

Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur 16. október 2024

Mál nr. E-3899/2023:

A

(Guðrún Ásta Lúðvíksdóttir lögmaður)

gegn

Isavia innanlandsflugvöllum ehf.

(Stefán Geir Þórisson lögmaður)

Dómur

Mál þetta, sem dómtekið var 19. september 2024, var höfðað 12. júní 2023 af A á hendur Isavia innanlandsflugvöllum ehf., Reykjavíkflugvelli, Reykjavík, vegna ólögmatrar uppsagnar. Fyrirsvarismaður stefnda er framkvæmdastjóri félagsins, B.

Stefnandi krefst þess að stefnda verði gert að greiða sér 7.002.760 krónur með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001, frá 13. júní 2022 til greiðsludags. Til vara krefst stefnandi þess að viðurkennt verði með dómi að stefndi sé skaðabótaskyldur gagnvart sér vegna fjártjóns síns sem hafi falist í missi launagreiðslna og lífeyrisréttinda og hafi leitt af ólögmatri uppsögn stefnda sem gildi tók 31. janúar 2021 á ráðningarsamningi aðila. Þá er þess jafnframt krafist til vara að stefndi verði dæmdur til að greiða stefnanda 2.000.000 króna með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 frá 13. júní 2022 til greiðsludags. Í báðum tilvikum krefst stefnandi málskostnaðar úr hendi stefnda.

Stefndi krefst þess aðallega að hann verði sýknaður af öllum kröfum stefnanda en til vara að kröfur stefnanda verði lækkaðar. Þá krefst stefndi málskostnaðar úr hendi stefnanda að skaðlausu að mati dómsins.

Yfirlit málsatvika og ágreiningsefna

Stefnandi hóf störf hjá stefnda, Isavia innanlandsflugvöllum ehf., og forverum þess, Flugmálastjórn og Flugstoðum, árið [...]. Stefnandi starfaði hjá Flugmálastjórn frá árinu [...] þar til ráðningarsamningurinn færðist yfir til Flugstoða ohf. 1. janúar 2009 í kjölfar setningar laga nr. 76/2008. Með lögum nr. 153/2009, sem tóku gildi 1. janúar 2010, varð svo Isavia ohf. vinnuveitandi stefnanda. Ráðningarsamningur stefnanda færðist loks yfir til stefnda, Isavia innanlandsflugvalla ehf., þegar það félag tók til starfa í desember 2019.

Stefnandi kveður grundvöll ráðningarsambandsins ekki hafa breyst á tímabilinu heldur hafi einungis verið um að ræða aðilaskipti í skilningi laga nr. 72/2002.

Stefnandi skrifaði undir nýjan ráðningarsamning vegna starfs síns við Flugstoðir hinn 16. október 2006 og er hann meðal gagna málsins. Þar kemur fram að stefnandi var ráðinn ótímabundið [...]. Í samningnum var ekki tekið fram við hvaða tíma starfslok stefnanda skyldu miðast.

Hinn 27. maí 2020 var stefnanda afhent starfslokabréf þar sem segir að starfslokaaldur starfsmanna félagsins taki mið af ákvörðun stjórnar um hámarksaldur starfsmanna. Stjórn Isavia hafi ákveðið að starfslok hjá almennum starfsmanni félagsins miðist við lok þess mánaðar er hann nái 67 ára aldri. Þeir sem verði 67 ára á árinu muni ljúka störfum við lok þess mánaðar sem þeir verði 67 ára, að viðbættum samningsbundnum uppsagnarfresti, og muni því koma til starfsloka hjá stefnanda 31. janúar 2021. Boðin var aðstoð mannaúðssviðs við samskipti við lífeyrissjóðinn, stéttarfélagið og fleira sem snerti starfslok, auk þess sem honum voru færðar bestu þakkir fyrir vel unnin störf og óskað velfarnaðar í hverju því sem hann tæki sér fyrir hendur.

Óumdeilt er að stefnandi var í veikindaleyfi frá störfum þegar honum var afhent bréfið. Í greinargerð stefnda segir að stefnandi hafi verið fjarverandi vegna alvarlegra veikinda frá [...]. Þannig hafi veikindaréttur hans verið að fullu tæmdur 31. janúar 2021 og ekki hafi mátt gera ráð fyrir að hann myndi vegna veikinda sinna snúa aftur til vinnu hjá stefnda.

Í fundargerð frá stjórnarfundi Isavia ohf. hinn 27. mars 2020 kemur fram að ákveðið hafi verið að falla frá fyrri ákvörðun félagsins frá 2015 um hækkun á lífaldri við starfslok í 70 ár, þannig að starfsmenn Isavia láti almennt af störfum við 67 ára aldur. Það hafi verið hluti af viðbrögðum Isavia við Covid-19.

Hinn 15. mars 2021 kærði Alþýðusamband Íslands með kæru til kærunefndar jafnréttismála fyrir hönd annars starfsmanns ákvörðun Isavia ANS ehf., sem er annað dótturfélag Isavia ohf., um að segja þeim starfsmanni upp störfum. Með úrskurði kærunefndar jafnréttismála frá 31. janúar 2022 í máli nr. 6/2021 var komist að þeirri niðurstöðu að með starfslokum starfsmannsins hafi Isavia brotið gegn 1. mgr. 8. gr., sbr. 1. mgr. 1. gr., laga nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði, enda hafi uppsögnin ekki verið byggð á málefnalegum sjónarmiðum.

Með bréfi lögmanns stefnanda til stefnda frá 13. júní 2022 var sett fram krafa um greiðslu skaða- og miskabóta vegna ætlaðrar ólögmetrar uppsagnar. Í bréfinu var krafist fébóta fyrir tímabilið frá 1. febrúar 2021 og til 70 ára aldurs stefnanda, eða í alls 30 mánuði. Að auki var gerð krafa um greiðslur sem námu orlofi samkvæmt 8. gr. orlofslaga nr. 30/1987, lífeyrissjóðsframlagi og viðbótarframlagi í séreignarsjóð auk desember- og orlofsuppbótar á tímabilinu. Jafnframt var krafist miskabóta vegna ófjárhagslegs tjóns vegna hinnar meintu ólögmetru uppsagnar, að fjárhæð 2.000.000 króna. Stefndi hafnar

Því að staðið hafi verið að starfslokum stefnanda með ólögmetum hætti og um það snýst ágreiningur málsins í meginatriðum. Lögmaður stefnanda ítrekaði erindi sitt hinn 9. ágúst 2022, en sáttaviðræðum aðila lauk endanlega án árangurs í mars 2023.

Við aðalmeðferð málsins kom stefnandi fyrir dóminn og gaf aðilaskýrslu.

Málsástæður og lagarök stefnanda

Stefnandi byggir á því að uppsögn hans úr starfi hjá stefnda hafi verið ólögmet. Stefnda beri skylda til að greiða skaðabætur fyrir það fjártjón sem stefnandi hafi orðið fyrir vegna hinnar ólögmetu uppsagnar. Stefnandi krefjist einnig miskabóta vegna ólögmetrar meingerðar gegn persónu og æru sinni, sem hafi falist í hinni ólögmetu uppsögn.

