

# Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur 24. nóvember 2023

Mál nr. E-1612/2022:

**Hilmar Hreinsson**

(Gísli Guðni Hall lögmaður)

**gegn**

**Isavia ANS ehf.**

(Stefán Geir Þórisson lögmaður)

## Dómur

### I

Mál þetta, sem var höfðað með stefnu birtri 25. mars 2022, var dómtekið 31. október 2023. Stefnandi er Hilmar Hreinsson, [...], en stefndi er Isavia ANS ehf., Reykjavíkflugvelli.

Stefnandi krefst þess að viðurkennt verði með dómi að stefnda hafi verið óheimilt að binda enda á störf stefnanda hjá stefnda á grundvelli greinar 18.4.5 í kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Isavia ohf., dags. 31. maí 2011, sem síðan hefur verið framlengdur með tilgreindum breytingum á árunum 2016, 2020 og 2021. Þá krefst stefnandi greiðslu málskostnaðar.

Stefndi krefst sýknu af öllum dómkröfum stefnanda auk greiðslu málskostnaðar.

### II

Mál þetta er til komið vegna gildandi ákvæðis í kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Samtaka atvinnulífsins vegna Isavia ohf., hér eftir vísað til sem kjarasamnings FÍF og SA vegna Isavia ohf. Lýtur ágreiningur málsaðila að lögmæti ákvæðis um aldursmörk flugumferðarstjóra í grein 18.4.5 í kjarasamningnum um að flugumferðarstjórum beri að láta af störfum við 63 ára aldur.

Stefnandi er félagsmaður í FÍF og hafði starfað sem flugumferðarstjóri frá árinu 1982 þegar hann lét af störfum 63 ára að aldri hinn 21. febrúar 2022 á grundvelli ráðningarsamnings og framangreinds kjarasamningsákvæðis sem er svohljóðandi:

Ekki þarf að segja flugumferðarstjóra formlega upp störfum, sinni hann störfum þar sem réttindi hans til starfans falla niður í síðasta lagi við 63 ára aldur. Starfslok verða þá við réttindamissinn nema um annað sé samið.

Í ráðningarsamningi aðila, sem undirritaður var 13. maí 2019, kemur fram að ráðningarsamningurinn taki gildi 1. mars 2019 og yfirtaki fyrri ráðningarsamning. Ekki er þar getið um starfslok en fram kemur að um réttindi og skyldur fari að öðru leyti eftir fyrrgreindum kjarasamningi.

Umrætt aldursákvæði kjarasamningsins var einnig að finna í eldri kjarasamningi FÍF og SA vegna Isavia ohf. frá 31. maí 2011. Sá kjarasamningur var gerður í kjölfar þess að hið opinbera hlutfélag Isavia ohf. var stofnað 1. maí 2010 til að taka við rekstri Flugmálastjórnar Keflavíkurflugvallar og Flugstoða ohf. Samhliða kjarasamningnum gerðu FÍF og SA jafnframt samkomulag um starfsaldurslista, ferli og skilyrði uppsagna flugumferðarstjóra hjá Isavia ohf. Kjarasamningurinn var framlengdur með þar tilgreindum breytingum á árunum 2016, 2020 og 2021 en engar breytingar voru gerðar á framangreindu ákvæði um aldursmörk flugumferðarstjóra.

Á árinu 2020 var Isavia ohf. skipt upp í þrjú félög, Isavia ohf., Isavia ANS ehf. og Isavia innanlandsflugvelli ehf. Isavia ohf. er móðurfélag hinna félaganna tveggja og dreifðust störf flugumferðarstjóra á þessi þrjú félög við skiptinguna. Um kjör, réttindi og skyldur flugumferðarstjóra fór áfram samkvæmt framangreindum kjarasamningi, óháð því hjá hverju þessara þriggja féлага þeir störfuðu. Eftir skiptinguna varð stefnandi starfsmaður stefnda, Isavia ANS ehf.

Áður fyrr, eða allt til ársins 2005, á meðan flugumferðarþjónusta var í höndum Flugmálastofnunar Íslands, gerði FÍF kjarasamninga við fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs. Árið 2008 gerði FÍF í einu lagi kjarasamning við ríkissjóð og nýstofnað opinbert hlutafélag, Flugstoðir ohf., sem þá hafði tekið við flugumferðarþjónustu af Flugmálastofnun Íslands. Sömu aðilar gerðu aftur kjarasamning 23. apríl 2010 en eins og að framan er rakið voru síðari kjarasamningar flugumferðarstjóra gerðir af hálfu FÍF við Samtök atvinnulífsins vegna Isavia ohf.

Þegar kjarasamningur FÍF og SA frá 31. maí 2011 var gerður var í gildi ákvæði í 2. málslíð 73. gr. þágildandi laga nr. 60/1998 um loftferðir sem kvað á um að almennt aldurstakmark flugumferðarstjóra væri 60 ár. Ráðherra væri þó heimilt að kveða á um með reglugerð að þau mörk mætti framlengja til allt að 63 ára aldurs að nánari skilyrðum uppfylltum. Á grundvelli þessa ákvæðis setti ráðherra reglugerð nr. 854/2016 um tæknilegar kröfur og stjórnslumeðferð fyrir skírteini og þjálfun flugumferðarstjóra. Í 4. gr. reglugerðarinnar var aldursákvæði þar sem kveðið var á um það að aldurshámark skírteinishafa væri 63 ár enda fullnægði hann þeim kröfum sem ráðherra setti í reglugerðinni og öðrum reglugerðum sem þar væri vísað til.

Aldursákvæði 2. málslíðar 73. gr. laga um loftferðir var tekið upp í lögin með breytingalögum nr. 21/2002. Markmið með breytingalögunum var að herða reglur um flugöryggi en um ástæður þess að taka upp aldursákvæði sagði svo í greinargerð sem fylgdi breytingalögunum:

Lengi hefur verið við lýði sú regla á alþjóðlega vísu að aldursmörk skírteinishafa í flutningaflugi miðist við 60 ár. Kveðið er á um hana í viðauka 1 við Chicago-samninginn. Sum ríki beita reglu þessari fortakslaut, til að mynda Bandaríkin. Íslendingar hafa hins vegar tilkynnt frávik frá reglunni til Alþjóðaflugmálastofnunarinnar, þar sem fram til 1997 var heimilt að uppfylltum vissum skilyrðum að framlengja aldursmörkin til 63 ára aldurs, en frá því ári allt til 65 ára aldurs. Höfum við í þeim efnum fylgt reglum JAA, Flugöryggissamtaka Evrópu, svonefndum JAR-FCL reglum, en hin nýja skírteinareglugerð sem unnin var á vegum þeirra samtaka og tók gildi á Íslandi 1. júlí 1999 gerir ráð fyrir þessum frávikum frá reglum Alþjóðaflugmálastofnunarinnar. Íslendingar voru þannig nokkru fyrri til að taka þær upp. Það hafa flestar Evrópuþjóðir gert, að Frökkum frátöldum sem enn halda sig við 60 ára aldurshámarkið eins og Bandaríkjamenn. Reglunum hefur til þessa verið skipað með reglugerð en sakir þess hve hér er um mikilvæg atvinnu- og persónuréttindi einstaklinga að ræða þykir rétt að setja þessar grunnreglur í lög.

Eins og fram kemur í tilvitnaðri greinargerð með lögum nr. 21/2002 hafði reglum um aldursmörk flugumferðarstjóra fram að því verið skipað með reglugerð, eða allt frá árinu 1989 þegar slíkar reglur voru fyrst settar hér á landi. Fram að því höfðu flugumferðarstjórar, eins og aðrir ríkisstarfsmenn, almennt átt rétt á því að vinna til 70 ára aldurs í samræmi við þágildandi lög um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna. Starfslokaaldur flugumferðarstjóra var lækkaður niður í 60 ár með reglugerð nr. 240/1989 um breytingu á reglugerð nr. 329/1986 um skírteini gefin út af flugmálastjórn. Þó var heimilt samkvæmt reglugerðinni að lengja hámarksaldur um fimm ár til 31. desember 1990 en eftir það var aðeins heimilt að lengja aldursmörk flugumferðarstjóra um þrjú ár með því skilyrði að hlutaðeigandi flugumferðarstjóri gengist undir skoðun trúnaðarlækna flugmálastjórnar ekki sjaldnar en á fjögurra ára fresti.

