

LANDSRÉTTUR

Dómur föstudaginn 3. nóvember 2023.

Mál nr. 748/2020:

**Verkfræðingafélag Íslands,
Stéttarfélag tölvunarfræðinga og
Lyfjafræðingafélag Íslands**
(Halldór Kr. Þorsteinsson lögmaður)

gegn

íslenska ríkinu

(Fanneý Rós Þorsteinsdóttir lögmaður)

Lykilorð

Hópuppsögn. Ráðgefandi álit. EFTA-dómstóllinn. EES-samningurinn.

Útdráttur

V, S og L höfðu málið fyrir hönd félagsmanna sinna á hendur Í og kröfðust viðurkenningar á því að ákvörðun Í um að segja upp samningum tiltekinna starfsmanna hjá stodeiningum Landspítalans um yfirvinnu á föstum forendum hefði falið í sér hópuppsögn í skilningi laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir. Í byggði á því að lög nr. 63/2000 næðu ekki til tilvika þegar ekki væri um ráðningarslit að ræða, eins og horfði við í fyrirbyggjandi máli. Undir rekstri málsins fyrir Landsrétti var ákveðið að leita ráðgefandi álits EFTA-dómstólsins og beina til hans þremur tilgreindum spurningum 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, þegar vinnuveitandi hygðist segja upp samningum um fasta yfirvinnu. Kvað sá dómstóll upp dóm 19. apríl 2023 í máli nr. E-9/22. Í niðurstöðu Landsréttar var rakið að yfirvinnutímum var fækkað hjá samtals 113 starfsmönnum á stodeildum Landspítala, að félagsmönnum V, S og L meðtöldum. Því hefði fjöldatölum 1. mgr. 1. gr. laga nr. 63/2000 verið náð. Þá var það niðurstaða Landsréttar, með hliðsjón af ráðgefandi álit í dómi EFTA-dómstólsins, að uppsögn á ótímabundnum samningum félagsmanna V, S og L um fastar yfirvinnugreiðslur, sem leiddu til lækkunar heildarlauna og þess að tímabundinn samningur kom í stað ótímabundins samnings, fæli í sér breytingu á meginþætti í ráðningarsamningi starfsmanna sem teldist jafnframt veruleg og því um uppsögn ráðningarsamnings að ræða í skilningi laga nr. 63/2000. Var því fallist á með V, S og L að sú aðgerð Í að segja upp samningum um fasta yfirvinnu hafi falið í sér hópuppsögn. Voru kröfur V, S og L því teknar til greina.

Dómur Landsréttar

Mál þetta dæma landsréttardómararnir Ásmundur Helgason, Davíð Þór Björgvinsson og Símon Sigvaldason.

Málsmeðferð og dómkröfur aðila

- 1 Áfrýjendur skutu málinu til Landsréttar 28. desember 2020. Áfrýjað er dómi Héraðsdóms Reykjavíkur 14. desember 2020 í málinu nr. E-3257/2020.
- 2 Áfrýjendur krefjast þess að viðurkennt verði með dómi að aðgerð stefnda í febrúar 2020, þar sem félagsmönnum áfrýjenda sem störfuðu hjá stöðeiningum stefnda var sagt upp samningum um yfirvinnu á föstum forsendum, hafi falið í sér hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir. Þá krefjast áfrýjendur málskostnaðar í héraði og fyrir Landsrétti.
- 3 Stefndi krefst staðfestingar hins áfrýjaða dóms auk málskostnaðar fyrir Landsrétti.

Málsatvik og sönnunarfærsla

- 4 Málsatvikum og málsástæðum aðila er lýst í hinum áfrýjaða dómi. Svo sem þar greinir á mál þetta rætur að rekja til þess að með bréfi 14. febrúar 2020 sagði stefndi upp samningum tiltekinna starfsmanna Landspítalans um yfirvinnu á föstum forsendum, en umræddir starfsmenn störfuðu hjá stöðeiningum spítalans. Var uppsögnin sögð hluti af aðhalds- og sparnaðaraðgerðum á Landspítalanum sem hófust haustið 2019 og fólust í fækkun fastra yfirvinnutíma hjá þeim starfsmönnum sem nutu slíkra kjara. Var samningum þessum sagt upp með þriggja mánaða fyrirvara. Samkvæmt bréfi stefnda til áfrýjenda 31. mars 2020 var 130 starfsmönnum á stöðeiningum og skrifstofum spítalans boðin endurskoðun á samningum um fasta yfirvinnu í febrúar 2020. Í langflestum tilvikum hafi sú breyting falið í sér fækkun fastra yfirvinnutíma en þó ekki öllum.
- 5 Af hálfu áfrýjenda er á því byggt að með uppsögn framangreindra samninga um fasta yfirvinnu hafi stefndi skert launakjör þeirra félagsmanna áfrýjenda, sem uppsagnirnar hafi beinst gegn. Hafi aðgerðirnar falið í sér uppsögn á ráðningarsamningi hvers og eins starfsmanns. Aðgerðir stefnda hafi uppfyllt skilyrði laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir, en samkvæmt 7. gr. laganna væru hópuppsagnir tilkynningarskyldar til Vinnumálastofnunar. Þá hafi stefnda borið að skila fulltrúa starfsmanna afriti af þeirri tilkynningu, sbr. 2. mgr. 7. gr. laganna. Taki hópuppsögn fyrst gildi þrjátíu dögum eftir að tilkynning samkvæmt 7. gr. laganna hafi borist Vinnumálastofnun, sbr. 1. mgr. 8. gr. laganna. Þar sem slík tilkynning hafi ekki borist hafi umræddar uppsagnir enn ekki tekið gildi að lögum.
- 6 Stefndi byggir á því að lög nr. 63/2000 eigi ekki við í málinu. Lögin eigi við þegar atvinnurekandi segi upp hópi starfsmanna, að uppfylltum tilteknum tölulegum viðmiðum. Túlka verði lög nr. 63/2000 þannig að þau nái ekki til tilvika þegar ekki sé

um ráðningarslit að ræða. Í engu þeirra tilvika sem málsóknin snúi að hafi starfsmanni verið sagt upp störfum þannig að ráðningarsambandi væri slitið.

