

Hópuppsagnir

Umfjöllun um lög um hópuppsagnir nr. 63/2000,
með hliðsjón af tilskipun Evrópusambandsins um
sama efni og dómum Evrópudómstólsins*



Ingvar Sverrisson,
hdl. og lögfræðingur hjá ASÍ

1. **Inngangur**
2. **Hópuppsögn skilgreind**
 - 2.1. Inngangur
 - 2.2. Tölulegar viðmiðanir
 - 2.2.1. Fjöldi starfsmanna sem atvinnurekandi áformar að segja upp
 - 2.2.2. Fjöldi starfsmanna sem „venjulega vinnur“ hjá atvinnurekanda
 - 2.3. Ástæður
 - 2.3.1. Ástæður sem varða ekki einstaka starfsmenn
 - 2.3.2. Uppsagnir til breytinga á starfskjörum
 - 2.3.3. Aðrar uppsagnir sem atvinnurekandi á frumkvæði að
 - 2.3.4. Force majeure
 - 2.4. Uppsagnir á 30 daga tímabili
3. **Lögbundnar undanþágur**
 - 3.1. Inngangur
 - 3.2. Tíma- eða verkefnabundnar ráðningar
 - 3.3. Opinberir starfsmenn
 - 3.4. Áhafnir skipa
 - 3.5. Stöðvun atvinnurekstrar skv. úrskurði dómara
 - 3.6. Stöðvun atvinnurekstrar skv. ákvörðun stjórnvalds
4. **Fyrirtæki, atvinnurekandi, launamaður**
 - 4.1. Inngangur
 - 4.2. Fyrirtæki/fyrirtækjasamsteypur

* Greinin hefur verið yfirfarin og samþykkt af ritrýningefnd Úlfljóts.

- 4.3. Atvinnurekandi
 - 4.4. Launamaður
 - 5. Upplýsinga- og samráðsskylda atvinnurekanda**
 - 5.1. Inngangur
 - 5.2. Fulltrúar starfsmanna
 - 5.2.1. Trúnaðarmenn stéttarféлага
 - 5.2.2. Aðrir fulltrúar starfsmanna
 - 5.2.3. Sérfræðiaðstoð
 - 5.2.4. Trúnaðarskyldur
 - 5.3. Upplýsingar um áform atvinnurekanda
 - 5.3.1. Inngangur
 - 5.3.2. Ástæður fyrirhugaðra uppsagna
 - 5.3.3. Upplýsingar sem snúa að fjölda starfsmanna
 - 5.3.4. Á hvaða tímabili fyrirhugaðar uppsagnir koma til framkvæmda
 - 5.3.5. Val á starfsmönnum sem segja á upp
 - 5.3.6. Hópuppsögn ákveðin af öðrum en atvinnurekanda
 - 5.4. Samráð atvinnurekanda við fulltrúa starfsmanna
 - 5.4.1. Inngangur
 - 5.4.2. Hvenær hefst samráð aðila og hve lengi stendur það yfir
 - 5.4.3. Samkomulag aðila
 - 6. Tilkynning atvinnurekanda til vinnumiðlunar**
 - 6.1. Upplýsingar
 - 6.2. Viðbrögð vinnumiðlunar
 - 7. Ráðningarsamningum starfsmanna sagt upp**
 - 7.1. Tímasetning uppsagna og gildi
 - 7.2. 2/3 hluta reglan
 - 8. Lokaorð**
- Heimildaskrá**

1. Inngangur

Í íslenskum vinnurétti er ekki að finna reglur sambærilegar þeim sem gilda víða í öðrum Evrópuríkjum þess efnis að atvinnurekendur megi ekki segja upp ráðningarsamningum starfsmanna sinna, nema hafa til þess gildar ástæður er varði annaðhvort hæfi hlutaðeigandi starfsmanna eða rekstrarerfiðleika sem atvinnurekandinn stendur frammi fyrir.¹ Fáeinar undantekningar frá þessari meginreglu í íslenskum vinnurétti hafa þó verið lögfestar hér á landi. Má þar einkum nefna ákvæði laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 30/1938, þar sem trúnaðarmönnum stéttarfélaga er veitt ákveðin vernd gegn uppsögn, lög um fæðingar- og foreldraorlof nr. 95/2000 og lög um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla nr. 96/2000. Einnig má nefna ákvæði laga um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum nr. 72/2002. Opinberir starfsmenn njóta hins vegar betri réttarverndar að þessu leyti, sbr. lög um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, einkum 43. og 44. gr.

Að öðru leyti er réttarstaðan hér á landi sú að ráðningarsambandi, sem stofnað hefur verið til án þess að því hafi verið markaður ákveðinn gildistími, verður sagt upp af atvinnurekanda eða starfsmanni, með einfaldri tilkynningu og er ráðningarsamband þeirra þá fallið úr gildi þegar hinn lög- eða samningsbundni uppsagnarfrestur, sem gildir um ráðningarsambandið, hefur runnið sitt skeið á enda.²

Þrátt fyrir þá gagnkvæmni sem þessi meginregla í íslenskum vinnurétti felur í sér fyrir báða aðila þá er almennt litið svo á að atvinnurekendur hafi meiri hag af henni en launamenn. Meginreglan felur það a.m.k. í sér að atvinnurekandi getur með tiltölulega einföldum hætti sagt upp ráðningarsamningi starfsmanns, ef hann telur það nauðsynlegt og verður samkvæmt lögum ekki krafinn um skýringar á þeirri uppsögn.

Staða launamanna er hins vegar önnur ef uppsagnir atvinnurekanda eru í þeim mæli að þær falla undir gildissvið laga um hópuppsagnir. Þeim lögum er ætlað að veita starfsmönnum aukna réttarvernd þegar þannig háttar til að atvinnurekandi áformar að segja upp miklum fjölda starfsmanna á tiltölulega skömmum tíma.

Reglur um auknar skyldur atvinnurekanda vegna hópuppsagna, þ.e. umfram þær skyldur sem gilda vegna einstaklingsbundinna uppsagna, tóku gildi hér á landi árið 1992. Fyrst með samkomulagi ASÍ/VSÍ (nú SA) í apríl árið 1992, en síðar sama ár með setningu laga um hópuppsagnir nr. 95/1992.³ Setning þeirra laga var liður í fullgildingu á skuldbindingum Íslands samkvæmt samningnum

1 Sjá nánari umfjöllun um það efni í bókinni Réttindi og skyldur á vinnumarkaði eftir Láru V. Júlíusdóttur, bls. 226-231.

2 Sjá hér 1. gr. laga um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla nr. 19/1979 annars vegar og ákvæði kjarasamninga um uppsögn ráðningarsamninga hins vegar.

3 Gildissvið laganna og samkomulagsins er sambærilegt, en þó eru nokkrar mikilvægar undantekningar þar á. Þannig er gildissvið samkomulagsins rýmra en laganna að því er varðar stærð fyrirtækja, m.v. fjölda starfsmanna sem þar starfa að jafnaði og varðandi framkvæmd hópuppsagna.

um Evrópska efnahagssvæðið. Var efni þeirra byggt á ákvæðum tilskipunar Evrópubandalagsins sem þá gildi um hópuppsagnir nr. 75/129/EBE.⁴ Núverandi reglur á þessu sviði er að finna í tilskipun nr. 98/59/EB⁵ og lögum nr. 63/2000 um hópuppsagnir.

Ástæða þess að ákveðið var á vettvangi Evrópusambandsins að samræma reglur um framkvæmd hópuppsagna í aðildarríkjunum má rekja til átaka sem urðu árið 1973 í kjölfar uppsagna á um 5000 starfsmönnum hollensk/þýska alþjóðafyrirtækisins EKZO. Fyrirtækið rak dótturfélag í nokkrum aðildarríkjum sambandsins og gat með samanburði á þeim reglum, sem giltu um uppsagnir starfsmanna í þessum ríkjum, valið hvar hagstæðast væri að láta þær koma niður. Þessi framgangi fyrirtækisins mæltist illa fyrir og var þess krafist í kjölfarið að á vettvangi Evrópusambandsins yrðu samþykktar lágmarksreglur á þessu sviði fyrir öll aðildarríki þess.⁶ Þær reglur voru síðan samþykktar árið 1975, sbr. tilskipun um hópuppsagnir nr. 75/129/EBE. Í formála tilskipunarinnar er lögð áhersla á nauðsyn þess að launamönnum sé veitt aukin réttarvernd þegar hópuppsagnir eru annars vegar, á sama tíma og taka verði tillit til þess að jafnvægi sé í efnahagslegri og félagslegri þróun innan Evrópusambandsins. Bent er á að sá munur, sem er á löggjöf aðildarríkjanna hvað varðar skipulag og tilhögun hópuppsagna sem og þeim ráðstöfunum sem beitt er til að draga úr afleiðingum þeirra fyrir launafólk, geti haft bein áhrif á starfsemi innri markaðarins og úr því verði að bæta. Setning sameiginlegra reglna á þessu sviði sé jafnframt liður í því að skapa fyrirtækjum á hinum sameiginlega markaði sambærileg samkeppnisskilyrði.⁷

Tilskipunin kveður á um skyldu atvinnurekanda sem áformar uppsagnir á stórum hópi starfsmanna að veita fulltrúum þeirra upplýsingar um þau áform, þær ástæður sem liggja þeim til grundvallar, hve mörgum hann áformar að segja upp og hvaða viðmið hann hyggst byggja á við val á starfsmönnum sem segja á upp störfum. Í kjölfarið ber honum að stofna til samráðs við fulltrúa starfsmanna með það fyrir augum að komast að samkomulagi um framkvæmd þessara hópuppsagna. Kveður tilskipunin á um, að í þeim viðræðum skuli atvinnurekandi og fulltrúar starfsmanna leita leiða til að koma í veg fyrir að þessar uppsagnir komi til framkvæmda eða fækka þeim starfsmönnum sem

4 Tilskipun 75/129/EBE um samræmingu á lögum aðildarríkjanna um hópuppsagnir. Tilskipunin er tekin upp í XVIII. viðauka EES-samningsins, sem ber heitið Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna. Með tilskipun 92/56/EBE var gerð breyting á tilskipuninni og lögum hér breytt til samræmis, sbr. lög nr. 135/1994.

5 Tilskipun nr. 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir. Tilskipunin var tekin upp í viðauka XVIII við EES-samninginn með ákvörðun sameiginlegru EES-nefndarinnar þann 30. apríl 1999.

6 Roger Blanpain, Chris Engels: *European Labour law*, Fifth and revised edition, The Hague Kluwer Law International, 1998, bls. 300 o. áfr.

7 Sjá um þetta atriði mál nr. C-383/92, *Framkvæmdastjórnin gegn Bretlandi*, málsgrein 16. Þar segir að með samræmingu reglna um hópuppsagnir á vettvangi Evrópusambandsins sé stefnt að því að tryggja annars vegar sambærileg réttindi launafólks á þessu sviði í öllum aðildarríkjum sambandsins og hins vegar að samræma þann kostnað sem af slíkum reglum leiðir fyrir atvinnurekendur.

fyrir þeim verða og draga úr afleiðingum þeirra með félagslegum aðgerðum. Evrópudómstóllinn hefur skilgreint skyldur atvinnurekanda samkvæmt tilskipuninni þannig, að honum sé óheimilt að tilkynna einstökum starfsmönnum um uppsögn á ráðningarsamningi fyrir en þessar viðræður hafi verið leiddar til lykta.⁸

Samþykki fulltrúa starfsmanna er ekki áskilið fyrir þeirri ákvörðun, sem atvinnurekandi tekur þegar samráðsferlinu er lokið. Þá ákvörðun tekur atvinnurekandinn sjálfur á grundvelli stjórnunarréttar síns.⁹

Í þessari grein verður fjallað um meginefni og gildissvið laga um hópuppsagnir nr. 63/2000, með hliðsjón af ákvæðum tilskipunarinnar og þeim dómum, sem fallið hafa hjá Evrópudómstólnum um efni hennar. Hafa þeir dómar mikla þýðingu við túlkun og framkvæmd þessara reglna í landsrétti aðildarríkjanna.¹⁰

2. Hópuppsögn skilgreind

2.1. Inngangur

Samkvæmt 1. gr. laga um hópuppsagnir nr. 63/2000 er hugtakið hópuppsögn samsett úr þremur þáttum, sem hver um sig hefur sjálfstæða þýðingu við ákvörðun þess hvort áform atvinnurekanda um uppsögn á hópi starfsmanna kalli á þá málsmeðferð sem löggin mæla fyrir um. Um eftirfarandi þætti er að ræða:

- Tölulegar viðmiðanir hvað varðar fjölda þeirra starfsmanna sem atvinnurekandi áformar að segja upp annars vegar og hver heildarfjöldi starfsmanna hans er hins vegar.
- Hverjar eru ástæður þess að atvinnurekandi áformar að segja upp stórum hópi starfsmanna.
- Á hvaða tímabili áformar atvinnurekandi að hópuppsagnir komi til framkvæmda.

