

LANDSRÉTTUR

Dómur fimmtudaginn 21. maí 2026.

Mál nr. 848/2023:

Hilmar Hreinsson

(Gísli Guðni Hall lögmaður)

gegn

Avians ehf.

(Stefán Geir Þórisson lögmaður)

Lykilorð

Viðurkenningarkrafa. Starfslok. Atvinnuréttindi. Kjarasamningur.

Útdráttur

H, sem starfað hafði sem flugumferðarstjóri hjá I ehf., nú A ehf., krafðist þess að viðurkennt yrði að A ehf. hefði verið óheimilt að binda enda á störf H hjá A ehf. á grundvelli tilgreinds ákvæðis í kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra við Samtök atvinnulífsins. Ágreiningslaust var að starfslok H komu til af því einu að hann varð 63 ára og jafnframt að starfslok H hefðu verið reist á nánar tilgreindu kjarasamningsákvæði. Í dómi Landsréttar var rakið að eftir að lögum og stjórnvaldsfyrirmælunum var breytt á árunum 2017 og 2018 voru starfsréttindi flugumferðarstjóra ekki lengur háð neinum aldurstakmörkunum. Taldi Landsréttur kjarasamningsákvæðið því ekki veita stoð fyrir því að binda enda á störf H hjá A ehf. þegar hann náði 63 ára aldri. Einnig taldi rétturinn að beiting A ehf. á ákvæðinu gagnvart H hefði brotið í bága við 7. og 8. gr. laga nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði, enda skilyrðum til frávika samkvæmt 12. gr. laganna ekki fullnægt. Var viðurkenningarkrafa H því tekin til greina.

Dómur Landsréttar

Mál þetta dæma landsréttardómararnir Ásmundur Helgason, Eyvindur G. Gunnarsson og Ragnheiður Bragadóttir.

Málsmeðferð og dómkröfur aðila

- Áfrýjandi skaut málinu til Landsréttar 8. desember 2023. Áfrýjað er dómi Héraðsdóms Reykjavíkur 24. nóvember 2023 í málinu nr. E-1612/2022.
- Áfrýjandi krefst þess að viðurkennt verði að stefnda hafi verið óheimilt að binda enda á störf áfrýjanda hjá stefnda á grundvelli greinar 18.4.5 í kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Isavia ohf. 31. maí 2011, sem síðar hefur verið framlengdur með tilgreindum breytingum á árunum 2016, 2020 og 2021. Þá krefst áfrýjandi málskostnaðar í héraði og fyrir Landsrétti.

- 3 Stefndi krefst þess að hinn áfrýjaði dómur verði staðfestur auk málskostnaðar fyrir Landsrétti.
- 4 Málið var áður dæmt í Landsrétti 20. febrúar 2025, en með dómi Hæstaréttar 4. febrúar 2026 í máli nr. 27/2025 var dómurinn ómerktur og málinu vísað aftur til Landsréttar til munnlegs málflutnings og dómsálagningar að nýju.
- 5 Samkvæmt vottorði úr fyrirtækjaskrá 28. apríl 2026 hefur nafni stefnda verið breytt og heitir félagið nú Avians ehf.

Málsatvik

- 6 Áfrýjandi var ráðinn til starfa sem flugumferðarstjóri hjá Flugmálastjórn á Keflavíkurflugvelli með ráðningarsamningi 24. apríl 1984. Í samningnum kom fram að um réttindi og skyldur áfrýjanda í starfi færi eftir þágildandi lögum um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, nema öðruvísi væri fyrir mælt í samningnum með tilliti til þess að hér væri um ráðningu en ekki skipun eða setningu að ræða. Samningurinn var ótímabundinn og þar var kveðið á um að gagnkvæmur uppsagnarfrestur væri þrjú mánuðir. Ágreiningslaust er að á þessum tíma var gengið út frá því að flugumferðarstjórar létu af störfum þegar þeir yrðu 70 ára, í samræmi við 13. gr. þágildandi laga nr. 38/1954 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.
- 7 Með reglugerð nr. 240/1989 um breytingu á reglugerð nr. 329/1986 um skírteini, gefin út af flugmálastjórn, var hámarksstarfsaldur flugumferðarstjóra færður úr 70 árum í 60 ár. Þó var heimilt að framlengja hann um fimm ár til 31. desember 1990. Eftir það var einnig heimilt að framlengja aldurshámarkið um allt að þrjú ár, enda myndi hlutaðeigandi flugumferðarstjóri gangast undir skoðun trúnaðarlækna flugumferðarstjórnar ekki sjaldnar en á fjögurra mánaða fresti eftir að hann hefði náð 60 ára aldri. Fram kemur í gögnum máls að með þessu hafi hámarksstarfsaldur flugumferðarstjóra verið lækkaður til samræmis við þróun erlendis.
- 8 Með kjarasamningi milli fjármálaráðherra og Félags íslenskra flugumferðarstjóra, sem undirritaður var 14. júní 1989, fylgdi bókun sem kvað á um að samningsaðilar væru sammála um að endurskoða þyrfti þau atriði kjarasamningsins, sem framangreind breyting á starfslokaskilyrðum flugumferðarstjóra hefðu áhrif á. Var miðað við að niðurstaða endurskoðunarinnar lægi fyrir við lok samningstímans 31. janúar 1990.
- 9 Nefnd sem tilnefnd var af kjarasamningsaðilum var skipuð til að fylgja framangreindri bókun eftir. Nefndin skilaði álit 23. mars 1990, þar sem settar voru fram tillögur um það hvernig brugðist yrði við því að flugumferðarstjórar byggju nú við skertan möguleika til að ávinna sér lífeyri og lægri ævitekjur. Í álitinu var meðal annars vísað til niðurstöðu tryggingafræðings um að hækka þyrfti laun flugumferðarstjóra um 16,85% ef miðað væri við styttingu starfsaldurs um sjö ár og tekið tillit til dánarlíkinda, en ekki reiknað með vöxtum. Komst nefndin að þeirri niðurstöðu að rétt væri að fylgja þessum forsendum.

