

# Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur 30. mars 2022

Mál nr. E-1054/2021:

**A**

(*Hulda Rós Rúriksdóttir lögmaður*)

**gegn**

**íslenska ríkinu**

(*Ólafur Helgi Arnason lögmaður*)

## Dómur

- Mál þetta, sem dómtekið var 3. mars 2022, höfðaði A, [...], með stefnu birtri í febrúar 2021, á hendur fjármála- og efnahagsráðherra og heilbrigðisráðherra fyrir hönd íslenska ríkisins fyrir hönd [...], [...], til viðurkenningar á tilgreindum réttindum og ógildingar á ákvæði í ráðningarsamningi.
- Stefnandi gerir eftirfarandi dómkröfur í málinu:
  - Að viðurkennt verði** að launagreiðslur hans frá stefnda eftir [...] skuli reiknaðar með sama hætti og laun stefnanda voru reiknuð fyrir [...], þ.e. sem laun fyrir fullt starf stefnanda í starfi [...] með laun samkvæmt launaflokki 404, þrepi 6 í kjarasamningi Læknafélags Íslands og stefnda.
  - Að viðurkennt verði** að stefnandi njóti allra réttinda sem kjarasamningur Læknafélags Íslands og stefnda tryggir læknum.
  - Að dæmt verði ógilt** ákvæði í ráðningarsamningi [...] við stefnda dagsettu 20. september 2019 um að hann skuli fá tímakaup fyrir 100% starf sitt hjá stefnda.
  - Að stefndi verði dæmdur** til að greiða stefnanda málskostnað að skaðlausu samkvæmt mati dómsins, að viðbættum virðisaukaskatti.
- Stefndi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda og að hann verði dæmdur til greiðslu málskostnaðar að mati dómsins.

**Málsatvik**

- 4 Stefnandi hefur starfað á [...] lengstan hluta starfsævi sinnar, fyrst sem [...] á árinu [...], síðan sem almennur læknir og loks sem [...]. Stefnandi lauk [...].
- 5 Stefnandi kveðst hafa fengið afhent uppsagnarbréf í lok [...], stuttu fyrir 70 ára afmæli sitt. Bréfið var dagsett þann [...]. Í bréfinu sagði að samkvæmt lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 væri gert ráð fyrir að starfsmaður léti af störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann næði 70 ára aldri, sbr. 2. mgr. 43. gr. laganna. Samkvæmt því lagaákvæði skyldu starfslok stefnanda verða þann [...].
- 6 Þann [...] varð stefnandi sjötugur. Hann hafði, þrátt fyrir framangreint, áhuga á að starfa áfram og lét yfirmann sinn vita af því. Taldi stefnandi að [...] hefði fulla þörf á vinnukröftum hans auk þess sem hann hefði fulla starfsorku. Engar formlegar viðræður áttu sér stað við stefnanda vegna þessa. Hann sinnti að eigin sögn sínum [...] á [...] bæði fyrir og eftir afmældisdag sinn, í samræmi við samskipti hans og yfirmanns hans, B [...]. Stefnandi segir að engin breyting hafi orðið á verkefnum hans og ábyrgðarsviði við áðurnefnd tímamót.
- 7 Stefnandi sendi þann [...] tölvupóst til yfirmanns síns og lýsti áhyggjum af því að ekki væri búið að ganga frá málum við hann. Hann væri að hitta [...] og sinna þeim án formlegs samnings við [...]. Stefnandi lýsti því í póstinum að hann skildi málið þannig að hann væri starfsmaður [...] og þess vegna væru [...] sem hann kæmi nálægt tryggðir af hálfu [...]. Hann óskaði jafnframt eftir að halda óbreyttum starfskjörum sínum og að samningur yrði gerður við hann til eins árs í senn. Þessu erindi beindi yfirmaður stefnanda til mannauðsstjóra [...].
- 8 Stefnandi skrifaði í framhaldi af því undir samkomulag við [...], sem hann sjálfur segir að hafi verið undirritað í síðari hluta október 2019 en samkomulagið dagsett aftur í tímann eða 20. september 2019. Samkomulagið var gert til sex mánaða og skyldi renna út í lok marsmánaðar 2020. Það gerði ráð fyrir breyttum launakjörum stefnanda þó að vinna hans væri óbreytt, eftir því sem hann sjálfur segir. Samkvæmt stefnanda taldi hann sér ekki annað fært en að undirrita samkomulagið.
- 9 Í samkomulagi stefnanda og [...] var mælt fyrir um að „... eftir starfslok hans vegna aldurs ...“ myndi hann áfram starfa á [...] í sínum sérgreinum. Starfshlutfall skyldi vera 100%, laun greidd fyrir unnar stundir (tímavinnu) og veikindaréttindi hans vera eins og hjá einstaklingi í tímavinnu, sbr. grein 9.2.3 í kjarasamningi.

- 10 Stefnandi setti sig í samband við framkvæmdastjóra mannauðsmála á [...] í marsmánuði 2020, sbr. tölvupóst dagsettan þann 11.mars. Fór hann í tölvupóstinum yfir sín mál og lýsti því að hann teldi brotið verulega á réttindum sínum með framferði [...] vegna sammings við hann. Hann gerði sömuleiðis kröfu um að við endurnýjun samkomulags við hann í lok þess mánaðar yrðu laun og réttindi hans færð til fyrri vegar. Það fæli í sér að hann fengi kjarasammingsbundin réttindi sín, svo sem að tekin yrði upp helgun að nýju, ákvæðið „... 55 ára tekur vaktir ... “ yrði sömuleiðis tekið inn að nýju, svo og sérákvæði um fasta tíma.
- 11 Svar barst stefnanda með bréfi framkvæmdastjóra mannauðsmála dagsettu 16. mars 2020. Í bréfinu kom fram að launakjör stefnanda væru í fullu samræmi við kjarasamning Læknafélags Íslands og íslenska ríkisins um tímavinnumenn. Þá hefði stefnandi haft um það frjálst val að gera tímabundinn tímavinnusamning eftir lok fastráðningar.
- 12 Stefnandi vildi starfa áfram hjá [...] og ákvað að framlengja samninginn sem verið hafði í gildi frá [...] til 31. mars 2021. Var það gert annars vegar með undirritun undir nýjan samning 26. mars 2020, þar sem starfshlutfall stefnanda hafði verið fært niður í 0%, og hins vegar með áritun á upphaflegan samning 30. sama mánaðar. Stefnandi heldur því fram að honum hafi verið stillt upp við vegg og í raun tjáð með samningum, bréfum og framkomu [...], að „það væri gott að hann vildi vinna áfram en að honum yrði skömmtuð laun í formi tímakaups“. Lítur stefnandi svo á að með því framferði hafi stefndi brotið gegn réttindum hans sem starfsmanns [...] vegna aldurs hans.
- 13 Hinn 25. mars 2021 staðfesti stefnandi með rafrænni undirritun sinni, þrátt fyrir andmæli sín, nýjan ráðningarsamning við [...], með gildistíma frá 1. apríl 2021 til 31. desember 2021. Sá samningur gerði ráð fyrir tímavinnu, auk þess sem miðað var við annan launaflokk en áður hafði verið miðað við. Hinn 14. desember 2021 staðfesti stefnandi svo enn á ný með rafrænni undirritun sinni ráðningarsamning (tímavinnusamning) við [...], með gildistíma frá 1. janúar 2022 til 30. júní 2022.

