

Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur 4. febrúar 2021

Mál nr. E-2661/2020:

A

(Gísli Guðni Hall lögmaður)

gegn

íslenska ríkinu

(Einar Karl Hallvarðsson lögmaður)

Mál þetta, sem var dómtekið 12. janúar 2021, var höfðað 22. apríl 2020 af A, [...], gegn íslenska ríkinu.

Stefnandi krefst þess að stefnda verði gert að greiða henni 2.228.725 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu af 656.775 krónum frá 1. september 2019, af 717.352 krónum frá 1. október 2019, af 697.163 krónum frá 1. nóvember 2019 og af 157.435 krónum frá 1. desember 2019, í hverju tilviki til greiðsludags. Þá er krafist málskostnaðar úr hendi stefnda.

Stefndi krefst sýknu og málskostnaðar úr hendi stefnanda.

I

Helstu málsatvik

Mál þetta verður rakið til þess að stefnanda var sagt upp störfum sem framhaldsskólakennara við Menntaskólann í Reykjavík með bréfi rektors skólans 26. apríl 2019. Hún hafði þá verið frá störfum vegna veikinda frá 13. nóvember 2018 eða í rúma fimm mánuði. Fram kom í uppsagnarbréfinu að samdráttur yrði í nemendafjölda í menntaskólanum frá og með næsta skólaári, en samfara því yrði fækkun á kennslutímum og þar af leiðandi kennaratímum. Þyrfti skólinn að bregðast við þessu með fækkun kennara. Með hliðsjón af þessu væri stefnanda sagt upp starfi sínu frá og með 30. apríl 2019 með samningsbundnum uppsagnarfresti.

Stefnandi hóf störf hjá Menntaskólanum í Reykjavík í ágúst 2009 og var ráðning hennar ótímabundin. Með tölvubréfi 14. nóvember 2018 upplýsti stefnandi rektor skólans um óvinnufærni sína vegna starfstengds andlegs álags og liggur fyrir læknisvottorð frá 13. sama mánaðar þar sem fram kemur að hún sé óvinnufær með öllu. Í framhaldinu óskaði rektor eftir nánari upplýsingum um hve lengi stefnandi teldi að hún yrði fjarverandi vegna veikinda þar sem skipuleggja þyrfti skólastarfið. Í svari stefnanda 16. nóvember 2018 kom fram að það væri mat læknis að hún yrði

fjarverandi í þrjá til fjóra mánuði að lágmarki, en jafnvel út skólaárið. Það var þó tekið fram að staðan yrði metin reglulega.

Af hálfu stefnanda var óskað eftir rökstuðningi vegna uppsagnarinnar og barst hann með bréfi rektors 13. maí 2019. Þar var meðal annars tekið fram að ákveðið hefði verið að fækka kennurum í kjölfar þess að nám til stúdentsprófs hafði verið stytt úr fjórum árum í þrjú. Fram hefði farið mat á því hvaða kennurum yrði sagt upp og var nánar útskýrt hvernig lagt hefði verið mat á hæfni kennara. Þá var gerð grein fyrir niðurstöðu mats á hæfni stefnanda og ástæðu þess að hún hefði verið meðal þeirra kennara sem ákveðið var að segja upp störfum. Um lagaheimild fyrir uppsögn stefnanda var vísað til 43. og 1. mgr. 44. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Lögmaður stefnanda gerði athugasemdir við rökstuðninginn með bréfi 30. júlí 2019 og óskaði eftir því að uppsögnin yrði dregin til baka. Því var hafnað með bréfi rektors 15. ágúst sama ár. Tekið var fram að stefnandi ætti ekki rétt til launa í veikindaleyfi umfram uppsagnarfrest þar sem starf hennar hefði verið lagt niður.

Með bréfi lögmanns stefnanda 20. ágúst 2019 var réttur stefnanda til launa í veikindaforföllum áréttaður og tekið fram að sá réttur yrði ekki skertur með uppsögn. Þá liggur fyrir að stefnandi leitaði til Kennarasambands Íslands og að formaður Félags framhaldsskólakennara ritaði rektor bréf 17. október 2019. Þar var þess krafist að stefnandi fengi greidd forfallalaun í veikindum sínum svo lengi sem hún ætti rétt til samkvæmt ákvæðum kjarasamnings. Með bréfi 29. október 2019 var kröfunni hafnað og tekið fram að starfsmaður ætti ekki rétt til launa í veikindaleyfi umfram uppsagnarfrest þegar starf væri lagt niður.