Lækkun á hámarksstarfslokaaldri flugumferðarstjóra fylgdu álitæfni um kjaramál stéttarinnar og við kjarasamningsgerð FÍF og fjármálaráðherra 14. júní 1989 var bókað að samningsaðilar væru sammála um að endurskoða yrði þau atriði kjarasamningsins sem breytingar á starfslokaaldri flugumferðarstjóra hefðu áhrif á. Í þeim tilgangi var sett á laggirnar sérstök nefnd sem skilaði niðurstöðum sínum 23. mars 1990. Í niðurstöðunum var lagt til grundvallar að starfsævi flugumferðarstjóra myndi styttest um allt að sjö ár þegar reglugerðin kæmi til fullrar framkvæmdar í ársbyrjun 1991. Var það mat nefndarinnar að lækkun á starfslokaaldri flugumferðarstjóra hefði í för með sér lægri ævitekjur þeirra og jafnframt skerta möguleika til að ávinna sér lífeyri. Til að mæta þeim skerðingum lagði nefndin til að greiddar yrðu bætur fyrir styttn starfsaldur sem næðu til allra félagsmanna FÍF.

Með samkomulagi 13. júlí 1990 sömdu FÍF og fjármálaráðherra um launahækkanir til flugumferðarstjóra vegna lækkunar á starfslokaaldri þeirra. Þá var samið um það við kjarasamningsgerð á árinu 2005 að greitt yrði framlag sem næmi 3,5% af heildarlaunum flugumferðarstjóra í séreignarsjóð frá 1. september 2005 þar sem flugumferðarstjórar nyttu almennt ekki óskerts lífeyris fyrr en við 65 ára aldur þrátt fyrir að þurfa að láta af störfum eigi síðar en við 63 ára aldur.

Stefnandi hóf störf sem flugumferðarstjóri árið 1982. Hann var því starfandi flugumferðarstjóri á árinu 1990, þegar samið var um lækkun á starfslokaaldri flugumferðarstjóra um 10 ár eða úr 70 árum í 60 ár, en með undanþágu til 63 ára aldurs í kjölfar lækkunar aldursmarka með lögum nr. 21/2002 um breytingu á lögum nr. 60/1998 um loftferðir. Hann naut einnig greiðslu sérstakra bóta til flugumferðarstjóra fyrir þann tekjumissi sem leiddi af lækkun starfslokaaldursins eins og aðrir flugumferðarstjórar á þessu tímabili.

Í dómi Hæstaréttar 3. mars 1994 í máli nr. 198/1993 voru til skoðunar kjaramál flugumferðarstjóra þar sem m.a. voru til umfjöllunar breytingar á kjörum flugumferðarstjóra sem leiddi af fyrrgreindri lækkun starfsaldurs þeirra. Í forsendum dómsins segir að umræddar kjarabreytingar hafi verið tilkomnar af sérstöku tilefni vegna endurmats á störfum flugumferðarstjóra og væru þannig í sértæku formi. Ekki væri um eiginlegar launahækkanir að ræða heldur bætur vegna skerðingar á starfsaldri.

Ákvæði um aldursmörk flugumferðarstjóra komu sem fyrr greinir fyrst inn í lög um loftferðir á árinu 2002 með lögum nr. 21/2002. Umrætt aldursákvæði 2. málslíðar 73. gr. þágildandi laga um loftferðir var síðar fellt á brott með lögum nr. 40/2017 um breytingu á ýmsum lögum á sviði samgangna og í kjölfarið felldi ráðherra brott aldurskilyrði í 4. gr. reglugerðar nr. 854/2016.

Í greinargerð með frumvarpi því er varð að breytingalögum nr. 40/2017 var ítarlega fjallað um ástæður þess að fella aldurskilyrði flugumferðarstjóra úr lögum um loftferðir. Meðal annars kom fram að nauðsynlegt væri að fella ákvæði 2. málslíðar 73. gr. laganna á brott svo innleiða mætti að fullu reglugerð (ESB) 2015/340 um tæknilegar kröfur og stjórnarsýslureglur í tengslum við leyfisveitingar og útgáfu skírteina til flugumferðarstjóra, sem felld hafði verið inn í EES-samninginn með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 125/2016. Þá kom fram að ein þeirra breytinga sem fælist í reglugerðinni væri brottfelling skilyrðis um hámarksaldur flugumferðarstjóra í starfi. Með samsvarandi breytingum á lögum um loftferðir myndu flugumferðarstjórar því geta haldið áfram störfum eftir því sem heilsa þeirra leyfði, enda uppfylltu þeir aðrar kröfur sem gerðar væru til þeirra.

Í greinargerðinni kom einnig fram að Isavia ohf. hefði gert athugasemd um tillögu um brottfellingu aldurshámarks flugumferðastjóra og lýst sig ósammála mati ráðuneytisins og Samgöngustofu um að þörf væri á að fella aldursákvæðið úr lögum svo

innleiða mætti reglugerð (ESB) 2015/340. Eftir nánari athugun væri afstaða ráðuneytisins þó óbreytt. Innleiðing reglugerðarinnar kallaði að mati ráðuneytisins á brottfellingu ákvæðisins enda fæli reglugerðin í sér allsherjarsamræmingu á Evrópska efnahagssvæðinu.

Um mat á áhrifum framangreindra breytinga á lögnum sagði jafnframt í greinargerðinni að með því að fella aldursákvæðið úr lögnum myndu handhafar skírteina flugumferðarstjóra geta starfað lengur hér á landi. Þá væri jafnframt möguleiki á því að fyrrum handhafar slíkra skírteina gætu fengið þau endurútgefin ef þeir stæðust þær kröfur sem gerðar væru til flugumferðarstjóra.

Eftir að aldursskilyrði flugumferðarstjóra voru felld úr lögum árið 2017 var kjarasamningur FÍF og SA vegna Isavia ohf. tvisvar endurnýjaður. Er slíkt ákvæði enn að finna í grein 18.4.5 í kjarasamningi FÍF og SA vegna Isavia ohf. og grundvölluðust starfslok stefnanda við 63 ára aldur á því ákvæði.

Í gögnum málsins liggur fyrir endurrit skýrslna hvorra tveggja aðila og vitna sem komu fyrir dóminn við fyrri aðalmeðferð málsins hinn 3. maí 2023, þ.e. stefnanda, Hilmars Hreinssonar og vitnanna Jóns Árna Þórissonar, Helga Björnssonar og Ásgeirs Pálssonar. Verður framburði þeirra lýst í niðurstöðum dómsins eftir því sem tilefni gefst til.

### III

#### *1. Helstu málsástæður og lagarök stefnanda*

Stefnandi byggir málshöfðun sína á því að gildandi kjarasamningsákvæði um starfslok við 63 ára aldur sé andstætt núgildandi lögum um loftferðir nr. 80/2022. Stefnandi kveðst höfða málið á grundvelli 2. mgr. 25. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála. Hann byggir á því að jafnræðisreglur leiði til þess að mismunun flugumferðarstjóra á grundvelli aldurs sé óheimil. Fordæmi séu fyrir því að flugumferðarstjóri hafi starfað lengur en til 63 ára aldurs hjá Isavia-samstæðunni. Þá séu þess mörg dæmi að hin félögin hafi samið við flugumferðarstjóra eftir 63 ára aldur og þá um störf af öðru tagi. Engar viðræður hafi farið fram við stefnanda um slíkt og vísar hann til þess að samningsstaða hans sé ekki góð meðan farið sé eftir umræddu kjarasamningsákvæði.

Stefnandi krefst þess að viðurkennt verði með dómi að umrædd grein 18.4.5 í kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Isavia ohf. sé ólögmat og henni verði ekki beitt af hálfu vinnuveitanda gegn starfsmanni. Kröfunni sé beint að stefnda sem vinnuveitanda stefnanda.

Er á því byggt að kjarasamningsákvæðið, sem feli í sér að hámarksaldur flugumferðarstjóra skuli vera 63 ár, sé andstætt íslenskum lögum nr. 80/2022. Byggir stefnandi á því að skoða beri reglur um aldurshámark flugumferðarstjóra og þróun þeirra

reglna með tilliti til almennra lagasjónarmiða um atvinnufrelsi og atvinnuréttindi og almennra reglna um jafnræði.

Stefnandi vísar til þess að samkvæmt 75. gr. stjórnarskrárinnar sé öllum frjálst að stunda þá atvinnu er þeir kjósi. Þessu frelsi megi þó setja skorður með lögum, enda krefjist almannahagsmunir þess. Atvinnuréttindi, svo sem réttindi flugumferðarstjóra, falli jafnframt undir eignarréttarvernd stjórnarskrárinnar.

Brottfelling skilyrðisins um 63 ára hámarksaldur flugumferðarstjóra með lögum nr. 40/2017 hafi verið liður í innleiðingu á reglugerð (ESB) 2015/340, sem hafi verið felld inn í EES-samninginn með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 125/2016. Með því hafi reglugerðin orðið bindandi fyrir Ísland og hafi að auki verið innleidd í íslenska löggjöf, eins og fram hafi komið.