#### **Helstu málsástæður stefnanda**

- 14 Stefnandi byggir kröfur sína á því að með vísan til laga um jafna meðferð á vinnumarkaði nr. 86/2018 sé stefnda óheimilt að greiða honum lægri laun frá [...] að telja en hann hafði fram að 70 ára afmæli sínu, sbr. til að mynda 1. og 9. gr. laganna. Hann hafi verið í föstu 100% starfi og fengið föst mánaðarlaun samkvæmt

launaflokkki 404, 6. þrepi, auk helgunarálags, þ.e. álags samkvæmt grein 3.2.4 í kjarasamningi. Hann hafi auk þess fengið greitt fyrir fasta yfirvinnu, 20 stundir á mánuði. Hann hafi tekið gæsluvaktir og þar sem hann hafi verið orðinn 55 ára hafi hann fengið sérstakt álag á laun vegna þess. Hann hafi auk þessa notið annarra réttinda sem mælt er fyrir um í kjarasamningi, svo sem orlofs, veikindaréttar og réttar til námsleyfis. Þá hafi verið greitt í lífeyrissjóði, bæði vegna lágmarksiðgjalds og einnig í séreignarlífeyrissjóð.

- 15 Stefnandi kveðst ekki hafa fengið kjarasamningsbundin laun eftir að hann varð 70 ára, heldur hafi hann fengið greitt tímakaup fyrir dagvinnu og yfirvinnu, auk orlofs. Hann hafi ekki notið neinna annarra greiðslna sem hann áður fékk, þrátt fyrir að hafa unnið nákvæmlega eins og hann gerði áður en hann varð sjötugur. Stefnandi kveðst taka vaktir og sinna sjúklingum með nákvæmlega sama hætti og hann gerði áður. Starf hans hafi ekkert breyst frá því sem verið hafi fyrir [...]. Greiðslur fyrir vinnu stefnanda hafi hins vegar lækkað verulega og ekki hafi verið greitt í lífeyrissjóð vegna lágmarksiðgjalds af launum hans. Hins vegar hafi verið greitt í séreignarlífeyrissjóð.
- 16 Stefnandi vísar til þess að í greinargerð með frumvarpi því sem varð að lögum nr. 86/2018 sé því lýst að með frumvarpinu sé lagt til að í íslenskri löggjöf verði kveðið á um meginregluna um jafna meðferð á vinnumarkaði. Það geti ekki samræmst þessum tilgangi laganna að launakjör breytist svo mikið sem raunin varð í tilviki stefnanda við það að hann átti afmæli og varð 70 ára gamall. Tækifæri stefnanda séu ekki þau sömu til launa og þau voru áður en hann varð sjötugur.
- 17 Stefnandi telur engin málefnaleg rök vera fyrir því að hann njóti verulega lakari launa fyrir nákvæmlega sömu vinnu af þeirri ástæðu einni að hann varð sjötugur. Það sé eina breytingin sem hafi orðið á hans högum. Vinnuframlagið hafi ekki breyst, ekki vinnutíminn, ekki vinnuálagið, en launin fyrir sömu vinnu hafi lækkað talsvert. Stefnandi telur að engin málefnaleg rök sé unnt að færa fyrir þessari mismunun af hálfu stefnda vegna vinnu hans í þágu stefnda eftir sjötugt.
- 18 Stefnandi telur það ekki haldbær rök sem sett hafi verið fram við stefnanda í bréfum frá [...] að samkvæmt lögum nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nánar tiltekið 2. mgr. 43. gr. þeirra laga, skuli segja starfsmanni upp frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri. Þótt lögin geri almennt ráð fyrir því að opinberir starfsmenn hætti störfum þegar þeir verði 70 ára þá sé ekkert sem banni að einstaklingar eldri en sjötugir haldi áfram störfum.

- 19 Stefnandi kveðst ekki hafa talið sér annað fært en að undirrita samning við [...] í [...], dagsettan 20. september sama ár, þar sem hann hafi viljað vinna áfram og þörf hafi verið fyrir starfskrafta hans. Hann hafi hins vegar komið athugasemdum sínum rækilega á framfæri í framhaldi af undirritun samningsins bæði við mannauðsstjóra [...] og forstjóra hans. Svör þeirra um að „svona væri þetta bara“ hafi verið ómálefnaleg og í andstöðu við skýr fyrirmæli laga nr. 86/2018 og lögskýringargögn með þeim.
- 20 Stefnandi vísar til þess að fjölmörg dæmi séu um að lækna hafi viljað starfa eftir sjötugt en almennt geri [...] ekki samninga við lækna um áframhaldandi störf nema það henti hagsmunum [...]. Allir þessir lækna hafi hins vegar þurft að lúta einhliða ákvörðun [...] um að fá tímavinnukaup í staðinn fyrir mánaðarlaun og önnur laun samkvæmt kjarasamningi, sem séu umtalsvert lægri en launin sem lækna fengu fyrir sjötugt. Stefnandi telur því augljóst að niðurstaða í máli hans verði fordæmi fyrir aðra lækna á [...] í sömu stöðu.
- 21 Stefnandi telur að almenn sjónarmið ríkisins um ráðningu í tímavinnu eigi ekki við um þann samning sem gerður var við hann. Almennt sé litið svo á að þeir sem ráðnir séu í tímavinnu séu ekki að sinna sambærilegum skyldum og þeir sem ráðnir séu á mánaðarlaunum. Stefnandi telur augljóst að það eigi ekki að verða hagstæðara fyrir launagreiðanda eins og [...] að lækna verði sjötugur þegar vinnuframlag og vinnuábyrgð breytist ekkert. Stefnandi telur ákvæði laga nr. 86/2018 nákvæmlega eiga að tryggja að einstaklingar í hans stöðu fái áfram sömu launakjör og þeir nutu áður en sjötugsafmælinu var náð.
- 22 Kröfugerð sína kveðst stefnandi byggja á heimild í 25. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála. Stefnandi hafi tvímælalaust mikla hagsmuni af því að setja fram kröfu sína með þeim hætti sem gert sé. Krafa hans gangi út á að viðurkennt verði að stefnda beri að greiða honum laun með sama hætti og gert hafi verið fyrir 70 ára afmælisdag hans. Stefnandi sé með öllu ómögulegt að reikna út þau laun sem hann telur að séu vangreidd eftir [...] auk þess sem hann hafi misst af ýmsum réttindum sem honum séu þó tryggð í kjarasamningi. Megi þar nefna ýmis réttindi, svo sem réttindi til námsleyfis, orlofsréttindi hans, veikindaréttindi, réttindi vegna frítökuréttar og fleiri réttindi. Þar sem ómögulegt sé að reikna út heildarfjárkröfu séu það miklir hagsmunir fyrir stefnanda að geta sett kröfu sína fram í formi viðurkenningarkröfu.

