

Reykjavík, 13. mars 2025.

Efni: Kvörtun vegna ólögmæts verðsamráðs fyrirtækja á veitingamarkaði og ólögmæts verðsamráðs innan Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði.

I. Félög launafólks standa að kvörtun

1. Alþýðusamband Íslands kt. 420169-6209, Guðrúnartúni 1, 105 Reykjavík (ASÍ), Efling - stéttarfélag, kt. 701298-2259, Guðrúnartúni 1, 105 Reykjavík (Efling) og Starfsgreinasamband Íslands, kt. 601000-3340, Guðrúnartúni 1, 105 Reykjavík (SGS), gæta hagsmuna félagsmanna sinna og annars launafólks. Félögin telja nauðsynlegt að leggja fram þessa kvörtun vegna samkeppnisbrota fyrirtækja á veitingamarkaði og Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði.

II. Grundvöllur erindis

2. Kvörtunin beinist annars vegar að Samtökum fyrirtækja á veitingamarkaði (SVEIT) en hins vegar að aðildarfélögum þess, fyrirtækjum á veitingamarkaði sem stóðu að gerð kjarasamnings Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði og Virðingar stéttarfélags. Þær félagaskrár Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði sem ASÍ, Efling og SGS búa yfir eru hjálagðar, til nánari afmörkunar á þeim fyrirtækjum sem um ræðir, sbr. **fskj. 15** og **17**.
3. Kvörtunin lítur að brotum fyrirtækja á veitingamarkaði gegn 10. gr. samkeppnislaga nr. 44/2005 og brotum Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði gegn 12. gr. samkeppnislaga, sbr. 10. gr. þeirra.
4. Í brotunum felst gerð aðildarfélaga SVEIT á einhliða kjarasamning við gervistéttarfélagið Virðingu sem er undir stjórn fyrirtækja á veitingamarkaði og birtingu þess samnings, þar sem kveðið er á um launakjör á veitingamarkaði. Með þessu brutu hlutaðeigandi félög gegn banni gegn samráði keppinauta um verð, sbr. 1. mgr. og a-liður 2. mgr. 10. gr. samkeppnislaga. Að því marki sem samráðið fór fram innan Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði var þá brotið gegn 12. gr. samkeppnislaga, sbr. 10. gr. þeirra.

III. Málavextir

Stofnun Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði og fyrri samskipti við Eflingu og SGS

5. Samtök fyrirtækja á veitingamarkaði voru stofnuð í júní 2021 (**fskj. 2**). Tilgangur samtakanna, samkvæmt 2. gr. laga þeirra, er að standa vörð um hagsmunum greinarinnar, að vera sameiginlegur málsvari gagnvart stjórnvöldum og almenningi, að stuðla að fagmennsku í veitingageiranum og að taka þátt í kjaramálum og kjósa um kjarasamninga fyrir greinina.

6. Í upphafi var stjórn félagsins skipuð Hrefnu Björk Sverrisdóttur formanni stjórnar, eiganda Rok Restaurant (Taste ehf.), Bjarna Rúnari Bequette, eigandi Hótel Vesturland (Bergnótt ehf.) og fyrrum eigandi Siglóveitinga ehf., Birni Árnasyni eiganda Skúla Craft bar (SÓLEY MINERALS ehf.), Emil Helga Lárussyni eiganda Serrano (SÍ hf.), Eyþóri Má Halldórssyni eiganda Public house – Gastropub (Gastropub ehf.), Sólveigu Andersen eiganda Mathöll Höfða (Rekstrarfélag Mh.Höfða) og Skúla Gunnari Sigfússyni eiganda m.a. Subway (Stjarnan ehf.).
7. Í júní 2024 tóku Birgir Örn Birgisson, fyrrverandi forstjóri Dominos (Pizza Pizza ehf.) og Arinbjörn Þórarinsson, framkvæmdastjóri Greifans (Greifinn Veitingahús ehf.) sæti í stjórninni. Þá fóru úr stjórn Bjarni Rúnar Bequette og Sólveig Andersen ásamt því að Skúli Gunnar Sigfússon og Hrefna Björk Sverrisdóttir færðu sig í varastjórn. Björn Árnason tók við sem formaður stjórnar.

...

8. SVEIT hafði fyrst samband við SGS 11. apríl 2022 og óskaði eftir fundi með sambandinu (**fskj. 3**). Fundur var haldinn 26. apríl 2022 en á þeim fundi kynnti SVEIT fyrir SGS hugmyndir sínar um nýtt módel á veitingamarkaði. Umrætt módel átti meðal annars að fela í sér lengingu dagvinnutímabils og lægri álagsgreiðslur vegna vinnu utan dagvinnutíma.
9. Forsvarsmenn SGS höfðu slíkum hugmyndum enda væri ekki hlutverk stéttarféлага að greiða fyrir því að réttindi félagsmanna þeirra yrðu skert. Ekki væri unnt að ganga að kjarasamningum í þeim tilgangi einum að skerða kjör og réttindi. Leiðbeindi SGS samtökunum að beina óánægju sinni með gerða kjarasamninga til Samtaka atvinnulífsins.
10. Í kjölfarið hafði SVEIT samband við Eflingu með tölvuskeyti 16. maí 2022 og óskaði eftir fundi (**fskj. 4**). Í tölvuskeytinu kom meðal annars fram að í félaginu væru tæplega 150 fyrirtæki með yfir 3500 starfsmenn og væri um að ræða stærstu samtök veitingageirans á Íslandi. Erindið væri að ræða kjarasamninga sem yrði lausir næstlíðandi haust.
11. Fundað var í júlí 2022 þar sem að SVEIT kynnti markmið sín fyrir Eflingu með sama hætti og þau höfðu verið kynnt fyrir SGS fyrr sama ár (**fskj. 4**). SVEIT óskaði eftir öðrum fundi haustið 2022 þegar að kjarasamningar Eflingar voru að losna en úr varð að ákveðið var að funda 13. október 2022 (**fskj. 5**). Fyrir fundin, þann 7. október 2022, sendu samtökin formlega beiðni um gerð kjarasamninga um almennt starfsfólk veitingahúsa til Eflingar (**fskj. 6**).
12. Á fundi Eflingar og SVEIT og af yfirlýsingum hins síðarnefnda félags í fjölmiðlum (**fskj. 9**), varð Eflingu ljóst að SVEIT hefði ekki í hyggju að semja um kjarabætur til handa félagsmönnum Eflingar. Þvert á móti væri markmið SVEIT leynt og ljóst að skerða starfskjör félagsmanna Eflingar. Meðal annars var samtökunum umhugað um að skerða tiltekin réttindi sem höfðu áunnist á vinnumarkaði, m.a. álagsgreiðslur utan dagvinnutíma og um helgar. Eflingu taldi sér ekki stætt að ganga til samningaviðræðna á þessum forsendum enda væri það ósamrýmanlegt hagsmunagæsluhlutverki félagsins

að semja um skerðingu réttinda félagsmanna sinna. Væri þannig algjör forsendubrestur fyrir frekari viðræðum á þessum grundvelli og var SVEIT gerð skýrlega grein fyrir því.

13. Eftir sem áður hafði SVEIT ítrekað samband við Eflingu til þess að reyna að hefja kjarasamningsviðræður, án þess þó að víkja frá framangreindri forsendu (**fskj. 7-8 og 10-12**). Í mars 2023 komst á nýr kjarasamningur á milli Eflingar og Samtaka atvinnulífsins með miðlunartillögu ríkissáttasemjara sem gildi á veitingamarkað og kvað á um lágmarkskjör launafólks á þeim markaði.

14. Í kjölfarið stefndi SVEIT Eflingu fyrir Félagsdóm 6. júní 2023 (**fskj. 13**). Í málinu voru gerðar eftirfarandi kröfur:

A. Að viðurkennt yrði með dómi að SVEIT færi með samningsumboð fyrir félagsmenn sína gagnvart Eflingu við gerð kjarasamnings sem gildi um störf félagsmanna Eflingar.

B. Að viðurkennt yrði með dómi að miðlunartillaga ríkissáttasemjara í kjaradeilu Eflingar og Samtaka atvinnulífsins frá 1. mars 2023, sem fæli í sér framlengingu á kjarasamningi Eflingar og Samtaka atvinnulífsins vegna vinnu starfsfólks veitinga- og gistihúsa og hliðstæðri starfsemi, væri ekki bindandi fyrir SVEIT og félagsmenn þeirra.