Stefnandi var félagismaður í Félagi framhaldsskólakennara sem er eitt aðildarféлага Kennarasambandsins. Um laun og önnur starfskjör stefnanda fór samkvæmt gildandi kjarasamningi Kennarasambands Íslands við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs á hverjum tíma og eru viðeigandi ákvæði kjarasamningsins meðal gagna málsins.

II

Helstu málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi byggir kröfu sína um greiðslu launa vegna veikinda á ákvæðum 12. kafla þess kjarasamnings sem á við. Tekið er fram að veikindaleyfi stefnanda hafi hafist 13. nóvember 2018. Þar sem starfsaldur hennar hafi verið lengri en 18 ár hafi hún átt rétt til launa vegna veikinda í alls 360 daga, sbr. grein 12.2.1 í kjarasamningnum. Hafi stefnandi því átt rétt til forfallalauna til og með 7. nóvember 2019, enda væri hún veik allt til þess tíma, sem reyndist raunin. Stefnandi hafi hins vegar eingöngu fengið greidd laun á meðan á þriggja mánaða uppsagnarfresti stóð eða til og með 31. júlí 2019. Óháð því hvort staðið hafi verið málefnalega að uppsögn stefnanda hafi ekki verið unnt að skerða rétt hennar til launa í veikindum, sem voru hafin, með uppsögn. Engu breyti hvort stefndi telji starf stefnanda hafa verið lagt niður, enda hafi verið um að ræða uppsögn

samkvæmt 44. gr. laga nr. 70/1996 þar sem rektor hafi lagt mat á hvaða kennurum skyldi segja upp vegna ákvörðunar um að fækka í kennaraliði.

Stefnandi vísar sérstaklega til þess að fram komi í síðustu málgrein greinar 12.2.1 í kjarasamningi að laun greiðist þó ekki lengur „en ráðningu er ætlað að standa“. Samkvæmt orðalagi ákvæðisins sé réttur til launa í veikindum bundinn við ráðningu, eins og henni hafi verið ætlað að standa þegar rétturinn varð virkur. Hefði ætlun kjarasamningsaðila verið að réttur til launa í veikindaforföllum takmarkaðist við uppsagnarfrest, ef svo bæri undir, þá hefði ákvæðið verið orðað með þeim hætti að laun greiddust ekki lengur en ráðning stæði. Stefnandi hafi verið í veikindaleyfi þegar henni var sagt upp störfum, en aðstaðan hefði verið önnur ef ráðningarsamningur hefði verið tímabundinn eða ef uppsögn hefði verið tilkynnt áður en veikindi hennar komu til.

Lögð er áhersla á að samningsbundinn réttur vegna veikinda væri lítils virði ef vinnuveitandi kæmist hjá honum með því að segja veikum starfsmanni upp. Kjarasamningsákvæði um rétt til launa á meðan starfsmaður er óvinnufær vegna veikinda gangi því framar rétti vinnuveitanda til að segja starfsmanni upp. Til nánari stuðnings kröfu sinni vísar stefnandi til dómaframkvæmdar, þar með talið dóms Hæstaréttar frá 9. desember 2010 í máli nr. 128/2010 og dóms Héraðsdóms Reykjavíkur frá 19. desember 2018 í máli nr. E-2891/2017. Stefndi hafi átt aðild að síðarnefndu máli og ekki áfrýjað dómi héraðsdóms. Hafi stefndi þannig viðurkennt þá túlkun héraðsdóms að veikindaréttur starfsmanns í veikindaleyfi yrði ekki skertur með uppsögn og að ekki skipti máli hvort starfslok væru til komin vegna uppsagnar eða vegna þess að starf væri lagt niður. Þá hafi stefndi ekki leitað eftir endurskoðun á kjarasamningsákvæðunum sem hér skipti máli eftir uppkvaðningu dómsins.

Stefnandi hefur jafnframt vísað til tölvubréfa sem eru meðal gagna málsins frá Kennarasambandi Íslands, BHM og BSRB þar sem því er mótmælt að það hafi verið viðtekin framkvæmd að væri starfsmanni í veikindaleyfi sagt upp þá takmarkaðist réttur til forfallalauna í veikindum við lok uppsagnarfrests.

