



Lúxemborg, 19. apríl 2023

FRÉTTATILKYNNING 04/2023

Dómur í máli E-9/22 *Verkfræðingafélag Íslands, Stéttarfélag tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélag Íslands gegn íslenska ríkinu*

SKYLDA TIL SAMRÁÐS OG TILKYNNINGAR ÞEGAR BÚIST ER VIÐ HÓPUPPSÖGNUM

Með dómi sem kveðinn var upp í dag veitti EFTA-dómstóllinn ráðgefandi álit um spurningar frá Landsrétti varðandi túlkun á tilskipun ráðsins 98/59/EB um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir („tilskipunin“).

Málið sem er til meðferðar hjá Landsrétti varðar uppsögn Landspítala á samningum starfsmanna stöðeininga um yfirvinnu á föstum forsendum, sem komu til viðbótar ráðningarsamningum starfsmannanna. Í staðinn voru starfmönnunum boðnir nýir og tímabundnir samningar um yfirvinnu á föstum forsendum. Aðilar málsins eru ósammála um hvort að uppsagnirnar á samningunum um yfirvinnu teljist hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir.

Fyrsta spurning Landsréttar laut í meginatriðum að því hvort vinnuveitanda, sem hyggst segja upp samningum hóps starfsmanna um fasta yfirvinnu, sé skylt að hafa samráð við fulltrúa launþega og tilkynna til valdbærs stjórnvalds, í samræmi við tilskipunina. Önnur spurning Landsréttar varðaði hvort skyldur vinnuveitanda féllu niður ef uppsagnirnar leiddu ekki til slita á ráðningarsamningum starfsmannanna. Með þriðju spurningu sinni leitaði Landsréttur svara við því hvort það hefði þýðingu fyrir svörin við fyrstu tveimur spurningunum hvort samningarnir um fasta yfirvinnu væru gerðir til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmannanna, með sjálfstæðum löggerningi.

EFTA-dómstóllinn tók í fyrsta lagi fram að túlka bæri fyrstu undirgrein a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar á þann veg að þar sem vinnuveitandi, einhliða og starfsmanni í óhag, gerir verulegar breytingar á meginþætti ráðningarsamnings hans, af ástæðum sem tengjast ekki þeim launþega sem hlut á í máli, falli það undir skilgreininguna á „uppsögn“. Í öðru lagi taldi EFTA-dómstóllinn að túlka bæri aðra undirgrein 1. mgr. 1. gr. á þann veg að tilkynning um breytingu, sem telst ekki „uppsögn“, geti jafngilt „uppsögn“ að því tilskildu að skilyrðum annarrar undirgreinar 1. mgr. 1. gr. sé fullnægt. Í þriðja lagi komst EFTA-dómstóllinn að þeirri niðurstöðu að vinnuveitandi skuli hefja samráðið sem kveðið er á um í 2. gr. tilskipunarinnar þegar stefnumótandi eða viðskiptaleg ákvörðun neyðir hann til að íhuga að beita eða búa sig undir hópuppsagnir. Ef ákvörðunin sem felur í sér breytingu á ráðningarskilmálum gæti orðið til þess að forðast megi hópuppsagnir skal hefja samráðið þegar vinnuveitandi hyggst gera slíkar breytingar. Í fjórða lagi tók EFTA-dómstóllinn fram að vinnuveitanda er skylt að tilkynna valdbæru stjórnvaldi, samkvæmt fyrstu undirgrein 3. gr. tilskipunarinnar, um allar fyrirhugaðar hópuppsagnir, þar á meðal bæði væntanlegar uppsagnir í skilningi fyrstu undirgreinar a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar og uppsagnir ráðningarsamninga sem jafngilda uppsögnum í skilningi annarrar undirgreinar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar.

EFTA-dómstóllinn tók fram að skyldur vinnuveitandans til að hefja samráð og tilkynna valdbæru stjórnvaldi gætu ekki ráðist af atburðum sem eiga sér stað í kjölfarið, eins og hvort ráðningarsamningum sé í raun slitið. Að lokum komst EFTA-dómstóllinn að þeirri niðurstöðu

að líta verði á ráðningarskilmála starfsmanns sem eina heild. Þar af leiðandi skipti ekki máli hvort kveðið sé á um ráðningarskilmála starfsmanns í einum samningi eða hvort þeir skiptist á nokkra samninga.

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

Fréttatilkynning þessi er ekki opinbert skjal. Dómurinn sjálfur gildir.