C. Að viðurkennt yrði með dómi að miðlunartillaga ríkissáttasemjara hefði ekki gildi sem lágmarkskjör í skilningi laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda fyrir félagsmenn Eflingar sem ráðnir væru til starfa hjá félagsmönnum SVEIT.

D. Að viðurkennt yrði með dómi að þau kjör sem mælt var fyrir um í kjarasamningi milli Eflingar og Samtaka atvinnulífsins vegna vinnu starfsfólks í veitinga og gistihúsum og hliðstæðri starfsemi sem gildi samkvæmt efni sínu frá 2019 til 1. nóvember 2022, teldist enn hafa gildi sem lágmarkskjör í skilningi laga nr. 55/1980 fyrir félagsmenn Eflingar sem ráðnir væru til starfa hjá félagsmönnum SVEIT þar til gerður hafi verið kjarasamningur á milli Eflingar og SVEIT.

E. Aðallega að viðurkennt verði með dómi að félagsmenn SVEIT sem greitt hefðu greitt starfsmönnum sínum, sem væru félagsmenn Eflingar, laun í samræmi við miðlunartillögu ríkissáttasemjara ættu rétt til endurgreiðslu þess hluta sem væri umfram lágmarkskjör, sbr. D.-liður kröfugerðarinnar. Til vara að viðurkennt væri með dómi að Efling hefði verið bær til þess að móttaka, fyrir hönd félagsmanna sinna, fyrirvara um endurgreiðslu ofgreiddra launa sem kom fram í bréfi frá 24. mars 2023.

15. Efling mótmælti öllum kröfum SVEIT í greinargerð sinni frá 23. ágúst 2023. Með dómi Félagsdóms frá 30. nóvember 2023 í máli nr. 9/2023 dæmdi dómstóllinn Eflingu í vil (**fskj. 16**). A.- og E.-liðum kröfugerðar SVEIT var vísað frá dómi en Efling sýknuð af öðrum kröfum. Félagsdómur komst þannig að þeirri niðurstöðu að sá kjarasamningur sem komst á með miðlunartillögu ríkissáttasemjara fæli í sér lágmarkskjör í skilningi 1. gr. laga nr. 55/1980 og að væri bindandi fyrir aðildarfélög SVEIT.

16. Um sama leiti og síðastnefnt félagsdómsmál var höfðað, 8. júní 2023 sendi SVEIT kröfubréf á SGS þar sem krafist var kjaraviðræðna (**fskj. 14**). Í kröfubréfinu kom m.a. fram að á meðal félaga í SVEIT væru 170 fyrirtæki á veitingamarkaði, þar af 40 á starfssvæði SGS. Í heildina rækju félagsmenn SVEIT tæplega 300 veitingastaði um land allt eða það sem talið væri svara til yfir 55% allra starfa í greininni.

17. SVEIT sendi svo ákall til SGS 3. mars 2024 (**fskj. 17**). Í ákallinu kom m.a. fram að þær rekstraraðstæður sem keppst væri um að semja um á veitingamarkaði væru ósjálfbærar fyrir fyrirtæki sem störfuðu á markaði. Enn fremur kom fram að fyrirtækin byggju við rekstrarumhverfi þar sem 50% starfsmanna væru með undir 1 árs starfsreynslu og 80% starfa væru hlutastörf. 70% launagreiðslna væru greiddar með álagi. Slíkt umhverfi kallaði á sérsniðna kjarasamninga.
18. SGS taldi sem fyrr að sér væri ekki fært að verða við kröfum SVEIT enda voru þegar í gildi sérkjarasamningar á veitingamarkaði en ekki væri unnt að gera nýja kjarasamninga til þess að skerða þau réttindi sem þar hefðu áunnist.

Stofnun Virðingar stéttarfélags

19. Hinn 2. september 2024 var haldinn stofnfundur félagsins Betri kjör stéttarfélag. Í fundargerð (**fskj. 18**) lagðri fram samhliða umsókn um skráningu og úthlutun kennitölu til Fyrirtækjaskrár kemur fram að fundurinn hafi verið haldinn að Suðurlandsbraut 30 í Reykjavík og að fyrir hafi legið drög að lögum félagsins.
20. Þá kemur fram að eftirtaldir stofnfélagar hafi verið mættir á fundinn; Jafet Thor Arnfjörð Sigurðarson, Jóhann Stefánsson og Jóhanna Sigurbjörg Húnfjörð. Jafnframt væri Guðni Á. Haraldsson mættur fyrir hönd Herborgar Sveinbjörnsdóttur og Ronju Bjarkar Bjarnadóttur skv. umboði.
21. Jafnframt er greint frá því að kosið hafi verið um lög félagsins og stjórn þess. Kjörin voru Jafet Thor Arnfjörð sem formaður, Jóhann Stefánsson sem stjórnarmaður og Jóhanna Sigurbjörg Húnfjörð sem gjaldkeri. Herbjörg Sveinbjörnsdóttir og Ronja Björk Bjarnadóttir hafi þá verið kjörnar sem varamenn í stjórn, en þær hafa síðan sagt sig úr stjórn, í desember 2024.
22. Lögð voru fram lög félagsins en samkvæmt 2. gr. þeirra er tilgangur félagsins að semja um kaup og kjör fyrir félagsmenn þess sem starfa sem launþegar hjá veitinga- og gistihúsa eigendum á hverjum tíma. Einnig að standa vörð um atvinnuöryggi og velferð félagsmanna. Samkvæmt lokaákvæði laganna skyldu þau taka gildi 3. október 2024. Lög félagsins voru uppfærð 28. október 2024 þar sem nafni þess var m.a. breytt í Virðingu stéttarfélag (**fskj. 20**).

Kjarasamningur Virðingar stéttarfélags og Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði

23. Tæpum tveimur mánuðum eftir stofnun Virðingar og um þremur vikum eftir gildistöku laga félagsins, var undirritaður kjarasamningur á milli Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði og Virðingar stéttarfélags, hinn 25. október 2024 (**fskj. 19**).
24. Fyrir hönd SVEIT undirritaði Björn Árnason, en Aðalgeir Ásvaldsson undirritar fyrir hönd annarra stjórnarmanna, þ.e. Emils Helga Lárussonar, Birgis Arnar Birgissonar, Arinbjörns Þórarinssonar, Eyþórs Mar Halldórssonar, Skúla Gunnars Sigfússonar og Hrefnu Bjarkar Sverrisdóttur.

25. Fyrir hönd Virðingar undirrituðu þau Jóhanna Húnfjörð, Jafet Sigurðarson og Jóhann Stefánsson.

26. Kjarasamningur SVEIT og Virðingar skarast á við kjarasamning Eflingar og Samtaka atvinnulífsins á félagssvæði Eflingar og við kjarasamning SGS og Samtaka atvinnulífsins á félagssvæði aðildarféлага SGS. Kjarasamningurinn SVEIT og Virðingar kveður hins vegar á um umtalsvert lakari kjör en kjarasamningar Eflingar og SA og SGS og SA. Kveður kjarasamningur SVEIT og Virðingar þannig hvoru tveggja á um lægri laun og önnur starfskjör og lakari réttindi. Jafnframt gengur hann gegn fjölda lagaákvæða. Helst má nefna eftirfarandi (sjá nánar **fskj. 21**):