Stefnandi kveðst annars vegar byggja á meginreglu íslensks skaðabótaréttar, sakarreglunni, og hins vegar eigi krafan sér stoð í meginreglu samninga- og kröfuréttar um að samninga skuli efna og greiða bætur fyrir ólögmetu uppsögn ráðningarsamnings. Tjón stefnanda sé hið sama hvort sem byggt sé á bótum innan eða utan samninga.

Niðurstaða kærunefndar jafnréttismála hafi verið skýr um að uppsögn starfsmanns sem hafi verið eins ástatt hafi falið í sér ólögmetu beina mismunun á grundvelli aldurs samkvæmt 1. mgr. 8. gr. laga nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Kærunefnd jafnréttismála hafi talið sýnt að ákvörðun stefnda um að færa starfslokaaldur niður úr 70 árum í 67 ár hafi haft bein áhrif á stöðu starfsmanns sem var orðinn 67 ára þegar ákvörðunin var tekin og að ákvörðunin hafi verið ástæða starfsloka hans hjá stefnda. Með því hafi starfsmaðurinn leitt líkur að því að stefndi hafi mismunað honum á grundvelli aldurs samkvæmt 15. gr. laga nr. 86/2018. Það hafi komið í hlut stefnda að sýna fram á að aðrar ástæður hafi legið til grundvallar ákvörðuninni en aldur en stefnda hafi ekki tekist það. Vegna þessa hafi nefndin komist að þeirri niðurstöðu að um beina mismunun á grundvelli aldurs hafi verið að ræða sem sé óheimil samkvæmt 1. mgr. 7. gr. og 1. mgr. 1. gr., sbr. 1. mgr. 8. gr., laga nr. 86/2018.

Samkvæmt 12. gr. laga nr. 86/2018 teljist mismunandi meðferð á grundvelli aldurs ekki brjóta gegn lögunum séu færð fyrir henni málefnaleg rök sem helgast af lögmetu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnumálum eða öðrum markmiðum sem varða vinnumarkað, enda gangi slíkar aðgerðir ekki lengra en nauðsynlegt sé talið til að ná því markmiði sem stefnt er að. Víðtækar „hagræðingaraðgerðir“ vegna Covid-19 hafi ekki verið taldar málefnalegar ástæður í skilningi ákvæðisins svo að réttlætt gætu mismunun á grundvelli aldurs. Ekki hafi heldur verið talið unnt að byggja á því að stefndi hafi ákveðið að „fjárfesta“ í yngri starfsmönnum á kostnað þeirra sem náð höfðu 67 ára aldri þegar reglurnar hafi tekið gildi enda hafi ákvarðanir sem miði að því að styðja við ákveðna hópa á vinnumarkaði verið háðar því að ekki væri gengið lengra en nauðsyn krefði. Þá hafi ekki verið talið unnt að réttlæta mismunun á grundvelli þess sjónarmiðs að starfsmenn hafi átt rétt á lífeyrisgreiðslum þegar ekkert mat á þörf eða hæfni stefnanda

hafi farið fram áður en ákvörðun hafi verið tekin um starfslok. Hafi því ekki verið fallist á að færð hefðu verið málefnaleg rök fyrir þeirri íþyngjandi meðferð sem starfsmanninum hafi verið gert að sæta og þess vegna talið að starfslok starfsmannsins hjá stefnda hafi verið andstæð lögum nr. 86/2018.

Samkvæmt 3. mgr. 8. gr. laga nr. 151/2020, um stjórnslu jafnréttismála, séu úrskurðir kærunefndar jafnréttismála bindandi gagnvart málsaðilum. Stefndi hafi ekki skotið úrskurði nefndarinnar til dómstóla og hafi úrskurðurinn því bindandi réttaráhrif samkvæmt efni sínu. Beri því að leggja til grundvallar í málinu að um ólögmeta uppsögn hafi verið að ræða enda hafi aðstæður stefnanda verið þær sömu og þess starfsmanns sem kærði ákvörðunina. Samkvæmt 16. gr. laga nr. 86/2018 sé sá sem brjóti gegn ákvæðum laganna skaðabótaskyldur vegna fjártjóns og miska eftir almennum reglum. Byggir stefnandi því kröfu sína á ákvæðinu og almennum skaðabótareglum.

Stefndi hafi brotið gegn grundvallarreglum íslensks réttar. Aldur sé í eðli sínu ólögmett sjónarmið við ákvarðanatöku enda segi aldur ekkert til um eiginleika þess einstaklings sem eigi í hlut. Að líta til aldurs einstaklings við ákvörðun um starf sé því ólögmett með sama hætti og ef litið yrði til kynferðis, kynþáttar, litarháttar, þjóðernis, trúarbragða eða annarra atriða sem talin eru upp í 65. gr. stjórnarskrárinnar, sbr. 14. gr. mannréttindasáttmála Evrópu og 11. gr. stjórnslulaga nr. 37/1993. Um leið hafi stefndi skert með ólöglegum hætti atvinnufrelsi stefnanda, sbr. 75. gr. en einnig 72. gr. stjórnarskrárinnar.

Stefndi hafi auk þess ekki sýnt fram á að undanfarandi málsmeðferð innan félagsins hafi verið fullnægjandi til þess að leggja grunn að mismunun starfsmanna vegna aldurs. Ákvörðun stefnda hafi alfarið byggt á einni reglu sem hafi verið beitt með fortakslausum hætti án nokkurs mats á aðstæðum. Reglan mismuni einstaklingum eftir aldri og með vísan til reglunnar hafi stefnanda verið gert að láta af starfi sínu þrátt fyrir að ekkert hafi bent til þess að það hafi verið besta niðurstaðan, hvorki fyrir stefnanda né stefnda. Stefnda hafi borið að framkvæma almennt mat á nauðsyn þessarar aðgerðar, m.a. með hliðsjón af nauðsyn og meðalhófi ásamt því að framkvæma einstaklingsbundið mat við hverja og eina ákvörðun. Stefndi beri sönnunarbyrðina fyrir því að matið hafi verið framkvæmt og að niðurstöður þess hafi sýnt fram á málefnalegar forsendur fyrir ákvörðun um starfslok stefnanda.

Stefndi hafi með háttsemi sinni einnig bakað sér skaðabótaskyldu innan samninga. Samið hafi verið um að starfslok skyldu vera við 70 ára aldur. Samkvæmt meginreglu samningaréttar beri stefnda að efna gerða samninga. Einhliða ákvörðun stefnda um að breyta almennum starfslokaaldri geti ekki vikið samningsákvæðum, sérstaklega þar sem ákvörðunin hafi verið ólögmet. Öll sjónarmið sakarreglunnar eigi við um tjón og önnur skilyrði bóta vegna samningsbrots.

Stefnandi byggir á því að ákvörðun stefnda, um að segja stefnanda upp störfum, hafi verið í andstöðu við ákvæði laga og teljist því ólögmet og um leið saknæm. Brot stefnda hafi verið framkvæmd af ásetningi eða a.m.k. gáleysi. Stefnandi hafi orðið fyrir fjártjóni vegna hinnar ólögmetu uppsagnar og því sé beint orsakasamband á milli hinnar ólögmetu háttsemi og fjártjóns stefnanda, sem hafi falist í launamissi og skertum lífeyrisréttindum við starfslok. Þá sé tjónið sennileg afleiðing af háttsemi stefnda og beri honum því að bæta stefnanda það tjón sem hafi hlotist af hinni ólögmetu uppsögn.

