

EFTA Court
- Registry -
1 Rue du Fort Thüngen
L-1499 Luxembourg
Luxembourg

Registered at the EFTA Court under N°E-9/22-1 on 9 day of June 2022

9. júní 2022

Landsréttarmálið nr. 748/2020 – Verkfræðingafélag Íslands, Stéttarfélag tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélag Íslands gegn íslenska ríkinu: Beiðni um ráðgefandi álit

1. INNGANGUR

- (1) Með vísan til 34. gr. samnings milli EFTA-ríkjanna um stofnun eftirlitsstofnunar og dómstóls, sbr. 107. gr. laga nr. 2/1993 um evrópska efnahagssvæðið, óskar Landsréttur, áfrýjunardómstóll Íslands, eftir ráðgefandi álit EFTA-dómstólsins vegna Landsréttarmáls nr. 748/2020 — Verkfræðingafélag Íslands, Stéttarfélag tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélag Íslands gegn íslenska ríkinu. Verkfræðingafélag Íslands, Stéttarfélag tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélag Íslands eru áfrýjendur í málinu og íslenska ríkið er stefndi.
- (2) Ágreiningur aðila lýtur að því hvort uppsögn stefnda á fastlaunasamningum félagsmanna áfrýjenda í febrúar 2020 hafi falið í sér hópuppsögn í skilningi laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir. Með dómi héraðsdóms var ekki fallist á að lög nr. 63/2000 um hópuppsagnir giltu um uppsagnir eða breytingar á hluta af ráðningarkjörum starfsmanna án þess að ráðningarsambandi væri slitið.
- (3) Mál þetta vekur upp spurningar um túlkun á tilskipun ráðsins nr. 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir. Efni fyrri tilskipunar ráðsins nr. 75/129/EBE um samræmingu á lögum aðildarríkja um hópuppsagnir var lögfest með lögum nr. 95/1992 um hópuppsagnir frá 2. desember 1992. Tilskipun nr. 98/59/EB var tekin upp í viðauka XVIII við EES-samninginn með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar þann 30. apríl 1999. Með lögum nr. 63/2000 um hópuppsagnir frá 19. maí 2000 voru lögín svo uppfærð með hliðsjón af nauðsynlegum lagabreytingum vegna tilskipunar nr. 98/59/EB.
- (4) Landsréttur óskar nú eftir ráðgefandi álit frá EFTA-dómstólnum um gildissvið tilskipunarinnar, nánar tiltekið hvort reglur hennar nái yfir þau tilvik þar sem vinnuveitandi segir upp samningum hóps starfsmanna um fasta yfirvinnu.

2. MÁLSAÐILAR

- (5) Aðilar málsins fyrir Landsrétti eru:
- (6) Áfrýjendur: Verkfræðingafélag Íslands
Stéttarfélag tölvunarfræðinga
Lyfjafræðingafélag Íslands
- Lögmaður: Halldór Kr. Þorsteinsson
Lögmenn Laugavegi 3 ehf.
Laugavegi 3
101 Reykjavík
- (7) Stefndi: Íslenska ríkið
- Lögmaður: Fanney Rós Þorsteinsdóttir
Ríkislögmaður
Hverfisgata 4-6
101 Reykjavík

3. MÁLSATVIK

- (8) Áfrýjun Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélags Íslands til Landsréttar lýtur að dómi héraðsdóms Reykjavíkur nr. E-3257/2020 frá 14. desember 2020.
- (9) Málsaðilum ber saman um málsatvik. Í framangreindum dómi héraðsdóms var málsatvikum lýst með eftirfarandi hætti:

„Stefnendur eru stéttarfélög verkfræðinga, tölvunarfræðinga og lyfjafræðinga á Íslandi. Félagsmenn í öllum félögum eru á meðal starfsmanna hjá stöðeiningum Landspítala, hér eftir LSH.

Með bréfi LSH frá 14. febrúar 2020, var samningum 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.

Hinn 20. febrúar 2020 voru starfsmönnum stöðeininga hjá LSH kynntar fyrirhugaðar aðgerðir LSH, sem myndu fela í sér að samningar um fasta yfirvinnutíma yrðu teknir til endurskoðunar og myndu þeir framvegis vera tímabundnir. Breytingin myndi leiða til þess að starfsmenn stöðeininga 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 fjárhæð 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.

Þessar fyrirhuguðu aðgerðir LSH, sem voru hluti af aðhaldsaðgerðum spítalans, tóku til 319 starfsmanna, óháð stéttarfélögum og var yfirvinnutímum fækkað hjá 113 starfsmönnum. Af þessum 319 starfsmönnum tók aðgerðin til 26 félagsmanna

stefnanda, Verkfræðingafélags Íslands. Þar af var yfirvinnutímum fækkað hjá 14 þeirra. Hjá stefnanda, Stéttarfélagi tölvunarfræðinga, tók aðgerðin til fjögurra félagsmanna. Þar af fækkaði yfirvinnutímum hjá þremur þeirra. Í tilviki stefnanda, Lyfjafræðingafélags Íslands tók aðgerðin til tveggja félagsmanna, og fækkaði yfirvinnutímum hjá þeim báðum.