Í umræddri reglugerð sé kveðið mun nánar á um hæfisskilyrði flugumferðarstjóra en áður hafi verið gert. Í reglugerðinni séu t.d. reglur um reglubundnar heilsufarsskoðanir sem taki til þeirra áhættuþátta sem séu tengdir öryggi við flugumferðarstjórn. Reglugerðin feli í sér samræmingu reglna á þessu sviði á öllu EES-svæðinu. Telur stefnandi að ráða megi af reglugerðinni að ekki hafi lengur þótt réttlætanlegt að hafa sérstök hámarksaldursskilyrði flugumferðarstjóra sem væru frábrugðin almennum viðmiðunum. Í staðinn hafi komið ítarlegri reglur sem séu einstaklingsmiðaðri hvað varði heilsu og eftirlit. Með innleiðingu á reglugerðinni hafi íslenski löggjafinn felld skilyrði um hámarksaldur flugumferðarstjóra úr íslenskri löggjöf á grundvelli þessara sömu sjónarmiða.

Stefnandi byggir jafnframt á Evróputilskipun nr. 2000/78 um jafnræði á vinnumarkaði. Í tilskipuninni sé lagt bann við hvers kyns mismunun, meðal annars á grundvelli aldurs. Aldur sé þar nefndur í sömu andrá og kyn, kynhneigð, kynþáttur, fötlun og trúarlegar skoðanir. Þröngar undantekningar séu frá þessu banni í tilskipuninni sem einstök ríki geti gert með landslögum með skilyrðum um málefnaleg og hlutlæg sjónarmið. Tilskipunin hafi verið innleidd í íslenskan rétt með lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Samkvæmt lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði sé hvers konar mismunun á vinnumarkaði óheimil, meðal annars vegna aldurs, sbr. meginreglu 1. og 7. gr. laganna. Í 12. gr. laganna sé sérákvæði um frávik frá þeirri reglu vegna aldurs. Þar segi að mismunandi meðferð vegna aldurs teljist ekki brjóta gegn lögunum, séu færð fyrir henni málefnaleg rök sem helgist af lögmætu markmiði, þar með talið stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum sem varði vinnumarkað, enda gangi slíkar aðgerðir ekki lengra en nauðsynlegt sé talið til að ná því markmiði sem stefnt sé að. Regla þessi sé undantekningarregla sem hafi verið túlkuð þröngt af Evrópudómstólnum þannig að mikið þurfi til að koma svo að mismunun á grundvelli aldurs teljist heimil.

Stefnandi byggir á því að útilokað sé að sérstakt kjarasamningsákvæði um 63 ára aldurshámark flugumferðarstjóra standist framangreind lagaákvæði, enda hafi íslenski löggjafinn tekið skýra afstöðu til þess með brottfellingu aldursskilyrðis flugumferðarstjóra með lögum nr. 40/2017. Á íslenskum vinnumarkaði sé það meginregla að starfslok miðist við 70 ára aldur, enda segi starfsmaður ekki upp fyrr og hann uppfylli almennar heilsufarskröfur. Hvorki sé lagastoð né næg réttlættingarrök fyrir því að láta annað gilda um flugumferðarstjóra í gildandi lögum og reglugerðum.

Jafnframt vísi stefnandi til jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrárinnar sem mæli fyrir um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum. Stefnandi telur ákvæði laga nr. 86/2018 vera nánari útfærslur á jafnræðisreglum eins og þeim verði beitt á vinnumarkaði. Það felist í jafnræðisreglunum að mismunandi meðferð fólks á vinnumarkaði verði að grundvallast á málefnalegum og hlutlægum röksemdum og að gera verði strangar kröfur til þessa skilyrðis, sem séu ekki uppfylltar í þessu tilviki.

Stefnandi bendir á að í aðdraganda að setningu breytingalaga nr. 40/2017 hafi Isavia ohf. skilað athugasemdum við brottfellingu aldurshámarksskilyrðisins til Alþingis. Með lagasetningunni hafi löggjafinn hafnað sjónarmiðum Isavia ohf. Stefnandi taki undir með löggjafanum og telji fráleitt að almenn fullyrðing um hærri veikindatíðni eldri starfsmanna réttlæti mismunun. Hið sama sé að segja um að sérstaklega hafi verið samið við flugumferðarstjóra um lífeyrisréttindi með tilliti til styttri starfsævi, enda hafi það verið gert á forsendu loftferðalaga eins og þau hafi verið á þeim tíma þar sem 63 ára aldurshámark flugumferðarstjóra hafi verið samkvæmt skýrri og fortakslausri lagareglu.

Að lokum áréttar stefnandi að honum hafi verið gert að hætta störfum á grundvelli áðurnefnds kjarasamningsákvæðis án þess að nokkuð annað hafi komið til. Stefnandi byggir á því að uppsagnir sem varði persónu starfsmanns, til dæmis vegna brots eða ófullnægjandi árangurs í starfi, beri að rökstyðja og áður en viðkomandi starfsmanni sé sagt upp beri að veita honum áminningu og þar með tækifæri til að bæta ráð sitt. Þá gildi reglur um starfsaldurslista við uppsagnir af hagræðingarástæðum en samkvæmt slíkum reglum eigi starfsmenn með hærri starfsaldur að ganga fyrir þeim sem neðar séu á listanum. Sú ákvörðun að láta stefnanda hætta hafi ekki haft með neinar slíkar ástæður að gera, heldur sé hún eingöngu komin til vegna umrædds kjarasamningsákvæðis.

## *2. Helstu málsástæður og lagarök stefnda*

Stefndi byggir á því að starfslok stefnanda hafi orðið á fyrirfram umsömdum degi á grundvelli gagnkvæmrar samningsskuldbindingar málsaðila. Stefnda hafi verið heimilt að binda endi á starf stefnanda sem flugumferðarstjóra við 63 ára aldur á sama hátt og stefnanda hafi sjálfum verið heimilt að ljúka störfum við það tímamark, enda hafi verið samið um það fyrirfram.

Stefndi byggir á því að kjarasamningsákvæðið umrædda fari ekki gegn neinum íslenskum lögum eða reglum, þar með töldum EES-reglum. Jafnframt mótmælir stefndi þeirri málsástæðu stefnanda að brottfelling aldursskilyrðis flugumferðarstjóra úr lögum um loftferðir með lögum nr. 40/2017 hafi verið liður í innleiðingu á reglugerð (ESB) 2015/340. Einnig mótmælir stefndi þeirri málsástæðu stefnanda að ljóst sé af reglugerðinni og innleiðingu hennar að ekki hafi lengur þótt réttlæt看legt að hafa sérstök aldurshámarksskilyrði fyrir flugumferðarstjóra sem væru frábrugðin almennum viðmiðum þar sem ítarlegri og einstaklingsmiðaðri reglur í reglugerðinni um heilsu og eftirlit kæmu í staðinn.

Stefndi vísar til þess að þrátt fyrir að aldurshámark flugumferðarstjóra hafi verið felld brott úr lögum um loftferðir og þrátt fyrir það sem fram kemur í greinargerð sem fylgdi lagabreytingunni liggja fyrir gildur kjarasamningur milli FÍF og SA vegna Isavia ohf., sem kveði á um að réttindi flugumferðarstjóra til starfans falli niður við 63 ára aldur og að starfslok verði þá við réttindamissinn nema um annað sé samið. Stefndi byggir á því að orð kjarasamningsins hafi fullt gildi þrátt fyrir að ákvæði um aldurshámark flugumferðarstjóra hafi verið numið brott úr lögum.

Sams konar samningsskuldbindingu sé jafnframt að finna í ráðningarsamningi aðila frá 13. maí 2019. Telur stefndi að þar með hafi stefnandi skuldbundið sig gagnvart stefnda til að ljúka störfum er hann næði 63 ára aldri í samræmi við meginreglu samningaréttarins um skuldbindingargildi samninga og samsvarandi grundvallarreglu vinnuréttar. FÍF og stefnandi hafi af fúsum og frjálsum vilja samið þannig um starfslok stefnanda. Stefndi veki sérstaka athygli á því að stefnandi hafi sjálfur gengist undir samningsskuldbindingu sína löngu eftir að 63 ára aldurshámarkið var felld úr lögum.

