



## SKÝRSLA FRAMSÖGUMANNSS

í máli E-9/22

BEIÐNI, samkvæmt 34. gr. samningsins milli EFTA-ríkjanna um stofnun eftirlitsstofnunar og dómstóls, um ráðgefandi álit EFTA-dómstólsins, frá Landsrétti, í máli

**Verkfræðingafélags Íslands,  
Stéttarfélag tölunarfræðinga og  
Lyfjafræðingafélags Íslands**

gegn

**íslenska ríkinu**

um túlkun á tilskipun ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir.

### **I Inngangur**

1. Með bréfi dagsettu hinn 9. júní 2022, sem skráð var hjá dómstólnum sama dag, óskaði Landsréttur eftir ráðgefandi álitu í máli sem þar er til meðferðar milli Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélag tölunarfræðinga og Lyfjafræðingafélags Íslands („stéttarfélagin“), sem eru áfrýjendur í málinu, og íslenska ríkisins sem stefnda.

2. Málið sem hér er til meðferðar varðar uppsögn Landspítala Háskólasjúkrahúss (hér eftir „LSH“) á fastlaunasamningum félagsmanna stéttarfélaganna um reglubundna yfirvinnu í febrúar 2020. Ágreiningur lýtur að því hvort þessi uppsögn teljist hópuppsögn í skilningi laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir frá 19. maí 2000. Með dómi Héraðsdóms Reykjavíkur var ekki fallist á að lög um hópuppsagnir giltu um uppsagnir eða breytingar á hluta af ráðningarkjörum starfsmanna án þess að ráðningarsambandi væri slitið.

3. Landsréttur óskar eftir ráðgefandi álitu um gildissvið tilskipunar ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir („tilskipun 98/59/EB“), nánar tiltekið hvort reglur hennar nái yfir þau tilvik þar sem vinnuveitandi segir upp samningum hóps starfsmanna um fasta yfirvinnu.

## II Löggjöf

### *EES-réttur*

4. Tilskipun 98/59/EB (Stjtið. 1998 L 225 bls. 16 og íslenskur EES-viðbætur 2000 nr. 46, bls. 258) var felld inn í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið („EES-samningurinn“ eða „EES“) með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 41/1999 frá 26. mars 1999 (Stjtið. 2000 L 266, bls. 47) og sem um getur í 22. lið XVIII. viðauka við EES-samninginn, Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna. Ísland tilkynnti um stjórnskipuleg skilyrði. Skilyrðin voru uppfyllt fyrir 19. maí 2000 og ákvörðunin tók gildi 1. júlí 2000.

5. Tilskipun 98/59/EB var breytt með tilskipun Evrópuþingsins og ráðsins (ESB) 2015/1794 frá 6. október 2015 um breytingu á tilskipunum Evrópuþingsins og ráðsins 2008/94/EB, 2009/38/EB og 2002/14/EB og tilskipunum ráðsins 98/59/EB og 2001/23/EB, um farmenn (Stjtið. 2015 L 263, bls. 1 og EES-viðbætur 2018, nr. 85, bls. 133) sem var felld inn í EES-samninginn með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 258/2018 frá 5. desember 2018 (Stjtið. 2021 L 337, bls. 57) og sem um getur í 22. lið XVIII. viðauka við EES-samninginn. Noregur og Ísland tilkynntu um stjórnskipuleg skilyrði. Skilyrðin voru uppfyllt fyrir 18. júní 2019 og ákvörðunin tók gildi 1. ágúst 2019.

6. Í 1. gr. tilskipunar 98/59/EB, undir fyrirsögninni „Skilgreiningar og gildissvið“, segir:

*1. Í þessari tilskipun er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:*

*a) „hópuppsagnir“: uppsagnir sem vinnuveitandi grípur til af ástæðum sem ekki tengjast einstökum launþegum sem hlut eiga að máli, þar sem fjöldi uppsagna, að vali aðildarríkjanna, er:*

...