Hinn 25. febrúar 2020 sendu stefnendur fyrirspurn til LSH þar sem óskað var eftir upplýsingum um uppsagnirnar og hvort stefndi teldi að þær féllu undir ákvæði laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir. Í svari frá 26. febrúar 2020 kom fram að aðgerðirnar fælu að mati LSH ekki í sér uppsagnir á ráðningarsamningum starfsmanna. Því ættu lög um hópuppsagnir nr. 63/2000 ekki við. Um væri að ræða hóflega fækkun yfirvinnutíma á föstum forsendum hjá tilteknum starfsmönnum, sem hefðu notið slíkra ráðningarkjara umfram kjarasamningsbundin kjör. Þá var tekið fram að í framkvæmd væri ríkisstofnunum heimilt að segja upp samningum um yfirborganir án þess að í því fælust uppsagnir á ráðningarsamningum. Þá var bent á að samkvæmt 19. gr. laga nr. 70/1996 hefðu ríkisstofnanir heimild til að breyta störfum án þess að slíkt yrði talið uppsögn á ráðningarsamningi. Loks sagði 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 nr. 63/2000.

Hinn 11. mars 2020 sendu stefnendur forstjóra LSH og heilbrigðisráðherra erindi þar sem þeirri afstöðu var lýst, að í aðgerðunum fælust hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000. Því bæri stefnda að fylgja málsmeðferðarreglum laganna, þ.m.t. III. kafla um tilkynningar til Vinnumálastofnunar. Eins og segir í 1. mgr. 8. gr. laganna skulu hópuppsagnir fyrst taka gildi 30 dögum eftir að slík tilkynning berst Vinnumálastofnun. Stefnda væri frjálst að skera niður í starfsmannahaldi ef hann teldi það nauðsynlegt en framkvæmd uppsagna mætti ekki brjóta gegn lögbundnum málsmeðferðarreglum.

Hinn 31. mars 2020 barst svar LSH og ítrekun á sjónarmiðum hans. 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. Í bréfinu var vísað til þess að aðgerðirnar væru ekki nýmæli. Starfsmenn hefðu yfirleitt sýnt slíkum aðgerðum skilning og ekki gert athugasemdir við þær. Þá hefði svo fáum starfsmönnum verið sagt upp samningum um fasta yfirvinnu að lög um hópuppsagnir ættu ekki við í málinu. Með vísan til þessa væri það afstaða stefnda að lög um hópuppsagnir ættu ekki við um aðgerðirnar.“

- (10) Rétt er að vekja athygli á því að ekkert liggur fyrir um að neinn þeirra 319 starfsmanna sem aðgerðir LSH tóku til hafi látið af störfum vegna þeirra.
- (11) Með dómi héraðsdóms var talið að lög nr. 63/2000 um hópuppsagnir ættu eingöngu við þegar ráðningarsambandi atvinnurekanda og starfsmanna hefði verið slitið og var íslenska ríkið þannig sýknað að fullu.
- (12) Málinu var áfrýjað til Landsréttar 28. desember 2020. Það athugasemdir að málið var upphaflega sett á dagskrá Landsréttar á árinu 2021 en frestaðist vegna veikinda lögmanns áfrýjanda. Lögmaður áfrýjanda óskaði eftir því 25. mars 2022 að nánar

tilgreindum spurningum yrði vísað til EFTA-dómstólsins með beiðni um ráðgefandi álit. Sama dag féllst dómstóllinn á þá beiðni.

4. LÖG OG REGLUR

4.1. Íslensk lög sem málsaðilar byggja á

(13) Um gildissvið laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir segir:

1. gr. 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:

- að minnsta kosti 10 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa fleiri en 20 og færri en 100 starfsmenn í vinnu,
- að minnsta kosti 10% starfsmanna í fyrirtækjum sem venjulega hafa hið minnsta 100 starfsmenn en færri en 300 starfsmenn í vinnu,
- 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.

2. gr. Lög þessi gilda ekki um hópuppsagnir sem koma til framkvæmda samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna nema slíkar uppsagnir eigi sér stað áður en þeir samningar renna út eða verkefni lýkur.

3. gr. Ákvæði 7. gr. og 1. mgr. 8. gr. gilda ekki þegar starfsemi fyrirtækis stöðvast vegna dómsúrskurðar. Þó skal atvinnurekandi senda Vinumálastofnun tilkynningu skv. 7. gr. fari Vinumálastofnun fram á það.