Kjarasamningar séu samningar sem stéttarfélög geri fyrir hönd meðlima sinna um kaup og kjör launafólks. Um heimild stéttarfélaga til að gera kjarasamninga, um form þeirra, gildistíma o.fl. sé fjallað í 5. og 6. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Á vinnumarkaði og í vinnurétti gildi grundvallarreglan um samningsfrelsi en í henni felist að aðilar ráði efni samnings sín á milli. Á vinnumarkaði sé samningsfrelsi stéttarfélaganna jafnframt sérstaklega varið af 2. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar. Þessi grundvallarregla um samningsfrelsið sé áréttuð í dómi Hæstaréttar í máli nr. 515/2014 en í forsendum Hæstaréttar segi meðal annars að vernd 2. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar felist í því að löggjafanum beri með lögum að kveða á um rétt manna til að semja um starfskjör sín og önnur réttindi tengd vinnu. Að þessu gættu verði að koma ótvírætt fram í lögum ef ákvæði þeirra eiga að vera ófrávíkjanleg við gerð kjarasamninga.

Stefndi telur með vísan til fyrrgreinds dóms Hæstaréttar að það leiði af samningsfrelsinu að ákvæði í kjarasamningi haldi gildi sínu að fullu þótt það samrýmist ekki eða fari jafnvel gegn ákvæðum laga þar sem það þurfi að koma ótvírætt fram í lögum ef ákvæði þeirra eiga að vera ófrávíkjanleg við gerð kjarasamninga. Þá byggir stefndi á

Því að löggjafinn hafi ekki ótakmarkaðar heimildir til að skerða samningsréttinn, svo sem rétt manna til að semja um starfskjör sín, með ófrávíkjanlegum lagareglum. Í dómi Hæstaréttar í máli nr. 397/2014 hafi reynt á heimild Isavia ohf. til að segja upp starfsmanni í flugþjónustudeild slökkviliðsins á Keflavíkurflugvelli við 67 ára aldur. Í forsendum héraðsdóms sem Hæstiréttur staðfesti hafi um þetta sagt svo:

Ekki hefur verið í ljós leitt að skorður séu reistar við því í lögum að opinbert hlutafélag segi stafsmönnum sínum upp við 67 ára aldur nema félagið hafi tekið á sig samningsbundna skuldbindingu í þá veru t.d. með tilvísun til laga nr. 70/1996. Þá hefur því ekki verið borið við að uppsögn á þessum grundvelli stangist á við þann kjarasamning sem gildi í lögskiptum stefnanda og stefnda.

Af þessum dómi sé ljóst að Isavia hafi verið í fullum rétti til þess að setja almennar reglur um starfslok starfsmanna við 67 ára aldur enda hafi hvorki í lögum né kjarasamningi verið reistar við því skorður.

Stefndi byggir enn fremur á því að engin þörf hafi verið á að fella aldurstakmörk flugumferðarstjóra úr lögum við innleiðingu reglugerðar (ESB) 2015/340. Reglugerðin feli ekki í sér neina samræmingu á hámarksaldri flugumferðarstjóra sem sé þannig augljóslega eftirlátin hverju aðildarríki að ákveða, eða ákveða ekki, eins og í tilviki Íslands. Stefndi mótmæli einnig sem röngu því sem komi fram um afnám aldursskilyrðis flugumferðarstjóra í greinargerð sem fylgdi frumvarpi því er varð að lögum nr. 40/2007 og vísar til þess sem fram komi í umsögn Isavia ohf. um frumvarpið frá 31. mars 2017.

Stefndi kveður kjarna málsins vera að með því að hafa ekkert ákvæði um aldurshámark í reglugerðinni hafi aðeins verið ákveðið að ekki yrði kveðið á um samræmt aldurshámark flugumferðarstjóra á Evrópska efnahagssvæðinu. Eftir sem áður yrði aldurshámark flugumferðarstjóra innan EES mismunandi eftir eftirlaunaaldri í hverju aðildarríki fyrir sig óháð reglugerð nr. 2015/340. Þannig yrði aldurshámarkið áfram innan valdsviðs hvers aðildarríkis fyrir sig. Um þetta kveður stefndi til dæmis mega vísa til 56. gr. í „Notice of Proposed Amendment, NPA 2012-18 (a) rmt.0153 & rmt.0154 (atm.003(a)&(b))“ þar sem sé að finna skýringar við tillögur að breytingum á Evrópureglum um útgáfu skírteina til flugumferðarstjóra. Svokölluð NPA séu gefin út af EASA, Flugöryggisstofnun Evrópu, en NPA verði oftast en ekki að álitum sem síðar verði að ESB-reglugerðum.

Stefndi mótmælir einnig öllum málsástæðum stefnanda sem byggjast á því að honum sé mismunað á grundvelli aldurs, hvort heldur með vísan til Evróputilskipunar nr. 2000/78/EB um jafnræði á vinnumarkaði eða laga nr. 86/2018. Í fyrsta lagi geti stefnandi, með vísan til fjölda dómafordæma Hæstaréttar, ekki reist neinn rétt á efni tilskipunar Evrópusambandsins. Þá bendi stefndi á að jafnvel þótt lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði byggist að meginstefnu á tilskipunum Evrópusambandsins

nr. 2000/78/EB og 2000/43/EB hafi tilskipanirnar ekki verið formlega felldar undir EES-samninginn. Engu að síður sé gert ráð fyrir því í athugasemdum við frumvarp það sem varð að lögum nr. 86/2018 að lögin séu skýrð til samræmis við samsvarandi ákvæði tilskipunar nr. 2000/778/EB eins og þau hafi verið túlkuð í dómaframkvæmd Evrópudómstólsins.

Stefndi byggir á því að hvorki kjarasamningsákvæðið né sú háttsemi stefnda að fylgja þeirri samningsskuldbindingu fari gegn lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði sem meðal annars leggi bann við hvers konar mismunun á grundvelli aldurs. Þá feli meint mismunun gagnvart stefnanda ekki í sér brot gegn jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrárinnar. Telur stefndi að jafnvel þótt ákvæðið yrði talið fela í sér einhvers konar mismunun yrði engu að síður að sýkna stefnda, enda sé ekki á því byggt að samningsskuldbindingin sé ógild eða að henni beri að víkja til hliðar.

Stefndi vísar til þess að í 12. gr. laga um jafna meðferð á vinnumarkaði sé að finna undantekningarreglu þar sem segi að mismunandi meðferð á grundvelli aldurs kunni að vera heimil þegar færð séu fyrir henni málefnaleg rök sem helgist af lögmætu markmiði, þar með talið stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum er varði vinnumarkað, enda gangi slíkar aðgerðir ekki lengra en nauðsynlegt sé talið til að ná því markmiði sem stefnt sé að.

Stefndi byggir á því að í hinni gagnkvæmu samningsskuldbindingu um starfslok við 63 ára aldur stefnanda felist ekki nein aldursmismunun gagnvart honum. Þá byggir stefndi á því að hvorki í gildandi lögum né í kjarasamningum sé kveðið á um almennan starfslokaaldur á almennum vinnumarkaði og í lögunum um jafna meðferð á vinnumarkaði hafi verið valin sú leið að lögfesta ekki slíka reglu. Byggir stefndi á því að umrætt kjarasamningsákvæði feli ekki í sér mismunun á grundvelli aldurs frekar en lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins og kjarasamninga sambands íslenskra sveitarfélaga þar sem kveðið sé á um að starfsmenn skuli almennt láta af störfum þegar 70 ára aldri er náð.

Aldurstengdar starfslokareglur sé víða að finna bæði í lögum og í kjarasamningum og þær hafi ekki verið taldar fela í sér mismunun á grundvelli aldurs. Til dæmis megi nefna lögfestar reglur um starfslokaaldur ákveðinna starfsstétta, svo sem flugmanna, en í 31. gr. loftferðalaganna sé kveðið á um að almennt aldurshámark flugmanna í flutningaflugi sé 60 ár, sem framlengja megi til 65 ára aldurs að ákveðnum skilyrðum fullnægðum. Stefndi byggir þannig á því að aðilum vinnumarkaðarins, sem og einstökum fyrirtækjum, sé heimilt að semja um aldurstengdar starfslokareglur í kjarasamningum og ráðningarsamningum.

Verði á það fallist að stefnandi hafi verið beittur aldursmismunun í skilningi laga nr. 86/2018 byggir stefndi á því að fyrir því séu málefnaleg rök í tilviki stefnanda, sem helgist af lögmætu markmiði, og að ekki hafi verið gengið lengra en nauðsynlegt megi

telja til að ná því markmiði sem stefnt sé að, sbr. 12. gr. laga nr. 86/2018 og að sínu leyti 6. gr. tilskipunar nr. 2000/78/EB.

