

## Løntur steðgur í arbeiðstíðini er ein rættur

### Úrtak

*Greinin tekur útgangsstøði í sáttmálaviðurskiptunum millum Havnar Arbeiðsmannafelag og Føroya Arbeiðsgevarafelag. Hon viðger rættin hjá teimum, ið arbeiða eftir hesum sáttmála at fáa løntan steðg í arbeiðstíð – tað, ið kallast kaffisteðgur. Viðgjørt verður, hvat orðað er um steðgir í øðrum líknandi sáttmálum og reglum. Farið verður aftur til upprunan til hesar steðgir, og kannað verður, hvør venja sæst í teimum úrskurðum, sum nema við evnið. Tikið verður fram, hvørjir fyrimunir eru at skipa kaffisteðg í broytiligari siðvenju og komið verður inn á, hvussu er við steðgi í úrtíð.*

### Abstract

*The article focuses on the contractual relationship between the labour organization „Havnar Arbeiðsmannafelag“ and the employers association „Føroya Arbeiðsgevarafelag“. It discusses the right of those who work under the relevant agreement to get paid pause, or so-called „coffee break“, in working time. The article compares what is written on „breaks“ in similar agreements and rules. It looks back to the origin of these breaks and looks at the practice seen in the judgments that reflect on the issue. It will also be revealed what the benefits are to manage coffee breaks in dynamic practice and how breaks are managed outside normal hours.*

### Inngangur

Í sáttmálanum millum Havnar Arbeiðsmannafelag (HAF) og Føroya Arbeiðsgevarafelag (FAG), stendur lítið ítøkiligt um tað at hava steðg í arbeiðstíðini. Sáttmálin er meira greiður viðvíkjandi døgurðatíma og nátturða – um teir stendur, at „døgverðatíðin skal verða 1 tíma og liggja millum kl. 12 og kl. 13“, og um nátturða stendur „náttverðatímin skal liggja millum kl. 18 og kl. 19“<sup>2</sup>. At kalla einki stendur um stutta steðgin, ein fyrrapart og ein seinnapart, sum á mannamunni verður kallað kaffipausa ella kaffisteðgur<sup>3</sup>.

---

1 MA í lögfrøði frá Fróðskaparsetri Føroya.

2 Sáttmáli millum HAF og FAG frá 1.mai 2014 í § 9, stk. 1 niðast.

3 Føroysk orðabók 1998 sigur um orðið: „kaffisteðgur“, at hetta er: „stuttur steðgur í arbeiði til at drekka kaffi ella te.“

## **Viðgerð – Løntur steðgur í arbeiðstíðini**

Av royndum veit eg, at hesir kaffisteðgir verða hildnir á arbeiðsøkinum hjá HAF.<sup>4</sup> Á summum arbeiðsplássum eru steðgirnir reglubundnir. Hetta er tá skipaðar arbeiðsgongdir krevja, at fleiri arbeiðsfólk eru til staðar samstundis, t.d. tá fólk standa við eina flakalinju. Á øðrum økjum stendur meiri frítt nær farið verður „til kaffi“. Hetta er tá arbeiðsuppgávurnar eru meiri sjálvstøðugar og ikki tengdar at fleiri fólkum, t.d. tá ein goymsla skal ruddast.

Kaffisteðgir verða hildnir á ymsu arbeiðsplássum, og hóast ikki beinleiðis nevndir í sáttmálunum, so skilst í nøkrum sáttmálabrotum, at hesir steðgir finnast, og at teir eru skipaðir. Í sáttmálanum millum Føroya Arbeiðarafelag (FA) og FAG er eina protokollatið<sup>5</sup> áhugavert. Her stendur: „Somuleiðis verður í øðrum arbeiði drekkatíð praktiserað, soleiðis, sum hon higartil hevur verið praktiserað á teim ymsu arbeiðsplássunum og í teim ymsu arbeiðunum“. Her verður staðfest, at ein siðvenja um „drekkatíð“ hevur verið hildin og framhaldandi skal gera tað. Her verður eisini staðfest, at hetta verður gjørt á ymsum arbeiðsplássum og í ymsu arbeiðunum. Venjan finst, og hon kann halda áfram óbroytt. Her verður hugtakið „drekkatíð“ brúkt, sum skiljast sum hesin stutti steðgur.