4. gr. Ákvæði laga þessara gilda án tillits til þess hvort ákvörðun um hópuppsagnir er tekin af atvinnurekanda sjálfum eða fyrirtæki sem er í ráðandi aðstöðu gagnvart honum.

Komi fram staðhæfing um brot á kröfum um upplýsingar, samráð og tilkynningar samkvæmt þessum lögum getur atvinnurekandi ekki borið því við að honum hafi ekki borist nauðsynlegar upplýsingar frá fyrirtækinu þar sem ákvörðun um hópuppsagnir var tekin.

(14) Hvorki í lögnum sjálfum né í lögskýringargögnum með þeim er hópuppsögn skilgreind sérstaklega né heldur gildissvið laganna afmarkað nánar en að framan greinir.

4.2. Tilskipun ráðsins um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir nr. 98/59/EB

(15) Fyrsta grein I. þáttar tilskipunarinnar 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:

i) annaðhvort, á þrjátíu daga tímabili:

— að minnsta kosti tíu í fyrirtækjum sem venjulega hafa fleiri en tuttugu og færri en eitt hundrað launþega í vinnu,

— að minnsta kosti 10% launþega í fyrirtækjum sem venjulega hafa hið minnsta eitt hundrað launþega, en færri en þrjú hundruð launþega, í vinnu,

— að minnsta kosti þrjátíu í fyrirtækjum sem venjulega hafa þrjú hundruð launþega eða fleiri í vinnu,

ii) eða, á níutíu daga tímabili, að minnsta kosti tuttugu, án tillits til þess hve fyrirtækin sem um ræðir hafa marga í vinnu að öllu jöfnu;

b) „fulltrúar launþega“: þeir fulltrúar launþega sem gert er ráð fyrir samkvæmt lögum eða venjum í aðildarríkjunum.

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

2. Þessi tilskipun gildir ekki um:

a) hópuppsagnir sem koma til framkvæmda samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna nema slíkar uppsagnir eigi sér stað áður en þeir samningar renna út eða viðkomandi verkefni lýkur;

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);

(16) Í lið 8) í inngangi tilskipunarinnar segir jafnframt að við útreikning á fjölda þeirra sem er sagt upp, eins og kveðið sé á um í skilgreiningu á hópuppsögnum í tilskipuninni, eigi að líta á önnur uppsagnarform ráðningarsamninga, sem vinnuveitandi eigi frumkvæði að og sem jafngildi uppsögnum, að því tilskildu að um minnst fimm uppsagnir sé að ræða.

4.3. Dómaframkvæmd Evrópudómstólsins

(17) Í máli Evrópudómstólsins nr. C-55/02 frá 12. október 2004, Framkvæmdastjórnin gegn Portúgal, var meðal annars deilt um skilgreiningu á uppsögn í skilningi tilskipunarinnar. Niðurstaða dómsins var á þá leið að með því að takmarka hugtakið „hópuppsögn“ við uppsagnir sem tengdust skipulagsbreytingum, tæknilegum eða lotubundnum ástæðum, og með því að láta hugtakið ekki ná til uppsagna á grundvelli ástæðna sem ekki vörðuðu þann tiltekna starfsmann, hefði Portúgal farið gegn skyldum sínum samkvæmt tilskipuninni.

- (18) Í máli Evrópudómstólsins nr. C-383/92 frá 8. júní 1994, Framkvæmdastjórnin gegn Bretlandi og Norður-Írlandi, var meðal annars deilt um hvort að skilgreining á hugtakinu „hópuppsögn“ í þágildandi lögum breska konungsríkisins, „the Employment Protection Act 1975“, samræmdist þágildandi tilskipun nr. 75/129/EBE. Niðurstaða dómsins var á þá leið að lögin samræmdust ekki tilskipuninni, enda tóku þau ekki til tilfella þar sem uppsagnir tengdust upptöku á nýju vinnufyrirkomulagi. Benti dómurinn á að þar sem gildissvið tilskipunarinnar hefði ekki verið takmarkað með þeim hætti væri aðildarríkjum óheimilt að lögfesta slíkar takmarkanir.
- (19) Í forúrskurði Evrópudómstólsins nr. C-422/14 frá 11. nóvember 2015, Cristian Pujante Rivera gegn Gestora Clubs Dir, SL og Fondo de Garantía Salarial, var niðurstaða dómsins sú að túlka beri tilskipun nr. 98/59/EB á þann veg, að þegar vinnuveitandi grípur einhliða og til tjóns fyrir starfsmann til verulegra breytinga á meginefni ráðningarsamnings (e. Significant changes to essential elements of his employment contract), af ástæðum sem ekki eiga rætur að rekja til viðkomandi starfsmanns, falli það undir uppsögn (e. redundancy) í skilningi tilskipunarinnar.