Aldursskilyrði flugumferðarstjóra hafi verið sett í lög og kjarasamninga með vísan til nauðsynlegra og aukinna krafna um öryggi loftferða. Tilgangur aldurshámarksins sé því í senn hlutlægt og málefnalegt markmið. Einnig hafi aldursskilyrði þann tilgang að auka og bæta aðgengi ungs fólks að störfum flugumferðarstjóra en störf flugumferðarstjóra krefjist athygli, færni og snerpu af því tagi sem hraki gjarnan með hækkandi aldri. Störf flugumferðarstjóra séu því ekki síður krefjandi og erfið en störf flugmanna, sem lögum samkvæmt þurfi að hætta störfum á aldursbilinu 60 til 65 ára.

Stefndi byggir á sömu sjónarmiðum og komi fram í dómi Alþjóðavinnuálastofnunarinnar (Administrative tribunal of International Labour Organisation) frá 26. júní 2018 í máli A gegn Eurocontrol (dómur nr. 40169). Í málinu hafi flugumferðarstjóri hjá Eurocontrol borið það undir dómstóllinn hvort ákvæði í ráðningarskilmálum Eurocontrol þess efnis að hann þyrfti að ljúka störfum í lok þess mánaðar sem hann yrði 55 ára gamall fæli í sér mismunun. Dómstóllinn hafi komist að þeirri niðurstöðu að umrætt ákvæði bryti ekki gegn grundvallarreglunni um bann við mismunun. Um þetta segir nánar í dómnum að lægri starfslokaaldur flugumferðarstjóra sé réttlætanlegur með vísan til sérhæfni starfa þeirra en líta verði til þess að hefðbundin störf flugumferðarstjóra séu sérstaklega streituvaldandi og andlega krefjandi. Starfsaðstæður flugumferðarstjóra séu sömuleiðis sérlega erfiðar og í vaktavinnu að auki. Flugstjórnarmiðstöðin á efri hluta Maastricht-svæðisins sé einnig starfrækt í flóknu rými og umferð sé mikil. Þá geri lágur starfslokaaldur hjá Eurocontrol mögulega kleift að dreifa ráðningum nýrra flugumferðarstjóra yfir lengri tíma. Taldi dómstóllinn að leysa yrði úr því álitaefni hvort mismunun hefði átt sér stað á grundvelli mats á hinu sérstaka eðli starfsins sem um ræddi. Það mat væri byggt á vísindalegum grunni og fallast yrði á mat Eurocontrol nema hægt væri að sýna fram á að það væri óáreiðanlegt með vísan til núverandi vísindabekkingar.

Þá vísar stefndi til þess að ólíkt eftirlaunaaldri flugmanna sé eftirlaunaaldur flugumferðarstjóra ekki settur sem staðall af ICAO og hverju ríki sé því frjálst að ákveða eftirlaunaaldur þeirra. Í Bandaríkjunum sé eftirlaunaaldur flugumferðarstjóra 56 ár en í Evrópu sé eftirlaunaaldurinn nokkuð breytilegur. Lægstur sé eftirlaunaaldur flugumferðarstjóra í Belgíu, eða 55 ár, og Frakklandi, þar sem þeir fari á eftirlaun 57 ára. Á Írlandi, Spáni, Ítalíu, í Svíþjóð, Austurríki og Bretlandi sé eftirlaunaaldurinn 60 ár en í Finnlandi sé flugumferðarstjórum heimilt að vinna fram að 65 ára aldri. Þá vísar stefndi til þess að samkvæmt lista alþjóðasamtaka flugumferðastjóra, IFATCA, frá árinu 2009 séu tuttugu af áttatíu og sjö ríkjum með hærri eftirlaunaaldur en Ísland, en sextíu og sex með lægri eftirlaunaaldur þar sem 55 ár sé algengasti eftirlaunaaldurinn.

Hvað meinta aldursmismunun varðar vísar stefndi einnig til athugasemda við frumvarp það er varð að lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði. Þar sé nokkuð ítarlega fjallað um túlkun Evrópudómstólsins á reglum tilskipunar Evrópusambandsins og um meginregluna um bann við mismunum á grundvelli aldurs. Stefndi kveður það mega ráða af allmörgum dómafordæmum Evrópudómstólsins að aðilum vinnumarkaðarins sem og einstökum fyrirtækjum sé heimilt að kveða á um aldurstengdar starfslokareglur í kjarasamningum og ráðningarsamningum.

Stefndi vísi í því tilliti sérstaklega til dóma Evrópudómstólsins í málum nr. C-411/05 *Félix Palacios de la Villa v Cortefiel*, nr. C-447/09 *Reinhard Prigge and Others v Deutsche Lufthansa AG*. og nr. C-190/2016 *Werner Fries v Lufthansa CityLine GmbH*. Í síðastgreindu tveimur málunum hafi dómstóllinn talið að markmiðið um að tryggja flugöryggi væri lögmætt markmið í skilningi tilskipunar nr. 2000/78/EB. Stefndi byggir á því að það sama eigi við í máli þessu komi til þess að leggja þurfi mat á hvort stefnandi hafi orðið fyrir aldursmismunun.

Stefndi fullyrðir að réttmæt og málefnaleg rök séu fyrir því að stefnandi sé bundinn af ákvæði kjarasamnings um að láta af störfum hjá stefnda við 63 ára aldur, bæði með vísan til öryggissjónarmiða og með vísan til þess að hann hafi fengið að fullu bætta skerðingu vegna styttri starfsævi með hærri ævitekjum og viðbótarlífeyri. Þá hafi stefnandi öðlast rétt til töku lífeyris þegar hann hafi lokið störfum hjá stefnda. Stefndi byggir á því að Evrópudómstóllinn hafi ekki gert það að skilyrði að starfslokareglur verði að eiga sér stoð í beinni löggjöf aðildarríkjanna. Þá byggir stefndi á því að löggjafinn hafi ekki brugðist við lögum nr. 86/2018 með setningu sérstakra ákvæða í lög sem girði fyrir að samið sé um að starfslok miðist við ákveðinn aldur. Byggir stefndi á því að tvisvar hafi verið gerðar breytingar og viðbætur við kjarasamninga FÍF við SA vegna Isavia ohf. eftir gildistöku laga nr. 86/2018. Hafa beri í huga að samningarnir séu gagnkvæmir og að mikið þurfi að koma til svo annar samningsaðili verði leystur undan samningsskuldbindingu sinni.

Stefndi byggir á því að enginn munur hefði verið á því að segja stefnanda upp störfum með samningsbundnum fyrirvara og því að semja fyrirfram um starfslok hans. Tímabundnir ráðningarsamningar séu fullkomlega heimilir samkvæmt íslenskum rétti og hvorki lög nr. 86/2018 né önnur lagasjónarmið og málsástæður sem stefnandi byggir á breyti þeirri grundvallarreglu vinnuréttar og samningaréttar.

Þá byggir stefndi á því hvað allar málsástæður stefnanda varðar að hvað sem öðru líði beri að sýkna hann af dómkröfum stefnanda með vísan til þess að stefnandi hafi samið um aldurshámarksskilyrðið fyrir rúmum þrjátíu árum og fengið styttingu starfsaldurs að fullu bætta með samningi FÍF við fjármálaráðherra og bókunum árið 1990. Það ár hafi verið samið um að laun flugumferðarstjóra myndu hækka um 16,85% til að mæta styttingu starfsævi þeirra um sjö ár. Þá hafi styttingu starfsævinnar einnig

verið mætt með hækkun framlags í Lífeyrissjóð starfmannanna ríkisins og síðar með sérstöku 3,5% framlagi í séreignarsjóð. Flugumferðarstjórar hafi þannig fengið fullar bætur til að mæta styttri starfsaldri og vísar stefndi nánar til útreiknings Jóns Erlings Þorlákssonar tryggingastærðfræðings ásamt fylgigögnum frá 17. febrúar 1990. Stefndi vísar einnig til álits nefndar til athugunar á breyttum starfslokaskilyrðum flugumferðarstjóra sem og samkomulaga og bókana frá 13. júlí 1990 um breytingu á kjarasamningi FÍF og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Stefndi vísar til þess að í framangreindum skjölum komi fram að náðst hafi samkomulag milli aðila um að hámarksaldur flugumferðarstjóra verði eftirleidis 60 ár, með heimild til framlengingar hámarksaldursins um 5 ár til 31. desember 1991, síðan allt að þremur árum. Þá kveði skjölin á um það hvernig flugumferðarstjórum sé bætt þessi stytting á starfsævinni með bættum launakjörum. Í álitsgerð Eiríks Tómassonar, þá hæstaréttarlögmanns, sé kveðið svo fast að orði um bókunina 14. júní 1989 að *Félag íslenskra flugumferðarstjóra lýsti því yfir fyrir hönd félagsmanna sinna, að þeir myndu setta sig við þessa breytingu gegn því að sú tekjuskerðing, er af hlytist, yrði að fullu bætt.* Í álitsgerðinni komi jafnframt fram að stjórn FÍF hafi undirritað öll skjöl um bætur fyrir starfsaldursstyttinguna með fyrirvara um samþykki félagsfundar og að þau hafi verið samþykkt samhljóða á félagsfundum.

