

Nr. 531/2011.

Fimmtudaginn 29. mars 2012.

**Ágúst Guðmundsson**

(Guðmundur B. Ólafsson hrl.)

**gegn**

**Skóla Ísaks Jónssonar**

(Hrafnhildur Stefánsdóttir hrl.)

Uppsagnarfrestur. Orlof.

*Á hóf störf hjá S á árinu 2006 en var sagt upp störfum um mánaðamótin maí/júní 2009 skömmu áður en hann hóf að taka orlof. Deilt var um hvort Á hefði átt rétt á framlengingu uppsagnarfrests vegna töku orlofs meðan á sex mánaða umsömdum uppsagnarfresti hans stóð. Hæstiréttur féllst á með héraðsdómi að tilgangi laga nr. 30/1987 um orlof væri hvorki raskað né vegið að markmiðum laganna þótt orlof Á hafi fallið innan uppsagnarfrestsins. Var staðfest niðurstaða hins áfrýjaða dóms um sýknu S af kröfu Á.*

### **Dómur Hæstaréttar.**

Mál þetta dæma hæstaréttardómarnir Ólafur Þorvaldsson og Þorgeir Örlygsson og Helgi I. Jónsson settur hæstaréttardómari.

Áfrýjandi skaut málinu til Hæstaréttar 28. september 2011 að fengnu áfrýjunarleyfi. Hann krefst þess að stefndi greiði sér 430.025 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu frá 1. desember 2009 til greiðsludags. Þá krefst hann málskostnaðar í héraði og fyrir Hæstarétti.

Stefndi krefst staðfestingar hins áfrýjaða dóms og málskostnaðar fyrir Hæstarétti.

Eins og greinir í hinum áfrýjaða dómi deila málsaðilar um það eitt hvort áfrýjandi hafi átt rétt á framlengingu uppsagnarfrests vegna töku orlofs meðan á sex mánaða umsömdum uppsagnarfresti stóð. Þar er og rakið að óumdeilt er að samkomulag hafði tekist með áfrýjanda og fyrirvarsmönnum stefnda um töku áfrýjanda á 25 daga orlofi sumarið 2009 áður en til uppsagnar kom. Eins er ágreiningslaust að áfrýjandi vann uppsagnarfrestinn ef frá er talinn orlofstíminn og að áfrýjandi óskaði, áður en hann lét af störfum, eftir því við stefnda að uppsagnarfresturinn yrði framlengdur sem orlofstímanum næmi en þeirri ósk var hafnað. Þá er óumdeilt að fjárkrafa áfrýjanda í málinu jafngildir launum hans í 25 daga.

Hvorki eru í lögum nr. 30/1987 um orlof né lögum nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla ákvæði um tengsl orlofs og uppsagnarfrests eða hvernig með skal fara þegar taka orlofs fellur innan lögmæltis uppsagnarfrests. Þá voru slík ákvæði hvorki í kjarasamningi stéttarfélags þess er áfrýjandi átti aðild að og í gildi var þegar atvik málsins urðu né í ráðningarsamningi hans við stefnda. Á það er fallist með héraðsdómi að tilgangi laga nr. 30/1987 um orlof sé hvorki raskað né að markmiðum laganna vegið þótt orlof áfrýjanda, sem naut samkvæmt ráðningarsamningi sex mánaða uppsagnarfrests frá störfum, hafi fallið innan uppsagnarfrestsins. Af því leiðir, eins og í héraðsdómi greinir, að stefndi hefur að fullu gert upp við áfrýjanda laun þau er honum bar á uppsagnarfrestinum. Verður hinn áfrýjaði dómur því staðfestur.

Rétt þykir að málskostnaður fyrir Hæstarétti falli niður.

## Dómsorð:

Hinn áfrýjaði dómur skal óraskaður.

Málskostnaður fyrir Hæstarétti fellur niður.

**Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur 31. maí 2011.**

Mál þetta sem dómtekið var 19. maí s.l. var höfðað fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur af Ágústi Guðmundssyni, Hofakri 1, Garðabæ, með stefnu birtri 23. júní 2010, á hendur Skóla Ísaks Jónssonar, Bólstaðarhlíð 20, Reykjavík.

Endanlegar dómkröfur stefnanda eru þær að stefndi verði dæmdur til að greiða stefnanda kr. 430.025 ásamt dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. vaxtalaga nr. 38/2001 frá 1. desember 2009 til greiðsludags. Þá krefst stefnandi þess að dæmt verði, að dráttarvextir skuli leggjast við höfuðstól á tólf mánaða fresti í fyrsta sinn þann 1. desember 2010 en síðan árlega þann dag. Þá krefst stefnandi málskostnaðar samkvæmt mati dómsins og vaxta af málskostnaði skv. 3. kafla vaxtalaga frá 15. degi eftir uppkvaðningu dóms til greiðsludags. Stefnandi krefst virðisauka af málskostnaði þar sem stefnandi sé ekki virðisaukaskattskyldur.