5. ÁSTÆÐA FYRIR BEIÐNI UM ÁLIT

- (20) Með dómi héraðsdóms var talið að lög nr. 63/2000 um hópuppsagnir ættu eingöngu við þegar ráðningarsambandi atvinnurekanda og starfsmanna hefði verið slitið og var íslenska ríkið þannig sýknað að fullu.
- (21) Málinu var áfrýjað til Landsréttar 28. desember 2020. Í áfrýjunarstefnu greina áfrýjendur frá því að þeir telji að með dómi héraðsdóms hefði verið sleginn nýr tónn um það hvað teljist uppsögn í íslenskum vinnurétti. Af orðalagi laga nr. 63/2000 megi ráða að löggjafinn hafi ekki ætlað að takmarka gildi laganna við aðstæður þar sem ráðningarslit yrðu, enda væri talað um uppsagnir í lögnum en ekki ráðningarslit. Þá bæri dómaframkvæmd Evrópudómstólsins með sér að tilskipunin sem lög nr. 63/2000 byggðu á tæki til þeirra aðstæðna þar sem ráðningarkjör væru skert með uppsögnum, jafnvel þó að ráðningarslit yrðu ekki í kjölfarið.
- (22) Með ákvörðun dómsins 25. mars sl. var fallist á að ástæða væri til að leita ráðgefandi álits EFTA-dómstólsins á því hvort að tilskipunin tæki til uppsagna á samningum hóps starfsmanna um tiltekin kjör þegar ráðningarslit yrðu ekki í kjölfarið.
- (23) Það athugast að opinberir starfsmenn falla ekki undir gildissvið tilskipunar nr. 98/59/EB en lög nr. 63/2000 ná bæði til starfsmanna hjá hinu opinbera og hjá einkaaðilum.

6. MÁLSÁSTÆÐUR AÐILA

6.1. Verkfræðingafélag Íslands, Stéttarfélag tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélag Íslands

- (24) Málsástæður Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélags Íslands eru eftirfarandi:

„Hinn áfrýjaði dómur byggir á því að hópur starfsmanna verði að missa vinnuna, þ.e. að ráðningarsambandi atvinnurekanda og starfsmanna verði að vera slitið, til þess að lög nr. 63/2000 teljist eiga við. Það dugi ekki að hluta af ráðningarkjörum sé sagt upp eða breytt [...]. Dómurinn rökstyður þetta með vísan til ákvæða laganna sem og athugasemda með frumvarpi til laganna [...] en tiltekur þó hvergi hvaða ákvæði laganna eða hvaða athugasemdir með frumvarpi leiði þessa niðurstöðu í ljós. Dómurinn lítur hins vegar framhjá þeirri staðreynd að uppsagnir ráðningarsamninga þurfa ekki endilega að leiða til ráðningarslita. Áfrýjendur mótmæla þessari túlkun. Þeir telja að niðurstaða héraðsdóms, eins og hún er rökstudd, standist hvorki lög nr. 63/2000, eins og þau verða túlkuð beinni textaskýringu, né dóma Evrópudómstólsins sem hafa fallið um túlkun á tilskipun Evrópusambandsins nr. 98/59/EB, en lög nr. 63/2000 voru sett til að innleiða téða tilskipun.

Það er hægt að segja upp ráðningarsamningi án þess að slíkt leiði sjálfkrafa til ráðningarslita

Eins og kemur fram í hinum áfrýjaða dómi [...] þá kveða lög nr. 63/2000 um hópu-upsagnir vissulega ekki á um það með skýrum hætti hvort þau gildi einungis þegar ráðningarsambandi vinnuveitanda og starfsmanns er slitið, þ.e. þegar ráðningarslit verða í kjölfar uppsagnar. Því verður að túlka lögin með vísan til annarra réttarheimilda, svo sem meginreglna laga og venja. Þegar litið er til meginreglna vinnuréttar, þá er ljóst að uppsagnir þurfa ekki að leiða til ráðningarslita. Ef starfsmaðurinn samþykkir slíkt tilboð verður ekki af ráðningarslitum, jafnvel þótt ráðningarsamningi hafi verið sagt upp. Það hefur verið byggt á þessari meginreglu í áratugi og hennar sér víða stað, t.d. í dómi Hæstaréttar frá 22. október 1987 í máli nr. 287/1986, dómi frá 24. nóvember 1994 í máli nr. 127/1993 og dómi frá 10. nóvember 2011 í máli nr. 700/2010.