8 Mál nr. C-188/03, *Irmtraud Junk*.

9 Sjá hér mál nr. 284/83, *Nielsen & Søn*, málsgrein 10: “[...] The directive does not affect the employer’s freedom to effect or refrain from effecting collective dismissals. Its sole object is to provide for consultation with the trade unions and for notification of the competent public authority prior to such dismissals. Article 2 (2) provides that consultation with the trade unions must, at least, cover ways and means of avoiding collective redundancies or reducing the number of workers affected, and mitigating the consequences. Article 4 provides that projected collective redundancies notified to the competent authority are to take effect only after a particular period has elapsed. The competent public authority is to use that period to seek solutions to the problems raised by the projected collective redundancies.” Sjá einnig mál nr. C-449/93, *Rockfon*, málsgrein 21.

10 EFTA-dómstóllinn hefur enn sem komið er ekki fengið tækifæri til að fjalla um gildissvið tilskipunarinnar. Um þýðingu úrlausna Evrópudómstólsins fyrir túlkun laga hér á landi vísast til 6. gr. EES-samningsins, sbr. 3. gr. samnings EFTA-ríkjanna um stofnun eftirlitsstofnunar og dómstóls.

2.2. Tölulegar viðmiðanir

2.2.1. Fjöldi starfsmanna sem atvinnurekandi áformar að segja upp

Samkvæmt 1. mgr. 1. gr. laganna gilda þau 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,¹¹
- 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.

Hér er byggt á því að ákveðið samhengi sé á milli þess fjölda starfsmanna sem að jafnaði starfar hjá atvinnurekanda annars vegar og þeim fjölda starfsmanna sem hann áformar að segja upp hins vegar. Það nægir m.ö.o. ekki að skoða einungis fjölda þeirra starfsmanna sem atvinnurekandi áformar að segja upp, heldur verður jafnframt að liggja fyrir hve margir starfa að jafnaði á hans vegum.

Uppsögn á 29 starfsmönnum í fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði 20 manns eða fleiri, en þó færri en 100, falla undir þau viðmið sem nefnd eru í a-lið 1. mgr. 1. gr. laganna. Uppsögn á sama fjölda starfsmanna í fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði 300 manns eða fleiri yrði hins vegar að skoða samkvæmt viðmiðunum c-liðar 1. mgr. 1. gr. Þar sem um svo stórt fyrirtæki er að ræða myndi uppsögn 29 starfsmanna ekki teljast hópuppsögn í skilningi laganna þar sem fjöldinn nær ekki þeirri viðmiðun sem gildir í því tilvik, sbr. c-lið 1. mgr. 1. gr.

2.2.2. Fjöldi starfsmanna sem „venjulega vinnur“ hjá atvinnurekanda

Eins og áður segir er ekki nóg að skoða þann fjölda starfsmanna, sem atvinnurekandi áformar að segja upp, heldur verða upplýsingar um það hve margir starfa að jafnaði hjá honum einnig að liggja fyrir. Samkvæmt 1. mgr. 1. gr. laganna er fyrirtækjum skipt í þrjá flokka hvað þetta varðar. Í fyrsta lagi í fyrirtæki þar sem venjulega starfa fleiri en 20 en færri en 100, í öðru lagi fyrirtæki sem venjulega hafa hið minnsta 100 en færri en 300 starfsmenn og í þriðja lagi fyrirtæki sem venjulega hafa 300 starfsmenn eða fleiri í vinnu.

Í lögnum er það ekki tilgreint hvaða aðferð skal beitt við útreikning á meðalfjölda starfsmanna í fyrirtæki. Ekki er kunnugt um að þetta atriði hafi valdið ágreiningi hér á landi. Þau tilvik geta þó komið upp þar sem skiptar skoðanir er um það hvort leggja eigi til grundvallar síðustu 12, 24 eða 36

¹¹ Í samkomulagi ASÍ/VSÍ (nú SA) frá 1992 um réttindi og skyldur atvinnurekanda og starfsmanna í tengslum við hópuppsagnir er í fyrsta liðnum miðað við uppsagnir a.m.k. 10 starfsmanna í fyrirtækjum þar sem starfa að jafnaði 16-100 starfsmenn.

mánuði, hvort árstíðabundnar ráðningar skulu taldar með o.s.frv.¹² Þá getur einnig verið uppi vafi um það hvernig haga beri þessum útreikningi þegar uppsagnir eru áformaðar í fyrirtækjum sem tilheyra stærri fyrirtækjasamsteypum. Ber að telja heildarfjölda starfsmanna í öllum fyrirtækjum samsteypunnar eða nægir að miða útreikninginn við þann fjölda sem starfar í því fyrirtæki eða starfsstöð þar sem óformað er að uppsagnirnar muni bera niður. Niðurstaðan um það efni ræðst reyndar af því hvernig skilgreina ber hugtakið fyrirtæki í skilningi tilskipunarinnar og laganna.¹³

Til að koma í veg fyrir að vafi um túlkun laganna að þessu leyti spilli fyrir góðri framkvæmd þeirra þá er æskilegt að félagsmálaráðherra nýti þá heimild sem hann hefur samkvæmt lögnum til að setja nánari ákvæði um efni þeirra með reglugerð. Hér má minna á að Evrópudómstóllinn hefur látið svo um mælt að aðildarríkjum sé óheimilt að afmarka gildissviðið með samþykkt reglna, er snúa að útreikningi á fjölda starfsmanna, með þeim áhrifum að ákveðnir hópar launamanna njóta ekki lengur þeirra lágmarksréttinda sem tilskipunin á að tryggja þeim.¹⁴

2.3. Ástæður

2.3.1. Ástæður sem varða ekki einstaka starfsmenn

Lögnum verður einungis beitt ef uppsagnir starfsmanna eru af ástæðum sem ekki tengjast hverjum einstökum þeirra, sbr. 1. mgr. 1. gr. Gildissvið laganna miðast þannig fyrst og fremst við uppsagnir atvinnurekanda á hópi starfsmanna af ástæðum sem varða þann atvinnurekstur sem hann stendur fyrir.¹⁵

Í málinu *Framkvæmdastjórnin gegn Portúgal* kemur fram að túlka beri hugtakið uppsögn samkvæmt ákvæðum tilskipunarinnar rúmri lögskýringu þannig að undir það falli hvers konar slit á ráðningarsamningi, sem ekki eru að frumkvæði starfsmanna. Þá sé það ennfremur ekki nauðsynlegt í skilningi tilskipunarinnar að þær ástæður, sem í raun ráða því að starfsmönnum er sagt upp, endurspegli vilja atvinnurekandans.¹⁶ Þannig geti utanaðkomandi aðstæður sem atvinnurekandi hefur ekki stjórn á knúið hann til uppsagna á starfsmönnum, t.a.m. þegar starfsemi fyrirtækis stöðvast vegna dómsúrskurðar eða þegar stjórnvöld taka ákvarðanir sem breyta í verulegum atriðum þeim forsendum sem atvinnurekstur hans byggist á.

12 Sjá til samanburðar 1. mgr. 8. gr. laga nr. 61/1999, um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum. Þar er gildissvið laganna miðað við meðalfjölda starfsmanna á síðustu tveimur árum áður en fulltrúar starfsmanna leggja fram beiðni um að hafnar verði samningaviðræður við fulltrúa atvinnurekanda.

13 Sjá nánari umfjöllun um það efni í kafla 4.2.

14 Mál nr. C-385/05, *CGT ofl. gegn Frakklandi*, sbr. málsgreinar 47 og 48.

15 Í 2. mgr. 1. gr. laganna er hins vegar gert ráð fyrir því að uppsagnir, sem starfsmenn tilkynna sjálfir um eða eftir atvikum starfslok sem byggð eru á samkomulagi aðila, geti að ákveðnum skilyrðum uppfylltum fallið undir gildissvið laganna. Sjá nánar kafla 2.3.3.

16 Mál nr. C-55/02, *Framkvæmdastjórnin gegn Portúgal*, málsgreinar 50-54.

2.3.2. Uppsagnir til breytinga á starfskjörum

Í íslenskum vinnurétti gildir sú meginregla að atvinnurekanda er óheimilt að breyta ráðningarsamningum starfsmanna sinna hvað varðar laun og önnur starfskjör, nema með þeirra samþykki. Fallist starfsmaður ekki á ósk atvinnurekanda um slíkar breytingar þá geta þær ekki komið til framkvæmda, nema að undangenginni uppsögn ráðningarsamningsins. Starfsmaðurinn hefur þá val um það, hvort hann vilji ráða sig til áframhaldandi starfa fyrir atvinnurekandann á nýjum starfskjörum eða hvort hann lætur af störfum þegar uppsagnarfrestur samningsins rennur út.

Spurning er hvort uppsagnir atvinnurekanda á hópi starfsmanna, sem hann grípur til í þeim tilgangi að knýja á um breytingar á ráðningarkjörum, falli undir gildissvið laganna, þ.e. þegar það liggur fyrir að hann stefnir ekki að því að binda endi á ráðningarsamband þeirra. Á þetta álitamál reyndi í málinu *Framkvæmdastjórnin gegn Bretlandi og Norður-Írlandi*.¹⁷ Þar fjallaði Evrópudómstóllinn um það hvort skilgreining hugtaksins hópuppsögn í breskri löggjöf, sem gildi á þeim tíma, uppfyllti skilyrði tilskipunarinnar. Í umræddri löggjöf var hugtakið bundið við uppsagnir af hálfu atvinnurekanda vegna samdráttar í atvinnurekstri, lokunar starfsstöðva eða vegna minnkandi eftirspurnar eftir vinnuafli í tiltekin störf. Uppsagnir er tengdust upptöku á nýju vinnufyrirkomulagi voru hins vegar ekki taldar til hópuppsagna í skilningi þessara laga. Niðurstaða Evrópudómstólsins var í stuttu máli sú að þar sem gildissvið tilskipunarinnar væri ekki bundið slíkum takmörkunum þá væri einstökum aðildarríkjum óheimilt að lögfesta slíkar takmarkanir. Evrópudómstóllinn benti á að samkvæmt orðanna hljóðan tæki tilskipunin til allra uppsagna, sem atvinnurekandi ætti frumkvæði að, svo fremi sem viðmið um fjölda starfsmanna, sem hann áformaði að segja upp, væru uppfyllt. Það skipti því ekki meginmáli í hvaða tilgangi atvinnurekandinn segði upp starfsmönnum. Með hliðsjón af þessari niðurstöðu Evrópudómstólsins er ljóst að áform atvinnurekanda um uppsagnir starfsmanna í þeim tilgangi að knýja fram breytingar á ráðningarkjörum þeirra verður ekki haldið utan við gildissvið laganna. Ber atvinnurekanda því að upplýsa fulltrúa starfsmanna um áform sín, gera grein fyrir ástæðum þeirra og hafa við þá samráð um leiðir til að koma í veg fyrir að þessar uppsagnir nái fram að ganga með þeirri kjaraskerðingu sem af þeim myndu leiða fyrir hlutaðeigandi starfsmenn.¹⁸

