytt til samræmis við tilskipun 93/104/EB, en í 1. mgr. 53. gr. laganna sé mælt fyrir um að vinnutíma skuli haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld.

Stefnandi hafi við hverja launagreiðslu á tímabilinu frá 1998 og til 2005 fengið í hendur nákvæmt yfirlit yfir vinnu sína þar sem hún er sundurliðuð fyrir hvern dag í dagvinnu, yfirvinnu og vaktavinnu. Þar komi fram að um hafi verið að ræða vinnu langt umfram það hámark sem um er samið í kjarasamningi og því hafi frítökuréttur jafnt og þétt safnast upp á þessu tímabili. Eins og fyrr segir hafi frítökuréttur stefnanda aldrei verið greiddur út á þessum tíma. Við starfslok sín hjá stefnanda hafi stefnandi látið reikna frítökurétt sinn út og þá komið í ljós að hann nemi rúmum 3.700 tímum. Nánar tiltekið hafi sá útreikningur, sem staðfestur hafi verið af starfsmanni Eflingar, leitt eftirfarandi í ljós:

Unnið meira en 11 tíma á sólarhring

Árið	Tímar	x 1,5	Tímar
1998	165,63	„	248,25
1999	79,83	„	119,95
2000	336,17	„	504,26
2001	371,60	„	557,40
2002	195,30	„	292,95
2003	388,00	„	582,00
2004	403,60	„	605,40
2005	563,23	„	844,85
Samtals	2.503,36	„	3.755,00

Eins og fyrr er nefnt og fram komi í kjarasamningsákvæðinu geti fyrning frítökuréttar ekki hafist fyrr en við starfslok þar sem þá fyrst sé hægt að gera kröfu um greiðslu hans. Stefndi geti ekki vísað til tömlætis stefnanda í þessu máli þar sem

skyldan til að veita stefnanda frí hafi allan tímann hvílt á stefnda. Tómlætið snúi því að stefnda en ekki stefnanda.

Frítökurétt eigi að gera upp miðað við laun starfsmanns við starfslok. Þar sem laun stefnanda breyttust 2005 og farið var að greiða heildarlaun í stað launa fyrir dagvinnu og yfirvinnu sé gerð krafa til þess að stefnandi fái frítökuréttinn gerðan upp miðað við þau laun sem giltu fyrir vaktformenn þegar stefnandi létt af störfum. Þau laun miðist við launaflokk 15-351-2, en dagvinnulaun samkvæmt honum hljóði upp á 1.396 krónur á tímann.

Í samræmi við framangreint ætti dómkrafa stefnanda að hljóða upp á 5.241.980 (3.755 x 1.396) krónur, en hún nemur svo sem fram er komið 5.241.617 krónum. Er skýringarinnar á þessum mun að leita í mistökum við útreikning kröfunnar í tengslum við breytingu sem gerð var á grundvelli hennar undir rekstri málsins.

III

Sýknukrafa stefnda er á því byggð að stefnandi eigi enga fjákröfu á hendur stefnda, enda hafi allar kröfur verið gerðar upp að fullu við starfslok. Er á því byggt að kröfur stefnanda séu byggðar á misskilningi, röngum grunni og þær séu alfarið ósannaðar.

Stefndi tiltekur í fyrsta lagi að það hafi ekki verið fyrr en í lok mars 2003 sem tilskipun nr. 93/104/EB um ákveðna þætti er varða skipulag vinnutíma, sem vísað er til í 28. lið XVIII. viðauka samningsins um Evrópska efnahagssvæðið eins og honum var breytt með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 42/96, var innleidd í lög á Íslandi. Geti stefnandi því ekki átt kröfu á hendur stefnda á grundvelli umræddrar tilskipunar fyrr en í apríl 2003. Í stefnu sé því haldið fram að frítímatilskipun nr. 2000/34/EB hafi verið innleidd með ákvæðum kjarasamninga og þannig orðið að lágmarkskjörum á íslenskum vinnumarkaði, sbr. auglýsingu félagsmálaráðuneytisins nr. 285/1997. Því mótmælir stefndi sem ósönnuðu. Fyrir það fyrsta sé skuldbinding samkvæmt tilskipun Evrópusambandsins ekki til staðar fyrir einkaaðila fyrr en íslenska ríkið hefur innleitt hana. Hafi hvílt skylda á íslenska ríkinu til innleiðingar og ríkið ekki sinnt þeirri skyldu sinni eigi sá sem vill byggja rétt sinn á tilskipun mögulega skaðabótakröfu á hendur íslenska ríkinu en ekki á hendur einkaaðila. Að auki dugi ekki að innleiða tilskipun með auglýsingu ráðuneytis nema í þeim undantekningartilvikum að fyrir slíku sé sérstök lagaheimild. Innleiðing tilskipunar þurfi að vera rétt úr garði gerð til þess að hægt sé að byggja rétt á henni gagnvart einkaaðila. Slíku er ekki fyrir að fara