Stefnandi byggir á því að ekki sé kveðið á um almennan starfslokaaldur á almennum vinnumarkaði eða í lögum eða kjarasamningum. Þar sem slíkar reglur séu til staðar miðist þær þó almennt við að einstaklingar láti af störfum við 70 ára aldur og um það hafi verið samið. Stefnandi telji hóflegt að miða fjártjón sitt við tímabilið frá og með þeim tíma þegar veikindaleyfi stefnanda hafi átt að ljúka, þ.e. frá 1. janúar 2021 og út sex mánaða samningsbundinn uppsagnarfrest frá þeim tíma, þ.e. til 30. júní 2021. Tjón stefnanda nemi töpuðum launum og öðrum greiðslum sem hann hefði hlotið frá stefnda til loka júnímánaðar 2021. Jafnframt er gerð krafa um bætur sem nemi öðrum greiðslum sem fylgi launagreiðslum, þ.e. orlofi, lífeyrissjóðsframlagi og viðbótarframlagi í séreignarsjóð, auk orlofs- og desemberuppbótar, á því tímabili sem stefnandi hafi átt rétt á að fá greidd laun frá stefnda.

Stefnandi hafi orðið fyrir fjártjóni vegna skertra lífeyrissjóðsréttinda og skertra réttinda úr almannatryggingum. Hefði hin ólögmetu uppsögn ekki komið til hefði stefnandi unnið til 70 ára aldurs og því ekki hafið töku fulls lífeyris fyrr en þá. Vegna uppsagnarinnar hafi stefnandi neyðst til þess að hefja töku lífeyris fyrr en hann hafði ráðgert. Réttindi lífeyrisþega ráðist m.a. af því hvenær þeir hefji töku lífeyris þannig að einstaklingur sem frestar töku lífeyris fái hærri mánaðarlegar greiðslur, sbr. 19. og 20. gr. laga nr. 100/2007 um almannatryggingar og 1. mgr. 14. gr. laga nr. 129/1997 um skyldu-tryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða. Lífeyrisréttindi stefnanda hefðu þannig aukist og hann hefði fengið hærri mánaðarlegar greiðslur út ævina.

Stefnandi krefjist launa á sex mánaða uppsagnarfresti, eða frá og með 1. janúar 2021 til og með 30. júní 2021. Laun og önnur kjör stefnanda skuli vera í samræmi við þau réttindi sem stefnandi hafi áunnið sér með störfum sínum hjá stefnda frá upphafi ráðningarsambands [...].

Til grundvallar útreikningi á kröfunni sé miðað við heildarmánaðarlaun samkvæmt síðasta útgefna launaseðli vegna janúar 2021, eða samtals 762.211 krónur á mánuði. Tjónið nemi þannig sex mánuðum þar sem laun stefnanda hefðu verið 762.211 krónur.

Stefnandi hefði átt að vera eins settur og ef ekki hefði komið til hinnar ólögmetu uppsagnar og geri því að auki kröfu um greiðslur sem nema orlofi, lífeyrissjóðsframlagi og viðbótarframlagi í séreignarsjóð auk orlofs- og desemberuppbótar á tímabilinu.

Orlof samkvæmt gildandi kjarasamningi nemi 13,04% fyrir starfsmenn með starfsreynslu eins og stefnandi. Orlof vegna launa á bótatímabilinu, frá 1. janúar 2021 og til loka júní 2021, nemi 596.354 krónum og krafist sé greiðslu þess.

Lífeyrissjóðsframlag atvinnurekanda hafi numið samkvæmt kjarasamningi 11,5%, alls 525.926 krónum, auk 2% viðbótarframlags atvinnurekanda í séreignarlífeyrissjóð samkvæmt kjarasamningi, alls 91.465 krónur.

Þá hafi stefnandi áunnið sér orlofsuppbót á tímabilinu frá 1. janúar 2021 til og með 30. júní 2021. Orlofsuppbót samkvæmt kjarasamningi árið 2021 hafi verið 52.000 krónur miðað við fullt starf og 53.000 krónur fyrir árið 2022. Með greiðslu launa á bótatímabilinu hefði stefnandi áunnið sér hlutfall í orlofsuppbót fyrir þessa sex mánuði, þ.e. fulla orlofsuppbót fyrir 2021 og til loka júnímánaðar 2021. Stefnandi hefur þegar fengið greiddar 39.000 krónur vegna 2021 og er því gerð krafa um orlofsuppbót fyrir tímabilið að fjárhæð 21.833 krónur.

Stefnandi krefjist desemberuppbótar fyrir áður nefnt tímabil. Desemberuppbót samkvæmt kjarasamningi árið 2021 hafi verið 91.000 krónur miðað við fullt starf. Með greiðslu launa á bótatímabilinu hefði stefnandi áunnið sér hlutfall í desemberuppbót fyrir þessa sex mánuði, til loka júnímánaðar 2021. Stefnandi hafi þegar fengið greidda desemberuppbót að fjárhæð 8.640 krónur vegna 2021 og því sé gerð krafa um desemberuppbót að fjárhæð 39.360 krónur.

Heildarkröfur stefnanda vegna greiðslu launa og tengdra greiðslna á tímabilinu frá 1. janúar 2021 til og með 30. júní 2021 nemi 5.848.204 krónum. Nánar tiltekið sundurliði stefnandi kröfu sína svo:

Laun í sex mánuði	4.573.266 kr.
Orlof á uppsagnarlaun	596.354 kr.
Framlag atvinnurekanda í lífeyrissjóð (11,5%)	525.926 kr.
Viðbótarframlag í lífeyrissjóð (2%)	91.465 kr.
Orlofsuppbót	21.833 kr.
Desemberuppbót	39.360 kr.
Samtals	5.848.204 kr.

Stefnandi kveðst hafa takmarkað tjón sitt með því að þiggja greiðslur frá lífeyrissjóðum og Tryggingastofnun ríkisins. Hann hafi þegar hafið töku lífeyris þegar til hinnar meintu ólögætu uppsagnar hafi komið og því sé dreginn frá kröfu hans mismunur á þeim greiðslum sem stefnandi hafi þegið frá slíkum aðilum. Stefnandi sundurliðar greiðslur sem dragast frá kröfu hans svo:

Laun vegna janúar 2021	781.692 kr.
Viðbótarlífeyrisgreiðslur janúar til júní 2021	63.752 kr.
Samtals	845.444 kr.

Heildarkrafa stefnanda að teknu tilliti til frádráttar vegna takmörkunar á tjóni sínu sundurliðast svo:

Heildarkrafa	5.848.204 kr.
Frádráttur	845.444 kr.
Samtals	5.002.760 kr.

Með vísan til alls þess sem að framan greinir byggir stefnandi skaðabótakröfu sína á því að hann eigi rétt á skaðabótum vegna meintrar ólögðætrar uppsagnar sem nemi alls 5.002.760 krónum.

