DÓMUR DÓMSTÓLSINS

19. apríl 2023*

(Tilskipun ráðsins 98/59/EB – Hópuppsagnir – Skylda til að hafa samráð við fulltrúa launþega – Skylda til að tilkynna valdbæru stjórnvaldi – Fyrirkomulag ráðningarskilmála)

Mál E-9/22,

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

Verkfræðingafélag Íslands,

Stéttarfélag tölvunarfræðinga og

Lyfjafræðingafélag Íslands

gegn

íslenska ríkinu,

um túlkun á tilskipun ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir,

DÓMSTÓLLINN,

skipaður dómurunum Páli Hreinssyni, forseta, Bernd Hammerman, framsögumanni og Ola Mestad (settum dómara),

* Beiðni um ráðgefandi álit á íslensku.

Dómritari: Ólafur Jóhannes Einarsson,

hefur, með tilliti til skriflegra greinargerða frá:

- Verkfræðingafélagi Íslands, Stéttarfélagi tölvunarfræðinga og Lyfjafræðingafélagi Íslands („stéttarfélögin“), í fyrirsvari er Halldór Kr. Þorsteinsson, lögmaður,

- íslenska ríkinu, í fyrirsvari sem umboðsmaður er Fanney Rós Þorsteinsdóttir,

- Eftirlitsstofnun EFTA („ESA“), í fyrirsvari sem umboðsmenn eru Melpo-Menie Joséphidès, Erlend Møinichen Leonhardsen, Kyrre Isaksen og Ingibjörg Ólöf Vilhjálmsdóttir, og

- framkvæmdastjórn Evrópusambandsins („framkvæmdastjórnin“), í fyrirsvari sem umboðsmenn eru Bernd-Roland Killmann og Esther Eva Schmidt,

með tilliti til skýrslu framsögumanns,

og munnlegs málflutnings fulltrúa stéttarfélaganna, Halldóri Kr. Þorsteinssyni, fulltrúa íslenska ríkisins, Fanneyjar Rósar Þorsteinsdóttur, fulltrúa ESA, Kyrre Isaksen og Ingibjargar Ólafar Vilhjálmsdóttur, og fulltrúa framkvæmdastjórnarinnar, Bernd-Roland Killmann, sem fram fór 23. nóvember 2022,

kveðið upp svofelldan

Dóm

I Löggjöf

EES-réttur

1 Tilskipun ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir (Stjtíð. 1998 L 225, bls. 16, og íslenskur EES-viðbætir 2000 nr. 46, bls. 258) („tilskipunin“) var felld inn í samninginn um Evrópska efnahagssvæðið („EES-samningurinn“ eða „EES“) með ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 41/1999 frá 26. mars 1999 (Stjtíð. 2000 L 266, bls. 47, og íslenskur EES-viðbætir 2000 nr. 46, bls. 257) og sem um getur í 22. lið XVIII. viðauka við EES-samninginn (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.

2 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 (Stjtíð. 2015 L 263, bls. 1, og íslenskur 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 (Stjtíð. 2021 L 337, bls. 57, og íslenskur EES-viðbætir 2021 nr. 62, bls. 54) og sem um getur í lið 32m í XVIII. viðauka við EES-samninginn. Noregur og Ísland tilkynntu um stjórnskipulega fyrirvara. Fyrirvörunum var aflétt 18. júní 2019 og ákvörðunin tók gildi 1. ágúst 2019.

