

Minnisblað um yfirvinnugreiðslur vegna ferða í þágu vinnuveitanda

Dags: 4. september 2018

Þegar starfsmaður ferðast í þágu vinnuveitanda geta vaknað upp spurningar hvernig, og jafnvel hvort, skuli greitt fyrir þær vinnustundir sem eru umfram umsamið vinnuframlag starfsmanns. Í einhverjum tilfellum eru ákvæði um slíkt að finna í kjarasamningi en það er ekki algilt. Til þess að búa til dæmi má ímynda sér starfsmann sem er með hefðbundna viðveru milli 8 og 16 alla virka daga í 100% starfshlutfalli.

Hvernig ber vinnuveitanda að greiða fyrir ferðalag sem hefst á miðvikudagsmorgni og stendur fram á föstudagskvöld vegna ráðstefnu sem fer fram á fimmtudegi og föstudegi milli klukkan 8 og 16? Í þessu tilbúna dæmi má ímynda sér 8 klst ferðalag á miðvikudegi, 8 klst viðveru á ráðstefnu á fimmtudegi, 8 klst viðveru á ráðstefnu á föstudegi og svo 6 klst ferðalag á leiðinni heim á föstudagskvöldi. Ber vinnuveitanda að greiða starfsmanni 6 yfirvinnustundir vegna ferðalagsins heim á föstudeginum þar sem hann sinnti sínu hefðbundna 8 klst vinnuframlagi á ráðstefnunni þann daginn?

Árið 1996 féll dómur þar sem deilt var um þetta atriði. Þar hafði starfsmaður farið á vinnufund í Osló og fór hann fram á að fá níu yfirvinnustundir greiddar vegna ferðalags til og frá Osló. Umræddur starfsmaður var með 20 klst í fasta yfirvinnu á mánuði en fékk einnig greidda alla þá yfirvinnu sem hann vann umfram vikulega 40 klst vinnuskyldu. Í málinu þótti sýnt fram á að ef um ferðalag innanlands hefði verið að ræða þá væri greitt yfirvinnukaup þegar ferðalag fer fram utan umsamins dagvinnutíma. Af þeim sökum taldi dómurinn að vinnuveitanda beri að sýna fram á að greiðsla 20 fastra yfirvinnutíma fæli í sér vinnuframlag á ferðalögum til útlanda. Þar sem umræddum starfsmanni hafði ekki verið gerð grein fyrir því þegar hann var ráðinn til starfa átti hann rétt á að fá yfirvinnustundirnar greiddar sérstaklega.

Í kjölfar dómsins sendi fjármálaráðuneytið bréf til ráðuneyta og ríkisstofnana þar sem fram kom að engin yfirvinna yrði framvegis greidd vegna þess tíma sem fer í ferðalög erlendis. Bréfið var jafnframt hengt upp á sumum opinberum vinnustöðum svo starfsmenn gætu kynnt sér þessar nýju reglur.

Árið 2000 féll dómur í Hæstarétti þar sem um sams konar ágreining var að ræða en niðurstaðan varð hins vegar önnur. Þar var um að ræða starfsmann sem fékk greiddar sérstaklega þær yfirvinnustundir sem hann vann í ferð erlendis en honum var neitað um greiðslu fyrir þær vinnustundir sem komu til vegna ferðalags til og frá Íslandi. Taldi Hæstiréttur að þar sem hvergi kæmi fram í kjarasamningi aðila að greiða skyldi sérstaklega yfirvinnu vegna ferðatíma erlendis utan dagvinnutíma þá gæti starfsmaður ekki krafist þess að fá greitt fyrir þá tíma. Taldi Hæstiréttur að um þekkt ágreiningsefni væri að ræða og þ.a.l. hefði það átt að koma skýrt fram í kjarasamningi aðila ef svo ætti að vera. Niðurstaða héraðsdóms í málinu hafði hins vegar verið sú sama og niðurstaða héraðsdóms í málinu frá 1996.

Í dómum héraðsdóms var þögn um þetta atriði í kjarasamningi túlkuð starfsmanni í hag en í dómi Hæstaréttar í seinna málinu var þögnin túlkuð starfsmanni í óhag. Þar taldi Hæstiréttur einnig skipta máli að viðkomandi starfsmaður var trúnaðarmaður á sínum vinnustað og hafði sagt að honum væri kunnugt um bréfið sem fjármálaráðuneytið sendi í kjölfarið dómsins árið 1996, en það hafði verið hengt upp á hans vinnustað. Í kjölfar dómsins varð staðan því sú að

yfirvinnustundir voru ekki greiddar verða ferðalags í þágu vinnuveitanda jafnvel þó ferðir færu fram utan hefðbundins dagvinnutíma eða að loknum átta klukkustunda vinnudegi.

Árið 2017 komst EFTA dómstóllinn að þeirri niðurstöðu að „ferðatími starfsmanns teljist vera vinnutími hans“ í máli lögreglumanns frá Noregi sem þurfti að ferðast töluverða fjarlægð til að sinna starfsskyldum sínum. Niðurstaðan var byggð á því að þar sem vinnuveitandi fór fram á ferðalagið og það væri í þágu vinnuveitanda væri sanngjarnt að fyrir það sé greitt eins og um vinnuframlag af hálfu starfsmanns væri að ræða. Það er því líklegt að greiða þurfi fyrir yfirvinnustundir þegar vinnustundirnar á ferðalagi eru umfram umsamið vinnuframlag starfsmanns.

Þannig er það líkleg niðurstaða, í ljósi nýjustu dómaframkvæmdar sem er byggð á tilskipun sem er innleidd hér á landi, að greiða þurfi yfirvinnukaup þegar ferðalag til eða frá Íslandi fer umfram hefðbundið vinnuframlag starfsmanns samkvæmt ráðningarsamningi. Starfsmaður sem til dæmis sækir ráðstefnu erlendis milli klukkan 8 og 16 en ferðast síðan til Íslands og er kominn heim klukkan 22 á því líklega rétt á yfirvinnukaupi fyrir þær sex vinnustundir sem fara umfram hans venjulega 8 klst umsamda vinnuframlag þann daginn.

Í sumum kjarasamningum má finna sérstök ákvæði um þessi atriði. Í kjarasamningi SFR og Isavia ohf. er t.a.m. að finna ákvæði um ferðatíma erlendis. Þar segir að sé brottför flugs á virkum degi fyrir klukkan 10 og/eða heimkoma eftir klukkan 15 skuli starfsmaður fá greiðslu sem nemur þremur álagsstundum á 33,33% álagi fyrir hvort tilvik. Ef um almennan eða sérstakan frídag er að ræða skal greiðsla nema sex álagsstundum. Almennt eru einnig slík ákvæði í kjarasamningi ríkisstarfsmanna.

Í tilbúna dæminu hér að ofan, þar sem starfsmaður er í raun starfandi í 14 klst (8 klst á ráðstefnu og 6 klst á ferðalagi) myndu réttindi hans samkvæmt kjarasamningi hafa í för með sér lægri greiðslur til starfsmanns en samkvæmt dómi EFTA dómstólsins.