



HÆSTIRÉTTUR ÍSLANDS

Mál nr. 3/2024

Miðvikudaginn 18. september 2024

Íslenska ríkið [Fanney Rós Þorsteinsdóttir lögmaður]

GEGN

Verkfræðingafélagi Íslands, Stéttarfélagi tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélagi Íslands [Lára V. Júlíusdóttir lögmaður]

LYKILORD

Viðurkenningarkrafa Hópuppsagnir Uppsögn Ráðgefandi álit EFTA-dómstóllinn
EES-samningurinn Opnberir starfsmenn Málsástæða

REIFUN

V, S og L höfðu mál fyrir hönd félagsmanna sinna og kröfðust þess að viðurkennt yrði að ákvörðun Í um að segja upp samningum um yfirvinnu á föstum forsendum við starfsmenn á stöðeiningum Landspítala hefði falið í sér hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir. Undir rekstri málsins fyrir Landsrétti var leitað ráðgefandi álits EFTA-dómstólsins um hvernig bæri að túlka tilskipun ráðsins 98/59/EB um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir, sem var innleidd í íslenskan rétt með lögum nr. 63/2000. Í áliti EFTA-dómstólsins kom meðal annars fram að það væri uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar þegar vinnuveitandi, einhliða og starfsmanni í óhag, gerði verulegar breytingar á meginþætti ráðningarsamnings af ástæðum sem tengdust ekki hlutaðeigandi launþegum. Hæstiréttur komst að þeirri niðurstöðu að lög nr. 63/2000 veittu opinberum starfsmönnum einnig réttarvernd fyrir hópuppsögnum. Þær breytingar sem urðu á starfskjörum umræddra starfsmanna hefðu hins vegar ekki falið í sér verulegar breytingar á meginþætti ráðningarsamnings þeirra og því ekki um hópuppsagnir að ræða. Samkvæmt framangreindu var kröfum V, S og L hafnað.

Dómur Hæstaréttar

- Mál þetta dæma hæstaréttardómararnir Benedikt Bogason, Ása Ólafsdóttir, Björg Thorarensen, Karl Axelsson og Ólafur Þorvaldsson.
- Áfrýjandi skaut málinu til Hæstaréttar 11. janúar 2024. Hann krefst sýknu af kröfum stefndu og málskostnaðar á öllum dómstigum.

3. Stefndu krefjast þess hver fyrir sig að dómkröfum áfrýjanda verði hafnað og hinn áfrýjaði dómur staðfestur. Jafnframt að áfrýjandi verði dæmdur til að greiða hverjum þeirra málskostnað fyrir Hæstarétti.

Ágreiningsefni

4. Í málinu deila aðilar um hvort ákvörðun áfrýjanda um að segja upp samningum um yfirvinnu á föstum forsendum við starfsmenn hjá stoðeiningum Landspítala hafi falið í sér hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir. Deilt er um hvort löggin taki til aðgerða sem varða aðeins samninga um fasta yfirvinnu en ekki slit ráðningarsambands svo og hvort ákvörðun áfrýjanda hafi falið í sér verulega breytingu á meginþætti ráðningarsamnings. Einnig er ágreiningur um gildissvið laga nr. 63/2000 gagnvart opinberum starfsmönnum og þýðingu laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins, einkum 19. gr. um að starfsmönnum sé skylt að hlíta breytingum á störfum sínum.

5. Með héraðsdómi 14. desember 2020 var áfrýjandi sýknaður af kröfum stefndu á þeim grundvelli að hópuppsagnir samkvæmt lögum nr. 63/2000 ættu aðeins við þegar ráðningarsambandi væri slitið og hópur starfsmanna missti vinnu sína. Með hinum áfrýjaða dómi Landsréttar 3. nóvember 2023 var hins vegar fallist á dómkröfur stefndu og viðurkennt að aðgerðir áfrýjanda hefðu verið hópuppsagnir þar sem þær hefðu falið í sér verulegar breytingar á meginþætti ráðningarsamnings.

6. Áfrýjunarleyfi var veitt 11. janúar 2024, með ákvörðun Hæstaréttar nr. 2023-135, á þeim grunni að dómur í málinu gæti haft fordæmisgildi um hvenær um hópuppsagnir er að ræða samkvæmt lögum nr. 63/2000.

Málsatvik

7. Stefndu eru stéttarfélög verkfræðinga, tölvunarfræðinga og lyfjafræðinga og starfa félagsmenn þeirra meðal annars hjá stoðeiningum Landspítala. Í desember 2019 voru fluttar fréttir um að stefnt væri að því að segja upp samningum starfsmanna spítalans um fasta yfirvinnu í sparnaðarskyni og til að auka skilvirkni og sveigjanleika í starfsemi spítalans. Með bréfum 14. febrúar 2020 sagði áfrýjandi upp samningum félagsmanna stefndu á spítalanum um yfirvinnu á föstum forsendum. Uppsögnin var með þriggja mánaða fyrirvara en jafnframt var starfsmönnum boðið að gera nýjan tímabundinn samning um fasta yfirvinnu.

8. Á fundi 20. febrúar 2020 var starfsmönnum stoðeininga Landspítala kynntar aðgerðir þess efnis að samningar um fasta yfirvinnutíma yrðu teknir til endurskoðunar. Yrðu framvegis gerðir tímabundnir samningar um fasta yfirvinnu til eins árs. Fram kom að laun þeirra kynnu að lækka um allt að 3,5% og sú lækkan yrði tekin af föstum yfirvinnutímum þeirra. Þá var tekið fram að starfsmenn sem fengju undir 700.000 krónum í mánaðarlaun myndu ekki lækka í launum en launalækkun annarra starfsmanna myndi taka mið af fjárhæð launa.