*b)...*

*Við útreikning á fjölda uppsagna samkvæmt ákvæði fyrstu undirgreinar a-liðar skal litið á uppsögn ráðningarsamnings, sem vinnuveitandi á frumkvæði að af einni eða fleirum ástæðum sem ekki tengjast einstökum launþegum, sem jafngilda uppsögnum, að því tilskildu að um minnst fimm uppsagnir sé að ræða.*

*2. Tilskipun þessi gildir ekki um:*

*a) ...*

*b) þá sem starfa við opinbera stjórnslu eða hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti (eða, í aðildarríkjum þar sem þetta hugtak er óþekkt, hjá jafngildum aðilum).*

7. Í 2. gr. tilskipunar 98/59/EB, undir fyrirsögninni „Upplýsingar og samráð“, segir:

*1. Þegar vinnuveitandi íhugar að beita hópuppsögnum er honum skylt að hafa samráð við fulltrúa launþega með nægum fyrirvara með það fyrir augum að ná samkomulagi.*

*2. Með samráðinu skal að minnsta kosti leitað leiða til að forðast hópuppsagnir eða fækka launþegum sem fyrir þeim verða og draga úr afleiðingum með hjálp félagslegra aðgerða sem hafa það meðal annars að markmiði að auðvelda tilfærslur í starfi eða endurhæfingu launþega sem sagt hefur verið upp.*

*Aðildarríkin geta ákveðið að gefa fulltrúum launþega kost á að kveðja til sérfræðinga samkvæmt ákvæðum landslaga og/eða réttarvenju.*

...

8. Í 3. gr. tilskipunar 98/59/EB, undir fyrirsögninni „Tilhögun hópuppsagna“, segir:

*1. Vinnuveitendur skulu tilkynna lögbæru stjórnvaldi skriflega um allar hópuppsagnir sem fyrirhugaðar eru*

...

### *Innlend lög*

9. Efni fyrri tilskipunar ráðsins 75/129/EBE frá 17. febrúar 1975 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir var lögfest með lögum nr. 95/1992 um hópuppsagnir frá 2. desember 1992. Ísland innleiddi tilskipun 98/59/EB með lögum um hópuppsagnir.

10. Í 1. gr. laga um hópuppsagnir segir:

*Lög þessi gilda um hópuppsagnir atvinnurekanda á starfsmönnum af ástæðum sem ekki tengjast hverjum einstökum þeirra þegar fjöldi starfsmanna sem sagt er upp á 30 daga tímabili er:*

*a. að minnsta kosti 10 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa fleiri en 20 og færri en 100 starfsmenn í vinnu,*

*b. að minnsta kosti 10% starfsmanna í fyrirtækjum sem venjulega hafa hið minnsta 100 starfsmenn en færri en 300 starfsmenn í vinnu,*

*c. að minnsta kosti 30 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa 300 starfsmenn eða fleiri í vinnu.*

*Við útreikning á fjölda þeirra sem sagt er upp skv. 1. mgr. skal litið á uppsögn ráðningarsamnings einstakra starfsmanna sem jafngilda hópuppsögnum að því tilskildu að um minnst fimm uppsagnir sé að ræða.*

...

### **III Málavextir og meðferð málsins**

11. Með bréfi frá LSH 14. febrúar 2020 var samningum starfsmanna stoðeininga um yfirvinnu á föstum forsendum sagt upp með þriggja mánaða fyrirvara. Í staðinn voru starfsmönnum boðnir nýir og tímabundnir samningar um yfirvinnu á föstum forsendum.

12. Hinn 20. febrúar 2020 voru starfsmönnum stoðeininga hjá LSH kynntar fyrirhugaðar aðgerðir LSH sem myndu fela í sér að samningar um fasta yfirvinnu yrðu teknir til endurskoðunar og myndu samningarnir framvegis vera tímabundnir. Breytingin myndi leiða til þess að starfsmenn stoðeininga yrðu lækkaðir í launum um allt að 3,5%, þó þannig að starfsmenn sem fengju undir 700.000 kr. í mánaðarlaun myndu ekki taka launalækkun, en launalækkun annarra starfsmanna myndi taka mið af fjárhæðum launa. Í kynningunni kom fram að öllum fastlaunasamningum yrði sagt upp. Í staðinn yrðu starfsmönnum boðnir aðrir ráðningarsamningar þar sem föst yfirvinna gildi til eins árs.

13. Þessar fyrirhuguðu aðgerðir LSH, sem voru hluti af aðhaldsaðgerðum spítalans, tóku til 319 starfsmanna og var yfirvinnutímum fækkað hjá 113 starfsmönnum. Meðal

þeirra starfsmanna sem um ræðir eru félagsmenn í Verkfræðingafélagi Íslands, Stéttarfélagi tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélagi Íslands.

