



DÓMUR DÓMSTÓLSINS

20. nóvember 2024

(Vinnuréttur – Hópuppsagnir – Tilskipun 98/59/EB – 1. gr. – Hugtakið „launþegi“ – Stjórnarmenn – 6. gr. – Meginreglurnar um jafngildi og skilvirkni – Bætur vegna brota á skyldum)

Mál E-3/24,

BEIÐNI, samkvæmt 34. gr. samningsins milli EFTA-ríkjanna um stofnun eftirlitsstofnunar og dómstóls, um ráðgefandi álit EFTA-dómstólsins, frá Héraðsdómi Reykjavíkur, í máli sem þar er til meðferðar

Margrét Rósa Kristjánsdóttir

gegn

Sjúkratryggingum Íslands,

um túlkun 1. og 6. gr. tilskipunar ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir.

DÓMSTÓLLINN,

skipaður dómurunum Páli Hreinssyni, forseta, Bernd Hammermann, framsögumanni, og Michael Reiertsen,

Dómritari: Ólafur Jóhannes Einarsson,

hefur, með tilliti til skriflegra greinargerða frá:

- Margrétí Rósu Kristjánsdóttur, í fyrirsvari er Elías Karl Guðmundsson, lögmaður,

- íslenska ríkinu, í fyrirsvari sem umboðsmenn eru Fanney Rós Þorsteinsdóttir og Jóhanna Katrín Magnúsdóttir,
- Eftirlitsstofnun EFTA („ESA“), í fyrirsvari sem umboðsmenn eru Kyrre Isaksen, Sigrún Ingibjörg Gísladóttir og Melpo-Menie Joséphidès, og
- framkvæmdastjórn Evrópusambandsins („framkvæmdastjórnin“), í fyrirsvari sem umboðsmenn eru Sandrine Delaude og Freya van Schaik,

með tilliti til skýrslu framsögumanns,

og munnlegs málflutnings fulltrúa Margrétar Rósu Kristjánsdóttur, Elíasar Karls Guðmundssonar, fulltrúa íslenska ríkisins, Jóhönnu Katrínar Magnúsdóttur, fulltrúa ESA, Kyrre Isaksen og Sigrúnar Ingibjargar Gísladóttur, og fulltrúa framkvæmdastjórnarinnar, Sandrine Delaude, sem fram fór 3. júlí 2024,

kveðið upp svofelldan

D ó m

I L Ö G G J Ö F

EES-réttur

- 1 Í 3. gr. samningsins um Evrópska efnahagssvæðið („EES-samningurinn“ eða „EES“) segir:

Samningsaðilar skulu gera allar viðeigandi almennar eða sérstakar ráðstafanir til að tryggja að staðið verði við þær skuldbindingar sem af samningi þessum leiðir.

Þeir skulu varast ráðstafanir sem teft geta því í tvísýnu að markmiðum samnings þessa verði náð.

Þeir skulu enn fremur auðvelda samvinnu innan ramma samnings þessa.

- 2 Tilskipun ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir (Stjtið. 1998 L 225, bls. 16 og EES-viðbætur 2000, nr. 46, bls. 258) („tilskipunin“) var felld inn í EES-samninginn með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 41/1999 frá 26. mars 1999 (Stjtið. 2000 L 266, bls. 47 og EES-viðbætur 2000 nr. 46, bls. 257). Vísað er til tilskipunarinnar í 22. lið XVIII. viðauka EES-samningsins (öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna). Ísland tilkynnti um stjórnskipulegan fyrirvara. Fyrirvaranum var aflétt 19. maí 2000 og ákvörðunin tók gildi 1. júlí 2000.

3 Tilskipuninni 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-viðbætir 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 EES-viðbætir 2021 nr. 62, bls. 53) og sem um getur í 22. lið XVIII. viðauka við EES-samninginn. Noregur og Ísland tilkynntu um stjórnskipulegan fyrirvara. Fyrirvaranum var aflétt 18. júní 2019 og ákvörðunin tók gildi 1. ágúst 2019.

4 Í 2. lið formálsorða tilskipunarinnar segir:

Mikilvægt er að veita launþegum meiri vernd þegar um hópuppsagnir er að ræða og taka jafnframt tillit til þess að efnahagsleg og félagsleg þróun innan bandalagsins verður að vera í jafnvægi.

5 Í 1. gr. tilskipunarinnar, undir I. þætti sem ber yfirskriftina „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:

(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 stjórnsýslu eða hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti (eða, í aðildarríkjum þar sem þetta hugtak er óþekkt, hjá jafngildum aðilum).

6 Í 2. gr. tilskipunarinnar, undir II. þætti sem ber yfirskriftina „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.

...

3. Til að gera fulltrúum launþega kleift að koma með tillögur til úrbóta skulu vinnuveitendur, með góðum fyrirvara meðan samráðið fer fram:

a) sjá þeim fyrir öllum upplýsingum sem máli skipta; og

(b) ætíð tilgreina skriflega:

...

Vinnuveitandi skal koma afriti af að minnsta kosti öllum skriflegum upplýsingum, sem kveðið er á um í i- til v-lið í b-lið fyrstu undirgreinar, til lögbærs stjórnvalds.

4. Skyldurnar, sem mælt er fyrir um í 1., 2. og 3. mgr., skulu gilda óháð því hvort ákvörðun um hópuppsagnir er tekin af vinnuveitanda eða í fyrirtæki sem vinnuveitandinn heyrir undir.