- 10 Með sérstöku samkomulagi, sem undirritað var af hálfu samninganefndar ríkisins og Félags íslenskra flugumferðarstjóra 13. júlí 1990, var kveðið á um tilteknar launaflokkabreytingar og niðurfellingu yfirvinnutíma. Var áætlað að breytingarnar myndu leiða til hækkunar á launum um 8,09%. Í sérstakri bókun, sem undirrituð var sama dag, lýstu samningsaðilar því yfir að við næstu endurskoðun á kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra yrði þeim mismun eytt sem væri á niðurstöðu nefndar frá 23. mars 1990 og ofangreindu samkomulagi. Yrði það gert þannig að laun hækkuðu um 4,5% á tímabilinu 1. september til 31. desember 1991 og um 4,26% ekki síðar en 1. júní 1992. Auk þess liggur fyrir í málinu kjarasamningur milli samningsaðila, sem einnig var undirritaður 13. júlí 1990, þar sem mælt var fyrir um framlengingu gildandi kjarasamnings til 31. júlí 1991 og kveðið á um almennar launahækkanir á samningstímanum, auk tilgreindra breytinga á einstökum ákvæðum samningsins.
- 11 Flugmálastjórn á Keflavíkurflugvelli gerði nýjan ráðningarsamning við áfrýjanda 3. janúar 1996 þar sem hann var ráðinn í starf varðstjóra. Samningurinn var í öllum aðalatriðum samhljóða fyrri ráðningarsamningi.
- 12 Með 13. gr. laga nr. 21/2002 var bætt við lög nr. 60/1998 um loftferðir nýjum málslið í 73. gr. laganna, þar sem mælt var fyrir um að almennt aldurshámark flugumferðarstjóra skyldi vera 60 ár, en að ráðherra væri heimilt að kveða á um með reglugerð að framlengja mætti þessi mörk til allt að 63 ára aldurs, að fullnægðum skilyrðum sem hann setti.
- 13 Í málinu hafa ekki verið lagðir fram kjarasamningar fjármálaráðherra fyrir hönd ríkissjóðs og síðar Samtaka atvinnulífsins fyrir hönd stefnda og forvera þess, við Félag íslenskra flugumferðarstjóra frá 1990 til 2011. Í héraðsdómsstefnu er þó vikið að því fjármálaráðherra hafi gert kjarasamning við stéttarfélagið árið 2005, sem hafi verið framlenging á fyrri samningi með tilgreindum breytingum. Í greinargerð stefnda í héraði segir, að í tengslum við kjarasamningsgerðina árið 2005 hafi fjármálaráðherra gefið yfirlýsingu um að ákveðið hefði verið að greiða framlag, sem næmi 3,5% af heildarlaunum flugumferðarstjóra, í séreignarsjóð frá 1. september 2005, í ljósi þess að flugumferðarstjórar þurfi að láta af störfum eigi síðar en við 63 ára aldur, en njóti ekki óskerts lífeyris fyrr en við 65 ára aldur. Í niðurlagi þessarar yfirlýsingar mun hafa komið fram að með þessu liti fjármálaráðherra svo á að kröfum flugumferðarstjóra vegna þessa hafi verið mætt að fullu.
- 14 Með lögum nr. 102/2006 var heimilað að stofna hlutafélag um flugleiðsögupjónustu og flugvallarrektur Flugmálastjórnar Íslands og tengda starfsemi. Í framhaldinu munu Flugstoðir ohf. hafa yfirtekið flugleiðsögupjónustu og flugvallarrektur Flugmálastjórnar 1. janúar 2007. Lög nr. 153/2009, er tóku gildi 1. janúar 2010, mæltu fyrir um samruna opinberu hlutafélaganna Flugstoða og Keflavíkurflugvallar. Nýtt félag á þeim grunni mun hafa tekið yfir eignir, skuldir, réttindi og skuldbindingar þessara félaga 1. maí 2010, en það fékk síðar heitið Isavia ohf.

- 15 Félag íslenskra flugumferðarstjóra gerði kjarasamning við Samtök atvinnulífsins fyrir hönd Isavia ohf. 31. maí 2011. Þar var mælt fyrir um tilteknar breytingar á þágildandi kjarasamningi félagsins um störf flugumferðarstjóra. Meðal þeirra var að nýrri grein 18.4 um uppsagnarfrest var bætt við samninginn. Í greininni er mælt fyrir um uppsagnarfrest ótímabundinna og tímabundinna ráðningarsamninga sem og á reynslutíma. Þá er þar kveðið á um að uppsagnarfrestur gildi ekki þegar starfsmaður sýnir vítaverða vanrækslu í starfi eða þegar vinnuveitandi gerist brotlegur gagnvart starfsmanni. Þar er einnig mælt fyrir um lengri uppsagnarfrest þegar flugumferðarstjóra er sagt upp eftir tíu ára samfelld starf hjá stefnda og að uppsögn skuli vera skrifleg og staðfest af forstjóra stefnda. Í niðurlagi greinarinnar er síðan kveðið á um eftirfarandi:

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

Af málsaðilum er tilvitnuðu samningsákvæði lýst sem grein 18.4.5 í kjarasamningi milli Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Samtaka atvinnulífsins fyrir hönd Isavia ohf., en ágreiningslaust er að greinin hefur staðið óbreytt í kjarasamningi þessara aðila frá 31. maí 2011.