3 Í 12. lið formálsorða tilskipunarinnar segir:

> *Aðildarríkjunum ber að tryggja að fulltrúar launþega og/eða launþegar sjálfir geti nýtt sér stjórnsýslu- og/eða réttarfarsreglur til að tryggja að þeim skyldum, sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun, sé fullnægt.*

4 Í 1. gr. tilskipunarinnar, undir fyrirsögninni „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:*
>
> *...*
>
> *b) ...*
>
> *Við útreikning á fjölda uppsagna samkvæmt ákvæði fyrstu undirgreinar a-liðar skal litið á uppsögn ráðningarsamnings, sem vinnuveitandi á frumkvæði að af einni eða fleirum 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);*
>
> *...*

5 Í 1. og 2. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar, undir fyrirsögninni „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.*
>
> *2. Með samráðinu skal að minnsta kosti leitað leiða til að forðast hópuppsagnir eða fækka launþegum sem fyrir þeim verða og draga úr afleiðingum með hjálp félagslegra aðgerða sem hafa það meðal annars að markmiði að auðvelda tilfærslur í starfi eða endurhæfingu launþega sem sagt hefur verið upp.*
>
> *Aðildarríkin geta ákveðið að gefa fulltrúum launþega kost á að kveðja til sérfræðinga samkvæmt ákvæðum landslaga og/eða réttarvenju.*

6 Í fyrstu og fjórðu undirgrein 1. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar, í III. þætti, undir fyrirsögninni „Tilhögun hópuppsagna“ segir:

> *1. Vinnuveitendur skulu tilkynna lögbæru stjórnvaldi skriflega um allar hópuppsagnir sem fyrirhugaðar eru.*
>
> ...
>
> *Í tilkynningu þessari skulu koma fram allar upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar hópuppsagnir og samráð það við fulltrúa launþega sem kveðið er á um í 2. gr., einkum ástæður uppsagnanna, hve mörgum launþegum stendur til að segja upp, hve margir launþegar eru venjulega í vinnu og á hvaða tímabili uppsagnirnar eiga að taka gildi.*

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

> *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.*
>
> ...

Landsréttur

8 Tilskipunin var innleidd í íslenskan rétt með lögum nr. 63/2000 um hópuppsagnir.

9 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.

10 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,

b. ...

II Málavextir og meðferð málsins

11 Með bréfi frá Landspítala („LSH“) 14. febrúar 2020 var samningum starfsmanna stoðeininga 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.

12 Hinn 20. febrúar 2020 voru starfsmönnum stoðeininga hjá LSH kynntar fyrirhugaðar aðgerðir LSH sem myndu fela í sér að samningar um fasta yfirvinnu yrðu teknir til endurskoðunar og myndu samningarnir framvegis vera tímabundnir. Breytingin myndi leiða til þess að starfsmenn stoðeininga yrðu lækkaðir í launum um allt að 3,5%. Þessi breyting yrði þó þannig að starfsmenn sem fengju undir 700.000 kr. á mánuði myndu ekki sæta launalækkun en launalækkun annarra starfsmanna myndi taka mið af fjárhæðum launa. Í kynningunni kom fram að öllum fastlaunasamningum yrði sagt upp. Í staðinn yrðu starfsmönnum boðnir aðrir ráðningarsamningar þar sem föst yfirvinna gilti til eins árs.

13 Þessar aðgerðir LSH, sem voru hluti af aðhaldsaðgerðum spítalans, tóku til 319 starfsmanna og var yfirvinnutímum fækkað hjá 113 starfsmönnum. Meðal þeirra starfsmanna sem um ræðir eru félagsmenn í stéttarfélögunum.

14 Hinn 25. febrúar 2020 sendu stéttarfélögin fyrirspurn til LSH þar sem óskað var eftir upplýsingum um uppsagnirnar og hvort LSH teldi að þær féllu undir ákvæði laga um hópuppsagnir. Í svari frá 26. febrúar 2020 kom fram að ráðningarsamningum starfsmanna, að mati LSH, hafi ekki verið sagt upp og því ættu lög um hópuppsagnir 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 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins hefðu ríkisstofnanir heimild til að breyta störfum án þess að slíkt yrði talið uppsögn á ráðningarsamningi. Loks sagði LSH 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 um hópuppsagnir.