Hin ólögðæta uppsögn hafi valdið stefnanda miska, enda hafi hún verið byggð á ólögðætum og ómálefnalegum sjónarmiðum og að með henni hafi verið vegið að starfsheiðri hans. Einnig hafi hún verið til þess fallin að valda honum kvíða, streitu og öðrum andlegum þjáningum á meðan hann hafi verið í veikindaleyfi. Þá sé ljóst að atvinnu-möguleikar manns sem hafi misst starf sitt 67 ára séu afar takmarkaðir.

Stefnandi byggi einnig á því að framferði stefnda við hina ólögðætu uppsögn hafi verið meiðandi og vanvirðandi, einkum þar sem stefnandi hafi verið í veikindaleyfi.

Í hinni ólögðætu uppsögn hafi falist ólögðætt meingerð gegn persónu stefnanda, æru, starfsheiðri og reynslu. Uppsögnin hafi valdið honum ófjárhagslegu tjóni og miska, enda hafi hún verið byggð á ómálefnalegum ástæðum. Stefnandi byggi miskabótakröfu sína á b-lið 1. mgr. 26. gr. skaðabótalaga nr. 50/1993. Stefnandi telji það ljóst samkvæmt áralangri dómaframkvæmd að menn eigi rétt á greiðslu miskabóta úr hendi atvinnu-rekanda síns vegna ólögðætrar uppsagnar.

Stefnandi gerir kröfu um miskabætur að fjárhæð 2.000.000 króna, enda hafi verið gróflega vegið að starfsheiðri hans og miski sé verulegur.

Heildarstefnufjárhæð nemi 7.002.760 krónum og sundurliðist svo:

Kröfur vegna greiðslu launa o.fl.	5.002.760 kr.
Krafa um miskabætur	2.000.000 kr.
Samtals	7.002.760 kr.

Innan aðalkröfunnar falli allar kröfur sem gangi skemmra, telji dómstólar að rétt sé að bæta fyrir styttra tímabil. Þá geti dómstólar einnig dæmt bætur að álitum sem rúmist innan framangreindrar kröfufjárhæðar. Við mat á umfangi bóta sé rétt að hafa í huga að stefnandi hafi orðið fyrir verulegu tjóni vegna tapaðra lífeyrisréttinda en það sé ekki innifalið í framangreindum útreikningum á fjártjóni.

Varakrafan byggist á öllum sömu málsástæðum og lagarökum og aðalkrafan. Varakrafan sé um viðurkenningu á bótaskyldu stefnda vegna tjóns stefnanda sem hafi leitt af hinni ólögðætu uppsögn hinn 1. febrúar 2021. Á grundvelli slíkrar viðurkenningar megi gera upp endanlegar bætur, eftir atvikum með samkomulagi aðila. Tjónið felist í missi launa og tengdra greiðslna og missi lífeyrisréttinda.

Auk kröfu um viðurkenningu á fjártjóni stefnanda sé í varakröfu einnig krafist miskabóta að fjárhæð 2.000.000 króna, með sama rökstuðningi og að framan.

Vaxta- og dráttarvaxtakrafa stefnanda byggist á lögum um vexti og verðtryggingu, nr. 38/2001. Upphafstími dráttarvaxta sé frá og með þeim degi þegar stefnandi hafi krafist greiðslu úr hendi stefnda, 13. júní 2022. Innan kröfunnar rúmist allar vaxtakröfur sem gangi skemmra.

Krafa stefnanda um málskostnað úr hendi stefnda byggist á 129. gr., sbr. 130. gr., laga um meðferð einkamála nr. 91/1991, að viðbættum virðisaukaskatti þar sem stefnanda beri að greiða virðisaukaskatt af þóknun lögmanns. Varnarþing byggist á 1. mgr. 33. gr. laganna og fyrirsvar á 4. mgr. 17. gr. sömu laga. Vísað sé til lagaraka sem fram koma í umfjöllun um málsástæður, laga um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda nr. 55/1980, laga nr. 30/1987 um orlof og ákvæða laga nr. 129/1997 um lífeyrisréttindi. Þá sé vísað til laga um jafna meðferð á vinnumarkaði, nr. 86/2018, og laga um stjórnýslu jafnréttismála, nr. 151/2020. Um lagarök fyrir miskabótakröfu vísist til 26. gr. skaðabotalaga nr. 50/1993. Þá sé vísað til almennu skaðabótareglunnar um bótagrundvöll sem og almennra skaðabótasjónarmiða um tjón stefnanda.

Málsástæður og lagarök stefnda

Stefndi mótmælir dómkröfum, öllum málsástæðum og lagarökum stefnanda og telur að engin þeirra eigi að leiða til þess að dómkröfur hans verði teknar til greina.

Dómkröfur stefnanda byggist á því að stefnandi hafi mátt gera ráð fyrir að starfa hjá stefnda til 70 ára aldurs. Það sé rangt og sé staðhæfingunni mótmælt, enda beri ráðningarsamningur aðila með sér að hafa verið ótímabundinn. Því sé það rangt sem fram komi í stefnu málsins að í ráðningarsamningi aðila hafi verið samið um að starfslok skyldu vera við 70 ára aldur. Stefnandi hafi mátt gera ráð fyrir því að starfslok hans yrðu samkvæmt reglum vinnuveitanda hans á hverjum tíma. Þannig hafi stefnandi mátt gera ráð fyrir því að reglur stefnda tækju breytingum á ráðningartíma hans eins og raunin hafi verið, með stjórnarákvörðun 27. mars 2020. Stefnanda hafi þannig verið fullkunnugt um þær breytingar sem hafi orðið á starfslokaaldri allra starfsmanna Isavia-samstæðunnar frá og með því tímamarki eða í síðasta lagi frá því tímamarki sem hann fékk skriflega tilkynningu um það. Það hafi ekki neina þýðingu í málinu að einhver líkindi kunni að vera með máli stefnanda og máli kæranda til kærunefndar jafnréttismála.

Stefndi vísar til þess að framkvæmdin við starfslok stefnanda hafi verið í samræmi við verklagsreglur, m.a. að bjóða stefnanda og öðrum starfsmönnum sem höfðu náð 67 ára aldri áframhaldandi starf sem nam uppsagnarfresti viðkomandi starfsmanns. Allar upplýsingar um samskipti liggi fyrir og séu staðfestar í gögnum málsins ásamt því að upplýsingar um starfslok hafi verið stefnanda aðgengilegar á innri vef félagsins, Flugunni. Stefnandi hafi fengið ríflega hálf árs fyrirvara á meðan hann hafi verið í

veikindaleyfi og hafi ekki getað vænst þess að snúa aftur til starfa hjá stefnda. Allur málatilbúnaður byggir á þeirri málsástæðu að hann hafi sætt ólögmati uppsögn sem sé rangt og því mótmælt af hálfu stefnda.