14. Hinn 25. febrúar 2020 sendu stéttarfélögin fyrirspurn til LSH þar sem óskað var eftir upplýsingum um uppsagnirnar og hvort stefndi teldi að þær féllu undir ákvæði laga um hópuppsagnir. Í svari LSH frá 26. febrúar 2020 kom fram að aðgerðirnar fælu að mati LSH ekki í sér uppsagnir á ráðningarsamningum starfsmanna. Því ættu lög um hópuppsagnir ekki við. Um væri að ræða hóflega fækkun yfirvinnutíma á föstum forsendum hjá tilteknum starfsmönnum sem hefðu notið slíkra ráðningarkjara umfram kjarasamningsbundin kjör. Enn fremur var tekið fram að í framkvæmd væri ríkisstofnunum heimilt að segja upp samningum um ráðningarkjör umfram kjarasamningsbundin kjör án þess að í því fælust uppsagnir á ráðningarsamningum. Þá var einnig bent á að samkvæmt 19. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins hefðu ríkisstofnanir heimild til að breyta störfum án þess að slíkt yrði talið uppsögn á ráðningarsamningi. Loks sagði LSH í svarinu að aðrar stofnanir hefðu áður þurft að grípa til áþekkra aðgerða án þess að fram hefðu komið athugasemdir um að gengið væri á svig við ákvæði laga um hópuppsagnir.

15. Hinn 11. mars 2020 sendu stéttarfélögin forstjóra LSH og heilbrigðisráðherra erindi þar sem þeirri afstöðu var lýst, að í aðgerðunum fælust hópuppsagnir í skilningi laga um hópuppsagnir. Því teldu þeir að LSH bæri að fylgja málsmeðferðarreglum laganna, þ.m.t. III. kafla um tilkynningar til Vinnumálastofnunar. Eins og segir í 1. mgr. 8. gr. laga um hópuppsagnir skulu hópuppsagnir fyrst taka gildi 30 dögum eftir að slík tilkynning berst Vinnumálastofnun. Stéttarfélögin viðurkenndu að stefnda væri frjálst að skera niður í starfsmannahaldi ef hann teldi það nauðsynlegt en bentu á að framkvæmd uppsagna mætti ekki brjóta gegn lögbundnum málsmeðferðarreglum.

16. Í svari frá 31. mars 2020 ítrekaði LSH sjónarmið sín. Þar var því haldið fram að samningar um fasta yfirvinnu væru ekki hluti af eiginlegum ráðningarsamningum starfsmanna. Því fæli uppsögn á fastri yfirvinnu ekki í sér uppsögn á ráðningarsamningunum sjálfum. Vísað var til þess að aðgerðirnar væru ekki nýmæli. Starfsmenn hefðu yfirleitt sýnt slíkum aðgerðum skilning og því ekki gert athugasemdir við þær. Enn fremur hefði svo fáum starfsmönnum verið sagt upp samningum um fasta yfirvinnu að lög um hópuppsagnir ættu ekki við í málinu. Landsréttur vekur athygli á því að ekkert bendi til þess að neinn þeirra 319 starfsmanna sem aðgerðir LSH tóku til hafi látið af störfum vegna þeirra.

17. Með dómi Héraðsdóms Reykjavíkur var talið að lög um hópuppsagnir ættu eingöngu við þegar ráðningarsambandi atvinnurekanda og starfsmanna hefði verið slitið.

18. Stéttarfélögin áfrýjuðu dómi Héraðsdóms Reykjavíkur frá 14. desember 2020 til Landsréttar 28. desember 2020. Í tilkynningu um áfrýjun lýsa stéttarfélögin þeirri skoðun sinni að með dómi Héraðsdóms hafi verið vikið frá því sem teljist fela í sér uppsögn samkvæmt íslenskri vinnulöggjöf. Stéttarfélögin halda því fram að löggjafinn hafi ekki ætlað sér að takmarka gildi laga um hópuppsagnir við aðstæður þar sem um ráðningarslit væri að ræða þar sem notast var við hugtakið uppsagnir en ekki

ráðningarslit í lögum um hópuppsagnir. Enn fremur halda stéttarfélögin því fram að dómaframkvæmd Dómstóls Evrópusambandsins („Evrópudómstóllinn“) bendi til þess að tilskipunin, sem lög um hópuppsagnir byggðu á, taki til þeirra aðstæðna þar sem ráðningarkjör væru skert með uppsögnum samninga jafnvel þó að ráðningarslit yrðu ekki í kjölfarið. Samkvæmt álitsbeiðandi dómstól ná lög um hópuppsagnir bæði til starfsmanna hjá hinu opinbera og hjá einkaaðilum.

