

## FÉLAGSDÓMUR

Dómur þriðjudaginn 17. nóvember 2020.

**Mál nr. 5/2020:**

**Alpýðusamband Íslands**

**fyrir hönd Starfsgreinasambands Íslands**

**vegna Verkalýðsfélags Vestfirðinga**

*(Birna Ketilsdóttir lögmaður)*

gegn

**Reykhólahreppi**

*(Jón Páll Hilmarsson lögmaður)*

### Dómur Félagsdóms

Mál þetta var dómtekið 22. september sl.

Málið dæma Arnfríður Einarsdóttir, Ásmundur Helgason, Guðni Á. Haraldsson, Karl Ó. Karlsson og Gísli Gíslason.

Stefnandi er Alpýðusamband Íslands fyrir hönd Starfsgreinasambands Íslands, Guðrúnartúni 1 í Reykjavík, vegna Verkalýðsfélags Vestfirðinga, Hafnarstræti 9 á Ísafirði.

Stefndi er Reykhólahreppur, Reykhólum.

#### Dómkröfur stefnanda

- 1 Stefnandi krefst þess að viðurkennt verði að ákvæði greinar 11.1.7.1 í kjarasamningi Sambands íslenskra sveitarfélaga fyrir hönd þeirra sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir, annars vegar, og Starfsgreinasambands Íslands, fyrir hönd ýmissa verkalýðs- og stéttarfélaga, meðal annars Verkalýðsfélags Vestfjarða, hins vegar, um heimild vinnuveitanda til þess að tilkynna starfsmanni sem náð hefur 70 ára aldri um fyrirvaralaus starfslok vegna aldurs, takmarkist við þau mánaðamót sem verða næst eftir að starfsmaður verður 70 ára. Eftir það tímamark skuli almennar reglur kjarasamnings um uppsögn, uppsagnarfrest og uppgjör áunninna réttinda gilda um ráðningarsambandið.
- 2 Þá er krafist málskostnaðar úr hendi stefndu auk álags er nemi virðisaukaskatti.

#### Dómkröfur stefnda

- 3 Í greinargerð krafðist stefndi þess aðallega að málinu yrði vísað frá Félagsdómi en fallið var frá þeirri kröfu 23. júní 2020. Því stendur eftir krafa stefnda um sýknu af öllum kröfum stefnanda.
- 4 Þá krefst stefndi málskostnaðar úr hendi stefnanda samkvæmt málskostnaðarreikningi eða samkvæmt mati dómsins að teknu tilliti til virðisaukaskatts.