Áfrýjendur telja að hafi löggjafinn ætlað að takmarka gildi laga nr. 63/2000 við aðstæður þar sem ráðningarslit verða, þá hafi honum verið í lófa lagið að orða það sérstaklega í lögnum, og tala þá um „ráðningarslit“ eða „starfslok“ í stað „upsagna.“ Þetta var ekki gert. Það er því ekkert tilefni til að túlka ákvæði laga nr. 63/2000 þannig að gildi þeirra sé takmarkað við að ráðningarslit verði í kjölfar uppsagna, eins og gert er í hinum áfrýjaða dómi. Að gefnu tilefni skal ítrekað að aðgerðir stefnda voru ekki rökstuddar með vísan til 19. gr. laga nr. 70/1996 [...]. Því koma heimildir stjórnvalda samkvæmt ákvæðinu ekki til skoðunar í þessu máli.

Í hinum áfrýjaða dómi er sleginn nýr tónn í túlkun á því hvað telst vera uppsögn í íslenskum vinnurétti. Þannig telur dómurinn að það séu ekki uppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000 nema hópur starfsmanna missi vinnuna þannig að ráðningarsambandi sé slitið [...]. Með því eru mörk uppsagna og ráðningarslita þurrkuð út, í trássi við dómaframkvæmd og meginreglur vinnuréttar. Áfrýjendur telja að þessi túlkunaraðferð geti ekki staðist, með vísan til framangreindrar meginreglu, sem er staðfest í dómaframkvæmd.

Þá telja áfrýjendur jafnframt að athugasemdir með frumvarpi til laga nr. 63/2000, sem hinn áfrýjaði dómur vísar til [...] gefi til kynna að löggjafinn líti svo á, að uppsagnir séu eitt en starfslok annað. Þetta má m.a. sjá af því að í athugasemdum við 6. gr. frumvarpsins er vísað til sérstakra greiðslna sem geti komið til við starfslok starfsmanna. Hafi löggjafinn ekki ætlað að greina á milli uppsagna annars vegar og starfsloka hins vegar var engin þörf á að kalla starfslok þessu sérstaka heiti, heldur tala um uppsagnir eins og annars staðar í greinargerðinni. Þetta var ekki gert, og gefur það

hiklaust til kynna að löggjafinn hafi litið svo á, að uppsagnir og starfslok þurfi ekki endilega að haldast í hendur.

Hinn áfrýjaði dómur stenst ekki dómaframkvæmd Evrópudómstólsins

Með því að vísa almennt til laga nr. 63/2000, sem dómurinn viðurkennir að séu óskýr um það hvort þau takmarkist við þær aðstæður að ráðningarslit vegna uppsagna, og athugasemda með frumvarpi til laga, lítur dómurinn framhjá réttarheimildum sem veita mun skýrari leiðbeiningar við túlkun laganna, dómaframkvæmd Evrópudómstólsins.

Eins og kemur fram í 14. gr. laga nr. 63/2000, þá voru löginn sett til innleiðingar á tilskipun Evrópusambandsins nr. 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. Samkvæmt tilskipun Evrópusambandsins 98/59/EB eru starfsmenn hins opinbera undanskildir, en þessi undanþága var ekki leidd í lög nr. 63/2000. Löginn ná því jafnt til starfsmanna á almennum vinnumarkaði og hjá hinu opinbera á Íslandi.

Áfrýjendur benda á að Evrópudómstóllinn hefur í nokkrum dómum kveðið sérstaklega á um að tilskipun 98/59/EB, sem lög nr. 63/2000 voru sett til að innleiða, taki til þeirra aðstæðna þegar ráðningarkjör eru skert með uppsögnum, jafnvel þótt ráðningarslit verði ekki í framhaldinu. Í dómi Evrópudómstólsins í máli C-383/92, sem Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins rak gegn breska ríkinu, reyndi á það hvort bresk löggjöf, sem takmarkaði réttarfylgjur hópuppsagna við þær aðstæður að uppsagnir væru vegna lokunar eða samdráttar, en tók ekki til breytinga á ráðningarkjörum vegna skipulagsbreytinga, stæðist tilskipun 98/59. Dómstóllinn sagði í niðurstöðu sinni, sbr. mgr. 32, að túlkunin í breskum lögum væri þrengri en tilskipunin mælti fyrir um. Dómstóllinn sagði að „uppsögn“ í skilningi tilskipunarinnar næði til allra atvika þar sem uppsagnir yrðu vegna ástæðna, sem starfsmaður sjálfur ylli ekki. Það er skemmst frá því að segja að dómurinn mat að breska ríkinu væri ekki stætt á því að túlka uppsagnarhugtakið með þessum þrengri hætti.