Orðingin stendur í sáttmálanum millum FA og FAG, og líknandi orðing er ikki at finna í sáttmálanum millum HAF og FAG. Orðingin er tí ikki beinleiðis bindandi fyri sáttmálan millum HAF og FAG, men hóast tað, er hetta góð vegleiðing, sum sigur, hvat er galdandi, tí arbeiðsøkini hjá hesum fakfeløgnum líkjast.

Teksturin gevur ábending um, at spurningurin um kaffisteðg skal loysast lokalt. Soleiðis at skilja at ikki verður vikið frá tí, sum er bliðið siðvenja á ávísa arbeiðsplássinum. Síðani er spurningurin, um siðvenjan livir upp til eitt minstakrav, sum er galdandi yvirhøvur.

Í øðrum broti í sáttmálanum millum HAF og FAG stendur: „Kemst ásamt um aðrar sáttmálar sum arbeiðsmannafeløgini hava við sín mótpart, skal tó ongantíð verða meira enn 4 tímar millum hvønn verð.“ Júst hendan sama orðingin<sup>6</sup> gongur aftur í sáttmálanum, sum FAG hevur við FA, við Havnar Arbeiðskvinnufelag

---

4 Havi sum limur hjá HAF arbeiðsroyndir á ymsum arbeiðsøkjum so sum: byggjarbeiði, laksaarbeiði, fiskaarbeiði og landings – og flutningsarbeiði.

5 Sáttmáli millum HAF og FAG frá 1.mai 2014 í § 9 har endurgivið er undir yvirskriftini: Protokollat úr semingsprotokollini.

6 § 9 í sáttmálanum millum HAM og FAG frá 1.mai 2014,

§ 9 í sáttmálanum millum FA og FAG frá 1.mai 2014,

§ 9 í sáttmálanum millum KAK/KAM og FAG frá 1.mai 2014 og

§ 9 í sáttmálanum millum HAK og FAG frá 1.mai 2014.

(HAK) og við Klaksvíkar Arbeðskvinnu – og Klaksvíkar Arbeðsmannafelag (KAK/KAM).

Henda áseting uppá 4 tímar millum hvønn verð, skal skiljast sum tann steðgur, sum er døgurðatími ella nátturðatími, tá arbeitt er í 4 tímar. Men hvussu er við hesi áseting, tá arbeitt verður longri enn vanliga tíð? Tá byrjað verður t.d. kl.6.00 á morgni, skal døgurðatímin tá byrja í seinasta lagi kl. 10? Tá kann hesin stutti kaffisteðgur, sum verður hildin fyrrapartin, møguliga tulkast inn í hesa 4 tíma reglu um verð. Við hesum kann døgurðatímin haldast um døgurðatíð, sum vanligt er.

Verður hugt aftur í tíð, so sæst í fyrsta sáttmálanum hjá HAF, at allir matarsteðgir upprunaliga vóru greitt orðaðir. HAF bleiv stovnst í 1916, og tá samtykti felagið eina reglugerð, sum Havnar Arbeðsgevarafelag (HAG) seinni tók undir við. Í samtyktu reglugerðini stóð: „Alle lønninger beregnes uden fradrag af spisetider: frokost ¾ time, middag 1 time og mellemmad ¼ time“.<sup>7</sup> Reglan var, at mattíðirnar vóru partur av lønini, og mattíðirnar vóru tríggjar: morgunmatur trý korter, døgurði ein tími og miðmáli eitt korter.<sup>8</sup> Uppskotið varð lagt fyri HAG, sum ynskti ymsar broytingar, og ein var, at „frokosttiden bortfalder i November, December og Januar, naar arbejdet begynder kl. 8 om morgen.“ Broytingaruppskotið varð lagt fyri HAM<sup>9</sup> og varð einmælt samtykt.<sup>10</sup>