Þegar fram kemur staðhæfing um brot á kröfum um upplýsingar, samráð og tilkynningar samkvæmt þessari tilskipun getur vinnuveitandi ekki borið því við að honum hafi ekki borist nauðsynlegar upplýsingar frá fyrirtækinu þar sem ákvörðun um hópuppsagnir var tekin.

- 7 Í 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar, í III. þætti, undir fyrirsögninni „Tilhögun hópuppsagna“, segir:

1. Fyrirhugaðar hópuppsagnir, sem lögbæru stjórnvaldi hefur verið tilkynnt um, skulu ekki taka gildi fyrr en að minnsta kosti þrjátíu dögum eftir að tilkynningunni, sem um getur í 1. mgr. 3. gr., er komið á framfæri, samanber þó ákvæði um rétt einstaklinga hvað varðar uppsagnarfrest.

Aðildarríkin geta heimilað lögbæru stjórnvaldi að stytta þann frest sem kveðið er á um í undanfarandi undirgrein.

2. Frestinn, sem kveðið er á um í 1. mgr., skal lögbært stjórnvald nota til að leita lausna á þeim vanda sem fyrirhugaðar hópuppsagnir valda.

3. Þegar upphaflegur frestur, sem kveðið er á um í 1. mgr., er skemmri en sextíu dagar geta aðildarríkin heimilað lögbæru stjórnvaldi að framlengja upphaflegan frest í sextíu daga frá því að tilkynningu er komið á framfæri, ef ekki eru líkur á að leysa megi þann vanda, sem fyrirhugaðar hópuppsagnir valda, áður en upphaflegur frestur rennur út.

Aðildarríkjunum er heimilt að fela lögbæru stjórnvaldi viðtækara vald til framlengingar.

Upplýsa verður vinnuveitanda um framlenginguna og ástæður hennar áður en upphaflegi fresturinn, sem kveðið er á um í 1. mgr., rennur út.

4. Aðildarríkjunum er ekki skylt að beita ákvæðum þessarar greinar um hópuppsagnir sem rekja má til þess að starfsemi fyrirtækis er hætt þegar það gerist í kjölfar réttarákvörðunar.

- 8 Í 5. gr. tilskipunarinnar, undir IV. þætti sem ber yfirskriftina „Lokaákvæði“ segir:

Þessi tilskipun skal ekki hafa áhrif á rétt aðildarríkjanna til að beita eða koma á lögum og stjórnslufyrirmælum sem eru hagstæðari launþegum eða til að stuðla að eða heimila beitingu almennra samninga sem eru hagstæðari launþegum.

- 9 Í 6. gr. tilskipunarinnar, undir IV. þætti sem ber yfirskriftina „Lokaákvæði“ segir:

Aðildarríkin skulu tryggja að fulltrúar launþega og/eða launþegar sjálfir geti nýtt sér stjórnslu- og/eða réttarfarsreglur til að skyldum samkvæmt þessari tilskipun verði fullnægt.

Landsréttur

10 Samkvæmt beiðni landsdómstólsins var tilskipunin innleidd í íslenskan rétt með lögum nr. 63/2000 um hópuppsagnir.

11 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.

12 Í 2. gr. laga um hópuppsagnir segir:

Lög þessi gilda 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 verkefni lýkur,

...

13 Í 4. gr. laga um hópuppsagnir segir:

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 Í 11. gr. laga um hópuppsagnir segir:

Atvinnurekandi sem af ásettu ráði eða gáleysi brýtur gegn lögum þessum er skaðabótaskyldur samkvæmt almennum reglum.

15 Í 12. gr. laga um hópuppsagnir segir:

Brot gegn 5.–7. gr. laga þessara geta varðað sektum sem renna í ríkissjóð.

16 Í 4. gr. laga um sjúkratryggingar nr. 112/2008 („lög um sjúkratryggingar“) segir:

Ráðherra fer með yfirstjórn sjúkratrygginga og samningsgerð um heilbrigðisþjónustu og aðra aðstoð samkvæmt lögum þessum, og yfirstjórn sjúkratryggingastofnunarinnar.

17 Í 6. gr. laga um sjúkratryggingar segir:

Ráðherra skipar fimm menn í stjórn sjúkratryggingastofnunarinnar og skal einn skipaður formaður stjórnar og annar varaformaður. Skipaðir skulu jafnmargir menn til vara. Formaður stjórnar boðar til stjórnarfunda og stýrir þeim og situr forstjóri fundi stjórnarinnar með málfrelsi og tillögurétti. Ráðherra setur stjórninni erindisbréf og ákveður þóknun til stjórnarmanna sem skal greidd af rekstrarfé stofnunarinnar.

Stjórn sjúkratryggingastofnunarinnar skal staðfesta skipulag stofnunarinnar, árlega starfsáætlun og fjárhagsáætlun og marka henni langtímastefnu. Skal stjórnin hafa eftirlit með starfsemi stofnunarinnar og að rekstur hennar sé innan ramma fjárlaga á hverjum tíma.

Formaður stjórnar sjúkratryggingastofnunarinnar skal reglulega gera ráðherra grein fyrir starfsemi hennar og gera honum viðvart ef starfsemi og þjónusta er ekki í samræmi við ákvæði laga og ef rekstur er ekki í samræmi við fjárlög.