9. Í aðgerðum áfrýjanda fólst að umfang yfirvinnutíma starfsmanna skyldi endurskoðað með reglubundnum hætti og eftir atvikum var yfirvinnutímum fækkað eða fjölgað eða fjöldi þeirra stóð óbreyttur. Þær tóku til 319 starfsmanna Landspítalans, óháð stéttarfélögum, og leiddu til þess að 113 lækkuðu í launum. Aðgerðirnar tóku til 26 félagsmanna í stefnda Verkfræðingafélagi Íslands og var yfirvinnutímum fækkað hjá 14 þeirra, fjögurra félagsmanna í stefnda Stéttarfélagi tölvunarfræðinga og fækkaði yfirvinnutímum hjá þremur og til tveggja félagsmanna í stefnda Lyfjafræðingafélagi Íslands og fækkaði yfirvinnutímum hjá báðum.

10. Í samskiptum aðila í febrúar og mars 2020 kom fram sú afstaða stefndu að aðgerðirnar fælu í sér hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000. Því bæri að fylgja málsmeðferðarreglum laganna um tilkynningar til Vinnuálastofnunar og uppsagnir gætu fyrst tekið gildi 30 dögum eftir að slík tilkynning bærist.

11. Í svörum framkvæmdastjóra mannauðsmála Landspítalans kom fram að samningar um fasta yfirvinnu væru ekki hluti af eiginlegum ráðningarsamningum starfsmanna og uppsögn á henni fæli því ekki í sér uppsögn á ráðningarsamningnum sjálfum. Þá var vísað til sérstakra sjónarmiða sem giltu um ríkisstarfsmenn samkvæmt 19. gr. laga nr. 70/1996 en samkvæmt því hefðu ríkisstofnanir heimild til að breyta störfum án þess að slíkt yrði talið uppsögn á ráðningarsamningi. Af þessum ástæðum ættu lög um nr. 63/2000 ekki við um aðgerðirnar. Þó lýsti framkvæmdastjórinn því í síðari samskiptum aðila að ákvörðunin fæli ekki í sér breytingu á starfi í skilningi 19. gr. laga nr. 70/1996.

12. Ekki liggur fyrir í gögnum málsins hvort einhver þeirra 319 starfsmanna sem aðgerðir Landspítala tóku til hafi látið af störfum vegna þeirra.

Ráðgefandi álit

13. Landsréttur ákvað undir rekstri málsins 25. mars 2022, að höfðu samráði við málsaðila, að leita ráðgefandi álits EFTA-dómstólsins. Var þremur spurningum beint til dómstólsins 9. júní sama ár um þýðingu tilskipunar ráðsins 98/59/EB um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir sem innleidd var með lögum nr. 63/2000. Fyrsta spurningin laut að því hvort af 1. mgr. 1. gr. og 2. gr. tilskipunarinnar leiddi, auk meginreglunnar um virkni laga, að vinnuveitandi sem hygðist segja upp samningum hóps starfsmanna um fasta yfirvinnu þyrfti að fylgja málsmeðferðarreglum tilskipunarinnar, þar með talið um samráð við fulltrúa launþega samkvæmt 2. gr. hennar og tilkynningu til lögbærs stjórnvalds samkvæmt 3. gr. Í öðru lagi, væri svarið við fyrstu spurningunni jákvætt, hvort skylda vinnuveitanda félli niður ef uppsagnir á samningum um fasta yfirvinnu leiddu ekki til slita á ráðningarsamningum starfsmanna í kjölfarið. Í þriðja lagi, hvort það skipti máli fyrir svarið við fyrstu tveimur spurningunum að samningar um fasta yfirvinnu, sem vinnuveitandi segði upp, væru gerðir sérstaklega til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmanna með sjálfstæðum löggerningi.

14. EFTA-dómstóllinn lét í té ráðgefandi álit sitt með dómi 19. apríl 2023 í máli nr. E-9/22. Þar kom fram að áður en spurningunum væri svarað yrði að fjalla um hugtakið hópuppsagnir í tilskipuninni. Hópuppsagnir samkvæmt a-lið 1. mgr. 1. gr. hennar væru uppsagnir sem vinnuveitandi gripi til af ástæðum sem ekki tengdust einstökum launþegum sem hlut ættu að máli og fjöldi uppsagna færi yfir þau mörk sem þar væru skilgreind. Samkvæmt viðtekinni dómaframkvæmd teldist hver sú uppsögn ráðningarsamnings, sem starfsmaður sæktist ekki eftir og sem væri því án hans samþykkis, uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar, sbr. dóm Evrópudómstólsins 11. nóvember 2015 í máli C-422/14.

15. Auk þess væri um að ræða uppsögn í skilningi a-liðar þegar vinnuveitandi, einhliða og starfsmanni í óhag, gerði verulegar breytingar á meginþætti ráðningarsamnings af ástæðum sem tengdust ekki hlutaðeigandi launþegum, sbr. dóm Evrópudómstólsins 21. september 2017 í máli C-429/16. Ef vinnuveitandi gerði aftur á móti óverulega breytingu á meginþætti eða verulega breytingu á veigalitlum þætti ráðningarsamnings af ástæðum sem tengdust ekki einstökum launþegum sem hlut ættu að máli teldist það ekki vera uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar.

