Sönnunarbyrði um að tekið hefði verið tillit til orlofs á fasta yfirvinnu í ráðningarsamningi aðila hvílir á vinnuveitanda samkvæmt nýjum dómi Hæstaréttar/EG 2008

Þann 7. febrúar sl. kvað Hæstiréttur upp dóm í máli leikskólastjóra (S) við leikskóla í Grindavík (G) en deilt var um í málinu hvort G hefði verið skylt að greiða orlof á fasta yfirvinnu S. G reisti kröfu sína um sýknu á því að S hafi fengið greiddan ákveðinn tímafjölda á mánuði alla mánuði ársins burtséð frá því hvort hún er í sumarfríi eða hvort hún vann umsamdan tímafjölda að öllu leyti. Með þeim hætti hefði G uppfyllt skyldu sína um greiðslu orlofs samkvæmt 7. gr. orlofslaga nr. 30/1987. Fallist var á kröfu S að ekki hefði verið tekið tillit til orlofs á fasta yfirvinnu í ráðningarsamningum aðila.

Málsatvik eru í stuttu máli þau að S hóf störf hjá stefnda 15. ágúst 1984 sem forstöðumaður leikskóla en hún er lærður leikskólakennari. Þann 21. janúar 1991 var ráðningarsamningur hennar endurnýjaður og var þá samið við hana um 30 fastar yfirvinnustundir á mánuði. Á árinu 1999 var samið við S um að yfirvinnustundir yrðu 50 talsins á mánuði og var það vegna aukinna verkefna vegna skipulagsbreytinga. Þetta fyrirkomulag var staðfest með ráðningarsamningi sem gerður var árið 2004. Samkvæmt þeim samningi gegnir S nú stöðu leikskólastjóra við leikskólann.

Árið 2000 sendi Samband íslenskra sveitarfélaga erindi til allra sveitarfélaga, m.a. G í tilefni af niðurstöðu Hæstaréttardóms í máli 473/1999. Í erindinu kom fram að nauðsynlegt væri að það kæmi skýrt fram í samningi um fasta yfirvinnu að með greiðslu hennar í 12 mánuði væri orlof innifalið í greiðslunum. S kvaðst þá hafa rætt við launafulltrúa G sem hafi sagt henni að þáverandi bæjarstjóri og þáverandi fjármálstjóri bæjarins hefðu rætt þessi mál og væri niðurstaða þeirra að S ætti ekki rétt á orlofi ofaná fasta yfirvinnu. S tók þessi orð trúanleg og gerði ekki neitt frekar í málinu. Við gerð kjarasamnings Félags leikskólakennara í mars 2005 hafi verið gerður fastlaunasamningur við leikskólastjóra. Í aðdraganda þessarar samningsgerðar sendii forysta félagsins út tölvupóst til leikskólastjóra um helstu atriði væntanlegs fastlaunasamnings. Þá rak S augun í að gert hafi verið ráð fyrir orlofi á fasta yfirvinnu sbr. áðurnefndan dóm Hæstaréttar og að það væri almenn regla hjá sveitarfélögum að greiða orlof á fasta yfirvinnu. Var það þá sem hún áttaði sig á því að brotið hefði verið á henni réttur á þessu leyti.

Í dómi Hæstaréttar sagði að sönnunarbyrðin um að tekið hefði verið tillit til orlofs á fasta yfirvinnu í ráðningarsamningi aðila hvíldi á G, sbr. áðurnefndan dóm Hæstaréttar. Þar sem ekkert væri kveðið á um orlof S ofan á fasta yfirvinnutíma hennar, hvorki á launaseðlum né í umræddum ráðningarsamningum yrði að fallist á með S að ekki hefði verið tekið tillit til orlofs á fasta yfirvinnu í ráðningarsamningum aðila. Var því fallist á kröfu S þó með þeirri takmörkun að krafa hennar um greiðslu orlofs fyrir 1. maí 2001 var talin fyrnd, sbr. 1. töluliður 3. gr. laga nr. 14/1905 um fyrningu skulda og annarra kröfuréttinda og 3. mgr. 7. gr. laga nr. 30/1987.

Þess má geta að tveir dómaranna af fimm voru með sératkvæði þar sem þeir sýknuðu G af kröfum S.