- 16 Áfrýjandi gerði nýjan ráðningarsamning við Isavia ohf. 18. september 2012 um starf „kennara/flugumferðarstjóra“. Fram kom að um réttindi og skyldur færi eftir kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Samtaka atvinnulífsins um annað en það sem ráðningarsamningur kvæði á um. Í ráðningarsamningnum var reitur þar sem ætlast var til að lýst væri öðrum atriðum. Þar sagði meðal annars: „Starfslok hjá Isavia miðast við 67 ára aldur og lýkur þá ráðningu án uppsagnar.“
- 17 Með 5. gr. laga nr. 40/2017 var 2. málslíður 73. laga nr. 60/1998 felldur úr lögum. Frá þeim tíma var því ekki lengur kveðið á um hámarksstarfsaldur flugumferðarstjóra. Samkvæmt 1. málslíð sömu greinar var ráðherra þó heimilt að kveða á um hvaða skilyrðum þeir þyrftu að fullnægja sem starfa við flugumferðarstjórn, á flugvelli eða við flugleiðsögubúnað eða hafa á hendi annað það starf utan loftfars sem mikilsvert er fyrir öryggi loftferða. Í athugasemdum við lög nr. 40/2017 kemur fram, að ástæða þess að lagt sé til að fella brott ákvæði um hámarksaldur flugumferðarstjóra, sé sú að með reglugerð (ESB) 2015/340 hefðu verið felld brott fyrirmæli þess efnis. Til að unnt væri að innleiða þá reglugerð að fullu væri nauðsynlegt að fella brott umrætt lagaákvæði. Þá segir í athugasemdunum að flugumferðarstjórar muni „því geta haldið áfram störfum eftir því sem heilsa þeirra leyfir enda uppfylli þeir aðrar kröfur sem gerðar [séu] til þeirra.“
- 18 Með reglugerð nr. 371/2018 var 4. gr. reglugerðar nr. 854/2016 um tæknilegar kröfur og stjórnarsýslumeðferð fyrir skírteini og þjálfun flugumferðarstjóra einnig felld brott, en þar hafði verið kveðið á um að aldurshámark skírteinishafa skyldi vera 63 ár, sbr.

73. gr. laga nr. 60/1998, enda fullnægði hann þeim kröfum sem settar væru í umræddri reglugerð og reglugerðum sem tilgreindar væru í 3. gr.

- 19 Áfrýjandi gerði nýjan ráðningarsamning við Isavia ohf. 13. maí 2019 um starf flugumferðarstjóra með starfsstöð í Reykjavík og Keflavík. Þar kom fram að samningurinn gildi frá 1. mars 2019 og tæki við af fyrri ráðningarsamningi. Um áunnin, persónubundin réttindi var vísað í kjarasamning, en í reit þar fyrir neðan segir að um réttindi og skyldur fari að öðru leyti samkvæmt kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Samtaka atvinnulífsins fyrir hönd Isavia ohf.
- 20 Isavia ohf. mun hafa verið skipt upp í þrjú félög árið 2020, en félagið mun áfram hafa verið móðurfélag þessara þriggja félaga. Eitt þeirra er hið stefnda félag en áfrýjandi mun hafa starfað hjá því eftir uppskiptinguna. Eins og fram hefur komið hefur nafni stefnda nú verið breytt í Avians ehf.
- 21 Ágreiningslaust er að áfrýjanda var gert að hætta störfum sem flugumferðarstjóri hjá stefnda á afmælisdegi sínum 21. febrúar 2022, þegar hann náði 63 ára aldri. Í stefnu er því lýst að honum hafi verið tjáð að starfslokinn gerðust sjálfkrafa og væru án uppsagnarfrests samkvæmt grein 18.4.5 í kjarasamningi aðila sem fyrr er getið. Því þyrfti ekki sérstakt uppsagnarbréf. Stefndi hefur ekki hreyft mótmælum við þessari lýsingu á málsatvikum.

Málsástæður aðila

Helstu málsástæður áfrýjanda

- 22 Áfrýjandi reisir viðurkenningarkröfu sína í stuttu máli á því að tilvitnuð grein 18.4.5 í kjarasamningi flugumferðarstjóra sé andstæð lögum eins og þau eru eftir setningu 5. gr. laga nr. 40/2017. Beri að skoða reglur um aldurshámark flugumferðarstjóra og þróun þeirra með tilliti til almennra lagasjónarmiða um atvinnufrelsi, atvinnuréttindi og almennra reglna um jafnræði. Verði greininni í kjarasamningnum ekki beitt af hálfu vinnuveitanda gegn starfsmanni.
- 23 Bendir áfrýjandi á að með innleiðingu reglugerðar (ESB) 2015/340 sé kveðið miklu nánar á um hæfisskilyrði flugumferðarstjóra en áður, meðal annars með ítarlegum reglum um heilsufarsskoðanir, sem taki til þeirra áhættuþátta sem tengdir séu öryggi við flugumferðarstjórn. Með þeim séu settar samræmdar reglur á þessu sviði á öllu EES-svæðinu. Eftir innleiðingu reglugerðarinnar hafi ekki lengur þótt réttlæt看legt að hafa sérstakt hámarksaldursskilyrði fyrir flugumferðarstjóra hér á landi. Ítarlegri reglur og einstaklingsmiðaðar um heilsu og eftirlit hafi komið í staðinn.
- 24 Áfrýjandi vísar jafnframt til þess að sú ráðstöfun, að mæla fyrir um starfslok flugumferðarstjóra við 63 ára aldur, stangist á við tilskipun 2000/78/EB sem innleidd hafi verið í íslenskan rétt með lögum nr. 86/2018 um jafna meðferð á vinnumarkaði. Samkvæmt lögnum sé hvers konar mismunun á vinnumarkaði, meðal annars vegna aldurs, óheimil, sbr. meginreglur 1. og 7. gr. laganna. Samkvæmt 12. gr. þeirra þurfi málefnalög rök, sem helgist af lögmætu markmiði, að liggja fyrir til að mismunandi