Í niðurlagi álitsgerðarinnar komi fram að Eiríkur telji að með samkomulagi um starfsaldursstyttingu flugumferðarstjóra hafi verið *gerður samningur um bætur til handa þessum einstaklingum fyrir þá tekjuskerðingu er augljóslega hlýst af breytingunni á aldurshámarki þeirra í starfi.* Af öllu framangreindu megi draga þá ályktun að sýkna beri stefnda af kröfum stefnanda þar sem FÍF fyrir hans hönd og hann sjálfur persónulega hafi með samkomulögum og bókun hinn 13. júlí 1990 samþykkt að starfsaldur hans yrði lækkaður í 60 ár. Frá árinu 1990 hafi stefnandi þegið fullar bætur í formi breyttra launa og starfskjara fyrir starfsaldursskerðinguna. Það megi sjá bæði af héraðsdómi og dómi Hæstaréttar í máli nr. 198/1993 að með þeim greiðslum sem samið hafi verið um í kjarasamningi í kjölfar starfsaldursbreytingarinnar hafi „tjón“ af styttingu starfsaldursins verið að fullu bætt. Þannig hafi stefnandi hvað sem öðru líður ekki orðið fyrir neinu tjóni.

Ákvæði um hámarksaldur flugumferðarstjóra í starfi hafi sem fyrr greini komið til sögunnar með reglugerðarbreytingu 1989, þrettán árum fyrir lögfestingu þess. Brugðist hafi verið við styttingu á starfsaldri flugumferðarstjóra með endurskoðun kjarasamnings flugumferðarstjóra og bókun með samningi um launahækkanir í júlí 1990 til þess að bæta flugumferðarstjórum að fullu skerðingu vegna styttri starfsaldurs. Í raun hafi verið samið um að starfslok yrðu í samræmi við reglugerðarákvæðið eins og það hafi hljóðað á þeim tíma, það er við 63 ára aldur.

Stefndi byggir á því að þó svo að lagaákvæðið hafi verið fellt úr gildi haldi framangreindir samningar. Kjarni málsins sé að FÍF hafi í kjarabaráttu sinni fyrir árið

1989 viljað semja um starfsaldursákvæðið. Það hafi svo verið gert eftir 1990. Telur stefndi það augljóst með vísan til fyrrgreinds dóms Hæstaréttar og álitserðar Eiríks Tómassonar. Byggir stefndi á því að ef krafa stefnanda, og eftir atvikum FÍF, um að fellt verði á brott kjarasamningsákvæðið um aldurshámark flugumferðarstjóra, næði fram að ganga ættu öll hin samkomulögin og yfirlýsingarnar sem gerð hafi verið á grundvelli þessa ákvæðis að falla úr gildi samhliða.

Þá vísar stefndi til þess að samkvæmt reglum Isavia og kjarasamningi félagsins og SA við FÍF geti stefnandi ekki unnið lengur fyrir það fyrirtæki. Það komi hins vegar ekki í veg fyrir að hann geti unnið annars staðar sem flugumferðarstjóri.

Stefndi vekur athygli á því að stefnandi byggir málatilbúnað sinn ekki að neinu leyti á reglum samningaréttarins þótt fyrir liggi tveir gildir samningar um starfslok hans hjá stefnda. Til að mynda byggir stefnandi ekki á því að kjarasamningurinn eða ráðningarsamningur hans sé ógildur á grundvelli reglna samningaréttarins um brostnar forsendur. Telur stefndi rétt að vekja athygli á þessu með vísan til þess að í ljósi meginreglunnar um skuldbindingargildi samninga hefði stefnandi þurft að byggja á reglum samningaréttar til þess að víkja þeim til hliðar. Þegar af þeirri ástæðu að það sé ekki gert beri að taka sýknukröfu stefnda til greina.

Verði dómkröfur stefnanda teknar til greina gerir stefndi áskilnað um að hafa uppi fjárkröfur á hendur stefnanda í samræmi við framlagaðan útreikning tryggingastærðfræðings á verðmæti launahækkana sem stefnandi hafi notið. Útreikningurinn leiði í ljós að 16,85% af óverðbættum launum stefnanda á tímabilinu frá 1. janúar 1992 til 1. mars 2022 nemi tæpum 90 milljónum króna. Prósentutalan nemi sömu prósentutölu og stefnandi hafi fengið bættu með samningunum og bókun 13. júlí 1990 þegar stefnandi hafi fallist á að starfsaldursstytting hans yrði bætt á þann hátt sem að framan sé rakið.

#### IV

##### 1.

Krafa stefnanda í máli þessu lýtur að því að fá það viðurkennt með dómi að stefnda hafi verið óheimilt að binda enda á störf hans hjá stefnda á grundvelli greinar 18.4.5 í kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Isavia ohf.

Stefnandi, sem hefur starfaði sem flugumferðarstjóri hér á landi allt frá árinu 1982, lét af störfum hinn 21. febrúar 2022 þegar hann varð 63 ára gamall á grundvelli ráðningarsamnings og framangreinds kjarasamningsákvæðis sem hljóðar svo:

Ekki þarf að segja flugumferðarstjóra formlega upp störfum, sinni hann störfum þar sem réttindi hans til starfans falla niður í síðasta lagi við 63 ára aldur. Starfslok verða þá við réttindamissinn nema um annað sé samið.

Stefnandi reisir málatilbúnað sinn á því að ákvæði kjarasamningsins feli í sér mismunun á grundvelli aldurs og ákvörðun um starfslok sé því ólöglegt og verði því ekki beitt af hálfu vinnuveitanda gegn starfsmanni. Ákvæði kjarasamnings um hámarksaldur flugumferðarstjóra sé andstætt íslenskum lögum. Vísar stefnandi til 75. gr. stjórnarskrárinnar um atvinnufrelsi og einnig eignaréttarvernd hennar. Einnig er á því byggt að með innleiðingu reglugerðar (ESB) 2015/340, um tæknilegar kröfur og stjórnsýslureglur í tengslum við leyfisveitingar og útgáfu skírteina til flugumferðarstjóra, hafi ekki lengur verið talið réttlætanlegt að vera með sérstök hámarksaldursskilyrði fyrir flugumferðarstjóra í lögum. Þá sé hvers konar mismunun á vinnumarkaði vegna aldurs óheimil, sbr. 1. og 7. gr. laga nr. 86/2018, með frávikum sem leiði af 12. gr. laganna, sbr. einnig 65. gr. stjórnarskrárinnar sem mælir fyrir um að allir skuli vera jafnir fyrir lögum. Telur stefnandi að kjarasamningsákvæðið sé í andstöðu við greind ákvæði. Á íslenskum vinnumarkaði sé það meginregla að starfslok miðist við 70 ára aldur. Þá hafi borið að rökstyðja uppsögn hans og eftir atvikum veita honum áminningu, auk þess sem borið hafi að líta til starfsaldurslista við uppsagnir af hagræðingarástæðum.

Stefndi mótmælir öllum málsástæðum og lagarökum stefnanda. Er á því byggt að starfslok stefnanda hafi verið ákveðin á fyrirfram umsömdum degi á grundvelli ráðningarsamnings málsaðila frá 13. maí 2019 og með heimild í fyrrgreindum kjarasamningi.

## 2.

Ákvæði greinar 18.4.5 í kjarasamningi FÍF og SA vegna Isavia ohf. mælir fyrir um að ekki þurfi að segja flugumferðarstjóra formlega upp störfum, sinni hann störfum, þar sem réttindi hans til starfans falli niður í síðasta lagi við 63 ára aldur. Starfslok verði þá við réttindamissinn nema um annað sé samið. Óumdeilt er að stefnandi lét af störfum þegar hann varð 63 ára í febrúar árið 2022 og hóf hann þá töku lífeyris.