16. Dómstóllinn tók fram að til að skera úr um hvaða hluti ráðningarsamnings væri meginþáttur og hvaða breytingar væru verulegar þyrfti að taka tillit til vissra atriða. Launakjör væru meginþáttur ráðningarsamnings. Við mat á mikilvægi launalækkunar bæri að líta bæði til hlutfalls breytingarinnar og þess hvort hún væri varanleg eða tímabundin, sbr. fyrrgreindan dóm Evrópudómstólsins í máli C-429/16. Enn fremur skipti heildarfjárhæð launa máli þegar lagt væri mat á mikilvægi breytingarinnar. Í máli þessu hefði fyrirhuguð lækkun verið takmörkuð við starfsmenn sem höfðu meira en 700.000 krónur á mánuði. Í þessu samhengi bæri að meta fjárhæð launa með hliðsjón af viðeigandi efnahagslegum gögnum, svo sem framfærslukostnaði. Auk þess yrði að taka tillit til eðlis samningsins, hvort hann væri ótímabundinn eða til ákveðins tíma. Ef vinnuveitandi hygðist breyta ráðningarsamningi úr ótímabundnum samningi í samning til ákveðins tíma þyrfti að meta hve mikil skerðing yrði á réttindum launþegans.

17. Það væri landsdómstólsins, sem hefði einn lögsögu til að meta málsatvik, að ákveða hvort þær fyrirhuguðu breytingar sem um ræddi teldust verulegar með hliðsjón af málavöxtum.

18. Dómstóllinn tók fram að ekki skipti máli hvort kveðið væri á um ráðningarskilmála í einum samningi eða hvort þeir dreifðust á nokkra samninga. Líta yrði á ráðningarskilmála starfsmanns sem eina heild.

19. Svör EFTA-dómstólsins við þeim spurningum sem lagðar voru fyrir hann voru nánar tiltekið eftirfarandi:

1. Fyrstu undirgrein a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunar ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu á lögum aðildarríkjanna um hópuppsagnir ber að túlka á þann veg að sú staðreynd að vinnuveitandi — einhliða og starfsmanni í óhag — geri verulegar breytingar á meginþætti ráðningarsamnings hans af ástæðum sem tengjast ekki þeim launþega sem hlut á að máli falli undir skilgreininguna á „uppsögn“.

Túlka ber aðra undirgrein 1. mgr. 1. gr. tilskipunar 98/59/EB á þann veg að tilkynning um breytingu, sem fullnægir ekki skilyrðum til þess að teljast „uppsögn“ í skilningi fyrstu undirgreinar a-liðar 1. mgr. 1. gr. þeirrar tilskipunar, geti jafngilt uppsögn að því tilskildu að þeim skilyrðum, sem kveðið er á um í annarri undirgrein 1. mgr. 1. gr., sé fullnægt.

Vinnuveitandinn skal hefja samráðið, sem kveðið er á um í 2. gr. tilskipunar 98/59/EB, þegar stefnumótandi eða viðskiptaleg ákvörðun neyðir hann til að íhuga að beita eða búa sig undir hópuppsagnir.

Ef ákvörðun sem felur í sér breytingu á ráðningarskilmálum gæti orðið til þess að forðast megi hópuppsagnir skal hefja samráðið þegar vinnuveitandi hyggst gera slíkar breytingar.

Vinnuveitanda er skylt að tilkynna valdbæru stjórnvaldi samkvæmt fyrstu undirgrein 3. gr. tilskipunar 98/59/EB um allar hópuppsagnir sem fyrirhugaðar eru. Í tilkynningunni skulu koma fram bæði væntanlegar uppsagnir í skilningi fyrstu undirgreinar a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunar og uppsagnir ráðningarsamninga sem jafngilda uppsögnum í skilningi annarrar undirgreinar 1. mgr. 1. gr. sömu tilskipunar.

2. Skyldan til að hefja samráðið og að tilkynna til valdbærs stjórnvalds, sem kveðið er á um í 2. og 3. gr. tilskipunar 98/59/EB, getur ekki ráðist af atburðum sem eiga sér stað í kjölfarið, eins og hvort ráðningarsamningum sé í raun slitið.

3. Ekki skiptir máli hvort kveðið er á um ráðningarskilmála starfsmanns í einum samningi eða þeir dreifist á fleiri samninga.

Málsástæður

Helstu málsástæður áfrýjanda

20. Áfrýjandi byggir á því að gildissvið laga nr. 63/2000 sé bundið við uppsagnir sem leiði til ráðningarslita en ekki breytinga á starfskjörum. Umprættar aðgerðir hafi ekki falið í sér slit á ráðningarsambandi hjá hlutaðeigandi starfsmönnum Landspítala heldur hafi föstum samningum um yfirvinnu, utan við hina eiginlegu ráðningarsamninga, verið sagt upp og nýir gerðir sem tóku mið af þörf á yfirvinnu hverju sinni. Áhrif breytinganna á heildarlaunakjör hafi verið takmörkuð en yfirvinnutímum ýmist verið fækkað, fjölgað eða haldið óbreyttum.

21. Áfrýjandi bendir á að stefndu hafi ekki byggt á tilskipun 98/59/EB í stefnu til héraðsdóms. Málsástæður þeirra byggðar á tilskipuninni sem komu fyrst fram fyrir Landsrétti hafi því komið of seint fram.

22. Tekið sé fram í b-lið 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar að hún gildi ekki um þá sem starfi við opinbera stjórnslu eða lúti opinberum rétti. Lög nr. 63/2000 séu hins vegar þögnul hvað varðar opinbera starfsmenn. Þau séu almenn lög og við skýringu þeirra verði að líta til sérlaga nr. 70/1996 sem veiti ríkisstarfsmönnum betri réttarvernd fyrir uppsögnum en starfsmönnum á almennum vinnumarkaði. Samkvæmt 17. gr. þeirra laga ákveði forstöðumaður stofnunar fjölda yfirvinnustunda starfsmanna. Af 19. gr. laganna leiði síðan að forstöðumaður geti ákveðið að breyta yfirvinnu starfsmanns og engu skipti þótt ákvarðanir í máli þessu hafi verið kallaðar uppsagnir samninga um yfirvinnu á föstum forsendum. Hafi slík ákvörðun í för með sér skert launakjör starfsmanns mæli það ákvæði fyrir um að hann haldi óbreyttum launum í jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests. Föst yfirvinna sé ekki hluti af föstum launum samkvæmt lögnum og kjarasamningum. Breyting á samningi um fasta yfirvinnu geti því hvorki talist veruleg breyting á ráðningarsamningi né hluti af meginþætti hans.