- 7 Með hinum áfrýjaða dómi var stefndi sýknaður af kröfum áfrýjenda. Leit héraðsdómur svo á að hópur starfsmanna þyrfti að missa vinnuna þannig að ráðningarsambandi atvinnurekanda og starfsmanna væri slitið til þess að lögin ættu við. Ekki dygði að hluta ráðningarkjara væri breytt eins og í tilfelli áfrýjenda.
- 8 Að höfðu samráði við aðila málsins og með vísan til 34. gr. samnings milli EFTA-ríkjanna um stofnun eftirlitsstofnunar og dómstóls ákvað Landsréttur 7. júní 2022 að leita ráðgefandi álits EFTA-dómstólsins og beina til hans þremur tilgreindum spurningum sem sneru að túlkun á tilskipun ráðsins 98/59/EB um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir, en lög nr. 63/2000 er lögfest voru á Alþingi á árinu 2000 höfðu þann tilgang að innleiða í íslenskan rétt umrædda tilskipun. Fyrsta spurningin var á þann veg hvort það leiddi 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 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. tilskipunarinnar og tilkynningu til lögbærs stjórnvalds samkvæmt 3. gr. tilskipunarinnar. Í annan stað, ef svarið við fyrstu spurningu væri jákvætt, hvort skylda vinnuveitanda félli þá niður ef uppsagnir á samningum um fasta yfirvinnu leiddu ekki til slita á ráðningarsamningum starfsmanna í kjölfarið. Í þriðja lagi hvort skipti máli fyrir svarið við fyrstu tveimur spurningunum hvort samningarnir um fasta yfirvinnu, sem vinnuveitandi segði upp, væru gerðir sérstaklega til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmanna með sjálfstæðum löggerningi.
- 9 Þann 19. apríl 2023 kvað EFTA-dómstólsins upp dóm í máli nr. E-9/22 með ráðgefandi áliti sem svar við þeim spurningum er Landsréttur beindi til dómsins. Í niðurstöðu dómsins var meðal annars vísað til þess að samkvæmt 1. mgr. 2. gr. tilskipunar ráðsins 98/59/EB væri vinnuveitanda skylt að hafa samráð við fulltrúa launþega með nægum fyrirvara, íhugaði hann að beita hópuppsögnum. Hópuppsagnir væru skilgreindar í a-lið 1. mgr. 1. gr. sem 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 skilgreind væru í því ákvæði. 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. 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. Uppsögn ráðningarsamnings í kjölfar þess að starfsmaður neitaði að samþykkja slíka fyrirhugaða breytingu félli undir aðra undirgrein 1. mgr. 1. gr. og skyldi jafngilda uppsögn þegar lagður væru

saman fjöldi uppsagna sem kveðið væri á um í a-lið 1. mgr. 1. gr., að því tilskildu að um væri að ræða a.m.k. fimm uppsagnir.

- 10 Þá sagði í dómi EFTA-dómstólsins að til að ákvarða 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. Enn fremur skipti heildarfjárhæð launa máli þegar lagt væri mat á mikilvægi breytingarinnar. Samkvæmt beiðni um ráðgefandi álit hafi fyrirhuguð lækkun verið takmörkuð við starfsmenn sem þénuðu 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. 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.
- 11 Í dómi EFTA-dómstólsins sagði jafnframt að samkvæmt 1. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar væri vinnuveitanda skylt að hafa samráð við fulltrúa launþega með nægum fyrirvara þegar hann íhugaði eða neyddist til að íhuga að beita hópuppsögnum. Samkvæmt 1. mgr. 2. gr. væri þess ekki krafist að hópuppsagnir væru fyrirhugaðar eða komnar til framkvæmda. Samráðsskyldan yrði til áður en vinnuveitandi tæki ákvörðun um að segja upp ráðningarsamningum. Þeim markmiðum sem sett væru fram í 2. mgr. 2. gr., um að forðast uppsagnir ráðningarsamninga eða draga úr fjölda slíkra uppsagna, yrði teflt í tvísýnu ef samráð við fulltrúa launþega færi fram eftir að vinnuveitandi tæki ákvörðun um að segja þessum ráðningarsamningum upp. Þar að auki gætu efnahagslegar ákvarðanir, sem vörðuðu ekki uppsögn tiltekinna ráðningarsamninga með beinum hætti en gætu engu að síður haft áhrif á ráðningu tiltekins fjölda starfsmanna, orðið til þess að til yrði skylda til samráðs. Því bæri vinnuveitanda að hefja samráðið sem kveðið væri á um í 2. gr. tilskipunarinnar þegar stefnumótandi eða viðskiptaleg ákvörðun neyddi hann til að íhuga að beita hópuppsögnum eða búa sig undir þær. Þegar ákvörðun sem fæli í sér breytingu á ráðningarskilmálum gæti orðið til þess að forðast mætti hópuppsagnir skyldi hefja samráðið sem kveðið væri á um í 2. gr. þegar vinnuveitandi hygðist gera slíkar breytingar.
- 12 Það væri landsdómstólsins að athuga hvort uppsagnir á samningum um yfirvinnu, og tilboð um nýja samninga í kjölfarið, hefðu verið íhugaðar til að forðast að taka ákvarðanir sem vörðuðu með beinum hætti uppsagnir tiltekinna ráðningarsamninga. Í ljósi framangreindra sjónarmiða, við aðstæður eins og þær sem væru til meðferðar hjá landsdómstólnum, yrði vinnuveitanda skylt að hefja samráð skv. 1. mgr. 2. gr. fæli uppsögn samninga um yfirvinnu í sér verulega breytingu á meginþætti í samræmi við