Hvað varðar fjárhæð stefnukröfu er vísað til þess að stefnandi hafi átt rétt á launum vegna veikinda til og með 7. nóvember 2019 en aðeins fengið laun til og með 31. júlí sama ár. Krafa um laun að meðtöldu 13,04% orlofi taki því til tímabilsins 1. ágúst til og með 7. nóvember 2019. Gerð er nánari grein fyrir útreikningi kröfunnar sem miðast við föst laun, sem og fasta yfirvinnu, í stefnu. Tekið er fram að upphafstími dráttarvaxta, sbr. III. kafla laga nr. 38/2001, sé gjalddagi forfallalauna hverju sinni eða fyrsti dagur næsta mánaðar.

III

Helstu málsástæður og lagarök stefnda

Stefndi bendir á að krafa stefnanda sé byggð á grein 12.2.1 í fyrrgreindum kjarasamningi. Aðila greini á um inntak og túlkun ákvæðisins en ekki sé deilt um aðra þætti, svo sem lögmæti uppsagnar stefnanda. Samkvæmt 3. tölul. 1. mgr. 26. gr. laga nr. 94/1986 um kjarasamninga opinberra starfsmanna dæmi Félagsdómur í málum sem rísi á milli samningsaðila um ágreining um skilning á kjarasamningi eða gildi hans. Þrátt fyrir að krafa stefnanda sé fjárfrafa sé ekki hægt að líta fram hjá því að niðurstaða málsins velti eingöngu á því hvernig leyst sé úr ágreiningi aðila um skilning og túlkun á orðalagi umrædds kjarasamningsákvæðis.

Stefndi mótmælir þeim málátlíbúnaði stefnanda að túlka beri grein 12.2.1 í kjarasamningi með þeim hætti að starfsfólk eigi rétt á launum þegar það sé óvinnufært vegna veikinda, eftir að starfslok hafa átt sér stað, enda hafi það ekki tæmt rétt sinn til launa í veikindum á starfstímanum. Það sé ljóst af skýru orðalagi 12. kafla kjarasamningsins að gerður sé greinarmunur á því hvort laun séu greidd vegna veikinda eða slysa, enda sé sérstaklega tekið fram að í þeim tilvikum sem starfsmaður verður óvinnufær vegna vinnuslyss eða atvinnusjúkdóms bætist 91 dagur við fyrri rétt til launa í veikindum. Þá sé einnig viðurkennt, á grundvelli sérreglu sem er venjuhelguð í vinnurétti, að þessi kjarasamningsbundni viðbótarréttur til launa vegna vinnuslysa eða atvinnusjúkdóma geti verið umfram þann tíma sem ráðningu er ætlað að standa. Að mati stefnda væri ekki þörf á því að greina á milli réttinda til launa vegna veikinda, annars vegar, og slysa, hins vegar, og taka sérstaklega fram að greiða bæri laun í 91 dag umfram ráðningarsamband þegar um óvinnufærni vegna vinnuslyss eða atvinnusjúkdóms er að ræða ætti það sama að gilda um laun í veikindum. Þetta sýni að það hafi verið vilji samningsaðila að ólík sjónarmið ættu við um þessi tilvik.

Stefndi telur afstöðu sína fá stoð í orðalagi niðurlags greinar 12.2.1 um að laun í veikindum greiðist „þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa“. Það sé hvorki í samræmi við orðalagið né viðtekna framkvæmd að túlka ákvæðið með þeim hætti að það eigi einungis við ef starfsfólk með tímabundinn ráðningarsamning er óvinnufært vegna veikinda þegar samningstíminn er liðinn eða ef starfsfólk verður óvinnufært eftir að uppsögn hefur tekið gildi. Grein 12.2.1 gildi um starfsfólk sem ráðið sé á mánaðarlaunum og til lengri tíma en tveggja mánaða. Um rétt annars starfsfólks, sem ráðið sé til skemmri tíma eða í tímavinnu, fari eftir öðrum ákvæðum kjarasamningsins og njóti það skemmri réttar til launa í veikindum. Í grein 12.2.2, sem fjallar um réttindi starfsfólks sem er ráðið tímabundið, sé einnig tekið fram að laun greiðist þó ekki lengur en ráðningu sé ætlað að standa. Sama eigi við um eftirlaunaþega samkvæmt grein 12.2.3. Hefði það verið vilji samningsaðila að þessi setning væri til þess fallin að vekja athygli á því að réttur til launa í veikindum myndi falla niður á sama tíma og tímabundin ráðning, hefði þeim verið í lófa lagið að tiltaka það einungis við téða grein 12.2.2 eða 12.2.3. Sama orðalag sé hins vegar notað í öllum þremur ákvæðunum og beri því að túlka þau með sama hætti.

