

# Héraðsdómur Reykjavíkur

Dómur 16. desember 2024

Mál nr. E-7357/2023:

**Kristný Lóa Traustadóttir**

(Hilmar Gunnarsson lögmaður)

**gegn**

**íslenska ríkinu**

(Ingvi Snær Einarsson lögmaður)

## Dómur

### Málsmeðferð og dómkröfur aðila

- Málið var höfðað 27. nóvember 2023 og dómtekið að lokinni aðalmeðferð 27. nóvember 2024.
- Stefnandi er Kristný Lóa Traustadóttir, [...]. Stefndi er íslenska ríkið, Arnarhvoli við Lindargötu í Reykjavík.
- Stefnandi krefst þess að stefndi verði dæmdur til að greiða stefnanda 614.671 krónu með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu, af 30.133 krónum frá 1. febrúar 2022 til 1. mars 2022, af 60.266 krónum frá þeim degi til 1. apríl 2022, af 90.399 krónum frá þeim degi til 1. maí 2022, af 120.102 krónum frá þeim degi til 1. júní 2022, af 149.805 krónum frá þeim degi til 1. júlí 2022, af 179.508 krónum frá þeim degi til 1. ágúst 2022, af 209.211 krónum frá þeim degi til 1. september 2022, af 238.914 krónum frá þeim degi til 1. október 2022, af 268.618 krónum frá þeim degi til 1. nóvember 2022, af 298.323 krónum frá þeim degi til 1. desember 2022, af 328.029 krónum frá þeim degi til 31. desember 2022, af 357.736 krónum frá þeim degi til 1. febrúar 2023, af 388.206 krónum frá þeim degi til 1. mars 2023, af 418.676 krónum frá þeim degi til 1. apríl 2023, af 449.146 krónum frá þeim degi til 1. maí 2023, af 482.251 krónu frá þeim degi til 1. júní 2023, af 515.356 krónum frá þeim degi til 1. júlí 2023, af 548.461 krónu frá þeim degi til 1. ágúst 2023, af 581.566 krónum frá þeim degi til 1. september 2023 og af 614.671 krónu frá þeim degi til greiðsludags.
- Þá krefst stefnandi málskostnaðar úr hendi stefnda að skaðlausu samkvæmt mati dómsins

5. Stefndi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda og að stefndanda verði gert að greiða stefnda málskostnað samkvæmt mati dómsins.

### **Helstu málsatvik**

6. Ágreiningur málsins lýtur að launaröðun stefnanda samkvæmt stofnanasamningi Sameykis og HVE sem var undirritaður 1. apríl 2022 með gildistíma frá 1. janúar sama ár. Hann tók við af eldri stofnanasamningi frá 23. júní 2017.
7. Stefnandi starfar sem heilbrigðisgagnasérfræðingur hjá Heilbrigðisstofnun Vesturlands (HVE) og félagsmaður í Sameyki stéttarfélagi í almannaþjónustu (hér eftir: Sameyki). Hún hóf störf hjá HVE sem læknaritari árið 2003 en starfsheitinu var síðar breytt í *heilbrigðisgagnafræðingur* á grundvelli reglugerðar nr. 640/2019 um menntun, réttindi og skyldur heilbrigðisgagnafræðinga og skilyrði til að hljóta starfsleyfi. Engar breytingar munu hafa orðið á starfi stefnanda við þetta en smávægilegar breytingar munu hafa verið gerðar á skilgreiningu starfsins í stofnanasamningi Sameykis og HVE.
8. Í gr. 3.3 í stofnanasamningnum frá 2022 er kveðið á um grunnröðun starfa í launaflokka. Fram kemur að heilbrigðisgagnafræðingi sé grunnraðað í launaflokk 14-0. Þá er í 4. gr. fjallað um viðbótarforsendur við mat launaflokka, þ.e. starfsreynslu (gr. 4.1), menntun (gr. 4.2), símenntun (gr. 4.3), persónubundna þætti og mat á störfum (gr. 4.4), tímabundna þætti (gr. 4.5) og uppbætur (gr. 4.6). Í gr. 4.1 segir um starfsreynslu að eftir eitt ár skuli starfsmaður hækka um eitt álagsþrep, eitt þrep til viðbótar eftir þrjú ár, fimm ár, tólf ár og fimmtán ár. Heimilt sé að meta starfsreynslu frá öðrum til hækkunar með þessum hætti ef um sambærileg störf er að ræða. Um menntun segir í gr. 4.2 að hafi starfsmaður hlotið menntun sem ekki sé tekið tillit til í grunnröðun starfs skuli meta menntun með nánar tilgreindum hætti til hækkunar um tvo til fjóra launaflokka. Samkvæmt gr. 4.3 skyldu námskeið og endurmenntun sem nýttist í starfi metin til hækkunar um einn launaflokk eftir 60, 120, 200, 240 og 300 kennslustundir. Þá væri enn fremur heimilt að hækka starfsmenn um launaflokka eða álagsþrep þegar um væri að ræða aukna menntun sem sérstaklega væri til þess fallin að gera starfsmann hæfari til stjórnarsýslustarfa hjá stofnuninni.
9. Um persónubundna þætti og mat á störfum segir í gr. 4.4 að við röðun starfsmanna megi taka tillit til persónubundinna þátta varðandi mat á hæfni og frammistöðu þeirra og mat á störfum. Heimilt sé að meta frá einu til fjögurra álagsþrepa ef einstaklingur sýnir góðan árangur í starfi, sýnir hæfni til samskipta og samvinnu, áhuga, sýnir sjálfstæði, frumkvæði eða nýsköpun í starfi, sýnir hæfni til að fræða og leiðbeina öðrum eða getur

sinnt störfum á fleiri en einu af verksviðum stofnunarinnar. Þá segir varðandi mat á störfum að heimilt sé að meta frá einu til fjögurra álagsþrepa ef starfið felur í sér sérstaka ábyrgð, flókin verkefni eða er umfangsmikið, starfið felur í sér sérstakt álag, viðvarandi eða árstíðabundið, starfinu fylgir kennsla eða leiðbeining annarra starfsmanna eða starfinu fylgir sérstök áhætta.