## Málavextir

- 5 Helstu málavextir eru óumdeildir. Tilefni málshöfðunarinnar eru starfslok félagsmanns í stefnanda, Óskar Jóhönnu Guðmundsdóttur, í október 2019 en þá var hún á 74. aldursári. Í málinu liggur frammi starfssamningur, dagsettur 30. september 1996, þar sem segir að Ósk Jóhanna taki að sér að starfa fyrir Reykhólahrepp við þrif og gæslu í Reykhólaskóla samkvæmt meðfylgjandi starfslýsingu sem hún staðfesti. Starfshlutfall var 65%. Samkvæmt áritun á samninginn 27. september 1999 verður ráðið að hann hafi verið framlengdur út skólaárið 1999 til 2000. Enn fremur liggur fyrir í málinu ráðningarsamningur milli Reykhólahrepps og Óskar Jóhönnu frá 17. mars 2010 um 40% starf hennar við leikskólann Hólabæ. Kemur þar fram að um ráðningu til frambúðar sé að ræða og tekið fram að starfsaldur Óskar Jóhönnu miðist við að hún hafi hafið störf 1. nóvember 1990. Með bréfi stefnda 25. janúar 2011 var Ósk Jóhönnu sagt upp 5% af starfshlutfalli sínu sem skólaliði hjá hreppnum frá 1. febrúar sama ár að telja og skyldi breytingin því koma til framkvæmda 1. maí sama ár. Var Ósk Jóhönnu gefinn kostur á að óska eftir skriflegum rökstuðningi fyrir uppsögninni innan 14 daga móttöku bréfsins.
- 6 Með bréfi skólastjóra Reykhólaskóla 4. október 2019, sem ber yfirskriftina „60% staða sem skólaliði – leiðarlok“, var Ósk Jóhönnu tilkynnt um að „eftir fyllt 70 ár þá breytist samkvæmt kjarasamningum, föst staða í tímavinnu og samkvæmt því þá lauk störfum þínum hjá Reykhólaskóla 1. september, miðað við 6 vikna sumarfrí og mánaðar uppsagnarfrest.“ Í bréfinu var Ósk Jóhönnu jafnframt þakkað óeigingjarnt starf síðastliðin 30 ár og óskað velfarnaðar. Með bréfi til Reykhólaskóla 22. október 2019 óskaði Verkalýðsfélag Vestfirðinga eftir gögnum og skýringum varðandi starfslok starfsmannsins. Þar kom meðal annars fram að starfsmaðurinn kannaðist ekki við það, sem komi fram í bréfinu, að við 70 ára starfsaldur hafi starfi hennar verið breytt úr föstu starfshlutfalli í tímavinnu.
- 7 Í ódagsettu svarbréfi skólastjóra Reykhólaskóla er lýst þeirri afstöðu að við starfslok Óskar Jóhönnu hafi verið farið eftir gildandi kjarasamningi Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands Íslands fyrir hönd meðal annars Verkalýðsfélags Vestfirðinga. Hins vegar hefði verið æskilegt, í ljósi ákvæða greinar 11.1.7.1 í kjarasamningnum og í skýringarkassa fyrir neðan ákvæðið, að sveitarfélagið hefði rætt við starfsmanninn á þessum tímamótum um leið og bréfið um starfslok hennar hefði verið afhent og þá hefði jafnframt verið nauðsynlegt að ræða við hana um áframhaldandi starf, ef um það hefði verið að ræða. Þar sem starfslok séu kjarasamningsbundin við 70 ára aldur þurfi að semja sérstaklega um tímavinnu eftir það. Jafnframt er tekið fram í bréfinu að það sé þó alveg ljóst að þótt framkvæmd sveitarfélaga að þessu leyti sé ekki þessi, skapi það ekki framlengdan rétt fram yfir 70 ára aldur starfsfólks.
- 8 Óumdeilt er að kjarasamningur annars vegar Sambands íslenskra sveitarfélga fyrir hönd sveitarfélaga og annarra aðila sem það hefur samningsumboð fyrir og hins vegar

Starfsgreinasambands Íslands fyrir hönd ýmissa verkalýðs- og stéttarféлага, meðal annars Verkalýðsfélags Vestfjarða, með gildistíma frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 hafi gilt um ráðningarsamband Óskar Jóhönnu Guðmundsdóttur og Reykhólaskóla.

