



Lúxemborg, 18. desember 2014

FRÉTTATILKYNNING 19/2014

Dómur í máli E-10/14

Enes Deveci o.fl. gegn Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden

AÐILASKIPTI AÐ FYRIRTÆKJUM - ÁKVÆÐI OG SKILMÁLAR Í KJARASAMNINGI

Í dómi sem kveðinn var upp í dag svaraði EFTA-dómstóllinn spurningum áfrýjunardómstóls Eiðapings (Eidsivating lagmannsrett) varðandi túlkun á tilskipun 2001/23/EB frá 12. mars 2001 um samræmingu á lögum aðildarríkjanna, um vernd launamanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, atvinnurekstri eða hluta fyrirtækja eða atvinnurekstrar („tilskipunin“).

Málið snýst um aðilaskipti að fyrirtækinu Spirit Air Cargo Handling Norway AS (“Spirit Air Cargo”) til Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden („stefndi“). Aðilaskiptin tóku gildi 1. mars 2012. Upplýsti stefndi starfsmenn hins yfirtekna fyrirtækis að þeir myndu heyra undir kjarasamninginn sem stefndi væri bundinn af frá 1. maí 2012.

Stefnendur, sem eru 129 fyrrverandi starfsmenn Spirit Air Cargo, sættu sig ekki við þá launalækkun sem leiddi af því heyra undir annan kjarasamning. Þeir höfðuðu því mál fyrir héraðsdómi (Øvre Romerike tingrett) þar sem þess var m.a. krafist að stefndi héldi áfram að greiða þeim laun samkvæmt kjarasamningnum sem áður hafði gilt hjá Spirit Air Cargo. Með dómi 18. nóvember 2013 var stefndi sýknaður af þessum kröfum. Þessum dómi var áfrýjað til áfrýjunardómstóls Eiðapings sem ákvað að leita ráðgefandi álits EFTA-dómstólsins.

EFTA-dómstóllinn taldi að það væri í samræmi við 3. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar að ákvæði um launagreiðslur í kjarasamningi sem gerður væri við fyrirtækið sem yfirtæki reksturinn leysti af hólmi ákvæði kjarasamnings sem gilt hefði hjá yfirtekna fyrirtækinu um sama efni í kjölfar þess að eldri kjarasamningur rynni út, ef kveðið væri á um slíkt í landsrétti. Þegar svo háttaði til væri kjararýrnun starfsmanns ekki til komin vegna aðilaskipta fyrirtækisins heldur vegna þess að fyrri kjarasamningurinn hefði runnið út.

Við aðstæður á borð við þær sem uppi voru í málinu taldi EFTA-dómstóllinn að það væri í verkahring landsdómstólsins að taka afstöðu til hvort réttaráhrif kjarasamnings yrðu framlengd á grundvelli ákvæða landsréttar eftir að samningurinn rynni formlega út. Var það niðurstaða dómstólsins að framlengd réttaráhrif af þessu tagi teldust til launakjara og starfsskilyrða sem samþykkt hefðu verið í almennum kjarasamningi í skilningi 3. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar, svo framarlega sem ráðningarsambandið félli ekki undir nýjan almennan kjarasamning eða nýjan ráðningarsamning sem gerður væri við hlutaðeigandi launþega.

Þá yrði landsdómstóllinn einnig að leggja mat á hvort landslög samræmdust markmiði tilskipunarinnar, þ.e. að fundið væri eðlilegt jafnvægi milli hagsmuna starfsmanna og þess aðila sem tæki fyrirtæki yfir. Sá sem tæki yfir fyrirtæki yrði að hafa ákveðið svigrúm til þess að gera nauðsynlegar leiðréttingar og breytingar vegna rekstrarins. Þar sem framlenging á réttaráhrifum kjarasamnings eftir að formlegur gildistími hans hefði runnið sitt skeið takmarkaði athafnafrelsi þess sem tæki yfir fyrirtæki, yrði að vera mælt fyrir um afmarkaðan

gildistíma slíkra réttaráhrifa í landslögum þannig að sá sem tæki yfir fyrirtæki væri ekki bundinn við þau um óákveðinn tíma.

Ef landsdómstóllinn kæmist að þeirri niðurstöðu að umræddur kjarasamningur væri ekki útrunninn, taldi EFTA-dómstóllinn að það væri ekki andstætt 3. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar þótt sá sem tæki yfir fyrirtæki legði ákvæði nýs kjarasamnings til grundvallar, þ.m.t. um launakjör, frá dagsetningu aðilaskiptanna, eða eins og gert hafði verið í málinu fyrir landsdómstólnum, tveimur mánuðum eftir aðilaskiptin. Það væri á forræði EES-rikis að mæla fyrir um í landslögum við hvaða aðstæður nýr kjarasamningur gæti komið í stað annars. Með ákvæði 3. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar væri hins vegar girt fyrir að starfsmenn sættu verulegri launalækkun miðað við stöðu þeirra fyrir aðilaskiptin, vegna þess að ekki væri tekið nægjanlegt tillit til starfsaldurs þegar þeim væri raðað í launaflokka samkvæmt nýjum kjarasamningi hjá þeim sem yfirtæki fyrirtækið. Í slíkum tilvikum yrði að taka jafnt tillit til starfsreynslu þeirra og þeirra starfsmanna sem þegar væru fyrir í þjónustu fyrirtækisins.

Dóminn í heild sinni er að finna á vefslóð EFTA-dómstólsins: www.eftacourt.int.

Fréttatilkynning þessi er ekki opinbert skjal. Dómurinn sjálfur gildir