efnisgrein 30 í dómi EFTA-dómstólsins og teldist því uppsögn, og fjöldi uppsagna færi yfir þau mörk sem skilgreind væru í a-lið 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar. Jafnvel þótt uppsögn samninga um yfirvinnu teldist ekki vera uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. væri vinnuveitanda einnig skylt að hefja samráð ef ákvörðun um að segja upp samningum um yfirvinnu fæli í sér að hann hefði að öðrum kosti neyðst til þess að íhuga hópuppsagnir í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. Við mat á því hvort viðeigandi fjöldi uppsagna, sem mælt væri fyrir um í a-lið 1. mgr. 1. gr., væri náð yrði einnig að taka tillit til hugsanlegra uppsagna ráðningarsamninga sem jafngiltu uppsögnum í samræmi við aðra undirgrein 1. mgr. 1. gr., að því tilskildu að í öllum tilvikum væri um að ræða að minnsta kosti fimm hugsanlegar uppsagnir í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. Við þetta mat skipti ekki 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. Vernd launþega yrði ekki sniðgengin með því að skipta ráðningarskilmálum starfsmanns upp í mismunandi samninga og koma þannig í veg fyrir með óeðlilegum hætti að ákveðnir skilmálar sættu nauðsynlegu mati á ráðningarsambandinu. Enn fremur gæti skylda til samráðs ekki ráðist af atburðum sem yrðu í kjölfarið, svo sem því hvort ráðningarsamningum væri í raun sagt upp. Sú staðreynd að fyrirhugaðar uppsagnir hefðu ekki að lokum átt sér stað réttlætti ekki að samráðið sem kveðið væri á um í 2. gr. tilskipunarinnar hefði ekki farið fram.

- 13 Þá sagði í dómi EFTA-dómstólsins að í 12. lið formálsorða tilskipunarinnar væri lögð áhersla á að EES-ríkjum bæri að tryggja að fulltrúar launþega og/eða launþegar sjálfir gætu nýtt sér stjórnslu- og/eða réttarfarsreglur til að tryggja að þeim skyldum sem mælt væri fyrir um í tilskipuninni, væri fullnægt. Af þessu leiddi að ætti að ná þeim áhrifum sem tilskipuninni væri ætlað að ná fram, það er að skapa fyrirtækjum sambærileg skilyrði varðandi endurskipulagningu á starfsmannahaldi þeirra, mætti fyrirtæki ekki forðast skyldur sínar samkvæmt tilskipuninni. Fyrsta undirgrein 1. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar kvæði á um skyldu vinnuveitenda til að tilkynna valdbæru stjórnvaldi skriflega um allar fyrirhugaðar hópuppsagnir. Samkvæmt fjórðu undirgrein þeirrar greinar skyldu í tilkynningunni koma fram allar upplýsingar sem máli skiptu um samráð við fulltrúa launþega. Þar af leiðandi yrði þessi skylda til á síðari stigi ákvörðunarferlisins en skyldan til að hafa samráð við fulltrúa launþega. Enn fremur varðaði sú skylda einungis „fyrirhugaðar hópuppsagnir“ sem þýddi að tilkynningar væri einungis krafist ef vinnuveitandi hygðist grípa til hópuppsagna en ekki, eins og í 2. gr., ef hann væri aðeins knúinn til að íhuga að beita þeim. Þessi skilyrði bæri að meta fyrir fram þar eð í fyrstu undirgrein 1. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar væri aðeins gerð krafa um fyrirhugaðar hópuppsagnir en ekki þær sem hefðu komið til framkvæmda. Það skyti frekari stoðum undir þessa niðurstöðu að samkvæmt 4. gr. skyldu fyrirhugaðar hópuppsagnir ekki taka gildi fyrr en að minnsta kosti 30 dögum eftir að tilkynningunni væri komið á framfæri. Réttaröryggi væri í hættu ef tilkynningarskyldan væri háð því hvort samningum væri sagt upp vegna þess að ekki hefði verið fallist á fyrirhugaðar breytingar. Því skipti það ekki máli hvað varðaði

skylduna til að tilkynna valdbæru stjórnvaldi hvort fyrirhugaðar breytingar leiddu í kjölfarið til þess að ráðningarsambandi starfsmanna væri slitið.

- 14 Svörin við spurningunum sem vísað var til EFTA-dómstólsins voru á þann veg að túlka bæri fyrstu undirgrein a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar á þann veg að sú staðreynd að vinnuveitandi – einhliða og starfsmanni í óhag – gerði verulegar breytingar á meginþætti ráðningarsamnings hans af ástæðum sem tengdust ekki þeim launþega sem hlut ætti að máli félli undir skilgreininguna á „uppsögn“. Túlka bæri aðra undirgrein 1. mgr. 1. gr. á þann veg að tilkynning um breytingu, sem fullnægði ekki skilyrðum til þess að teljast „uppsögn“ í skilningi fyrstu undirgreinar a-liðar 1. mgr. 1. gr., gæti jafngilt „uppsögn“ að því tilskildu að þeim skilyrðum, sem kveðið væri á um í annari undirgrein 1. mgr. 1. gr., væri fullnægt. Vinnuveitandi skyldi hefja samráðið sem kveðið væri á um í 2. gr. þegar stefnumótandi eða viðskiptaleg ákvörðun neyddi hann til þess að íhuga að beita eða búa sig undir hópuppsagnir. Ef ákvörðun sem fæli í sér breytingu á ráðningarskilmálum gæti orðið til þess að forðast mætti hópuppsagnir skyldi hefja samráðið þegar vinnuveitandi hygðist gera slíkar breytingar. Vinnuveitanda væri skylt að tilkynna valdbæru stjórnvaldi samkvæmt fyrstu undirgrein 3. gr. um allar hópuppsagnir sem fyrirhugaðar væru. Í tilkynningunni skyldu koma fram bæði væntanlegar uppsagnir í skilningi fyrstu undirgreinar a-liðar 1. mgr. 1. gr. og uppsagnir ráðningarsamninga sem jafngiltu uppsögnum í skilningi annarrar undirgreinar 1. mgr. 1. gr. Skyldan til að hefja samráð og að tilkynna til valdbærs stjórnvalds, sem kveðið væri á um í 2. og 3. gr., gæti ekki ráðist af atburðum sem ættu sér stað í kjölfarið, eins og hvort ráðningarsamningum væri í raun slitið. Ekki skipti máli hvort kveðið væri á um ráðningarskilmála starfsmanns í einum samningi eða hvort þeir skiptust á nokkra samninga.