meðferð vegna aldurs teljist heimil. Þar sé í dæmaskyni vísað til stefnu í atvinnu-
málum eða öðrum markmiðum er varða vinnumarkað, enda gangi slíkar aðgerðir ekki
lengra en nauðsynlegt er til að ná því markmiði sem stefnt sé að. Telur áfrýjandi að
útilokað sé að úrelt kjarasamningsákvæði um 63 ára aldurshámark standist þessi
ákvæði, enda hafi löggjafinn tekið skýra afstöðu til þess að afnema skuli aldurs-
skilyrðið. Ekki liggi fyrir málefnalegar og hlutlægar röksemdir fyrir því að mismuna
að þessu leyti flugumferðarstjórum, sem starfi hjá stefnda, en almennt sé við það
miðað hér á landi að fólk hætti störfum við 70 ára aldur. Hvorki fái staðist að vísa í
því sambandi til þess að samið hafi verið sérstaklega við flugumferðarstjóra um
lífeyrisréttindi vegna styttri starfsævi á grundvelli loftferðalaga, eins og þau hafi verið
á sínum tíma, né að komið hafi verið til móts við flugumferðarstjóra vegna þessa með
sértækri launahækkun árið 1990.

- 25 Í greinargerð til Landsréttar áréttar áfrýjandi að hið umdeilda kjarasamningsákvæði
geti ekki staðist þær kröfur sem mælt sé fyrir um í lögum nr. 86/2018, þar sem það sé
úrelt, enda komi fram í orðalagi þess að starfslok miðist við skírteinismissi. Í því
sambandi er bent á að áfrýjandi hafi haft gilt skírteini þegar honum hafi verið gert að
hætta á grundvelli ákvæðisins. Þá hafi stefndi ekki lagt fram nein læknisfræðileg gögn
til sönnunar á því að 63 ára aldurshámark flugumferðarstjóra sé nauðsynlegt og
réttlætlanlegt í dag og að markmið stefnda með því sé í besta falli óljóst. Engin gögn
liggi fyrir um að sá sem hafi náð 63 ára aldri geti ekki starfað sem flugumferðarstjóri,
enda uppfylli hann öll almenn skilyrði og hafi gilt skírteini.
- 26 Í greinargerð sinni til Landsréttar mótmælir áfrýjandi enn fremur röksemdum stefnda,
þess efnis að áfrýjandi hafi skuldbundið sig til að hætta störfum við 63 ára aldur. Í því
sambandi bendir áfrýjandi meðal annars á að grein 18.4.5 í kjarasamningi Samtaka
atvinnulífsins við Félag íslenskra flugumferðarstjóra eigi ekki við, þar sem áfrýjandi
hafi haft gilt skírteini eftir að hann varð 63 ára og verið í aðstöðu til að viðhalda því
samkvæmt reglugerð (ESB) 2015/340. Þá bendir áfrýjandi á að kjarasamningsaðilar
hefðu þurft að endurskoða ákvæðið með tilliti til lagabreytingarinnar 2017. Mismunun
á grundvelli aldurs verði ekki réttlætt með vísan til kjarasamningsákvæðis, sem
standist ekki efnisleg skilyrði undantekningar frá meginreglu, sbr. 1., 7. og 12. gr. laga
nr. 86/2018.

Helstu málsástæður stefnda

- 27 Stefndi byggir málsvörn sína í hnotskurn á því að milli aðila hafi verið skuldbindandi
samkomulag um að áfrýjandi myndi ljúka störfum hjá stefnda 21. febrúar 2022.
Kveður hann þá samningsskuldbindingu hafa vera reista á kjarasamningi Félags
íslenskra flugumferðarstjóra og Samtaka atvinnulífsins vegna Isavia ohf. sem kveði á
um að réttindi flugumferðarstjóra til starfans falli niður við 63 ára aldur. Hafi orð
kjarasamningsins fullt gildi, þótt regla um aldurshámark flugumferðarstjóra hafi verið
numin brott úr lögum. Þá sé samskonar samningsskuldbindingu að finna í ráðningarsamningi við áfrýjanda er hafi tekið gildi 1. mars 2019. Með þessu kveður stefndi að

áfrýjandi hafi verið skuldbundinn til að ljúka störfum er hann næði 63 ára aldri. Leggur stefndi í þessu sambandi áherslu á að ákvæði í kjarasamningi haldi almennt gildi sínu þótt lögum sé breytt, nema ótvírætt komi fram í lögnum að ákvæði þeirra eigi að vera ófrávíkjanleg við gerð kjarasamninga. Stefndi vísar í þessu sambandi til þess að kjarasamningsaðilar ráði efni kjarasamnings sín á milli og að samningsfrelsi stéttarfélaganna sé varið af 2. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar. Hafi löggjafinn ekki ótakmarkaðar heimildir til að skerða þann samningsrétt.