### **Helstu málsástæður stefnda**

- 23 Stefndi byggir á því að samkvæmt 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996 skuli jafnan segja starfsmanni upp störfum frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri. Sambærilegt ákvæði varðandi embættismenn sé í 33. gr. sömu laga, en þar segi að embættismanni skuli veita lausn frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri.
- 24 Ákvæði um aldurshámörk og lágmörk komi fram í þó nokkrum lögum á íslenskum vinnumarkaði. Í lögum nr. 54/2006 um atvinnuleysistryggingar segi til dæmis að launamaður í skilningi laganna sé eldri en 18 ára og yngri en 70 ára og sé sömu aldursskilgreiningu að finna varðandi sjálfstætt starfandi einstaklinga. Sérstaka starfslokareglu sé til dæmis að finna í 29. gr. a í lögreglulögum nr. 90/1996, en samkvæmt þeim skuli lögreglumenn leystir frá embætti þegar þeir verða fullra 65 ára.
- 25 Stefndi vísar til þess að BHM, f.h. aðildarfélaganna sinna, og stefndi hafi gert með sér samkomulag í janúar 1989 um reglur um lausráðningu starfsmanna sem látið hafi af starfi samkvæmt þágildandi 13. gr. laga nr. 38/1954 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Í reglunum komi meðal annars fram að stofnunum ríkisins sé heimilt að ráða til starfa þá menn sem látið hafi af starfi vegna aldurs, en óska eftir áframhaldandi ráðningu hjá stofnuninni. Slík ráðning skuli vera tímabundin og greiða skuli tímakaup.
- 26 Á grundvelli ofangreindra reglna, kjarasamnings aðila og venjubundinnar framkvæmdar sé ríkisstofnunum heimilt að ráða til starfa á tímakaupi starfsmenn sem orðnir séu 70 ára og hafi látið af föstu starfi. Hér sé um heimildarákvæði að ræða og skilyrði að stofnunin hafi fjárveitingu eða samsvarandi greiðsluheimildir fyrir slíkri ráðningu hverju sinni. Það fari svo eftir aðstæðum hjá stofnun í hvaða verkefni starfsmaðurinn er ráðinn til að sinna en yfirleitt sé ráðningin til fyrirfram ákveðins tíma og í tilfallandi störf eða um verkefnaráðningu er að ræða.
- 27 Stefndi bendir á að vinnufyrirkomulag tímavinnnumanna sé almennt með öðrum hætti en starfsmanna sem ráðnir séu á mánaðarlaun. Tímavinnnumenn fái greitt fyrir unna tíma. Þá séu réttindi þeirra samkvæmt kjarasamningi með öðrum hætti en þeirra sem ráðnir séu á mánaðarlaun, til dæmis varðandi veikindi og orlof. Þegar gerður sé ráðningarsamningur um tímavinnu við starfsmann eftir að hann varð 70 ára sé um nýtt starfssamband að ræða, á öðrum grundvelli en áður var.

- 28 Stefndi hafnar því og mótmælir sem röngu og ósönnuðu að stefnanda hafi verið stillt upp við vegg við gerð ráðningarsamnings og að hann hafi nauðugur undirritað samninginn og þá einnig framlenginguna. Ekkert í gögnum málsins styðji þessa fullyrðingu stefnanda. Þá liggi fyrir að stefnandi hafi áratugareynslu sem starfsmaður [...], bæði sem [...] og [...]. Sem fyrrum stjórnanda hafi honum mátt vera kunnugt um þær reglur sem gildi um aldurshámark ríkisstarfsmanna og möguleika til áframhaldandi starfa eftir að starfsmaður hafi náð 70 ára aldri. Velji starfsmaður að halda áfram störfum eftir að hann hefur náð 70 ára aldri byggist samkomulag um það á nýjum forsendum en ekki þeim ráðningarsamningi sem áður gildi.
- 29 Stefndi vísar til þess að af gögnum málsins megi ráða að stefnandi hafi sótt það fast að fá að halda áfram störfum eftir lögbundin starfslok og skrifað undir ráðningarsamning til sex mánaða sem tímavinnustarfsmaður. Hann hafi síðar framlengt þann samning þrátt fyrir að ekki hafi verið orðið við kröfum hans um að annar skilningur yrði lagður í ráðninguna.
- 30 Stefndi telur samning við stefnanda um tímavinnuna vera skýran um þær reglur sem gildi um ráðningarsambandið, bæði ráðningarformið og þau kjör sem því fylgi. Þar komi meðal annars fram að reiknað sé með 100% starfi stefnanda, að jafnaði, í starfi við [...]. Það feli í sér að stefnandi hafi verið ráðinn í tímavinnu sem að jafnaði sé ígildi 100% starfs. Með orðalaginu „að jafnaði“ sé ljóst að starfshlutfall sé ekki ákveðið heldur sé um að ræða viðmið fyrir vinnu stefnanda sem starfsmanns í tímavinnu. Því sé hins vegar mótmælt sem röngu að stefnandi hafi verið ráðinn tímabundið í 100% starfshlutfall á mánaðarlaunum.
- 31 Stefndi kveður launagreiðslur til stefnanda hafa verið í fullu samræmi við ráðningarsamning hans um tímavinnu og þann kjarasamning sem greitt sé eftir. Fari um laun stefnanda, réttindi og kjör eftir þeim ákvæðum kjarasamningsins sem gildi um tímavinnustarfmenn. Hér beri að hafa í huga að samningur um tímavinnu hafi verið ívilnandi fyrir stefnanda, að því leyti að samið hafi verið við hann, umfram skyldu, um að hann héldi launaflokki [...] þótt hann sinnti [...] á tímavinnutímanum.
- 32 Stefndi fellst ekki á að um stefnanda eigi að gilda ákvæði kjarasamnings um lækna sem ráðnir séu á mánaðarlaun, ýmist ótímabundið eða tímabundið. Um tímavinnustarfmenn gildi önnur ákvæði kjarasamnings, til dæmis sé veikindaréttur annar og styttri. Þó svo að tímavinnustarfsmaður sinni e.t.v. áþekktum verkefnum og