2.3.3. Aðrar uppsagnir sem atvinnurekandi á frumkvæði að

Með samþykkt tilskipunar nr. 92/56/EBE var gerð breyting á hugtakinu hópuppsögn miðað við upphaflega skilgreiningu þess samkvæmt tilskipun nr. 75/129/EBE. Eftir þá breytingu geta uppsagnir, sem starfsmenn tilkynna

17 Mál nr. C-383/92, *Framkvæmdastjórnin gegn Bretlandi og Norður-Írlandi*.

18 Í samkomulagi ASÍ/VSÍ (nú SA) um hópuppsagnir frá 1992 segir, að uppsagnir atvinnurekanda til breytinga á ráðningarkjörum, án þess að starfslok séu fyrirhuguð, falli utan við gildissvið samkomulagsins. Líta verður svo á að þessi fyrirvari á gildissviði samkomulagsins sé í raun fallinn úr gildi.

eftir atvikum sjálfir og starfslok samkvæmt samkomulagi atvinnurekanda og starfsmanna, fallið undir gildissvið laganna svo fremi sem starfslokin séu í raun að frumkvæði atvinnurekandans.¹⁹

Samkvæmt 2. mgr. 1. gr. laga um hópuppsagnir er þessi viðbót svohljóðandi: „Við útreikning á fjölda þeirra sem sagt er upp skv. 1. mgr. [1. gr.] skal litið á uppsögn ráðningarsamnings einstakra starfsmanna sem jafngilda hópuppsögn-um að því tilskildu að um minnst fimm uppsagnir sé að ræða.”²⁰

Það er skilyrði að starfslokin séu að frumkvæði atvinnurekandans, en þar getur m.a. komið til að hann hafi boðið hlutaðeigandi starfsmönnum að flýta starfslokum s.s. vegna aldurs eða annarra ástæðna. Þess háttar starfslok hafa þó ekki neinar afleiðingar í för með sér í skilningi laganna, nema a.m.k. fimm uppsagnir aðrar falli jafnframt undir 1. mgr. 1. gr. Það þýðir m.ö.o. að á sama tíma og þær uppsagnir koma til, sem falla undir 2. mgr. 1. gr., hafi atvinnurekandi uppi áform um að segja sjálfur upp minnst fimm starfsmönnum, af ástæðum sem varða þá ekki sjálfa. Ef því skilyrði er fullnægt ber að telja uppsagnir sem falla undir 2. mgr. 1. gr. með þegar reiknað er út hvort uppsagnir starfsmanna samkvæmt 1. mgr. 1. gr. ná tilskildum lágmarkum.

Í málinu *Framkvæmdastjórnin gegn Portúgal* víkur Evrópudómstóllinn að þeirri sérstöðu sem þetta viðbótarákvæði hefur.²¹ Þar vísar hann til álits lög-sögumanns málsins en í því kemur fram að fræðimenn séu almennt þeirrar skoðunar að hið nýja ákvæði vísi til þeirra atvika þegar bundinn er endir á ráðningarsamband að frumkvæði atvinnurekandans, en með samþykki starfs-mannsins við kringumstæður þar sem sá síðarnefndi hefur verið hvattur til að veita samþykki sitt, s.s. gegn fjárhagslegri umbun.²²

19 Þessa breytingu á gildissviði tilskipunarinnar er m.a. að rekja til niðurstöðu Evrópudómstólsins í málinu nr. 284/83, *Nielsen & Søn*. Í því máli var hugtakið hópuppsögn samkvæmt þágildandi skilgreiningu hugtaksins í tilskipun nr. 75/129/EBE túlkað á þann veg að uppsagnir, sem starfs-menn grípa sjálfir til, falla ekki undir gildissvið tilskipunarinnar þó að þær séu sannarlega af ástæðum sem varða atvinnurekandann. Til að mæta þessari breytingu á gildissviði tilskipunarinnar var gerð breyting á lögum um hópuppsagnir með samþykkt laga nr. 135/1994.

20 Samkvæmt 1. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar hljóðar viðbótin svo: 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. Skilja má hið nýja ákvæði eins og það kemur fyrir í íslenskri þýðingu að minnst fimm uppsagnir verði að falla sjálfstætt undir hið nýja ákvæði 2. mgr. 1. gr. ef leggja eigi þær saman við uppsagnir sem falla beint undir 1. mgr. 1. gr. Sú túlkun samræmist ekki enska texta tilskipunarinnar og getur auk þess leitt til þess að uppsagnir 9 starfsmanna, sem falla undir 1. mgr. 1. gr. ásamt einni uppsögn sem fellur undir 2. mgr. 1. gr., dugi ekki til að uppsagnir verði samanlagt skilgreindar sem hópuppsagnir í skilningi laganna.

21 Mál nr. C-55/02, *Framkvæmdastjórnin gegn Portúgal*, málsgrein 56.

22 Álit lög-sögumanns Evrópudómstólsins Tizzano, 11. mars 2004, í máli nr. C-55/02, *Framkvæmda-stjórnin gegn Portúgal*, málsgrein 46.

2.3.4. Force majeure

Hvorki í tilskipuninni né í lögum um hópuppsagnir er vikið að því hvort og þá hvaða áhrif svokölluð „force majeure“ tilvik eða óviðráðanleg ytri atvik skuli hafa á skyldur atvinnurekanda samkvæmt þeim reglum sem hér um ræðir.²³

Í íslenskum vinnurétti er það almennt viðurkennt, að atvinnurekanda sé við slíkar aðstæður heimilt að senda starfsmenn heim og falla launagreiðslur þá niður meðan það ástand varir.²⁴ Ef atvinnurekandi telur jafnframt nauðsynlegt að segja upp ráðningarsamningum starfsmanna þá gilda almennar reglur um þær uppsagnir. Þar sem þær uppsagnir væru af ástæðum, sem ekki varða starfsmenn sjálfa, þá bæri atvinnurekanda að fjalla um þær með hliðsjón af ákvæðum laga um hópuppsagnir. Það er hins vegar ljóst að meta yrði skyldur hans að teknu tilliti til þeirra sérstöku atvika sem búa að baki þeim uppsögnum.²⁵

2.4. Uppsagnir á 30 daga tímabili

Ekki er nóg að sá fjöldi starfsmanna sem atvinnurekandi áformar að segja upp uppfylli þau tölulegu viðmið sem fjallað hefur verið um hér að framan. Þær uppsagnir verða jafnframt, samkvæmt áformum atvinnurekanda, að koma til framkvæmda á tilteknu 30 daga tímabili. Af túlkun Evrópudómstólsins í málinu *Irmtraud Junk* má draga þá ályktun, að með hugtakinu uppsögn sé átt við þann dag þegar atvinnurekandi tilkynnir starfsmönnum um uppsögn á ráðningarsamningi, en ekki hvenær uppsagnarfresti þeirra lýkur.

Hér verður að hafa í huga að lögin gera ráð fyrir því að atvinnurekandinn hefur ekki, þegar hann stofnar til samráðs við fulltrúa starfsmanna, tekið endanlega ákvörðun um uppsagnir starfsmanna, hvorki hvað varðar fjölda þeirra né tímasetningu. Hvernig áformum hans reiðir af biður þeirrar niðurstöðu, sem verður í viðræðum hans við fulltrúa starfsmanna samkvæmt 5. og 6. gr. laganna. Samráðsferlið getur þannig breytt upphaflegum áformum atvinnurekanda hvað varðar tímasetningu uppsagna á þann veg að þær komi ekki allar til framkvæmda á tilteknu 30 daga tímabili. Sú niðurstaða breytir hins vegar ekki því að upphafleg áform atvinnurekanda voru réttilega felld undir gildissvið laganna.

23 Sem dæmi um slík tilvik eða atburði má nefna náttúruhamfarir og eldsvoða. Í bók Ruth Nielsen: *Arbejdsgiverens ledelsesret i EF-retlig belysning*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1992, bls. 212, greinir höfundur frá því að Framkvæmdastjórn Evrópusambandsins hafi fallist á þá túlkun danskra stjórnvalda að force majeure tilvik falli ekki undir gildissvið tilskipunarinnar að því tilskildu að um væri að ræða sérstök, utanaðkomandi tilvik sem hafa í för með sér stöðvun á atvinnustarfsemi og sem atvinnurekandinn gat ekki komið í veg fyrir með gagnaðgerðum af sinni hálfu.

24 Sjá nánari umfjöllun um það efni í bók Láru V. Júlíusdóttur, bls. 76 og 240. Í 1. mgr. 3. gr. laga um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla nr. 19/1979 segir, að ef vinna fellur niður hjá atvinnurekanda, svo sem vegna þess að hráefni er ekki fyrir hendi hjá fiskiðjuveri, upp- og útskipunarvinna er ekki fyrir hendi hjá skipaafgreiðslu, fyrirtæki verður fyrir ófyrirsjáanlegu áfalli, svo sem vegna bruna eða skiptapa, þá verði atvinnurekanda ekki gert að greiða bætur til starfsmanna sinna, þó að vinna þeirra nemi eigi 130 klukkustundum á mánuði, enda missa launþegar þá eigi uppsagnarrétt sinn meðan slíkt ástand varir.

25 Sjá hér til hliðsjónar mál nr. C-55/02, *Framkvæmdastjórnin gegn Portúgal*, málsgrein 55.

3. Lögbundnar undanþágur

3.1. Inngangur

Lög um hópuppsagnir hafa að geyma þrenns konar undanþágur frá gildissviði sínu, sbr. 2. gr. þeirra. Í fyrsta lagi falla uppsagnir atvinnurekenda á ráðningarsamningum, sem gerðir hafa verið til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna, ekki undir lögum, nema slíkar uppsagnir eigi sér stað áður en þeir samningar renna út eða verkefni lýkur. Í öðru lagi taka lögum ekki til áhafna skipa. Í þriðja lagi, og hér er um takmarkaða undanþágu að ræða, gilda ákvæði 7. gr. og 1. mgr. 8. gr. laganna ekki í þeim tilvikum þegar starfsemi fyrirtækja er stöðvuð vegna dómsúrskurðar. Samkvæmt b-lið 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar gildir hún ekki um þá, sem starfa við opinbera stjórnslu eða hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti. Þessi undanþága hefur ekki verið tekin upp í lög um hópuppsagnir.²⁶ Evrópudómstóllinn hefur bent á að undanþáguákvæðin, sbr. upptalningu þeirra í 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar, séu tæmandi talin, það beri að túlka þau þröngri lögskýringu og að ekki verði bætt við þá upptalningu með ákvæðum í landsrétti aðildarríkjanna.²⁷

3.2. Tíma- eða verkefnabundnar ráðningar

Starfslok sem koma til framkvæmda samkvæmt ráðningarsamningum, sem gerðir eru til ákveðins tíma, falla ekki undir gildissvið laganna, sbr. a-lið 2. gr., nema slíkar uppsagnir eigi sér stað áður en þeir samningar renna út. Slíkt getur gerst með samkomulagi aðila, á grundvelli sérstaks uppsagnarákvæðis í samningi aðila eða eftir atvikum með riftun samnings. Skilyrðið hér er að uppsögn samningsins sé að frumkvæði atvinnurekanda, sbr. 1. gr. laganna. Með sama hætti má túlka undanþáguákvæði laganna að því er varðar ráðningu til sérstakra verkefna.²⁸

3.3. Opinberir starfsmenn

Samkvæmt b-lið 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar nær hún ekki til starfsmanna sem starfa við opinbera stjórnslu eða hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti.²⁹ Við innleiðingu tilskipunarinnar hér á landi, allt frá því að fyrstu lögum á

26 Sjá nánari umfjöllun um þessar undanþágur í bók Ruth Nielsen: *Lærebog i Arbejdsret*, 9. reviderede udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2005, bls. 441-444.