- 28 Stefndi vísar einnig til þess að fyrrgreind reglugerð (ESB) 2015/340 hafi ekki falið í sér samræmingu á hámarksstarfsaldri flugumferðarstjóra. Þvert á móti hafi verið við það miðað að aldurshámark flugumferðarstjóra innan EES-ríkja yrði mismunandi eftir eftirlaunaaldri í hverju aðildarríki. Þannig yrði ákvörðun um aldurshámark áfram innan valdsviðs hvers aðildarríkis fyrir sig.
- 29 Stefndi mótmælir málsástæðu áfrýjanda um að honum hafi verið mismunað á grundvelli aldurs þannig að fari í bága við tilskipun 2000/78/EB og lög nr. 86/2018. Er á því byggt að í gagnkvæmri samningsskuldbindingu um starfslok felist ekki nein aldursmismunun gagnvart áfrýjanda. Aldurstengdar starfslokareglur séu víða í lögum og kjarasamningum, en þær hafi ekki verið taldar fela í sér mismunun á grundvelli aldurs. Aðilum vinnumarkaðarins og einstökum fyrirtækjum sé heimilt að semja um slíkar starfslokareglur í kjarasamningum og ráðningarsamningum.
- 30 Verði talið að kjarasamningsákvæðið geti falið í sér mismunun, þá kveður stefndi að málefnaleg rök séu fyrir henni, sem helgist af lögumarkætu markmiði, og að ekki sé gengið lengra en nauðsyn beri til. Þar vísar stefndi til aukinnar kröfu um öryggi loftferða til verndar almenningi, enda krefjist starfið athygli, færni og snerpu sem dvíni með aldrinum. Þá sé tilgangurinn einnig að auka og bæta aðgengi ungs fólks að starfsgreininni.
- 31 Stefndi vísar enn fremur til þess að áfrýjandi hafi fengið að fullu bæta þá kjarskerðingu sem hafi hlotist af styttri starfsævi, bæði með hækkun launatekna og viðbótarlífeyri.

Niðurstaða

- 32 Engin ákvæði voru um starfslok í ráðningarsamningi sem síðast var gerður við áfrýjanda um starf hans sem flugumferðarstjóra hjá Isavia ohf. Um það efni fór eftir því sem fyrir var mælt í gildandi kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra við Samtök atvinnulífsins vegna Isavia ohf., sbr. grein 18.4 í þeim samningi.
- 33 Ágreiningslaust er að starfslok áfrýjanda komu til af því einu að hann varð 63 ára. Ráðningarsamningi hans var því ekki sagt upp með umsömdum fyrirvara, eins og almennt er gert ráð fyrir að gera skuli við starfslok samkvæmt grein 18.4 í kjarasamningnum. Báðir aðilar ganga út frá því að starfslok áfrýjanda hafi verið reist á niðurlagi þeirrar greinar, sem sögð er grein 18.4.5 og vísað er til í dómkröfu áfrýjanda.

- 34 Gerð er grein fyrir umræddu kjarasamningsákvæði í efnisgrein 15. Þar er mælt fyrir um frávik frá því sem almennt gildir um uppsögn ráðningarsamninga flugumferðarstjóra. Í ákvæðinu felst, að þegar réttindi flugumferðarstjóra falla niður, í síðasta lagi við 63 ára aldur, þurfi ekki að segja honum formlega upp, heldur verði starfslok við réttindamissinn, nema um annað sé samið.
- 35 Þegar samningsaðilar komu sér saman um framangreint kjarasamningsákvæði árið 2011 var í þágildandi löggjöf mælt fyrir um að hámarksstarfsaldur flugumferðarstjóra væri 60 ár, en að heimilt væri að framlengja starfstímann til allt að 63 ára aldurs að tilteknum skilyrðum fullnægðum, sbr. 73. gr. laga nr. 60/1998 og 2. mgr. 10. gr. reglugerðar nr. 404/2008 um skírteini flugumferðarstjóra. Fyrirmælin takmörkuðu á þeim tíma atvinnufrelsi flugumferðarstjóra með því að handhafi flugumferðarstjóraskírteinis hafði ekki rétt til að starfa sem flugumferðarstjóri eftir að hann náði lögbundnu aldurshámarki.
- 36 Grein 18.4.5 í kjarasamningi flugumferðarstjóra tók mið af framangreindri réttarstöðu flugumferðarstjóra samkvæmt þágildandi 73. gr. laga nr. 60/1998. Með samningsákvæðinu var nánar tiltekið komist að samkomulagi um hvernig standa bæri að lokum ráðningar þegar hámarksaldri samkvæmt reglunni væri náð og flugumferðarstjórar misstu starfsréttindi sín.
- 37 Með lögum nr. 40/2017 varð sú breyting á reglum um atvinnuréttindi flugumferðarstjóra, að ekki var lengur mælt fyrir um hámarksstarfsaldur þeirra í lögum. Laga-breytingunni var fylgt eftir með breytingu á reglugerð nr. 371/2018, þar sem fyrirmæli um aldurshámarg flugumferðarstjóra voru einnig afnumin. Lögskýringargögn eru afdráttarlaus um tilgang þessara breytinga og þýðingu þeirra. Kom þar fram að þeim væri ætlað að innleiða reglugerð (ESB) 2015/340 að fullu í íslenskan rétt, eins og þar segir. Enn fremur segir þar að eftir breytinguna muni flugumferðarstjórar geta haldið áfram störfum, eftir því sem heilsa þeirra leyfi, enda uppfylli þeir aðrar kröfur sem gerðar séu til þeirra. Af hálfu löggjafans virðist því ekki hafa verið talið að flugöryggi yrði ógnað, þótt flugumferðarstjórar sinntu störfum sínum eftir að þeir næðu umræddum aldri, þar sem aðrar reglur, er lytu að heilsufari og starfsgetu, nægðu til að tryggja öryggi í flugi. Að minnsta kosti gæfu þau markmið ekki tilefni til inngríps í atvinnufrelsi flugumferðarstjóra með því að mæla fyrir um missi atvinnuréttinda þegar tilteknum aldri væri náð.
- 38 Stefndi virðist leggja þann skilning í grein 18.4.5 í kjarasamningi Samtaka atvinnulífsins og Félags íslenskra flugumferðarstjóra, að þar sé kveðið á um 63 ára aldurs-hámarg flugumferðarstjóra, þótt lagafyrirmæli um það efni hafi verið afnumin með lögum nr. 40/2017, eins og lýst hefur verið. Hefur þessum skilningi verið framfylgt og eru starfslok áfrýjanda til marks um það. Áfrýjandi telur aftur á móti að með afnámi lagafyrirmæla um aldurshámarg flugumferðarstjóra hafi ekki verið lengur heimilt að binda enda á starf þeirra á grundvelli kjarasamningsákvæðisins. Í því sambandi vísar hann meðal annars til atvinnufrelsisákvæðis stjórnarskrár.