áður en ráðning hans sem slíks hafi verið staðfest geti það eitt og sér ekki veitt honum öll þau réttindi sem fastráðnir njóta.

- 33 Stefnandi fellst heldur ekki á að skilyrði séu til þess að ógilda ákvæði í ráðningarsamningi stefnanda um að hann eigi að fá tímakaup fyrir 100% starf. Samningur sá er gerður hafi verið um tímavinnu við stefnanda hafi verið virtur samkvæmt efni sínu og í samræmi við lög og gildandi kjarasamning. Ef stefnandi hefði á sínum tíma krafist framhalds á fastráðningu eftir starfslok hefði ekki verið samið við hann. Samningur um tímavinnu hafi verið forsenda fyrir áframhaldandi starfi stefnanda og þar með þau réttindi og skyldur sem fylgja tímavinnustarfi.
- 34 Loks er því alfarið hafnað að ákvæði um aldurshámark ríkisstarfsmanna feli í sér mismunun vegna aldurs á grundvelli laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

### **Niðurstaða**

- 35 Samkvæmt 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins skal að jafnaði segja starfsmanni upp frá og með næstu mánaðamótum eftir að hann nær 70 ára aldri. Í 1. mgr. 33. gr. laganna er að finna sambærilega reglu varðandi embættismenn. Í athugasemdum með 2. mgr. 43. gr. frumvarps til nefndra laga segir að um meginreglu sé að ræða, sem að meginstefnu til hafi gilt um þá sem féllu undir lög nr. 38/1954, og að lagt sé til að sama regla skuli gilda um alla. Samkvæmt þessu getur starfsmaður ríkisins ekki vænst þess að halda starfi sínu lengur en til næstu mánaðamóta eftir að hann verður sjötugur, nema eitthvað sérstakt komi til.
- 36 Stefnanda var á grundvelli 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996 send tilkynning um starfslok vegna 70 ára aldurs, dagsett 26. mars 2019. Samkvæmt stefnanda leið nokkur tími þar til tilkynningin barst honum, en það var í öllu falli áður en tilkynnt starfslok skyldu verða þann 30. september 2019. Skilja verður tilkynninguna með þeim hætti að með henni hafi verið bundinn endir á fast ráðningarsamband stefnanda við [...] á grundvelli 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996.
- 37 Stefnandi hafði, þrátt fyrir framangreinda tilkynningu um starfslok, hug á að starfa áfram hjá [...] eftir 70 ára afmæli sitt. [...] tók vel í það, enda þörf fyrir starfskrafta hans. Gerðu aðilar í framhaldi af því samkomulag, dagsett 20. september 2019, þar sem meðal annars kom fram að stefnandi myndi starfa áfram við [...], en nú í

tímavinnu. Sama dag undirritaði stefnandi samning/tilkynningu um breytingar þar sem fram kom að um tímavinnu væri að ræða.

- 38 Áritunin „Framlengist til 31/3 2021“ var síðar rituð á samkomulagið 30. mars 2020 og undirrituð af stefnanda. Samhliða því ritaði hann undir nýjan samning, dagsettan 26. sama mánaðar. Dagana 25. mars 2020 og 14. desember 2021 staðfesti stefnandi með rafrænni undirritun sinni áframhaldandi ráðningarsamninga (tímavinnusamninga) við [...], annars vegar með gildistíma frá 1. apríl 2020 til 31. desember 2021 og hins vegar með gildistíma frá 1. janúar 2022 til 30. júní 2022. Alla þessa samninga hefur stefnandi undirritað eða staðfest með rafrænum hætti, í eigin persónu og án nokkurs fyrirvara af hans hálfu.
- 39 Samkvæmt framansögðu hefur stefnandi starfað óslitið hjá [...] frá [...], þ.e. frá næstu mánaðamótum eftir 70 ára afmælisdag hans til dagsins í dag, á grundvelli tímavinnusamnings. Málalíbúnaður stefnanda er á því byggður að laun hans hafi lækkað og starfstengd réttindi hans rýrnað við umrædda breytingu, þ.e. við lok á föstu ráðningarsambandi hans við [...] í september 2019 og með síðari tímavinnusamningum hans. Hefur hann lagt fram launaseðla máli sínu til stuðnings. Telur hann að þessi breyting í launum og kjörum fái ekki staðist í ljósi ákvæða laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði, þar sem starf hans og ábyrgð hafi ekki breyst við þau tímamót í lífi hans að verða sjötugur.

## I

- 40 Kjarasamningur fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og Læknafélags Íslands var undirritaður 6. júní 2017 með gildistíma til 28. febrúar 2019. Samningurinn var framlengdur 7. desember 2020 frá og með 1. mars 2019 til og með 31. mars 2023. Samningurinn gerir sérstaklega ráð fyrir því að lækna geti ekki aðeins haft fast ráðningarsamband við heilbrigðisstofnun, heldur kunni þeir einnig að vera ráðnir í tímavinnu, þ. á m. „eftirlaunabegar“. Má í því sambandi vitna til greinar 9.2.2, þar sem vísað er til starfsmanna sem ráðnir eru í tímavinnu, og greinar 9.2.3, þar sem sérstaklega er vísað til „eftirlaunabega í tímavinnu“. Samkvæmt kjarasamningnum er jafnframt gerður greinarmunur á kjörum lækna í föstu ráðningarsambandi annars vegar og þeim læknum sem starfa í tímavinnu hins vegar. Samkvæmt því er ekki sjálfgefið að lækna í tímavinnu njóti sömu kjara eða sömu réttinda og lækna í föstu ráðningarsambandi, þ.m.t. varðandi veikindarétt.