Verður hugt í galdandi sáttmála millum HAF og FAG, so eru bæði arbeiðstíð og tímaløn gjølliga sundurbýtt og skipað fyri seg í lønarsáttmála. Gjörðar eru reglur viðvíkjandi døgurðatímanum og nátturða, men tað, sum svaraði til mattíðirnar fyrrapart og seinnapart í upprunaliga sáttmálanum hjá HAF frá 1916, er ikki at finna longur. Sostatt kann staðfestast, at hjá HAF er farið frá greiðum skrivaðum reglum um morgunmat og miðmála og yvir til eina siðvenju um steðgir, ein fyrrapart og ein seinnapart. Ein siðvenja er felagshugtak fyri reglu, ið ikki er orðað sum áseting.<sup>11</sup> Avgerandi, hvørt ein siðvenja er bindandi og hevir gildi ella ikki, er, at hon hevir verið brúkt leingi. Eisini skal hon hava greitt og eintýðugt innihald, og talan skal ikki vera um undantøk, og hon skal vera grundað á eina bindandi rættarkenslu<sup>12</sup>.

Sum dømi um mál, har Fasti Gerðarrætturin hevir tikið støðu til tulkning av

7 Sí Hans Thomsen, Havnar Arbeðsmannafelag í 75 ár (1991), s. 12.

8 Sí Jógván Arge, Semjur og stríð: Føroya arbeðsgevarafelag 50 ár, Havnar arbeðsgevarafelag 75 ár, 1993 s. 17.

9 Tað var tann 21. Sept. 1916.

10 Sí Hans Thomsen Thomsen, Havnar Arbeðsmannafelag í 75 ár (1991), s. 18.

11 Sí Kári á Rógvi, Verklagslóg – føroyskur kollektivur arbeðsrættur (2013), s. 51.

12 Sí Jens Kristensen, Grundlæggende Arbejdsret 2. udgave (2009), s. 286.

sáttmála í mun til siðvenju kann nevnast málið: *MF móti FMR – tímatal á pedagogútbúgving*. Her meintu pedagoglærarar, at útrokningarhátturin fyri løn teirra var skeivur, og at teir tí áttu løn tilgóðar. Arbeidsgevarasíðan, Fíggjarmálaráðið, meinti hinvegin, at rætt var farið fram og fekk viðhald. Grundgevingin var, at her var ein siðvenja íkomin, og hon var brúkt í 22 ár. Siðvenjan kundt sigast at vera partur av sáttmálanum. Báðir partar vóru vitandi um hesa, og hvørgin parturin hevði gjørt nakað til at broyta hana.

Millum manna sigst, at ein „tummilsregla“ er, at arbeidarin eigur 5 minuttir av hvørjum tíma. Itt er at siga hvat liggur í hesi útsøgn, men hetta samsvar áleið til hesa ásetingina í fyrsta sáttmálanum hjá HAF, har løntir verða 12 tímar um dagin, og matarsteðgir eru tilsamans 2 tímar. Tí hetta kann roknast til uml. 5½ minuttir av hvørjum tíma.<sup>1</sup>

Itt er at finna fram til gerðarrættarmál, sum viðgera henda lønta steðg, og júst hetta er kanska eitt tekin um, at partarnir er samdir og megna sjálvir at skipa hesi viðurskifti. Kemur eitt mál fyri gerðarrætt av hesum slag, so er úrskurðurin ikki bert avgerandi fyri eitt ávíst mál, men er at meta sum ein bindandi avgerð fyri, hvussu somu sáttmálaviðurskifti skulu skiljast. Gerðarrætturin fær sostatt eitt virði sum fordømi.<sup>2</sup> Tá tað kemur til skarpskeringar í trætum, noyðast semingsfólk og dómarrar tí at hyggja at, hvørt partarnir í atburði ella skjølum hava sýnt felags fatan, ella um grundreglur galda.<sup>3</sup>

Takast kann tó í tvey gerðarrættarmál, sum nema við evnið um løntan steðg. Hesi snúgva seg tó um arbeiði í úrtíð. Í gerðarrætt kom eitt mál fyri í 1984. Hetta var málið *FA móti FAG – úrtíðarløn, Drós*, sum snúði seg um, hvørt limir í arbeiðarafelagnum áttu at fáa úrtíðarløn fyri 2 tímar, hóast arbeiðstíðin var 1½ tími. Arbeiðarafelagið fekk viðhald við teirri grundgeving, at lønt verður fyri tveir tímar, hóast arbeiðstíðin er 1½ tími.