- 39 Samkvæmt 1. mgr. 75. gr. stjórnarskrárinnar þarf lagaheimild til að takmarka atvinnufrelsi manna, enda krefjist almannahagsmunir þess. Af dómum Hæstaréttar verður ráðið að með lagaheimild í stjórnarskrárákvæðinu sé átt við sett lög, þar sem lög-gjafinn tekur afstöðu til þess hvaða takmarkanir eigi að setja atvinnufrelsinu og hvernig það skuli gert. Má í því sambandi benda á dóma réttarins 15. desember 1988 í máli nr. 239/1987, 10. október 1996 í máli nr. 110/1995 og 13. apríl 2000 í máli nr. 15/2000.
- 40 Ekki er í lögum veitt heimild til þess að semja í kjarasamningi um aldurshámark flugumferðarstjóra í þágu almannahagsmuna. Í ljósi þess sem rakið hefur verið um afnám fyrirmæla í lögum um aldurshámark flugumferðarstjóra árið 2017, sem aflétti að því leyti takmörkunum á atvinnufrelsi þeirra, og með hliðsjón af efni kjarasamningsákvæðisins sem um er deilt, fær ekki staðist að ákvæðið feli í sér skuldbindingu um að starfslok flugumferðarstjóra skuli vera við 63 ára aldur, eins og stefndi heldur fram. Þvert á móti ber að fallast á sjónarmið áfrýjanda um að við afnám lögbundins aldurshámarks flugumferðarstjóra hafi kjarasamningsákvæðið í raun orðið úrelt.
- 41 Samkvæmt 7. gr. laga nr. 86/2018 er hvers kyns mismunun á vinnumarkaði, hvort heldur bein eða óbein, vegna einhverra þeirra þátta sem um getur í 1. mgr. 1. gr. óheimil, en aldur er meðal þeirra þátta. Af 1. mgr. 8. gr. laganna leiðir jafnframt að atvinnurekendum er óheimilt að mismuna starfsfólki, meðal annars vegna aldurs, við uppsögn. Í 12. gr. laganna er gerð grein fyrir frávikum frá framangreindu banni. Þar segir að mismunandi meðferð vegna aldurs teljist ekki brjóta gegn lögnum séu færð fyrir henni málefnaleg rök, sem helgast af lögumarkætu markmiði, þar með talinni 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. Þá leiðir af 15. gr. laganna að séu leiddar líkur að því, að mismunun hafi verið beitt, skuli sá sem talinn er hafa beitt henni sýna fram á að þær ástæður, sem legið hafi til grundvallar meðferðinni, tengist ekki neinum af þeim þáttum sem um getur í 1. mgr. 1. gr. laganna.
- 42 Lög nr. 86/2018 öðluðust gildi 1. september 2018, sbr. 19. gr. laganna. Ákvæði þeirra um mismunandi meðferð á grundvelli aldurs tóku þó ekki gildi fyrr en 1. júlí 2019. Í athugasemdum við frumvarp, sem varð að lögum nr. 86/2018, kom fram að þetta væri lagt til svo að nægur tími gæfist til að fara yfir aldurstengd ákvæði í öðrum lögum og kjarasamningum og gera breytingar á þeim, ef þörf krefði, til samræmis við ákvæði laganna.
- 43 Eins og rakið er í dómum Landsréttar 6. nóvember 2025 í málum nr. 866/2024 og 867/2024 eru lög nr. 86/2018 reist á tilskipun ráðsins 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000 um almennar reglur um jafna meðferð á vinnumarkaði og í atvinnulífi. Í almennum athugasemdum við frumvarp til laga, sem varð að lögum nr. 86/2018, komi fram að frumvarpið taki til jafnrar meðferðar einstaklinga óháð aldri í samræmi við