- 41 Upplýst var við skýrslutökur í málinu að þeir lækna sem ráðnir eru af [...] eftir sjötugt séu alla jafna ráðnir tímabundið og gerður við þá skriflegur tímavinnusamningur. Fastlaunasamningar eru ótímabundnir og gilda almennt þar til þeim er sagt upp eða viðkomandi nær 70 ára aldri. Tímavinnusamningar eru hins vegar tímabundnir og renna út í lok gildistíma þeirra, án sérstakrar uppsagnar. Þeir lækna sem hafa þess konar samning við [...] eru alla jafna lausari við en hinir sem fastráðnir eru, þeir fá greitt í samræmi við vinnuframlag sitt og samkvæmt ákveðnum tímavinnutaxta. Ofan á það bætast orlofsgreiðslur. Veikindaréttur þeirra er sömuleiðis lakari en þeirra sem í föstu og ótímabundnu ráðningasambandi eru. Þannig er ljóst að nokkur munur er á fastlaunasamningi og tímavinnusamningi hjá [...].
- 42 Af hálfu stefnda hefur verið lagt fram samkomulag fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og BHM fyrir hönd aðildarfélaganna sinna, dagsett 31. janúar 1989, um reglur um lausráðningu starfsmanna sem látið hafa af starfi samkvæmt 13. gr. laga nr. 38/1954 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Það ákvæði er hliðstætt 1. mgr. 33. gr. og 2. mgr. 43. gr. nógildandi laga nr. 70/1996. Í 1. gr. nefndra reglna er opnað fyrir þann möguleika að ráða starfsmenn, sem látið hafa af starfi samkvæmt 13. gr. laga nr. 38/1954, í annað starf eftir að þeir hafa náð 70 ára aldri. Samkvæmt 3. gr. reglnanna skal ráðning slíkra starfsmanna vera tímabundin. Þeim skal sömuleiðis greitt tímakaup samkvæmt þeim launaflokki sem því starfi er þeir gegna eða sambærilegum störfum er raðað í. Af þessu má ráða að sú tilhögun sem tíðkast hefur á [...] við ráðningu lækna sem látið hafa af störfum á grundvelli 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996 er síður en svo bundin við [...] einan, heldur á hún sér hliðstæðu í nefndum reglum, sem settar eru samkvæmt fyrrgreindu samkomulagi stefnda og BHM frá 1989 og taka til félagsmanna í aðildarfélögum BHM.

## II

- 43 Í lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði er sett fram sú meginregla að hvers kyns mismunun á vinnumarkaði, hvort heldur bein eða óbein, meðal annars vegna aldurs, sé óheimil, sbr. 1. mgr. 7. gr. laganna. Samkvæmt ákvæðum laganna telst það bein mismunun vegna aldurs þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður vegna aldurs, sbr. 2. tölulið 3. gr. laganna. Óbein mismunun vegna aldurs er hins vegar skilgreind svo að hún eigi sér stað þegar, að því er virðist, hlutlaust skilyrði, viðmið eða ráðstöfun kæmi verr við einstaklinga vegna aldurs borið saman við aðra

- einstaklinga, nema slíkt sé unnt að réttlæta á málefnalegan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná því markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar, sbr. 3. tölulið 3. gr. laganna.
- 44 Af 1. mgr. 8. gr. laganna leiðir svo að atvinnurekanda er óheimilt að mismuna einstaklingum vegna aldurs við uppsögn og önnur starfskjör, sbr. þó 2. mgr. 1. gr., 10. gr., 11. gr. og 12. gr. laganna. Samkvæmt 1. mgr. 9. gr. laganna er sömuleiðis óheimilt að mismuna starfsmönnum vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. laganna, þ. á m. vegna aldurs, í tengslum við laun og önnur kjör, enda sinni starfsmenn sömu eða jafnverðmætum störfum.
- 45 Í 12. gr. laganna er mælt fyrir um það að mismunandi meðferð vegna aldurs teljist ekki brjóta gegn ákvæðum laganna séu færð fyrir henni málefnaleg rök, sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, enda gangi slíkar aðgerðir ekki lengra en nauðsynlegt er talið til að ná því markmiði sem að er stefnt.
- 46 Af 15. gr. laga nr. 86/2018 leiðir að séu leiddar að því líkur að mismunun samkvæmt ákvæðum laganna hafi átt sér stað skuli sá sem talinn er hafa mismunað sýna fram á að ástæður þær sem legið hafi til grundvallar meðferðinni tengist ekki einhverjum af þeim þáttum sem um getur í 1. mgr. 1. gr., þ. á m. aldri. Sá sem með sagnæmum og ólögætum hætti brýtur gegn ákvæðum laga nr. 86/2018 er skaðabótaskyldur vegna fjártjóns og miska samkvæmt almennum reglum, sbr. 16. gr. laganna.
- 47 Í greinargerð með frumvarpi til laga nr. 86/2018 kemur fram að við samningu frumvarpsins hafi meðal annars verið höfð hliðsjón af efni tilskipunar ráðsins 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000 um almennar reglur um jafna meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífi og tilskipunar ráðsins 2000/43/EB frá 29. júní 2000 um framkvæmd meginreglunnar um jafna meðferð manna án tillits til kynþáttar eða þjóðernis, að því er varðar réttindi og skyldur á vinnumarkaði. Ekki sé hins vegar um eiginlega innleiðingu þessara tilskipana að ræða. Þrátt fyrir það sé gert ráð fyrir því að við túlkun á ákvæðum frumvarpsins verði horft til dómafordæma Evrópudómstólsins um túlkun á efni tilskipananna.
- 48 Í greinargerðinni kemur jafnframt fram að með aldri í frumvarpinu sé átt við lífaldur og vísað til þess að tilskipun 2000/78/EB sé ekki ætlað að hafa áhrif á ákvæði í innanlandslöggjöf um eftirlaunaaldur, sbr. 14. tölulið aðfaraorða hennar. Evrópudómstóllinn hafi eigi að síður komist að þeirri niðurstöðu að skyldubundinn

starfslokaaldur sé bein mismunun á grundvelli tilskipunarinnar, enda þótt unnt sé að réttlæta slíkan starfslokaaldur á grundvelli þeirra frávika sem tilskipunin heimilar.