15 Hinn 11. mars 2020 sendu stéttarfélögin forstjóra LSH og heilbrigðisráðherra erindi þar sem þeirri afstöðu var lýst, að í aðgerðunum fælust hópuppsagnir í skilningi laga um hópuppsagnir. Því teldu stéttarfélögin að LSH bæri að fylgja málsmeðferðarreglunum sem kveðið er á um í lögum um hópuppsagnir, þ.m.t. þær í III. kafla um tilkynningar til Vinnumálastofnunar. Samkvæmt beiðninni segir í 1. mgr. 8. gr. laga um hópuppsagnir að hópuppsagnir skuli fyrst taka gildi 30 dögum eftir að slík tilkynning berst Vinnumálastofnun. Stéttarfélögin viðurkenndu að LSH væri frjálst að skera niður í starfsmannahaldi ef hann teldi það nauðsynlegt en bentu á að framkvæmd uppsagna mætti ekki brjóta gegn lögbundnum málsmeðferðarreglum.

16 Í svari dagsettu 31. mars 2020 ítrekaði LSH sjónarmið sín. 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. Vísað var til þess að aðgerðirnar væru ekki nýmæli. Starfsmenn LSH hefðu yfirleitt sýnt slíkum aðgerðum skilning og því 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. Samkvæmt beiðninni virðist ekkert benda til þess að neinn þeirra 319 starfsmanna sem aðgerðir LSH tóku til hafi látið af störfum vegna þeirra.

17 Í hinum áfrýjaða dómi sem hér um ræðir taldi Héraðsdómur Reykjavíkur að lög um hópuppsagnir ættu eingöngu við þegar ráðningarsambandi atvinnurekanda og starfsmanna hefði verið að fullu slitið.

18 Stéttarfélögin áfrýjuðu dómi Héraðsdóms frá 14. desember 2020 til Landsréttar 28. desember 2020. Í áfrýjunarstefnu lýsa stéttarfélögin þeirri skoðun sinni að með dómi Héraðsdóms hafi verið vikið frá því sem teljist fela í sér uppsögn samkvæmt íslenskri vinnulöggjöf. Stéttarfélögin halda því meðal annars fram að löggjafinn hafi ekki ætlað sér að takmarka gildissvið laga um hópuppsagnir við aðstæður þar sem um er að ræða ráðningarslit, þar sem notast var við hugtakið uppsagnir í lögum um hópuppsagnir en ekki ráðningarslit. Samkvæmt landsdómstólnum ná lög um hópuppsagnir bæði til starfsmanna hjá hinu opinbera og hjá einkaaðilum.

19 Með hliðsjón af þessu ákvað Landsréttur að leita ráðgefandi álits EFTA-dómstólsins. Beiðnin, sem dagsett er 9. júní 2022, var skráð í málaskrá EFTA-dómstólsins sama dag. Landsréttur vísaði eftirfarandi spurningum til EFTA-dómstólsins:

1. *Leiðir 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 hyggst segja upp samningum hóps starfsmanna um fasta yfirvinnu, þurfi 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?*

2. *Ef svarið við fyrstu spurningu er já, fellur þá skylda vinnuveitanda niður ef uppsagnir á samningum um fasta yfirvinnu leiða ekki til slita á ráðningarsamningum starfsmanna í kjölfarið?*

3. *Skiptir máli fyrir svarið við fyrstu tveimur spurningunum hvort samningarnir um fasta yfirvinnu, sem vinnuveitandi segir upp, eru gerðir sérstaklega til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmanna með sjálfstæðum löggerningi?*

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

III Svar dómstólsins

Spurningar tækar til efnismeðferðar

21 Íslenska ríkið heldur fram að beiðnin sé ekki tæk til efnismeðferðar vegna þess að málið varði starfsmenn ríkisrekins sjúkrahúss sem myndu teljast starfsmenn sem starfa við opinbera stjórnsýslu eða hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti í skilningi b-liðar 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar og myndu því falla utan gildissviðs tilskipunarinnar. Íslenska ríkið telur að þar af leiðandi varði hvorki málið sem er til meðferðar hjá landsdómstólnum né beiðnin EES-rétt.