27 Sjá mál nr. C-250/97, *Lauge o.fl. 1998*, málgrein 19 og sameinuð mál nr. C-187/05 til C-190/05, *Georgios Agorastoudis o.fl. gegn Goodyear Hellas ABEE*, málgrein 29.

28 Sjá nánari umfjöllun um hugtökin tímabundnar og verkefnabundnar ráðningar í bók Láru V. Júlíusdóttur, *Réttindi og skyldur á vinnumarkaði*, 1997, bls. 231-232.

29 Í enskri útgáfu tilskipunarinnar hljómar b-liður 2. mgr. 1. gr. svo: “workers employed by public administrative bodies or by establishments governed by public law (or, in Member States where this concept is unknown, by equivalent bodies).” Sjá til samanburðar lög um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006, sbr. tilskipun nr. 2002/14/EB. Í þeim lögum er hugtakið fyrirtæki skilgreint sem félag, einstaklingar og opinber fyrirtæki sem stunda atvinnurekstur án tillits til þess hvort slíkt sé gert í hagnaðarskyni. Í athugasemdum með þessari grein segir að jafnt opinber fyrirtæki sem einkafyrirtæki geti fallið undir þessa skilgreiningu. Það sé hins vegar hugtaksskilyrði að viðkomandi fyrirtæki stundi atvinnurekstur. Opinberar stofnanir sem hafi með höndum stjórnsluverkefni falli því utan hugtaksins, enda geti slíkar stofnanir ekki talist stunda atvinnustarfsemi eða rekstur í framangreindum skilningi.

Þessu sviði tóku gildi árið 1992 og við síðari breytingar á þeim lögum, hefur ekki verið gert ráð fyrir þessari undanþágu.³⁰

Um lágmarkstilskipun er að ræða og er aðildarríkjum í sjálfsvald sett að mæla fyrir um rýmri ákvæði launafólki til hagsbóta telji þau ástæðu til. Lög um hópuppsagnir hafa þannig þrátt fyrir tilurð sína almennt gildi um það efni sem þau fjalla um í lögskiptum launamanna og atvinnurekanda og skiptir þá ekki máli þó um sé að ræða starfsmenn opinberra fyrirtækja eða stofnana. Eignarhald og/eða stjórnunarvald hins opinbera á aðilum sem veita opinbera þjónustu, s.s. á vegum mennta- og heilbrigðisstofnana, kemur þannig ekki í veg fyrir að starfsmenn hlutaðeigandi stofnana, sem falla undir gildissvið laga um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins nr. 70/1996, njóti réttarverndar samkvæmt ákvæðum laga um hópuppsagnir.³¹

3.4. Áhafnir skipa

Áhafnir hafskipa eru undanþegnar gildissviði laganna, sbr. b-lið 2. gr. laganna.³² Hugtakið hafskip er ekki skilgreint í lögnum, en ekki verður séð að ætlun lögjafans hafi verið að búa til nýtt hugtak, sem væri að einhverju leyti frábrugðið þeim hugtökum sem koma fyrir í siglingalögum eða annarri sér-löggjöf á því sviði.³³ Þar sem um undanþáguákvæði er að ræða þá eru líkur fyrir því að áhafnir skipa í ferjusiglingum hér við land verði taldar falla undir gildissvið laganna. Í því sambandi kann það að skipta máli að siglingaleiðir viðkomandi skipa eru hluti af vegakerfi landsins, þau störf sem unnin eru um borð sambærileg störfum í landi, s.s. veitingasala, þrif, o.s.frv.

3.5. Stöðvun atvinnurekstrar skv. úrskurði dómara

Atvinnurekandi sem grípur til hópuppsagna vegna þess að atvinnurekstur hans hefur verið stöðvaðar samkvæmt dómsúrskurði er undanþeginn þeim skyldum sem um er fjallað í 7. gr. og 1. mgr. 8. gr., sbr. 3. gr. laganna.³⁴ Honum ber þannig ekki að tilkynna vinnumiðlun um uppsagnir starfsmanna né heldur gildir svokölluð 30 daga regla við þessar aðstæður. Atvinnurekanda ber hins vegar að tilkynna vinnumiðlun slíkar uppsagnir, skv. 7. gr. laganna, fari hún fram á það. Gildissvið þessarar undanþágu er þrengra en annarra undanþágu-

30 Sjá til samanburðar dönsk lög um hópuppsagnir: Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, Lov nr. 414 af 01/06/1994. Í þeim er ekki frekar en í lögum hér á landi minnst á þetta undanþáguákvæði tilskipunarinnar.

31 Hér má benda á að farið var með uppsagnir á starfsmönnum, sem gripið var til vegna samdráttar í rekstri Landspítala – háskólasjúkrahúss veturinn 2003/2004, sem hópuppsagnir í skilningi þessara laga.

32 Í ensku útgáfu tilskipunarinnar er talað um “crews of seagoing vessels.”

33 Sjá m.a. siglingalög nr. 34/1985, lög um skráningu skipa nr. 115/1985 og lög um lögskráningu sjómanna nr. 43/1987.

34 Hugtakið dómsúrskurður er hér notað sem þýðing á ensku orðunum “judicial decision.”

ákvæða laganna þar sem hún tekur ekki til meginákvæða þeirra um upplýsinga- og samráðsskyldu atvinnurekanda.³⁵

Í þessu ákvæði er einkum horft til þeirra tilvika þegar stöðvun atvinnurekstrar helgast af úrskurði héraðsdómara um gjaldþrotaskipti á búi atvinnurekandans.³⁶ Úrskurður um greiðslustöðvun fellur hins vegar utan við gildissvið undanþágunnar.³⁷

Í málinu *Lauge* frá 1998 komst Evrópuðómstóllinn að þeirri niðurstöðu, að undanþáguákvæðið tæki ekki til þess þegar atvinnurekandi grípur til hópuppsagna sama dag og beiðni um gjaldþrotaskipti er lögð fram, þ.e. áður en úrskurður á grundvelli þeirrar beiðni hefur verið kveðinn upp. Undanþáguákvæðið skuli sæta þröngri lögskýringu, að teknu tilliti til þess tilgangs tilskipunarinnar að skapa starfsmönnum aukna réttarvernd í tengslum við hópuppsagnir.³⁸

3.6. Stöðvun atvinnurekstrar skv. ákvörðun stjórnvalds

Stjórnvöldum er í ákveðnum tilvikum heimilað samkvæmt lögum að stöðva tímabundið atvinnustarfsemi, sem heyrir undir eftirlitssvið þeirra, í þeim tilgangi að knýja á um efndir viðkomandi rekstraraðila á lagaskyldum sem á þeim hvíla. Þau stjórnvöld sem hér um ræðir eru einkum skattayfirvöld, heilbrigðisnefndir sveitarfélaga, Vinnueftirlit ríkisins og Vinnuálastofnun. Ákvörðun stjórnvalds um tímabundna stöðvun á atvinnustarfsemi getur haft þau áhrif að hlutaðeigandi atvinnurekandi telji sig knúinn til að segja upp ráðningarsamningum starfsmanna. Þó að ákvörðun stjórnvalds geti haft slík áhrif þá verður henni ekki jafnað til dómsúrskurðar í skilningi laga um hópuppsagnir. Skiptir í því sambandi ekki máli þó að ákvörðun stjórnvaldsins sé síðar staðfest af dómara ef uppsagnir starfsmanna verða fyrst og fremst raktar til ákvörðunar stjórnvaldsins. Þetta þýðir m.ö.o. að ef uppsagnir á starfsmönnum við þessar aðstæður eru í þeim mæli að þær uppfylla hin tölulegu viðmið laganna þá ber

35 Gildissvið þessarar undanþágu var rýmra í fyrstu tilskipuninni nr. 75/129/EBE, en samkvæmt henni tók tilskipunin ekki að neinu leyti til uppsagna starfsmanna þegar starfsemi fyrirtækis stöðvast vegna úrskurðar dómara. Var sú undanþága lögfest hér með c-lið 1. mgr. 5. gr. þágildandi laga um hópuppsagnir nr. 95/1992. Í athugasemdum í frumvarpi til þessara laga sagði að undanþágan ætti fyrst og fremst við um fyrirtæki, sem hafi verið tekin til gjaldþrotaskipta eða rekstur þeirra verið stöðvaður vegna ólögmatrar starfsemi. Með samþykkt tilskipunar 92/56/EBE var gildissvið undanþágunnar hins vegar þrengt verulega og mælt fyrir um að ákvæði tilskipunarinnar skyldu að jafnaði gilda einnig um hópuppsagnir sem verða við þær aðstæður, þegar starfsemi atvinnurekanda er hætt á grundvelli úrskurðar dómara.

36 Sbr. 71. gr. laga nr. 21/1991, um gjaldþrotaskipti o.fl.

37 Sbr. 12. gr. laga nr. 21/1991, um gjaldþrotaskipti o.fl. Þetta hefur verið staðfest með dómi Hæstaréttar 29. nóvember 2001 í málinu nr. 196/2001, Kaupfélag Þingeyinga gegn Sigrúnu Marinósdóttur. Dómurinn var kveðinn upp á grundvelli þágildandi laga um hópuppsagnir nr. 95/1992. Í málinu hafnaði Hæstiréttur þeirri túlkun að beita mætti undanþáguákvæði c-liðar 1. mgr. 5. gr. með lögjöfnun um það atvik þegar hópuppsögn starfsmanna á sér stað í kjölfar þess að fyrirtæki fær heimild til greiðslustöðvunar. Segir í dómnum að umrædd undanþága eigi við þegar atvinnurekstur stöðvast vegna dómsúrskurðar og verði ekki beitt með lögjöfnun í tilviki sem ekki verður öldungis jafnað til slíkrar aðstöðu.

38 Mál nr. C-250/97 295, *Dansk Metalarbejderforbund, f.h. John Lauge o.fl. gegn Lønmodtagernes Garantifond*.

að fjalla um slíkar uppsagnir samkvæmt ákvæðum þeirra. Sama gildir þegar uppsagnir á starfsmönnum verða raktar til þess að starfsleyfi atvinnurekanda er útrunnið, ekki hefur verið sótt um endurnýjun þess eða umsókn þar um verið hafnað. Einnig má nefna uppsagnir starfsmanna í kjölfar ákvarðana stjórnvalda um verulega takmörkun á aðgengi fyrirtækja að tilteknum náttúruauðlindum sem þau hafa byggt afkomu sína á.

4. Fyrirtæki, atvinnurekandi, launamaður

4.1. Inngangur

Í tilskipuninni er ekki fjallað sérstaklega um það, hvaða skilning beri að leggja í hugtökin fyrirtæki, atvinnurekandi eða launamaður, en öll koma þau fyrir í ákvæðum hennar. Það er aðeins vikið að slíkri skilgreiningu í tilviki fulltrúa starfsmanna, sbr. b-lið 1. mgr. 1. gr., en um það efni vísar hún til laga eða venja, sem gilda á því sviði í aðildarríkjunum.³⁹ Það er ljóst að skilgreining þessara lykilhugtaka í löggjöf einstakra aðildarríkja hefur bein áhrif á framkvæmd reglnanna að öðru leyti. Þannig getur of þröng túlkun á hugtakinu fyrirtæki, eða eftir atvikum of víðtæk skilgreining, komið í veg fyrir starfsmenn atvinnurekanda njóti hinnar auknu réttarverndar samkvæmt ákvæðum tilskipunarinnar. Af dómum Evrópudómstólsins má ráða að aðildarríkin hafa ekki frjálssar hendur um það hvernig þessum málum er fyrir komið. Þeim beri nánar tiltekið, við afmörkun á gildissviði þessara hugtaka, að hafa markmið tilskipunarinnar að leiðarljósi.