10. Í 6. gr. er þess getið að starfsmannasamtöl skuli reglulega fara fram. Þá segir í 7. gr. að starfsmaður geti hvenær sem er óskað eftir sérstöku launaviðtali. Enn fremur er í 8. gr. fjallað um hlutverk samstarfsnefndar. Þar kemur m.a. fram að telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað miðað við forsendur samningsins eigi hann rétt á að fá röðun sína endurmetna. Ágreiningnum skuli vísað til samstarfsnefndarinnar.
11. Í bókun 1 við samninginn kemur fram að 1. janúar 2023 skuli grunnlaunasetning heilbrigðisgagnafræðinga hækka um einn launaflokk og 1. janúar 2024 um einn flokk. Í því sambandi er í bókuninni vísað til vaxandi krafna sem gerðar séu til heilbrigðisstofnana með tæknibreytingum o.fl. og vísað til þess að með reglugerð nr. 640/2019 hafi starfsheitið heilbrigðisgagnafræðingur verið formlega tekið upp. Í ljósi þess að nám heilbrigðisgagnafræðinga hafi verið fært upp á háskólastig á hæfnisprepi 5.1 liggi fyrir að endurmeta þurfi starfsframlag þeirra starfsmanna sem starfinu gegni.
12. Samkvæmt gr. 3.3 í eldri stofnanasamningnum frá 2017 skyldi lækningarara grunnraðað í launaflokk 10-0 en starfsheitið heilbrigðisgagnafræðingur mun þá ekki hafa verið komið til sögunnar. Í 4. gr. voru ákvæði um viðbótarforsendur við mat launaflokka. Í gr. 4.1 sagði um starfsreynslu að eftir eitt ár skyldi starfsmaður hækka um eitt álagsþrep og eitt þrep til viðbótar eftir þrjú ár, fimm ár og tólf ár. Ákvæðið var frábrugðið nýrri samningnum að því leyti að ekki var kveðið á um hækkun um eitt álagsþrep eftir fimmtán ár. Eins og í nýrri samningnum var í gr. 4.2 kveðið á um að hefði starfsmaður hlotið menntun sem ekki væri tekið tillit til í grunnröðun starfs skyldi meta menntun með nánar tilgreindum hætti til hækkunar um tvo til fjóra launaflokka. Ákvæði gr. 4.3 um símenntun voru sambærileg þeim í nýrri samningnum að því leyti að kveðið var á um að námskeið og endurmenntun sem nýttust í starfi skyldu metin til hækkunar um einn launaflokk eftir 60, 120 og 200 kennslustundir. Aftur á móti var ólíkt yngri samningnum ekki kveðið á um frekari hækkunir um launaflokka eftir 240 og 300 kennslustundir. Ákvæði um hækkun um launaflokka eða álagsþrep þegar um væri að ræða aukna menntun sem sérstaklega væri til þess fallin að gera starfsmann hæfari til stjórnsýslustarfa hjá stofnuninni var samhljóða hliðstæðu ákvæði í yngri samningnum. Ákvæði gr. 4.4 um

persónulega þætti og mat á störfum var að mestu sambærilegt samsvarandi ákvæði nýrri samningsins. Í eldri samningnum var þó ekki tilgreindur fjöldi álagsþrepa eða launaflokka sem meta mætti hina persónulegu þætti, en sem fyrr segir var í nýrri samningnum getið um eitt til fjögur álagsþrep í því sambandi.

13. Eftir gildistöku stofnanasamningsins 2022 raðaði HVE stefnanda í launaflokk 18 og álagsþrep 6 samkvæmt samningnum en samkvæmt eldri samningnum hafði henni verið raðað í launaflokk 16 og álagsþrep 6. Stefnandi hækkaði síðan um einn launaflokk frá 1. febrúar 2023 á grundvelli bókunar við stofnanasamninginn og var því raðað í launaflokk 19 og álagsþrep 6 þegar málið var höfðað.
14. Um vinnuréttarsamband aðila gildi einnig kjarasamningur Sameykis og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkissjóðs, þar sem m.a. voru ákvæði um gerð stofnanasamnings og röðun starfa. Sá samningur gildi til 31. mars 2023. Í gr. 11.3 í samningnum er fjallað um gerð stofnanasamnings. Í gr. 11.3.2 segir að við ákvörðun um röðun starfa verði almennt byggt á því að um sé að ræða þrjá þætti sem myndi samsetningu launa hjá hverjum og einum. Fjallað er um þessa þrjá þætti í gr. 11.3.2.1–11.3.2.3, sem eru röðun starfs, persónubundnir þættir og tímabundnir þættir. Um röðun starfs segir í gr. 11.3.2.1 að hún miðist við að um viðvarandi/stöðugt verk svið sé að ræða og skuli skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar hafðar til hliðsjónar. Þar skuli fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felist auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þurfi til að geta innt starfið af hendi. Þá skuli litið til þess hvar tiltekið starf sé staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags. Um persónulega þætti segir í gr. 11.3.2.2 að laun fyrir þá séu varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns. Þá eru þar nefnd dæmi um persónulega þætti. Um tímabundna þætti segir í gr. 11.3.2.3 að þeir séu t.d. frammistaða eða álag vegna tímabundinna viðbótarverkefna. Þá eru nefnd dæmi um þá.
15. Með bréfi, dags. 29. ágúst 2023, beindi Sameyki kröfu að HVE fyrir hönd stefnanda þar sem krafist var afturvirktrar launaleiðréttingar og greiðslu vangoldinna launa. Byggðist krafan einkum á því að stefnandi hefði ekki notið þeirra hækkana sem samið hafði verið um í stofnanasamningi aðila þar sem HVE hefði breytt mati sínu á starfi, hæfni og menntun stefnanda, sbr. 4. gr. samningsins.
16. Framkvæmdastjóri fjármála og rekstrar hjá HVE gaf skýrslu fyrir dómnum. Þar kom m.a. fram að sá persónulegi þáttur sem metinn hefði verið stefnanda til eins álagsþreps samkvæmt nýrri samningnum hefði verið árangur í starfi.