18 Í 25. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996 segir:

Nú er maður skipaður eða settur í embætti og ber þá að líta svo á að hann skuli gegna því þar til eitthvert eftirgreindra atriða kemur til:

- 1. að hann brýtur af sér í starfinu svo að honum beri að víkja úr því;*
- 2. að hann fullnægir ekki lengur skilyrðum 6. gr.;*
- 3. að hann fær lausn samkvæmt eigin beiðni, sbr. 37. gr.;*
- 4. að hann fær lausn vegna heilsubrests, sbr. 30. gr.;*

5. að hann hefur náð hámarksaldri, sbr. 33. gr.;
 6. að skipunartími hans skv. 23. gr. er runninn út, nema ákvæði 2. mgr. eigi við;
 7. að setningartími hans skv. 24. gr. er runninn út;
 8. að hann flyst í annað embætti, sbr. 36. gr.;
 9. að embættið er lagt niður, sbr. 34. gr.;
 10. að gert er við hann samkomulag um starfslok, sbr. 39. gr. c.
- 19 Samkvæmt 1. mgr. 26. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins getur stjórnvald sem skipar starfsmann í embætti veitt lausn frá því.

II MÁLAVEXTIR OG MEÐFERÐ MÁLSINS

- 20 Sjúkratryggingar Íslands eru opinber stofnun sem hefur það meginhlutverk að tryggja réttindi sjúkratryggðra á Íslandi. Margrét Rósa Kristjánsdóttir, lyfjafræðingur, starfaði sem deildarstjóri hjá Sjúkratryggingum Íslands. Henni var sagt upp störfum þann 29. september 2020, ásamt 13 öðrum stjórnendum, sem hluti af skipulagsbreytingum hjá stofnuninni. Skömmu eftir uppsögnina, eftir að uppsagnarfrestur hennar var liðinn, gerði hún nýjan ráðningarsamning við Sjúkratryggingar Íslands sem tók gildi 1. febrúar 2021. Hið nýja starf fól í sér launalækkun. Margrét Rósa fór í launalaust leyfi þann 1. ágúst 2022 og hefur síðan hætt störfum hjá Sjúkratryggingum Íslands.
- 21 Þrír samstarfsmenn, sem einnig var sagt upp störfum á sömu forsendum og Margréti Rósu Kristjánsdóttur, kvörtuðu til umboðsmanns Alþingis, meðal annars vegna þess að í aðdraganda uppsagnarinnar hefðu Sjúkratryggingar Íslands ekki farið eftir málsmeðferðarreglum laga um hópuppsagnir, til dæmis hvað varðar upplýsingarétt starfsmanna, samráðsskyldu og tilkynningarskyldu. Í álitum umboðsmanns Alþingis í máli nr. 11320/2021, kom meðal annars fram að uppsögn starfsmannanna 14 bæri að flokka sem hópuppsögn í skilningi laga um hópuppsagnir og fylgja hefði átt málsmeðferðarreglum laganna um uppsagnarferlið, sem hefði ekki verið gert. Var þeim tilmælum beint til Sjúkratrygginga Íslands að stofnunin rétti hlut umræddra starfsmanna. Umboðsmaður Alþingis benti jafnframt á að það væri dómstóla að meta réttaráhrif þessa. Í álitum Umboðsmanns Alþingis var sérstaklega tekið fram að Sjúkratryggingar Íslands hefðu ranglega talið fimm stjórnarmenn stofnunarinnar, sem störfuðu í umboði ráðherra, til heildarfjölda starfsmanna hennar., Því hefði verið rangt að telja að 10% markinu hefði ekki verið náð.
- 22 Í kjölfarið, þann 23. nóvember 2022, stefndi Margrét Rósa Kristjánsdóttir Sjúkratryggingum Íslands fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur og var málið þingfest 1. desember sama ár. Fyrir héraðsdómi krefst hún skaðabóta að fjárhæð 2.546.500 króna

ásamt dráttarvöxtum, auk miskabóta vegna ófjárhagslegs tjóns að fjárhæð 2.000.000 króna ásamt nánar tilgreindum vöxtum, dráttarvöxtum og málskostnaðar úr hendi stefnda. Sjúkratryggingar Íslands krefjast sýknu, auk málskostnaðar úr hendi stefnanda, eða, til vara, að kröfur hennar verði lækkaðar og málskostnaður aðila felldur niður.