22 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 álítur 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 (sjá mál E-11/20 *Sverrisson*, dómur frá 15. júlí 2021, 33. mgr. og dómaframkvæmd sem vitnað er til).

23 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 úrskurða um 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, 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 (sjá *Sverrisson*, sem vitnað er til hér að framan, 34. mgr. og dómaframkvæmd sem vitnað er til).

24 Telur EFTA-dómstóllinn að engar af þessum undanþágum eigi við um þá forsendu að spurning landsdómstóls sé tæk til efnismeðferðar í málinu sem hér um ræðir. Samkvæmt beiðninni var tilskipunin innleidd í íslensk lög með lögum um hópuppsagnir án þess að undantekningin í b-lið 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar um starfsmenn sem starfa hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti væri í lög leidd. Landsdómstóllinn tekur fram í beiðni sinni að lög um hópuppsagnir nái bæði til starfsmanna hjá hinu opinbera og hjá einkaaðilum.

25 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 (sjá mál E-21/16 *Pascal Nobile* [2017] EFTA Ct. Rep. 554, 25. mgr. og dómaframkvæmd sem vitnað er til).

26 Í beiðni sinni telur landsdómstóllinn að túlkun á tilskipuninni skipti máli við beitingu á landsrétti. Þar sem það er landsdómstólsins að túlka landsrétt og ákvarða og leggja mat á málsatvik og lagaramma í máli sem fyrir honum er rekið skiptir það ekki máli að íslenska ríkið mótmæli mati landsdómstólsins um að lög um hópuppsagnir gildi um hlutaðeigandi starfsmenn í málinu sem hann hefur til meðferðar. Sérhver önnur niðurstaða myndi grafa undan tilganginum með samstarfi dómstóla sem gert er ráð fyrir með 34. gr. SED og þeirri

forsendu að spurningarnar, sem vísað hefur verið til EFTA-dómstólsins, séu tækar til efnislegrar meðferðar.

27 Með hliðsjón af framansögðu verður að telja að beiðnin sé tæk til efnismeðferðar.

1. – 3. spurning

28 Með fyrstu spurningunni spyr landsdómstóllinn í meginatriðum hvort vinnuveitanda, sem hyggst segja upp samningum hóps starfsmanna um fasta yfirvinnu, sé skylt að fylgja málsmeðferðarreglum tilskipunarinnar, þar með talið skyldu um samráð við fulltrúa launþega og tilkynningu til valdbærs stjórnvalds. Sé svarið við fyrstu spurningu já, spyr landsdómstóllinn að auki hvort skylda vinnuveitanda falli þá niður ef uppsagnir á samningum um fasta yfirvinnu leiði ekki til fullra slita á ráðningarsamningum starfsmanna í kjölfarið. Með þriðju spurningu sinni spyr landsdómstóllinn hvort það hafi þýðingu að samningar um fasta yfirvinnu hafi verið gerðir sérstaklega til viðbótar við ráðningarsamninga starfsmanna með sjálfstæðum löggerningi. EFTA-dómstóllinn telur rétt að svara spurningunum saman með því að fjalla fyrst um hugtakið hópuppsagnir áður en hann fjallar um skyldu til samráðs og tilkynningar til valdbærs stjórnvalds.

29 Samkvæmt 1. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar er vinnuveitanda skylt að hafa samráð við fulltrúa launþega með nægum fyrirvara íhugi hann að beita hópuppsögnum. Hópuppsagnir eru skilgreindar í a-lið 1. mgr. 1. gr. sem 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.