### Helstu málsástæður og lagarök stefnanda

17. Stefnandi telur að stefndi hafi ekki hækkað laun stefnanda í samræmi við ákvæði stofnanasamningsins frá 2022. Laun stefnanda eigi að ráðast af stofnanasamningnum og samanstandi samkvæmt honum af þremur þáttum, í fyrsta lagi grunnröðun starfsins í launaflokka, sbr. gr. 3.3, í öðru lagi persónubundnum þáttum, sbr. gr. 4.1–4.4, og í þriðja lagi tímabundnum þáttum, sbr. gr. 4.5. Hærri launaflokkar og álagsþrep eigi að leiða til hærri launa, sbr. launatöflur Sameykis og stefnda.
18. Stefnandi kveðst aldrei hafa fengið rökstuðning fyrir mati HVE á persónubundnum þáttum í starfi hennar. Stefnandi hafi því ekki upplýsingar um hvaða þættir hafi leitt til þess að hún hækkaði um sex launaflokka og sex álagsþrep frá grunnröðun starfs hennar. Stefnandi hafi hins vegar notið hækkunarinnar í a.m.k. 12 mánuði fyrir gildistöku stofnanasamningsins, sbr. launaseðla hennar vegna ársins 2022.
19. Grunnröðun heilbrigðisgagnafræðings hafi hækkað um 4 launaflokka við gildistöku stofnanasamningsins árið 2022. Starfið hafi farið úr launaflokki 10 í launaflokk 14. Að áliti stefnanda hefðu laun hennar því átt að raðast í launaflokk 20 eftir gildistöku stofnanasamningsins (grunnröðun + persónubundnir þættir) auk þess sem stefnandi hefði átt að hækka um eitt álagsþrep vegna starfsaldurs. Nánar tiltekið telur stefnandi að grunnröðun starfsins hefði átt að vera launaflokkur 15-0 frá 1. janúar 2023, sbr. bókun 1 við stofnanasamninginn. Þá hefði mat HVE á persónubundnum þáttum og starfi stefnanda átt að standa óbreytt eftir gildistöku stofnanasamningsins, sbr. grein 11.3.2.2 í kjarasamningi Sameykis og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkisins. Stefnandi telur því að hún hefði átt að halda hækkun upp á sex launaflokka og sex álagsþrep til viðbótar við grunnröðun starfs hennar og umsamda hækkun vegna starfsaldurs. Þá hafi komið inn í gr. 4.1 í stofnanasamningnum nýtt ákvæði þess efnis að 15 ára starfsaldur skyldi leiða til hækkunar um eitt álagsþrep. Stefnandi hafi hafið störf hjá HVE árið 2003 og því átt að hækka um eitt álagsþrep frá gildistöku stofnanasamningsins í janúar 2022.
20. Stefnandi telur að samkvæmt þessu hefðu laun hennar átt að miðast við launaflokk 20 og 7 álagsþrep (grunnröðun = 14 + hæfnismat = 6 + 1 = 20-7) eftir gildistöku stofnanasamningsins í janúar 2022. Launin hefðu jafnframt átt að hækka um einn launaflokk frá 1. janúar 2023, í launaflokk 21, sbr. bókun 1 við stofnanasamninginn.
21. Engar efnislegar breytingar hafi verið gerðar á ákvæðum stofnanasamningsins um mat HVE á persónubundnum þáttum og störfum starfsmanna. Einu breytingarnar sem hafi verið gerðar hefðu átt að leiða til hækkunar á launaflokkum og álagsþrepum. Samið hafi

verið um að starfsmenn sem höfðu starfað í 15 ár hækkuðu um eitt álagsþrep, sbr. grein 4.1 í nýrri stofnanasamningnum. Þá hafi verið samið um að starfsmenn skyldu hækka um einn launaflokk „eftir 240 kennslustundir“ af námskeiðum og endurmenntun sem nýtist í starfi og annan launaflokk „eftir 300 kennslustundir“, sbr. grein 4.3. Loks hafi verið samið um að heimilt væri að meta „frá einu til fjögurra álagsþrepa“ persónubundna þætti og mat á störfum, sbr. grein 4.4.