- 23 Sjúkratryggingar Íslands hafna kröfum stefnanda og vísa meðal annars til þess að lög um hópuppsagnir hafi verið sett til þess að innleiða tilskipunina í íslensk lög, en hún taki ekki til opinberra starfsmanna. Enn fremur halda Sjúkratryggingar Íslands því fram að stofnunin hafi fylgt leiðbeiningum Vinnumálastofnunar og telja að stefnandi hafi ekki sýnt fram á nokkurt tjón sem feli í sér skaðabótaskyldu fyrir Sjúkratryggingar Íslands.
- 24 Margrét Rósa Kristjánsdóttir telur Sjúkratryggingar Íslands hafa farið á svig við áskilnað b-liðar 1. mgr. 1. gr. laga um hópuppsagnir, sem mælir fyrir um að ákvæði laganna gildi þar sem að minnsta kosti 10% starfsmanna í fyrirtæki sem venjulega hefur á bilinu 100 til 300 starfsmenn sé sagt upp störfum. Hún heldur því fram að framangreint ákvæði byggji á i-lið a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar. Hún telur Sjúkratryggingar Íslands hafa farið á svig við lögina þar sem fimm launaðir stjórnarmenn, skipaðir af ráðherra, hafi verið taldir með sem „launþegar“ í skilningi tilskipunarinnar. Vegna þessa hafi heildartala starfsmanna orðið „143 í stað 139“ [svo], og heildarfjöldi þeirra sem sagt var upp 14. Hún leggur áherslu á að vísað sé til þess í 6. gr. tilskipunarinnar að EES-ríki skuli tryggja að fulltrúar launþega og/eða launþegar sjálfir geti nýtt sér stjórnsýslu-og/eða réttarfarsreglur til að skyldum samkvæmt tilskipuninni verði fullnægt.
- 25 Sjúkratryggingar Íslands halda því fram að samkvæmt ákvæðum 1. gr. laga um hópuppsagnir, sem byggð eru á tilskipuninni, þurfi uppsögn tiltekins fjölda og hlutfalls starfsmanna til að um hópuppsögn sé að ræða. En ljóst virðist að lögunum sé ætlað að fylgja reglum í i-lið a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar um þessi efni.
- 26 Málsaðilar eru sammála um að skýra þurfi ákvæði tilskipunarinnar um „launþega“ með tilliti til þess hvort telja hafi mátt stjórnarmenn Sjúkratrygginga Íslands með sem hluta af heildarstarfsmannafjölda. Sjúkratryggingar Íslands telja, ólíkt Margréti Rósu Kristjánsdóttur, að tækt sé að telja með stjórnarmenn enda þiggja þeir laun frá stofnuninni. Enn fremur telja Sjúkratryggingar Íslands óljóst hvort lögina sem innleiddu tilskipunina í íslensk lög nái í raun til opinberra starfsmanna.
- 27 Að framansögðu virtu ákvað Héraðsdómur Reykjavíkur að leita ráðgefandi álits EFTA-dómstólsins og lagði eftirfarandi spurningar fyrir dómstólinn með bréfi dagsettu hinn 19. febrúar 2024, sem skráð var hjá dómstólnum degi síðar:
 1. *Geta starfandi stjórnarmenn hjá lögaðila, sem starfar í þágu almannahagsmuna, fallið undir hugtakið „launþegi“ í skilningi tilskipunar ráðsins nr. 98/59/EB, þegar kemur að því að ákvarða fjölda launþega sem teljast vera í starfi hjá slíkum lögaðila, til að reikna út lágmark það fyrir*

hópuppsagnir (10% eða 30 launþegar), sem kemur fram í i-lið a-liðar 1. mgr. 1. gr. í tilskipuninni?

2. *Felur 6. gr. tilskipunar nr. 98/59/EB, um það að aðildarríkin skuli tryggja að fulltrúar launþega og/eða launþegar sjálfir geti nýtt sér stjórnsýslu- og/eða réttarfarsreglur til að skyldum samkvæmt þessari tilskipun verði fullnægt, í sér aðrar eða frekari kröfur en þær að aðildarríki mæli almennt fyrir um skaðabótaskyldu vegna brota á þeim reglum er tilskipunin felur í sér?*

28 Vísað er til skýrslu framsögumanns um frekari lýsingu löggjafar, málsatvika, meðferðar málsins og tillögur að svörum sem EFTA-dómstólnum bárust. Röksemdir aðilanna verða ekki nefndar eða raktar nema að því leyti sem forsendur dómsins krefjast.

III SVAR DÓMSTÓLSINS

1. spurning

- 29 Með fyrstu spurningunni spyr landsdómstóllinn í meginatriðum hvort líta beri á stjórnarmenn hjá lögaðila, líkt og þá sem um ræðir í málinu sem þar er rekið, sem launþega í skilningi i-liðar a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar.
- 30 Samkvæmt b-lið 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar skal hún ekki gilda um þá sem starfa við opinbera stjórnsýslu eða hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti eða, í aðildarríkjum þar sem þetta hugtak er óþekkt, hjá jafngildum aðilum. Vinnuveitandinn í málinu sem rekið er fyrir landsdómstólnum, Sjúkratryggingar Íslands, er opinber stofnun.
- 31 Samkvæmt 34. gr. samningsins milli EFTA-ríkjanna um stofnun eftirlitsstofnunar og dómstóls („SED“) getur sérhver dómstóll eða réttur (hér eftir „dómstóll“) í EFTA-ríki vísað spurningum um túlkun á EES-samningnum til EFTA-dómstólsins ef hann álitur ráðgefandi álit nauðsynlegt til að hann geti kveðið upp dóm. Tilgangur 34. gr. SED er að koma á samstarfi milli EFTA-dómstólsins og landsdómstóla. Þessu samstarfi er ætlað að tryggja einsleita túlkun á EES-rétti með því að veita dómstólum í EFTA-ríkjum aðstoð í málum þar sem beita þarf ákvæðum EES-réttar (samanber dóm frá 19. apríl 2023 í máli E-9/22 *Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélags Íslands gegn íslenska ríkinu*, 22. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 32 Samkvæmt viðtekinni dómaframkvæmd er gengið út frá þeirri forsendu að spurningar sem landsdómstóll vísar til EFTA-dómstólsins um túlkun á EES-rétti séu tækar til meðferðar í sínu rétta samhengi og innan þess lagaramma sem landsdómstóllinn er ábyrgur fyrir að ákvarða og sem EFTA-dómstóllinn leggur ekki mat á. Því getur EFTA-dómstóllinn einungis neitað að dæma um á spurningu sem landsdómstóll vísar til hans sé augljóst að sú túlkun á EES-rétti, sem leitað er eftir, tengist ekki aðalatriðum málarekstursins eða tilgangi hans, ef spurning er sett fram sem lögspurning eða ef EFTA-dómstóllinn hefur ekki færi á

að kynna sér þær staðreyndir eða þau málsgögn sem þarf til að geta gefið gagnlegt svar við þeim spurningum sem lagðar hafa verið fyrir hann (samanber dóm í máli *Verkfræðingafélags Íslands*, E-9/22 sem vísað er til hér að framan, 23. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).