Í niðurstöðu sama dómstóls í máli C-422/14, sem fjallaði um þær aðstæður þar sem vinnuveitandi lækkaði laun starfsmanna einhliða, sagði að þótt tilskipun 98/59/EB skilgreindi ekki hugtakið uppsögn berum orðum, þá yrði að líta til tilgangs og samhengis tilskipunarinnar við túlkun á hugtakinu. Einstaka aðildarríkjum væri ekki stætt á að túlka hugtakið þrengri túlkun. Í staðinn yrði að túlka uppsagnarhugtakið svo, að það næði til allra sammingsloka sem starfsmaður ætti ekki frumkvæði að. Enn fremur sagði dómstóllinn að uppsagnir yrði að aðskilja frá ráðningarslitum (e. „[I]t is the Court's case-law that redundancies are to be distinguished from terminations of the contract of employment.“). Ef vinnuveitandi gerði einhliða og meiriháttar breytingar á ráðningarsamningi teldist það fela í sér uppsögn á fyrri samningi, jafnvel þótt starfslok yrðu ekki í beinu framhaldi. Síðastnefnda atriðið á vel við þær aðstæður sem uppi eru í þessu máli, þar sem stefndi kynnti einhliða breytingar á ráðningarsamningum starfsmanna, sem fólu í sér kjaraskerðingar til handa þeim. Samkvæmt túlkun Evrópudómstólsins nær tilskipunin því líka til þeirra aðstæðna þar sem ráðningarslit fylgja ekki í kjölfar uppsagna.

Þá hefur Evrópudómstóllinn tekið fram að aðildarríkjum sé óheimilt að túlka tilskipunina með þrengri hætti, þannig að réttindi launafólks verði skert. Tilskipunin næði ekki markmiðum sínum ef aðildarríki útilokuðu beitingu hennar í tilvikum þar

sem ytri aðstæður knýðu á um uppsagnir og aðrar aðgerðir, sbr. mgr. 53 í dómi Evrópudómstólsins í máli Framkvæmdastjórnarinnar gegn portúgalska ríkinu nr. C-55/02, og fyrrnefndan dóm Evrópudómstólsins í máli nr. C-383/92.

Með hinum áfrýjaða dómi héraðsdóms er gengið með beinum hætti gegn framangreindum dómsniðurstöðum og túlkun Evrópudómstólsins. Þessi túlkun verður til að skerða réttindi launafólks innanlands, gagnvart því sem viðgengst annars staðar innan evrópska efnahagssvæðisins. Þetta telja áfrýjendur að geti ekki staðist. Með slíkri þrengri túlkun brjóti íslenska ríkið gegn þjóðréttarlegum skyldum sínum samkvæmt samningnum um evrópska efnahagssvæðið.

Tilgangur samráðsskyldunnar í 5. gr. laga um hópuppsagnir nr. 63/2000

Í hinum áfrýjaða dómi segir að áfrýjendur hafi í engu rökstutt hvaða tilgang það hefði að hafa samráð við trúnaðarmann stéttarfélags í aðdraganda uppsagna, sbr. 5. gr. laga um hópuppsagnir. Þá hafi í engu verið rökstutt hvert hlutverk Vinnumálastofnunar hafi átt að vera í tilviki félagsmanna áfrýjenda [...].

Áfrýjendur geta ekki séð hvers vegna það standi upp á þá að rökstyðja hlutverk Vinnumálastofnunar við hópuppsagnir við þessar tilteknu aðstæður, eða útskýra hvers vegna það skipti máli að hafa samráð við trúnaðarmann á vinnustað þegar til stendur að skerða kjör starfsmanna. Það sé ekki hlutverk málsaðila að einkamáli að reifa réttlætningar að baki þeim lagaákvæðum sem þeir vísa til, heldur aðeins að byggja á gildandi lögum og reglum, svo dómurinn megi leysa úr ágreiningsatriðum með lögmatum hætti. Allt að einu telja áfrýjendur þessi ummæli í dómsforsendum hins áfrýjaða héraðsdóms gefa þeim sérstakt tilefni til að fjalla um tilgang og markmið laga um hópuppsagnir nr. 63/2000.

Áfrýjendur benda á að samráðsskyldan í 5. gr. laga nr. 63/2000 þjóni því hlutverki að koma á samtali vinnuveitanda við fulltrúa starfsmanna í aðdraganda hagræðingaraðgerða, þannig að atvinnurekandi, fulltrúar starfsmanna og ríkið geti unnið saman að því að draga úr neikvæðum áhrifum nauðsynlegra aðgerða, hvort sem þær leiði til ráðningarslita eða ekki. Eins og segir í 3. mgr. 5. gr. laganna skal með samráðinu leita leiða til að forðast hópuppsagnir eða fækka starfsmönnum sem fyrir þeim verða og draga úr afleiðingunum með hjálp félagslegra aðgerða sem hafa það meðal annars að markmiði að auðvelda flutning í önnur störf eða endurhæfingu starfsmanna sem áformað er að segja upp. Aðeins með því að tilkynna fulltrúum starfsmanna um fyrirhugaðar aðgerðir sé hægt að tryggja samráð, annars sé undirbúningur aðhaldsaðgerða alfarið á hendi atvinnurekanda. Samvinna atvinnurekenda og fulltrúa starfsmanna er hornsteinn tilskipunar nr. 98/59/EB, án samráðsins er lítið á tilskipuninni að græða. Það sama má segja um lög nr. 63/2000. Ef það fer ekkert samtal fram við fulltrúa starfsmanna eru lög um hópuppsagnir óþörf, enda veita þau starfsmönnum þá enga vernd.