Á almennum vinnumarkaði er ekki kveðið á um starfslokaaldur í lögum, þ.e. starfslok verða ekki sjálfkrafa þegar tilteknum lífaldri er náð, þótt í framkvæmd sé almennt miðað við að starfsmenn vinni ekki miklu lengur en til sjötugs. Sum fyrirtæki á almennum vinnumarkaði hafa sett sér eigin starfslokareglur sem tengjast þá oft rétti til lífeyristöku. Á almennum vinnumarkaði gildir því grundvallarreglan um samningafrelsi um starfskjör. Í henni felst að aðilar vinnumarkaðarins ráða efni samnings sín á milli og að samningafrelsið er jafnframt varið af 2. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar á þann veg að löggjafanum ber með lögum að kveða á um rétt manna til að semja um starfskjör sín og önnur réttindi tengd vinnu. Þetta hefur þá þýðingu að koma verður ótvírætt fram í lögum ef ákvæði þeirra eiga að vera ófrávíkjanleg við gerð kjarasamninga, eins og komið hefur

skýrt fram í dómum Hæstaréttar frá 5. mars 2015 í máli nr. 515/2014 og frá 5. febrúar 2015 í máli nr. 397/2014.

Í nágildandi lögum um loftferðir eru ekki lengur ákvæði um aldurshámark flugumferðarstjóra. Ákvæði þess efnis var fellt úr loftferðalögum með lögum nr. 40/2017 um breytingu á ýmsum lögum á sviði samgangna í tengslum við innleiðingu reglugerðar framkvæmdastjórnar (ESB) 2015/340. Í almennum athugasemdum með frumvarpi að lögum nr. 40/2017 kemur m.a. fram undir liðum 2.8 og 2.9 að lagt sé til að fellt verði brott ákvæði 2. málsl. 73. gr. laga um loftferðir. Flugumferðarstjórar muni því geta haldið áfram störfum eftir því sem heilsa þeirra leyfir enda uppfylli þeir aðrar kröfur sem gerðar séu til þeirra. Þá segir enn fremur að breytingin sé nauðsynlegt til að innleiða megi reglugerðina að fullu.

Í reglugerðinni eru engin ákvæði sem mæla fyrir um að aðildarríkjum beri skylda til þess að hækka aldursskilyrðin eða í henni mælt að öðru leyti fyrir um hver þau hámarksaldursskilyrði skuli vera. Í reglugerðinni felast m.ö.o. engin almenn fyrirmæli til aðildarríkja um það hver skuli vera hámarksaldursskilyrði flugumferðarstjóra. Verður sú ályktun því ekki dregin af reglugerðinni eða athugasemdum í frumvarpi að lögum nr. 40/2017 að aðilar á almennum vinnumarkaði geti ekki samið um hámarksaldur flugumferðarstjóra í kjarasamningum á almennum vinnumarkaði og ráðningarsamningum eins og verið hefur hingað til.

### 3.

Stefnandi byggir á því að starfslokaákvæði kjarasamnings FÍF og SA vegna Isavia ohf. sé í andstöðu við ákvæði laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði.

Í lögum nr. 86/2018 er lagt bann við allri mismunun fólks á vinnumarkaði, hvort heldur beinni eða óbeinni, á grundvelli ýmissa þátta, þar á meðal aldurs. Markmið laganna er að vinna gegn mismunun og koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga á vinnumarkaði. Við lagasetninguna var höfð hliðsjón af tilskipun ráðsins nr. 2000/78/EB, um almennar reglur um jafna meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífinu og innlend löggjöf aðlöguð að efni hennar með lögnum, þrátt fyrir að efni tilskipananna ætti ekki formlega undir samninginn um Evrópska efnahagssvæðið. Fram kemur í frumvarpinu að lögum nr. 86/2018 að með aðlögun íslensks réttar að tilskipuninni í íslenskan rétt sé ætlunin að tryggja að efnislegt samræmi verði í íslenskum rétti og þeim rétti sem gildi innan Evrópusambandsins á grundvelli tilskipunarinnar. Þá sé gert ráð fyrir að við túlkun á ákvæðum laganna verði horft til dómafordæma Evrópudómstólsins um túlkun hans á ákvæðum tilskipunarinnar.

Í almennum athugasemdum með frumvarpinu er einnig tekið fram að ekki sé lagt til að lögfest verði sérstök aldurstengd starfslokaregla hér á landi enda ekki kveðið á um almennan starfslokaaldur á almennum vinnumarkaði hér landi. Þá sé ljóst af

dómafordæmum Evrópudómstólsins að aðildarríki hafi mikið svigrúm til að ákveða að hvaða markmiði sé stefnt og við val á því hvaða aðgerðir séu heppilegar til að ná því markmiði. Hafi dómstóllinn ekki sett aðildarríkjum mörk varðandi starfslokaldur séu færð málefnaleg rök fyrir starflokareglum, sem helgist af lögmætu markmiði, enda gangi þær reglur ekki lengra en nauðsynlegt sé talið til að ná því markmiði sem stefnt er að. Sama svigrúm eigi við um áherslur í kjarasamningum. Ráða megi af dómaframkvæmd dómstólsins að aðilum vinnumarkaðarins sem og einstökum fyrirtækjum sé heimilt að kveða á um aldurstengdar starfslokareglur í kjarasamningum og ráðningarsamningum enda sé unnt að færa málefnaleg rök fyrir slíkum reglum auk þess sem rökin þurfi að helgast af lögmætu markmiði. Því geri frumvarpið ráð fyrir því að það komi til skoðunar í hverju tilviki fyrir sig hvort aldurstengdar starfslokareglur séu heimilar á grundvelli undantekningarákvæðis 2. mgr. 1. gr. frumvarpsins sem og 11. og 12. gr.

Samkvæmt 11. gr. laganna telst mismunandi meðferð á grundvelli einhverra þeirra þátta sem löggin taka til ekki fela í sér brot gegn löggjöfnni ef hún byggist á eðli viðkomandi starfsemi eða því samhengi sem til staðar er þar sem starfsemin fer fram, enda hafi kröfur um slíka starfstengda eiginleika lögmætan tilgang og gangi ekki lengra en nauðsyn krefur.

Þá telst mismunandi meðferð vegna aldurs ekki ólögmæt séu færð fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þar með talið 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 stefnt er að, sbr. 12. gr. laganna. Í almennum athugasemdum með frumvarpinu kemur einnig fram að undir þessi ákvæði falli m.a. hæfisskilyrði um líkamshreysti til að gegna ýmsum störfum, svo sem lögreglustörfum, störfum fangavarða sem og að sinna sjúkraflutningum og slökkviliðsstörfum, með hliðsjón af því réttmæta markmiði að viðkomandi stofnun sé starfhæf.

#### 4.

Frá gildistöku laga nr. 86/2018 hefur kjarasamningur FÍF og Isavia ohf. komið tvívegis til endurskoðunar og hefur í þeirri endurskoðun ekki verið talin ástæða til að semja um breytingar á starfslokareglum flugumferðarstjóra. Þá er ekki mælt fyrir um hámarksaldur flugumferðarstjóra í alþjóðlegum reglum og það látið eftir aðildarríkjum að ákveða við hvað skuli miða í því sambandi.

Álitaefnið er sem fyrr segir hvort ákvæði í núgildandi kjarasamningi FÍF og SA vegna Isavia ohf. sem kveður á um starfslok við 60 ára aldur með heimild til þriggja ára framlengingar stangist á við fyrrgreind ákvæði laga nr. 86/2018. Við mat á því þarf að skera úr um hvort ákvæði kjarasamningsins um starfslok vegna aldurs feli í sér mismunun en verði réttlætt með hliðsjón af almannaoöryggi, sbr. 2. mgr. 1. gr. laganna svo og ákvæði

1. mgr. 11. og 12. gr. sem heimila frávík vegna annars vegar starfstengdra eiginleika og hins vegar frávík vegna aldurs.

5.

Í 2. gr. laga nr. 86/2018 kemur fram að markmið laganna sé að vinna gegn mismunun og koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga á vinnumarkaði óháð þeim þáttum sem um getur í 1. mgr. 1. gr., þ.e. kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkenum eða kyntjáningu, meðal annars hvað varðar aðgengi að störfum, þ.m.t. við ráðningar. Samkvæmt 1. mgr. 7. gr. laganna er hvers kyns mismunun á vinnumarkaði, hvort heldur bein eða óbein, vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. óheimil. Í 8. gr. laganna er mælt fyrir um bann við mismunun í starfi við ráðningu. Samkvæmt 1. mgr. er atvinnurekendum óheimilt að mismuna umsækjendum um starf vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr., sbr. einnig 2. mgr. 1. gr. Sama gildir um stöðuhækkun, stöðubreytingu, endurmenntun, símenntun, starfsþjálfun, námsleyfi, *uppsögn*, vinnuaðstæður og önnur starfskjör starfsmanna.

