

## Svar

fjármála- og efnahagsráðherra við fyrirspurn frá Birgittu Jónsdóttur um laun fyrir störf meðan á verkfalli stendur.

1. *Hvert er mat ráðherra á niðurstöðu félagsdóms í máli Ljósmeðrafélags Íslands gegn íslenska ríkinu, nr. 22/2015, og séráliti því sem tveir dómarmar skiluðu?*

Niðurstaða Félagsdóms er í samræmi við þá reiknireglu sem ráðuneytið hefur viðhaft við þessar aðstæður og er jafnframt í samræmi við eldri dómafordæmi. Hér skal líta til þess að stefnandi í málinu var félagsmaður í Ljósmeðrafélagi Íslands sem boðaði til ótímabundins verkfalls í samræmi við 14. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, eftir samþykkt félagsmanna. Verkfallinu var þannig háttað að það hófst 7. apríl 2015 og stóð frá kl. 00:00 til kl. 24:00 alla þriðjudaga, miðvikudaga og fimmtudaga og var sérstaklega tekið fram að það næði til allra starfsmanna í viðkomandi stéttarfélagi sem ynnu hjá íslenska ríkinu.

Meginreglan er sú að í fullu starfi felast 40 vinnuskyldustundir á viku. Sú regla er lögfest í lögum nr. 88/1971, um 40 stunda vinnuviku, og er hún nánar útfærð í kjarasamningum, sbr. grein 1.1.2. Í grein 1.1.2 í kjarasamningi aðila er kveðið á um útreikning á broti úr mánaðarlaunum. Ákvæðið hljóðar svo: „Þegar unninn er 8 stunda vinnudagur reglubundið, reiknast brot úr mánaðarlaunum þannig að deilt er með 21,67 í mánaðarlaunin og margfaldað með fjölda almanaksdaga annarra en laugardaga og sunnudaga frá upphafi eða til loka starfstíma.“

Framangreint ákvæði hefur verið lengi í kjarasamningi Ljósmeðrafélags Íslands og ríkisins. Sambærileg ákvæði um útreikninga á broti úr mánaðarlaunum er að finna í langflestum kjarasamningum sem ríkið hefur gert við önnur stéttarfélög. Nauðsynlegt þykir að hafa ákvæði sem þetta þar sem mismikil vinnuskylda er á bak við hver mánaðarlaun, enda er fjöldi vinnudaga í mánuði misjafn, en meðalfjöldi þeirra er 21,67 dagar, eins og að framan greinir. Þetta þýðir með öðrum orðum að þótt starfsmenn fái sömu krónutölu í mánaðarlaun fyrir hvern mánuð, liggja mismargir vinnudagar að baki launinum. Rétturinn til mánaðarlauna er ekki háður því á hvaða daga vinnuskyldan dreifist og með mánaðarlaunum í kjarasamningi er ekki átt við laun fyrir tiltekna mánaðardaga samkvæmt vaktaskipulagi.

Framkvæmd sú sem ríkið hefur viðhaft á launafrádrætti í verkföllum er með hliðstæðum hætti og kveðið er á um í umræddri frádráttarreglu kjarasamninga. Reikniregla vegna frádráttar launa í verkfalli birtist því í grein 1.1.2 í kjarasamningi aðila og dreifibréf nr. 6/2001 er einungis útfærsla á þessu ákvæði, þar sem útskýrð er sú reikniregla sem fram kemur í kjarasamningnum sem báðir aðilar hafa samþykkt með undirritun sinni. Rétt er að geta þess að Ljósmeðrafélagi Íslands þótti ekki þörf á því að gera breytingu á þessari reiknireglu í síðustu kjarasamningsviðræðum enda ákvæðið óbreytt. Reiknireglan sem notuð er til að finna út vinnuskyldu í meðaltalsmánuði, 21,67 daga, er því að mati ráðuneytisins óumdeild og samþykkt af báðum aðilum og tekur bæði til dag- og vaktavinnumannna. Þá má geta þess að vaktavinnufólk fær sérstaklega greitt fyrir vinnuskyldu utan átta tíma, sbr. grein 1.1.2 vegna óhagræðis við vinnutilhögunina.