- Kjarasamningurinn er ósamrýmanlegur 1. gr. laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980 og 7. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938 að því marki er kveðið er á um lakari kjör en samkvæmt kjarasamningi Eflingar og SA og kjarasamningi SGS og SA.
- Jafnframt eru ákvæði í kjarasamningnum sem kunna að vera gagnstæð eða fullnægja ekki skilyrðum laga um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla, nr. 19/1979, laga um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971, laga um orlof nr. 30/1987, laga um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018, jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrárinnar, tilskipunar 91/533/EBE um skyldu vinnuveitanda að skýra launþegum frá samningsskilmálum eða ráðningarfyrirkomulagi og samnings ASÍ og SA frá 17. febrúar 2008 um breytt fyrirkomulag uppsagna á almennum vinnumarkaði.
- Frá og með 1. janúar 2025 eru launataxtar samkvæmt kjarasamningi SVEIT og Virðingar lægri en samkvæmt kjarasamningum Eflingar og SA og SGS og SA. Á næstu þremur árum verða taxtar samkvæmt samningi SVEIT og Virðingar aðeins hærri en samkvæmt kjarasamningum Eflingar og SA og SGS og SA yfir fjögurra mánaða tímabil, en annars lægri.
- Í samningnum er dagvinnutíma breytt og hann lengdur um 3 klukkustundir á virkum dögum. Jafnframt er kveðið á um dagvinnutíma frá 08:00-16:00 á laugardögum í andstöðu við lög um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971.
- Álagsprósenta er lækkuð miðað við kjarasamninga Eflingar og SA og SGS og SA á virkum kvöldum úr 33% í 31%, um helgar úr 45% í 31%. Þá er álagsprósenta lækkuð aðfararnótt laugardags og sunnudags úr 55% í 45% miðað við kjarasamning Eflingar og SA.
- Samspil breytinga á dagvinnutíma og álagsprósenta leiðir til kjaraskerðingar, einnig þau tímabil þar sem taxtar samkvæmt samningi SVEIT og Virðingar eru hærri.
- Kjör ungmenna á aldrinum 18-21 árs eru skert, en heimilt er að greiða þeim 95% af byrjunarlaunum, án takmörkunar á reynslutíma.
- Orlofsréttindi eru skert en ekki er gert ráð fyrir ávinnslu orlofs umfram lögbundinn lágmarksrétt.
- Uppsagnarfrestur er styttri.
- Veikindaréttur og réttur vegna veikinda barna er skertur.
- Þunguðum einstaklingum er ekki tryggður réttur til þess að fara í mæðraskoðun á vinnutíma.

- Skírdagur er ekki talinn sem helgidagur, gert er ráð fyrir lægri greiðslum til dagvinnufólks á hátíðardögum og vaktavinnufólk missir rétt til 12 vetrarfrisdaga á ári vegna vinnu á hátíðardögum.
- Ýmis félagsleg réttindi eru skert sem og réttindi og möguleikar trúnaðarmanna á að gegna starfi sínu.
- Ekki er starfræktur sjúkrasjóður eða starfsmenntasjóður.

27. ASÍ, Efling, SGS og aðildarfélög SGS hafa haft kjarasamninginn til skoðunar vegna þeirra kjara- og réttindaskerðingar sem hann felur í sér fyrir félagsfólk þeirra. Fjöldi stéttarfélaga og samtaka vinnandi fólks hafa þá gefið frá sér yfirlýsingar vegna kjarasamningsins enda felur hann í sér verulega aðför gegn réttindum launafólks á veitingamarkaði. (**fskj. 22**).

...

28. Í kjölfar þeirrar gagnrýni sem kom fram vegna kjarasamnings SVEIT og Virðingar lýsti SVEIT því yfir að það myndi taka kjarasamninginn til endurskoðunar (**fskj. 23**). Skúli Gunnar Sigfússon, varastjórnarmaður SVEIT fullyrti þá að samningurinn hefði verið dregin til baka og væri ekki lengur í gildi í viðtali við Morgunblaðið 23. desember 2024 (**fskj. 24**).

29. Hinn 25. febrúar 2025 birtist svo tilkynning á heimasíðu félagsins um að endurskoðaður kjarasamningur SVEIT og Virðingar hefði verið samþykktur (**fskj. 25**). Samhliða var kjarasamningurinn birtur en hann er óundirritaður og ódagsettur (**fskj. 26**).

30. Fram kom meðal annars að endurskoðun samningsins hefði hafist um miðjan desember eftir að ábendingar hefðu borist um einstök atriði samningsins. Óskað hefði verið eftir því að lögfræðistofan Lögmennt Laugarvegi 3 (LL3) yfirfæri kjarasamninginn og kæmi með ábendingar um breytingar. Að þeirri vinnu lokinni hefði samningurinn verið uppfærður með viðeigandi breytingum. Fram kom jafnframt að samningurinn hafi verið samþykktur af aðildarfélögum SVEIT með 95% atkvæða. Sambærileg tilkynning hefur ekki borist frá Virðingu.

31. Með hinum nýja kjarasamningi hafa tilteknir annarmarkar verið lagfærðir, þar á meðal hafa flest þau ákvæði sem stönguðust á við lög verið endurskoðuð. Hins vegar standa eftir þær breytingar sem SVEIT vildi helst koma til leiðar og hafa frá árinu 2022 gert kröfu um, þ.e. um lengdan dagvinnutíma og lægri álagsþrósentur vegna vinnu á kvöldin og um helgar. Um er að ræða þann tíma sem að 56% vinnustunda á veitingamarkaði fer fram á, samkvæmt greiningu sem SVEIT lét gera (**fskj. 1**). Er þannig ljóst að jafnvel eftir breytingarnar mun samningurinn fela í sér verulega kjaraskerðingu fyrir stærstan hluta launafólks á veitingamarkaði.

V. Málsástæður og lagarök

1. Almennt um málsástæður

32. Kvörtun þessi lýtur að samráði fyrirtækja á veitingamarkaði um launakjör með svonefndum kjarasamningi Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði og Virðingar stéttarfélags.

33. Er í fyrsta lagi byggt á að undanþága 2. mgr. 2. gr. samkeppnislaga um kjarasamningsgerð eigi ekki við enda er ekki um að ræða raunverulegan kjarasamning, hvorki í skilningi íslensks réttar né í skilningi evrópsks samkeppnisréttar. Samningurinn er ekki raunverulega gerður á milli stéttarfélags og atvinnurekenda eða félags þeirra, heldur er hann gerður einhliða af atvinnurekendum.
34. Í öðru lagi er byggt á því að gerð og birting samningsins feli í sér ólögmætt samráð fyrirtækja um launakjör á veitingamarkaði sem hafi það markmið að takmarka samkeppni. Í framangreindu felst lárétt verðsamráð sem gengur gegn 10. gr. samkeppnislaga.
35. Í þriðja lagi, í ljósi þess að hið ólögmæta verðsamráð fór meðal annars fram á vegum Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði, er byggt á því að jafnframt hafi verið brotið gegn 12. gr. samkeppnislaga, sbr. 10. gr. þeirra, um bann við samráð innan samtaka fyrirtækja.

2. Undanþága ákvæðis 2. mgr. 2. gr. samkeppnislaga á ekki við

Almennt um gildissvið og undanþágu vegna kjarasamninga

36. Í 2. og 3. gr. samkeppnislaga er fjallað um gildissvið samkeppnislaga. Í 1. mgr. 2. gr. kemur þannig fram að lögin taki til hvers konar atvinnustarfsemi, svo sem framleiðslu, verslunar og þjónustu, án tillits til þess hvort hún er rekin af einstaklingum, félögum, opinberum aðilum eða öðrum. Samkvæmt 1. mgr. 3. gr. laganna taka lögin til samninga, skilmála og athafna sem hafa eða ætlað er að hafa áhrif hér á landi.
37. Í 2. mgr. 2. gr. laganna er hins vegar að finna undanþágu frá gildissviði laganna en þar kemur fram að lögin taki ekki til launa eða annarra starfskjara launþega samkvæmt kjarasamningum.
38. Umrædd undanþága á hins vegar ekki við í fyrirliggjandi tilviki af þeirri ástæðu að hinn svonefndi kjarasamningur SVEIT og Virðingar er ekki eiginlegur kjarasamningur, hvorki samkvæmt skilgreiningu íslenskra laga né samkvæmt evrópskum samkeppnisreglum sem ákvæðið er reist á, líkt og nánar verður fjallað um í framhaldinu.

Ekki er um að ræða kjarasamning í skilningi íslensk réttar

39. Hugtakið kjarasamningur er ekki skilgreint sérstaklega, hvorki í lögum um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938, né í öðrum lögum. Hins vegar má leiða af efni laganna skilyrði þess að samningur teljist kjarasamningur.
40. Samkvæmt 5. gr. laga nr. 80/1938 eru stéttarfélög lögformlegur samningsaðili um kaup og kjör meðlima sinna, enda hafi félagið í samþykktum sínum ákveðið að láta starfsemi sína taka til slíkra málefna. Í 6. gr. laganna er fjallað um formskilyrði kjarasamninga. Þar kemur fram að allir samningar á milli stéttarfélaga og atvinnurekenda um kaup og kjör verkafólks skuli vera skriflegir og samningstími og uppsagnarfrestur tilgreindur.