#### **Málsástæður og lagarök stefnanda**

- 9 Stefnandi kveður mál þetta eiga undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 44. gr. laga nr. 80/1938. Ágreiningur málsaðila lúti að því hvort Reykhólaskóla hafi verið heimilt að segja starfsmanni sínum fyrirvaralaust upp störfum með tilvísun í grein 11.1.7.1 í framangreindum kjarasamningi.
- 10 Orðalag greinar 11.1.7.1 í kjarasamningnum sé mjög nákvæmt og tilgreini að starfsmaður skuli láta af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri, án sérstakrar uppsagnar. Sé ákvæðið túlkað eftir orðanna hljóðan, hafi sá tímarammi sem hafi staðið Reykhólaskóla til boða til að tilkynna starfsmanni um starfslok, náð fram til 1. apríl 2016, eða til næstu mánaðamóta eftir að starfsmaðurinn náði 70 ára aldri. Það tímamark hafi verið löngu liðið þegar skólinn hafi tilkynnt henni, án fyrirvara, að starfskrafta hennar væri ekki lengur óskað.
- 11 Stefndi telji að túlka beri ákvæði greinar 11.1.7.1 í kjarasamningnum þannig að þegar starfsmaður nái 70 ára aldri hafi atvinnurekandi ótakmarkaða heimild til að virða að vettugi öll áunnin réttindi hans og geti hvenær sem er, að geðþótta einum, tilkynnt starfsmanni fyrirvaralaust um að starfskrafta hans sé ekki lengur óskað. Reynist túlkun stefnda rétt þurfi allir starfsmenn, sem náð hafi 70 ára aldri, að búa við óvissu um það hvenær ævistarfi þeirra muni ljúka. Í tilfelli Óskar Jóhönnu hafi verið liðin þrjú ár og sjö mánuðir frá því að hún varð sjötug þar til tilkynning barst.
- 12 Í framangreindu kjarasamningsákvæði segi að rétt sé að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja til sex mánaða fyrirvara. Með hliðsjón af þessu orðalagi megi færa rök fyrir því að hafi starfsmaður náð að minnsta kosti 10 ára starfsaldri hjá sama sveitarfélagi, og náð 70 ára aldri, eigi hann rétt á sex mánaða fyrirvara, sbr. grein 11.1.3.3 í kjarasamningnum. Því hefði Reykhólaskóli þurft að senda Ósk Jóhönnu tilkynningu um starfslok eigi síðar en 30. október 2015 hefði ætlunin verið sú að starfslok yrðu 1. apríl 2016, það er sex mánuðum áður en starfslok voru áætluð. Það hafi hins vegar ekki verið gert.
- 13 Stefnandi telur að þar sem það hafi farist fyrir hjá Reykhólaskóla að tilkynna Ósk Jóhönnu um starfslok í samræmi við ákvæði greinar 11.1.7.1 í kjarasamningnum hefði þurft að segja henni upp störfum og gæta að almennum ákvæðum laga og kjarasamningsins um uppsagnarfrest, auk þess sem uppgjör á áunnum réttindum hennar hefði átt að fara fram. Að mati stefnanda breyti ákvæði greinar 12.2.3 í kjarasamningnum engu að því leyti. Þá tekur stefnandi fram að eftir að Ósk Jóhanna varð sjötug hafi hvílt á henni sama vinnuskylda og áður og því hafi hún álitnið að ráðningarsambandið væri óbreytt, enda hefði aldrei neitt annað komið fram í þeim efnunum.

- 14 Stefnandi byggir á því að Reykhólaskóla hafi borið að segja stefnanda upp störfum með kjarasamningsbundnum uppsagnarfresti og hefði því þurft að fara að skilyrðum ákvæða greinar 11.1.6.1 í kjarasamningnum þegar Ósk Jónhönnu var tilkynnt að starfskrafta hennar væri ekki lengur óskað. Í tilkynningunni hafi ekki komið fram að um uppsögn væri að ræða og þá hafi henni ekki verið gefið færi á að óska eftir skriflegum rökstuðningi. Ákvæði um uppsagnarfrest gegni mikilvægu hlutverki fyrir launþega og hafi þann tilgang að tryggja að starfsmaður hafi tíma til að bregðast við þeim miklu breytingum sem starfslok hafi í för með sér. Uppsagnarbréf skuli setja þannig fram að enginn vafi leiki á því hver uppsagnarfresturinn sé og hvenær ráðningarslit eigi sér stað. Rétturinn til uppsagnarfrests sé meðal lágmarksréttinda starfsmanna á íslenskum vinnumarkaði og sé tryggður með lögum nr. 19/1979, um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla.
- 15 Tilkynning skólustjóra Reykhólaskóla til Óskar Jónhönnu um starfslok sé því að mati stefnanda ólöglegt og brjótí gegn lágmarksréttindum Óskar Jónhönnu. Þess utan sé það fyrirkomulag sem hafi verið viðhaft í besta falli óviðeigandi í ljósi þess að um er að ræða starfsmann sem hafi starfað dyggilega fyrir sama vinnuveitanda í rúm 30 ár og sinnt mörgum kynslóðum af börnum Reykhólahrepps með sóma.
- 16 Stefnandi kveðst því krefjast viðurkenningar á því að ákvæði greinar 11.1.7.1 í kjarasamningnum verði ekki túlkuð á þann veg að vinnuveitanda sé heimilt að tilkynna starfsmanni um starfslok, án fyrirvara, hvenær sem er eftir að hann hefur náð 70 ára aldri, heldur sé gildi ákvæðisins afmarkað við næstu mánaðamót eftir að starfsmaður nær þeim aldri. Einnig krefst stefnandi viðurkenningar á því að við tilkynningu um starfslok skuli gæta ákvæða kjarasamningsins um lögbundinn uppsagnarfrest og skuli það eiga jafnt við um tilkynningar um starfslok og um uppsögn. Að mati stefnanda sé tilkynning samkvæmt ákvæði greinar 11.1.7.1 bundin við mánaðamótin eftir að starfsmaður nær 70 ára aldri en líði það tímamark, skuli gilda almenn kjarasamningsbundin ákvæði um uppsögn.
- 17 Auk þess sem þegar er komið fram, reisir stefnandi málsókn sína á meginreglum vinnuréttar og samningaréttar og kröfu um málskostnað á 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála. Stefnandi krefst álags á málskostnað sem nemi virðisaukaskatti en hann sé ekki virðisaukaskattskyldur og þurfi því að fá dæmt úr hendi gagnaðila álag sem honum nemi.