- 49 Í dómi Evrópudómstólsins í máli C-411/05 *Félix Palacios de la Villa v Cortefiel Servicios* frá 12. október 2007 reyndi á túlkun 1. mgr. 6. gr. tilskipunar 2000/78/EB fyrir Evrópudómstólnum vegna ætlaðrar mismununar á grundvelli aldurs, en ákvæði 12. gr. laga nr. 86/2018 á sér samsvörun í því ákvæði tilskipunarinnar. Í nefndu máli komu til skoðunar lög sem heimiluðu atvinnurekanda að segja upp starfsmanni við 65 ára aldur ef kveðið væri á um að slíkt væri heimilt í hlutaðeigandi kjarasamningi og ef viðkomandi starfsmaður ætti rétt á að fá greiddan lífeyri frá sama tíma. Dómstóllinn taldi að aðildarríkin hefðu rétt til að kveða á um eftirlaunaaldur en taldi það ekki koma í veg fyrir að tilskipunin tæki til uppsagna á starfsfólki þegar það næði umræddum eftirlaunaaldri. Dómstóllinn taldi framangreind ákvæði í lögum og kjarasamningi vera dæmi um beina mismunun á grundvelli aldurs og því var spurningin hvort unnt væri að færa fyrir þeim málefnaleg rök sem helguðust af lögmætu markmiði á grundvelli 1. mgr. 6. gr. tilskipunarinnar. Dómstóllinn taldi að markmið stjórnvalda með umræddum ákvæðum væru lögmæt þar sem þeim væri ætlað að auka aðgengi yngra fólks að störfum á vinnumarkaði og draga þannig úr atvinnuleysi. Þá taldi dómstóllinn að aðildarríkin sem og aðilar vinnumarkaðarins, eftir atvikum, hefðu víðtækt sjálfræði við mótun vinnumarkaðsstefnu og einnig við val á þeim aðferðum sem ætlað væri að ná þeim markmiðum sem að væri stefnt svo lengi sem slíkar aðgerðir gengju ekki lengra en nauðsynlegt væri talið til að ná fyrrnefndum markmiðum. Leit dómstóllinn einnig til þess að tryggt væri að starfsmenn sem sagt væri upp á grundvelli umræddrar reglu um starfslokaaldur ættu rétt á lífeyri við starfslok sem og þess að um væri að ræða ákvæði í kjarasamningi sem tryggði aðkomu aðila vinnumarkaðarins að umræddri stefnumótun.

### III

- 50 Af málatilbúnaði stefnanda má ráða að hann telur að hann hafi átt að njóta sömu launa og starfskjara eftir að 70 ára aldri var náð og hann hafði áður notið, sem [...] í föstu starfi hjá [...], enda hafi starf hans ekki breyst. Skilja verður stefnanda þannig að hann byggi á því, að horfa beri fram hjá því að fastlaunasamningi hans við [...] hafi verið sagt upp við 70 ára aldur, í samræmi við 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996, en hann þess í stað ráðinn á grundvelli tímavinnusamnings. Laun og starfstengdar greiðslur stefnanda hafi átt og eigi áfram að vera hinar sömu og þær voru, án tillits til þeirra

breytinga sem urðu á ráðningarsambandi aðila í september 2019. Sú sé hins vegar ekki raunin og í því felist brot gegn ákvæðum laga nr. 86/2018.

- 51 Málsvörn stefnda byggir á móti á því að málefnalegar ástæður búi að baki starfslokaákvæði 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996, sem eigi sér hliðstæðu eða samsvörun í ákvæðum annarra laga. Ríkisstofnun sé heimilt að ráða starfsmenn sem orðnir eru 70 ára og látið hafa af föstu starfi til starfa á tímakaupi. Um sé að ræða heimildarákvæði en það fari eftir aðstæðum hverju sinni hvort slíkt sé heimilt og sömuleiðis hver séu þá verkefni viðkomandi starfsmanns. Yfirleitt sé um tímabundna ráðstöfun að ræða vegna tilfallandi starfa eða verkefna.
- 52 Þá byggir stefndi á því að tímavinnusamningar stefnanda við [...] séu skýrir, þ. á m. varðandi ráðningarform og þau kjör sem því fylgja. Launagreiðslur til stefnanda hafi verið í samræmi við þá samninga sem stefnandi hafi undirritað og gildandi kjarasamning. Staða stefnanda sé samkvæmt þessu ólík stöðu [...] í föstu starfi hjá [...] og honum hefði ekki staðið til boða að vinna áfram í föstu starfi eftir að 70 ára aldri var náð. Tímavinnusamningurinn hafi þannig verið forsenda fyrir því að stefnandi hafi fengið að starfa áfram á vegum [...].
- 53 Í málinu krefst stefnandi hvorki skaðabóta vegna fjártjóns né miska, heldur hefur stefnandi uppi viðurkenningarkröfur á grundvelli 2. mgr. 25. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála. Fyrsta krafa hans byggist á þeirri forsendu að laun hans skuli reiknuð með sama hætti eftir [...] og tíðkaðist fyrir þann tíma. Með annarri kröfu sinni krefst stefnandi viðurkenningar á því að hann njóti „allra réttinda sem kjarasamningur Læknafélags Íslands og stefnda tryggir læknum“. Sú krafa er í eðli sínu mjög opin og þau réttindi sem krafist er viðurkenningar á ekki skilgreind nema með mjög almennum hætti. Þriðja krafa stefnanda varðar „ákvæði í ráðningarsamningi“ stefnanda við [...] frá 20. september 2019, sem ekki er lengur í gildi þar sem hann leið undir lok 31. mars 2021, „um að hann skuli fá tímakaup fyrir 100% starf sitt hjá stefnda“. Í fljótu bragði verður þó ekki séð að tilvísun þessi eigi við um tiltekið ákvæði í þeim samningi, þótt í honum hafi annars vegar komið fram að um 100% starfshlutfall væri að ræða og hins vegar tímavinnu, en þó ekki í sama ákvæðinu. Kröfur stefnanda byggja allar á sömu málsástæðum og verður af þeim sökum fjallað um þær í einu lagi.