41. Lára V. Júlíusdóttir hefur skilgreint kjarasamningshugtakið, í samræmi við framangreint, með eftirfarandi hætti í riti sínu Stéttarfélög og vinnudeilur, bls. 98:

Kjarasamningur er skriflegur samningur sem gerður er milli stéttarfélags annars vegar og atvinnurekanda, félags atvinnurekenda eða sambands atvinnurekenda hins vegar um kaup og kjör og nær til allra þeirra launamanna sem vinna á félagssvæði stéttarfélagsins.

42. Samkvæmt framansögðu eru skilyrði þess að um kjarasamning sé að ræða einkum tvíþætt. Í *fyrsta lagi* að samningurinn sé gerður á milli stéttarfélags og atvinnurekanda eða félags þeirra. Í *öðru lagi* að samningurinn kveði á um kaup og kjör þess launafólks er starfar á félagssvæði stéttarfélagsins. Til þess að leysa úr því hvort samningur SVEIT og Virðingar sé kjarasamningur í skilningi laganna er þar af leiðandi nauðsynlegt að ráða fram úr því hvort Virðing geti flokkast sem stéttarfélag í skilningi laganna.

...

43. Um stéttarfélög og starfsemi þeirra er fjallað í 74. og 75. gr. stjórnarskrárinnar. Í 1. mgr. 74. gr. stjórnarskrárinnar segir þannig að menn eigi rétt á að stofna félög í sérhverjum löglegum tilgangi, þar með talin stjórnmalafélög og stéttarfélög, án þess að sækja um leyfi til þess. Í 2. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar er svo mælt fyrir um að í lögum skuli kveða á um rétt manna til að semja um starfskjör sín og önnur réttindi tengd vinnu. Af þessu leiðir að stéttarfélög njóta sérstakrar verndar í íslenskri stjórnskipun.
44. Nánar er kveðið á um inntak og hlutverk stéttarfélaga í áðurnefndum lögum um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938. Samkvæmt 1. gr. laga nr. 80/1938 eiga menn rétt á því að stofna stéttarfélög og stéttarfélagasambönd í þeim tilgangi að vinna sameiginlega að hagsmunamálum verkalýðsstéttarinnar og launtaka yfirleitt. Í athugasemdum með ákvæðinu í frumvarpi því er varð að lögum nr. 80/1938 er nánar tekið fram að með stéttarfélögum sé vísað til félaga sem stofnuð eru í þeim tilgangi að gæta hagsmuna þeirra manna sem hafa lífsviðurværi sitt af því að selja vinnu sína gegn ákveðnu kaupgjaldi.
45. Í 1. mgr. 3. gr. laganna kemur fram að stéttarfélög ráði málefnum sínum sjálf. Enn fremur mælir 1. mgr. 4. gr. á um að atvinnurekendum, verkstjórum og öðrum trúnaðarmönnum atvinnurekanda sé óheimilt að reyna að hafa áhrif á stjórnmalaskoðanir verkamanna sinna, afstöðu þeirra og afskipti af stéttar- eða stjórnmalafélögum eða vinnudeilum með uppsögn úr vinnu eða hótunum um slíka uppsögn, fjárgreiðslum, lofordum um hagað eða neitun á réttmætum greiðslum.
46. Síðastnefnd ákvæði stjórnarskrárinnar og laga nr. 80/1938 verða skýrð með hliðsjón af þjóðréttarlegum skuldbindingum íslenska ríkisins samkvæmt grundvallarsamþykkt Alþjóðavinnuálastofnunarinnar nr. 98 um beitingu grundvallarreglnanna um réttinn til að stofna félög og semja sameiginlega. Samkvæmt 1. mgr. 2. gr. samþykktarinnar skulu félög verkamanna njóta nægilegrar verndar gegn afskiptum vinnuveitenda af starfsemi þeirra og stjórn hvort sem þau eru bein eða framkvæmd af umboðsmönnum eða meðlimum. Í 2. mgr. sama ákvæðis kemur fram að þær athafnir miða sem miða að stofnun verkalýðsfélaga undir yfirráðum vinnuveitenda eða félagasamtaka þeirra skuli einkum teljast afskipti í skilningi ákvæðisins.

47. Af framansögðu má leiða að skilyrði þess að félag geti talist stéttarfélag og notið lagaverndar sem slíkt samkvæmt lögum nr. 80/1938 og ákvæðum 74. gr. og 2. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar séu að meginstefnu tvíþætt. Í *fyrsta lagi* verður að vera um að ræða félag sem er stofnað af launafólki og ræður málefnum sínum sjálft, án afskipta atvinnurekenda. Í *öðru lagi* verður tilgangur félagsins að vera að vinna að hagsmunum launafólks.
48. Framangreinda skilgreiningu má jafnframt setja fram neikvætt, þ.e. að ekki geti verið um stéttarfélag að ræða ef félagið er undir stjórn atvinnurekenda eða það sætir óeðlilegum afskiptum þeirra. Þegar atvinnurekendur hafa hvatt til stofnunar félags telst það t.a.m. til óeðlilegra afskipta og hið sama gildir ef atvinnurekendur hafa óeðlileg tengsl við stofnendur, en um framangreint má vísa til 364. skýrslu nefndar ILO um félagafrelsi, mál nr. 2890 og 343. skýrslu nefndar ILO um félagafrelsi, mál nr. 2436. Stéttarfélög sem hafa slík tengsl við atvinnurekendur hafa verið kölluð gervistéttarfélög eða gul stéttarfélög og er starfsemi þeirra andstæð lögum. Ekki geti þá heldur verið um stéttarfélag að ræða ef það vinnur ekki raunverulega að hagsmunum launafólks.

...

49. Í samræmi við framansagt er fyrsta skilyrði þess að félag geti talist stéttarfélag að um sé að ræða félag sem er stofnað af launafólki og ræður málefnum sínum sjálft, án afskipta atvinnurekenda.
50. Virðing stéttarfélag var stofnað af fimm einstaklingum, sem skipuðu jafnframt stjórn félagsins í upphafi. Allir þessir einstaklingar hafa rík tengsl við veitingageirann auk þess sem rík tengsl eru á milli umræddra einstaklinga og aðildarféлага og stjórnarmanna SVEIT.
51. Jafet Thor Arnfjörð, stofnmeðlimur og stjórnarformaður Virðingar, er sonur Sigurðs Arnfjörð Helgasonar eiganda Edinborg Bistro (Edinborg Bistro ehf.).
52. Jóhann Stefánsson stofnmeðlimur og stjórnarmaður hefur átt og rekið veitingastaði á Akureyri, svo sem Hamborgarafabrykkuna, Lemon og nú síðast Litlu mathöllina. Að minnsta kosti tvö fyrirtæki sem Jóhann hefur tengingu við eru aðildarfélög SVEIT.
53. Jóhanna Sigurbjörg Húnfjörð, stofnmeðlimur og fyrrum stjórnarmaður, er maki Styrmis Bjarka Smárásonar sem er rekstrarstjóri Fiskmarkaðarins. Fiskmarkaðurinn er í hópi aðildarfyrirtækja SVEIT og er í eigu Hrefnu Rósu Sætran. Jóhanna situr í stjórnnum fleiri veitingafyrirtækja ásamt Styrmi og Hrefnu Rósu. Maki Hrefnu Rósu er Björn Árnason sem er eigandi Skúla Craft Bar, enn annars aðildarfyrirtækis SVEIT. Björn er formaður stjórnar SVEIT.
54. Herborg Sveinbjörnsdóttir stofnmeðlimur og fyrrum varastjórnarmaður er rekstrarstjóri Mathúss Garðabæjar. Mathús Garðabæjar er aðildarfyrirtæki að SVEIT.
55. Ronja Björk Bjarkadóttir stofnmeðlimur og fyrrum varastjórnarmaður er dóttir Hrefnu Bjarkar Sverrisdóttur, eiganda Rok Restaurant (Taste ehf.), varamanns í stjórn SVEIT en hún var áður stjórnarformaður samtakanna.