Dómkröfur stefnda eru þær að hann verði sýknaður af öllum kröfum stefnanda og að honum verði dæmdur málskostnaður að mati dómsins.

Í málinu er við dómstöku þess eingöngu deilt um töku orlofs á uppsagnarfresti og hvort stefnandi eigi rétt á framlengingu uppsagnarfrests sem lengd orlofsins nemi. Um önnur upphafleg ágreiningsefni í máli þessu hafa aðilar náð samkomulagi utan réttar.

Málsatvik

Stefndi er sjálfseignarstofnun sem rekur skóla á grunnskólastigi. Stefnandi hóf störf sem skrifstofustjóri hjá stefnda þann 1. september 2006. Hann lét af störfum hjá stefnda 30. nóvember 2009, að ósk stefnda, að undangengnum umsömdum 6 mánaða uppsagnarfresti. Stefnandi átti í lok apríl 2009 rétt á 25 daga orlofi vegna starfa í þágu stefnda á tímabilinu 1. maí 2008 til 30. apríl 2009. Stefnandi tók að höfðu samráði við stefnda áunnið orlof í júní og júlí 2009 en vann að öðru leyti út uppsagnarfrestinn. Mun ákvörðun um orlofstímann, eftir því sem fram kom í skýrslum stefnanda og fyrirsvarsmanns stefnda við aðalmeðferð málsins, hafa verið tekin í janúar eða febrúar 2009 að frumkvæði stefnanda. Áður en uppsagnarfrestinum lauk, nánar tiltekið í upphafi skólaárs haustið 2009 samkvæmt skýrslum stefnanda og fyrirsvarsmanns stefnda, óskaði stefnandi eftir framlengingu á uppsagnarfrestinum sem nam orlofsdögum þ.e. um 25 virka daga. Þeirri beiðni var hafnað af stefnda og var síðasti starfsdagur stefnanda hjá stefnda 30. nóvember 2009 eins og áður er fram komið.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi byggir málatilbúnað sinn á því að þegar stefnanda hafi verið sagt upp störfum hafi hann þegar verið búinn að taka ákvörðun með stefnda um töku 25 daga áunnins orlofs. Stefnandi hafi óskað eftir að uppsagnarfrestur hans framlengdist sem næmi umræddri frítöku. Stefnandi hafi hafnað því og því hafi síðasti starfsdagur stefnanda verið 30. nóvember 2009. Samkvæmt skýru fordæmi Hæstaréttar falli orlof og uppsagnarfrestur ekki saman. Byggist það á því að orlof sé ætlað til frítöku en uppsagnarfrestur til að leita að öðru starfi. Stefnandi hafi haldið því fram að þar sem stefnandi hefði átt 6 mánaða uppsagnarfrest ætti réttur til lengingar orlofs ekki við. Meginreglan sé að orlof og uppsagnarfrestur fari ekki saman og það að stefnandi hafi samið um lengri uppsagnarfrest, með það að markmiði að tryggja sér lengri tíma til að fá sambærilegt starf, breyti í engu þeirri staðreynd að þann tíma hafi hann ekki getað nýtt sér að fullu þar sem þegar ákveðið orlof hans hafi fallið inn í uppsagnarfrestinn. Eins beri að hafa í huga að í þeim tilvikum sem samið hafi verið um lengri uppsagnarfrest en kjarasamningar kveða á um og vinnuframlagi hafnað þá hafi Hæstiréttur staðfest að orlof félli ekki inn í uppsagnarfrest nema sérstaklega væri um það samið. Stefnandi hafi átti skilyrðislausan rétt til þess að fá að starfa áfram sem hafi numið þeim 25 dögum sem uppsagnarfrestur hans hafi skerst um, en þar sem vinnuframlagi hans hafi verið hafnað sé gerð krafa um laun fyrir þá daga.

Stefnandi kveður stefnukröfuna fela í sér kröfu um greiðslu launa fyrir 25 vinnudaga vegna orlofstöku í uppsagnarfresti sem geri kr. 430.025.

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

#### Málsástæður og lagarök stefnda

Stefndi byggir sýknukröfu sína á því að hann hafi að fullu gert upp laun við stefnanda á grundvelli ráðningarsamningsbundins uppsagnarfrests og því eigi stefnandi engar frekari kröfur á stefnda.