Niðurstaða

- 15 Samkvæmt 1. mgr. 1. gr. laga nr. 63/2000 taka lög um hópuppsagnir atvinnurekenda á starfsmönnum af ástæðum sem ekki tengjast hverjum einstökum þeirra til þeirra tilvika þegar fjöldi starfsmanna sem sagt er upp á 30 daga tímabili nær samkvæmt c-lið 1. mgr. til að minnsta kosti 30 starfsmanna í fyrirtækjum sem venjulega hafa 300 starfsmenn eða fleiri í vinnu. Þó svo áfrýjendur reki mál þetta sem prófmál vegna tilgreindra félagsmanna sinna vegna uppsagna fastlaunasamninga þeirra hjá stoðeiningum spítalans í febrúar 2020 liggur eigi að síður fyrir að yfirvinnutímum var í heildina fækkað hjá fleiri starfsmönnum á stoðdeildum Landspítala á sama tíma eða í heildina 113 einstaklingum. Er óhjákvæmilegt annað en að líta til þess heildarfjölda einstaklinga þegar tekin er afstaða til þess hvort ákvæði laga nr. 63/2000 eigi við um uppsagnir þessara fastlaunasamninga. Verður stefndi því ekki sýknaður þegar af þeirri ástæðu að fjöldatölum 1. mgr. 1. gr. laga nr. 63/2000 hafi ekki verið náð, svo sem stefndi heldur fram og gerir kröfu um.
- 16 Í dómi EFTA-dómstólsins 19. apríl 2023 um ráðgefandi álit í þessu máli kemur fram að tilskipun ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna

um hópuppsagnir hafi verið felld inn í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 41/1999 frá 26. mars 1999. Tilskipunin hafi verið innleidd í íslenskan rétt með lögum nr. 63/2000. Í dómi Hæstaréttar 9. desember 2010 í máli nr. 79/2010 kemur fram að lögskýring samkvæmt 3. gr. laga nr. 2/1993 um Evrópska efnahagssvæðið taki eðli máls samkvæmt til þess að orðum í íslenskum lögum verði, svo sem framast er unnt, gefin merking sem rúmist innan þeirra og næst kemst því að svara til sameiginlegra reglna sem gilda eiga á Evrópska efnahagssvæðinu. Slík lögskýring geti á hinn bóginn ekki leitt til þess að litið verði fram hjá orðum íslenskra laga, eins og segir í dóminum.

- 17 Í bréfi 31. mars 2020 lýsti stefndi því yfir að sú aðgerð í febrúar 2020 að segja upp samningum tiltekinna starfsmanna um fasta yfirvinnu á Landspítala hefði verið hluti af aðhalds- og sparnaðaraðgerðum stefnda og fælist í fækkun fastra yfirvinnutíma hjá þeim starfsmönnum sem slíkra kjara hefðu notið. Samningar um fasta yfirvinnu hjá Landspítalanum hefðu verið sérstakir samningar og ekki hluti af hinum eiginlegu ráðningarsamningum starfsmanna. Um 130 starfsmönnum á stodeiningum og skrifstofum spítalans hefði verið boðin slík breyting á samningum um fasta yfirvinnu. Í langflestum tilvikum hefði slík breyting falið í sér fækkun yfirvinnutíma. Í greinargerð stefnda til héraðsdóms segir að alls hafi aðgerðir stefnda tekið til 319 starfsmanna Landspítalans, óháð stéttarfélögum, en þar af hafi yfirvinnutímum verið fækkað hjá 113 starfsmönnum.
- 18 Í gögnum málsins liggja síðan fyrir afrit af viðtölum frá í desember 2019 og febrúar 2020 við þáverandi forstjóra Landspítala og framkvæmdastjóra mannauðssviðs spítalans, en viðtölin birtust á sínum tíma á vefmiðlinum visir.is. Í viðtali í desember 2019 kom meðal annars fram að forstjórinn hafi talið að hægt væri að spara hundruð milljóna króna þegar búið væri að segja upp „fastlaunasamningum“ á spítalanum. Hann útilokaði ekki hópuppsagnir en vonaðist til þess að hægt yrði að fækka fólki í gegnum starfsmannaveltu.
- 19 Svo sem fram kemur í dómi EFTA-dómstólsins þarf við túlkun tilskipunar ráðsins 98/95/EB, og þar með laga nr. 63/2000, að líta til þess að samráðið við trúnaðarmann stéttarfélaga á að fara fram þegar atvinnurekandi íhugar að grípa til aðgerða sem geta leitt til hópuppsagna, en ekki fyrst þegar ákveðið hefur verið að segja upp starfsfólki. Helgast það af því að samráðið miðar að því að fá fram tillögur sem geta leitt til þess að forðast megi hópuppsagnir eða draga úr afleiðingum þeirra, sbr. 3. mgr. 5. gr. laga nr. 63/2000. Jafnvel ákvarðanir um efnahagslegar aðgerðir, sem varða ekki uppsögn tiltekinna ráðningarsamninga, en áhrif gætu haft á ráðningu tiltekins fjölda starfsmanna, geta orðið til þess að skylda til samráðs vaknar. Þá geta breytingar á ráðningarskilmálum, sem geta orðið til þess að forðast megi hópuppsagnir, valdið því að skylda til samráðs eigi við.
- 20 Sú meginregla gildir í íslenskum vinnurétti að einhliða breytingar á umsömdum starfskjörum í ráðningarsamningi felur í raun í sér uppsögn samningsins og tilboð um

nýjan samning á öðrum kjörum, sbr. meðal annars dóma Hæstaréttar frá 22. október 1987 í máli nr. 287/1986 og frá 10. nóvember 2011 í máli nr. 700/2010. Eins og fram kemur í dómi EFTA-dómstólsins skiptir í því sambandi ekki máli hvort kveðið sé á um ráðningarskilmála í einum samningi eða hvort þeir dreifist á nokkra samninga, heldur verður að líta á ráðningarskilmála starfsmanns sem eina heild.