23. Áfrýjandi telur að látið hafi verið hjá líða í hinum áfrýjaða dómi að meta samspil laga nr. 70/1996 og laga nr. 63/2000. Breytingin á fyrirkomulagi yfirvinnu hjá starfsmönnum stoðsviðs Landspítala falli undir 19. gr. fyrrnefndu laganna en hvorki tilskipun 98/59/EB né lög nr. 63/2000. Markmið laga nr. 63/2000 sé auk þess að tryggja meðalhóf við ákvörðun um uppsagnir og að gripið sé til viðeigandi ráðstafana þegar fólk missir vinnuna.

24. Áfrýjandi bendir á að í ráðgefandi áliti EFTA-dómstólsins komi fram að þegar vinnuveitandi geri óverulega breytingu á meginþætti eða verulega breytingu á veigalitlum þætti ráðningarsamnings af ástæðum sem tengjast ekki einstökum launþegum teljist það ekki uppsögn í skilningi þess ákvæðis tilskipunarinnar.

25. Áfrýjandi telur ranga þá niðurstöðu hins áfrýjaða dóms að fyrirhuguð breyting á ráðningarkjörum hafi bæði lotið að meginþætti í ráðningarsamningum starfsmanna og teljist veruleg. Yfirvinnutímar séu ekki ómissandi grundvallarþáttur í ráðningu starfsmanna.

26. Loks bendir áfrýjandi á að breytingarnar hafi aðeins leitt til launalækkunar hjá 113 af 319 starfsmönnum og tekjuskurðing hjá þeim hafi numið 3,5% að hámarki en auk þess hafi verið tryggt að þeir sem höfðu 700.000 krónur í heildarmánaðartekjur yrðu ekki fyrir skerðingu.

Helstu málsástæður stefndu

27. Stefndu mótmæla sem of seint fram kominni þeirri málsástæðu áfrýjanda í greinargerð til Hæstaréttar að lög nr. 63/2000 taki ekki til opinberra starfsmanna. Af umfjöllun í greinargerð áfrýjanda í héraði verði ekki annað séð en að hann viðurkenni sérstaklega að opinberir starfsmenn geti notið réttarverndar laganna. Þá hafi verið tekið fram af hálfu Landspítalans í samskiptum við stefndu í mars 2020 að aðgerðir féllu ekki undir 19. gr. laga nr. 70/1996.

28. Einnig mótmæla stefndu sem of seint fram kominni málsástæðu áfrýjanda um að föst yfirvinna geti ekki talist hluti af föstum launum opinberra starfsmanna samkvæmt lögum eða kjarasamningum og uppsögn á samningi um fasta yfirvinnu teljist því hvorki veruleg breyting á ráðningarsamningi né hluti af meginþætti hans.

29. Stefndu taka fram að með því að segja upp samningum starfsmanna stoðdeilda Landspítala um yfirvinnu á föstum forsendum með þriggja mánaða fyrirvara hafi áfrýjandi sjálfur litið svo á að hann væri ekki einungis að breyta ráðningarsamningum starfsmanna heldur einnig að segja upp föstum ráðningarkjörum og bjóða ný og skert kjör með tilheyrandi óvissu. Föst umsamin ráðningarkjör verði ekki skert nema með uppsögn á ráðningarsamningi, svo sem staðfest hafi verið í dómum Hæstaréttar 24. nóvember 1994 í máli nr. 127/1993 sem birtur er á bls. 2435 í dómasafni réttarins það ár og 10. nóvember 2010 í máli nr. 700/2010.

30. Stefndu benda á að ákvörðun áfrýjanda hafi falið í sér að í stað ótímabundinna samninga um fasta yfirvinnu hafi starfsmönnum verið boðnir tímabundnir samningar. Þannig hafi uppsagnir á föstum yfirvinnutímum starfsmanna falið í sér verulegar breytingar á meginþáttum í ráðningarsambandi þeirra. Þá hafi þær skert laun starfsmanna, en laun séu hiklaust meginþáttur ráðningarsamnings.

31. Yfirvinnan sem felld hafi verið niður hafi skipt starfsfólk verulegu máli þar sem fjöldi fastra yfirvinnutíma hafi verið á bilinu 18,8 til 61 tími á mánuði án tillits til vinnuframlags. Þessi eðlisbreyting á ráðningarsamningum starfsmanna hafi skert réttindi þeirra sérstaklega umfram launaskerðingu, enda hafi þeir ekki lengur notið uppsagnarfrests. Starfsmenn með tímabundna ráðningarsamninga njóti lakari kjara en starfsmenn í varanlegu ráðningarsambandi, sbr. dóm Evrópudómstólsins 11. apríl 2019 í málum C-29/18, C-30/18 og C-44/18.

32. Stefndu mótmæla þeirri afstöðu áfrýjanda að aðgerðir Landspítala falli ekki undir lög nr. 63/2000 þar sem þær hafi ekki falið í sér slit á ráðningarsamningi. Ekki sé hægt að aðskilja samninga sem atvinnurekandi gerir við launafólk um fyrirkomulag yfirvinnu frá ráðningarsambandinu í heild.