Eitt áhugavert, sum stóð í grundgevingunum, hóast FA fekk viðhald, var, at „pauser“ ikki eru løntar. Her varð sagt, at ein arbeiðsgevari sum „altovervejende hovedregel“ kann áseta, at arbeiðstíðin er „effektiv, og at pauser i arbejdstiden, herunder de normale spisepauser“ ikki kunnu roknast við í „beregningen af

---

1 Tann fyrsti sáttmálin gav matarsteðg við lutfallinum (2/12) av tíðini = 10 min. um tíman. Tá so døgurðatímin seinni er tikin burtur úr løntu arbeiðstíðini, er lutfallið (1/11) av tíðini = 5,45 min. um tíman.

2 Sí Niels Waage, *Arbejdsretten gennem 100 år*, bind 1 (2010), s. 99.

3 Sí Kári á Rógvi, *Verklagslóg – føroyskur kollektivur arbeiðsrættur* (2013), s. 36.

arbejdstiden“.<sup>1</sup> Út frá hesum teksti kann skiljast, at kaffisteðgir í Føroyum ikki eiga at verða løntir, og spyrjast kann av røttum, hvør hesin „altovervejende hovedregel“ er, sum sipað verður til. Tað kann neyvan sigast vanligt í Føroyum at móttroka teir steðgir („pauser i arbejdstiden,“), sum verða hildnir fyrrapart og seinnapart. Her er eitt dømi um vansan við, at útlendskur dómari dømir í Føroyum, sum ikki hevur kunnleika til viðurskiptini í Føroyum.

Annað líknandi gerðarrættarmál var málið *Kommunala Starvsmannafelagið móti Tórshavnar Býráð – mátið* frá 1997. Her var ein av spurningunum, um starvsfólk høvdu rætt til ½ tíma mátið uttan frádrátt fyri hvørjar 2 tímar, sum arbeitt varð í úrtíð. Rætturin staðfesti eisini í hesum máli, at hetta var galdandi. Í úrskurðinum stendur harafturat, at um ikki er gjørligt av arbeiðsávum at fara frá arbeiðinum, so verður viðkomandi góðskrivaður fyri mátiðirnar.

Tá talan er um ungdómar undir 17 ár, er ein viðkomandi áseting í lógini um arbeiðsumhvørvi. Her er ásett,<sup>2</sup> at tá talan er um ung undir 17 ár, og dagliga arbeiðstíðin fer uppum 4 ½ tíma, so skulu hesi „hava ein steðg uppá í minsta lagi 30 minuttir.“

Eitt ES-direktiv frá 1993 ásetir, at starvsfólk hava rætt til steðg, um arbeiðsdagurin er longri enn 6 tímar. Hetta stendur í art. 4 um „steðgir“. Víðari stendur, at longdin og atlitini til steðgirnar skulu ásetast í kollektivu sáttmálunum, og har sum slíkir ikki finnast, skulu teir setast við lóg. Í sama ES-direktivi, art. 13, undir yvirskriftini „arbeiðsrútmá“, er ásett, at miðast skal eftir at skipa dagin eftir ávísari rútmu. Atlit skal takast til regluna, ið sigur, at arbeiði skal tillagast menniskja. Málið er at mótvirka avleiðingunum av monotonum arbeiði, og arbeiðast skal í fastari rútmu. Hetta er skynsamt viðvíkjandi trygd og heilsu, og er serliga viðkomandi, tá ið umræður „steðg í arbeiðstíðini“.

Ásetingarnar í hesum ES-direktivi kunnu hava við sær, at reglurnar um arbeiðstíðir fáa dóm av reglum, sum eru galdandi fyri arbeiðsumhvørvi.<sup>3</sup> ES lóggáva hevur ikki gildi í Føroyum, men tó kann rákið frá „meginlandinum“ hava ávirkan á okkum í hugburði og rættarfatan, og soleiðis er eisini í hesum føri.

Tók træta seg upp um kaffisteðg, kundi Fasti Gerðarrættin gjørt málið av. Um

1 Í Danmark er vanliga arbeiðsvikan 37 tímar, sí Jens Kristensen Grundlæggende Arbejdsret 2. Udgave (2009), s.334 og har verður lønt eftir effektivu arbeiðstíðini, men í Føroyum hava vit normaltíð á 40 tíma arbeiðsviku og hetta er ásett í løgtingslóg 37/1978 um 40 tímars arbeiðsviku.