Hlutverk Vinnumálastofnunar í ferlinu er að forða því að hópuppsagnir verði að þarflausu, þar sem hægt er að komast hjá þeim, til að tryggja starfsmönnum viðeigandi aðstoð til að halda áfram að vera virkir þátttakendur á vinnumarkaði, auk þess að stuðla betur að jafnvægi milli framboðs og eftirspurnar eftir vinnuafli í landinu. Í framangreindri 3. mgr. 5. gr. laga um hópuppsagnir segir að leitast skuli við að forðast hópuppsagnir eða fækka starfsmönnum sem fyrir þeim verða og draga úr afleiðingunum með hjálp félagslegra aðgerða. Vinnumálastofnun er mikilvægur þátttakandi í þessu

ferli. Ef fyrirhugaðar aðgerðir vinnuveitanda eru ekki tilkynntar Vinnumálastofnun er henni ómögulegt að sinna þessu hlutverki sínu við framkvæmd laganna.

Aðrar málsástæður

Auk framangreinds vísa áfrýjendur jafnframt til málsástæðna sem koma fram í stefnu í héraði. [...].“

6.2. Íslenska ríkið

(25) Málsástæður íslenska ríkisins eru eftirfarandi:

„Um málsatvik er vísað til hins áfrýjaða dóms og greinargerðar stefnda fyrir héraðsdómi. Ekki er teljandi ágreiningur um atvik og varðar málið einkum lagaatriði að teknu tilliti til athugasemda stefnda [...]. Byggir stefndi á sömu málsástæðum og lagarökum og fram koma í greinargerð hans fyrir héraðsdómi [...].

Í dómi héraðsdóms er sakarefnið réttilega afmarkað, meðal annars þannig að ekki er deilt um að aðgerðir Landspítala fólu ekki í sér uppsagnir á ráðningarsambandi þeirra sem í hlut átti. Í dóminum eru reifuð ákvæði laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir til nánari athugunar vegna deilu aðila og þeirra verndarhagsmuna sem við eiga, meðal annars um hvert hlutverk Vinnumálastofnunar er að lögum.

Forsendur hins áfrýjaða dóms grundvallast á því að túlka verði lög nr. 63/2000 á þann hátt að hópur starfsmanna verði að missa vinnuna, þ.e. að ráðningarsambandi atvinnurekanda og stafsmanna hafi verið slitið til að löggin eigi við. Ekki dugi að ráðningarkjörum hafi verið sagt upp eða þeim breytt. Ekki er unnt að fallast á með áfrýjendum að héraðsdómur hafi litið fram hjá atriðum hvað þetta varðar, þ.e. að uppsagnir þurfi ekki að leiða til ráðningarslita. Er dómurinn að leggja áherslu á að til að virkja lög nr. 62/2000 verði uppsögn að leiða til ráðningaslita. Dómafordæmi þau sem áfrýjendur nefna hrinda þessu ekki.

Stefndi hefur á þessu byggt í greinargerð fyrir héraðsdómi og bent á að engu breyti þótt í reynd hafi bréf Landspítala frá 14. febrúar 2020 ranglega verið orðað sem uppsögn. Eins og fram kemur í héraðsdómi er því ekki andmælt af hálfu áfrýjenda að heimilt hafi verið að hrinda í framkvæmd aðgerðum sem lið í viðamiklu aðhaldi í rekstri.

Áfrýjendur byggja á því að löggjafinn hefði tekið það fram ef ætlunin hefði verið að þau tækju einungis til þess háttar uppsagna þegar ráðningarsambandi er slitið. Stefndi byggir á því að augljóst er þegar löggin eru virt sem og lögskýringargögn, að þau taka aðeins til þess þegar ráðningarsambandi í heild er slitið. Enginn nýr tónn í íslenskum vinnurétti er sleginn með forsendum hins áfrýjaða dóms eins og áfrýjendur halda fram. Sakarefnið er aðeins það hvort aðgerðir hafi verið hópuppsagnir í skilningi laga um það efni.

Í greinargerð sem fylgdi frumvarpi til laga um hópuppsagnir (Alpt. 1999-2000, þskj. nr. 748) er t.d. í athugasemdum við 2. og 3. gr. talað um þá stöðu þegar „starfsmenn missa vinnu sína“ og er án efa átt við það þegar sú er niðurstaða hópuppsagna samkvæmt lögnum. Er að mati stefnda vafalaust að eiginleg ráðningarslit og þá starfslok er það sem löggin eiga við, sbr. orðalag í 1. gr. og 5. til 9. gr. laganna.