Stefndi vísar til þess að uppsögn stefnanda hafi verið liður í hagræðingaraðgerðum vegna styttingar námstíma til stúdentsprófs sem fólu í sér fækkun um tíu stöðugildi hjá menntaskólanum. Við þessar aðstæður sé óeðlilegt að stefnandi njóti betri réttar í uppsagnarfresti en aðrir starfsmenn sem var sagt upp af sömu ástæðu. Því er mótmælt að niðurstaða héraðsdóms í máli nr. E-2891/2017 sé bindandi fyrir stefnda og tekið fram að stefndi telji niðurstöðuna efnislega ranga þar sem láðst hafi að taka afstöðu til áhrifa skýrs ákvæðis í kjarasamningi um að laun í veikindum greiðist ekki lengur en ráðningu sé ætlað að standa. Þá hafi aðrir dómar sem stefnandi hafi vísað til ekki þýðingu við úrlausn máls þessa, en þar reyni ekki á túlkun sambærilegs kjarasamningsákvæðis og þess sem deilt sé um í málinu.

Til stuðnings málatilbúnaði sínum hefur stefndi jafnframt vísað til dreifibréfs starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins 1/2007 - Veikindaréttur frá nóvember 2007 þar sem meðal annars kemur fram að veikindaréttur falli niður við starfslok hvort heldur starfsmaður segi upp starfi eða honum sé sagt upp störfum.

IV

Niðurstaða

Ágreiningur aðila er einskorðaður við það hvort stefnandi, sem var frá vinnu vegna veikinda þegar henni var sagt upp störfum 26. apríl 2019, eigi rétt til launa vegna veikinda eftir að uppsagnarfresti lauk. Eins og rakið hefur verið var stefnandi óvinnufær vegna veikinda frá 13. nóvember 2018 og átti hún í ljósi starfsaldurs rétt til forfallalauna í samtals 360 daga eða til og með 7. nóvember 2019, sbr. grein 12.1.1 í gildandi kjarasamningi. Það virðist óumdeilt að stefnandi var óvinnufær allan þann tíma sem réttur hennar til forfallalauna náði til og eru læknisvottorð sem staðfesta óvinnufærni hennar á meðal gagna málsins. Hún fékk hins vegar aðeins greidd laun fram til loka júlí 2019 með vísan til þess að þá væri þriggja mánaða uppsagnarfresti lokið. Samkvæmt þessu þarf að taka afstöðu til þess hvort uppsögn stefnanda eftir að veikindaleyfi hófst hafi haft þau áhrif að forfallalaun skyldu aðeins greiðast til loka uppsagnarfrests, enda þótt hún væri enn óvinnufær.

Af hálfu stefnda hefur verið bent á að úrlausn um kröfu stefnanda ráðist af túlkun á grein 12.2.1 í gildandi kjarasamningi og að Félagsdómur dæmi í málum sem rísi á milli sammingsaðila um ágreining um skilning á kjarasamningi opinberra starfsmanna, sbr. 3. tölul. 1. mgr. 26. gr. laga nr. 94/1986. Í dómaframkvæmd hefur tíðkast að almennir dómstólar leysi úr fjárkröfum starfsmanna og túlki eftir atvikum ákvæði þeirra kjarasamninga sem eiga við, sbr. til hliðsjónar dóm Hæstaréttar frá 8. janúar 1997 í máli nr. 10/1997 þar sem felldur var úr gildi úrskurður héraðsdóms um frávísun máls þar sem til úrlausnar var launakrafa sem var reist á kjarasamningi. Hvað þetta varðar má jafnframt vísa til dóma Hæstaréttar frá 16. mars 2017 í máli nr. 444/2016 og

frá 2. nóvember 2000 í máli nr. 99/2000. Að þessu virtu telur dómurinn ótvírætt að úrlausn um ágreining aðila falli innan lögsögu héraðsdóms.