efni tilskipunarinnar. Yrði að gera greinarmun á mismunandi meðferð sem væri réttlætun, einkum á grundvelli lögmætrar stefnu í atvinnumálum og vinnu-markaðsmálum, sem og markmiða um starfsmenntun, og mismununar sem nauðsynlegt væri að banna, sbr. 25. tölulið aðfaraorða tilskipunarinnar. Einnig segði í 14. tölulið aðfaraorðanna að tilskipuninni væri ekki ætlað að hafa áhrif á ákvæði í innanlandslöggjöf sem mæli fyrir um eftirlaunaaldur. Aftur á móti hefði Evrópu-dómstóllinn komist að þeirri niðurstöðu að skyldubundinn starfslokaaldur fæli í sér beina mismunun samkvæmt tilskipuninni, enda þótt unnt væri að réttlæta slíkt á grundvelli þeirra frávika sem tilskipunin heimilaði. Með frumvarpinu væri því lagt til að heimilt yrði að víkja frá banni við mismunandi meðferð á grundvelli aldurs, væru málefnaleg rök færð fyrir meðferðinni, sem helguðust af lögmætu markmiði, enda gengju slíkar aðgerðir ekki lengra en nauðsynlegt væri talið til að ná því markmiði sem stefnt væri að.

- 44 Hvorki í lögum né kjarasamningum hér á landi er að finna almenn ákvæði um starfslokaaldur á almennum vinnumarkaði. Í 1. mgr. 14. gr. laga nr. 129/1997 um skyldutryggingu lífeyrisréttinda og starfsemi lífeyrissjóða er þó kveðið á um að lífeyrissjóður skuli hefja útborgun ellilífeyris samkvæmt nánari ákvæðum í samþykktum þeirra þegar sjóðfélagi hafi náð 65 til 70 ára aldri. Oft er þó miðað við að almennur eftirlaunaaldur á almennum vinnumarkaði sé við 67 ár. Í þessu ljósi og að teknu tilliti til fyrrnefndra laga nr. 86/2018, eins og þau verða skýrð í ljósi athugasemda með þeim og dómafrankvæmdar Evrópu-dómstólsins, verður að líta svo á að frankvæmd stefnda á grein 18.4.5 í fyrrgreindum kjarasamningi, feli í sér beina mismunun á grundvelli aldurs. Í samræmi við 12. gr. laganna þarf því að færa málefnaleg rök fyrir þeirri mismunun, sem helgist af lögmætu markmiði, enda sé ekki gengið lengra en nauðsynlegt er talið til að ná því markmiði sem stefnt er að.
- 45 Stefndi telur starfslok flugumferðarstjóra við 63 ára aldur nauðsynlega, annars vegar til að tryggja flugöryggi og hins vegar til að auka og bæta aðgengi ungs fólks að starfsgreininni.
- 46 Fallist er á að flugöryggi sé málefnalegt sjónarmið í skilningi 12. gr. laga nr. 86/2018. Afstaða stefnda til nauðsynjar þess, að haga starfslokum flugumferðarstjóra er starfa hjá stefnda öðruvísi með tilliti til aldurs en almennt tíðkast, gengur aftur á móti þvert á afstöðu löggjafans, sbr. efnisgrein 37. Eftir setningu laga nr. 86/2018 var því sérstök þörf á því að stefndi legði mat á hvort ástæða væri til að endurskoða afstöðu félagsins til þess hvort flugöryggi kallaði á starfslok flugumferðarstjóra við tiltekinn aldur, sbr. 19. gr. laganna. Engin sérfræðileg gögn hafa verið lögð fram sem renna stöðum undir nauðsyn slíkrar mismununar. Er þá til þess að líta að reglur á þessu sviði, í reglugerð ESB 2015/340, gera kröfu um að starfandi flugumferðarstjórar þurfi að hafa þriðja stigs heilbrigðisvottorð, sem eru endurnýjuð örar eftir að tilteknum aldri er náð. Í reglunum eru gerðar ítarlegar heilbrigðiskröfur til flugumferðarstjóra. Að þessu gættu hefur ekki verið leitt í ljós að nauðsynlegt sé, með tilliti til flugöryggis, að stefndi geri

sérstakar kröfur til hámarksstarfsaldurs flugumferðarstjóra, þannig að þeim sé gert að hætta störfum er þeir ná 63 ára aldri.