- 33 Enn fremur þegar innlend löggjöf, sem einungis á við um aðstæður innanlands sem fellur ekki undir EES-rétt, byggist á sömu eða svipuðum lausnum og EES-réttur, er það viðtekin dómaframkvæmd að það sé EES í hag að komið sé í veg fyrir ólíka túlkun í framtíðinni. Af þeim sökum er rétt að gæta samræmis við túlkun reglna eða hugtaka sem fengin eru úr EES-rétti, óháð þeim aðstæðum sem þau eiga við. Þar sem lögsaga EFTA-dómstólsins er einvörðungu bundin við að meta og túlka ákvæði EES-réttar er það landsdómstólsins eins að meta að hvaða marki vísað er til EES-réttar í ákvæðum landsréttar (samanber dóm í máli *Verkfræðingafélags Íslands*, E-9/22 sem vísað er til hér að framan, 25. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 34 Í beiðninni kemur fram að landsdómstóllinn telji tilskipunina skipta máli við túlkun laga um hópuppsagnir, sem hann telur geta ráðið úrslitum fyrir niðurstöðu málsins. Þar sem það er landsdómstólsins að túlka landsrétt og ákvarða og leggja mat á málsatvik og lagaramma í máli sem fyrir honum er rekið, telur EFTA-dómstóllinn að engin frávik frá framangreindri forsendu séu fyrir hendi og því séu spurningar landsdómstóls tækar til efnismeðferðar.
- 35 EFTA-dómstóllinn áréttar að hugtakið „launþegi“, sem vísað er til í a-lið 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar, verði ekki túlkað með vísan til landsréttar EES-ríkja heldur verður það að fá sjálfstæða og óháða merkingu innan EES-réttar. Að öðrum kosti væru aðferðir við útreikning á viðmiðunarmörkum þeim sem ákvæðið mælir fyrir um, og þar með viðmiðunarmörkin sjálf, á forræði EES-ríkjanna, sem myndi gera ríkjunum kleift að breyta gildissviði tilskipunarinnar og svipta hana þannig fullri virkni (samanber dóm frá 9. júlí 2015 í *Ender Balkaya v Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, EU:C:2015:455, 33. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 36 Samkvæmt viðtekinni dómaframkvæmd ber að túlka hugtakið „launþegi“ út frá hlutlægum skilyrðum sem gera greinarmun á ráðningarsambandi eftir réttindum og skyldum þess sem um ræðir. Í því samhengi telst það grundvallaratriði ráðningarsambands að einstaklingurinn veiti þjónustu yfir tiltekið tímabil, lúti boðvaldi annarra og fái greidda þóknun fyrir (sjá dóm frá 13. maí 2020 í *Campbell gegn norska ríkinu*, E-4/19, 49. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til, samanber og dóm í *Balkaya*, C-229/14, sem vísað er til hér að framan, 34. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til.)
- 37 Enn fremur skiptir eðli ráðningarsambandsins samkvæmt landsrétti engu máli um það hvort einstaklingur teljist „launþegi“ í skilningi EES-réttar. Að því gefnu að einstaklingur uppfylli skilyrðin sem tilgreind eru í 35. mgr. hér að framan hefur eðli réttarsambands hans við hinn aðila ráðningarsambandsins engin áhrif á beitingu tilskipunarinnar (samanber dóm í *Balkaya*, C-229/14, sem vísað er til hér að framan, 35. og 36. mgr. og dómaframkvæmd

sem þar er vísað til). Því verður að hafna röksemd Margrétar Rósu Kristjánsdóttur um að stjórnarmenn Sjúkratrygginga Íslands geti ekki talist falla undir hugtakið „launþegi“ þar sem þeir starfi ekki hjá ríkisstofnuninni í hefðbundnum skilningi hugtaksins.

- 38 Af beiðni landsdómstólsins er augljóst að stjórnarmenn Sjúkratrygginga Íslands veita ákveðna þjónustu yfir tiltekið tímabil gegn þóknun. Aðalatriði málsins verður því að teljast, hvort stjórnarmennirnir lúti boðvaldi annarra.
- 39 Að svo miklu leyti sem landsdómstóllinn er óviss um hvort slíkt boðvald sé til staðar í ljósi dómaframkvæmdar varðandi hugtakið „launþegi“, vegna þess að stjórnarmenn, eins og þeir sem um ræðir í málinu sem rekið er fyrir landsdómstólnum, eru að minna marki háðir eða lúta ekki sama boðvaldi en alla jafna telst eiga við um launþega í hefðbundnum skilningi samkvæmt landsrétti, verður, við mat á því hvort slíkt boðvald sé til staðar, að taka mið af öllum þáttum og aðstæðum sem einkenna samband aðila (samanber dóm í *Balkaya*, C-229/14, sem vísað er til hér að framan, 37. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 40 Í þessu sambandi hefur áður verið talið að það, eitt og sér, að einstaklingur sitji í stjórn félags nægi ekki til að útiloka að hann lúti boðvaldi félagsins. Taka verður tillit til aðstæðna við ráðningu stjórnarmannsins, eðli þeirra verkefna sem honum voru falin, í hvaða samhengi verkefni voru innt af hendi, umfangs valdheimilda hans, að hversu miklu leyti haft var eftirlit með honum innan félagsins og við hvaða aðstæður mátti víkja honum úr starfi (samanber dóm í *Balkaya*, C-229/14, sem vísað er til hér að framan, 38. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 41 Jafnvel þótt stjórnarmenn njóti ákveðins svigrúms í störfum sínum, sérstaklega umfram starfsmenn sem vinnuveitandi getur gefið tilmæli um sérstök verkefni sem þeir eiga að sinna og hvernig það skuli gert, kunna stjórnarmenn að lúta boðvaldi vinnuveitanda (samanber dóm í *Balkaya*, C-229/14, sem vísað er til hér að framan, 41. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 42 Þótt ekki sé hægt að útiloka að stjórnendur fyrirtækis, svo sem stjórnarmenn, falli utan við hugtakið „launþegi“ eins og það er skilgreint hér að framan, með hliðsjón af þeim sérstöku starfsskyldum sem þeim eru faldar, samhenginu sem þær skyldur eru inntar af hendi í, og hvernig það er gert, er það engu að síður staðreynd að stjórnarmenn sem veita þjónustu gegn þóknun, til þess fyrirtækis sem hefur skipað þá og þeir eru óaðskiljanlegur hluti af, sinna starfi sínu samkvæmt leiðsögn eða undir stjórn annars aðila innan félagsins og hægt er að víkja úr starfi hvenær sem er, án takmarkana, fullnægja, að meginstefnu til, skilyrðum fyrir því að teljast „launþegar“ (samanber dóm í *Balkaya*, C-229/14, sem vísað er til hér að framan, 39. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til og dómur frá 11. nóvember 2010 í máli *Dita Danosa v LKB Līzings SIA*, C-232/09, EU:C:2010:674, 51. mgr.).
- 43 Margrét Rósa Kristjánsdóttir heldur því fram að þau atriði sem mestu skipta varðandi samband stjórnarmanna og Sjúkratrygginga Íslands sé að finna í 6. gr. laga um