4.2. Fyrirtæki/fyrirtækjasamsteypur

Í málinu *Rockfon* fjallaði Evrópudómstóllinn um skilgreiningu hugtaksins fyrirtæki samkvæmt tilskipuninni, með hliðsjón af uppsögnum á hópi starfsmanna í dönsku fyrirtæki sem tilheyrði alþjóðlegri fyrirtækjasamsteypu. Alls störfuðu á vegum samsteypunnar um 5.300 manns, þar af um 1.435 í Danmörku.⁴⁰ Hjá umræddu fyrirtæki, *Rockfon A/S*, störfuðu um 162 starfsmenn. Það fyrirtæki og þrjú önnur dönsk fyrirtæki innan samsteypunnar, þ.e. *Rockment A/S*, *Conrock A/S* og *Rockwool A/S*, ráku sameiginlega starfsmannaskrifstofu sem

³⁹ Sjá til samanburðar tilskipun nr. 2001/23/EB frá 12. mars 2001 um samræmingu á lögum aðildarríkjana um vernd launþega við eigendaskipti að fyrirtækjum, atvinnurekstri eða hluta atvinnurekstrar. Sú tilskipun hefur að geyma sérstaka skilgreiningu á hugtakinu fyrirtæki, sbr. b-lið 1. mgr. 1. gr., og hefur sú skilgreining verulega þýðingu við túlkun og framkvæmd hennar án tillits til þess hvernig hugtakið er skilgreint í landsrétti einstakra aðildarríkja. Sjá einnig b-lið 2. gr. tilskipunar 2002/14/EB um almennan ramma um upplýsingamiðlun til launamanna og samráð við þá innan Evrópubandalagsins. Sjá einnig í dönskum rétti 4. gr. reglugerðar BEK nr. 969 frá 21/09/2006, sem er svohljóðandi: "Omfattet af varslingsbestemmelserne er offentlige og private virksomheder, der har en ledelse, som er bemyndiget til at foretage afskedigelser af større omfang, jf. dog stk. 2. Virksomheden kan være et enkeltmandsfirma, et aktieselskab, et anpartsselskab, et kommanditselskab, en forening, en selvvejende institution, en fond m.v., og det er uden betydning for varslingsbestemmelsernes anvendelse, om virksomheden drives med et erhvervsmaessigt formål eller uden ønske om økonomisk vinding, eksempelvis som en humanitær organisation."

⁴⁰ Mál nr. C-449/93, *Rockfon A/S* gegn *Specialarbejderforbundet i Danmark*.

staðsett var innan veggja Rockwool A/S. Samkvæmt reglum um málefni starfsmanna bar deildarstjórum þessara fyrirtækja, að afla samþykkis skrifstofunnar fyrir uppsögnum starfsmanna. Á tímabilinu frá 10. til 28. nóvember 1989 var 24 - 25 starfsmönnum hjá Rockfon sagt upp störfum. Ekkert samráð var haft við fulltrúa starfsmanna í aðdraganda þeirra uppsagna, auk þess sem þær voru ekki tilkynntar til vinnumiðlunar.

Af hálfu Rockfon var því haldið fram að fyrirtækið hefði ekki gerst brotlegt við ákvæði danskra laga um hópuppsagnir. Sú vörn var byggð á því að þar sem stjórn Rockfon hefði ekki getað ákveðið með sjálfstæðum hætti umræddar uppsagnir hefði það ekki stöðu sem fyrirtæki í skilningi tilskipunarinnar. Þá var einnig byggt á því að við útreikning á fjölda starfsmanna í skilningi 1. gr. tilskipunarinnar yrði að telja með alla starfsmenn aðurnefndra fjögurra fyrirtækja, en ekki aðeins þá sem störfuðu hjá Rockfon. Alls störfuðu hjá þessum fjórum fyrirtækjum að jafnaði fleiri en 300 manns, en það hafði þau áhrif að mati Rockfon að uppsagnir á 24 - 25 starfsmönnum uppfylltu ekki tilskilið lágmark sem miða yrði við í þessu tilviki, sbr. c-lið 1. gr. tilskipunarinnar.⁴¹

Evrópudómstóllinn féllst ekki á þessar röksemdir. Niðurstaða dómstólsins var sú, að samkvæmt tilskipuninni væri með hugtakinu fyrirtæki, að teknu tilliti til aðstæðna hverju sinni, átt við þá starfsstöð þar sem sá hópur starfsmanna vinnur, sem atvinnurekandi áformar að segja upp. Það sé ekki hugtaksskilyrði að starfsstöðinni sé stjórnað af framkvæmdastjórn, sem hafi vald til að taka ákvarðanir um hópuppsagnir starfsmanna.⁴² Evrópudómstóllinn studdi niðurstöðu sína þeim rökum að tilskipuninni hafi verið ætlað að veita launafólki aukna réttarvernd við þær aðstæður þegar atvinnurekandi áformar hópuppsagnir.⁴³ Ef túlka ætti hugtakið með þeim hætti, sem haldið var fram af hálfu Rockfon, myndi það leiða til þess að stjórnendur fyrirtækja er tilheyrðu fyrirtækjasamsteypum gætu með tiltölulega auðveldum hætti vikið sér undan skyldum sínum samkvæmt ákvæðum tilskipunarinnar.⁴⁴

Evrópudómstóllinn staðfesti síðar framangreinda túlkun sína á hugtakinu fyrirtæki í málinu *Athinaiki*.⁴⁵ Í því máli var um að ræða fyrirtæki, *Athinaiki Chartopoiia*, sem rak þrjár framleiðslueiningar á þremur stöðum í Grikklandi. Hver þeirra hafði yfir að ráða sjálfstæðu safni atvinnutækja, sérhæfðu starfsliði og framleiðslustjóra. Ákvarðanir um útgjöld vegna framleiðslunnar, kaup á efni o.s.frv. voru hins vegar teknar í aðalskrifstofum fyrirtækisins. Fyrirtækið ákvað

41 Samkvæmt því ákvæði verður fjöldi starfsmanna sem sagt er upp að vera a.m.k. 30, ef um er að ræða fyrirtæki þar sem starfa að jafnaði 300 starfsmenn.

42 *Rockfon*, málsgrein 34. "The answer to the second part of the preliminary question must therefore be that the term "establishment" appearing in Article 1(1)(a) of the Directive must be understood as meaning, depending on the circumstances, the unit to which the workers made redundant are assigned to carry out their duties. It is not essential, in order for there to be an "establishment," for the unit in question to be endowed with a management which can independently effect collective redundancies."

43 *Rockfon*, málsgrein 29.

44 *Rockfon*, málsgrein 30.

45 Mál C-270/05, *Athinaiki Chartopoiia AE gegn Panagiutídi*.

að loka einni af þessum framleiðslueiningum með þeim áhrifum að 420 manns myndu missa vinnuna.

Haft var samráð við fulltrúa starfsmanna um þessi áform og var sá frestur sem verja átti til samráðsins framlengdur um 20 daga samkvæmt ákvörðun gríska vinnuáráðuneytisins. Þegar fyrirtækið ákvað síðan að tilkynna um uppsagnir á starfsmönnum áður en þessi viðbótarfrestur var liðinn ákváðu fulltrúar starfsmanna að bera lögmati uppsagnanna undir dómstóla.

Í málinu var þeirri fyrirspurn beint til Evrópudómstólsins hvort líta bæri á Athinaiki Chartopoiia sem eitt fyrirtæki í skilningi tilskipunarinnar eða hvort hver þessara þriggja framleiðslueininga hefði slíka stöðu.

Svar dómstólsins var á þá leið að með fyrirtæki í skilningi tilskipunarinnar væri átt við sérstaka einingu, sem einkenndist af ákveðnum varanleika og stöðuleika, er hefði það hlutverk að sinna ákveðnum verkefnum og hefði yfir að ráða starfslíði sem byggi yfir nauðsynlegri þekkingu. Það væri hins vegar ekki skilyrði að viðkomandi eining hefði lagalegt, efnahagslegt, fjárhagslegt, stjórnunarlegt eða tæknilegt sjálfstæði, til að geta talist fyrirtæki í skilningi tilskipunarinnar.⁴⁶ Í málinu lá það fyrir að viðkomandi framleiðslueining hafði yfir að ráða sérstökum tækjabúnaði og sérhæfðu starfslíði og að sú starfsemi sem þar fór fram var ekki háð starfsemi annarra framleiðslueininga. Niðurstaðan var því sú að einingin taldist fyrirtæki í skilningi tilskipunarinnar og skipti það ekki máli í því sambandi að ákvarðanir um útgjöld, kaup á hráefni o.s.frv. voru ekki teknar af þeim sem þar störfuðu, heldur í aðalstöðvum fyrirtækisins.

4.3. Atvinnurekandi

Hugtakið atvinnurekandi fékk sérstaka umfjöllun í málinu *Framkvæmdastjórnin gegn Ítalíu*.⁴⁷ Ákvæði ítalskra laga um hópuppsagnir höfðu ekki að geyma sjálfstæða skilgreiningu á hugtakinu, heldur vísuðu um það efni til ákvæða í ítalskri lögjöf á sviði samningaréttar. Á þeim vettvangi var hugtakið skilgreint sem aðili er tekur þátt í efnahagslegri starfsemi í þeim tilgangi að framleiða eða eiga viðskipti með vörur eða þjónustu.⁴⁸ Af þessari tilvísun leiddi að starfsmenn fyrirtækja þar sem ekki fór fram atvinnustarfsemi með efnahagsleg markmið að leiðarljósi voru undanþegnir gildissviði ítalskra laga um hópuppsagnir. Evrópudómstóllinn benti á að þar sem tilskipunin fjalli um uppsagnir af hálfu atvinnurekenda, án þess að það hugtak sé nánar útfært, nái hún til allra atvinnurekenda án tillits til þess hvort þeir standi að atvinnurekstri í fjárhagslegum tilgangi eða ekki. Væri aðildarríkjunum óheimilt að lögfesta aðrar undanþágur frá gildissviði þessara reglna en þær, sem sérstaklega væru heimilaðar samkvæmt 2. mgr. 1. gr. tilskipunarinnar.

4.4. Launamaður

⁴⁶ *Athinaiki*, málsgrein 28.

⁴⁷ Mál nr. C-32/02, *Framkvæmdastjórnin gegn Ítalíu*.

⁴⁸ „An entrepreneur (‘imprenditore’) is any person who, in a professional capacity, engages in economic activity in order to produce or exchange goods or services.”

Með hliðsjón af markmiðum tilskipunarinnar og þeim skilningi sem almennt er lagður í hugtakið launamaður í íslenskum vinnurétti þá er einsýnt að túlka ber ákvæði laganna tiltölulega rúmt hvað varðar afmörkun á því hvaða einstaklingar í þjónustu atvinnurekanda falli undir gildissvið þeirra. Þannig má segja að allir starfsmenn atvinnurekanda sem vinna undir hans stjórn og á hans ábyrgð samkvæmt ráðningarsamningi falli undir gildissvið laganna, án tillits til aldurs, starfshlutfalls, ráðningartíma eða stöðu innan fyrirtækis og án tillits til þess hvort þeir eru að störfum á þeim tíma þegar atvinnurekandi áformar hópuppsagnir, hafi þeir að öðru leyti lögmat forföll. Þessi rúma afmörkun hugtaksins hefur bæði áhrif á það hvernig meðalfjöldi starfsmanna í fyrirtæki er reiknaður út og hverjir geti skipað þann hóp starfsmanna sem njóta skuli hinnar auknu réttarverndar samkvæmt lögnum. Æðstu stjórnendur í fyrirtæki falla hins vegar edli máls utan við gildissvið laganna.