Lög um orlof nr. 30/1987 kveði ekki á um lengingu uppsagnarfrests vegna orlofstöku. Sama gildi um lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests o.fl. Einungis séu ákvæði í orlofslögum um lengingu orlofs veikist starfsmaður fyrir upphaf orlofstöku. Af þeim sökum hafi framkvæmd uppsagna almennt verið sú að taka orlofs á uppsagnarfresti hefði engin áhrif á lengd uppsagnarfrestsins. Sú framkvæmd hafi breyst með dómi Hæstaréttar frá 17. febrúar 1994 í máli nr. 187/1992. Í héraði hafi verið fallist á kröfu starfsmanns með þeim rökstuðningi að atvinnurekandi gæti ekki einhliða ákveðið án samþykkis launþega að hann tæki orlof sitt meðan uppsagnarfrestur væri að líða. Hæstiréttur hafi staðfest dóminn en þó með öðrum forsendum. Hæstiréttur hafi áréttað í dómi sínum að launþeganum hafi verið sagt upp störfum með þriggja mánaða uppsagnarfresti. Hann hafi á meðan orlofi stóð gert athugasemdir við það að orlofstíminn félli inn í uppsagnarfrestinn. Síðan segi í forsendum Hæstaréttar: „Orlof tekið á uppsagnarfresti, sem ekki er lengri en í umræddu tilvikum, myndi almennt vera íþyngjandi fyrir launþega.“ Stefndi hafi túlkað dóminn svo að lenging uppsagnarfrests vegna orlofstöku komi einungis til álita sé uppsagnarfrestur 3 mánuðir eða skemmri. Hæstiréttur hafi dregið þar línu og því sé ekkert því til fyrirstöðu að orlof sé tekið á uppsagnarfresti án lengingar sé uppsagnarfrestur lengri en 3 mánuðir. Fyrir liggja að uppsagnarfrestur stefnanda hafi verið 6 mánuðir og hafi hann sjálfur ákveðið að taka fullt orlof sumarið 2009. Því séu engar forsendur fyrir því að lengja 6 mánaða uppsagnarfrest hans sem nemi orlofstökunni eða greiða honum í tvígang þá orlofsdaga sem hann hafi tekið sumarið 2009.

Stefndi kveður kröfu um málskostnað styðjast við XXI. kafla l. nr. 91/1991 um meðferð einkamála, aðallega 130. og 131. gr.

#### Niðurstaða dómsins

Ekki er ágreiningur í máli þessu um að stefnandi hafi, þegar honum var sagt upp störfum hjá stefnda í lok maí 2009, átt 6 mánaða umsaminn uppsagnarfrest skv. ráðningarsamningi og að uppsögnin hafi tekið gildi frá og með 1. júní 2009. Þá er ekki deilt um að samkomulag hafi orðið með stefnanda og stefnda, áður en til uppsagnar hans kom, að stefnandi tæki áunnið orlof, samtals 25 virka daga, í júní og júlí 2009. Þá er óumdeilt að stefnandi hafi við upphaf skólaárs hjá stefnda haustið 2009, áður en uppsagnarfresti stefnanda lauk, óskað eftir framlengingu uppsagnarfrestsins sem orlofinu í júní og júlí nam þ.e. um 25 virka daga og að þeirri beiðni hafi verið hafnað af stefnda. Þá liggur fyrir að stefnandi vann uppsagnarfrestinn að undanskildum orlofstímanum og ennfremur að hann lét af störfum hjá stefnda í lok nóvember 2009.

Í máli þessu deila aðilar um hvort stefnandi hafi átt rétt á framlengingu uppsagnarfrests vegna töku orlofs meðan á umsömdum 6 mánaða uppsagnarfresti stóð. Af hálfu stefnanda er því haldið fram að hann hafi átt rétt til lengingar uppsagnarfrestsins sem orlofinu nam eða um 25 virka daga en af hálfu stefnda er því hafnað með vísan til dóms Hæstaréttar í málinu nr. 187/1992 sem stefndi telur fela í sér skýrt fordæmi um að launþegi sem taki orlof á uppsagnarfresti eigi ekki rétt til framlengingar orlofsins nema uppsagnarfrestur hafi verið þrjú mánuði eða skemmri. Þá er á því byggt af hálfu stefnda að stefnandi hafi sjálfur ákveðið að taka fullt orlof sumarið 2009 og séu engar forsendur fyrir því að lengja 6 mánaða uppsagnarfrest hans sem nemi orlofstökunni eða greiða honum, eins og stefndi orðar það, í tvígang þá orlofsdaga sem hann hafi tekið sumarið 2009.

Við samanburð á atvikum í máli því sem hér er til meðferðar og atvikum að baki dómi Hæstaréttar í máli nr. 187/1992, eins og þeim er lýst í héraðsdómi, er ljóst að í báðum tilvikum er launþegi í samráði við atvinnurekanda búinn að ákveða tíma orlofstöku áður en til uppsagnar kemur. Í báðum tilvikum fellur orlofstakan innan uppsagnarfrestsins og í báðum tilvikum óskar launþegi framlengingar á uppsagnarfrestinum, sem nemur

lengd orlofstökunnar. Það sem á milli ber er hins vegar að í tilvikum stefnanda var umsáminn uppsagnarfrestur 6 mánuðir en í samanburðartilvikinu var uppsagnarfrestur 3 mánuðir.