sjúkratryggingar og 25. gr. laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins. Á grundvelli þeirra ákvæða heldur hún því fram að stjórnarmenn séu sjálfstæðir í störfum sínum, það er, þeir veiti ekki þjónustu sína samkvæmt leiðbeiningum eða undir stjórn annars aðila innan stofnunarinnar, og ekki sé hægt að víkja þeim úr starfi hvenær sem er, án takmarkana.

- 44 Íslenska ríkið telur hins vegar að þrátt fyrir að stjórnarmenn Sjúkratrygginga Íslands njóti nokkurs svigrúms þegar þeir sinna verkefnum sínum, þá lúti þeir stjórn og eftirliti heilbrigðisráðherra sem líkja má við hluthafafund eða eftirlitsstjórn. Íslenska ríkið heldur því fram að heilbrigðisráðherra geti hvenær sem er vikið stjórnarmönnum úr starfi. Af því telur íslenska ríkið að draga megi þá ályktun að þeir beri ábyrgð gagnvart aðila sem þeir hafi enga stjórn yfir, þeim megi víkja úr starfi á grundvelli vantrausts og beri því í raun skylda til að taka ákvarðanir í samræmi við væntingar heilbrigðisráðherra, líkt og eftirlitsstjórn og hluthafar.
- 45 EFTA-dómstóllinn bendir á að það sé landsdómstólsins, sem verður að bera ábyrgð á úrlausn sinni, að ákvarða málsatvik og túlka ákvæði landsréttar. Þegar landsdómstóllinn metur hvort um boðvald sé að ræða verður hann einnig að taka mið af því markmiði tilskipunarinnar, sem kemur meðal annars fram í 2. lið formálsorða hennar, að veita launþegum meiri vernd þegar um hópuppsagnir er að ræða. Í samræmi við það markmið er ekki rétt að túlka þau hugtök sem ákvarða gildissvið tilskipunarinnar þröngt, þar með talið hugtakið „launþegi“ í a-lið 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar (samanber dóm í *Balkaya*, C-229/14, sem vísað er til hér að framan, 44. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til.)
- 46 Í þessu samhengi verður að skoða hvort eitthvað bendi til þess að starfsmaður sem er stjórnarmaður, eins og þeir sem um ræðir í málinu sem rekið er fyrir landsdómstólnum, sé endilega í annarri stöðu en aðrir starfsmenn viðkomandi vinnuveitanda hvað varðar nauðsyn þess að draga úr afleiðingum uppsagnar viðkomandi og meðal annars að gera þar til bærú stjórnvaldi viðvart svo það geti leitað lausna á þeim vanda sem allar fyrirhugaðar hópuppsagnir hafa í för með sér (samanber dóm í *Balkaya*, C-229/14, sem vísað er til hér að framan, 46. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 47 Í ljósi framangreinds verður að svara fyrstu spurningunni með þeim hætti að stjórnarmenn hjá lögaðila geti talist „launþegar“ í skilningi tilskipunarinnar ef þeir, á tilteknu tímabili, veita lögaðilanum þjónustu þar sem þeir lúta boðvaldi annarra, og fá greidda þóknun fyrir.

2. spurning

- 48 Með annarri spurningunni leitar landsdómstóllinn leiðsagnar varðandi það hvort 6. gr. tilskipunarinnar feli í sér aðrar eða frekari kröfur en þær að EES-aðildarríki mæli almennt fyrir um skaðabótaskyldu vegna brota á reglum tilskipunarinnar.
- 49 Í beiðninni gerir landsdómstóllinn grein fyrir lagalegu samhengi skaðabótakröfu Margrétar Rósu Kristjánsdóttur samkvæmt 11. gr. laga um hópuppsagnir. Af beiðninni má ráða að

skaðabótakrafan miðist, meðal annars, við þann mun sem hafi verið á þeim launum sem hún hafi haft fyrir uppsögn og laununum eftir að hún var endurráðin, fram til þess tíma þegar hún fór í launalaust leyfi. Landsdómstóllinn bendir jafnframt á að stefnandi haldi því fram að lægri bótafjárhæð, að álitum landsdómstólsins, fæli ekki í sér þær lágmarksskaðabætur sem greiða ber.