Í 15. gr. laganna nr. 86/2018 kemur fram að ef leiddar eru líkur á því að mismunun hafi átt sér stað skuli sá sem talinn er hafa mismunað sýna fram á að ástæður þær sem legið hafa til grundvallar meðferðinni tengist ekki einhverjum þeim þáttum sem um getur í 1. mgr. 1. gr. laganna.

Óumdeilt er að aldursákvæði kjarasamnings FÍF og SA vegna Isavia ohf. var ástæða þess að stefnandi þurfti að láta af störfum hjá stefnda við 63 ára aldur. Í ljósi þessa verður talið að stefnandi hafi leitt að því líkur að mismunun á grundvelli aldurs hafi átt sér stað við starfslok hans hjá stefnda, sbr. 15. gr. laga nr. 86/2018. Það kemur því í hlut stefnda að sýna fram á að starfslokaákvæði kjarasamningsins verði engu að síður réttlætt með vísan til 11. og eftir atvikum 12. gr. laga nr. 86/2018.

Það leiðir af 1. mgr. 11. gr. laganna að mismunandi meðferð á grundvelli aldurs telst ekki fara í bága við lögin ef hún byggist á eðli viðkomandi starfsemi eða því samhengi sem til staðar er þar sem starfsemin fer fram, enda hafi kröfur um slíka starfstengda eiginleika lögmætan tilgang og gangi ekki lengra en nauðsyn krefur. Í athugasemdum um ákvæðið er vísað til þess að 1. mgr. 11. gr. eigi sér efnislega samsvörun í 1. mgr. 4. gr. tilskipunar nr. 2000/78/EB. Samkvæmt því ákvæði teljist mismunandi meðferð vegna aldurs ekki vera mismunun ef eðli þeirrar tilteknu atvinnustarfsemi, sem um er að ræða, eða það samhengi sem hún á sér stað í, geri það að verkum að eiginleiki tengdur aldri sé raunverulega og afgerandi krafa í starfi. Er vísað til þess að við túlkun 1. mgr. 4. gr. í dómaframkvæmd Evrópudómstólsins hafi verið talið að reglur um aldurshámark tiltekinna starfsstétta, eins og slökkviliðsmanna, megi réttlæta

með vísan til ákvæðisins þegar sú mismun tengist ekki sjálfum aldrinum heldur eiginleikum sem tengdir verða aldri.

Samkvæmt 12. gr. laga nr. 86/2018 telst mismunandi meðferð vegna aldurs ekki brjóta gegn lögnum séu færð fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum sem varða vinnumarkað, enda gangi slíkar aðgerðir ekki lengra en nauðsynlegt er talið til að ná því markmiði sem stefnt er að. Er frávik frá banni við mismunandi meðferð á grundvelli aldurs því heimilað að uppfylltum framangreindum skilyrðum.

Í athugasemdum um 12. gr. frumvarps sem varð að lögum nr. 86/2018 segir að mismunandi meðferð í skilningi ákvæðisins geti falist í því að sett séu sérstök aldursskilyrði fyrir því að fá að gegna starfi til að stuðla að starfsaðlögun eða til verndar starfsfólki hvort sem það á við ungt starfsfólk eða það sem eldra er. Í athugasemdunum kemur einnig fram að í tillögum framkvæmdastjórnar að tilskipuninni sé ekki litið svo á að þau dæmi sem nefnd séu í tilskipuninni um mismunandi meðferð á grundvelli aldurs og talin séu heimil séu þar tæmandi talin. Þar af leiðandi sé mismunandi meðferð á grundvelli aldurs heimil í fleiri tilvikum en nefnd séu í 6. gr. tilskipunarinnar, svo sem vegna samræmis við lagavenjur viðkomandi ríkja eða stjórnmalaleg markmið, að því gefnu að meðferðin helgist af lögmætu markmiði og gangi ekki lengra en nauðsynlegt sé talið til að ná því markmiði sem að er stefnt.

Stefndi hefur byggt sýknukröfu sína á þeirri málsástæðu að til grundvallar ákvæði kjarasamnings FÍF og SA vegna Isavia ohf. um starfslok við 60 ára aldursmark með framlengingu til 63 ára aldurs liggi nauðsynleg öryggissjónarmið og auknar kröfur um öryggi loftferða, en auk þess sé það markmiðið að auka aðgengi ungs fólks að störfum flugumferðarstjóra. Starf flugumferðarstjóra krefjist athygli, færni og snerpu af því tagi sem hraki gjarnan með hækkandi aldri.

Eins og áður hefur komið fram er heimilt að réttlæta mismunandi meðferð vegna aldurs með vísan til 1. mgr. 11. gr. laga nr. 86/2018 ef hún byggist á eðli viðkomandi starfsemi eða því samhengi sem er til staðar þar sem starfsemin fer fram, enda hafi kröfur um slíka starfstengda eiginleika lögmætan tilgang og gangi ekki lengra en nauðsyn krefur. Til þess að reglan geti átt við verður einnig að miða við að eiginleiki tengdur aldri, t.d. líkamleg hreysti, sé raunveruleg og afgerandi krafa í starfi.

Dómurinn telur að fallast megi á þau sjónarmið stefnda um að starf flugumferðarstjóra krefjist athygli, færni og snerpu eigi sér lögmætan tilgang og geti fallið undir 1. mgr. 11. gr. laga nr. 86/2018. Að mati dómsins eru þau sjónarmið sem liggja að baki starfslokaákvæði kjarasamningsins sem miðast við 63 ára aldursmark í hóflegu samræmi við það markmið að tryggja að einstaklingar sem starfa sem flugumferðarstjórar búi yfir fullnægjandi athygli, færni og snerpu til að sinna starfinu og mikilvægi öryggissjónarmiða sem starfinu fylgir. Þá hefur 63 ára aldurshámarkinu ekki

verið hreyft í kjarasamningum FÍF og SA fyrir hönd Isavia ohf., hvorki fyrir né eftir lögfestingu laga nr. 86/2018. Þykir rétt að áréttta það sem segir í almennum athugasemdum með frumvarpi til laga nr. 86/2018, að ákvæðið hafi verið að veita aðilum vinnumarkaðarins aukið svigrúm til að bregðast við lögnum og útfærslu starfslokaákvæða. Frá gildistöku laganna hafa verið gerðir tveir kjarasamningar á milli FÍF og SA vegna Isavia ohf. án þess að samið hafi verið um breytingar á starfslokaákvæði samningsins. Verður að leggja til grundvallar að Félag flugumferðarstjóra líti svo á að 63 ára aldursmarkinu hafi borið að viðhalda áfram vegna fyrri sjónarmiða um flugöryggi og enn fremur að sú afstaða félagsins skipti miklu um hvað sé rétt viðmið í því samhengi. Á hinn bóginn hefur stefndi ekki lagt fram nein gögn sem gefa til kynna að starfslokaaldur verði réttlættur á grundvelli sjónarmiða um bætt aðgengi ungs fólks að störfum flugumferðstjóra og mikilvægi þess að veita ungu fólki aðgang að starfinu.

Er það því niðurstaða dómsins að ákvæði í kjarasamningi og ráðningarsamningi um 63 ára aldursmarkið séu hvorki í andstöðu við gildandi lög um loftferðir nr. 80/2022 né lög nr. 86/2018 um jafnan rétt á vinnumarkaði. Þá verður ekki talið að kjarasamningurinn sé í andstöðu við ákvæði 65. gr. stjórnarskrárinnar. Ákvæði í ráðningarsamningi og kjarasamningi um starfslok stefnanda við 63 ára aldursmark voru því heimil. Þá er hafnað málsástæðum stefnanda um að borið hafi að rökstyðja starfslok stefnanda sérstaklega eða eftir atvikum veita honum áminningu eða líta hafi átt til starfsaldurslista áður en ákvæðið var að binda endi á störf hans á grundvelli ráðningarsamnings og kjarasamnings.

Með vísan til framangreinds er hafnað kröfu stefnanda um að viðurkennt verði með dómi að stefnda hafi verið óheimilt að binda enda á störf stefnanda hjá stefnda á grundvelli greinar 18.4.5 í kjarasamning Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Samtaka atvinnulífsins vegna Isavia ohf., dags. 31. maí 2011, sem síðan hefur verið framlengdur með tilgreindum breytingum á árunum 2016, 2020 og 2021.

Eftir úrslitum málsins og með vísan til 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála verður stefnandi dæmdur til að greiða stefnda málskostnað sem þykir hæfilega ákvæðinn 1.300.000 krónur.

Ragnheiður Snorradóttir héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

#### **Dómsorð:**

Stefndi, Isavia ANS ehf., er sýknaður af kröfum stefnanda, Hilmars Hreinssonar. Stefndi greiði stefnda 1.300.000 krónur í málskostnað.

Ragnheiður Snorradóttir