- 21 Í ofangreindum dómi EFTA-dómstólsins er rakið að samkvæmt viðtekinni dómafrankvæmd teljist hver sú uppsögn ráðningarsamnings, sem starfsmaður sækist ekki eftir, og sem sé því án hans samþykkis, uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunar ráðsins 98/59/EB. Ef vinnuveitandi geri aftur á móti óverulegar breytingar á meginþætti eða verulega breytingu á veigalitlum þætti ráðningarsamnings af ástæðum sem tengjast ekki einstökum launþegum sem hlut eiga að máli teljist það ekki vera uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar. Til að ákvarða hvaða hluti ráðningarsamnings sé meginþáttur og hvaða breytingar séu verulegar þurfi að taka tillit til vissra atriða og er gerð nánari grein fyrir þeim atriðum í dómi EFTA-dómstólsins í efnisgrein 32. Þá kemur fram í dómi EFTA-dómstólsins að það sé hlutverk landsdómstóls, sem hafi lögsögu til að meta málsatvik, að ákveða hvort þær fyrirhuguðu breytingar sem um ræðir teljist vera verulegar með hliðsjón af málavöxtum.
- 22 Sú breyting sem varð á heildarlaunakjörum þeirra starfsmanna stoðsviða Landspítala sem varð með uppsögn samninga um fasta yfirvinnu 2020 hafði takmörkuð áhrif á heildarlaun þeirra og var einungis gerð hjá þeim sem höfðu heildarlaun yfir 700.000 krónur á mánuði. Á hinn bóginn verður að telja að uppsögn á ótímabundnum samningum félagsmanna áfrýjenda um fastar yfirvinnugreiðslur, sem leiddu til lækkunar heildarlauna og þess að tímabundinn samningur kom í stað ótímabundins samnings um yfirvinnu, hafi lotið að meginþætti í ráðningarsamningum starfsmannanna og leitt til talsverðrar óvissu þeirra um kjör sín til framtíðar litið. Í því ljósi verður á það fallist að fyrirhuguð breyting hafi ekki einungis lotið að meginþætti samninganna heldur verði hún einnig að teljast veruleg. Þegar litið er til þess sem að framan er rakið og að teknu tillit til fyrrgreindrar meginreglu vinnuréttar verður á það fallist með áfrýjendum að sú aðgerð hafi falið sér uppsögn ráðningarsamninga í skilningi laga nr. 63/2000. Af þeim ástæðum verða dómkröfur áfrýjenda teknar til greina, en af þeim hafa þeir ótvíræða lögvarða hagsmuni.
- 23 Stefndi greiði áfrýjendum, hverjum fyrir sig, málskostnaði í héraði og fyrir Landsrétti eins og í dómsorði greinir.

Dómsorð:

Viðurkennt er að aðgerðir stefnda, íslenska ríkisins, í febrúar 2020, þar sem félagsmönnum áfrýjenda, Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélags Íslands, sem störfuðu hjá stöðeiningum stefnda á

Landspítalanum var sagt upp samningum um yfirvinnu á föstum forsendum, fólu í sér hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir.

Stefndi greiði áfrýjendum, hverjum fyrir sig, samtals 1.500.000 krónur í málskostnað í héraði og fyrir Landsrétti.

Dómur Héraðsdóms Reykjavíkur 14. desember 2020

Mál þetta, sem var tekið til dóms 7. desember sl., var höfðað fyrir Héraðsdómi Reykjavíkur af Verkfræðingafélagi Íslands, [...], Stéttarfélagi tölvunarfræðinga, [...] og Lyfjafræðingafélagi Íslands, [...], á hendur íslenska ríkinu, fyrir hönd Landspítala, með stefnu birtri 19. maí 2020.

Stefnendur krefjast þess að viðurkennt verði með dómi að aðgerð stefnda í febrúar 2020, þar sem félagsmönnum stefnanda sem störfuðu hjá stoðeiningum stefnda var sagt upp samningum um yfirvinnu á föstum forsendum, hafi falið í sér hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000. Þá krefjast stefnendur málskostnaðar úr hendi stefnda.

Stefndi krefst sýknu af öllum kröfum stefnanda og að stefnendum verði gert að greiða stefnda málskostnað samkvæmt mati dómsins.

I

Stefnendur eru stéttarfélög verkfræðinga, tölvunarfræðinga og lyfjafræðinga á Íslandi. Félagsmenn í öllum félögum eru á meðal starfsmanna hjá stoðeiningum 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 stoðeininga 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 stoðeininga 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 tilvikum 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.

Stefnendur eru ósammála túlkun stefnda og höfða því mál þetta.

II

Stefnendur byggja á því að með uppsögnum á yfirvinnu á föstum forsendum í febrúar 2020 hafi stefndi skert launakjör þeirra félagsmanna stefnenda, sem uppsagnirnar beindust gegn. Jafnvel þótt aðgerðirnar feli ekki í sér uppsagnir á ráðningarsamningum umræddra starfsmanna í heild sé allt að einu verið að segja upp hluta launakjara og bjóða félagsmönnum stefnenda ný og lakari kjör. Þetta sé gert með uppsagnarbréfi og að teknu tilliti til hefðbundins uppsagnarfrests. Það sé ekki hægt að sundurliða ráðningarkjör hvers og eins starfsmanns, þannig að vinnuveitanda sé heimilt að segja upp hluta ráðningarkjara, án þess að slíkt teljist fela í sér uppsögn á ráðningu í heild. Aðgerðirnar feli þar af leiðandi í sér uppsögn á ráðningarsamningi hvers og eins starfsmanns.