Í kafla 12 í þeim kjarasamningi sem á við er fjallað um rétt starfsmanna vegna veikinda og slysa. Grein 12.2 ber heitið „Réttur til launa vegna veikinda og slysa“ og er í undirgreinum gerður greinarmunur á starfsmönnum eftir því hvort þeir hafi verið ráðnir til starfa á mánaðarlaunum í að minnsta kosti tvo mánuði, sbr. grein 12.2.1, í tímavinnu eða skemur en tvo mánuði, sbr. grein 12.2.2, eða um sé að ræða eftirlaunaþega, sbr. grein 12.2.3. Það leiðir af grein 12.2.1, sem tekur til stefnanda, að starfsmaður skal halda launum í tiltekinn fjölda almanaksdaga sem ræðst af starfstíma viðkomandi þegar veikindi ber að höndum. Eins og áður greinir er óumdeilt að stefnandi hafði starfað lengur en í 18 ár hjá stefnda og að samkvæmt því átti hún rétt til launa á meðan á veikindum stæði í allt að 360 daga. Við lok umræddrar greinar segir: „Laun greiðast þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa“ og greinir aðila á um hvernig skilja beri þennan málslið. Stefnandi telur orðalagið sýna að réttur til launa vegna veikinda sé bundinn við ráðningu eins og henni var ætlað að standa þegar rétturinn var virkur og að ákvæðið geti til dæmis haft þýðingu ef um tímabundna ráðningu er að ræða. Stefndi telur orðalagið aftur á móti sýna að réttur til launa vegna veikinda takmarkist við uppsögn og að ekki skuli greiða forfallalaun eftir að uppsagnarfresti lýkur.

Það liggur fyrir að almennt er heimilt að segja starfsmanni upp þó að hann sé í veikindaleyfi og njóti forfallalauna á grundvelli kjarasamnings. Það verður þó ráðið af dómaframkvæmd að réttur starfsmanna til forfallalauna í veikindum, sem hafa komið til áður en viðkomandi er sagt upp störfum, verði almennt ekki skertur með uppsögn. Í þessum efnum má vísa til dóms Hæstaréttar frá 9. desember 2010 í máli nr. 128/2010 þar sem reyndi á fjárkröfu starfsmanns sveitarfélags sem var óvinnufær vegna veikinda þegar ráðningarsamningi var slitið. Talið var að starfsmaðurinn nyti réttar til forfallalauna á meðan hún teldist óvinnufær og var tekið fram að sá réttur yrði ekki skertur með uppsögn. Einnig var tekið fram að sá tími lengdi ekki rétt hennar til launa í uppsagnarfresti. Þá má vísa til dóms Hæstaréttar frá 13. júní 2013 í máli nr. 121/2013 þar sem áréttað var að þótt réttur áfrýjanda, sem var opinber starfsmaður og hafði verið óvinnufær vegna veikinda þegar ráðningarsamningi var slitið, yrði ekki skertur með uppsögn lengdi sá tími ekki rétt hennar til launa í uppsagnarfresti. Af þessu verður ráðið að uppsögn starfsmanns sem er frá vinnu vegna veikinda hafi að jafnaði ekki áhrif á rétt viðkomandi til forfallalauna samkvæmt kjarasamningi á meðan hann er enn óvinnufær. Þetta er í samræmi við það sjónarmið að vinnuveitandi eigi ekki að geta skert rétt starfsmanns til launa í veikindum með uppsögn á meðan viðkomandi er óvinnufær. Í þeim efnum skal tekið fram að réttur starfsmanns til launa í veikindum ræðst almennt af starfstíma viðkomandi og stenst vart að vinnuveitandi hafi það í hendi sér að takmarka réttinn með uppsögn eftir að veikindi koma fram og starfsmaðurinn hefur byrjað að nýta réttinn. Að þessu virtu, sem og að nokkru með hliðsjón af framlögðum gögnum um afstöðu og túlkun Kennarasambandsins, BHM og BSRB, verður ekki fallist á þá röksemd stefnda að það sé viðtekin framkvæmd að sé starfsmanni

í veikindaleyfi sagt upp takmarkist réttur hans til forfallalauna við lok uppsagnarfrests. Þá verður ekki séð að ástæða uppsagnar eða hvort deilt sé um lögmati hennar hafi beina þýðingu fyrir rétt starfsmannsins.