33. Ráðningarslit sem urðu af þessum sökum hafi verið að frumkvæði atvinnurekanda og falli undir hópuppsagnir, sbr. 1. mgr. 1. gr. laga nr. 63/2000 og aðra undirgrein 1. mgr. 1. gr. tilskipunar 98/59/EB, eins og EFTA-dómstóllinn hafi staðfest í ráðgefandi áliti sínu. Engu máli skipti þótt ekki liggi fyrir upplýsingar um hvort einhverjir starfsmenn á Landspítala hafi brugðist við aðgerðum áfrýjanda með því að segja starf sínu lausu.

Löggjöf

Lög um hópuppsagnir

34. Lög nr. 63/2000 um hópuppsagnir voru sett til að innleiða tilskipun ráðsins nr. 98/59/EB um samræmingu á lögum aðildarríkjanna um hópuppsagnir svo sem fram kemur í greinargerð með frumvarpi að lögunum. Tilskipunin var tekin upp í viðauka XVIII við EES-samninginn með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar 30. apríl 1999. Löggin leystu af hólmi lög nr. 95/1992 um sama efni sem höfðu verið sett til að innleiða eldri tilskipun ráðsins nr. 75/129/EBE um sama efni.

35. Um gildissvið laganna er fjallað í I. kafla þeirra og er 1. gr. sem hefur þýðingu fyrir mál þetta svohljóðandi:

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.

36. Í frumvarpi sem varð að lögum nr. 63/2000 segir að ákvæðið sé sama efnis og 1. gr. laga nr. 95/1992. Í skýringum með þeirri grein sagði að þar væri skilgreint hvað fælist í orðinu hópuppsagnir. Hugtakið væri skilgreint með sama hætti og í tilskipun Evrópubandalagsins um samræmingu á lögum aðildarríkjanna um hópuppsagnir nr. 75/129/EBE. Þá var tekið fram að í kjarasamningum gætu aðilar vinnumarkaðarins samið um betri rétt en veittur væri samkvæmt 1. mgr. greinarinnar.

37. Ákvæði II. kafla laganna fjalla um upplýsinga- og samráðsskyldu atvinnurekanda gagnvart trúnaðarmanni stéttarfélaga eða fulltrúa starfsmanna þegar hann áformar hópuppsagnir. Þá er í III. kafla fjallað um skyldu atvinnurekanda til að senda Vinnuálastofnun skriflega tilkynningu um fyrirhugaðar hópuppsagnir og samkvæmt 8. gr. laganna taka uppsagnir fyrst gildi 30 dögum eftir að slík tilkynning berst stofnuninni.

38. Í lögnum er ekki gerður greinarmunur á starfsmönnum eða réttarstöðu þeirra eftir því hvort þeir starfi hjá hinu opinbera eða á almennum vinnumarkaði.

Tilskipun um samræmingu á lögum aðildarríkjanna um hópuppsagnir

39. Í 1. gr. tilskipunar 98/59/EB um samræmingu á lögum aðildarríkjanna um hópuppsagnir er fjallað um skilgreiningar og gildissvið og er hún svohljóðandi:

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, [...]

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:

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

40. Í 2. gr. tilskipunarinnar er mælt fyrir um skyldu vinnuveitanda til að veita upplýsingar og hafa samráð þegar hann íhugar að beita hópuppsögnum. Þá fjallar 3. gr. um skyldu vinnuveitanda til að tilkynna lögbæru stjórnvaldi skriflega um fyrirhugaðar hópuppsagnir.

Lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins

41. Samkvæmt 1. mgr. 1. gr. laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins taka lögin til hvers manns sem er ráðinn í þjónustu ríkisins til lengri tíma en eins mánaðar, án tillits til þess hvort og þá hvaða stéttarfélagi hann tilheyrir, enda verði starf hans talið aðalstarf.

42. Í IV. kafla laganna er fjallað um skyldur starfsmanna, en í þeim kafla standa 17. og 19. gr. Eru þær svohljóðandi.

17. gr. Forstöðumaður ákveður vinnutíma þeirra starfsmanna sem starfa hjá stofnun að því marki sem lög og kjarasamningar leyfa. [...]

19. gr. Skytt er starfsmanni að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður getur kosið að segja upp starfi sínu vegna slíkra breytinga, enda skýri hann ráðherra eða forstöðumanni frá því innan eins mánaðar frá því að breytingarnar voru tilkynntar honum. Ef breytingarnar hafa í för með sér skert launakjör starfsmanns eða réttindi skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum þann tíma sem eftir er af skipunartíma hans í embætti eða jafnlangan tíma og réttur hans til uppsagnarfrests er samkvæmt ráðningarsamningi, sbr. 46. gr.

43. Í IX. kafla laganna er fjallað um starfslok starfsmanna, þar á meðal eru ákvæði um heimildir forstöðumanns til að segja starfsmanni upp störfum og um uppsagnarfresti í 43. gr. og 46. gr.

Niðurstaða

Málatilbúnaður aðila

44. Í greinargerðum til Hæstaréttar halda aðilar því fram, sem fyrr var lýst, að gagnaðilar þeirra hafi komið of seint fram með tilgreindar málsástæður sem geti verið í andstöðu við fyrirmæli 5. mgr. 101. gr., sbr. 2. mgr. 187. gr. laga nr. 91/1991 um meðferð einkamála.

45. Í 5. mgr. 101. gr. laga nr. 91/1991 er orðuð svokölluð útilokunarregla sem er ein af meginreglum einkamálaréttarfars. Ákvæðið er þess efnis að málsástæður og mótmæli skuli koma fram jafn skjótt og tilefni verður til. Að öðrum kosti megi ekki taka slíkar yfirlýsingar til greina nema gagnaðili samþykki eða aðili hafi þarfnast leiðbeininga dómara en ekki fengið þær. Málsástæður eru samkvæmt 2. mgr. 111. gr. sömu laga á forræði málsaðila og má dómari ekki byggja niðurstöðu sína á málsástæðu eða mótmælum sem hefðu mátt koma fram en gerðu það ekki við meðferð máls. Öðru máli gegnir hins vegar um lagarök en dómara er rétt að byggja niðurstöðu máls á þeim lagarökum sem hann telur að eigi við hverju sinni án tillits til þess hvort þeim hafi verið teft fram.