Hér má minna á niðurstöðu Evrópuðómstólsins í málinu *CGT o.fl. gegn Frakklandi*. Þar voru til umfjöllunar ákvæði laga í Frakklandi sem höfðu þau áhrif, að atvinnurekendur báru engar skyldur á þessu sviði gagnvart starfsmönnum sínum væru þeir yngri en 26 ára. Í dóminum kemur fram að tilskipunin hafi að geyma lágmarksreglur og að aðildarríkjum sé óheimilt að víkja frá þeim nema til hagsbóta fyrir launamenn.⁴⁹

5. Upplýsinga- og samráðsskylda atvinnurekanda

5.1. Inngangur

Markmið laga um hópuppsagnir er eins og áður segir að mæla fyrir um rétt starfsmanna til upplýsinga og samráðs vegna áforma atvinnurekanda um hópuppsagnir. Er þessum réttindum starfsmanna og skyldum atvinnurekanda nánar lýst í 5. og 6. gr. laganna. Samkvæmt 5. gr. skal atvinnurekandi, sem áformar hópuppsagnir, hafa samráð svo fljótt sem auðið er við fulltrúa starfsmanna, með það fyrir augum að ná samkomulagi. Í samráði felst skylda til að kynna áformin fyrir fulltrúum starfsmanna, rökstyðja þau og gefa þeim kost á að koma sjónarmiðum sínum og tillögum á framfæri áður en tekin er endanleg ákvörðun. Með samráðinu skal að minnsta kosti leita leiða til að forðast hópuppsagnir eða fækka starfsmönnum sem fyrir þeim verða og draga úr afleiðingunum með hjálp félagslegra aðgerða, sem hafa það meðal annars að markmiði að auðvelda flutning í önnur störf eða endurmenntun starfsmanna sem áformað er að segja upp.

Samkvæmt 6. gr. laganna skal atvinnurekandi láta fulltrúum starfsmanna í té allar upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir og a.m.k. tilgreina ástæður þeirra, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvaða störfum þeir gegna, hve margir eru að jafnaði í vinnu, á hvaða tímabili fyrir-

⁴⁹ Mál nr. C-385/05, *CGT o.fl. gegn Frakklandi*.

hugaðar uppsagnir eiga að koma til framkvæmda og viðmiðanir sem hann hyggst byggja á við val á starfsmönnum sem segja á upp.⁵⁰

5.2. Fulltrúar starfsmanna

5.2.1. Trúnaðarmenn stéttarféлага

Þeirri stefnu hefur verið fylgt hér á landi við lögfestingu á tilskipunum Evrópusambandsins, sem geymt hafa ákvæði um upplýsinga- og samráðsskyldu atvinnurekanda, að skilgreina trúnaðarmenn stéttarféлага sem fulltrúa starfsmanna. Þetta verkefni hefur þannig komið til viðbótar við önnur hefðbundin viðfangsefni trúnaðarmanna samkvæmt kjarasamningum og lögum.⁵¹

Þessu er eins farið í lögum um hópuppsagnir. Þannig segir í 1. mgr. 5. gr. að atvinnurekandi skuli hafa samráð við trúnaðarmann stéttarfélags eða, ef ekki hefur verið kjörinn trúnaðarmaður, við annan fulltrúa starfsmanna, sem þeir hafa til þess valið.⁵²

Í kjarasamningum aðildarféлага Alþýðusambands Íslands er við það miðað að starfsmenn hafi rétt til að kjósa einn trúnaðarmann á hverjum vinnustað þar sem starfa 5 til 50 starfsmenn og tvo trúnaðarmenn séu þeir fleiri en 50. Ef kosningu verður ekki við komið eru trúnaðarmenn tilnefndir af viðkomandi stéttarfélagi.⁵³

5.2.2. Aðrir fulltrúar starfsmanna

Í 1. mgr. 5. gr. laganna er gert ráð fyrir þeim möguleika að trúnaðarmaður stéttarfélags hafi ekki verið kosinn og skuli þá samráð haft „við annan fulltrúa starfsmanna, sem þeir hafa til þess valið.“

Tilskipunin hefur ekki að geyma neinar leiðbeiningar um það hvernig slíkir fulltrúar skuli valdir eða hve margir þeir geti verið. Verður að leysa úr þessu í hverju tilviki fyrir sig auk þess sem tryggja verður að þessir fulltrúar njóti verndar í störfum sínum.⁵⁴ Þar sem atvinnurekandi ber ríkar skyldur samkvæmt lögum um hópuppsagnir má líta svo á að honum beri skylda til að stuðla að því að slík kosning meðal starfsmanna fari fram.

50 Atvinnurekanda ber einnig að veita upplýsingar um sérstakar greiðslur til starfsmanna vegna uppsagna aðrar en þær sem kveðið er á um í lögum eða kjarasamningum og hvernig þessar greiðslur eru reiknaðar.

51 Sjá m.a. lög um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum nr. 72/2002, lög um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999 og lög um aðild starfsmanna að Evrópufélögum nr. 27/2004.

52 Í athugasemdum með frumvarpi er varð að lögum um hópuppsagnir nr. 95/1992, segir orðrétt um þetta atriði: „Að öllu jöfnu er átt við trúnaðarmenn, svo sem sbr. lög nr. 80/1938, um stéttarfélög og vinnudeilur. Hins vegar getur verið um það að ræða, að starfsmenn hafi kosið sérstakan fulltrúa til að sinna slíkum málum eða að engum trúnaðarmanni sé til að dreifa á viðkomandi vinnustað eða í viðkomandi starfsgrein. Aðalatriðið er að um sé að ræða starfsmann á viðkomandi vinnustað, sem starfsmenn líta á sem sinn fulltrúa og að ekkert vafamál sé um við hvern eigi að hafa samráð á vinnustað.“

53 Sjá einnig 9. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938. Sambærilegar reglur er að finna í V. kafla laga um kjarasamninga opinberra starfsmanna nr. 94/1986.

54 Sjá hér mál nr. C-383/92, *Framkvæmdastjórnin gegn Bretlandi og Norður-Írlandi*.

5.2.3. Sérfræðiaðstoð

Samkvæmt 4. mgr. 5. gr. laganna er trúnaðarmanni eða fulltrúa starfsmanna heimilt, ef sérstök nauðsyn krefur, að kalla til sérfræðinga sér til aðstoðar meðan á samráði stendur. Þessu ákvæði er ætlað að stuðla að því að fulltrúar starfsmanna hafi aðgang að þekkingu og reynslu þriðja aðila, sem geti nýst þeim í viðræðum við fulltrúa atvinnurekanda. Í ákvæðinu er tekið fram að kostnaður af störfum sérfræðinga skuli vera atvinnurekanda óviðkomandi.⁵⁵

Alengt er að kallað sé á starfsmenn hlutaðeigandi stéttarfélaga á grundvelli þessa ákvæðis og að þeir taki jafnframt virkan þátt í viðræðum við fulltrúa atvinnurekanda samkvæmt lögnum.⁵⁶

5.2.4. Trúnaðarskyldur

Samkvæmt 6. gr. laga um hópuppsagnir ber atvinnurekanda að láta fulltrúum starfsmanna í té upplýsingar um ýmsa þætti er varða áform hans um hópuppsagnir, þ.m.t. um ástæður þess að hann telur nauðsynlegt að fækka í starfsliði sínu og hvenær hann áformi að þær uppsagnir komi til framkvæmda. Ætla verður að atvinnurekandi hafi af því ríka hagsmuni að trúnaðar sé gætt um slík atriði. Það samræmist einnig þeirri grundvallarhugsun, að þegar hann stofnar til viðræðna við fulltrúa starfsmanna á grundvelli laganna er óvíst hvort hann hrindir áformum sínum í framkvæmd.

Í tilskipuninni er ekki gert ráð fyrir því að aðildarríkin skuli lögfesta ákvæði um trúnaðarskyldur aðila. Þögn hennar um þetta atriði kemur eftir atvikum ekki að sök þar sem starfsmenn eru almennt á grundvelli ráðningarsambands síns bundnir trúnaði um það sem eðlilegt er að leynt fari varðandi rekstur, viðskiptaleyndarmál og önnur málefni hjá því fyrirtæki sem þeir starfa. Gilda þær almennu trúnaðarskyldur einnig um þá starfsmenn, sem veljast sem fulltrúar starfsmanna í viðræðum við atvinnurekanda samkvæmt lögum um hópuppsagnir.⁵⁷ Við innleiðingu tilskipunarinnar hér á landi var engu að síður talin ástæða til að lögfesta slíka reglu. Þannig segir í 10. gr. laganna að trúnaðarmaður eða fulltrúi starfsmanna, sbr. 1. mgr. 5. gr., sérfræðingar skv. 4. mgr. 5. gr. og atvinnurekandi eða fulltrúar hans, skuli gæta trúnaðar varðandi upplýsingar sem gefnar eru samkvæmt ákvæðum laganna. Þessi trúnaðarskylda gildir jafnt um þær upplýsingar sem veittar eru skriflega eða munnlega í viðræðum aðila.

Samkvæmt orðanna hljóðan gildir hún einungis um þær upplýsingar, sem aðilar veita hvorir öðrum samkvæmt ákvæðum laganna. Það er hins vegar ekki

55 Sjá til samanburðar 27. gr. laga nr. 61/1999, um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum. Þar er kveðið á um rétt fulltrúa starfsmanna til að kalla til sérfræðinga að eigin vali og er gert ráð fyrir því að aðalstjórn fyrirtækjasamsteypunnar greiði þann sérfræðikostnað, en ábyrgðin takmarkist þó við störf eins sérfræðings. Sjá einnig 8. gr. laga um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006.

56 Sjá hér ummæli Hæstaréttar í málinu nr. 196/2001, Kaupfélag Þingeyinga gegn Sigrúnu Marinósdóttur, um aðkomu formanns stéttarfélags að viðræðum við fulltrúa atvinnurekanda.

57 Ekki er kveðið á um slíka trúnaðarskyldu í lögum nr. 72/2002 um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum. Sjá hins vegar 29. gr. laga um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum nr. 61/1999.

tekið sérstaklega fram, að atvinnurekanda eða fulltrúum starfsmanna sé óheimilt að greina starfsmönnum eða öðrum frá því að stofnað hafi verið til viðræðna á grundvelli laganna. Um heimildir fulltrúa starfsmanna hvað þetta varðar gildir þó hið sama og um önnur atriði í samskiptum aðila, að ef atvinnurekandi hefur óskað sérstaklega eftir því að fulltrúi starfsmanna haldi því leyndu, a.m.k. fyrst um sinn, að stofnað hafi verið til viðræðna á grundvelli laganna þá er ekki óeðlilegt að orðið sé við slíkri beiðni. Hve lengi trúnaði skuli haldið um að viðræður eigi sér stað milli atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna verður að ráðast af atvikum hverju sinni.

Við þetta atriði verður ekki skilið, nema víkja stuttlega að því álitaefni sem upp getur komið þegar atvinnurekandi er jafnframt útgefandi skráðra verðbréfa hjá Kauphöll Íslands. Samkvæmt reglum Kauphallarinnar ber útgefandi ábyrgð á því að veita upplýsingar um allt sem haft getur áhrif á verðmat verðbréfa. Í þessum reglum er sérstaklega kveðið á um að óheimilt sé að veita slíkar upplýsingar án þess að senda kauphöll þær áður eða eigi síðar en um leið og þær eru veittar öðrum.⁵⁸ Er þessum reglum ætlað að standa vörð um jafnræði fjárfesta hvað varðar aðgang að upplýsingum. Uppsagnir starfsmanna í þeim mæli að falli undir gildissvið laga um hópuppsagnir hljóta að vera þess eðlis að þær geti haft áhrif á verðmat fjárfesta og því eðlilegt að slíkar breytingar falli undir upplýsingaskyldu útgefanda. Það er hins vegar óvíst hvort veita beri þessar upplýsingar meðan áform hans eru ennþá á mótunarstigi. Ef atvinnurekandi telur sér óskyld að gera áform sín opinber með tilkynningu til Kauphallarinnar þá kann það hins vegar að vera nauðsynlegt að fulltrúar starfsmanna séu tilkynntir til Kauphallarinnar sem innherjar, samkvæmt lögum um verðbréfaviðskipti nr. 33/2003.⁵⁹

5.3. Upplýsingar um áform atvinnurekanda

5.3.1. Inngangur

Í 6. gr. laganna er kveðið á um að atvinnurekandi skuli vegna samráðs aðila láta fulltrúum starfsmanna í té allar upplýsingar, sem máli skipta um fyrirhugaðar uppsagnir og að minnsta kosti tilgreina skriflega ástæður fyrirhugaðra uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp og hvaða störfum þeir gegna, hve margir eru að jafnaði í vinnu og hvers konar störfum þeir gegna, á hvaða tímabili fyrirhugaðar uppsagnir eiga að koma til framkvæmda, viðmiðanir sem til stendur að nota við val á starfsmönnum sem segja á upp og upplýsingar um sérstakar greiðslur til starfsmanna vegna uppsagna aðrar en þær sem kveðið er á um í lögum eða kjarasamningum og hvernig þessar greiðslur eru reiknaðar.