#### **Málsástæður og lagarök stefnda**

- 18 Stefndi byggir sýknukröfu sína á því að samkvæmt grein 11.1.7.1 í framangreindum kjarasamningi aðila ljúki samningssambandi vinnuveitanda og starfsmanns næstu mánaðamót eftir að starfsmaðurinn nær 70 ára aldri. Haldi starfsmaðurinn áfram störfum byggist það á nýjum forsendum en ekki þeim samningi sem áður gildi. Texti í svonefndum skýringarkassa fyrir neðan þá grein þar sem segi að „[rétt sé] að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja

til sex mánaða fyrirvara“ sé einvörðungu ábending um gott verklag og góða stjórnisýslu. Ákvæðið geti hins vegar ekki veitt starfsmanni rétt til framlengingar á starfssambandi.

- 19 Stefnandi bendir á að við skýringu á kjarasamningi sé það meginregla að fara eftir orðanna hljóðan en orðalag greinar 11.1.7.1 sé skýrt. Allt að einu haldi stefnandi fram skilningi á ákvæðinu sem sé ekki í samræmi við orðalag þess. Það sé því stefnanda að sýna fram á að leggja eigi annan skilning í ákvæðið en leiði af skýru orðalagi þess en það hafi hann ekki gert.
- 20 Stefnandi hafi engin gögn lagt fram sem sýni fram á að tilgangur eða markmið umþrættis ákvæðis sé annað en leiða megi af orðanna hljóðan, það er að starfsmaður láti af starfi næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar. Af ákvæðinu sé ljóst að ekki sé gert ráð fyrir uppsögn eða öðrum aðgerðum svo af starfslokum verði, heldur sé skýrt tekið fram að starfsmaður láti af störfum við tilgreind tímamót án þess að til sérstakrar uppsagnar komi. Kjarasamningurinn geri ráð fyrir að starfsmenn fari á eftirlaun 70 ára en séu þeir ráðnir til starfa eftir það, taki við tímavinna nema um annað sé sérstaklega samið. Í grein 12.2.3 í kjarasamningnum sé sérstaklega fjallað um réttindi eftirlaunabæga til launa vegna veikinda eða slysa og þar sé gert ráð fyrir því að réttindi þeirra, sem náð hafi 70 ára aldri, séu ekki þau sömu og hjá þeim sem yngri eru. Að mati stefnda sé augljóst að greint sérákvæði gangi framur almennum ákvæðum samningsins.
- 21 Það sama gildi um túlkun á því, sem fram komi í skýringarkassa með ákvæði greinar 11.1.7.1, en stefnandi hafi engin gögn lagt fram sem sýni að tilgangur eða markmið þess sé annað en leiða megi af orðanna hljóðan. Ákvæðið mæli ekki fyrir um skyldu til að senda skriflega tilkynningu til viðkomandi starfsmanns, heldur sé um að ræða ábendingu um góð vinnubrögð. Ákvæðin í skýringarkassanum séu bæði í samræmi við og styðji þá skýringu á ákvæði greinar 11.1.7.1 að við 70 ára aldur láti starfsmaður af starfi, án sérstakrar uppsagnar. Starfslok taki gildi án uppsagnar, hvort sem tilkynning sé send eða ekki.
- 22 Ljóst sé hvað fyrir þeim vakti sem stóðu að samningsgerð af hálfu Sambands íslenskra sveitarfélaga, svo sem sjá megi af álitni lögfræðings kjarasviðs sambandsins. Þá megi finna frekari skýringu í kjarasamningi milli sambandsins og Starfsgreinasambands Íslands sem hafi verið undirritaður 16. janúar 2020. Þá hafi verið bætt við nýju ákvæði í þágildandi kjarasamning, grein 11.1.7.2, þar sem segi meðal annars að ætli starfsmaður að halda áfram störfum eftir að hafa náð 70 ára aldri, skuli hann sækja um það skriflega til vinnuveitanda með að minnsta kosti þriggja mánaða fyrirvara og skal svar hafa borist innan mánaðar frá umsókn. Þessi viðbót veiti enn frekari stuðning fyrir því að í ákvæði greinar 11.1.7.1 felist að starfsmaður láti af störfum næstu mánaðamót eftir að starfsmaður nær 70 ára aldri, án sérstakrar uppsagnar en starfsmaður verði að óska skriflega eftir því við vinnuveitanda ef hann vill halda áfram