22. Stefnandi viti ekki til þess að HVE hafi framkvæmt sérstakt mat á henni eða starfi hennar eftir að núgildandi stofnanasamningur tók gildi. Stefnandi hafi að minnsta kosti ekki verið boðuð í starfsmannaviðtal til þess að fara yfir matið, forsendur þess eða breytingar á því vegna stofnanasamningsins. Launaseðlar stefnanda eftir gildistöku stofnanasamningsins hafi hins vegar leitt í ljós að gerðar hafi verið breytingar á matinu og það leitt til lækkunar á launum stefnanda.
23. Eftir gildistöku stofnanasamningsins hafi stefnandi skyndilega raðast í launaflokk 18-6, sbr. launaseðla stefnanda frá árinu 2023. Grunnröðun starfsins hafi, sem fyrr segir, verið launaflokkur 14-0. Í stað þess að stefnandi hafi hækkað um sex launaflokka og sex álagsþrep eins og áður hafi stefnandi skyndilega aðeins hækkað um fjóra launaflokka og sex álagsþrep. Stefnandi hafi engar upplýsingar um ástæðu þess að matinu var breytt.
24. Stefnandi byggir á því að mat HVE á persónubundnum þáttum og starfi sé bindandi samkvæmt grein 11.3.2.2 í kjarasamningi Sameykis og fjármála- og efnahagsráðherra fyrir hönd ríkisins. HVE geti því ekki einhliða og án fyrirvara breytt matinu með þeim afleiðingum að laun stefnanda lækki.
25. Laun stefnanda eigi að miðast við eftirfarandi forsendur í samræmi við ákvæði stofnanasamningsins frá 1. janúar 2022:
  - a. Grunnröðun starfsins (heilbrigðisgagnafræðingur) í launatöflu sem hafi verið 14-0 frá og með 1. janúar 2022 og 15-0 eftir 1. janúar 2023, sbr. grein 3.3 og bókun 1
  - b. Mat HVE sem hafi verið framkvæmt samkvæmt 4. kafla þágildandi stofnanasamnings frá 23. júní 2017. Matið hafi leitt til þess að stefnandi hækkaði í launum um 6 launaflokka og 6 álagsþrep.
  - c. Ákvæði um starfsaldur stefnanda. Laun stefnanda hafi átt að hækka um eitt álagsþrep eftir gildistöku stofnanasamningsins 1. janúar 2022, þar sem stefnandi hafi starfað í 15 ár hjá HVE, sbr. grein 4.1.

26. Stefnandi hafi samkvæmt framangreindu átt að raðast í launaflokk 20 og með 7 álagsþrep frá og með 1. janúar 2022 til 1. janúar 2023 og launaflokk 21 með 7 álagsþrep frá og með 1. janúar 2023. Stefnandi hafi hins vegar raðast í launaflokk 18-6 frá 1. janúar 2022 til 1. janúar 2023 og launaflokk 19-6 frá þeim degi. Gerð sé krafa um mismuninn. Dómkrafan byggist á ákvæðum kjarasamnings og stofnanasamnings sem hafi sama gildi og kjarasamningur. Dómkrafan sé sett þannig upp að gerð sé krafa um umsamin laun og frá laununum dragist launagreiðslur stefnanda samkvæmt framlögðum launaseðlum.
27. Dómkrafa stefnanda byggist á því að mat HVE á persónubundnum þáttum og starfi stefnanda sé bindandi og að óheimilt hafi verið að breyta matinu til lækkunar eftir gildistöku stofnanasamningsins.
28. Varðandi skuldbindingargildi matsins vísist í fyrsta lagi til greinar 11.3.2 í kjarasamningi stefnda við Sameyki. Þar segi að þrír þættir myndi almennt samsetningu launa hjá hverjum starfsmanni, þ.e. röðun starfs, persónubundnir þættir og tímabundnir þættir. Í grein 11.3.2.2 segi síðan að laun fyrir persónubundna þætti séu „varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns“. Framangreint ákvæði komi í veg fyrir að HVE geti einhliða og án fyrirvara breytt mati sínu á persónubundnum þáttum með þeim réttaráhrifum að laun lækki.
29. Í öðru lagi vísist til grunnreglu vinnuréttar um að óheimilt sé að skerða laun og önnur réttindi nema að undangenginni uppsögn. Mat HVE hafi leitt til hækkunar um 6 launaflokka og 6 álagsþrep og þessi hækkun hafi verið greidd í a.m.k. 12 mánuði. HVE geti ekki einhliða og án fyrirvara fellt út þessa hækkun.
30. Í þriðja lagi vísast til þeirrar grunnreglu vinnuréttar að allan vafa um efni ráðningarsamnings skuli skýra starfsmanni í hag. HVE er sem vinnuveitanda skylt að ganga skriflega frá ráðningarsamningum við starfsmenn auk þess sem HVE sé skylt að upplýsa starfsmenn um ráðningarkjör sín, sbr. reglur nr. 351/1996 og tilskipun nr. 91/533/EBE. Það samræmist ekki framangreindri meginreglu að vinnuveitandi geti einhliða, án fyrirvara, og án þess að hafa upplýst um það, lækkað laun starfsmanna. Stefnandi byggir sérstaklega á því að HVE verði að bera hallann af því að hafa ekki rökstutt mat stofnunarinnar á persónubundnum þáttum og starfi stefnanda sem hafi leitt til þess að laun hennar hækkuðu um 6 launaflokka og 6 álagsþrep. Hafa þurfi í huga að það er yfirlýst markmið stofnanasamningsins að tryggja að launakerfi HVE sé „gagnsætt og samræmt“ og að „jafnræðis“ sé gætt við ákvörðun launa. Þá segi sérstaklega í 6. gr. samningsins að starfsmannasamtöl skuli fara reglulega fram og við mat á frammistöðu

starfsmanna skuli fara eftir „fyrirfram ákveðnu kerfi“. Fyrirvaralaus og einhliða ákvörðun um launalækkun samræmist ekki framangreindum ákvæðum.