19. Landsréttur ákvað að fresta málinu og með bréfi dagsettu 9. júní 2022, sem skráð var hjá dómstólnum sama dag, lagði hann eftirfarandi spurningar fyrir dómstóllinn:

**1. Leiðir af 1. tölulið 1. gr. og 2. gr. tilskipunar 98/59/EB, auk meginreglunnar um virkni laga (e. The Principle of Effectiveness), að vinnuveitandi, sem hyggst segja upp samningum hóps starfsmanna um fasta yfirvinnu, þurfi að fylgja málsmeðferðarreglum tilskipunarinnar, þar með talið um samráð við fulltrúa launþega skv. 2. gr. tilskipunarinnar og tilkynningu til lögbærs stjórnvalds skv. 3. gr. tilskipunarinnar?**

**2. Ef svarið við fyrstu spurningu er já, fellur þá skylda vinnuveitanda niður ef uppsagnir á samningum um fasta yfirvinnu leiða ekki til slita á ráðningarsamningum starfsmanna í kjölfarið?**

**3. Skiptir máli fyrir svarið við fyrstu tveimur spurningunum hvort samningar um fasta yfirvinnu, sem vinnuveitandi segir upp, eru gerðir sérstaklega til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmanna með sjálfstæðum löggerningi?**

#### **IV Skriflegar athugasemdir**

20. Samkvæmt 20. gr. stofnsamþykktar dómstólsins og 1. mgr. 90. gr. málsmeðferðarreglna hans hafa skriflegar athugasemdir borist frá:

- Verkfræðingafélagi Íslands, Stéttarfélagi tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélagi Íslands, í fyrirsvari er Halldór Kr. Þorsteinsson, lögmaður,
- ríkisstjórn Íslands, í fyrirsvari sem umboðsmaður er Fanney Rós Þorsteinsdóttir,
- Eftirlitsstofnun EFTA („ESA“), í fyrirsvari sem umboðsmenn eru Erlend Møinichen Leonhardsen, Ingibjörg Ólöf Vilhjálmsdóttir, Kyrre Isaksen og Melpo-Menie Joséphidès og
- framkvæmdastjórn Evrópusambandsins („framkvæmdastjórnin“), í fyrirsvari sem umboðsmenn eru Esther Eva Schmidt og Bernd-Roland Killmann.

## V Tillögur að svörum

*Verkfræðingafélag Íslands, Stéttarfélag tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélag Íslands*

21. Stéttarfélögin telja að svara skuli spurningunum sem hér segir:

1. spurning:

*Það leiðir af 1. mgr. 1. gr. og 2. gr. tilskipunar ráðsins 98/59/EB, og einnig af meginreglunni um skilvirkni, að vinnuveitanda sem hyggst segja upp samningum hóps starfsmanna um fasta yfirvinnu beri að fylgja málsmeðferðarreglum tilskipunarinnar, þar með talið um samráð við fulltrúa starfsmanna samkvæmt 2. gr. tilskipunarinnar og tilkynningu til lögbærs stjórnvalds samkvæmt 3. gr. tilskipunarinnar, þar sem slíkar uppsagnir hafa áhrif á meginefni ráðningarsamninganna, eða geta leitt til slita á ráðningarsambandi ef starfsmenn hafna þeim.*

2. spurning:

*Skylda vinnuveitandans að fylgja málsmeðferðarreglum tilskipunarinnar fellur ekki niður þrátt fyrir að uppsagnir á samningum um fasta yfirvinnu leiði ekki til slita á ráðningarsamningum starfsmanna í kjölfarið þar sem slíkt myndi gera lagalegar skyldur vinnuveitandans vegna tilskipunarinnar háðar afleiðingum aðgerða vinnuveitandans.*

3. spurning:

*Það ætti ekki að skipta neinu máli fyrir svörin við fyrri tveimur spurningunum hvort samningar um fasta yfirvinnu sem vinnuveitandi segir upp hafi verið gerðir óháð upphaflegum ráðningarsamningum starfsmanna. Að öðrum kosti gætu vinnuveitendur takmarkað verulega mikilvægi tilskipunarinnar með því að undirbúa samninga með sjálfstæðum löggerningi fyrir hvern þátt ráðningarsambands og segja upp hverjum hluta samnings að vild án tillits til tilskipunarinnar.*

*Ríkisstjórn Íslands*

22. Ríkisstjórn Íslands telur að svara skuli spurningunum sem hér segir:

1. spurning:

*Svarið við fyrstu spurningunni er neikvætt þar sem hópur starfsmanna fellur ekki í þessu tilviki undir gildissvið tilskipunar 98/59/EB, sbr. b-lið 2. mgr. 1. gr., en þar kemur skýrt fram að tilskipunin eigi ekki við um „þá sem starfa við opinbera stjórnarsýslu eða hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti“. Enn fremur teljast breytingar á samningum félagsmanna áfrýjenda ekki „hópuppsagnir“ í skilningi tilskipunar 98/59/EB og falla því ekki undir þá vernd sem kveðið er á um í tilskipuninni, þ.m.t. samráð við fulltrúa launþega samkvæmt 2. gr. tilskipunarinnar og tilkynningu til lögbærs stjórnvalds samkvæmt 3. gr. tilskipunarinnar.*

2. spurning:

*Varðandi aðra spurninguna þá segir það sig sjálf að þar sem ekki var um uppsögn á ráðningarsamningum starfsmanna að ræða þá geti verndin sem veitt er samkvæmt tilskipun 98/59/EB ekki átt við. Framangreind dómafrankvæmd Evrópudómstólsins styður þetta.*

3. spurning:

*Það að ákvæði um fasta yfirvinnu voru sérstaklega gerð til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmanna með sjálfstæðum löggerningi hefur ekki áhrif á svarið við fyrstu tveimur spurningunum. Það sem skiptir máli er sú staðreynd að starfsmenn falla ekki í þessu tilviki undir gildissvið tilskipunar 98/59/EB, sbr. b-lið 2. mgr. 1. gr. Sú staðreynd að samningarnir um yfirvinnu á föstum forsendum voru gerðir með sjálfstæðum löggerningi og voru til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmannanna styður hins vegar enn frekar þá staðreynd að ekki hafi verið um ráðningarlit að ræða. Allir þeir starfsmenn sem þessar aðgerðir höfðu áhrif á héldu áfram starfi sínu á grundvelli ráðningarsamninga sinna við LSH.*



ESA

23. ESA telur að svara skuli spurningunum sem hér segir:

1. spurning:

*Með tilliti til meginreglunnar um skilvirkni ber að túlka 1. mgr. 1. gr. og 2. gr. tilskipunar ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir þannig að vinnuveitandi sem, af ástæðum sem ekki tengjast einstökum launþega, hyggst einhliða segja upp samningum við hóp starfsmanna um fasta yfirvinnu sem leiðir til skertra launa og breytir föstum samningum í tímabundna samninga skal hlíta þeim málsmeðferðarreglum sem kveðið er á um í tilskipuninni, þ.m.t. hvað varðar samráð við fulltrúa starfsmanna samkvæmt 2. gr. tilskipunarinnar og tilkynningu til lögbærs stjórnvalds samkvæmt 3. gr. tilskipunarinnar, að því tilskildu að umræddar breytingar séu verulegar breytingar á meginefni ráðningarsamningsins, sem er landsdómstólsins að skera úr um með tilliti til allra aðstæðna.*

2. spurning:

*Það að ráðningarslit verði ekki í kjölfarið skiptir ekki máli hvað varðar ákvörðun um skyldur vinnuveitanda um málsmeðferð.*

3. spurning:

*Það skiptir ekki máli fyrir svarið við fyrstu tveimur spurningunum hvort samningarnir um fasta yfirvinnu sem vinnuveitandi segir upp hafi verið gerðir sérstaklega með sjálfstæðum löggerningi til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmanna.*

*Framkvæmdastjórnin*

24. Framkvæmdastjórnin telur að svara skuli spurningunum sem hér segir:

1. spurning:

*Túlka verður 1. mgr. 1. gr. og 2. gr. tilskipunar ráðsins 98/59/EB þannig að vinnuveitanda sé skylt að taka þátt í samráðinu sem kveðið er á um í 2. gr. og í þeirri málsmeðferð varðandi hópuppsagnir sem kveðið er á um í 3. gr. þegar hann hyggst, til tjóns fyrir starfsmenn, gera verulega breytingu á meginefni ráðningarsambandsins af ástæðum sem ekki tengjast einstökum starfsmanni.*

2. spurning:

*Það er álitsbeiðandi dómstóls að skera úr um, með tilliti til allra aðstæðna málsins, hvort breyting á samningum um fasta yfirvinnu sem vinnuveitandinn*

*segir upp í því skyni að breyta þeim einhliða og til tjóns fyrir starfsmann teljist til verulegra breytinga á meginefni ráðningarsamnings eða ekki.*

3. spurning:

*Því skiptir ekki máli að samningar um fasta yfirvinnu hafi verið gerðir sérstaklega með sjálfstæðum löggerningi og til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmanna.*

Bernd Hammermann  
Framsögumaður