Stefndi mótmælir því að kæra starfsmanns Isavia ANS ehf. vegna starfsloka hans til kærufndar jafnréttismála í máli nr. 6/2021 og niðurstaða nefndarinnar um meint brot stefnda á ákvæðum laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði feli það í sér að starfslok stefnanda hafi verið saknæm eða ólögmat. Úrskurður kærufndar jafnréttismála í framangreindu máli bindi stefnda ekki að neinu leyti gagnvart stefnanda þessa máls. Aðilar þess máls hafi annars vegar verið Isavia ANS ehf. og hins vegar starfsmaður þess félags. Stefnandi geti ekki byggt á úrskurði kærufndar jafnréttismála sem hafi verið kveðinn upp löngu eftir að hann sjálfur telji að hann hafi átt að vera hættur störfum hjá stefnda.

Kjarni málsins sé að stefnandi hafi ekki verið beittur neinni mismunun við starfslokin, hvorki beinni né óbeinni. Framgangi stefnda við starfslokin hafi ekki falið í sér mismunun gagnvart neinum, enda hafi starfslokareglur félagsins gilt jafnt um alla starfsmenn Isavia-samstæðunnar nema sérstakar undantekningar hafi átt við. Framgangi stefnda hafi þannig verið lögmat og stefnandi geti hvorki reist kröfur sínar á hendur stefnda á grundvelli sakarreglunnar innan né utan samninga.

Það að Isavia ANS ehf. hafi tekið ákvörðun um að bera úrskurð kærufndar jafnréttismála í máli nr. 6/2021 gegn félaginu ekki strax undir dómstóla hafi enga þýðingu í málinu. Afstaða Isavia ANS ehf. hafi verið sú að taka til varna í dómsmáli ef kærandi þess máls myndi hafa uppi kröfur af því tagi sem hafi verið gert í þessu máli. Því sé mótmælt að stefndi sé þar með bundinn af úrskurði kærufndarinnar og að hann hafi ekki boðið fram neinar sættir í kjölfar úrskurðarins.

Samkvæmt 8. gr. laga nr. 151/2020 um stjórnslu jafnréttismála eru úrskurðir kærufndar bindandi gagnvart málsaðilum og er málsaðilum heimilt að bera úrskurði nefndarinnar undir dómstóla. Ákvæðið sé ekki hægt að túlka þannig að það bindi aðra aðila eins og stefnanda og stefnda í máli þessu.

Þetta og eftir atvikum önnur ákvæði laga nr. 151/2020 geri það ekki að verkum að stefndi geti ekki haft uppi efnisvarnir í máli þessu. Samkvæmt 60. gr. stjórnarskrár Lýðveldisins Íslands nr. 33/1994, sbr. einnig 1. mgr. 6. gr. mannréttindasáttmála Evrópu, sbr. lög nr. 62/1994, sé heimilt að bera réttarágreining undir endanlegan úrskurð dómstóla. Þá segi í 1. mgr. 24. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála að dómstólar hafi vald til að dæma um hvert það sakarefni sem lög og landsréttur ná til, nema það sé skilið undan lögsögu þeirra samkvæmt lögum, samningi, venju eða eðli sínu. Verði réttur til að bera réttarágreining undir dómstóla samkvæmt þessu ekki takmarkaður nema með skýrum og ótvíráðum hætti. Lög nr. 151/2020 svipti stefnda ekki rétti sínum til að taka til efnislegra varna enda hafi hann stjórnarskrárvarinn rétt til að fá úrlausn dómstóla um

meint brot sín og meintan bótarétt stefnanda gagnvart sér. Úrskurður kærunefndar jafnréttismála kveði ekki á um neinn rétt stefnanda þessa máls, þ.á. m. hvort stefnandi eigi skaðabótakröfu á hendur stefnda og stefndi hefur þannig fullan rétt til að halda uppi vörnum gegn slíkri kröfu stefnanda í máli þessu, sbr. 1. mgr. 6. gr. Mannréttindasáttmála Evrópu sbr. lög nr. 62/1994. Heimildarákvæði 8. gr. laga nr. 151/2020 verði ekki túlkað þannig að öðru félagi hefði verið skylt að höfða sjálft mál fyrir dómstólum, að því viðlögðu að stefndi í þessu máli væri skaðabótaskyldur gagnvart stefnanda þessa máls án þess að koma að efnisvörnum þar að lútandi.

Málatilbúnaður stefnanda byggist á því að stefnda hafi verið óheimilt að binda enda á starf stefnanda á grundvelli ráðningarsamnings aðila. Stefnandi hafi átt rétt til að fá sex mánaða uppsagnarfrest greiddan frá 1. janúar 2021, þ.e. laun í sex mánuði eftir að veikindaleyfi hans átti að ljúka, þrátt fyrir skýrt orðalag ráðningarsambandsins og fulla vitneskju hans um samþykkt stjórnar Isavia. Stefndi mótmælir því og telur sig ekkert hafa gert á hlut stefnanda með því að breyta reglum um starfslok starfsmanna stefnda og hafa í kjölfarið sent honum erindi þar sem honum var tilkynnt um fyrirhuguð starfslok. Stefndi mótmælir því að stefnandi eigi kröfu á hendur stefnda vegna janúarmánaðar 2021, enda hafi hann fengið laun og launatengd gjöld uppgerð fyrir þann mánuð.

Stefndi mótmæli öllum málsástæðum stefnanda um að skoða skuli reglur um starfslok og aldurshámark hans með tilliti til lagasjónarmiða um atvinnufrelsi, atvinnuréttindi, eignarréttarvernd og jafnræðisreglu stjórnarskrárinnar ásamt Evrópu-tilskipun nr. 78/2000 um jafnræði á vinnumarkaði og lögum nr. 86/2018 um bann við mismunun vegna aldurs á vinnumarkaði. Þessum málsástæðum mótmælir stefndi enda hafi legið fyrir gagnkvæm samningsskuldbinding sem olli því að stefnandi skyldi láta af störfum hjá stefnda eftir fyrirfram umsömdum reglum, sem stefndi hafi engu að síður framlengt, umfram skyldu, til hagsbóta fyrir stefnanda. Starfslokaákvæði ráðningarsamningsins fari ekki gegn neinum íslenskum lögum eða reglum, þ.á. m. EES-reglum. Stefndi mótmælir því jafnframt að stjórnarsýslulög eigi við um hann og að 11. gr. stjórnarsýslulaganna geti átt við í málinu.

Ráðning stefnanda hafi fallið úr gildi án uppsagnar á þeim tíma sem reglur stefnda hafi kveðið á um. Löggjafinn hafi ekki ótakmarkaðar heimildir til að skerða samningsréttinn og rétt vinnuveitenda til að ákveða reglur um starfslok 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 Keflavíkflugvelli við 67 ára aldurs. Um það hafi sagt í forsendum héraðsdóms sem Hæstiréttur hafi staðfest: „Ekki hefur verið í ljós leitt að skorður séu reistar við því í lögum að opinbert hlutafélag segi starfsmönnum 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 borið við að uppsögn á þessum grundvelli stangist á við þann kjarasamning sem gildi í lögskiptum

stefnanda og stefnda.“ Lög nr. 70/1996 séu um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Af þessum dómi sé ljóst að Isavia hafi verið í fullum rétti til að setja almennar reglur um starfslok starfsmanna við 67 ára aldur, enda hvorki í lögum né kjarasamningi reistar við því skorður.