⁵⁸ Sjá m.a. 2. og 3. gr. reglugerðar nr. 433/1999 um upplýsingaskyldu útgefanda, kauphallaraðila og eigenda verðbréfa sem skráð eru í kauphöll.

⁵⁹ Sjá nánar reglur um meðferð innherjaupplýsinga og viðskipti innherja í IX. kafla laga um verðbréfaviðskipti nr. 33/2003.

5.3.2. Ástæður fyrirhugaðra uppsagna

Samkvæmt a-lið 1. mgr. 6. gr. ber atvinnurekanda að upplýsa um ástæður fyrirhugaðra uppsagna. Hann verður að greina frá þeim skriflega og skýra þær síðan nánar í viðræðum við fulltrúa starfsmanna. Það eru einkum rekstrarerfiðleikar sem knýja atvinnurekendur til að segja upp starfsmönnum, en ekki er hægt að útiloka að kröfur eiganda um aukinn arð ráði þar för. Það er m.ö.o. ekki skilyrði samkvæmt lögnum að sá atvinnurekstur þar sem uppsagnir eru áformaðar standi höllum fæti fjárhagslega.⁶⁰

5.3.3. Upplýsingar sem snúa að fjölda starfsmanna

Samkvæmt b-lið 1. mgr. 6. gr. ber atvinnurekanda að greina fulltrúum starfsmanna frá því hve mörgum starfsmönnum hann hyggst segja upp. Á þessu stigi er við það miðað að atvinnurekandinn hafi ekki ákveðið nákvæmlega hve mörgum starfsmönnum hann hyggst segja upp, en hann hafi þó einhverjar áætlanir í því efni. Til að samráð aðila verði markvissara ber honum einnig að upplýsa um það hvaða störfum þeir starfsmenn gegna sem hann áformar að segja upp. Þær upplýsingar getur hann eftir atvikum veitt með því að tiltaka þær deildir innan síns fyrirtækis þar sem uppsagnir muni koma niður eða tilgreina þá tegund starfa sem uppsagnir munu einkum beinast að.

Atvinnurekanda ber auk þess skv. c-lið 1. mgr. 6. gr. að upplýsa um það hve margir eru að jafnaði í vinnu í fyrirtækinu og hvers konar störfum þeir gegna.⁶¹

5.3.4. Á hvaða tímabili fyrirhugaðar uppsagnir koma til framkvæmda

Atvinnurekanda ber skv. c-lið 1. mgr. 6. gr. að láta fulltrúum starfsmanna í té upplýsingar um það á hvaða tímabili fyrirhugaðar uppsagnir eiga að koma til framkvæmda.⁶² Í málinu *Irmtraud Junk* túlkar Evrópudómstóllinn ákvæði tilskipunarinnar um þetta atriði á þann veg að átt sé við þann dag þegar atvinnurekandi tilkynnir ákvörðun sína um að binda enda á ráðningarsamband starfsmanna.⁶³ Hér er því ekki verið að horfa til þess tíma þegar uppsagnarfrestur starfsmanna samkvæmt lögum eða kjarasamningi lýkur.

5.3.5. Val á starfsmönnum sem segja á upp

Samkvæmt e-lið 1. mgr. 6. gr. skal atvinnurekandi veita upplýsingar um þær viðmiðanir, sem hann hyggst nota við val á þeim starfsmönnum sem segja á

60 Hér má minna á að ef uppsagnir starfsmanna eiga rætur að rekja til sölu fyrirtækis eða annars konar framsals þess til nýrra rekstraradila þá ber atvinnurekanda að veita fulltrúum starfsmanna upplýsingar um þau atriði samkvæmt lögum um réttarstöðu starfsmanna við aðilaskipti að fyrirtækjum nr. 72/2002. Samkvæmt 6. gr. þeirra laga ber atvinnurekanda m.a. að láta fulltrúum starfsmanna í té upplýsingar um það hvenær aðilaskiptin eru fyrirhuguð, ástæður sem liggja þeim til grundvallar og um lagaleg, efnahagsleg og félagsleg áhrif aðilaskiptanna fyrir starfsmenn.

61 Sjá einnig umfjöllun um þetta atriði í kafla 2.2.2.

62 Upplýsingar atvinnurekanda um þetta atriði geta einnig haft sjálfstæða þýðingu við mat á því hvort um hópuppsagnir í skilningi laganna sé að ræða, sbr. 1. mgr. 1. gr. laganna, þ.e. að uppsagnir starfsmanna komi til framkvæmda á tilteknu 30 daga tímabili.

63 Mál nr. C-188/03, *Irmtraud Junk*, málsgreinar 36 til 39.

upp. Í tilskipuninni segir að réttur atvinnurekanda að þessu leyti skuli vera háður þeim takmörkunum sem gilda að landsrétti, sbr. orðin „að svo miklu leyti sem landslög og/eða réttarvenja veitir vinnuveitanda slíka heimild.“⁶⁴ Þessi fyrirvari hefur ekki verið tekinn upp í lög um hópuppsagnir en skiptir engu að síður máli við framkvæmd þeirra.

Það er ekki tiltekið í lögum hvaða viðmiðanir komi einkum til álita í þessu sambandi, en eðlilegt er að hér sé einkum horft til ýmissa hlutlægra atriða s.s. upplýsinga um frammistöðu starfsmanna, menntun þeirra, lífaldur og/eða starfsaldur. Slíkar viðmiðanir mega ekki vera of fastmótaðar af hálfu atvinnurekanda þar sem slík atriði geta verið meðal þess sem kemur til umfjöllunar í samningaviðræðum aðila samkvæmt lögum.

Þeir hópar launamanna sem njóta uppsagnarverndar samkvæmt lögum eru ekki undanþegnir sérstaklega þegar kemur að hópuppsögnum. Þannig njóta þeir launamenn sem falla undir lög nr. 96/2000, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla og lög nr. 95/2000, um fæðingar- og foreldraorlof, svo dæmi sé tekið, ekki neinnar sérstöðu við þessar aðstæður, umfram aðra starfsmenn atvinnurekanda.⁶⁵

Atvinnurekandinn verður hins vegar að gæta þess, að sá hópur starfsmanna sem hann áformar að segja upp sé ekki að meirihluta til skipaður launamönnum sem njóta við aðrar kringumstæður lögbundinnar uppsagnarverndar. Ef sú er raunin þá má segja að atvinnurekandinn hafi ekki gætt fyllsta hlutleysis í sínu vali. Það verði þá metið svo, að uppsagnir viðkomandi starfsmanna séu fyrst og fremst af ástæðum sem snúa að stöðu þeirra sjálfra. Við þær aðstæður myndi þá reyna sérstaklega á hina lögbundnu uppsagnarvernd sem viðkomandi starfsmenn njóta.

5.3.6. Hópuppsögn ákveðin af öðrum en atvinnurekanda

Í 4. mgr. 2. gr. tilskipunar um hópuppsagnir segir að þær skuldbindingar, sem hvíla á atvinnurekanda skv. 1., 2. og 3. mgr. 2. gr., að því er varðar upplýsingar og samráð, gildi óháð því hvort ákvörðun um hópuppsagnir sé tekin af atvinnurekanda sjálfum eða í fyrirtæki sem hann heyrir undir.⁶⁶ Komi fram staðhæfing um brot á kröfum um upplýsingar, samráð og tilkynningar geti atvinnurekandi ekki borið því við að honum hafi ekki borist nauðsynlegar upplýsingar frá fyrirtækinu þar sem ákvörðun um hópuppsagnir var tekin. Þessi ákvæði voru lögfest hér með breytingu á lögum um hópuppsagnir, sbr. lög nr. 135/1994. Í athugasemdum með frumvarpi til þeirra laga segir að ákvæðið snerti fyrst og fremst fjölþjóðafyrirtæki. Markmiðið sé að tryggja að fylgt sé ákvæðum um fresti til að stofna til samráðs og til að tilkynna hlutaðeigandi

64 Sbr. v-lið 3. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar.

65 Trúnaðarmenn stéttarféлага njóta ákveðinnar sérstöðu hvað þetta varðar. Sjá nánar 11. gr. laga um stéttarfélög og vinnudeilur nr. 80/1938. Þar segir að þurfi atvinnurekandi að fækka við sig verkamönnum skuli trúnaðarmaður að öðru jöfnu sitja fyrir um að halda vinnunni.

66 Þetta ákvæði kom upphaflega inn með samþykkt tilskipunar 92/56/EBE. Í ensku útgáfu tilskipunarinnar eru orðin “controlling the undertaking” notuð til að lýsa þessum tengslum.

stjórnvöldum um væntanlegar uppsagnir. Í ákvæðinu felist að atvinnurekandi geti ekki borið fyrir sig að ákvörðun um hópuppsögn hafi verið tekin í höfuðstöðvum fyrirtækisins erlendis eða af erlendu dótturfyrirtæki, og honum þar af leiðandi ekki verið kleift að uppfylla kröfur um tímafresti.⁶⁷ Þessar athugasemdir koma að sjálfsögðu ekki í veg fyrir að lögunum verði beitt í þeim tilvikum þegar atvinnurekandi er háður ákvörðunarvaldi fyrirtækja hér innanlands.

5.4. Samráð atvinnurekanda við fulltrúa starfsmanna

5.4.1. Inngangur

Þegar atvinnurekandi hefur miðlað framangreindum upplýsingum til fulltrúa starfsmanna þá er gert ráð fyrir að við taki viðræður aðila, sbr. 3. mgr. 5. gr., um leiðir til að:

- forðast hópuppsagnir, eða fækka starfsmönnum sem fyrir þeim verða og
- draga úr afleiðingunum með hjálp félagslegra aðgerða, sem hafa það m.a. að markmiði að auðvelda flutning í önnur störf eða endurhæfingu starfsmanna sem áformað er að segja upp.