Ekki er að fullu ljóst á hvaða frumréttarheimild niðurstaða Hæstaréttar í máli nr. 187/1992 er reist. Veikir það óneitanlega fordæmisgildi dómsins og gerir leiðsögn hans óljósari en annars væri. Ekki verður talið með hliðsjón af orðalagi dómsins að fyrir liggi ótvírætt fordæmi um hvernig með skuli fara ef uppsagnarfrestur er 6 mánuðir en ekki 3 en atvik að öðru leyti sambærileg og verður því ekki fallist á þann skilning stefnda að dómur Hæstaréttar í máli nr. 187/1992 hafi falið í sér fordæmi sem leggja beri til grundvallar dómi í máli þessu.

Í lögum um orlof nr. 30/1987 er ekki að finna ákvæði er beinlínis kveða á um tengsl orlofs og uppsagnarfrests og hvernig með skuli fara ef orlof fellur innan lögmæltis eða umsámins uppsagnarfrests. Sama er að segja um lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla eða kjarasamning þann milli Verslunarmannafélags Reykjavíkur og Samtaka atvinnulífsins sem í gildi var, þegar atvik máls þess áttu sér stað.

Í frumvarpi að fyrstu almennu orlofslögunum hér á landi nr. 16/1943 segir m.a. í almennum athugasemdum um tilgang orlofsréttar launþega, sbr. Alþingistíðindi, A-deild, 1942, bls.12:

„Nauðsyn þess að taka sér hvíld frá störfum vissan tíma með vissu millibili hefur ekki aðeins verið viðurkennd í framkvæmdinni hér á landi, heldur einnig í öllum menningarlöndum. Reynslan hefur kennt, að slík hvíld er ekki aðeins til hagræðis fyrir einstaklingana, heldur einnig er hún vinningur frá þjóðhagslegu sjónarmiði, bæði að því er snertir aukin vinnuafköst og endingu á starfsþreki og heilbrigði. Tvöfalt gildi hefur slík hvíld, ef hægt er að sameina hana dvöl í náttúrunni eða hollum ferðalögum.“

Í frumvarpi til síðari almennra orlofslaga nr. 87/1971 og núgildandi lögum um orlof nr. 30/1987 er ekki að finna athugasemdir sem lýsa sérstaklega tilgangi orlofsréttarins en telja verður ótvírætt, með hliðsjón af efni laganna, að þau styðjist við sama tilgang hvað hinn almenna orlofsrétt varðar og fram kemur í tilvitnuðum athugasemdum með frumvarpi til laga nr. 16/1943.

Í frumvarpi að fyrstu lögunum hér á landi um rétt verkafólks til uppsagnarfrests, sbr. lög nr. 16/1958 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla, sbr. nú lög nr. 19/1979, er hvað tilgang uppsagnarfrestsins varðar nefnt sérstaklega í almennum athugasemdum, sbr. Alþingistíðindi, A-deild, 1957, bls. 447, að eðlilegt sé að launþegi eigi rétt til nokkurs fyrirvara ef atvinnurekandi vilji segja honum upp starfi. Óhætt virðist að skýra lög nr. 19/1979 í ljósi þessa sögulega tilgangs enda ekkert í lögunum eða athugasemdum með frumvarpi til þeirra sem bendir til annars.

Ekki verður séð að framangreindum tilgangi orlofslaga sé raskað eða að markmiðum þeirra vegið, þótt 25 daga orlof stefnanda hafi fallið innan 6 mánaða umsámins uppsagnarfrests, né að stefnandi hafi ekki af þeirri ástæðu notið þess fyrirvara varðandi starfslok sem umsáminn uppsagnarfrestur átti að tryggja honum. Verður af þeirri ástæðu og með vísan til þess sem áður sagði, að í settum lögum eru ekki ákvæði sem takmarka eða banna orlofstöku að öllu leyti eða að hluta á lögmæltum eða umsömdum uppsagnarfresti, að fallast á það með stefnda að hann hafi að fullu gert upp laun við stefnanda á grundvelli umsámins uppsagnarfrests.

Með hliðsjón af öllu framangreindu er það niðurstaða dómsins að sýkna beri stefnda af kröfum stefnanda. Eftir atvikum þykir rétt að málskostnaður falli niður.

Þórður S. Gunnarsson settur héraðsdómari kvað upp dóm þennan.

#### **Dómsorð:**

Stefndi skal vera sýkn af kröfum stefnanda. Málskostnaður fellur niður.