46. Áfrýjandi bendir á að stefndu hafi hvorki byggt á tilskipun 98/59/EB um hópuppsagnir né fordæmum Evrópudómstólsins um túlkun hennar í héraðsdómsstefnu en um þessi atriði hafi fyrst verið fjallað í greinargerð þeirra til Landsréttar. Þótt stefndu hafi ekki vísað til tilskipunarinnar í stefnu var málsókn þeirra grundvölluð á lögum nr. 63/2000 sem innleiddu umrædda tilskipun. Auk þess byggði áfrýjandi varnir sínar meðal annars á tilvísun til ákvæða tilskipunarinnar í greinargerð sinni í héraði. Í ljósi þessa verður ekki litið á síðbúna tilvísun stefndu til tilskipunar 98/59/EB og fordæma Evrópudómstólsins í greinargerð til Landsréttar sem nýja málsástæðu heldur lagatriði, sbr. til hliðsjónar dóm Hæstaréttar 14. desember 2022 í máli nr. 35/2022.

47. Þá verður ekki fallist á þau mótmæli stefndu að áfrýjandi hafi fyrst í greinargerð til Hæstaréttar teft því fram að lög nr. 63/2000 gildi ekki um opinbera starfsmenn. Í greinargerð í héraði hélt áfrýjandi því fram að lögin giltu ekki um opinbera starfsmenn þegar um væri að ræða breytingar á störfum samkvæmt 19. gr. laga nr. 70/1996 en það væru sérlög sem gengju framur almennum fyrirmælum laga nr. 63/2000.

48. Loks er sú málsástæða áfrýjanda að uppsögn á samningi um fasta yfirvinnu geti hvorki talist veruleg breyting á ráðningarsamningi né hluti af meginþætti hans í samræmi við lögskýringu EFTA-dómstólsins á viðeigandi EES-reglum í ráðgefandi áliti dómstólsins í málinu. Áfrýjandi breytti að þessu leyti áherslum í málatilbúnaði sínum jafnskjótt og tilefni var til en þær rúmast jafnframt innan þeirrar meginmálsástæðu hans að aðgerðir hans hafi ekki falið í sér uppsögn á ráðningarsambandi starfsmanna sem þær beindust að heldur breytingu á störfum. Áfrýjandi verður með þessari málsástæðu ekki talinn hafa raskað grundvelli málsins þannig að það hafi gert stefndu erfitt fyrir að halda uppi vörnum í málinu. Er þá haft í huga að í lögum nr. 21/1994 um öflun álits EFTA-dómstólsins um skýringu samnings um Evrópska efnahagssvæðið er gert ráð fyrir að slíks álits sé aflað eftir að mál hefur verið höfðað. Samkvæmt þessu verður ekki fallist á með stefndu að málatilbúnaður áfrýjanda að þessu leyti fari í bága við 5. mgr. 101. gr. laga nr. 91/1991, sbr. til hliðsjónar dóm Hæstaréttar 28. febrúar 2024 í máli nr. 24/2023.

Afmörkun máls sem leiðir af dómkröfu

49. Dómkrafa stefndu einskorðast við að viðurkennt verði að uppsögn á samningum félagsmanna þeirra um yfirvinnu á föstum forsendum hafi falið í sér hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000. Þar er ekki krafist viðurkenningar á að áfrýjandi hafi brotið gegn samráðs- og tilkynningarskyldu eða öðrum málsmeðferðarreglum samkvæmt lögnum. Eins og fram kemur í stefnu er markmið málsóknarinnar að í kjölfar viðurkenningardóms geti félagsmenn stefndu sem uppsagnir tóku til krafist leiðréttingar launa fram til þess að þær séu framkvæmdar með réttum hætti í samræmi við ákvæði laga nr. 63/2000.

50. Þrátt fyrir þessa afmörkun dómkröfunnar lutu þær spurningar sem Landsréttur beindi til EFTA-dómstólsins aðeins að því hvort það leiddi af 1. mgr. 1. gr. tilskipunar 98/59/EB að gæta þyrfti málsmeðferðarreglna í 2. og 3. gr. hennar um samráðs- og tilkynningarskyldu. Þótt þannig hafi ekki verið spurt beint um kjarnaatriðið í dómkröfu stefndu leysti EFTA-dómstóllinn í ráðgefandi áliti sínu fyrst úr því hvað væri fólgið í hugtakinu hópuppsagnir. Verður hér á eftir fjallað um dómkröfu stefndu í þessu samhengi, annars vegar út frá því hvort lög nr. 63/2000 gildi um félagsmenn stefndu og hins vegar á grundvelli þeirra sjónarmiða sem koma fram í álitinu um hvað fellur undir hópuppsagnir.

Gildissvið laga um hópuppsagnir gagnvart opinberum starfsmönnum

51. Sem fyrr greinir eru lög nr. 63/2000 sett til innleiðingar á tilskipun 98/59/EB. Í b-lið 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar er tekið fram að hún gildi ekki um þá sem starfa við opinbera stjórnarsýslu eða hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti. Eins og fram er komið er hins vegar enginn greinarmunur gerður í lögum nr. 63/2000 á því hvort starfsmenn eru á almennum vinnumarkaði eða hjá hinu opinbera og engar undantekningar getið um hina síðarnefndu. Engu að síður voru festar í 2. gr. laganna aðrar undantekningar frá gildissviði tilskipunarinnar í a- og c-lið fyrrgreinds ákvæðis hennar. Í lögskýringargögnum er engar vísbendingar að finna um hvers vegna undantekning b-liðar um opinbera starfsmenn var ekki lögfest.