með innleiðingu tilskipunar nr. 2000/34/EB. Það sé því ljóst að stefnandi eigi enga kröfu á hendur stefnda á grundvelli innleiðingar tilskipunar með auglýsingu Félagsmálaráðuneytis nr. 285/1997, líkt og stefnandi heldur fram. Þar að auki sé réttur stefnanda samkvæmt stefnu byggður á kjarasamningi sem ekki tók til starfskjara hans hjá stefnda á árunum 1998 til 2005 og ekki stoði fyrir hann að vísa fyrst við aðalmeðferð málsins til annars kjarasamnings til stuðnings kröfum sínum. Í apríl 2003 hafi stefnandi því fyrst með réttu getað krafíð stefnda um greiðslur vegna frítökuréttar, sbr. IX. kafla laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, eins og þeim var breytt með lögum nr. 68/2003. Í IX. kafla laga nr. 46/1980, nánar tiltekið í 1. mgr. 53. gr. laganna, komi fram að vinnutíma skuli hagað þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld. Í lögunum sé hvergi minnst að starfsmaður skuli fá uppbótarhvíld sem nemí $1\frac{1}{2}$ klukkustund fyrir hverja klukkustund sem hvíldin skerðist, líkt og fram komi í kjarasamningi Samtaka atvinnulífsins og Verkstjórasambands Íslands, sem vísað er til í stefnu, og einnig í þeim kjarasamningi sem nú er byggt á. Í raun sé hvergi í lögunum rætt nokkuð um skyldur vinnuveitanda fari samfelldur vinnutími yfir 13 klukkustundir á sólarhring. Beri því að hafna kröfum stefnanda er byggja á framangreindu.

Í öðru lagi er á því byggt að því fari fjarri að frítökuréttur stefnda fyrir árin 1998-2005 geti numið rúmum 3.700 klukkustundum. Sökum þess hversu vanreifað málið sé að þessu leyti af hálfu stefnanda hafi stefndi séð sig knúinn til að gera umfangsmikla úttekt á vinnutíma stefnanda á þessu tímabili. Hún hafi leitt það í ljós að verið geti að vinnustundir stefnanda umfram 13 klukkustundir á sólarhring hafi að hámarki verið 83,5. Er því þess vegna alfarið mótmælt að það yfirlit sem stefnandi virðist byggja kröfur sínar á gefi rétta mynd af störfum stefnanda fyrir stefndu. Raunar virðist svo sem stefnandi telji sig eiga að fá greiddan frítökurétt fyrir alla vinnu sem unnin er umfram 11 tíma vinnu á sólarhring. Það sé að sjálfsögðu ekki rétt og í engu samræmi við þá kjarasamninga, þau lög og þær tilskipanir sem stefnandi kýs að byggja kröfur sínar á. Þá verði einnig að hafa í huga að eingöngu á að veita frítökurétt samkvæmt þeim réttarheimildum sem stefnandi kýs að byggja á ef virkur vinnutími verður lengri en 13 tímar á sólarhring. Inn í þann tíma megi þannig ekki reikna „fata og ferðaeiningar“. Ekki verði þó séð að stefnandi líti til þessa í kröfugerð sinni.

Stefnandi vísar í þriðja lagi til þess að enda þótt verið geti að stefnandi eigi rétt á greiðslu vegna 125,25 (83,5 x 1,5) klukkustunda fríréttar sé sú krafa nú fallin niður fyrir tömlæti. Á því er byggt að þar sem stefnandi hafi engri kröfu beint að stefnda vegna frítökuréttar meðan hann starfaði þar og raunar aldrei minnst á þennan rétt sinn fyrr en við starfslok hafi hann glatað öllum þeim rétti sem hann kann að hafa eignast á tímabilinu 1998-2005. Í þessu sambandi verði að hafa í huga að 5 ár séu liðin frá því síðast stofnaðist til þessa réttar að mati stefnandi og 12 ár síðan það gerðist fyrst.