30 Samkvæmt viðtekinni dómaframkvæmd telst hver sú uppsögn ráðningarsamnings, sem starfsmaður sækist ekki eftir og sem er því án hans samþykkis, uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar (samanber dóm í *Pujante Rivera*, C-422/14, EU:C:2015:743, 48. mgr. og dómaframkvæmd sem vitnað er til). Þar að auki er einnig um að ræða uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. þegar vinnuveitandi – einhliða og starfsmanni í óhag – gerir verulegar breytingar á meginþætti ráðningarsamningsins af ástæðum sem tengjast ekki einstökum launþegum sem hlut eiga að máli (samanber dóm í *Ciupa o.fl.*, C-429/16, EU:C:2017:711, 27. mgr. og dómaframkvæmd sem vitnað er til).

31 Ef vinnuveitandi gerir aftur á móti óverulega breytingu á meginþætti eða verulega breytingu á veigalitlum þætti ráðningarsamnings af ástæðum sem tengjast ekki einstökum launþegum sem hlut eiga að máli telst það ekki vera uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar. Uppsögn ráðningarsamnings í kjölfar þess að starfsmaður neitar að samþykkja slíka fyrirhugaða breytingu fellur undir aðra undirgrein 1. mgr. 1. gr. og skal jafngilda uppsögn þegar lagður er saman fjöldi uppsagna sem kveðið er á um í a-lið 1. mgr. 1. gr., að því tilskildu að um sé að ræða a.m.k. fimm uppsagnir (samanber dóm í *Ciupa o.fl.*, sem vitnað er til hér að framan, 28. og 31. mgr.).

32 Til að ákvarða hvaða hluti ráðningarsamnings sé meginþáttur og hvaða breytingar séu verulegar þarf að taka tillit til vissra atriða. Launakjör eru meginþáttur ráðningarsamnings. Við mat á mikilvægi launalækkunar ber að líta bæði til hlutfalls breytingarinnar og hvort hún sé varanleg eða tímabundin (samanber dóm í *Ciupa o.fl.*, sem vitnað er til hér að framan, 29. mgr.). Enn fremur skiptir heildarfjárhæð launa máli þegar lagt er mat á mikilvægi breytingarinnar. Samkvæmt beiðninni var fyrirhuguð lækkun takmörkuð við starfsmenn sem þéna meira en 700.000 kr. á mánuði. Í þessu samhengi ber að meta fjárhæð launa með hliðsjón af viðeigandi efnahagslegum gögnum, s.s. framfærslukostnaði. Auk þess verður að taka tillit til eðlis samningsins, hvort hann sé ótímabundinn eða til ákveðins tíma. Ef vinnuveitandi hyggst breyta ráðningarsamningi úr ótímabundnum samningi í samning til ákveðins tíma þarf að meta hve mikil skerðing verður á réttindum launþegans.

33 Það er landsdómstólsins, sem hefur einn lögsögu til að meta málsatvik, að ákveða hvort þær fyrirhuguðu breytingar sem um ræðir teljist verulegar með hliðsjón af málavöxtum.

34 Samkvæmt 1. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar verður vinnuveitanda skylt að hafa samráð við fulltrúa launþega með nægum fyrirvara þegar hann íhugar eða neyðist til að íhuga að beita hópuppsögnum. Samkvæmt 1. mgr. 2. gr. er þess ekki krafist að hópuppsagnir séu fyrirhugaðar eða komnar til framkvæmda. Samráðsskyldan verður til áður en vinnuveitandi tekur ákvörðun um að segja upp ráðningarsamningum. Þeim markmiðum sem sett eru fram í 2. mgr. 2. gr., um að forðast uppsagnir ráðningarsamninga eða draga úr fjölda slíkra uppsagna, væri teflt í tvísýnu ef samráð við fulltrúa launþega færi fram eftir að vinnuveitandi tekur ákvörðun um að segja þessum ráðningarsamningum upp (samanber dóm í *Socha o.fl.*, C-149/16, EU:C:2017:708, 29. mgr. og dómaframkvæmd sem vitnað er til).