52. Aðildarríki geta ákveðið að veita launþegum betri rétt en fram kemur í ákvæðum tilskipunarinnar, sbr. einnig 5. gr. hennar. Með hliðsjón af þessu verður lagt til grundvallar að lög nr. 63/2000 séu af almennum toga og veiti starfsmönnum áfrýjanda einnig réttarvernd gagnvart hópuppsögnum. Af þessu leiðir að þegar ríkisstofnun þarf að fækka starfsmönnum og grípur til uppsagna vegna rekstrarlegra ástæðna þarf að gæta að því hvort um hópuppsagnir er að ræða og hvort hinar sérstöku málsmeðferðarreglur í 5. til 8. gr. laganna eigi við.

53. Á hinn bóginn ber að hafa í huga að opinberir starfsmenn njóta á grundvelli sérreglna laga nr. 70/1996 í ýmsu tilliti betri réttarstöðu en starfsmenn á almennum markaði. Af 17. gr. þeirra leiðir að forstöðumaður ákveður fjölda yfirvinnutíma starfsmanna og getur ákveðið að fastur fjöldi þeirra sé þáttur í starfskjörum. Verði starfsmanni síðar gert að hlíta breytingum á stórfum sínum samkvæmt 19. gr. laganna, þar með talið ef föstum yfirvinnustundum er breytt eða þær felldar niður, skal hann halda óbreyttum launakjörum og réttindum jafnlangan tíma og réttur hans sé til uppsagnarfrests. Ekki hefur sérstaka þýðingu þótt slík ákvörðun um að breyta fjölda yfirvinnutíma sé kölluð uppsögn.

54. Af framangreindu leiðir að skýra verður saman að þessu leyti ákvæði laga nr. 63/2000 og nr. 70/1996 þar sem fyrrgreindu lögin útiloka ekki að byggt verði á ákvæðum þeirra síðarnefndu um réttindi og skyldur opinberra starfsmanna umfram það sem gildir á almennum vinnumarkaði.

55. Án tillits til hvaða starfsmenn eiga í hlut skiptir þó höfuðmáli um gildissvið laga nr. 63/2000 hvaða skilning ber að leggja í orðið uppsögn þegar rætt eru um hópuppsagnir, svo og hvað verði lagt til grundvallar um skýringu þessa lykilhugtaks laganna. Fyrir liggur að lögin voru sett til að innleiða tilskipun 98/59/EB og þar með uppfylla þjóðréttarskyldur þær sem leiðir af EES-samningnum, sbr. lög nr. 2/1993 um Evrópska efnahagssvæðið. Eru skilgreiningar laganna á hugtökum orðrétt þær sömu og fram koma í tilskipuninni.

56. Í álit EFTA-dómstólsins í málinu er tekið fram að þegar innlend löggjöf byggist á sömu eða svipuðum lausnum og EES-réttur sé það viðtekin dómaframkvæmd að það sé í þágu Evrópska efnahagssvæðisins að fyrirbyggja að misræmi skapist í framtíðinni um túlkun hugtaka. Við skýringu hugtaksins uppsögn við úrlausn um hvort hópuppsagnir hafi átt sér stað verður því að byggja á framkvæmd um túlkun ákvæða tilskipunar 98/59/EB um efnið.

Fólu aðgerðir áfrýjanda í sér hópuppsagnir?

57. Svo sem lýst er í álit EFTA-dómstólsins eru hópuppsagnir samkvæmt a-lið 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar uppsagnir sem vinnuveitandi grípur til af ástæðum sem ekki tengjast einstökum launþegum sem hlut eiga að máli og fjöldi uppsagna fer yfir þau mörk sem skilgreind eru í því ákvæði. Þá segir þar að samkvæmt viðtekinni dómaframkvæmd teljist hver sú uppsögn ráðningarsamnings sem starfsmaður sækist ekki eftir og er án hans samþykkis uppsögn í skilningi þessa ákvæðis. Auk aðstæðna þar sem starfsmaður missir atvinnu kemur fram í álitinu að það teljist einnig uppsögn í skilningi a-liðar þegar vinnuveitandi, einhliða og starfsmanni í óhag, gerir verulegar breytingar á meginþætti ráðningarsamnings af ástæðum sem tengjast ekki hlutaðeigandi launþegum, sbr. dóm Evrópu dómstólsins 11. nóvember 2015 í máli C-422/14.

58. Þegar lög nr. 63/2000 eru skýrð í ljósi tilskipunarinnar með tilliti til skilyrðis um fjölda starfsmanna verður litið til þess að ákvörðun áfrýjanda leiddi til lækkunar launa hjá aðeins 19 félagsmönnum stefndu. Á hinn bóginn liggur fyrir að þeir voru meðal 113 starfsmanna á stoðdeildum Landspítala sem sættu fækkun yfirvinnutíma. Eru því uppfyllt skilyrði c-liðar 1. mgr. 1. gr. laganna um að fjöldi starfsmanna sé að minnsta kosti 30 í fyrirtækjum sem hafa 300 starfsmenn eða fleiri í vinnu.

59. Einnig liggur fyrir að hinar umþrættu breytingar á samningi um fasta yfirvinnutíma starfsmanna voru ekki gerðar af ástæðum sem tengdust hlutaðeigandi launþegum og er því fullnægt áskilnaði 1. mgr. 1. gr. laga nr. 63/2000 þar um.

60. Að svo búnu ber að leysa úr því hvað felst efnislega í hugtakinu uppsögn og meta atvik í ljósi þeirra viðmiða sem fram koma í ráðgefandi álit EFTA-dómstólsins. Breytingarnar höfðu áhrif á launakjör starfsmanna og eins og fram kemur í álitinu eru launakjör meginþáttur í ráðningarsamningi við starfsmenn.