Í fjórða lagi heldur stefndi því fram að hafi krafa stefnanda vegna frítökuréttar einhvern tíma verið fyrir hendi þá sé hún nú fyrnd. Það sé ótækt sem haldið er fram í stefnu að ógreidd laun vegna frítökuréttar, líkt og stefnandi fer fram á samkvæmt kröfugerð, fyrnist ekki og eigi í raun sjálfstætt líf allt til starfsloka hvort sem þau hafi orðið ári eftir að krafa um frítökurétt verður til eða 40 árum síðar. Frítökuréttur sé í raun orlofskrafa, það er áunninn réttur til að fara í orlof/frí að ákveðnum skilyrðum uppfylltum. Samkvæmt 13. gr. laga nr. 30/1987 um orlof sé framsal orlofslauna og flutningur þeirra á milli orlofsára óheimill. Sé krafa stefnanda því niður fallin. Að auki sé krafa stefnanda fyrir margt löngu fyrnd, enda fyrnist kröfur á hendur vinnuveitanda samkvæmt orlofslögum eftir sömu reglum og kaupkröfur samkvæmt lögum nr. 14/1905. Þannig sé frítökuréttur í raun launakrafa, líkt og stefnandi byggi á í kröfugerð sinni. Samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 3. gr. laga nr. 14/1905 um fyrningu skulda og annarra kröfuréttinda fyrnist krafa um gjaldkræf laun á fjórum árum, en þau lög voru í gildi þegar meint krafa stefnanda stofnaðist. Það sé meginregla í kröfurétti að kröfuréttindi fyrnist. Sé það ætlun löggjafans að ákveðin réttindi fyrnist ekki þurfi sérstaklega að undanskilja þau fyrningu. Hvergi í lögum komi frá að frítökuréttur fyrnist ekki, enda sé hugtakið „frítökuréttur“ búið til af aðilum vinnumarkaðarins og hvergi að finna í lögum. Þegar dómstólar meti hvort ákveðin kröfuréttindi fyrnist verði að líta til þess hvað þau réttindi fela í sér. Líkt og að framan greinir telur stefndi að frítökuréttur sé í raun ákveðin tegund orlofskröfu sem sé í tilviki stefnanda fyrir margt löngu niður fallin hvort sem er á grundvelli 13. eða 14. gr. laga um orlof.

Að síðustu byggir stefndi aðalkröfu sína í málínu á því að fyrningarfrestur kröfu stefnanda hafi í síðasta lagi byrjað að líða árið 2005 þegar ráðningarsambandi aðila var breytt. Það sé óumdeilt að þá var gerð grundvallarbreyting á ráðningarsambandi aðila og þá á þann veg að samið var um

ákvæðin heildarlaun fyrir vinnu stefnanda, þ.e. að ekki yrði sérstaklega greitt fyrir vinnu umfram dagvinnutíma. Þegar um breytingu á grundvallarforsendu ráðningarsambands er að ræða sé í raun stofnað til nýs ráðningarsambands og því fyrra slitið. Þá verði de facto starfslok samkvæmt fyrra ráðningarsambandi og nýtt ráðningarsamband tekur við. Með vísan til þess kjarasamnings sem stefnandi byggir á beri að gera frítökurétt upp við starfslok. Stefnandi hafi því í síðasta lagi á árinu 2005 eignast fjárkröfу á hendur stefnda og fyrningartími hennar þá þegar byrjað að líða. Í öllu falli sé krafan nú fallinn niður á þessum grunni.

Um rök fyrir varakröfу sinni um að fjákraka stefnanda sæti lækkun vísar stefndi til framangreindra málsástæðna. Að auki byggir stefndi á því að það tímakaup sem stefnandi leggi til grundvallar kröfugerð sinni sé rangt. Starfslok samkvæmt fyrra ráðningarsambandi hafi átt sér stað árið 2005 og beri því að miða við launakjör á þeim tíma, enda eigi stefnandi ekki að hagnast á því að hafa ekki óskað eftir því á ráðningartíma að fá frí frá störfum. Þar sem stefnandi hafi ekki lagt fram gögn er sýni fram á við hvaða tímakaup beri að miða sé það dómara að meta hvort vísa beri málínu af sjálfdáðum frá dómi vegna þessa annmarka.

IV

Í 1. mgr. 53. gr. laga nr. 46/1980 um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum, sbr. 19. gr. laga nr. 68/2003, er mælt fyrir um að vinnutíma skuli haga þannig að á hverjum 24 klukkustundum, reiknað frá byrjun vinnudags, fái starfsmenn að minnsta kosti 11 klukkustunda samfellda hvíld. Samkvæmt 2. mgr. sömu greinar geta aðilar vinnumarkaðarins samið um að stytta samfelldan hvíldartíma í allt að átta klukkustundir ef eðli starfs eða sérstakir atvinnuhættir gera frávik nauðsynleg og í 3. mgr. hennar er kveðið á um að heimilt sé að víkja frá ákvæði 1. mgr. ef truflun verður á starfsemi vegna tilgreindra ytri aðstæðna, að því marki sem nauðsynlegt er til að koma í veg verulegt tjón, þar til regluleg starfsemi hefur komist á að nýju. Loks segir í 4. mgr. greinarinnar að sé daglegur hvíldartími styttur samkvæmt 2. eða 3. mgr. skuli starfsmaður fá samsvarandi hvíldartíma síðar. Fyrir gildistöku laga nr. 68/2003 var mælt fyrir um þennan rétt í kjarasamningum og hann þar nefndur frítökuréttur. Í þeim kjarasamningi, sem nú er vísað til af hálfu stefnanda til stuðnings kröfum hans, kemur fram að uppsafnaður frítökuréttur skuli koma fram á launaseðlum og veittur í heilum og hálfum dögum utan annatíma í starfsemi fyrirtækis og í samráði við starfsmenn.