35 Þar að auki geta efnahagslegar ákvarðanir, sem varða ekki uppsögn tiltekinna ráðningarsamninga með beinum hætti en gætu engu að síður haft áhrif á ráðningu tiltekins fjölda starfsmanna, orðið til þess að til verði skylda til samráðs. Því ber vinnuveitanda að hefja samráðið sem kveðið er á um í 2. gr. tilskipunarinnar þegar stefnumótandi eða viðskiptaleg ákvörðun neyðir hann til að íhuga að beita eða búa sig undir hópuppsagnir (samanber dóm í *Socha o.fl.*, sem vitnað er til hér að framan, 30. og 31. mgr. og dómaframkvæmd sem vitnað er til).

36 Þegar ákvörðun sem felur í sér breytingu á ráðningarskilmálum gæti orðið til þess að forðast megi hópuppsagnir skal hefja samráðið sem kveðið er á um í 2. gr. þegar vinnuveitandi hyggst gera slíkar breytingar (samanber dóm í *Socha o.fl.*, sem vitnað er til hér að framan, 34. mgr. og dómaframkvæmd sem vitnað er til).

37 Það er landsdómstólsins að athuga hvort uppsagnir á samningum um yfirvinnu, og tilboð um nýja samninga í kjölfarið, hafi verið íhugaðar til að forðast að taka ákvarðanir sem vörðuðu með beinum hætti uppsagnir tiltekinna ráðningarsamninga.

38 Í ljósi framangreindra sjónarmiða, við aðstæður eins og þær sem eru til meðferðar hjá landsdómstólnum, verður vinnuveitanda skylt að hefja samráð skv. 1. mgr. 2. gr. feli uppsögn samninga um yfirvinnu í sér verulega breytingu á meginþætti í samræmi við 30. mgr. þessa dóms og teljist því uppsögn, og fjöldi uppsagna fer yfir þau mörk sem skilgreind eru í a-lið 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar. Jafnvel þótt uppsögn samninga um yfirvinnu teljist ekki vera uppsögn í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr. er vinnuveitanda einnig skylt að hefja samráð ef ákvörðun um að segja upp samningum um yfirvinnu felur 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 fjölda uppsagna, sem mælt er fyrir um í a-lið 1. mgr. 1. gr., sé náð verður einnig að taka tillit til hugsanlegra uppsagna ráðningarsamninga sem jafngilda uppsögnum í samræmi við aðra undirgrein 1. mgr. 1. gr., að því tilskildu að í öllum tilvikum sé um að ræða að minnsta kosti fimm hugsanlegar uppsagnir í skilningi a-liðar 1. mgr. 1. gr.

39 Við þetta mat skiptir ekki máli hvort kveðið sé á um ráðningarskilmála í einum samningi eða hvort þeir dreifist á nokkra samninga. Líta verður á ráðningarskilmála starfsmanns sem eina heild. Vernd launþega verður ekki sniðgengin með því að skipta ráðningarskilmálum starfsmanns upp í mismunandi samninga og koma þannig í veg fyrir með óeðlilegum hætti að ákveðnir skilmálar sæti nauðsynlegu mati á ráðningarsambandinu.

40 Enn fremur getur skylda til samráðs ekki ráðist af atburðum sem verða í kjölfarið, svo sem því hvort ráðningarsamningum sé í raun sagt upp. Sú staðreynd að fyrirhugaðar uppsagnir hafi ekki að lokum átt sér stað réttlætir ekki að samráðið sem kveðið er á um í 2. gr. tilskipunarinnar hafi ekki farið fram.

41 Í 12. lið formálsorða tilskipunarinnar er lögð áhersla á að EES-ríkjum beri að tryggja að fulltrúar launþega og/eða launþegar sjálfir geti nýtt sér stjórnsýslu- og/eða réttarfarsreglur til að tryggja að þeim skyldum sem mælt er fyrir um í tilskipuninni, sé fullnægt. Af þessu leiðir, eins og framkvæmdastjórnin hélt fram, að eigi að ná þeim áhrifum sem tilskipuninni er ætlað að ná fram, þ.e. að skapa fyrirtækjum sambærileg skilyrði varðandi endurskipulagningu á starfsmannahaldi þeirra, mega fyrirtæki ekki forðast skyldur sínar samkvæmt tilskipuninni.