61. Við úrlausn um hvort breytingar sem urðu á launakjörum umræddra starfsmanna teljist verulegar ber fyrst að líta til hlutfalls þeirra af heildarjárhæð launa. Þær námu allt að 3,5% af henni en voru í sumum tilvikum lægri. Einnig var í ákvörðun áfrýjanda tekið sérstakt tillit til starfsmanna sem lægst laun höfðu og náði hún ekki til þeirra sem höfðu lægri tekjur en 700.000 krónur á mánuði. Þegar þessi atvik eru metin heildstætt verður ekki talið að framangreindar breytingar á heildarlaunum starfsmanna hafi verið verulegar.

62. Í annan stað ber að líta til þess hvort breyting sem felur í sér launalækkun er varanleg eða tímabundin en jafnframt til eðlis ráðningarsamnings og hvort hann er ótímabundinn eða til ákveðins tíma. Verði ótímabundnum samningi breytt í samning til ákveðins tíma þarf að meta hversu mikil skerðing verður á réttindum starfsmanns. Stefndu hafa lagt höfuðáherslu á að félagsmönnum þeirra hafi verið gert að þola uppsögn ráðningasamninga með fóstum fjölda yfirvinnustunda og tímabundnir ráðningarsamningar hafi komið í staðinn, en með því hafi þeir verið settir í jaðarstöðu á vinnumarkaði.

63. Eins og skýrlega kemur fram í ráðgefandi áliti EFTA-dómstólsins verður við úrlausn þess hvort um uppsögn sé að ræða að skoða ráðningarskilmála starfsmanna sem eina heild. Þannig tók sá þáttur í ráðningarskilmálum félagsmanna stefndu sem laut að ákvörðun um fastan fjölda yfirvinnutíma, ákveðnum samkvæmt 17. gr. laga nr. 70/1996 sem fyrr greinir, þeim breytingum að verða endurskoðaður með reglubundnum hætti með tilliti til raunverulegs fjölda tíma. Það breytti í engu grundvelli ráðningarsambands starfsmanna við áfrýjanda sem eftir sem áður hafa ótímabundna ráðningu og njóta samningsbundins uppsagnarfrests. Eru atvik að þessu leyti í veigamiklum atriðum ólík þeim sem fjallað var um í dómi Evrópu dómstólsins 11. apríl 2019 í málum C-29/18, C-30/18 og C-44/18 sem stefndu hafa vísað til en þar voru til umfjöllunar tímabundnir samningar starfsmanna um verkefnavinnu.

64. Með því að samningar starfsmanna um fasta yfirvinnu sem áður voru ótímabundnir urðu tímabundnir til eins árs tóku þeir mið af þörf á yfirvinnu hverju sinni. Þannig fólu breytingarnar ekki í sér almenna launalækkun gagnvart þeim 319 starfsmönnum Landspítala sem ákvörðun áfrýjanda tók til heldur byggðust þær á endurmati á þörf yfirvinnu og gátu þannig einnig haft í för með sér að yfirvinnutímum fjölgaði eða að fjöldi þeirra stæði í stað. Þótt ekki væri lengur um fasta yfirvinnusamninga að ræða verður ekki fullyrt hvort launalækkun í þeim tilvikum þar sem yfirvinnutímum var fækkað sé varanleg. Þótt þessi breyting hafi getað leitt til einhverrar óvissu um fjölda yfirvinnutíma félagsmanna stefndu til framtíðar er eðli hennar samkvæmt framangreindu ekki slíkt að hún nægi ein og sér til að teljast veruleg.

65. Stefndu hafa loks vísað til þeirrar meginreglu í íslenskum vinnurétti að einhliða breytingar á umsömdum starfskjörum í ráðningarsamningi feli í raun í sér uppsögn hans og tilboð um nýjan samning á öðrum kjörum. Ekki er fallist á að þetta gildi um hvers kyns breytingar sem verða á starfskjörum án þess að eðli þeirra og umfang sé metið í hverju tilviki. Ber þar að leggja áþekk viðmið til grundvallar og fyrr var lýst. Breytingar þurfa að lúta að meginþætti ráðningarsamnings og vera jafnframt verulegar.

66. Þeir dómur Hæstaréttar sem stefndu hafa bent á eru því sjónarmiði til stuðnings. Í dómi í máli nr. 127/1993 kom fram að vinnuveitandi hefði gert svo stórfelldar breytingar á starfssviði starfsmanns að hann hefði mátt líta á hana sem fyrirvaralaus brottvikningu úr starfi. Þá kom fram í dómi í máli nr. 700/2010 að einhliða breyting sem Landspítali gerði á starfshlutfalli starfsmanns úr 100% starfi í 80% hafi ekki verið lögmætur grundvöllur skerðingar á launum hans án þess að fyrir mæla 19. gr. laga nr. 70/1996 væri gætt. Eru atvik þessara mála og breytingar sem þar voru gerðar á starfskjörum starfsmanna engan veginn hliðstæðar þeim sem hér eru til úrlausnar, enda þar um eðlisólíkar breytingar að ræða sem auk þess voru metnar verulegar, andstætt því sem við á í máli þessu.

67. Samkvæmt framangreindu er hafnað kröfu stefndu um að viðurkennt verði að aðgerð áfrýjanda gagnvart félagsmönnum þeirra hafi falið í sér hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000. Verður áfrýjandi því sýknaður af kröfum stefndu.

68. Rétt er að málskostnaður falli niður á öllum dómstigum.

Dómsorð:

Áfrýjandi, íslenska ríkið, er sýknað af kröfum stefndu, Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélags Íslands.

Málskostnaður fellur niður á öllum dómstigum.