31. Í fjórða lagi þurfi ákvarðanir HVE um laun að styðjast við almennar reglur stjórnsluréttar og málefnaleg sjónarmið þannig að fyllsta jafnræðis sé gætt. Það sé áréttað í stofnanasamningnum en þar segi að aðilar séu sammála um að „ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum hætti“. Einhliða ákvörðun sem hafi það eina markmið að lækka laun geti ekki talist málefnaleg, ekki síst í ljósi þess að í 4. kafla stofnanasamningsins sé mælt fyrir um skyldubundið mat á persónubundnum þáttum og starfi starfsmanna. Þá segi í grein 11.3.2.2 í kjarasamningi Sameykis við stefnda að laun „fyrir persónubundna þætti eru varanleg enda umbun fyrir t.d. kunnáttu eða reynslu viðkomandi starfsmanns.“
32. Stefnandi ítrekar að stofnanasamningurinn hafi ekki veitt HVE neina heimild til þess að breyta mati sínu enda hafi ákvæðin verið efnislega þau sömu og áður. Stefnandi leggi jafnframt áherslu á að hvergi segi í stofnanasamningnum að eldri röðun og eða mat falli niður eins og gert sé í ýmsum öðrum stofnanasamningum. Í stofnanasamningi FÍN og Matvælastofnunar segi til dæmis svo í bókun 1: „Við röðun samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að félagsmönnum verði endurraðað á grunni nýs stofnanasamnings sem gildir frá og með gildistöku samnings þessa ...“.
33. Stefnandi vísar um málalíbúnað sinn einkum til meginreglna vinnuréttar, samninga- og kröfuréttar, þ. á m. um skuldbindingargildi samninga og rétt kröfuhafa til að krefja skuldara um efndir fjárskuldbindinga. Stefnandi vísar jafnframt til 1. gr. laga nr. 55/1980 um starfskjör launafólks og skyldutryggingu lífeyrisréttinda, en krafa stefnanda byggist á kjarasamningi og stofnanasamningi sem hafi sama gildi og kjarasamningur.
34. Krafa um dráttarvexti byggist á 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu. Laun beri að greiða 1. hvers mánaðar, eftir á. Gjaldldagi sé því umsáminn, sbr. 1. mgr. 5. gr. laganna.

### **Helstu málsástæður og lagarök stefnda**

35. Stefndi mótmælir því að krafa stefnanda skuli ná fram að ganga. Launaröðun hafi verið framkvæmd í samræmi við gildandi stofnanasamning og í samræmi við viðurkennt verklag. Launaröðun hafi því verið rétt og stefnandi eigi ekki rétt á neinum frekari launagreiðslum úr hendi stefnda.

36. Stefndi bendir á að aðeins menntun og símenntun geti leitt til launaflokkshækkunar til viðbótar við grunnröðun starfs í nýjum stofnanasamningi. HVE hafi metið það sem svo að við vörpun stefnanda samkvæmt nýjum stofnanasamningi hafi borið að grunnraða henni í launaflokk 14-0 og síðan hafi hún átt rétt á hækkun um fjóra launaflokka með hliðsjón af ákvæði 4.3 um símenntun, þ.e. miðað við að stefnandi hefði lokið 240 kennslustundum. Stefnandi hafi síðan verið hækkuð um fimm álagsþrep miðað við fimmtán ára starfsreynslu, sbr. ákvæði 4.1. Persónubundnir þættir hafi verið metnir til eins álagsþreps, sbr. ákvæði 4.4. Stefnandi hafi því, miðað við framangreint, verið metin í launaflokk 18-6, sem síðan hafi hækkað í 19-6 vegna bókunar 1 í stofnanasamningnum.
37. Stefndi mótmælir fullyrðingum í stefnu um að engar efnislegar breytingar hafi verið gerðar á ákvæðum stofnanasamnings varðandi mat á persónubundnum þáttum og störfum starfsmanna. Þvert á móti liggi fyrir að breytingar hafi verið gerðar með nýjum stofnanasamningi hvað þetta varðar, þar sem mat á persónubundnum þáttum og mat á störfum samkvæmt grein 4.4 sé nú einungis metið til álagsþrepa (frá einu til fjögurra) en samkvæmt eldri stofnanasamningi hafi verið hægt að meta þessa þætti til launaflokks og/eða álagsþreps. Þá sé einnig ljóst að sá munur sé á samningunum að þessir þættir geti mest verið metnir til fjögurra álagsþrepa samkvæmt gildandi samningi en ekkert hámark hafi verið á því samkvæmt eldri samningi.
38. Breytingar sem gerðar hafi verið á mati HVE á persónubundnum þáttum stefnanda hafi verið gerðar á grunni framangreindra breytinga í nýjum stofnanasamningi. Stefndi mótmælir því að slíkar breytingar hafi verið gerðar án fyrirvara ellegar að með því hafi laun og önnur réttindi stefnanda verið skert. Að sama skapi er því mótmælt sem röngu og ósönnuðu að markmið HVE með breytingunum hafi verið að lækka laun stefnanda. Ekkert liggi fyrir um að laun stefnanda hafi lækkað eftir að röðun samkvæmt nýjum stofnanasamningi fór fram.
39. Stefndi mótmælir þeim skilningi stefnanda að mat HVE á persónubundnum þáttum og starfi sé bindandi og óheimilt hafi verið að breyta matinu. Stefndi ítrekar það sem áður er rakið um að mat á persónubundnum þáttum hafi farið fram í samræmi við viðurkennt verklag og tekið hafi verið mið af þeim hæfnis- og frammistöðupáttum sem raktir séu í grein 4.4 í stofnanasamningi aðila. Þá sé ljóst að um sé að ræða þætti sem geti leitt til álags á launaflokka auk þess sem eðli málsins samkvæmt geti slíkir persónubundnir þættir sætt endurskoðun, t.d. þættir sem snúi að frammistöðu viðkomandi. Tilvísun til kjarasamnings varðandi það að laun fyrir persónubundna þætti séu varanleg verði ekki

talin breyta heimild vinnuveitanda til að breyta fyrra mati á persónubundnum þáttum starfsmanna. Kjarasamningurinn vísi enda til þess að slíkur varanleiki varði einkum þætti sem snúi að kunnáttu eða reynslu viðkomandi en ekki frammistöðu.