Áfrýjendur halda því fram að hinn áfrýjaði dómur standist ekki dómaframkvæmd Evrópudómstólsins og er tilskipun nr. 98/59 EBE nefnd sérstaklega.

Í fyrsta lagi var ekki byggt á nefndri tilskipun eða dómafordæmum Evrópudómstólsins í stefnu fyrir héraðsdómi. Málsástæður sem að þessu líta eru því of seint fram komnar. Í öðru lagi verður engan veginn séð að dómur héraðsdóms sé í ósamræmi við þá dóma sem áfrýjendur nefna af sviði Evrópuréttar.

Dómur Evrópudómstólsins í máli C-383/92 verður ekki skilinn öðru vísi en svo að þar hafi sakarnefnið snúist um eiginlega uppsögn og slit á ráðningarsamningi en álitamál um ástæður hennar. Í tilviki félagsmanna áfrýjenda var ekki um að ræða uppsagnir á stöfum (ráðningarslit) í þeim tilgangi að knýja á um breytingu á starfskjörum. Slík áform eða uppsagnir eru í reynd uppsagnir sem leiða til ráðningarslita og með þá tilheyrandi réttaráhrifum. Sýnist dómurinn einnig taka á öðrum atriðum og vandamálum en hér eru uppi. Í seinni dóminum, þ.e. í máli nr. C-422/14 sýnist einnig varða aðstöðu þar sem að endingu urðu slit á ráðningarsamningi. Ekki verður heldur séð að dómur í máli nr. C-55/02 styðji kröfur áfrýjenda.

Það verður ekki séð að með hinum áfrýjaða dómi sé gengið gegn dómafordæmum Evrópudómstólsins. Í málinu byggðu áfrýjendur á ákvæðum laga nr. 62/2000 eingöngu og hafnaði héraðsdómur því að þau yrðu túlkuð á þann veg sem áfrýjendur héldu fram. Verður að leggja til grundvallar að afdráttarlaus og augljós túlkun íslenskra laga gangi hér fram.

Þá er á því byggt af hálfu stefnda, þrátt fyrir framangreint, að undir engum kringumstæðum fólu aðgerðir Landspítala í sér meiriháttar breytingar á ráðningarsamningi. Var aðeins um að ræða endurskoðun á yfirvinnu, sem er á valdi vinnuveitanda að ákveða, sbr. ákvæði laga nr. 70/1996. Er að þessu vikið í greinargerð stefnda fyrir héraðsdómi [...]. Þá er ítrekað að yfirvinnutíð eða fjöldi yfirvinnutíma er ekki hluti af lögbundnum- eða sammingsbundnum kjörum. Tilkynning - sem óheppilegt var að kalla uppsögn - um fækkun yfirvinnutíma getur að mati stefnda ekki fallið undir lög nr. 63/2000. Af þessum ástæðum einnig, sbr. ákvæði 17. gr. og 19. gr. laga nr. 70/1996 hafa fordæmi Evrópudómstólsins sem áfrýjendur vísa í takmarkað gildi. Ákvörðun sem getur helgast af heimildum þessum felur ekki í sér uppsögn á ráðningarsamningi þótt tekið sé tillit til uppsagnarfrests eftir ráðningarsamningi. Þessar heimildir brjóta á engan hátt í bága við tilskipun nr. 98/59/EB. Aðeins var um að ræða endurmat á yfirvinnutímum tiltekinna starfsmanna.

Í hinum áfrýjaða dómi er tiltekið að áfrýjendur hafi ekki rökstutt hlutverk Vinnumálastofnunar eða atbeina trúnaðarmanns í þessu tilviki. Þetta er eðlileg ábending í héraðsdómi, einmitt sökum þess hvers eðlis aðgerðir Landspítala voru og í ljósi þeirra verndarhagsmuna sem löggin um hópuppsagnir snerta. Vangaveltur í greinargerð áfrýjenda um hlutverk Vinnumálastofnunar eða trúnaðarmanns í þessu samhengi eiga því ekki við. Atbeini þeirrar stofnunar og trúnaðarmanns eftir lögum nr. 63/2000 á eðli málsins samkvæmt bara við þegar um eiginlega uppsögn starfs og ráðningarslit er að ræða.

Að öllu öðru leyti en að framan greinir er málsástæðum áfrýjanda í greinargerð hans til Landsréttar mótmælt.“

7. SPURNINGUM BEINT TIL EFTA-DÓMSTÓLSINS

- (26) 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?
- (27) 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?
- (28) Skiptir máli fyrir svarið við fyrstu tveimur spurningunum hvort samningar um fasta yfirvinnu, sem vinnuveitandi segir upp, eru gerðir sérstaklega til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmannanna með sjálfstæðum löggerningi?



Símon Sigvaldason

Landsréttardómari