- 50 Landsdómstóllinn spyr því, í meginatriðum, hvort 6. gr. feli í sér að skaðabótakrafa vegna brota á tilskipuninni verði að gera ráð fyrir bótum sem jafnast að lágmarki á við muninn á launum launþega fyrir uppsögn og þeim launum sem hann fékk eftir endurráðningu.
- 51 6. gr. tilskipunarinnar kveður á um skyldu EES-ríkja til að tryggja að fulltrúar launþega og/eða launþegar sjálfir geti nýtt sér stjórnsýslu- og/eða réttarfarsreglur til að skyldum samkvæmt tilskipuninni verði fullnægt. Ekki er þó nánar kveðið á um í tilskipuninni í hverju slík skylda felist (samanber dóm frá 16. júlí 2009 í *Mono Car Styling SA v Dervis Odemis and Others*, C-12/08, EU:C:2009:466, 33. og 34. mgr.).
- 52 Hvað það varðar, minnir EFTA-dómstóllinn á að meginmarkmið tilskipunarinnar er að hópuppsagnir séu háðar því að haft sé samráð við fulltrúa launþega og þær tilkynntar valdbæru stjórnvaldi áður en til þeirra kemur. Tilskipunin kveður því aðeins að hluta til á um samræmingu reglna um vernd launþega við hópuppsagnir, það er, samræmingu á þeirri málsmeðferð sem fylgja ber við slíkar uppsagnir. Tilskipunin miðar því hvorki að því að koma á almennu fyrirkomulagi bóta vegna fjárhagstjóns við atvinnumissi innan EES, né samræmingu reglna um það þegar starfsemi fyrirtækja er endanlega hætt (samanber dóm frá 17. mars 2021 í *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, 40. og 41. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 53 Samkvæmt viðtekinni dómaframkvæmd, í samræmi við meginregluna um réttarfarslegt sjálfsforræði EES-ríkja, er það undir hverju EES-ríki komið að setja nákvæmar reglur að landsrétti til að tryggja réttindi einstaklinga og rekstraraðila sem leiða af EES-rétti. Slíkar reglur verða að taka mið af meginreglunum um jafngildi og skilvirkni. Það þýðir að reglur varðandi skaðabótakröfur vegna brota á reglum EES-réttar mega ekki vera óhagstæðari þeim sem gilda um sams konar landsbundnar aðgerðir (meginreglan um jafngildi) og framsetning þeirra má ekki vera með þeim hætti að það verði til þess að ómögulegt sé í reynd eða óhóflega erfitt að nýta réttindin sem EES-réttur veitir (meginreglan um skilvirkni). Það er landsdómstólsins að kanna bæði hvort reglur landsréttar uppfylli skilyrði meginreglnanna um jafngildi og skilvirkni, og hvort umræddar reglur grafi undan réttinum til skilvirkrar réttarverndar (samanber dóm frá 8. ágúst 2024 í *Låssenteret AS v Assa Abloy Opening Solutions Norway AS*, E-11/23, 44. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 54 Það er landsdómstólsins að skera úr um hvort meginreglunni um jafngildi hafi verið fylgt. Þar sem hann hefur beina þekkingu á reglum landsréttar er hann best settur þegar kemur að því að leggja mat á markmið, málsástæður og megin Einkenni innlendra málaflokka sem

taldir hafa verið sambærilegir því máli sem fyrir honum er rekið. Einnig ber að greina hvert tilvik, þar sem vafi leikur á um hvort ákvæði landsréttar sé óhagstæðara þeim er varða sambærileg innlend mál, með hliðsjón af hlutverki þess í málsmeðferðinni, áhrifum þess og sérkennum, þegar litið er á beitingu hinna ýmsu innlendu aðila á því í heild sinni (samanber dóm frá 13. júní 2013 í *Koch and Others v Swiss Life (Liechtenstein) AG*, E-11/12, 124. og 125. mgr dómaframkvæmd sem þar er vísað til og dóm frá 17. september 2018 í *Nye Kystlink AS v Color Group AS and Color Line AS*, E-10/17, 75. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).

- 55 EFTA-dómstóllinn minnir á að þótt tilskipunin mæli ekki fyrir um sérstök viðurlög vegna brota á reglum hennar og að val á slíkum viðurlögum sé á forræði EES-ríkjanna sjálfra, sé þeim, samkvæmt 3. gr. EES-samningsins engu að síður skylt að tryggja beitingu og skilvirkni EES-réttar. Nægir þá ekki að slík viðurlög séu hliðstæð þeim sem eru við sambærilegum brotum á reglum landsréttar. Viðurlögin verða einnig að vera skilvirk, í eðlilegu samræmi við brotið og hafa varnaðaráhrif (sjá dóm frá 10. desember 2010 í máli E-2/10 *Þór Kolbeinsson gegn íslenska ríkinu*, 46., 47. og 49. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 56 Við mat á því hvort viðurlög teljast skilvirk, í eðlilegu samræmi við brot og hafi áhrif til varnaðar, verður að taka mið af þeim ákvæðum sem viðurlögunum er ætlað að tryggja fylgni við. Niðurstaða þess mats getur ráðist af því hvaða tilskipun á í hlut (samanber dóm í máli *Þórs Kolbeinssonar*, sem vísað er til hér að framan, 52. mgr.).
- 57 Af texta og framsetningu tilskipunarinnar má ráða að upplýsinga-og samráðsrétturinn sem þar er mælt fyrir um er ætlaður fulltrúum launþega en ekki einstökum launþegum. Rétturinn til upplýsinga og samráðs sem kveðið er á um í tilskipuninni, sérstaklega í 2. gr., er ætlaður launþegum í heild til hagsbóta og er því í eðli sínu sameiginlegur réttur þeirra (samanber dóm í *Mono Car Styling SA*, C-12/08, sem vísað er til hér að framan, 38. og 42. mgr.).
- 58 Einnig verður að túlka aðra undirgrein 3. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar á þann veg að skylda vinnuveitanda til að koma afriti af að minnsta kosti öllum skriflegum upplýsingum, sem kveðið er á um í i- til v-lið b-liðar fyrstu undirgreinar 3. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar til lögbærs yfirvalds sé ekki ætlað að veita þeim launþegum sem verða fyrir hópuppsögnum einstaklingsbundna vernd (samanber dóm frá 13. júlí 2023 í *MO v SM as liquidator of G GmbH*, C-134/22, EU:C:2023:567, 41. mgr.).
- 59 EFTA-dómstóllinn bendir þó á að samkvæmt 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar skulu fyrirhugaðar hópuppsagnir, sem valdbæru stjórnvaldi hefur verið tilkynnt um, ekki taka gildi fyrr en að minnsta kosti þrjátíu dögum eftir að tilkynningunni, sem um getur í 1. mgr. 3. gr., er komið á framfæri, samanber þó ákvæði um rétt einstaklinga hvað varðar uppsagnarfrest. Ráðningarsamningi má því ekki segja upp fyrr en að loknu samráðsferli, það er að segja eftir að vinnuveitandi hefur uppfyllt þær skyldur sem kveðið er á um í 2.