Engin þörf hafi verið á því að fella brott eða breyta samningsskuldbindingum stefnanda og stefnda við gildistöku laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði. Málsástæðum stefnanda sem byggja á því að honum hafi verið mismunað á grundvelli aldurs sé mótmælt, hvort heldur með vísan til Evróputilskipunar nr. 2000/78/EB og 2000/43/EB um jafnræði á vinnumarkaði eða laga nr. 86/2018. Stefnandi geti ekki reist neinn rétt á efni tilskipunar Evrópusambandsins með vísan til fjölda dómafordæma Hæstaréttar. Jafnvel þó að lög nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði byggja á meginstefnu á tilskipunum Evrópusambandsins nr. 2000/78/EB og 2000/43/EB hafi tilskipanirnar ekki verið formlega teknar upp í EES-samninginn. Þó sé gert ráð fyrir því í athugasemdum við frumvarp það sem síðar hafi orðið að lögum nr. 86/2018 að þau séu skýrð til samræmis við samsvarandi ákvæði tilskipunar nr. 2000/78/EB eins og þau hafi verið túlkuð í dómaframkvæmd Evrópudómstólsins.

Stefndi byggja á því að ráðningarsamningur aðila málsins, gildir kjarasamningar og sú háttsemi stefnda að fylgja þeim samningsskuldbindingum fari ekki gegn lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði sem leggi m.a. bann við hvers konar mismunun á grundvelli aldurs. Þá sé ekki um það að ræða að meint mismunun gagnvart stefnanda feli í sér brot gegn jafnræðisreglu 65. gr. stjórnarskrárinnar, sbr. 14. gr. mannréttindasáttmála Evrópu, eða 11. gr. stjórnarsýslulaga nr. 37/1993.

Í 1. gr. laga nr. 86/2018 segi að þau gildi um jafna meðferð á vinnumarkaði óháð kynþætti, þjóðernisuppruna, trú, lífsskoðun, fötlun, skertri starfsgetu, aldri, kynhneigð, kynvitund, kyneinkennum eða kyntjáningu og að markmið þeirra sé að vinna gegn mismunun á framangreindum forsendum. Í 12. gr. laganna sé að finna undantekningu þar sem segir að mismunandi meðferð á grundvelli aldurs kunni að vera heimil þegar færð séu fyrir henni málefnaleg rök sem helgist af lögsmætu markmiði, þ.m.t. stefnu í atvinnu-málum eða öðrum markmiðum sem varði vinnumarkað, enda gangi slíkar aðgerðir lengra en nauðsynlegt sé talið til að ná því markmiði sem stefnt sé að. Jafnvel þó að samningsskuldbinding hafi falið í sér einhvers konar mismunun yrði engu að síður að sýkna stefnda, enda hafi ekki verið á því byggt að nein samningsskuldbinding sem hafi varðað vinnusambandið hafi verið ógilt eða að það bæri að víkja henni til hliðar. Því sé mótmælt að framganga stefnda í tengslum við starfslok stefnanda hafi verið ólögsmæt og að um hafi verið að ræða ólögsmæta uppsögn.

Í því að ákveða reglur um starfslok við 67 ára aldur hafi ekki falist nein aldursmismunun gagnvart stefnanda. Til þess að um hafi verið að ræða ólögsmæta beina mismunun á grundvelli aldurs samkvæmt 1. mgr. 8. gr. laga nr. 86/2018 um jafna

meðferð á vinnumarkaði hefði þurft að vera hægt að bera aðstæður saman við einhvern annan eða aðra starfsmenn. Reglur stefnda hafi gilt jafn um alla starfsmenn félagsins og því sé ekki um að ræða neina mismunun á grundvelli aldurs. Ákvæði 2. gr. laganna fjalli um að markmið laganna sé að vinna gegn mismunun og koma á og viðhalda jafnri meðferð einstaklinga á vinnumarkaði og 7. gr. kveði á um að hvers kyns mismunun á vinnumarkaði vegna einhverra þeirra þátta sem um geti í 1. mgr. 1. gr. laganna sé óheimil. Þá fjalli 11. gr. laga nr. 86/2018 um mismunandi meðferð en í því felist að gera þurfi samanburð á aðstæðum eins við annan eða aðra, en um það sé ekki að ræða í því tilviki sem málið snúist um. Þannig segi í dómi Héraðsdóms Reykjavíkur í máli nr. E-4881/2021 að 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. Hvorki hafi verið um að ræða beina né óbeina mismunun í tilviki stefnanda. Hvorki í gildandi lögum né í kjarasamningum sé kveðið á um almennan starfslokaaldur á almennum vinnumarkaði og með lögum nr. 86/2018 hafi verið valin sú leið að lögfesta ekki slíka reglu. Ráðningarsamningur aðila málsins feli ekki í sér beina eða óbeina mismunun á grundvelli aldurs frekar en að um slíka mismunun sé að ræða í lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins eða í kjarasamningum Reykjavíkurborgar og Sambands íslenskra sveitarfélaga. Þar sé kveðið á um að starfsmenn skuli almennt láta af störfum þegar 70 ára aldri hafi verið náð. Aldurstengdar starfslokareglur sé víðar að finna bæði í lögum og kjarasamningum sem ekki hafi verið taldar fela í sér mismunun á grundvelli aldurs. Þannig megi t.d. nefna lögfestar reglur um starfslokaaldur ákveðinna starfsstétta, svo sem flugmanna, en í loftferðalögum sé kveðið á um að almennt aldurshámark flugmanna í flutningaflugi sé 60 ár, sem framlengja megi til 65 ára aldurs að ákveðnum skilyrðum fullnægðum. Aðilum vinnumarkaðarins sem og einstökum fyrirtækjum og starfsmönnum þeirra sé heimilt að semja um aldurstengdar starfslokareglur í kjarasamningum og ráðningarsamningum án þess að í þeim felist bein eða óbein mismunun á grundvelli aldurs í skilningi laga nr. 86/2018, líkt og komi fram í athugasemdum þess frumvarps. Þrátt fyrir að bann við mismunun vegna aldurs sé grundvallarregla í rétti ESB njóti aðildarríkin víðtæks svigrúm við ákvörðun um t.d. aldurstengd starfslok, sbr. dóm Evrópudómstólsins í máli Mangold nr. C-144/04.

Starfslokum á grundvelli reglna stefnda sé svipað farið og hjá opinberum aðilum þar sem tiltekinn aldur leiði sjálfkrafa til starfsloka. Ekki hafi verið sett sérstök ákvæði í lög sem girði fyrir að starfslok séu miðuð við ákveðinn aldur eftir gildistöku laga nr.

86/2018. Þá hafi Evrópudómstóllinn ekki gert það að skilyrði að starfslokareglur verði að eiga sér stoð í beinni löggjöf aðildarríkjanna. Stefnandi hafi öðlast rétt til töku lífeyris þegar hann hafi lokið störfum hjá stefnda.