42 Fyrsta undirgrein 1. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar kveður á um skyldu vinnuveitenda til að tilkynna valdbæru stjórnvaldi skriflega um allar fyrirhugaðar hópuppsagnir. Samkvæmt fjórðu undirgrein þeirrar greinar skulu í tilkynningunni koma fram allar upplýsingar sem máli skipta um samráð við fulltrúa launþega. Þar af leiðandi verður þessi skylda til á síðari stigi ákvörðunarferlisins en skyldan til að hafa samráð við fulltrúa launþega. Enn fremur varðar sú skylda einungis „fyrirhugaðar hópuppsagnir“ sem þýðir að tilkynningar sé einungis krafist ef vinnuveitandi hyggst grípa til hópuppsagna en ekki, eins og í 2. gr., ef hann er aðeins knúinn til að íhuga að beita þeim.

43 Þessi skilyrði ber að meta fyrir fram þar eð í fyrstu undirgrein 1. mgr. 3. gr. tilskipunarinnar er aðeins gerð krafa um fyrirhugaðar hópuppsagnir og ekki þær sem hafa komið til framkvæmda. Það skýtur frekari stoðum undir þessa niðurstöðu að samkvæmt 4. gr. skulu fyrirhugaðar hópuppsagnir ekki taka gildi fyrr en að minnsta kosti 30 dögum eftir að tilkynningunni er komið á framfæri. Réttaröryggi væri í hættu ef tilkynningarskyldan væri háð því hvort samningum væri sagt upp vegna þess að ekki var fallist á fyrirhugaðar breytingar. Því skiptir það ekki máli hvað varðar skylduna til að tilkynna valdbæru stjórnvaldi hvort fyrirhugaðar breytingar leiði í kjölfarið til þess að ráðningarsambandi starfsmanna verði slitið.

44 Í ljósi framangreinds verða svörin við spurningunum sem vísað hefur verið til EFTA-dómstólsins að vera á þann veg að túlka beri fyrstu undirgrein a-liðar 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar 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. 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., geti jafngilt „uppsögn“ að því tilskildu að þeim skilyrðum, sem kveðið er á um í annarri undirgrein 1. mgr. 1. gr., sé fullnægt. Vinnuveitandi skal hefja samráðið sem kveðið er á um í 2. gr. þegar stefnumótandi eða viðskiptaleg ákvörðun neyðir hann til þess 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. um allar hópuppsagnir sem fyrirhugaðar eru. Í tilkynningunni skulu koma fram bæði væntanlegar uppsagnir í skilningi fyrstu undirgreinar a-liðar 1. mgr. 1. gr. og uppsagnir ráðningarsamninga sem jafngilda uppsögnum í skilningi annarrar undirgreinar 1. mgr. 1. gr. Í mati landsdómstólsins skiptir ekki máli hvort kveðið sé á um ráðningarskilmála starfsmanns í einum samningi eða hvort þeir skiptist á nokkra samninga. Skyldan til að hefja samráð og að tilkynna til valdbærs stjórnvalds, sem kveðið er á um í 2. og 3. gr., getur ekki ráðist af atburðum sem eiga sér stað í kjölfarið, eins og hvort ráðningarsamningum sé í raun slitið.

IV Málskostnaður

45 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 Landsréttur vísaði til dómstólsins:

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.**

Páll Hreinsson Bernd Hammermann Ola Mestad

Kveðið upp í heyranda hljóði í Lúxemborg 19. apríl 2023.

Ólafur Jóhannes Einarsson
Dómritari

Páll Hreinsson
Forseti