Stefnendur byggja á því að aðgerðirnar uppfylli skilyrði laga nr. 63/2000 um fjölda starfsmanna til að teljast vera hópuppsagnir. Í c-lið 1. mgr. 1. gr. laganna segir að lögin gildi þegar að minnsta kosti þrjátíu starfsmönnum sé sagt upp á 30 daga tímabili í fyrirtækjum sem venjulega hafa 300 starfsmenn eða fleiri í vinnu. Í bréfi stefnda frá 31. mars 2020 kemur fram að um 130 starfsmönnum hafi verið boðin breyting á samningum um fasta yfirvinnu, sem í langflestum tilvikum hafi falið í sér fækkun fastra yfirvinnutíma. Stefnendur telja hafið yfir allan vafa að fleiri en þrjátíu starfsmönnum hafi verið sagt upp fastri yfirvinnu í aðgerðum stefnda í febrúar. Samkvæmt síðustu skilagreinum séu samtals 83 félagsmenn í félögum stefnenda starfandi á stöðeiningum hjá stefnda.

Stefnendur byggja á því að þar sem aðgerðir stefnda feli í sér hópuppsagnir í skilningi laga nr. 63/2000, sbr. c-lið 1. mgr. 1. gr. laganna, séu þær tilkynningarskyldar til Vinnumálastofnunar, sbr. 7. gr. laganna. Í slíkri tilkynningu skuli koma fram allar upplýsingar sem skipta máli um fyrirhugaðar hópuppsagnir og um samráð skv. 5. og 6. gr. laganna, einkum ástæður uppsagnanna, hve mörgum starfsmönnum standi til að segja upp, hve margir starfsmenn séu að jafnaði í vinnu og á hvaða tímabili uppsagnirnar eigi að taka gildi. Þá skuli atvinnurekandi skila fulltrúa starfsmanna afriti af tilkynningunni, sbr. 2. mgr. 7. gr. laganna. Hópuppsagnir taki fyrst gildi þrjátíu dögum eftir að tilkynning skv. 7. gr. laganna berst Vinnumálastofnun, sbr. 1. mgr. 8. gr. laganna. Slík tilkynning hafi ekki enn borist. Samkvæmt þessu hafa umræddar uppsagnir enn ekki tekið gildi að lögum.

Stefnendur halda því ekki fram að stefnda sé ekki frjálst að segja starfsfólki upp störfum, telji hann uppsagnir nauðsynlegar til að koma til móts við kröfur um sparnað eða hagræðingu. Málalátibúnaður þeirra snúi hins vegar að því að lögbundinna réttinda starfsmanna sé gætt þegar gripið sé til slíkra aðgerða. Eins og þetta mál sé búið hefur stefndi ekki virt rétt starfsmanna við hópuppsagnir, þ.m.t. um tilkynningu til Vinnumálastofnunar, þótt aðstæður og lög hafi krafist þess.

Fjárhagsleg áhrif viðurkenningar á því að um hópuppsagnir hafi verið að ræða, séu þau að uppsagnir og tilheyrandi launalækkningar taka ekki gildi fyrr en þrjátíu dögum eftir að stefndi sendir

tilkynningu til Vinnumálastofnunar um hópuppsagnir á starfsmönnum. Í kjölfar viðurkenningardóms myndu félagsmenn stefnenda, sem uppsagnir bitna á, geta krafist leiðréttingar launa fram til þess að uppsagnir séu framkvæmdar með réttum hætti og í samræmi við ákvæði laga nr. 63/2000.

III

Stefndi hafnar því að lög um hópuppsagnir nr. 62/2000 eigi við í málinu. Markmið þeirra laga sé að veita starfsmönnum ákveðna vernd gegn uppsögnum, þ.e. að tryggja meðalhóf við þær með því að tryggja samráð um leiðir til þess að koma eftir atvikum í veg fyrir þær. Auk þess snúi markmið laganna að því að leggja þær skyldur á atvinnurekanda að tilkynna stjórnvöldum vinnumarkaðsmála, þ.e. Vinnumálastofnun, fyrir fram um uppsagnir starfsmanna, þannig þau geti gripið til viðeigandi ráðstafana.

Samkvæmt gildissviði laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir eiga löggin við þegar atvinnurekandi segir upp hópi af starfsmönnum, að uppfylltum tilteknum tölulegum viðmiðum, og ástæðan fyrir uppsögninni tengist ekki ákveðnum einstaklingum og uppsagnirnar eiga sér stað á 30 daga tímabili, sbr. 1. gr. laganna.

Samkvæmt 1. ml. 2. gr. laganna gilda þau 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“. Jafnframt gilda þau ekki þegar starfsemi fyrirtækis stöðvast vegna dómsúrskurðar, sbr. 3. gr. laganna.

Sakarefni málsins snýr að opinberum starfsmönnum, ríkisstarfsmönnum. Túlka verði lög nr. 63/2000 þannig að þau nái ekki til tilvika eins og hér um ræðir þar sem ekki var um ráðningarslit að ræða. Ber því að sýkna stefnda. Verndarhagsmunir þeir sem lögnum er ætlað að verja, snúa að tilkynningum og samráði við trúnaðarmenn stéttarfélaga, sbr. II. kafla laganna, og um skyldu til að tilkynna Vinnumálastofnun, sbr. III. kafla þeirra. Stefndur hafa ekki rökstutt hvaða tilgang það hefði að hafa samráð við trúnaðarmann stéttarfélags eða tilkynna Vinnumálastofnun um breytingu á starfskjörum þegar ekki er um ráðningarslit að ræða.