Fallist dómurinn á það að stefnandi hafi verið beittur aldursmismunun í skilningi laga nr. 86/2018 byggji stefndi á því að fyrir því hafi verið málefnaleg rök, sem hafi helgast af lögmætu markmiði og að ekki hafi verið gengið lengra en nauðsynlegt hafi verið talið til að ná því markmiði sem stefnt hafi verið að, sbr. lög nr. 86/2018, einkum 12. gr., og að sínu leyti tilskipun nr. 2000/78/EB, einkum 6. gr. Stefnandi hafi, líkt og aðrir starfsmenn, strax verið upplýstur um ákvörðunin, tillit hafi verið tekið til starfsmanna sem höfðu náð 67 ára aldri, starfsmenn hafi fengið rúman aðdraganda að starfslokum sínum og öllum starfsmönnum hafi staðið til boða að sækja sérstakt starfslokánámskeið ásamt því að hefja töku lífeyris strax í kjölfar starfslokanna. Þannig hafi meðalhófs verið gætt við ákvörðunina um að lækka starfslokaaldur. Stefndi vísi jafnframt til dóms Hæstaréttar Noregs í sambærilegu máli frá 29. júní 2011, þar sem starfslokaregla við 67 ára aldur hjá norsku fyrirtæki var talinn í samræmi við 6. gr. tilskipunar nr. 2000/78/EB.

Ákvörðunin um styttingu starfsaldurs á árinu 2020 hafi verið almenn aðgerð til að fækka í starfsmannahópnum sem hafi tekið til allra starfsmanna Isavia-samstæðunnar í kjölfar þess að almennt farþegaflug hafi lagst tímabundið nánast af og þannig hafi verið gætt jafnræðis. Þá hafi 1015 starfsmenn starfað hjá Isavia-samstæðunni í maí 2020, þar af hafi 134 verið eldri en 60 ára. Breyting á starfslokaaldri hafi tekið til 28 starfsmanna og á sama tíma hafi 267 öðrum starfsmönnum verið sagt upp störfum. Þar af hafi stefndi frá maí 2020 sagt upp sex starfsmönnum vegna minnkandi flugumferðar en átta starfsmenn látið af störfum hjá stefnda sökum aldurs á grundvelli nýju starfsaldursreglnanna.

Bæði dómafordæmi Hæstaréttar og dómar Evrópudómstólsins bendi til þess að aðilar vinnuarkaðarins hafi víðtækt svigrúm til að ákveða eigin starfslokareglur. Því til stuðnings sé vísað til áðurgreinds dóms Hæstaréttar í máli nr. 397/2014. Um dóma Evrópudómstólsins er m.a. vísað til máls nr. C-411/05 Félix Palacios de la Villa gegn Cortefiel og dóms Evrópudómstólsins í máli nr. C-447/09 Reinhard Prigge o.fl. gegn Deutsche Lufthansa AG. Þá megi ráða af dómafordæmum Evrópudómstólsins að litið sé til þess hvort einstaklingar hafi átt rétt á greiðslum úr lífeyrissjóði, sbr. dóm dómstólsins í máli Torsten Hörnfeltd nr. C-141/11.

Stefndi mótmæli því að hann hafi bakað sér skaðabótaskyldu gagnvart stefnanda, hvort heldur er innan eða utan samninga. Þá sé því mótmælt að skilyrðum almennra skaðabótareglna og sakarreglunnar sé fullnægt.

Stefndi mótmæli kröfugerð stefnanda. Aðalkrafan sé fjárfkrafa sem hann átti sig ekki á hvernig sé fundin út. Kröfunni og sundurliðun hennar sé m.a. mótmælt með vísan til þess að stefnandi eigi engar kröfur á hendur stefnda vegna launa eða annars í janúar

2021, en ekki fáist séð að til þess hafi verið tekið í kröfugerðinni. Þá sé öllum fjárkröfum mótmælt vegna þess að engar líkur hafi verið á því að stefnandi myndi nokkurn tíma koma aftur til starfa hjá stefnda eftir að hann hafi farið í 100% veikindaleyfi. Það að reglur stefnda um starfslokaaldur hafi tekið gildi á meðan stefnandi hafi verið í veikindaleyfi feli ekki í sér ólögmæta uppsögn.

Miskabótakröfu stefnanda sé mótmælt sem órökstuddri, tilhæfulausri og vanreifaðri þar sem hún sé ekki studd neinum gögnum. Reglan um lækkun á starfsaldri hafi verið almenn, tekið til allra sem féllu undir hana og ekkert beinst sérstaklega gegn stefnanda persónulega. Ekki liggi fyrir í hverju miski eða ólögmæt meingerð gegn frelsi, friði, æru eða persónu stefnanda í skilningi 26. gr. skaðabótalaga felist. Stefndi hafi að fullu gert laun upp við stefnanda í samræmi við ráðningarsamning og hann eigi því engar frekari kröfur á hendur stefnda.

Varakröfu stefnanda sé einnig mótmælt með vísan til þess sem að framan getur um skaðabótaskyldu stefnda og skort á þeim bótaskilyrðum sem stefnandi byggir á.

Stefnandi beri sönnunarbyrði fyrir því að hann hafi reynt að takmarka meint tjón sitt og hann hafi átt rétt til greiðslu lífeyris sem takmarki meint tjón hans.

Vísað sé til meginreglna samninga- og kröfuréttar, þ.á m. um skuldbindingargildi samninga, og meginreglna vinnuréttar, til 60. gr. stjórnarskrár nr. 33/1944, sbr. 1. mgr. 6. gr. mannréttindasáttmála Evrópu, sbr. lög nr. 62/1994, og 1. mgr. 24. gr. og kafla XXI laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála. Einnig til laga nr. 151/2020 um stjórnarsýslu jafnréttismála, samningalaga nr. 7/1936, loftferðalaga nr. 60/1998, laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði, bráðabirgðalaga nr. 89/1990 um launamál, laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur og til tilskipunar nr. 2000/78/EB um jafnræði á vinnumarkaði og tilskipunar nr. 2000/43/EB.

Niðurstaða

Atvikum málsins og ágreiningsefnum er lýst í sérstökum kafla hér að framan og vísast til þess sem þar kemur fram. Í málinu krefst stefnandi skaðabóta og miskabóta úr hendi stefnda á þeim grundvelli að honum hafi verið mismunað á grundvelli aldurs. Honum hafi verið sagt upp störfum og uppsögnin hafi verið ólögmæt. Stefndi byggir á því að ekki hafi verið um ólögmæta uppsögn að ræða og krefst þess aðallega að verða sýknaður af öllum kröfum stefnanda eða að kröfur hans verði lækkaðar.

Stefnandi byggir á því að niðurstaða kærunefndar jafnréttismála í máli nr. 6/2021 hafi verið skýr um að uppsögn starfsmanns sem nákvæmlega hafi verið eins ástatt um hafi falið í sér ólögmæta beina mismunun á grundvelli aldurs samkvæmt 1. mgr. 8. gr. laga nr. 86/2018, um jafna meðferð á vinnumarkaði. Uppsögn stefnanda hafi því verið ólögmæt á sama grundvelli.