- 54 Dómur í málinu verður lögum samkvæmt byggður á raunverulegum atvikum málsins, en ekki á því sem hefði getað orðið en varð ekki. Þótt stefnandi beri því við samkvæmt framansögðu að óþarft hafi verið að segja honum upp föstu starfi hjá [...] við 70 ára aldur, þá var honum eigi að síður sagt upp föstu starfi hjá [...] á grundvelli 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996 frá og með 30. september 2019. Þá er það sömuleiðis staðreynd að stefnandi hefur ítrekað, þrátt fyrir andmæli og athugasemdir, skrifað undir tímabundna ráðningarsamninga við [...] á grundvelli tímavinnu. Hefur stefnandi starfað eftir slíkum samningi allt frá [...].
- 55 Stefnandi lýsti þeim vilja sínum í tölvupósti til yfirmanns síns, vitnisins B [...], dagsettum 8. október 2019, að hann vildi helst halda áfram „í óbreyttri ráðningu“. Í tölvupósti stefnanda kom jafnframt fram að um væri að ræða sömu vinnu og hann hefði gegnt til þess tíma, en fyrir 80% af þeim launum sem hann áður hafði. Í framhaldi af því áttu sér stað samskipti á milli stefnanda og mannauðsstjóra á [...] [...], þar sem rætt var meðal annars um tímavinnusamning og nauðsyn þess að ganga frá samningi við stefnanda.
- 56 Í framhaldi af framangreindum samskiptum virðist stefnandi hafa undirritað samkomulag við [...] varðandi starf hans frá og með [...] og samning sem byggðist á tímavinnu. Virðast þessi gögn hafa verið dagsett aftur í tímann, þ.e. 20. september 2019. Er það í samræmi við framburð stefnanda sjálfs fyrir dómi. Umræddur samningur var síðar framlengdur til loka marsmánaðar 2021, eins og áður segir, þrátt fyrir ítrekuð andmæli og athugasemdir af hálfu stefnanda. Stefnandi gerði þann 25. mars 2021 nýjan samning á sömu forsendum, sem gildi frá 1. apríl 2021 til 31. desember sama ár, og aftur þann 14. desember 2021, með gildistíma 1. janúar 2022 til 30. júní sama ár.
- 57 Almennt verður að telja að tímavinnusamningar, í líkingu við þá samninga sem stefnandi hefur ítrekað skrifað undir við [...] eftir að hann náði 70 ára aldri, eigi rétt á sér, enda gert ráð fyrir slíkum samningum í kjarasamningum á vettvangi hins opinbera, þ. á m. í gildandi kjarasamningi Læknafélags Íslands við stefnda, eins og áður var rakið. Í greinargerð með frumvarpi til laga nr. 86/2018, þar sem fjallað er um efni 1. mgr. 33. gr. og 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996 segir einnig berum orðum: *Hins vegar er heimilt að ráða opinbera starfsmenn sem og embættismenn til starfa eftir að þeir hafa náð [70 ára] aldri og skulu laun þeirra þá miðast við unna tíma (leturbreyting dómsins)*. Samkvæmt þessu er beinlínis ráð fyrir því gert í

lögskýringargögnum með lögum nr. 86/2018 að opinberir starfsmenn, sem láta af störfum við 70 ára aldur, geti verið ráðnir áfram hjá íslenska ríkinu, en þá á grundvelli tímavinnu.

- 58 Því hefur ekki verið borið við af hálfu stefnanda, að minnsta kosti ekki með beinum hætti, að óheimilt hafi verið að segja honum upp störfum er hann varð 70 ára gamall, þar sem ákvæði 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996 brjóti í bága við ákvæði laga nr. 86/2018. Evrópudómstóllinn hefur hins vegar komist að þeirri niðurstöðu, sbr. framanritað, að ákvæði laga er heimila atvinnurekendum að segja starfsmönnum upp við tiltekið tímamark, er eftirlaunaaldri er náð, geti átt rétt á sér og falið í sér málefnalega mismunum, sem ekki gangi lengra en nauðsyn beri til, svo sem þegar slík ákvæði eigi rætur að rekja til opinberrar stefnu í atvinnumálum, þ.m.t. stefnu um að tryggja aðgang ungs fólks að störfum á vinnumarkaði. Þá hefur einnig verið horft til þess hvort aðilar vinnumarkaðarins hafi haft aðkomu að stefnumótun á þessu sviði.
- 59 Að framangreindu virtu verður að leggja til grundvallar að [...] hafi verið heimilt að segja stefnanda upp störfum er hann varð 70 ára, sbr. 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996, enda hafa engin haldbær rök verið færð fyrir því að slíkt hafi ekki verið heimilt. Þá verður ekki séð að neitt hafi verið því til fyrirstöðu að stefnandi yrði ráðinn að nýju á grundvelli tímabundins tímavinnusamnings, enda mörg fordæmi fyrir slíku, eins og stefnandi segir sjálfur, bæði innan [...] og utan, auk þess sem vísað var til þeirrar heimildar í lögskýringargögnum með lögum nr. 86/2018. Þá er með sömu rökum ekki hægt að fallast á þau sjónarmið stefnanda að hann hafi með einhverjum hætti verið þvingaður til að skrifa undir samninga um tímavinnu, jafnvel þótt það kunni að hafa verið forsenda af hálfu [...] að um tímabundna tímavinnusamninga væri að ræða en ekki fastlaunasamning.

## V

- 60 Í stefnu er því haldið fram að stefnandi hafi ekki fengið kjarasamningsbundin laun eftir að hann varð 70 ára, heldur hafi hann fengið greitt tímakaup fyrir dagvinnu, tímakaup fyrir yfirvinnu, orlof af dagvinnu og orlof af yfirvinnu. Hann hafi ekki notið neinna annarra greiðslna sem hann hafi áður notið, þrátt fyrir að hafa haldið áfram að vinna með nákvæmlega sama hætti og hann gerði fyrir 70 ára afmæli sitt. Málalíbúnaður stefnanda verður ekki skilinn á annan veg en þann að með tilvitnun sinni til *kjarasamningsbundinna launa* í þessu samhengi sé hann að vísa til launa,

sem greidd eru starfsmönnum í föstu starfi hjá [...], nánar tiltekið til eigin launa áður en hann varð sjötugur.