störfum. Starfslok samkvæmt kjarasamningnum verði við 70 ára aldur starfsmanns og umþrætt ákvæði gangi því ekki gegn ákvæðum laga nr. 19/1979.

- 23 Til viðbótar því, sem þegar er komið fram, vísar stefndi til laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, og meginreglna vinnuréttar og samningaréttar. Málskostnaðarkrafa stefnda styðst við 129. og 130. gr. laga nr. 91/1991 og um virðisaukaskatt er vísað til laga nr. 50/1998, um virðisaukaskatt.

#### **Niðurstaða**

- 24 Mál þetta á undir Félagsdóm samkvæmt 2. tölulið 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur.
- 25 Í málinu liggur frammi tölvuskeyti lögmanns stefnda til lögfræðings kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélaga þar sem óskað er eftir staðfestingu sambandsins á því að það hafni því að eiga aðild að málum þar sem sveitarfélögum sé stefnt fyrir Félagsdóm, þrátt fyrir ákvæði 1. gr. 45. gr. laga nr. 80/1938, og neiti því að koma að máli Félagsdóms nr. 5/2020 sem aðili þess. Af svari lögfræðings kjarasviðs Sambands íslenskra sveitarfélaga verður ráðið að það telji ekki ástæðu til að leggja fram yfirlýsingu um aðildarskort í þessu máli Félagsdóms þar sem fyrir liggir að Reykhólahreppur hafi ekki undirritað nýtt samkomulag milli hreppsins og sambandsins um samningsumboð. Verður að líta svo á að Samband íslenskra sveitarfélaga hafi þannig hafnað því að eiga aðild að málinu og látið stefnda eftir að taka til varna í því. Svo sem áður er getið hefur stefndi fallið frá frávisunarkröfu sinni sem byggð var á því að stefnanda hefði verið rétt að stefna Sambandi íslenskra sveitarfélaga í málinu. Að öllu framangreindu gættu þykja ekki efni til að vísa málinu frá Félagsdómi af sjálfsdáðum.
- 26 Ósk Jóhanna Guðmundsóttir, fyrrverandi starfsmaður Reykhólaskóla og félagi í stefnanda, varð sjötug 4. mars 2016. Svo sem áður er rakið starfaði hún áfram hjá skólanum eftir það en var með bréfi 4. október 2019 tilkynnt að samkvæmt kjarasamningi breyttist eftir sjötugt föst staða starfsmanna í tímavinnu og því hefði störfum hennar hjá Reykhólaskóla lokið 1. september 2019 miðað við sex vikna sumarfrí og mánaðar uppsagnarfrest. Verkalýðsfélag Vestfirðinga lét málið til sín taka fyrir hönd starfsmannsins og óskaði eftir gögnum og skýringum frá Reykhólaskóla þar sem talið var að kjör hennar hjá sveitarfélaginu hefðu ekki verið í samræmi við ákvæði gildandi kjarasamnings. Í svarbréfi Reykhólaskóla til verkalýðsfélagsins var vísað til þeirrar afstöðu Sambands íslenskra sveitarfélaga að þar sem starfslok væru samkvæmt kjarasamningi við 70 ára aldur skapaðist ekki framlengdur réttur starfsmannsins þótt sveitarfélagið sendi honum ekki tilkynningu um starfslok í samræmi við ákvæði í skýringarkassa við ákvæði greinar 11.1.7.1 í kjarasamningnum, enda væri þar eingöngu um að ræða ábendingu um góð vinnubrögð en ekki skyldu.
- 27 Ágreiningur málsaðila lýtur að því, hvernig skilja beri ákvæði í framangreindum kjarasamningi milli Sambands íslenskra sveitarfélaga og Starfsgreinasambands