56. Allir stofnmeðlimir og stjórnarmenn Virðingar voru þannig annað hvort veitingamenn sjálfir eða bundnir veitingamönnum þéttum böndum, m.a. sem makar þeirra eða börn eða í tilfelli Herborgar, sem rekstrarstjóri aðildarfélags SVEIT. Að minnsta kosti fjórir af fimm voru tengdir meðlimum SVEIT en ekki liggja fyrir upplýsingar um hvort að Edinborg Bistro, sem er í eigu faðir Jafets Thor Arnfjörð er meðlimur í SVEIT. Tveir af fimm eru þá tengdir stjórnarmönnum SVEIT nánnum böndum.
57. Aðrir voru ekki viðstaddir stofnfund, né komu að gerð kjarasamnings SVEIT og Virðingar. Að framangreindu virðist ekki óvarlegt að álykta að Virðing hafi verið stofnuð að undirlagi og undir áhrifum atvinnurekenda.

...

58. Annað skilyrði þess að teljast vera stéttarfélag er að tilgangur félagsins sé að vinna að hagsmunum launafólks. Ekki er aðeins um að ræða formlegt skilyrði, heldur er skilyrðið jafnframt efnislegt. Það er þannig ekki nóg að tilgangur félags sé að vinna að hagsmunum félagsmanna samkvæmt lögum félagsins, heldur verður sá tilgangur jafnframt að speglast í aðgerðum hlutaðeigandi félags.
59. Virðing stéttarfélag heldur ekki úti neinni þjónustu til handa félagsmönnum sínum. Á heimasíðu stéttarfélagsins er þannig hvorki símanúmer tilgreint né heimilisfang, en skráð heimilisfang félagsins er á lögmannsstofu lögmannsins sem dró upp stofngögn félagsins samkvæmt fyrirtækjaskrá. Á heimasíðu félagsins er ekki heldur að finna neinar upplýsingar um hvaða þjónusta stendur félagsmönnum til boða. Eru þannig engar upplýsingar t.a.m. um hagsmunagæslu gagnvart vinnuveitendum eða kosningu trúnaðarmanna. Þar kemur fram að framkvæmdastjóri hefji störf í janúar 2025 og virðist hann vera eini starfsmaður félagsins. Fyrir þann tíma virðist enginn hafa starfað hjá félaginu, enda þótt kjarasamningur er sagður hafa verið gerður.
60. Í raun virðist eina virkni félagsins til þess hafa falist í gerð kjarasamnings við SVEIT í lok október 2024 og viðtöku iðgjalda. Líkt og ítarlega hefur verið fjallað um kveður sá kjarasamningur á um umtalsvert lakari kjör og réttindi en gildandi kjarasamningar Eflingar og SA og SGS og SA.
61. Með kjarasamningnum svonefnda virðist raunar hafa verið fallist á allar þær kröfur sem SVEIT hafði áður sett fram við Eflingu og SGS og fólust að hluta til í kröfugerð samtakanna fyrir Félagsdóm og meira til. Hafa þannig launakjör verið skert bæði með því að lækka lágmarkslaun og með því að stytta álagstíma og lækka álagsprósentur. Flestöll þau réttindi sem áunnist hafa á íslenskum vinnumarkaði og kveðið er um í kjarasamningum hafa verið skert að einhverju leyti, en t.a.m. er um að ræða orlofsréttindi, veikindarétt, rétt vegna veikinda barna, réttindi vegna uppsagnar, réttindi þungaðra einstaklinga o.s.frv. Sum þeirra réttinda sem vegið er að hafa áunnist með lagasetningu og má meðal annars vísa til laga um 40 stunda vinnuviku nr. 88/1971 og lög um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018.
62. Þessu til viðbótar var í kjarasamningnum ekki kveðið á um tilvist starfsmenntasjóðs eða sjúkrasjóðs. Sjúkrasjóðir stéttarfélaga eru mikilvægur þáttur í félagslegu neti launþega komi til veikinda og eru þeir starfræktir í öllum almennum stéttarfélögum landsins. Mörg félagsleg kerfi gera ráð fyrir tilvist slíkra sjóða og að greiðslur úr þeim komi til áður en

kemur að félagslegum greiðslum frá hinu opinbera. Skortur á starfrækslu sjúkrasjóðs getur þannig leitt til tekjufalls launafólks, komi til langvinnra veikinda. Það athugast að lög Virðingar gera ráð fyrir tilvist sjúkrasjóðs og fór félagið þannig á svig við eigin lög við kjarasamningsgerðina. Af heimasíðu Virðingar að dæma er þá ekki að sjá að félagsmenn eigi rétt á að nýta sér orlofsheimili, enda þótt innheimt sé gjald í orlofsheimilasjóð. Þá athugast að iðgjald í félagið er umtalsvert hærri en tíðkast í öðrum stéttarfélögum.

63. Jafnvel eftir endurskoðun kjarasamningsins felur hann enn í sér verulega kjaraskerðingu enda er dagvinnutími stytur og álagsþrósentur vegna vinnu utan dagvinnutíma, á kvöldin og um helgar lækkaðar. Um er að ræða það tímabil sem stærstur hluti vinnu á veitingamarkaður er inntur af hendi á. Framangreint hefur jafnframt verið helsta krafa SVEIT frá upphafi.
64. Kjarasamningur SVEIT og Virðingar felur þannig ekki í sér kjara- eða réttindabætur. Þvert á móti felur hann aðeins í sér skerðingu á réttindum launafólks á veitingamarkaði.
65. Að framangreindu virtu fæst ekki séð að raunverulegur tilgangur stéttarfélagsins sé að vinna að hagsmunum launafólks. Aðgerðir félagsins til þessa hafa í reynd aðeins grafið undan réttindum og kjörum launafólks.

...

66. Samkvæmt öllu framansögðu er ekki unnt að fallast á að Virðing fullnægi skilyrðum þess að teljast stéttarfélag í skilningi íslenskra laga, sbr. 1. mgr. 74. gr. og 2. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar og ákvæða laga nr. 80/1938.
67. Af stofngögnum félagsins virtum er enda ljóst að Virðing var í raun stofnað að undirlagi og undir áhrifum atvinnurekenda. Framangreint endurspeglar raunar jafnframt í kjarasamningsgerð félagsins sem virðist hafa verið með öllu átakalaus og þar sem fallist var á allar kröfur atvinnurekenda. Þá er tilgangur félagsins ekki að vinna að hagsmunum launafólks, enda hefur félagið enga virka starfsemi í þágu launafólks og aðgerðir þess frá stofnun hafa aðeins grafið undan réttindum og hagsmunum launafólks, en ekki stuðlað að framgöngu þeirra.
68. Í ljósi þess að ekki er um að ræða stéttarfélag í skilningi laga nr. 80/1938 getur ekki heldur verið um að ræða kjarasamning í skilningi sömu laga enda er skilgreiningaratriði að um sé að ræða kjarasamning á milli stéttarfélags og atvinnurekenda. Í fyrirliggjandi tilviki er hins vegar um að ræða kjarasamning gerðan einhliða af atvinnurekendum í þágu þeirra hagsmuna. Er þannig ekki um að ræða samning sem byggir á gagnkvæmum yfirlýsingum tveggja aðila, sbr. einnig til hliðsjónar *ákvörðun Samkeppniseftirlitsins nr. 5/2006*.

...

69. Öllu framangreindu til viðbótar bendir aðdragandi kjarasamningsgerðarinnar og framkvæmd hennar jafnframt til þess að ekki sé um raunverulegan kjarasamning að ræða, sem gerður er á milli stéttarfélags og atvinnurekenda.