2 Ll. 70/2000 um arbeiðsumhvørvi § 50 , stk. 5 litra a.

3 Sí Jens Kristensen, Grundlæggende Arbejdsret 2. udgave (2009), s. 129.

t.d. ein nýggjur stjóri vil avtaka kaffisteðgin við teirri grundgeving, at „tað stendur einki í sáttmálanum um kaffisteðg!“, so kundi málið verið reist í Fasta Gerðarrættinum sum eitt brot á siðvenju.

Ein venja sum kaffisteðgurin, ið hefur verið til í langa tíð, og sum partarnir eru nøgdir við, nýtist ikki at orðast og skjalfestast í sáttmála. Samfelagið, arbeiðslívið og mentanin broytast, og venjur broytast somuleiðis. Tað kann hugsast, at partarnir eru nøgdir við venjuna, og at teir hvør í sínum lagi, ella saman, hava eina tulating í mun til sáttmálan. Tað kann hugsast, at báðir partar halda, at steðgir eru gagnligir. Trivnaður, og tað at drekka kaffi og vera saman við starvsfeløgum, skapar produktivitet, og hesir steðgir er eitt høvi at leiða arbeiðið og upplýsa um viðurskifti, sum eru beinleiðis knýtt til arbeiðið.

### **Samanumtøka**

Hesin steðgur, sum kallast kaffisteðgur, hefur sannlíkt sín uppruna í fyrsta sáttmálanum hjá HAF frá 1916. Hann stendur ikki orðaður í sáttmálanum, sum eru galdandi í dag, men finst sum venja, og er ivaleyst samrunnin partur av sáttmálanum. Skal hesin steðgur sigast upp, má hann sigast upp saman við sáttmálanum.

Ítøkiliga protokollatið í sáttmálanum hjá FA við FAG staðfestir, at venja er um steðg og skal halda áfram. Orðingin bendir á, at steðgirnir eru skipaðir lokalt. Tó hesir skulu ivaleyst liva upp til eitt minstakrav, sum kann vera tveir steðgir um dagin og svarandi til 5 minuttir av hvørjum tíma, og eitt møguligt mál í Fasta Gerðarrættinum kundi gjørt hetta av.

Reglan um 4 tímar „millum hvønn verð“ stuðlar undir rættinum at halda kaffisteðg. Hetta er, tá ið arbeið verður longri 4 tímar út í eitt, tí tá kann hesin steðgur verða tulkaður sum orðið „verð.“

Tveir gerðarrættarúrskurðir nema við tað at arbeiða í úrtíð, og báðir góvu løntakarasíðuni viðhald. Tó varð gjørt greitt í fyrra úrskurðinum, at lønt verður fyri effektiva tíð og ikki steðgir. Seinni úrskurðurin gjørði hinvegin greitt, at rætt var at fáa løntan steðg í ½ tíma fyri 2 tíma úrtíðararbeiði, og bar ikki til at fáa hendan steðg, so skuldi hesin ½ tími verða góðskrivaður. Við lógini um arbeiðsumhvørvi er ásett, at ungdómar undir 17 ár hava rætt til steðg, tá ið arbeið er 4 ½ tíma, og hesin skal vara í minst ½ tíma. Eisini munnu reglurnar, sum ES hefur sett í gildi um arbeiðsumhvørvi og reglur um steðg, ávirka okkum á einhvønn hátt.

Greitt er, at verður arbeið í úrtíð, skal steðgur haldast, og hetta verður staðfest sambært úrskurðum. Eisini tá ungdómar undir 17 ár eru í arbeiði, skal steðgur

haldast sambært umhvorvislóg. Tá ið tað kemur til fyrbrigdið kaffisteðg og rættin til henda, er talan um siðvenju. Upprunin til steðginnar var í skrivaðari reglu, sum tó er tikin burtur seinni í tíðini. Steðgirnir eru nú bindandi í atburði og eru bert óbeinleiðis lýstir í ymsum brotum og reglum, heldur enn í beinleiðis skrivaðum paragraffum.