Í 3. mgr. 8. gr. laga nr. 151/2020 segir að úrskurðir kærunefndar jafnréttismála séu bindandi gagnvart málsaðilum, en þeim er heimilt að bera úrskurði nefndarinnar undir dómstóla. Ljóst er að hvorki stefnandi né stefndi voru aðilar máls kærunefndarinnar og er úrskurðurinn því ekki bindandi gagnvart aðilum þessa máls. Í niðurstöðu kærunefndar jafnréttismála í málinu segir að kærandi þess máls hafi verið orðinn 67 ára þegar ákvörðun stjórnar stefnda var tekin um breytingu á starfslokaaldri úr 70 árum í 67 ár. Jafnframt að kærandi hafi bent á að í ljósi þess að hann hefði ekki fengið uppsagnarbréf hafi hann dregið þá ályktun að horfið hefði verið frá fyrirætlunum um að segja honum upp. Þá áréttar kærunefndin að málið lúti að starfslokum kæranda þess máls hjá stefnda og hvort þau starfslok hafi verið í samræmi við lög, en lúti ekki að heimild stefnda til að setja starfslokaaldursreglur eða um gildi þeirra.

Stefnandi þessa máls var ekki orðinn 67 ára þegar ákvörðun stjórnar Isavia ohf. var tekin 27. mars 2020, heldur varð hann 67 ára [...] 2020. Stefnandi fékk afhent starfslokabréf 27. maí s.á. Í bréfinu var hann upplýstur um starfslokaregluna og um að honum væri ætlað að láta af störfum að liðnum samningsbundnum uppsagnarfresti frá lokum þess mánaðar sem hann næði 67 ára aldri, eða þann 31. janúar 2021. Stefnandi var þá í veikindaleyfi og kom ekki aftur til starfa hjá stefnda, en fékk greidd laun til fyrrgreinds starfslokadags. Að þessu virtu verður ekki fallist á að starfslok stefnanda hjá stefnda hafi falið í sér ólögmetta beina mismunun gagnvart stefnanda með þeim hætti sem lýst er í úrskurði kærunefndar jafnréttismála í máli nr. 6/2021, þar sem atvik voru allt önnur. Þá verður ekki fallist á að sú ályktun verði dregin af forsendum úrskurðar kærunefndarinnar í því máli að stefndi hafi með ákvörðun um breytingu á reglum um starfslokaaldur brotið gegn ákvæðum laga nr. 86/2018. Í því sambandi má jafnframt hafa hliðsjón af dómi Hæstaréttar í máli réttarins nr. 397/2014.

Um þetta er og að líta til þess að í athugasemdum við frumvarp það sem varð að lögum nr. 86/2018 kemur fram að löggin séu byggð á sams konar sjónarmiðum og tilskipun nr. 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000 um almennar reglur um jafna meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífi. Kemur þar fram að lögum sé ætlað að tryggja efnislegt samræmi milli íslensks réttar og réttar Evrópusambandsins á grundvelli tilskipunarinnar. Við túlkun á ákvæðum frumvarpsins verði horft til dóma Evrópudómstólsins um túlkun tilskipunar nr. 2000/78/EB. Í athugasemdum við frumvarpið kemur jafnframt fram að hér á landi sé hvorki í gildandi lögum né í kjarasamningum kveðið á um almennan starfslokaaldur á almennum vinnumarkaði þótt í framkvæmd sé almennt miðað við að starfsfólk vinni ekki mikið lengur en til sjötugs. Að jafnaði tengist starfslokaaldur lífeyristökualdri og sé frumvarpinu ekki ætlað að raska því. Þá kemur einnig fram að í ljósi þess að ekki hefur verið kveðið á um almennan starfslokaaldur á almennum vinnumarkaði hér á landi sé í frumvarpinu ekki lagt til að sett verði sérstök aldur tengd starfslokaregla. Ráða má af dómum Evrópudómstólsins að aðilum vinnumarkaðarins sem og

einstökum fyrirtækjum sé heimilt að ákveða aldurstengdar starfslokareglur í kjarasamningum og ráðningarsamningum enda sé unnt að færa málefnaleg rök fyrir slíkum reglum, auk þess sem rökin þurfa að helgast af lögmætu markmiði.

Að virtu framangreindu er fallist á það með stefnda að honum hafi verið heimilt að ákveða aldurstengda starfslokareglu og að hún hafi ekki brotið gegn ákvæðum laga nr. 86/2018.

Stefnandi byggir á því að stefndi hafi brotið gegn grundvallarreglum íslensks réttar. Aldur sé í eðli sínu ólögmaett sjónarmið við ákvarðanatöku stjórnvalda enda segi aldur ekki til um eiginleika þess einstaklings sem eigi í hlut. Að líta til aldurs einstaklings við ákvörðun um starf sé því ólögmaett, sbr. 65. gr. stjórnarskrárinnar, sbr. 14. gr. mannréttindasáttmála Evrópu og 11. gr. stjórnarsýslulaga. Stefndi hafi um leið skert með ólögmaetum hætti atvinnufrelsi stefnanda, sbr. 75. gr. en einnig 72. gr. stjórnarskrárinnar.

Í dómaframkvæmd Hæstaréttar hefur verið lagt til grundvallar að lagaákvæði um hámarksaldur til að starfa við ákveðna starfsgrein feli ekki í sér brot á þeim ákvæðum sem nú svara til 72. og 75. gr. stjórnarskrárinnar, sbr. til hliðsjónar dóm Hæstaréttar sem birtur er á bls. 1217 í dómasafni réttarins árið 1993.

Stefnandi byggir á því að stefndi hafi með háttsemi sinni einnig bakað sér skaðabótaskyldu innan samninga þar sem samið hafi verið um að starfslok skyldu vera við 70 ára aldur. Þetta er ekki alls kostar rétt þar sem hvergi kemur fram í ráðningarsamningi aðila hvenær starfslok skuli vera, en samkvæmt samningnum skyldu réttindi og skyldur fara að öðru leyti samkvæmt kjarasamningi. Í samningi milli Samtaka atvinnulífsins og Samiðnar, sem liggur fyrir í gögnum málsins, er hvergi að finna ákvæði um það hvenær starfsmenn skuli láta af störfum vegna aldurs. Stefnda var heimilt að setja reglur um hámarksaldur starfsmanna, enda færu þær ekki gegn lögum eða kjarasamningsbundnum réttindum, sbr. áður nefndan dóm Hæstaréttar 5. febrúar 2015, í máli nr. 397/2014. Í þeim dómi kom fram að ekki hefði verið í ljós leitt að skorður væru reistar við því í lögum að opinbert hlutafélag segði starfsmönnum sínum upp við 67 ára aldur, nema félagið hefði tekið á sig samningsbundna skuldbindingu í þá veru.

Samkvæmt því sem hér hefur verið rakið hefur stefnandi ekki fært sönnur á að staðið hafi verið að starfslokum hans með ólögmaetum hætti af hálfu stefnda. Ekki verður fallist á að starfslok stefnanda hafi bakað stefnda skaðabótaábyrgð á grundvelli almennu sakarreglunnar eða með vísan til 26. gr. skaðabótalaga. Því ber að sýkna stefnda af öllum kröfum stefnanda.

Þrátt fyrir þá niðurstöðu þykir, eftir atvikum og í ljósi stöðu aðila, rétt að málskostnaður falli niður.

Kristrún Kristinsdóttir héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

Dómsorð:

Stefndi, Isavia innanlandsflugvöllir ehf., er sýknaður af kröfum stefnanda, A.
Málkostnaður fellur niður.

Kristrún Kristinsdóttir