40. Stefndi mótmælir því að laun og önnur réttindi stefnanda hafi verið skert og að slíkt sé óheimilt nema að undangenginni uppsögn. Að mati stefnda liggi ekkert fyrir um að laun hennar hafi verið skert þegar henni hafi verið raðað samkvæmt nýjum stofnanasamningi. Efnislegar breytingar hafi verið gerðar á stofnanasamningnum sem hafi leitt til breytinga á röðun stefnanda, eins og rakið hafi verið.
41. Að mati stefnda leiki ekki nokkur vafi á efni ráðningarsamnings stefnanda ellegar ráðningarkjörum. Þá sé því alfarið hafnað að HVE hafi einhliða lækkað laun stefnanda. Fyrir slíkum fullyrðingum beri stefnandi sönnunarbyrði og hún hafi ekki axlað hana.
42. Stefndi mótmælir fullyrðingum stefnanda um að jafnræðis hafi ekki verið gætt af hálfu HVE við ákvarðanir um laun eða að ákvarðanir um launaröðun hafi ekki verið teknar með málefnalegum hætti. Í þessu sambandi hafnar stefndi því alfarið að HVE hafi haft það eina markmið að lækka laun stefnanda, eins og stefnandi haldi fram. Í því sambandi vísar stefndi til þess sem áður er rakið um að mat á persónubundnum þáttum, svo sem þáttum sem snúi að frammistöðu starfsmanns, geti ekki verið varanlegt eða bindandi, eins og stefnandi haldi fram. Vinnuveitanda verði eðli málsins samkvæmt að gefast færi á því að endurmeta slíka þætti enda sé ljóst að frammistaða starfsmanns geti ekki talist föst óbreytanleg stærð, svo sem þættir sem snúi að því að sýna góðan árangur, sjálfstæði eða frumkvæði í starfi.
43. Enn fremur mótmælir stefndi því að honum hafi verið óheimilt að breyta mati á persónubundnum þáttum stefnanda þar sem ákvæði hins nýja stofnanasamnings hafi verið efnislega þau sömu og áður. Þá felist það í eðli máls að breytingar á launaröðun, svo sem þannig að það sem áður hafi verið metið til launaflokks en sé nú eingöngu metið til álags, muni fela í sér endurröðun og nýja röðun. Ekki sé því þörf á að mæla sérstaklega fyrir um slíka endurröðun í stofnanasamningi eða að fyrri röðun falli niður.
44. Stefndi vekur athygli á því að vettvangur til að ræða laun sé í launaviðtali milli starfsmanns og vinnuveitanda, sbr. 7. gr. stofnanasamnings aðila. Ekkert liggi fyrir um að stefnandi hafi óskað eftir slíku viðtali við HVE. Þá sé ljóst að starfsmannasamtöl skuli reglulega fara fram, þar sem starfið sé rætt og frammistaða starfsmanns skuli rædd, sbr. 6. gr. stofnanasamnings aðila.

45. Stefndi bendir einnig á að stefnandi hafi ekki lagt framangreindan ágreining fyrir samstarfsnefnd, eins og bæði kjarasamningur og stofnanasamningur mæli fyrir um. Í 2. mgr. 8. gr. stofnanasamnings aðila sé til að mynda mælt fyrir um að ef starfsmaður telur að honum sé ekki rétt raðað miðað við þær forsendur sem samningurinn mæli fyrir um eigi hann rétt á að fá röðun sína endurmetna og að ágreiningsmálum skuli vísað til samstarfsnefndar.
46. Stefndi mótmælir öllum málatilbúnaði stefnanda og málsástæðum sem röngum, órökstuddum og ósönnuðum. Þá er fjárhæðum í dómkröfu og vaxtaútreikningi mótmælt enda byggist slíkir útreikningar á einhliða röðun stefnanda á sjálfri sér til launaflokka og álagsgreipa. Engin skilyrði séu fyrir því að fallast á kröfur stefnanda og því beri að sýkna stefnda af öllum kröfum stefnanda.

### **Niðurstaða**

47. Ágreiningur málsins lýtur að því hvort stefnanda hafi verið raðað ranglega í launaflokk hjá HVE árið 2022 þegar nýr stofnanasamningur tók við af eldri stofnanasamningi frá árinu 2017. Nánar tiltekið er einkum deilt um hvort ákvörðun um röðun stefnanda í launaflokk og launaprep á grundvelli eldri stofnanasamningsins hafi bundið hendur vinnuveitanda hennar á þann hátt að vinnuveitandanum hafi verið skylt að raða henni hærra í launatöflu.
48. Við úrlausn málsins reynir einkum á mat á því hvort ráðningarkjör stefnanda hafi í reynd verið skert með umræddri ákvörðun vinnuveitandans, án þess að sú skerðing hafi átt sér viðhlítandi stoð í þeim breytingum sem urðu á ákvæðum stofnanasamnings þegar nýr samningur tók við af eldri samningi árið 2022. Í því sambandi kemur m.a. til skoðunar hvort forsendur að baki launaröðun stefnanda hafi verið endurmetnar henni í óhag, án þess þó að slík niðurstaða hafi beinlínis leitt af efnisbreytingum sem gerðar voru með nýja stofnanasamningnum. Ekki er unnt að fallast á það með stefnda að það að nýr stofnanasamningur hafi leyst þann eldri af hólmi hafi eitt og sér veitt vinnuveitandanum heimild til að endurmeta launaröðun stefnanda, henni í óhag, á grundvelli þeirra efnisákvæða nýja samningsins sem þó stóðu óbreytt frá þeim eldri eða leiddu ekki beinlínis til þess að endurmat þyrfti að fara fram. Að mati dómsins verður að líta á launaröðun stefnanda á grundvelli stofnanasamnings hafi verið hluti af ráðningarkjörum sem vinnuveitandinn gat ekki breytt einhliða, stefnanda í óhag, nema sú breyting ætti sér stoð í efnisbreytingum á réttindum samkvæmt stofnanasamningnum eða að vinnuveitandinn segði fyrri ráðningarkjörum að því leyti upp. Hyggist atvinnurekandi