70. Í þessu samhengi er vert að árétta hvernig gert er ráð fyrir að kjarasamningsgerð fari fram samkvæmt lögum nr. 80/1938 og þeim venjum sem hafa myndast á íslenskum vinnumarkaði. Fyrst þurfa bæði félög að mynda samninganefnd sem koma mun fram fyrir þeirra hönd við kjarasamningsviðræður, sbr. 2. mgr. 5. gr. síðastnefndra laga. Skal þá gerð viðræðuáætlun sem skal undirrituð af báðum aðilum og afhent ríkissáttasemjara, sbr. til hliðsjónar 23. gr. laga nr. 80/1938. Því næst kynna aðilar kröfur sínar fyrir gagnaðila og í kjölfarið hefjast samningaviðræður.
71. Þegar tekist hefur að gera samning skal hann undirritaður af þar til bærum aðilum og í kjölfarið kynntur félögum beggja aðila og framkvæmd atkvæðagreiðsla. Sé kjarasamningurinn samþykktur af báðum aðilum í atkvæðagreiðslum telst hann kominn á, eða í samræmi við ákvæði hans um gildistíma. Skulu aðilar þá senda ríkissáttasemjara samrit kjarasamningsins jafnskjótt og hann hefur verið undirritaður, en ríkissáttasemjari birtir samninginn í sérstökum gagnagrunni, sbr. 2. mgr. 22. gr. laga nr. 80/2938. Enn fremur skulu aðilar tilkynna ríkissáttasemjara um niðurstöður atkvæðagreiðslu, þegar hún liggur fyrir.
72. Í fyrirliggjandi tilviki liggur *í fyrsta lagi* ekkert fyrir um skipun samninganefnda. Vert er að nefna að samkvæmt lögum Virðingar, sbr. 16. gr. þeirra, skal stjórn ásamt tveimur félagsmönnum skipa samninganefnd. Hins vegar fæst ekki séð annað en að aðeins stjórnarmenn Virðingar hafi staðið að samningsgerðinni, en raunar liggur ekkert fyrir um að öðrum félagsmönnum hafi verið til að dreifa á tíma kjarasamningsgerðarinnar.
73. Í *öðru lagi* liggur ekkert fyrir um að viðræðuáætlun hafi verið gerð eða send ríkissáttasemjara. Þá er bent á að samningurinn er undirritaður um tæpum tveimur mánuðum eftir stofnun Virðingar stéttarfélags. Á þessum tveimur mánuðum hefði félagið þurft að mynda samninganefnd, móta kröfugerð sína og leiða til lykta kjaraviðræður um nýjan heildarkjarasamning. Afar óraunhæft er nýtt félag geti skipulagt sig og lokið kjarasamningsviðræðum um nýjan heildarkjarasamning á svo stuttum tíma, á eðlilegum forsendum.
74. Í *þriðja lagi* er bent á að efni kjarasamningsins er að öllu leyti í samræmi við þær kröfur sem að SVEIT hafði sett fram og virðist þannig ekki raunverulegur ágreiningur hafa verið til staðar á milli aðila samningsins.
75. Í *fjóra lagi* er bent á að engar upplýsingar liggja fyrir um atkvæðagreiðslu um kjarasamninginn og var slík atkvæðagreiðsla ekki auglýst opinberlega líkt og venja er fyrir. Þá var ríkissáttasemjara hvorki sendur kjarasamningurinn né niðurstöður úr atkvæðagreiðslu um hann.
76. Framangreind atvik benda síst til þess að raunverulegar kjaraviðræður hafi farið fram sem leiddar voru til lykta með gerð kjarasamnings. Þau henda heldur sterklega til þess að kjarasamningsgerðin hafi verið einhliða og án ágreinings, enda um að ræða kjarasamningsgerð á milli atvinnurekenda sem eiga sameiginlegra hagsmuna að gæta.
77. Sú atburðarás sem átti sér stað við endurskoðun kjarasamningsins styður jafnframt við framangreindar ályktanir. Fyrst lýsti stjórnarmaður SVEIT því einhliða yfir að samningnum hefði verið vikið til hliðar og væri hann ekki í gildi í desember 2023. Í ljósi þess að samningurinn hafði ekki að geyma uppsagnarákvæði er uppsagnarfrestur hans

þrír mánuðir, sbr. 6. gr. laga nr. 80/1938. Hafi honum verið sagt upp um miðjan desember 2024 var hann í gildi til miðs mars 2025 og fyrst þá gat nýr kjarasamningur tekið gildi að öðrum skilyrðum fullnægðum. Hinn endurskoðaði kjarasamningur var hins vegar leiddur til lykta 25. febrúar 2025 samkvæmt tilkynningu SVEIT og tók gildi 1. febrúar 2025.

78. Nauðsynlegt er þá að áréttta að kjarasamningar eru gerðir með viðræðum hagsmunaaðila sem fela í sér að báðir aðilar koma á framfæri kröfum og samningur er svo gerður á grundvelli þessara krafna á málamiðlana um þær, en á þessum grunni eru lög nr. 80/1938 reist. Með því að útvista kjarasamningsgerðinni til lögmanns, sem einhliða gerði breytingar á kjarasamningnum, fóru ekki fram raunverulegar kjaraviðræður. Hinn endurskoðaði kjarasamningur endurspeglar ennþá allar helstu kröfur SVEIT og felur í sér kjaraskerðingu fyrir meirihluta launafólks á veitingamarkaði.
79. Þá liggur ekkert fyrir um atkvæðagreiðslu um kjarasamninginn og hafa upplýsingar ekki verið sendar til ríkissáttasemjara. Enn fremur var kjarasamningurinn ekki birtur á vefsíðu Virðingar fyrr en viku eftir að hann var gerður og við ritun þessa erindis hafa launatöflur ekki enn verið uppfærðar á heimasíðu félagsins. Kjarasamningurinn er hvorki dagsettur né undirritaður.
80. Leiðir framangreint enn frekar í ljós að ekki er um raunverulegan kjarasamning á milli tveggja hagsmunagæsluaðila, stéttarfélags og atvinnurekenda, að ræða.

Kjarasamningurinn fellur ekki undir undantekningu evrópsk samkeppnisréttar

81. Samkeppnislög byggja að meginstefnu á samkeppnisreglum EES-samningsins og fela í sér innleiðingu þeirra reglna. Er framkvæmd Eftirlitsstofnunar EFTA og EFTA-dómstólsins sem og Evrópuðómstólsins og framkvæmdarstjórnar Evrópusambandsins því leiðbeinandi um túlkun laganna.
82. Undanþágu 2. mgr. 2. gr. samkeppnislaga má rekja til dóms *Evrópuðómstólsins í máli nr. C-67/96 (Albany)*. Í því máli var deilt um hvort í skyldu til þess að greiða í lífeyrissjóð stéttarfélaga fælist takmörkun samkeppni. Evrópuðómstóllinn komst að þeirri niðurstöðu að samningar sem gerðir væru í samhengi kjaraviðræðna á milli atvinnurekenda og launþega og sem stefndu að viðurkenndum félagslegum markmiðum, féllu ekki undir gildissvið ákvæðis 101. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins. Samkeppnisreglum væri enda ætlað að ná yfir háttsemi sem takmarkaði samkeppni en væri ekki ætlað að hafa áhrif á gerð kjarasamninga.
83. Í dóminum segir þannig meðal annars eftirfarandi, í 59. mgr.:
- It is beyond question that certain restrictions of competition are inherent in collective agreements between organisations representing employers and workers. However, the social policy objectives pursued by such agreements would be seriously undermined if management and labour were subject to Article 85(1) of the Treaty when seeking jointly to adopt measures to improve conditions of work and employment.
84. Undanþágunni er þannig ætlað að ná til kjarasamninga á milli launþega og atvinnurekenda, í ljósi þeirra samfélagslegu markmiða er búa að baki slíkum samningum.

85. Undanþágan byggir hins vegar á þeirri forsendu að um raunverulegan kjarasamning sé að ræða. Ef skjal er nefnt „kjarasamningur“ en er ekki slíkur samningur í raun heldur málamyndagerningur sem felur raunverulega í sér samráð fyrirtækja er verið að misnota undantekningarheimildina.
86. Evrópudómstóllinn hefur þannig t.a.m. komist að þeirri niðurstöðu að hún eigi ekki við í tilviki sjálfstætt starfandi einstaklinga, nema í þeim tilvikum þegar hinn sjálfstætt starfandi einstaklingur er í sambærilegri stöðu og starfsmaður, sbr. *dómur Evrópudómstólsins í máli nr. C-413/13 (NV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden)*.
87. Framkvæmdastjórnin gaf í kjölfarið út leiðbeiningar um kjarasamninga sjálfstætt starfandi einstaklinga. Í leiðbeiningunum tók framkvæmdastjórnin undir niðurstöðu Evrópudómstólsins, að undanþágan skyldi taka til þeirra sem væru í gerviverktöku, þ.e. þeirra sem væru raunverulega í sambærilegri stöðu og starfsfólk. Framkvæmdastjórnin bætti því við að hið sama ætti við í tilfellum þar sem mikið valdaójafnvægi væri á milli atvinnurekanda og sjálfstætt starfandi einstaklings.
88. Af framangreindu er ljóst að undanþágunni er ætlað að vernda samfélagsleg markmið kjarasamninga. Þarf því að vera um að ræða raunverulegan kjarasamninga á milli atvinnurekanda og launþega eða þeirra sem eru í sambærilegri stöðu og launþegar, þ.e. þegar sama valdaójafnvægi ríkir og í samböndum launþega og atvinnurekanda.
89. Líkt og ítarlega hefur verið fjallað um að framan er í fyrirbyggjandi tilviki ekki um að ræða samning sem gerður er á milli launþega og atvinnurekanda, heldur er um að ræða samning sem gerður er einhliða af atvinnurekendum. Þá stefnir hann ekki að samfélagslegum markmiðum, í þágu vinnuskilyrða launþega, heldur stefnir hann þvert á móti samkvæmt efni sínu að því að rýra kjör launþega.
90. Er því ljóst að undanþágan á ekki við í tilviki kjarasamnings SVEIT og Virðingar.