- 61 Í samkomulagi stefnanda við [...], dagsettu 20. september 2019, sem framlengt var 30. mars 2020 og leið undir lok 31. mars 2021, var í tvígang vitnað til ofangreinds kjarasamnings Læknafélags Íslands og stefnda, annars vegar varðandi launaflokk og hins vegar varðandi veikindarétt, þar sem vitnað er til greinar 9.2.3 í kjarasamningnum. Samkvæmt því byggðust laun og veikindaréttur stefnanda á ákvæðum nefnds kjarasamnings, jafnvel þótt kjör hans væru ekki hin sömu og gilda um þá sem fastra launa njóta samkvæmt þeim samningi og lakari en þau starfskjör sem stefnandi hafði fram til 30. september 2019 sem [...] í föstu starfi.
- 62 Í bréfi [...] til stefnanda, dagsettu 16. mars 2020, sem sent var eftir umkvartanir stefnanda og undirritað af framkvæmdastjóra mannauðsmála hjá [...], kom jafnframt fram að launakjör stefnanda, eftir að hann fór að þiggja laun í tímavinnu, væru í fullu samræmi við ofangreindan kjarasamning um tímavinnumenn. Þá kom einnig fram í bréfinu að stefnandi hefði haft frjálst val um að gera tímabundinn tímavinnusamning eða ekki, eftir lok fastráðningar.
- 63 Að því virtu er ekki hægt að fallast á að stefnandi hafi ekki fengið kjarasamningsbundin laun eftir 70 ára aldur, þótt mismunur sé á útgreiddum launum og starfstengdum greiðslum fyrir og eftir að því tímamarki var náð. Dómurinn getur eigi heldur fallist á rök stefnanda fyrir því að önnur sjónarmið eigi að gilda um þá tímabundnu ráðningarsamninga (tímavinnusamninga) við [...], sem hann hefur undirritað eftir að hann náði 70 ára aldri, en gilda almennt um slíka samninga hjá stefnda.
- 64 Þótt því hafi í sjálfu sér ekki verið mótmælt af hálfu stefnda að stefnandi hafi gegnt áþekktum störfum eftir að 70 ára aldri var náð og áður, þá verður ekki fram hjá því horft, að mati dómsins, að ákveðinn eðlismunur varð á ráðningarsambandi stefnanda við [...] við það að fastlaunasamningi hans var sagt upp á grundvelli 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996 haustið 2019 og stofnað til nýs ráðningarsambands á grundvelli tímavinnu. Þá er ekki sjálfgefið, að mati dómsins, að sömu sjónarmið eigi við um tímabundna tímavinnusamninga og fastlaunasamninga við starfsmenn í föstu starfi hjá hinu opinbera, enda beinlínis gert ráð fyrir því, meðal annars í kjarasamningi Læknafélags Íslands og stefnda, að greinarmunur sé á stöðu starfsmanna eftir því hvort þeir eru í föstu starfi eða tímavinnu.

- 65 Samkvæmt framansögðu hafa bæði löggjafinn og viðsemjendur stefnda á hinum opinbera vinnumarkaði gert ráð fyrir því að starfsmenn ríkisins láti að meginstefnu til af störfum við 70 ára aldur, sbr. í þessu samhengi 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996, en að heimilt sé að ráða þá aftur til starfa tímabundið á grundvelli tímavinnu, sbr. til að mynda kjarasamning Læknafélags Íslands við stefnda. Þeir hafa sömuleiðis samið um að starfskjör starfsmanna sem ráðnir eru í tímavinnu, þ. á m. eftirlaunabega, séu frábrugðin starfskjörum starfsmanna í föstum störfum.
- 66 Þótt fallast megi á það með stefnanda, að í því felist ákveðin mismunun samkvæmt lögum nr. 86/2018, annars vegar að honum skyldi sagt upp við 70 ára aldur á grundvelli 2. mgr. 43. gr. laga nr. 70/1996 og hins vegar að honum skyldi aðeins standa til boða tímabundinn tímavinnusamningur við [...] eftir að þeim aldri var náð, þá verður að telja að málefnaleg rök, sem helgist af lögmætu markmiði, hafi búið að baki þeim ákvörðunum, sbr. 12. gr. laga nr. 86/2018, svo og að þær ákvarðanir hafi ekki gengið lengra en nauðsynlegt var til að ná því markmiði sem að var stefnt.
- 67 Skiptir hér mestu að þessi tilhögun er í samræmi við atvinnustefnu hins opinbera, sbr. áður tilvitnuð ákvæði laga nr. 70/1996 og kjarasamninga sem gerðir hafa verið við stéttar- og fagfélög ríkisstarfsmanna, þ. á m. Læknafélag Íslands, auk þess sem sérstaklega var vikið að þeirri tilhögun í lögskýringargögnum með lögum nr. 86/2018, eins og áður segir. Þá hafði stefnandi sömuleiðis val um að gera tímabundinn tímavinnusamning við [...] eða ekki. Gat hann í því samhengi valið að starfa annars staðar eða eftir atvikum láta af störfum þar sem lögmæltum ellilífeyrisaldri var náð, sbr. til að mynda 17. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar, með síðari breytingum.
- 68 Að því virtu getur dómurinn ekki fallist á þau sjónarmið stefnanda að hann hafi átt eða eigi að njóta sömu launa og starfsbundinna kjara og hann hafi notið sem fastur starfsmaður [...], enda er ráðning hans nú á öðrum forsendum og öðrum starfskjörum en áður var. Þær forsendur og þau kjör eiga sér, sem fyrr segir, bæði stoð í gildandi kjarasamningi Læknafélags Íslands við stefnda og í sérstökum ráðningarsamningum sem stefnandi hefur gert við [...] og telst bundinn af, enda engin rök til að víkja þeim samningum eða einstökum ákvæðum þeirra til hliðar.
- 69 Að öllu framangreindu virtu verður ekki fallist á það með stefnanda að í því felist ólögmæt mismunun samkvæmt ákvæðum laga nr. 86/2018, sbr. 1. mgr. 7. gr., 1. mgr. 8. gr. og 1. mgr. 9. gr., sbr. 2. og 3. tölulið 3. gr. og 12. gr. þeirra laga, að laun hans

og starfskjör hafi verið önnur samkvæmt tímavinnusamningum, sem stefnandi hefur undirritað og starfað eftir frá [...], en þegar hann starfaði á grundvelli fastlaunasamnings hjá [...]. Er stefndi því sýkn af kröfum stefnanda í málinu.

- 70 Með hliðsjón af málsatvikum og 1. og 3. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála þykir rétt að hvor aðili um sig beri sinn kostnað málsins.
- 71 Af hálfu stefnanda flutti málið Hulda Rós Rúriksdóttir lögmaður.
- 72 Af hálfu stefnda flutti málið Ólafur Helgi Árnason lögmaður.
- 73 Jóhannes Rúnar Jóhannsson héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

### **Dómsorð:**

Stefndi, íslenska ríkið, er sýkn af kröfum stefnanda, A, í máli þessu.  
Málkostnaður fellur niður.

Jóhannes Rúnar Jóhannsson