Ljósmeðrafélag Íslands ákvað að fara aðrar leiðir í verkfallsboðun en tíðkast hefur. Félagið hagaði verkfalli sínu með framangreindum hætti sem leiddi svo til þess að frádráttur launa á félagsmenn í vaktavinnu gat verið með framangreindum hætti, þ.e. að þær ljósmeður sem voru í vaktafrii á umræddum verkfallsdögum en unnu þá daga sem ekki var verkfall, töldu sig hafa orðið fyrir meiri skerðingu launa en þær ljósmeður sem áttu vakt á verkfallsdögum og mættu ekki til vinnu þegar verkfallsaðgerðir stóðu yfir. Slík nálgun er ekki í samræmi við þá meginreglu að verkfall er félagsleg aðgerð allra félagsmanna þess stéttarfélags sem boðað hefur til verkfalls og tekur jafnt til allra þessara félagsmanna. Þótt verkfall raski ekki ráðningarsambandi einstakra félagsmanna og atvinnurekanda þeirra, er það samt sem áður meginregla í vinnurétti að á meðan á verkfalli stendur falla niður skyldur samkvæmt ráðningarsamningi þeirra starfsmanna sem verkfallsrétt hafa. Er starfsmanni sem þannig er í verkfalli óskýlt og jafnframt óheimilt að vinna þau störf sem ráðningarsamningur hans nær til, nema viðkomandi störf falli undir undanþágur laga nr. 94/1986. Á móti kemur að þá fellur einnig niður sú skylda atvinnurekanda að greiða laun fyrir þann tíma sem viðkomandi starfsmaður er í verkfalli. Séu starfsmenn í vaktavinnu þegar verkfall er boðað með þessum hætti koma framangreindar aðstæður upp.

Taka skal fram að óumdeilt er að þeim ljósmeðrum, sem óheimilt var að fella niður störf samkvæmt 19. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, og þeirra sem kallaðar voru til starfa á grundvelli 20. gr. sömu laga, voru greidd laun í samræmi við unnar vaktir á umræddu verkfallstímabili, án skerðingar hafi viðkomandi ljósmóðir starfað á grundvelli framangreindra ákvæða. Hér verður að gera skýran greinarmun á því og þeim aðstæðum þegar starfsmenn inna af hendi vinnu á grundvelli 19. og 20. gr. laganna, eða eru í verkfalli sbr. 18. gr. laganna.

Atkvæði meiri hluta félagsdóms eru þannig í samræmi við lög nr. 94/1986, gerða kjarasamninga, fyrri fordæmi og framkvæmd ráðuneytisins.

*2. Hverja telur ráðherra vera réttarstöðu starfsmanns sem ekki fær laun fyrir sannanlega unnar vaktir?*

Vísað er til svars við 1. tölul. fyrirspurnarinnar en ítrekað að óumdeilt er að þeim ljósmeðrum, sem óheimilt var að fella niður störf samkvæmt 19. gr. laga nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, og þeim sem kallaðar voru til starfa á grundvelli 20. gr. sömu laga, voru greidd laun á umræddu verkfallstímabili í samræmi við unnar vaktir, án skerðingar hafi viðkomandi ljósmóðir starfað á grundvelli framangreinda ákvæða. Hér verður að gera skýran greinarmun á þeim aðstæðum og því þegar starfsmenn inna af hendi vinnu á grundvelli 19. og 20. gr. laganna, eða eru í verkfalli sbr. 18. gr. laganna.

Telji launþegi sig vera hlunnsfarinn um laun, svo sem í verkfalli, hefur viðkomandi það úræði að leita til síns stéttarfélags, sem eftir atvikum getur borið málið undir Félagsdóm eða almenna dómstóla. Jafnframt getur viðkomandi starfsmaður borið mál sitt undir almenna dómstóla.

*3. Telur ráðherra ástæðu til að hlutast til um breytingar á reiknireglu um laun fyrir störf sem unnin eru þegar verkfall stendur yfir, sbr. vinnureglur starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins nr. 6/2001?*

Í ljósi niðurstöðu Félagsdóms og fyrri fordæma um þetta efni er ekki talin ástæða til að breyta framangreindum reglum. Reiknireglan hefur samkvæmt niðurstöðu Félagsdóms stoð í lögum nr. 94/1986, um kjarasamninga opinberra starfsmanna, og gerðum kjarasamningum.