Stefndi byggir í fyrsta lagi á því að í engu þeirra tilvika sem málsóknin snýr að hafi starfsmanni LSH verið sagt upp störfum þannig að ráðningarsambandi væri slitið. Lög nr. 63/2000 eiga einungis við um það þegar ráðningarsambandinu í heild er sagt upp og ráðningu þannig slitið. Þegar af þessum ástæðum áttu löggin nr. 63/2000 ekki við. Stefndi mótmælir því eindregið að aðgerðir þær sem um er deilt hafi falið í sér uppsögn á ráðningarsamningi hvers og eins starfsmanns. Ekkert í gögnum málsins styður þá niðurstöðu.

Þessu til skýringar vísast meðal annars til 19. gr. starfsmannalaga en samkvæmt því ákvæði sé starfsmanni skylt að hlíta breytingum á störfum sínum og verksviði frá því er hann tók við starfi. Starfsmaður geti 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. Af framangreindu ákvæði, sem og íslenski dómaframkvæmd, leiðir að ákvörðun skv. 19. gr. felur ekki í sér uppsögn á ráðningarsamningi starfsmanns þó að tekið sé tillit til uppsagnarfrests skv. ráðningarsamningi, feli breytingarnar í sér skert launakjör. Að mati stefnda sé óumdeilt að framangreind heimild brjóti ekki í bága við tilskipun nr. 98/59/EB og þar með ekki í bága við lög nr. 63/2000 um hópuppsagnir.

Stefndi mótmælir þeirri málsástæðu stefnanda sem rangri, að aðgerð LSH, sem hafi falið í sér endurmat á föstum yfirvinnutímum tiltekinna starfsmanna, falli undir lög nr. 63/2000. Stefndi mótmælir einnig þeirri málsástæðu stefnanda sem rangri, að ekki sé hægt að sundurliða ráðningarkjör hvers og eins starfsmanns þannig, að vinnuveitanda sé heimilt að segja upp hluta ráðningarkjara, án þess að slíkt teljist fela í sér uppsögn á ráðningu í heild. Ljóst sé af fyrirbyggjandi gögnum að þeir starfsmenn sem aðgerð LSH tók til hafi ekki verið sagt upp störfum í heild heldur hafi aðgerðin falist í því að endurmeta þörf fyrir hina keyptu yfirvinnutíma sem hverjum og einum starfsmanni eru greiddir.

Greinarmunur sé á greiðslu lögbundinna og samningsbundinna kjara vegna þess starfs sem viðkomandi starfsmaður er ráðinn til annars vegar, og greiðslu fyrir yfirvinnu vegna starfsins, hins vegar. Um yfirvinnu sé fjallað í kafla 2.3 í kjarasamningum stefnenda. Þar segir í gr. 2.3.1 að yfirvinna teljist sú vinna, sem fram fari utan tilskilins daglegs vinnutíma eða vaktar starfsmanns svo og vinna, sem innt sé af hendi umfram vikulega vinnutímaskyldu þótt á dagvinnutímabili sé. Í framkvæmd hafi verið litið svo á að minni möguleikar á yfirvinnu teljist ekki til skertra launakjara eða réttinda, enda séu möguleikar á yfirvinnu ekki hluti af lögbundnum eða samningsbundnum kjörum starfsmanns. Jafnframt, með afnámi greiðslna fyrir yfirvinnu, losnar viðkomandi undan þeim starfskvöðum sem þeim fylgi. Þessu til hliðsjónar vísist t.d. til dóms Hæstaréttar í málinu nr. 92/2002. Yfirvinnan sé því ekki föst í hendi þar sem hún sé háð utanaðkomandi þáttum sem hafi krafist kvaða í formi vinnuframlags utan hefðbundins vinnutíma. Í framkvæmd hafi sumar stofnanir borgað yfirvinnutíma með föstum hætti til þess að mæta þessum utanaðkomandi þáttum sem öllu jafna séu breytilegir og séu ekki fastir í hendi. Í slíku samkomulagi beri vinnuveitandinn, eftir atvikum, hallann af því, þ.e. ef fullu vinnuframlagi er ekki sinnt. Auk þess beri vinnuveitanda, hafi hann óskað sérstaklega eftir því, að greiða fyrir yfirvinnu fari vinnuframlagið sem krafist sé umfram hina föstu tíma. Í þessu felst ákveðið hagræði fyrir báða aðila, þ.e. að fyrir liggja ákveðið mat vegna utanaðkomandi þátta, sem ekki séu hluti lögbundinna og samningsbundinna kjara sem starfsmenn fá greitt fyrir í samræmi við það starfshlutfall sem þeir séu ráðnir til. Hér verði að hafa í huga að það sé háð ákvörðun yfirmanns hversu mikil yfirvinna er unnin, sbr. 17. gr. laga nr. 70/1996.

Að teknu tilliti til alls framangreinds, og þeirrar staðreyndar að fjöldi yfirvinnutíma séu ekki hluti af lögbundnum og samningsbundnum kjörum, hafi það að mati stefnda verið óheppilegt af hálfu LSH að nota orðið uppsögn í þeirri aðgerð sinni er sneri að því að fækka hóflega föstum yfirvinnutímum hjá tilgreindum fjölda starfsmanna. Þannig séu samningar um yfirvinnu á föstum forsendum sérstakir samningar sem ekki séu hluti af eiginlegum ráðningarsamningum. Með réttu hefði LSH ekki þurft að segja viðkomandi yfirvinnutímum upp heldur hefði nægt að tilkynna starfsmönnum um endurmat á hinum föstu yfirvinnutímum, sem ekki séu fastir í hendi og ekki séu hluti af lögbundnum og samningsbundnum kjörum þeirra. Í ljósi þess að um sértækt samkomulag um fasta yfirvinnu hafi verið að ræða hefði þó verið rétt, í samræmi við vandaða stjórnendahætti, að líta til hins almenna uppsagnarfrests við gildistöku aðgerðarinnar um fækkun fastra yfirvinnutíma.