- 47 Í fyrrgreindum dómum Landsréttar er einnig vikið að því að samkvæmt dómaframkvæmd Evrópudómstólsins hafi aðildarríkin rúmt svigrúm við stefnumótun í atvinnumálum og útfærslu tengdra markmiða, sem og við ákvörðun um hvernig þeim verði náð. Þá hafi ekki verið áskilið í dómaframkvæmd, að það markmið sem stefnt sé að, sé tilgreint með skýrum hætti. Þó þurfi að vera ljóst af samhenginu hvert markmiðið sé, svo unnt sé að leggja mat á lögmæti þess og hvort meðalhófs hafi verið gætt. Enn fremur verði ráðið af dómaframkvæmd Evrópudómstólsins að þau markmið, sem teljast lögmæt í fyrrgreindum skilningi, þurfi með einum eða öðrum hætti að tengjast félagslegri stefnumótun, svo sem stefnu í atvinnumálum eða skipulagi á vinnumarkaði. Þannig hafi til að mynda verið talið að reglur, sem feli í sér mismunun í meðferð vegna aldurs, en sé ætlað að tryggja nýliðun, aðgang að störfum og skilvirkt skipulag vinnuafls, þjóni lögmætu markmiði í fyrrgreindum skilningi.
- 48 Í framangreindum dómum Landsréttar er jafnframt vikið að því að gerður hafi verið greinarmunur á markmiðum á sviði félagslegrar stefnumótunar og ástæðna, sem lúta eingöngu að aðstæðum tiltekins vinnuveitanda, svo sem vilja hans til að draga úr kostnaði og auka samkeppnishæfni. Í þessu sambandi er í dómunum vikið sérstaklega að máli C-388/07 (Age Concern), þar sem áréttað hafi verið að reglur um starfslokaldur þyrftu að helgast af lögmætu markmiði á sviði félagslegrar stefnumótunar. Af dóminum verði ráðið að almennar staðhæfingar, um að ráðstafanir séu gerðar í þágu félagslegrar stefnumótunar eða stefnu á vinnumarkaði, dugi ekki einar og sér til að réttlæta mismunandi meðferð á grundvelli aldurs.
- 49 Tilvísun stefnda til markmiðs um að auka og bæta aðgengi ungs fólks að starfsgreininni, hefur ekki verið rökstudd nánar. Hefur því ekki verið útskýrt hvaða ástæður liggja að baki þessu markmiði. Raunar liggja ekki fyrir nein gögn í málinu um almenna stefnumörkun að þessu leyti og hvers vegna talin sé þörf á því að auka og bæta aðgengi ungs fólks að starfsgreininni. Hefur því ekki verið í ljós leitt að þetta markmið réttlæti mismunun á grundvelli aldurs, sbr. 12. gr. laga nr. 86/2018, með þeim hætti sem stefndi viðhafði gagnvart áfrýjanda.
- 50 Samkvæmt öllu framangreindu ber að leggja til grundvallar að óheimilt hafi verið að beita grein 18.4.5 í kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Samtaka atvinnulífsins á þann hátt sem stefndi gerði við starfslok áfrýjanda 21. febrúar 2022. Helgast það öðrum þræði af því, að kjarasamningsákvæðið varð þýðingarlaust við afnám lagafyrirmæla um hámarksaldur flugumferðarstjóra, en jafnframt af því að beiting stefnda á kjarasamningsákvæðinu gagnvart áfrýjanda hafi brotið í bága við 7. og 8. gr. laga nr. 86/2018, enda skilyrðum til frávika samkvæmt 12. gr. ekki fullnægt.
- 51 Stefndi hefur jafnframt vísað til þess að flugumferðarstjórar, þeirra á meðal áfrýjandi, hafi fengið skertan starfsaldur bættan með hækkun launa og viðbótarlífeyri. Verður

að skilja rök hans á þá leið að sú staðreynd eigi að leiða til þess að ekki skuli taka viðurkenningarkröfu áfrýjanda til greina.

- 52 Ekki er á það fallist, að kjarabætur sem flugumferðarstjórar fengu snemma á tíunda áratug síðustu aldar og fyrsta áratug þessarar aldar, eigi að leiða til sýknu af viðurkenningarkröfu áfrýjanda. Er í því sambandi til þess að líta að sakarefni málsins einskorðast við hvort stefnda hafi verið heimilt í febrúar 2022, að binda enda á störf áfrýjanda, er hann náði 63 ára aldri, með tilvísun til heimildar í grein 18.4.5 í kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Samtaka atvinnulífsins, eftir að réttindi hans höfðu verið rýmkuð að því leyti, með afnámi lagareglna um aldurshámark flugumferðarstjóra, og lagafyrirmæli sett um bann við mismunun á grundvelli aldurs. Ganga verður út frá því að samið hafi verið um kjarabæturnar á sínum tíma á þeim forsendum, að um lögmæta skerðingu á atvinnuréttindum flugumferðarstjóra væri að ræða. Mátti samningsaðilum vera ljóst að síðar gætu orðið breytingar á þeim forsendum og varð sú raunin með fyrrgreindri lagabreytingu árið 2017. Réttarstaðan breyttist enn á ný með gildistöku lagaákvæða árið 2019, er lögðu bann við aldurtengdri mismunun, nema að uppfylltum tilteknum skilyrðum. Þær kjarabætur sem flugumferðarstjórar kunna áður að hafa fengið, með vísan til þágildandi reglna um aldurshámark flugumferðarstjóra, fá því ekki breytt að í dag verða starfslok þeirra við 63 ára aldur ekki reist á grein 18.4.5 í fyrrgreindum kjarasamningi.
- 53 Með vísan til þess sem hér hefur verið rakið verður viðurkenningarkrafa áfrýjanda tekin til greina á þann hátt sem í dómsorði greinir.
- 54 Með vísan til 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991 verður stefnda gert að greiða áfrýjanda málskostnað í héraði og fyrir Landsrétti eins og í dómsorði greinir.

Dómsorð:

Viðurkennt er að stefnda, Avians ehf., hafi verið óheimilt að binda enda á störf áfrýjanda, Hilmar Hreinssonar, hjá stefnda á grundvelli greinar 18.4.5 í kjarasamningi Félags íslenskra flugumferðarstjóra og Samtaka atvinnulífsins fyrir hönd Isavia ohf. 31. maí 2011, sem síðar hefur verið framlengdur með tilgreindum breytingum á árunum 2016, 2020 og 2021.

Stefndi greiði áfrýjanda 2.700.000 krónur í málskostnað í héraði og fyrir Landsrétti.