Vinnutími er skilgreindur þannig í 52. gr. laga nr. 46/1980, sbr. 19. gr. laga nr. 68/2003, að það sé sá tími sem starfsmaður er til taks fyrir atvinnurekandann og innir

af hendi störf sín og skyldur. Í athugasemdum við þessa grein í frumvarpi því er varð að lögum nr. 68/2003 segir að með hugtakinu vinnutími sé átt við virkan vinnutíma. Vinnuhlé þar sem ekki er krafist vinnuframlags, neysluhlé, launaður biðtími og ferðir til og frá vinnustað eða reglubundinni starfsstöð falli ekki undir þessa skilgreiningu á vinnutíma þótt greiðsla komi fyrir, enda sé miðað við virkan vinnutíma en ekki greiddan.

Samkvæmt framansögðu er almennt séð ekki gert ráð fyrir því í ákvæðum um frítökurétt að greiðsla launa komi í stað hvíldartíma, en samkvæmt kjarasamningnum er takmörkuð heimild til að fá hann greiddan út háð því að starfsmaður óski þess. Að sama skapi verður það að teljast vera í andstöðu við þau sjónarmið sem liggja frítökurétti til grundvallar að hann safnist upp í lengri tíma, en að því marki sem hann kann að vera ónýttur við stafslok telst hann hluti ráðningartíma. Er það ekkert síður í höndum starfsmanns en vinnuveitanda að gæta að því að þessi réttur hans sé virtur.

Svo sem fram er komið hóf stefnandi störf hjá stefnda árið 1998 og var starfsmaður félagsins þar til í september 2010, eða um rúmlega 12 ára skeið. Tekur kröfugerð hans í málinu til þess að á hluta þessa tímabils, það er á árunum 1998 til 2005, hafi frítökuréttur á grundvelli laga og kjarasamninga safnast upp í stórum stíl og að fullu verið óuppgjerður við starfslok hans. Gerir stefnandi nú kröfu til þess að hlutur hans verði réttur með greiðslu launa sem taki mið af ígildi vinnustunda sem þannig hafi orðið til.

Í málatilbúnaði stefnanda er ekkert mið tekið af lagaákvæðum um afmörkun vinnutíma, sem getið er hér að framan, og í engu skýrt á hvaða grundvelli þau hafi ekki þýðingu við úrlausn málsins, en ekki verður séð að það hafi verið ætlunin að önnur skipan ætti að þessu leyti við samkvæmt kjarasamningum fram að gildistöku laga nr. 68/2003. Hvað sem þessu líður er til þess að líta að í skýrslu sinni við aðalmeðferð málsins bar stefnandi á þann veg að hann hafi allt frá því hann hóf störf hjá stefnda verið meðvitaður um rétt sinn til frítöku. Andstætt því sem stefnandi hefur haldið fram er ekkert minnst á frítökurétt á launaseðlum hans. Þá liggur það fyrir að meðan á ráðningarsambandi aðila stóð setti stefnandi aldrei fram kröfur á hendur stefnda vegna frítökuréttar og af framburði hans verður reyndar ráðið að hann hafi aldrei fært þennan rétt sinn í tal við stefnda allan þennan tíma. Var það fyrst í kjölfar starfsloka sem krafa á grundvelli frítökuréttar var gerð, það er þegar tæp 5 ár voru liðin frá því síðast stofnaðist til hans að mati stefnandi og 12 ár síðan það

gerðist fyrst. Fram að því hafði stefndi ekkert tilefni til að ætla að stefnandi gæti átt kröfu á hendur honum af þessum sökum.

Með vísan til þess sem að framan er rakið er óhjákvæmilegt að líta svo á að með tómlæti sínu um svo langan tíma sem raun ber vitni hafi stefnandi glatað rétti til að hafa uppi gagnvart stefnda kröfu á grundvelli frítökuréttar. Ber þegar af þessari ástæðu að sýkna stefnda af kröfum stefnanda.

Rétt þykir að málskostnaður falli niður.

Þorgeir Ingi Njálsson dómstjóri dæmir mál þetta.

D ó m s o r ð :

Stefndi, Jarðboranir hf., er sýkn af kröfum stefnanda, Sigurjóns Sigurðssonar.

Málskostnaður fellur niður.

Þorgeir Ingi Njálsson

Rétt endurrit staðfestir

Héraðsdómur Reykjaness 31.10. 2011