Þrátt fyrir framangreinda annmarka breytir það ekki afstöðu stefnda til sakarefnisins. Að mati stefnda falla tilkynningar um fækkaða yfirvinnutíma ekki undir lög nr. 63/2000 um hópuppsagnir. Aftur á móti rúmast, að mati stefnda, slík aðgerð innan heimildar sem starfsmannalög og kjarasamningar mæla fyrir um. Jafnframt sé á því byggt að aðgerðir hafi komið til í svo fáum tilfellum í tilviki hvers stefnanda að ekki geti verið um hópuppsagnir að ræða í skilningi nefndra laga.

IV

Ágreiningur málsins lýtur að því, að stefnendur telja að uppsögn á samningi félagsmanna stefnenda og LSH, á yfirvinnu á föstum forsendum, sem hafi leitt til lakari kjara fyrir þá, hafi falið í sér hópuppsögn sem falli undir lög nr. 63/2000 um hópuppsagnir. Ágreiningslaust er að uppsagnir þessar hafi ekki falið í sér uppsagnir á ráðningarsamningi í heild sinni og þar með slitið ráðningarsambandinu. Þá mótmæla stefnendur því ekki að LSH sé frjálst að segja starfsfólki upp störfum, séu ráðstafarnar nauðsynlegar til að koma til móts við kröfur um sparnað eða hagræðingu. Hins vegar halda stefnendur því fram að það verði að gæta að lögbundnum réttindum starfsmanna, þar með talið ákvæðum laga nr. 63/2000 um hópuppsagnir.

Lög nr. 63/2000 um hópuppsagnir kveða ekki berum orðum á um það, hvort þau gildi einungis þegar ráðningarsambandi vinnuveitenda og starfsmanns er slitið.

Í I. kafla laga um hópuppsagnir nr. 63/2000 er fjallað um gildissvið laganna. Samkvæmt 1. gr. eiga löggin við þegar atvinnurekandi segir upp hópi af starfsmönnum, ástæðan fyrir uppsögninni tengist ekki ákveðnum einstaklingum og uppsagnirnar eiga sér stað á 30 daga tímabili. Þá verða tiltekin töluleg markmið, sbr. a-c liði 1. mgr. greinarinnar að vera uppfyllt.

Samkvæmt 1. ml. 2. gr. laganna gilda lögini 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. Jafnframt gilda þau ekki þegar starfsemi fyrirtækis stöðvast vegna dómsúrskurðar, sbr. 3. gr. laganna.

Í II kafla laganna er fjallað um upplýsingar og samráð og í 5. gr. er lögð sú skylda á atvinnurekanda að hafa samráð við trúnaðarmann stéttarfélaga, eða annan starfsmann sem valinn hefur verið, sé trúnaðarmanni ekki til að dreifa, áformi atvinnurekandi hópuppsagnir. Jafnframt skal atvinnurekandi vegna samráðs aðila skv. 5. gr. láta trúnaðarmann, eða þann sem valinn hefur verið, í té upplýsingar sem tilgreindar eru í a-f liðum 6. gr. Þær upplýsingar skulu síðan samkvæmt 3. mgr. 6. gr. sendar Vinnumálastofnun.

Í III. kafla laganna er fjallað um tilkynningar til Vinnumálastofnunar, en sú skylda er lögð á atvinnurekendur að tilkynna Vinnumálastofnun um fyrirhugaðar uppsagnir.

Vinnumálastofnun starfar samkvæmt lögum nr. 55/2006 um vinnumarkaðsaðgerðir og lögum nr. 54/2006 um atvinnuleysistryggingar. Helstu verkefni Vinnumálastofnunar eru að halda skrá yfir laus störf, annast skráningu atvinnulausra, útreikninga og greiðslu atvinnuleysisbóta og fleira. Stefnendur hafa í engu rökstutt hvaða tilgang það hefði að hafa samráð við trúnaðarmann stéttarfélags, sbr. 5. gr. laganna um hópuppsagnir. Þá hefur í engu verið rökstutt hvert hlutverk Vinnumálastofnunar væri í tilviki félagsmanna stefnenda og hvernig sú stofnun ætti að bregðast við vegna allt að 3,5% lækkunar yfirvinnu félagsmanna stefnenda sem ákveðin er á föstum forsendum.

Með vísan til ákvæða laga um hópuppsagnir nr. 63/2000 sem og athugasemda með frumvarpi að lögnum telur dómurinn að hópur starfsmanna verði að missa vinnuna, þ.e. að ráðningarsambandi atvinnurekanda og starfsmanna hafi verið slitið, til þess að lögini eigi við. Það dugi ekki að hluta af ráðningarkjörum sé sagt upp eða breytt eins og í því tilfelli sem hér um ræðir. Þá breytir það hér engu þó að LSH hafi sent „uppsagnarbréf“ hinn 14. febrúar 2020 og tekið tillit til hefðbundins uppsagnarfrests. Þessi atriði geta ekki orðið til þess að lög um hópuppsagnir gildi, svo sem skilja verður málflutning stefnenda. Aðgerðir LSH í febrúar 2020 voru liður í viðamiklum aðhaldsaðgerðum í rekstrinum og hafa stefnendur lýst því yfir í stefnu að þeir andmæli ekki uppsögnum sem séu nauðsynlegar til að koma til móts við kröfur um sparnað eða hagræðingu.

Með vísan til þess sem að framan greinir ber að sýkna stefnda af öllum kröfum stefnenda. Samkvæmt 130. gr. laga um meðferð einkamála ber hverjum stefnanda um sig að greiða stefnda 200.000 kr. í málskostnað.

Sigrún Guðmundsdóttir héraðsdómari kveður upp dóm þennan.

Dómsorð:

Stefndi, íslenska ríkið, er sýknað af kröfum stefnenda, Verkfræðingafélags Íslands, Stéttarfélags tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélags Íslands.

Verkfræðingafélag Íslands, Stéttarfélag tölvunarfræðinga, og Lyfjafræðingafélag Íslands, greiði hver um sig stefnda, íslenska ríkinu, 200.000 kr. í málskostnað.