einhlíða breyta ráðningarkjörum starfsmanns til lækkunar ber að tilkynna launþega um slíka ákvörðun með sama hætti og um uppsögn væri að ræða, sbr. t.d. dóma Hæstaréttar frá 1980, bls. 812 í dómasafni, og frá 1987, bls. 1339 í dómasafni. Fyrir liggur að stefnanda var ekki tilkynnt með þeim hætti um hina umdeildu ákvörðun.

49. Stefnanda var raðað í launaflokk 16 og álagsþrep 6 (16-6) samkvæmt hinum eldri stofnanasamningi. Ekki liggja fyrir gögn um það hvaða forsendur lágu að baki þeirri röðun. Lágmarksröðun (grunnröðun) læknaaritara samkvæmt þeim samningi var 10-0. Stefnanda var því raðað sex launaflokkum og sex álagsþrepum umfram lágmarksröðunina. Lágmarksröðun heilbrigðisgagnafræðings samkvæmt nýrri samningnum var 14-0. Óumdeilt er að þar hafi í reynd verið um að ræða sama starf og stefnandi gegndi áður undir starfsheitinu læknaaritari. Stefnanda var raðað í launaflokk 18-6, þ.e. fjórum launaflokkum og sex álagsþrepum umfram grunnröðun. Röðun stefnanda umfram grunnröðun var því tveimur launaflokkum lægri en áður eftir að nýrri stofnanasamningurinn tók gildi. Hér þarf að meta hvort þá niðurstöðu hafi réttilega leitt af efnisbreytingum á matsforsendum sem komið hafi til með nýja stofnanasamningnum.
50. Breytingar sem gerðar voru með tilkomu nýrri stofnanasamningsins og gætu mögulega hafa skipt máli við endurmat á launaröðun stefnanda fólust í því að inn í gr. 4.1 kom nýtt ákvæði þess efnis að starfsmaður skyldi hækka um eitt álagsþrep eftir fimmtán ár í starfi. Þá komu inn í gr. 4.3 ákvæði þess efnis að starfsmaður skyldi hækka um einn launaflokk eftir 240 kennslustundir í námskeiðum og endurmenntun sem nýttist í starfi og annan launflokk eftir 300 slíkar kennslustundir. Enn fremur var sú breyting gerð á gr. 4.4 í nýrri samningnum að tilgreint var að heimilt væri að meta frá einu til fjögurra álagsþrepa tiltekna persónulega þætti, og sömuleiðis til eins til fjögurra álagþrepa þætti sem vörðuðu starfið, en í eldri samningnum var ekki tilgreint til hve margra álagsþrepa eða launaflokka þeir þættir gætu verið metnir. Þeir persónulegu þættir sem nefndir voru í þessu sambandi voru þó að verulegu leyti hinir sömu og áður.
51. Stefndi hefur byggt á því að forsendur launaröðunar stefnanda á grundvelli nýja samningsins hafi verið þær að hún hafi átt rétt á hækkun um fjóra launaflokka umfram grunnröðun í launaflokk 14-0 í ljósi ákvæðis 4.3 um símenntun, þ.e. miðað við að hún hefði lokið 240 kennslustundum. Þá hafi hún verið hækkuð um fimm álagsþrep miðað við fimmtán ára starfsreynslu, sbr. ákvæði 4.1. Enn fremur hafi persónubundnir þættir verið metnir til eins álagsþreps, sbr. ákvæði 4.4. Stefnanda hafi því verið raðað í launaflokk 18-6. Í þessu sambandi hefur stefndi vísað til þess að eftir tilkomu nýja

stofnanasamningsins hafi samkvæmt gr. 4.4 einungis mátt meta til eins til fjögurra álagsþrepa, annars vegar persónubundna þætti og hins vegar mat á störfum, meðan heimilt hafi verið samkvæmt eldri samningi að meta þessa þætti til launaflokka og/eða álagsþrepa og þá hafi ekkert hámark verið á því. Í skýrslu framkvæmdastjóra fjármála og rekstrar hjá HVE fyrir dómnum kom fram að sá persónulegi þáttur sem metinn hafi verið stefnanda til eins álagsþreps samkvæmt nýrri samningnum hafi verið árangur í starfi.