2. Ólögmaett samráð um laun

91. Að fenginni þeirri niðurstöðu að undanþága 2. mgr. 2. gr. samkeppnislaga frá gildissviði laganna eigi ekki við kemur til skoðunar hvort um ræði ólögmaett verðsamráð í skilningi 10. gr. samkeppnislaga.
92. Samkvæmt 1. mgr. ákvæðisins eru bannaðir allir samningar og samþykktir milli fyrirtækja, hvort heldur þær eru bindandi eða leiðbeinandi, og samstilltar aðgerðir sem hafa að markmiði eða af þeim leiðir að komið sé í veg fyrir samkeppni, hún sé takmörkuð eða henni raskað. Í a.-lið 2. mgr. sama ákvæðis kemur fram að bannið taki meðal annars til samninga, samþykkta og samstilltra aðgerða sem hafa áhrif á verð með beinum eða óbeinum hætti.
93. Ákvæði 10. gr. samkeppnislaga er undirstöðuregla sem er ætlað að tryggja að keppinautar hegði sér að öllu leyti sjálfstætt á markaði á þeim sviðum er máli skipta fyrir samkeppni. Samkeppni byggist á því að fyrirtæki taki sjálfstæðar ákvarðanir um markaðshæðun sína og keppni sín á milli.

94. Í leiðbeiningum framkvæmdarstjórnar Evrópusambandsins um gildissvið 101. gr. sáttmálans um starfshætti Evrópusambandsins gagnvart láréttum samstarfssamningum kemur fram að verðsamráð geti m.a. falið í samráð um launakjör (agreements to fix wages). Frjáls samkeppni felur enda í sér að fyrirtæki keppist um mannauð á markaði en í því felst meðal annars að samkeppni sé um launakjör.
95. Á mörkuðum svo sem veitingamarkaði þar sem að launakostnaður er stór hluti heildarkostnaður felur samráð um launakjör í sér aukna áhættu fyrir samkeppni. Samráð um launakjör felur ekki aðeins í sér áhættu á því að samkeppni verði takmörkuð á markaði starfsfólks, heldur verður einnig áhætta á að kostnaður fyrirtækja verði sambærilegur auk þess að sem að aukin hætta er á öðru verðsamráði.
96. Fyrirliggjandi brot fólst í því að fyrirtæki á veitingamarkaði áttu samráð á vettvangi SVEIT. SVEIT notaði svo gervistéttarfélagið Virðingu til þess að klæða afrakstur samráðsins í búning kjarasamnings. Í kjarasamningnum var þannig kveðið á um laun og önnur kjör starfsmanna á veitingamarkaði, auk þess sem launatöflur voru gefnar út. Samráðinu var haldið áfram með endurútgáfu kjarasamningsins. Framangreint felur í eðli sínu í sér verðsamráð, þ.e. samráð um launakjör á veitingamarkaði. Skiptir í þessu samhengi ekki máli þó aðeins sé um að ræða lágmarkstaxta sem víkja má frá með hærri greiðslum, enda er kjarasamningurinn til þess fallin að hafa áhrif á laun og önnur kjör á veitingamarkaði, sbr. til hliðsjónar *ákvörðun Samkeppniseftirlitsins nr. 5/2006*.
97. Samningurinn hafði jafnframt það markmið að hafa áhrif á verð sbr. 1. mgr. og a.-liður 2. mgr. 10. gr. samkeppnislaga. Um ákvæðið kemur fram í frumvarpi því er varð að samkeppnislögum, að 10. gr. geri ekki þá kröfu að hið ólögmeta samstarf hafi í raun áhrif á samkeppnina. Framangreint felur í sér að ákvæðið telst brotið hafi fyrirtæki með sér einhverskonar samvinnu um verð, án tillit til þess hvort sú samvinna hafi í raun áhrif á verð á markaði, sbr. *ákvörðun Samkeppniseftirlitsins nr. 30/2012 og dómur Hæstaréttar í máli nr. 37/2003*.
98. Þegar samningur hefur það markmið að raska samkeppni, þar sem hann felur í sér samráð um verð, hefur þannig ekki þýðingu þó verðsamráðið hafi komist til framkvæmda eða haft áhrif á markaðinum. Hugtakið markmið í skilningi 10. gr. samkeppnislaga vísar þannig ekki til huglægrar afstöðu, heldur felur það í sér að framkvæma verði hlutlægt mat á efni og eðli viðkomandi samnings, sbr. *ákvörðun Samkeppniseftirlitsins í máli nr. 5/2004*.
99. Vísað er til þess að samkvæmt efni og eðli umrædds kjarasamnings var markmiðið að kveða á um lágmarkskjör á veitingamarkaði. Raunar var markmiðið leynt og ljóst að skerða launakjör á markaðinum með því að stytta tímabil og lækka prósentu álagsgreiðslna, á markaði þar sem meirihluti vinnu fer fram utan dagvinnutíma.
100. Samkvæmt framansögðu viðhöfðu fyrirtæki á veitingamarkaði á vettvangi SVEIT og Virðingar ólögmett verðsamráð um laun og launakjör á veitingamarkaði, í skilningi 10. gr. samkeppnislaga með gerð, útgáfu og endurútgáfu kjarasamnings.
101. Enda þótt markaðsgreining hafi ekki farið fram verður þá að telja að ekki sé óvarlegt að álykta að minnihlutaregla a. liðs 1. mgr. 13. gr. samkeppnislaga eigi ekki við, enda hafa Samtök fyrirtækja á veitingamarkaði sjálf ítrekað lýst því yfir að þau séu stærstu samtök

veitingageirans á Íslandi. Samkvæmt félagatali frá 11. september 2023 voru meðlimir samtakanna 163 og 127 samkvæmt félagatali frá 3. mars 2024. Er því unnt að slá föstu að markaðshlutdeild umræddra fyrirtækja sé yfir 5% viðmiðunarmörkum ákvæðisins.