gr. tilskipunarinnar (samanber dóm frá 27. janúar 2005 í *Junk v Kühnel*, C-188/03, EU:C:2005:59, 45. mgr.). Að því er tilkynningarskylduna varðar kveður tilskipunin því á um vernd fyrir hvert einstakt ráðningarsamband.

- 60 Skyldan samkvæmt 6. gr., um að kveðið sé á um málsmeðferð til að tryggja að skuldbindingum samkvæmt tilskipuninni sé fullnægt, takmarkast jafnframt ekki við fulltrúa launþega heldur stendur þar orðrétt: „og/eða launþega“. Að auki er í 5. gr. kveðið á um að tilskipunin skuli ekki hafa áhrif á rétt EES-ríkis til að beita eða koma á lögum og stjórnsýslufyrirmælum sem eru hagstæðari launþegum eða til að stuðla að eða heimila beitingu almennra samninga sem eru hagstæðari launþegum.
- 61 Loks er bent á að þótt 6. gr. tilskipunarinnar skyldi ekki EES-ríki til þess að mæla fyrir um tiltekin úrræði vegna brota gegn ákvæðum tilskipunarinnar, heldur láti þeim eftir að velja á milli ólíkra lausna sem henta til að ná því markmiði tilskipunarinnar, með hliðsjón af þeim ólíku aðstæðum sem upp geta komið, þá verða þær ráðstafanir samt sem áður að tryggja raunverulega og skilvirka réttarvernd og hafa raunveruleg varnaðaráhrif (samanber dóm í *Consulmarketing*, C-652/19, sem vísað er til hér að framan, 43. mgr. og dómaframkvæmd sem þar er vísað til).
- 62 Í ljósi framangreinds verður að svara annarri spurningunni með þeim hætti að það sé á forræði viðkomandi EES-ríkis að kveða á um nákvæma útfærslu reglna í samræmi við 6. gr. tilskipunarinnar til að tryggja að skyldum samkvæmt henni sé fullnægt. Reglurnar þurfa þó að taka mið af meginreglunum um jafngildi og skilvirkni og viðurlögin verða að vera skilvirk, í eðlilegu samræmi við brotið og hafa áhrif til varnaðar. Það er landsdómstólsins að ákveða hvort reglurnar sem á reynir í málinu sem rekið er fyrir honum uppfylli þær kröfur.

IV MÁLSKOSTNAÐUR

- 63 Þar sem um er að ræða mál sem er hluti af málarekstri fyrir landsdómstólnum kemur það í hlut þess dómstóls að kveða á um kostnað málsaðila. Aðrir, sem lagt hafa fram athugasemdir til EFTA-dómstólsins, skulu bera sinn málskostnað, hver fyrir sitt leyti.

Með vísan til framangreindra forsendna lætur,

DÓMSTÓLLINN

uppi svohljóðandi ráðgefandi álit um spurningarnar sem Héraðsdómur Reykjavíkur vísaði til dómstólsins:

- 1. Stjórnarmenn hjá lögaðila geta talist „launþegar“ í skilningi tilskipunar 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir, ef þeir, yfir tiltekið tímabil, veita lögaðilanum þjónustu þar sem þeir lúta boðvaldi annarra, og fá greidda þóknun fyrir.**
- 2. Það er á forræði viðkomandi EES-ríkis að kveða á um nákvæma útfærslu reglna í samræmi við 6. gr. tilskipunar 98/59/EB til að tryggja að skyldum samkvæmt tilskipuninni sé fullnægt. Reglurnar þurfa þó að taka mið af meginreglunum um jafngildi og skilvirkni og viðurlögin verða að vera skilvirk, í eðlilegu samræmi við brotið og hafa áhrif til varnaðar. Það er landsdómstólsins að ákveða hvort reglurnar sem á reynir í málinu sem rekið er fyrir honum uppfylli þær kröfur.**

Páll Hreinsson

Bernd Hammermann

Michael Reiertsen

Kveðið upp í heyranda hljóði í Lúxemborg 20. nóvember 2024.

Ólafur Jóhannes Einarsson
Dómritari

Páll Hreinsson
Forseti