Íslands með gildistíma frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019. Óumdeilt er að kjarasamningurinn gildi um starfskjör framangreinds starfsmanns og þá er óumdeilt og ljóst af gögnum málsins að samningsaðilar gerðu samkomulag um breytingar og framlengingu á kjarasamningnum 16. janúar 2020 með gildistíma frá 1. janúar sama ár til 30. september 2023.

- 28 Þau ákvæði, sem ágreiningur aðila snýst um, eru sett fram í grein 11.1.7.1 en það er eina ákvæði kafla 11.1.7 sem samkvæmt yfirskrift sinni fjallar um starfslok. Ákvæðið í heild er svohljóðandi:

Starfsmaður lætur af starfi sínu næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri án sérstakrar uppsagnar.

*Rétt er að senda viðkomandi starfsmanni skriflega tilkynningu um starfslok vegna aldurs með þriggja til sex mánaða fyrirvara.*

- 29 Stefnandi byggir stefnukröfu sína á því að sá tímarammi sem hafi staðið Reykhólaskóla til boða til að tilkynna starfsmanni um starfslok samkvæmt skýru orðalagi kjarasamningsákvæðisins hafi náð fram til 1. apríl 2016, eða til næstu mánaðamóta eftir að starfsmaðurinn náði 70 ára aldri. Þar sem það hafi farist fyrir hjá Reykhólaskóla að tilkynna Ósk Jóhönnu um starfslok í samræmi við ákvæðið, hefði þurft að segja henni upp störfum og gæta að almennum ákvæðum laga og kjarasamningsins um uppsagnarfrest, auk þess sem uppgjör á áunnum réttindum hennar hefði þá átt að fara fram.
- 30 Stefndi vísar hins vegar til þess að kjarasamningsákvæðið sé skýrt um tímamark starfsloka og því sé ljóst að samningssambandi vinnuveitanda og starfsmanns ljúki við það tímamark þegar komin eru næstu mánaðamót eftir að starfsmaður nær 70 ára aldri. Geti áframhaldandi starf starfsmanns því ekki byggst á þeim samningi milli hans og vinnuveitanda hans sem áður gildi. Síðari hluti ákvæðisins sé ábending um vönduð vinnubrögð en feli ekki í sér skyldu vinnuveitanda sem réttur starfsmanns verði byggður á.
- 31 Í kafla 11.1.7 í framangreindum kjarasamningi er fjallað um starfslok vegna aldurs. Efni eina ákvæðis kaflans, greinar 11.1.7.1, er rakið hér að framan. Af hálfu beggja aðila er í raun byggt á því að við skýringu ákvæða greinarinnar skuli fara eftir orðanna hljóðan, þótt þeir séu ekki sammála um það, til hvaða niðurstöðu sú skýringaraðferð leiði. Við skýringu ákvæðisins verður í fyrsta lagi að líta til þess að það er sérákvæði um þá aðstöðu þegar starfsmaður lætur af störfum fyrir aldurs sakir. Ljóst er að í fyrri hluta ákvæðisins er mælt fyrir um að starfsmaður láti af störfum, án þess að til uppsagnar komi, um næstu mánaðamót eftir að hann nær 70 ára aldri. Það liggur því fyrir að ekki þarf að senda starfsmanninum formlegt uppsagnarbréf svo að til starfsloka hans komi við fyrrgreint tímamark.