3. Ólögmaett samráð innan samtaka fyrirtækja

102. Samráð innan vébanda SVEIT fól ekki aðeins í sér brot gegn 10. gr. samkeppnislaga heldur var um að ræða brot gegn 12. gr. samkeppnislaga, sbr. 10. gr. þeirra.
103. Ákvæði 12. gr. samkeppnislaga kveður á um að samtökum fyrirtækja sé óheimilt að ákveða samkeppnishömlur eða hvetja til hindrana sem bannaðar eru samkvæmt samkeppnislögum. Í athugasemdum með ákvæðinu í frumvarpi því er varð að samkeppnislögum kemur fram að í ákvæðinu sé hnykkt á því að jafnt samtökum fyrirtækja sem fyrirtækjunum sjálfum sé óheimilt að standa að eða hvetja til hindrana sem brjóta í bága við bannákvæði laganna.
104. Tilgangur ákvæðisins er að koma í veg fyrir að fyrirtæki noti samtök sín til þess að komast hjá samkeppnisreglum. Fyrirtæki skulu taka sjálfstæðar ákvarðanir um hvernig þau haga sér á markaði og mega samtök fyrirtækja með engu móti vinna gegn þessu sjálfstæði.
105. Brot gegn 12. gr. samkeppnislaga felur í sér sjálfstætt brot gegn lögunum, en efnisinntak þess kemur þó að nokkru leyti fram í öðrum ákvæðum samkeppnislaga, þ.m.t. 10. gr. þeirra.
106. Samkvæmt 3. gr. laga SVEIT geta átt aðild að samtökunum þau fyrirtæki á veitingamarkaði sem hafa tilskilin rekstrarleyfi. Er þannig um samtök fyrirtækja að ræða í skilningi 12. gr. samkeppnislaga.
107. Ljóst er að þau brot gegn 10. gr. samkeppnislaga sem fjallað hefur verið um að framan fóru m.a. fram á vettvangi SVEIT. Fólu þau þannig jafnframt í sér brot gegn 12. gr. laganna, sbr. 10. gr. þeirra.
108. Raunar má þó halda fram að samstilltar aðgerðir innan vébanda SVEIT um laun hafi hafist mun fyrr. Fyrir tilstilli SVEIT hafa félögin þannig frá árinu 2022 talað einum rómi á opinberum vettvangi um nauðsyn þess að lækka launakostnað á veitingamarkaði og að skerða launakjör utan hefðbundins vinnutíma. Í kröfugerð félagsins fyrir félagsdómi fólst t.d. bæði krafa um lækkun lágmarkslauna á veitingamarkaði og um endurgreiðslu starfsfólks á veitingamarkaði á launum sem þegar höfðu verið greidd út. Ekki fæst annað séð en að jafnframt hafi verið um að ræða samráð um launakjör, sem að átti sér ekki stað í samhengi við kjarasamningsgerð.

4. Lögvarðir hagsmunir

109. Um lögvarða hagsmuni af kærunni er vísað til hagsmuna félagsmanna stéttarfélaga og annars launafólks á viðkomandi markaði. Samkvæmt meginreglum stjórnsýsluréttar getur félag notið kæruaðildar ef félagsmenn þess eiga einstakra og verulegra hagsmuna að gæta af úrlausn málsins og gæsla þessara hagsmuna samrýmist yfirlýstum tilgangi og markmiðum félagsins, sbr. t.d. *álit umboðsmanns Alþingis í máli nr. 4902/2007* og *bréf*

umboðsmanns Alþingis í máli nr. 11230/2021. Að því leyti fer fram hefðbundið mat á einstaklegum og verulegum hagsmunum félagsmanna Eflingar og SGS.

110. ASÍ vísar til þess að sambandið er heildarsamtök og samráðsvettvangur stéttarféлага á Íslandi. Hlutverk félagsins samkvæmt 3. gr. laga þess er m.a. afa forystu í stéttarbaráttu launafólks, koma fram fyrir hönd aðildarféлага í sameiginlegum málum gagnvart atvinnurekendum og stjórnvöldum, innanlands og á alþjóðavettvangi.
111. Aðildarfélög SGS eru AFL Starfsgreinafélag, Aldan stéttarfélag, Báran stéttarfélag, Drífandi stéttarfélag, Eining-Iðja, Framsýn stéttarfélag, Stéttarfélagið Samstaða, Stéttarfélag Vesturlands, Verkalýðsfélag Akraness, Verkalýðsfélag Grindavíkur, Verkalýðsfélagið Hlíf, Verkalýðs- og sjómannafélag Bolungarvíkur, Verkalýðs- og sjómannafél. Keflavíkur og nágr., Verkalýðs- og sjómannafélag Sandgerðis, Verkalýðsfélag Snæfellinga, Verkalýðsfélag Suðurlands, Verkalýðsfélag Vestfirðinga og Verkalýðsfélag Þórshafnar.
112. Vísað er til þess að samkvæmt 1. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938 er lögbundinn tilgangur Eflingar og aðildarféлага SGS að gæta hagsmuna verkalýðsstéttarinnar og launafólks almennt. Þessi tilgangur er þá nánar afmarkaður í lögum félaganna sem sett eru á grundvelli síðastnefndra laga. Megintilgangur Eflingar, SGS og aðildarféлага SGS er í öllum tilvikum skilgreindur í lögum félaganna sem hagsmunagæsla fyrir félagsmenn.
113. Umrædd samkeppnisbrot beinast gegn félagsmönnum stéttarfélaganna og annars launafólks sem starfa hjá aðildarfyrirtækjum SVEIT. Brotin fela þannig í sér verðsamráð um launakjör félagsmanna Eflingar og aðildarféлага SGS sem mun í mörgum tilvikum leiða til lakari launakjara þeirra. Tekið er fram í þessu samhengi að um ræðir skerðingu lágmarkslauna og þannig um verulega þungbærar skerðingar að ræða. Hafa félagsmenn Eflingar og aðildarféлага SGS þannig einstakra og verulegra hagsmuna að gæta.
114. Verði ekki litið svo á að lögvarðir hagsmunir séu fyrir hendi er óskað eftir því að litið verði á erindið sem ábendingu.

VI. Niðurlag

115. ASÍ, SGS og Efling áskilja sér rétt til að koma að frekari kröfum, málsástæðum, sjónarmiðum og gögnum við meðferð málsins. Sé þörf á frekari upplýsingum og/eða gögnum frá umbjóðanda mínum mun undirritaður lögmaður afla slíkra gagna og veita upplýsingar.
116. Undirritaður lýsir því yfir að upplýsingar, sem veittar eru í erindi þessu, eru sannar, réttar og fullnægjandi samkvæmt bestu vitund, að óstytt afrit af skjölum fylgja með, að allt mat er tilgreint sem slíkt og sett fram samkvæmt bestu vitund og vitneskju um staðreyndir málsins og þar sem álit er látið í ljós er það gert í góðri trú. Undirritaður hefur kynnt sér ákvæði 2. mgr. 42. gr. samkeppnislaga.

Virðingarfyllst,
f.h. Alþýðusambands Íslands

Finnbjörn A. Hermannsson

f.h. Eflingar stéttarfélags

f.h. Starfsgreinasambands Íslands

Sólveig Anna Jónsdóttir formaður

Vilhjálmur Birgisson formaður

Fylgiskjöl:

1. Greining KPMG: Sérstaða veitingarekstrar í kjaramálum, október 2020.
2. Stofngögn SVEIT, 11. júní 2021.
3. Samskipti SVEIT og SGS 11-26. apríl 2022.
4. Tölvupóstsamskipti SVEIT og Eflingar á tímabilinu 16. maí 2022 - 6. júlí 2022.
5. Tölvupóstsamskipti SVEIT og Eflingar 20. september 2022 til 5. október 2022.
6. Bréf SVEIT til Eflingar frá 7. október 2022.
7. Tölvupóstsamskipti SVEIT og Eflingar á tímabilinu 13. desember 2022 til 4. janúar 2023.
8. Kröfubréf SVEIT til Eflingar frá 16. febrúar 2023.
9. Yfirlýsingar SVEIT í fjölmiðlum febrúar og mars 2023.
10. Tölvupóstsamskipti SVEIT og Eflingar á tímabilinu 9.-10. mars 2023.
11. Bréf SVEIT til Eflingar 24. mars 2023.
12. Tölvupóstsamskipti SVEIT og Eflingar vegna bréfs 24. mars 2023.
13. Félagsdómsstefna SVEIT 6. júní 2023.
14. Kröfubréf SVEIT til SGS 8. júní 2023.
15. Félagatal Samtaka fyrirtækja á veitingamarkaði, 11. september 2023.
16. Dómur Félagsdóms í máli nr. 9 2023 frá 30. nóvember 2023.
17. Ákall SVEIT og félagatal, 3. mars 2024.
18. Stofngögn Virðingar 9. september 2024.
19. Kjarasamningur SVEIT og Virðingar 25. október 2024.
20. Samþykktir Virðingar 28. október 2024.
21. Minnisblað um kjarasamning SVEIT og Virðingar 4. desember 2024.
22. Yfirlýsingar stéttarfélaga vegna kjarasamnings SVEIT og Virðingar nóvember og desember 2024.
23. Fréttatilkynning SVEIT 17. desember 2024.
24. Viðtal Skúla Gunnars Sigfússonar við Morgunblaðið 23. desember 2024.
25. Fréttatilkynning SVEIT frá 25. febrúar 2025.
26. Endurskoðaður kjarasamningur SVEIT og Virðingar.

