



Luxembourg, 19. april 2023

PRESSEMELDING 04/2023

Dom i sak E-9/22 *Verkfræðingafélag Íslands (Foreningen for innleide ingeniører på Island), Stéttarfélag tölvunarfræðinga (Informatikerforbundet) og Lyfjafræðingafélag Íslands (Islands farmasøytiske selskap) mot den islandske stat*

KRAV OM DRØFTINGER OG MELDING VED FORVENTEDE MASSEOPPSIGELSER

EFTA-domstolen ga i dag en rådgivende uttalelse som svar på spørsmål forelagt av den islandske lagmannsretten (*Landsréttur*) om tolkningen av direktiv 98/59/EF om tilnærming av medlemstatenes lovgivning om masseoppsigelser («direktivet»).

Hovedsaken gjelder det nasjonale universitetssykehusets (*Landspítali*) oppsigelse av de særskilte overtidavtalene for de tekniske støtteenhetsarbeiderne, som var i tillegg til arbeidstakernes arbeidsavtaler. De berørte arbeiderne ble i stedet tilbudt nye midlertidige avtaler som dekker vanlig overtid. Partene i hovedsaken er uenige om oppsigelsene av overtidavtalene utgjør masseoppsigelser etter den islandske loven om masseoppsigelser.

Ved sitt første spørsmål spurte den anmodende domstol i hovedsak om en arbeidsgiver som har til hensikt å si opp avtaler om fast overtid for en gruppe arbeidstakere, er pålagt å innlede drøftinger med arbeidstakernes representanter og inngi melding til vedkommende offentlige myndighet etter direktivet. Ved sitt andre spørsmål spurte den anmodende domstol i det vesentlige om arbeidsgivers forpliktelser opphører dersom oppsigelsen av avtalene ikke ender med oppsigelse av arbeidstakernes hele arbeidsforhold. Ved sitt tredje spørsmål spurte den anmodende domstol om det er av betydning for svarene på de to første spørsmålene at de faste overtidavtalene spesifikt var inngått i selvstendige avtaler i tillegg til arbeidstakernes arbeidsavtaler.

EFTA-domstolen la for det første til grunn at direktivet artikkel 1 nr. 1 bokstav a) første ledd må tolkes slik at når en arbeidsgiver, ensidig og til skade for arbeidstakeren, foretar betydelige endringer i vesentlige elementer i en arbeidsavtale av grunner som ikke er knyttet til den enkelte berørte arbeidstaker, faller tilfellet inn under definisjonen av «oppsigelse». For det andre fant EFTA-domstolen at direktivet artikkel 1 nr. 1 andre ledd må tolkes slik at et varsel om endring, som ikke utgjør en «oppsigelse», kan behandles som sådan under direktivet forutsatt at vilkårene i artikkel 1 nr. 1 andre ledd er oppfylt. For det tredje må drøftelsesprosessen etter direktivet artikkel 2 innledes når en strategisk eller kommersiell beslutning tvinger en arbeidsgiver til å overveie eller planlegge for masseoppsigelser. Der beslutningen om å endre arbeidsvilkårene kan bidra til å unngå masseoppsigelser, må drøftelser starte når arbeidsgiver har til hensikt å gjøre slike endringer. For det fjerde pålegger direktivet artikkel 3 første ledd en arbeidsgiver å gi melding til vedkommende offentlige myndighet om eventuelle planlagte masseoppsigelser, inkludert forventede oppsigelser etter direktivet artikkel 1 nr. 1 bokstav a) første ledd, og de som behandles som sådan etter direktivet artikkel 1 nr. 1 andre ledd.

EFTA-domstolen la til grunn at arbeidsgivers forpliktelser til å innlede drøftinger og til å gi melding til vedkommende offentlige myndighet ikke kan avhenge av etterfølgende hendelser, for eksempel om arbeidsavtalene faktisk avsluttes. Endelig fant EFTA-domstolen at en arbeidstakers ansettelsesvilkår må ses under ett. Det er dermed uten betydning om en arbeidstakers ansettelsesvilkår er fastsatt i én avtale eller i flere avtaler.

Avgjørelsen er tilgjengelig i fulltekst på EFTA-domstolens nettside, se www.eftacourt.int.

Denne pressemeldingen er et uoffisielt dokument, og er ikke bindende for EFTA-domstolen.