



Alþýðusamband Íslands

Greitt skal fyrir auknar starfsskyldur

Hæstiréttur komst að þeirri niðurstöðu í dómi frá 3.11 sl. (HRD 390/2010) að atvinnurekanda, sem hyggst auka við starfsskyldur starfsmanns, beri annað af tvennu að gera það með því að eiga frumkvæði að breytingum á ráðningarsamningi eða tilkynna það skriflega eins og kjarasamningar áskilja. Þar sem hann gerði hvorugt öðlaðist starfsmaðurinn rétt til aukagreiðslna vegna hinna nýju starfsskyldna. Í málinu var einnig deilt um það hvort starfsmaðurinn ætti rétt á greiðslu bifreiðastyrks á uppsagnarfresti þar sem ekki var krafist vinnuframlags hans og komst Hæstiréttur að þeirri niðurstöðu að svo væri.

Dómurinn er reifaður þannig á vef Hæstaréttar:

„I krafði H ehf. um bakvaktaálag vegna símavaktar, sem henni var gert að sinna í tengslum við vinnu sína fyrir H ehf., auk þess sem hún gerði kröfu um greiðslu bifreiðastyrks á meðan á uppsagnarfresti stóð. Sí mavaktinni var komið á nokkru eftir að I hóf störf og deildu aðilar um það hvort sí mavaktin væri hluti af starfsskyldum hennar samkvæmt ráðningarsamningi og starfslýsingu eða hvort um bakvaktir í skilningi kjarasamninga hefði verið að ræða. Var það niðurstaða Hæstaréttar að H ehf. hefði ekki fært sönnur á þá staðhæfingu sína að vinnuskyldan hefði rúmast innan starfsskyldna I samkvæmt ráðningarsamningi. Við breytingu á starfstilhögun I hefði félagið hvorki haft frumkvæði að því að breyta ráðningarsamningi hennar í þá veru að þar kæmi fram að hin breytta tilhögun félli undir starfsskyldur hennar, án þess að greiðsla kæmi fyrir, né greint henni frá því með skriflegum hætti, svo sem áskilið var í kjarasamningi. Var krafa I um greiðslu bakvaktaálags því tekin til greina, en hún lækkuð verulega. Þá féllst Hæstiréttur á það með héraðsdómi að H ehf. skyldi greiða I umsamin bifreiðahlunnindi á uppsagnarfresti.“

Megin niðurstaða Hæstaréttar felur það í sér, að atvinnurekendur bera hallan af því ef ekki liggur fyrir skrifleg og skýr sönnun um það, hvort tilteknar starfsskyldur sem ella væru greiðsluskyldar, líkt og bakvaktarálæg sem skilgreind eru sérstaklega í kjarasamningum, séu hluti af þeim starfsskyldum sem tillit hefur tekið til við heildarákvörðun launa.

Rökstuðning sinn sækir Hæstiréttur m.a. til tilskipunar Evrópusambandsins nr. 91/533/EBE um skriflega staðfestingu ráðningar. Í dóminum segir:

„Í 68. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið, sbr. 1. mgr. 2. gr. laga nr. 2/1993, segir að á sviði vinnulöggjafar skuli samningsaðilar gera nauðsynlegar ráðstafanir, sem tilgreindar séu í XVIII. viðauka við samninginn, til að tryggja góða framkvæmd hans. Í samræmi við þetta samningsákvæði hefur tilskipun Evrópusambandsins nr. 91/533/EBE um skyldu vinnuveitanda að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrirkomulagi tekið gildi hér á landi, sbr. auglýsingu félagsmálaráðuneytisins nr. 503/1997. Í auglýsingunni er tekið fram að ákvæðum tilskipunarinnar hafi verið hrint í framkvæmd með kjarasamningum aðildarsamtaka vinnumarkaðarins og teljist ákvæðin lágmarkskjör á íslenskum vinnumarkaði samkvæmt 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, sbr. 5. gr. laga nr. 69/1993.“

Samhljóða ákvæði byggð á fyrrgreindri tilskipun um skriflega ráðningarsamninga og skriflega staðfestingu ráðningar eru síðan í öllum kjarasamningum aðildarsamtaka ASÍ. Þar er skýrt tekið fram að allar breytingar á ráðningarkjörum, umfram það sem leiðir af lögum eða kjarasamningum, skuli staðfesta með breytingum á ráðningarsamningi eða skriflegri staðfestingu. Hafi atvinnurekendur ekki frumkvæði að því bera þeir hallan af sönnum um að tillit hafi verið tekið til hinna breyttu starfsskyldna við heildarákvörðun launa.

(HRD 390/2010) = <http://www.haestirettur.is/domar?nr=7633>