Kemur þá til skoðunar hvort afstaða stefnda fái stoð í ákvæðum þess kjarasamnings sem um ræðir. Við skýringu ákvæða sem aðilar vinnumarkaðarins hafa samið um liggur beinast við að beita orðskýringu, en rísi vafi getur þurft að líta til annarra atriða, svo sem gagna sem varpa ljósi á tilgang og markmið að baki samningsákvæðum, sbr. til hliðsjónar dóm Hæstaréttar frá 16. mars 2017 í máli nr. 444/2016. Eins og rakið hefur verið þá var stefnandi fastráðin á mánaðarlaunum og tekur grein 12.2.1 í kjarasamningi til réttar hennar til forfallalauna í veikindum. Að mati dómsins verður að skilja hið umdeilda orðalag í niðurlagi greinarinnar þess efnis að laun greiðist „þó ekki lengur en ráðningu er ætlað að standa“ með þeim hætti að réttur viðkomandi til forfallalauna takmarkist við þann tíma sem samið hefur verið um að ráðning skyldi standa. Telur dómurinn þá skýringu vera í samræmi við orðanna hljóðan, auk þess sem greinin getur tekið til starfsmanna sem eru ráðnir tímabundið en þó í lengri tíma en tvo mánuði. Þá eru sams konar ákvæði í niðurlagi greina 12.2.2 og 12.2.3, en ákvæðin ná til starfsmanna sem eru ráðnir í tímavinnu eða skemur en tvo mánuði, sem og eftirlaunaþega sem eru ráðnir í tímavinnu eða annars konar vinnu. Skýring á ákvæðinu samkvæmt orðanna hljóðan, sem og í samhengi við aðrar undirgreinar, styður þannig að í ákvæðinu felist árétting á því að laun vegna veikinda skuli ekki greiða í lengri tíma en áður hafi verið samið um að ráðning skyldi standa. Ekki verður séð að sérregla í grein 12.2.1 um rétt til launa ef óvinnufærni stafar af vinnuslysi eða atvinnusjúkdómi, sem stefndi hefur vísað til, hafi þýðingu í þessu sambandi. Þá hefur stefndi ekki lagt fram gögn eða með öðrum hætti sýnt fram á að skýra beri hinn umdeilda málslið greinar 12.2.1 með þeim hætti að réttur til forfallalauna takmarkist við uppsagnarfrest sé viðkomandi sagt upp eftir að veikindi ber að garði. Liggja þannig ekki fyrir gögn sem sýna að slík skýring sé í samræmi við vilja samningsaðila eða tilgang ákvæðisins, en ekki dugar að vísa til ákvæðis um brottfall veikindaréttar í einhliða dreifibréfi starfsmannaskrifstofu fjármálaráðuneytisins. Þá getur dómurinn ekki fallist á að framangreind skýring feli í sér mismunun á milli stefnanda, sem var í veikindaleyfi, og annarra starfsmanna sem var sagt upp en ekki var svo ástatt um.

Samkvæmt öllu framangreindu telur dómurinn að stefnandi eigi rétt til forfallalauna vegna veikinda til og með 7. nóvember 2019, sbr. grein 12.1.1 í fyrrgreindum kjarasamningi. Verður því fallist á kröfu stefnanda eins og hún er fram sett, en ekki er deilt um forsendur eða útreikning kröfunnar.

Að virtum úrslitum málsins og 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála verður stefnda gert að greiða stefnanda málskostnað sem telst hæfilega ákveðinn 850.000 krónur.

Ásgerður Ragnarsdóttir héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

D Ó M S O R Ð

Stefndi, íslenska ríkið, greiði stefnanda, A, 2.228.725 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu, af 656.775 krónum frá 1. september 2019, af 717.352 krónum frá 1. október 2019, af 697.163 krónum frá 1. nóvember 2019 og af 157.435 krónum frá 1. desember 2019, í hverju tilviki til greiðsludags.

Stefndi greiði stefnanda 850.000 krónur í málskostnað.