52. Samkvæmt því sem hér var rakið leiddu breytingarnar sem gerðar voru frá fyrri stofnanasamningi til þess að vinnuveitandinn mat fimmtán ára starfsreynslu stefnanda til eins álagsþreps, umfram það sem ella hefði verið, og árangur hennar í starfi var metinn til eins álagsþreps. Álagsþrepin sem stefnandi naut voru þannig áfram sex, eins og var í gildistíð eldri stofnanasamningsins, og þar af aðeins eitt vegna persónubundinna þátta, þrátt fyrir þá meginskýringu stefnda á breyttri launaröðun stefnanda að með tilkomu nýrri samningsins hefði einungis mátt meta persónubundna þætti til fjögurra álagsþrepa en ekki launaflokka. Hafi það verið hinir persónubundnu þættir, nánar tiltekið árangur stefnanda í starfi, sem urðu til þess að hún var metin tveimur launaflokkum hærra umfram grunnröðun samkvæmt eldri stofnanasamningnum, hefði vinnuveitandinn innan ramma nýrri samningsins getað metið þessa þætti til fleiri álagsþrepa í stað launaflokka, ef ætlunin hefði verið sú að meta þessa þætti með sambærilegum hætti og áður. Í því sambandi skal þess getið að samkvæmt framlagðri launatöflu Sameykis er bil milli álagsþrepa að jafnaði ögn meira en milli launaflokka, í krónum talið. Þetta gerði vinnuveitandinn ekki. Að þessu virtu verður ekki annað séð en að með hinni umdeildu ákvörðun hafi vinnuveitandinn breytt mati á persónubundnum þáttum stefnanda, henni í óhag, og á þann hátt skert kjör hennar, án þess að þær efnisbreytingar sem gerðar voru með tilkomu nýja stofnanasamningsins hafi beinlínis leitt til þess að það bæri að gera. Stefnda hefur ekki tekist að sýna fram á að það hafi verið heimilt. Vafa um þetta verður að túlka stefnanda í hag, enda á ábyrgð vinnuveitandans að tryggja að ákvæðum stofnanasamningsins sé réttilega framfylgt við ákvörðun launaröðunar starfsfólks.

53. Stefnandi miðar dómkröfu sína við það að með réttu hefði átt að raða henni í launaflokk 20-7 eftir gildistöku nýja stofnanasamningsins, þannig að henni væri áfram raðað sex launaflokkum og sex launaþrepum fyrir ofan grunnröðun, byggt á persónulegum þáttum, auk eins álagsþreps til viðbótar vegna fimmtán ára starfsreynslu. Stefndi hefur ekki sýnt fram á að önnur röðun hafi verið réttari, enda hefur samkvæmt framansögðu verið hafnað þeim málsástæðum stefnda sem lúta að því að sú röðun sem ákveðin var hafi verið rétt.

Því verður lagt til grundvallar niðurstöðu málsins að ræða hefði átt stefnanda til launa á þann hátt sem hún byggir á.

54. Stefndi hefur vísað til þess að samkvæmt stofnanasamningnum hefði launaviðtal verið rétti vettvangurinn til að ræða launamál stefnanda og jafnframt þess að samkvæmt samningnum skuli ágreiningsmálum sem varða hann skotið til samstarfsnefndar. Þótt fallast megi á að rétt hefði verið af stefnanda að freista þess fyrst að fá hlut sinn réttan með launaviðtali, eða eftir atvikum á vettvangi samstarfsnefndarinnar, verður ekki talið að þessi ákvæði sammingsins hafi bundið stefnanda á þann hátt að hún geti ekki fengið úrlausn máls síns fyrir dómi þótt hún hafi ekki áður neytt þessara úrræða.
55. Með vísan til þess sem að framan er rakið verður fallist á dómkröfu stefnanda. Ekki er tölulegur ágreiningur um hana og verður hún því tekin til greina eins og hún er fram sett.
56. Í samræmi við þessi málsúrslit verður stefnda gert að greiða stefnanda málskostnað, sbr. 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála. Hann þykir hæfilega ákveðinn eins og í dómsorði greinir, að meðtöldum virðisaukaskatti.
57. Hilmar Gunnarsson lögmaður flutti málið fyrir stefnanda og Ingvi Snær Einarsson lögmaður fyrir stefnda.
58. Þorsteinn Magnússon héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

### **Dómsorð:**

Stefndi, íslenska ríkið, skal greiða stefnanda, Kristnýju Lóu Traustadóttur, 614.671 krónu með dráttarvöxtum samkvæmt 1. mgr. 6. gr. laga nr. 38/2001 um vexti og verðtryggingu, af 30.133 krónum frá 1. febrúar 2022 til 1. mars 2022, af 60.266 krónum frá þeim degi til 1. apríl 2022, af 90.399 krónum frá þeim degi til 1. maí 2022, af 120.102 krónum frá þeim degi til 1. júní 2022, af 149.805 krónum frá þeim degi til 1. júlí 2022, af 179.508 krónum frá þeim degi til 1. ágúst 2022, af 209.211 krónum frá þeim degi til 1. september 2022, af 238.914 krónum frá þeim degi til 1. október 2022, af 268.618 krónum frá þeim degi til 1. nóvember 2022, af 298.323 krónum frá þeim degi til 1. desember 2022, af 328.029 krónum frá þeim degi til 31. desember 2022, af 357.736 krónum frá þeim degi til 1. febrúar 2023, af 388.206 krónum frá þeim degi til 1. mars 2023, af 418.676 krónum frá þeim degi til 1. apríl 2023, af 449.146 krónum frá þeim degi til 1. maí 2023, af 482.251 krónu frá þeim degi til 1. júní 2023, af 515.356 krónum frá þeim degi til 1. júlí 2023, af 548.461 krónu frá þeim degi til 1. ágúst 2023, af 581.566 krónum frá þeim degi til 1. september 2023 og af 614.671 krónu frá þeim degi til greiðsludags.

Stefndi skal greiða stefnanda 900.000 krónur í málskostnað.

Þorsteinn Magnússon