- 32 Fyrir liggur hins vegar að stefndi og Reykhólaskóli aðhöfðust ekkert í aðdraganda þessara tímamóta, hvorki með því að senda Ósk Jóhönnu tilkynningu um starfslokinn eftir fyrirmælum síðari hluta greinar 11.1.7.1 né með öðrum hætti. Þá verður jafnframt ráðið af gögnum málsins að Ósk Jóhanna Guðmundsdóttir hélt áfram störfum sínum hjá Reykhólaskóla á sömu kjörum og með sömu starfsskyldur og áður en til þeirra tímamarka kom að liðinn var mánuður frá því að hún náði 70 ára aldri. Verður að líta svo á að starfsmenn í þessari stöðu njóti áfram almennra starfskjara og réttinda samkvæmt kjarasamningnum. Tekur það meðal annars til almennra ákvæða hans um uppsögn við starfslok. Í ljósi alls framangreinds verður, þegar af þessum sökum, fallist á viðurkenningarkröfu stefnanda eins og hún er sett fram í stefnu og nánar greinir í dómsorði. Að framangreindu gættu verður ekki séð að tilvísun stefnda til ákvæða greinar 12.2.3 í kjarasamningnum, sem fjallar um rétt eftirlaunaþega í tímavinnu eða annars konar vinnu til launa vegna óvinnufærni af völdum veikinda eða slysa, fái breytt þeirri niðurstöðu. Í ljósi alls framangreinds þykir hér heldur engu breyta tilvísun stefnda til nýs ákvæðis í grein 11.1.7.2, sem kom inn í kjarasamninginn 16. janúar 2020 þegar honum var breytt og hann framlengdur með gildistíma frá 1. janúar sama ár til 30. september 2023.
- 33 Eftir þessum úrslitum og með vísan til 1. mgr. 130. gr. laga nr. 91/1991, um meðferð einkamála, sbr. 69. gr. laga nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur, verður stefnda gert að greiða stefnanda málskostnað sem þykir hæfilega ákveðinn 500.000 krónur.
- 34 Uppkvaðning dómsins hefur dregist vegna anna dómsforseta. Við dómsuppsögu var gætt ákvæða 1. mgr. 115. gr. laga nr. 91/1991.

#### **Dómsorð:**

Viðurkennt er að ákvæði greinar 11.1.7.1 í kjarasamningi Sambands íslenskra sveitarfélaga fyrir hönd þeirra sveitarfélaga og annarra aðila, sem það hefur samningsumboð fyrir, annars vegar, og Starfsgreinasambands Íslands, fyrir hönd ýmissa verkalyðs- og stéttarfélaga, meðal annars Verkalýðsfélags Vestfjarða, hins vegar, með gildistíma frá 1. maí 2015 til 31. mars 2019 um heimild vinnuveitanda til þess að tilkynna starfsmanni sem náð hefur 70 ára aldri um fyrirvaralaus starfslok vegna aldurs takmarkist við þau mánaðamót sem verða næst eftir að starfsmaður verður 70 ára. Eftir það tímamark skulu almennar reglur kjarasamnings um uppsögn, uppsagnarfrest og uppgjör áunninna réttinda gilda um ráðningarsambandið.

Stefndi greiði stefnanda 500.000 krónur í málskostnað.

Arnfríður Einarisdóttir

Ásmundur Helgason

Guðni Á. Haraldsson

Karl Ó. Karlsson

Gísli Gíslason