Það er til sérstakrar áréttingar á þessum markmiðum laganna að mælt er fyrir um að atvinnurekanda beri að stofna til viðræðna við fulltrúa starfsmanna um framangreind markmið með það fyrir augum að ná samkomulagi, sbr. 1. mgr. 5. gr. Hefur Evrópudómstóllinn túlkað samsvarandi ákvæði tilskipunarinnar, sbr. 1. mgr. 2. gr. hennar, á þann veg að hér sé lögð samningsskylda á atvinnurekanda.⁶⁸ Atvinnurekanda nægir m.ö.o. ekki að veita aðeins upplýsingar um áform sín og kynna þau fyrir fulltrúum starfsmanna, heldur verða raunverulegar samningaviðræður að fylgja í kjölfarið.⁶⁹

67 Tilskipunin leggur ekki neinar skyldur á stjórn hins erlenda fyrirtækis gagnvart fulltrúum starfsmanna hér á landi. Þær skyldur hvíla einungis á hinu innlenda fyrirtæki. Benda má á, að ef hið innlenda fyrirtæki tilheyrir fyrirtækjasamsteypu af þeirri stærðargráðu sem um er fjallað í lögum nr. 61/1999 um evrópsk samstarfsráð í fyrirtækjum, þá veitir það fulltrúum starfsmanna ákveðna stöðu gagnvart aðalstjórn samsteypunnar. Samkvæmt þessum lögum merkir hugtakið fyrirtækjasamstæða samstæðu fyrirtækja, sem hefur a.m.k. 1.000 starfsmenn í ríkjum á Evrópska efnahagssvæðinu, er með fyrirtæki í a.m.k. tveimur EES-ríkjum og samanstendur af minnst tveimur fyrirtækjum, hvoru í sínu EES-ríkinu, sem hvort um sig hefur 150 starfsmenn eða fleiri. Í þessum lögum er gert ráð fyrir því að samstarfsráð skipað fulltrúum starfsmanna hafi rétt til þess að eiga fund með aðalstjórn samsteypunnar a.m.k. einu sinni á ári. Á slíkum fundum skulu fulltrúum starfsmanna m.a. veittar upplýsingar um efnahags- og fjárhagslega stöðu fyrirtækjasamsteypunnar, horfur í atvinnumálum, niðurskurð eða lokun fyrirtækja, starfsstöðva eða annarra mikilvægra hluta þeirra og hópuppsagnir.

68 *Irmtraud Junk*, málsgrein 42: "It thus appears that Article 2 of the directive imposes an obligation to negotiate."

69 Sjá hér einnig túlkun Evrópudómstólsins á þessu atriði í málinu nr. C-383/92, *Framkvæmdastjórnin gegn Bretlandi og Norður-Írlandi*, 1994, ECR I-2479, málsgrein 34. "The Commission submits that the EPA does not fully transpose the provisions of Article 2(1) and (2) of the directive since it merely requires an employer to consult trade union representatives about proposed dismissals, to "consider" representations made by such representatives and, if he rejects them, to "state his reasons," whereas Article 2(1) of the directive requires the workers' representatives to be consulted "with a view to reaching an agreement" and Article 2(2) lays down that such consultations must "at least, cover ways and means of avoiding collective redundancies or reducing the number of workers affected, and mitigating the consequences."

Atvinnurekandi ber ábyrgð á því að stofna til viðræðna við fulltrúa starfsmanna samkvæmt lögnum. Hann býr yfir þeim upplýsingum, sem nauðsynlegar eru svo þær viðræður geti farið af stað og honum ber jafnframt að koma að þeim viðræðum á þann hátt að ekki megi efast um ásetning hans til að ná samkomulagi við fulltrúa starfsmanna í samræmi við framangreind markmið laganna.⁷⁰

5.4.2. Hvenær hefst samráð aðila og hve lengi stendur það yfir

Þegar fjallað er um það hvenær samráð aðila skuli hefjast vegna áforma atvinnurekanda um hópuppsagnir og hve lengi það skuli standa yfir verður annars vegar að skoða hvað felst nánar tiltekið í hugtakinu samráð og hins vegar hvaða fyrirbæri má lesa úr texta laganna sem haft geta þýðingu við afmörkun á þeim tímaramma sem aðilar skuli verja í samráðið.

Um það hvenær atvinnurekandi skal hefja þessar viðræður segir í 1. mgr. 5. gr. laganna, að hann skuli „svo fljótt sem auðið er“ hafa samráð við [...] fulltrúa starfsmanna [...] með það fyrir augum að ná samkomulagi.⁷¹ Um þetta atriði segir í athugasemdum með 5. gr. laganna: „[...] skylda atvinnurekanda til samráðs við trúnaðarmann verður virk þegar hann hefur uppi áform um hópuppsagnir. Er þá gert ráð fyrir að hann hefji samráðið tímanlega og áður en hann hefur tekið ákvörðun um uppsagnirnar.“

Með hliðsjón af ákvæðum tilskipunarinnar og laganna verður að telja, að með hugtakinu áform sé átt við það tímamark þegar atvinnurekandi sér það fyrir, að hann kunni að þurfa að segja upp starfsmönnum og hafi að einhverju leyti gert sér í hugarlund hver sá fjöldi kunni að vera og hvenær hann muni grípa til uppsagna. Hann hefur m.ö.o. ekki ákveðið sig endanlega.

Um inntak hugtaksins samráð má vísa til ummæla í dómi Félagsdóms frá 3. febrúar 1992, í máli nr. 7/1991. Þar segir að samráð feli í sér þá skyldu að ræða og kynna mótaðila áformin, rökstyðja þau og gefa honum kost á að koma sjónarmiðum sínum á framfæri, áður en endanleg ákvörðun er tekin. Skoða verður þessi ummæli Félagsdóms með hliðsjón af þeim lögbundnu markmiðum samráðsins sem kveðið er á um 3. mgr. 5. gr. laganna. Atvinnurekandi sem mætir til viðræðna við fulltrúa starfsmanna með áform sín fullmótud, þannig að telja má, að þau séu þegar komin á ákvörðunarstig, er ekki að uppfylla skyldur sínar samkvæmt lögnum. Í því tilviki er hann einungis að upplýsa fulltrúa starfsmanna um ákvörðun sem hann hefur þegar tekið.

Um það hvort lögin setji samráðsferlinu einhvern tímaramma verður einkum horft til 8. gr. þeirra. Þar segir að uppsagnir samkvæmt lögnum taki fyrst gildi 30 dögum eftir að tilkynning um þær skv. 7. gr. berst vinnumiðlun. Einnig má horfa til umfjöllunar Evrópudómstólsins í málinu *Irmtraud Junk*, en þar segir dómurinn að ekki megi tilkynna starfsmönnum um uppsagnir á ráðningarsamningi fyrr en þessu samráðsferli sé lokið. Bendir dómstóllinn á að samráðs-

70 Í 1. mgr. 2. gr. tilskipunarinnar er talað um “in good time with a view to reaching an agreement.”

skyldu atvinnurekanda sé stefnt í tvísýnu ef litið væri svo á að hann hefði heimild til að binda endi á ráðningarsamninga starfsmanna meðan á viðræðum hans við fulltrúa starfsmanna stendur eða jafnvel í upphafi þeirra viðræðna. Mun erfiðara væri fyrir fulltrúa starfsmanna að fá atvinnurekanda til að draga til baka ákvörðun, sem hann hefur þegar tekið, en þegar um er að ræða ákvörðun sem er ennþá á mótunarstigi.⁷²

Af þessu samanlögðu má draga þá ályktun, að samráðsferlið samkvæmt lögnum skuli að jafnaði taka mið af þessum 30 daga fresti. Þessi tímarammi getur vissulega verið lengri en 30 dagar, einkum þegar um mjög umfangsmiklar og/eða umdeildar hópuppsagnir er að ræða og frestast þá uppsagnir starfsmanna sem því nemur. Samráðsferlið getur einnig verið skemmra en 30 dagar ef báðir aðilar sammælast um það. Þessi 30 daga regla skapar fulltrúum starfsmanna engu að síður ákveðnar væntingar um þann tímaramma sem viðræður þeirra og atvinnurekanda munu standa yfir, áður en til uppsagna kemur.

5.4.3. Samkomulag aðila

Eins og áður segir er í lögum um hópuppsagnir gert ráð fyrir því að aðilar gangi til viðræðna með það fyrir augum að komast að samkomulagi. Það er æskilegt, hver svo sem niðurstaðan verður í viðræðum aðila, að þeim sé lokið með skriflegri yfirlýsingu er geymi einhverja frásögn um viðræðurnar og niðurstöðu þeirra. Aðilar verða hins vegar ekki þvingaðir til að ganga frá málum með þessum hætti kjósi þeir að gera það ekki.

Að jafnaði má gera ráð fyrir því, að atvinnurekandinn hafi tiltölulega fastmótaðar hugmyndir um nauðsyn þess að fækkun eigi sér stað í starfslíði hans. Það er því svo, að þrátt fyrir að gert sé ráð fyrir að viðræður aðila skuli einkum beinast að því að koma í veg fyrir hópuppsagnir, þá er ólíklegt að það markmið sé mjög raunhæft í öllum tilvikum. Í framkvæmd lýkur þessu ferli venjulega með einhverjum uppsögnum. Lögin gera einnig ráð fyrir því að viðræður aðila snúist um það, að fækka í þeim hópi starfsmanna sem atvinnurekandi ráðgerir að segja upp og um leiðir til að draga úr þeim afleiðingum sem uppsagnir munu hafa, s.s. með hjálp félagslegra aðgerða, er hafi það að markmiði að auðvelda flutning í önnur störf eða endurhæfingu. Dæmi eru um að atvinnurekendur kaupí í þessu skyni þjónustu frá einkareknum ráðningarskrifstofum auk þess að leita á náðir hinnar opinberu vinnumiðlunar sem ætíð kemur að úrlausn þessara mála.

Viðræður aðila geta einnig beinst að því að reyna að tryggja atvinnu starfsmanna með samningum um breytingar á ráðningarkjörum þeirra, þ.m.t. lækkun launa séu þau umfram lágmarksákvæði kjarasamninga, breytingar á starfshlutföllum, vinnutíma o.fl. Slíkar breytingar geta þó ekki komið til fram-

⁷² *Irmtraud Junk*, málsgrein 44: „The effectiveness of such an obligation would be compromised if an employer was entitled to terminate contracts of employment during the course of the procedure or even at the beginning thereof. It would be significantly more difficult for workers' representatives to achieve the withdrawal of a decision that has been taken than to secure the abandonment of a decision that is being contemplated.“

kvæmda nema með samþykki hlutaðeigandi starfsmanna. Ef ekki er hægt að koma í veg fyrir starfslok ákvæðins hóps starfsmanna þá kemur til greina að aðilar semji um lengri uppsagnarfrest en ákvæði kjarasamninga gefa tilefni til og/eða að viðkomandi starfsmenn fái svigrúm til atvinnuleitar í vinnutíma á uppsagnarfresti, án skerðingar launa.

Ekki er hægt að útiloka að upp komi ágreiningur um það, hvort viðræðum aðila teljist lokið og þá hvort atvinnurekanda sé heimilt að tilkynna hlutaðeigandi starfsmönnum um uppsögn ráðningar. Vera má að fulltrúar starfsmanna telji, að enn séu forsendur fyrir frekari viðræðum með þeim réttaráhrifum að áform atvinnurekanda skuli ennþá talin bundin samráði samkvæmt lögnum. Atvinnurekandinn kann hins vegar að líta svo á, að hann hafi uppfyllt samráðsskyldu sína, allar hliðar málsins hafi verið ræddar, fulltrúar starfsmanna hafi lagt fram sínar tillögur og aðilar reynt að ná samkomulagi samkvæmt ákvæðum laganna, en það ekki tekist.

Ef aðilar ljúka ekki viðræðum sínum með samkomulagi, eða a.m.k. með yfirlýsingu þess efnis að þeir séu sammála um að vera ósammála, þá tekur atvinnurekandinn ákvæðna áhættu af því, að fulltrúar starfsmanna beri ágreining sinn undir dómstóla. Í því tilviki kæmi allt samráðsferlið til skoðunar, þ.m.t. upphaf þess og inntak og hvernig atvinnurekandinn stóð að því að binda endi á það. Spurningar um lögmati þeirrar ákvörðunar atvinnurekandans að segja upp ráðningarsamningum starfsmanna, áður en öll lagaskilyrði væru uppfyllt, gætu þá einnig komið til skoðunar.

6. Tilkynning atvinnurekanda til vinnumiðlunar

6.1. Upplýsingar

Samkvæmt 2. mgr. 6. gr. og 1. mgr. 7. gr. ber atvinnurekanda að senda vinnumiðlun skriflega tilkynningu um fyrirhugaðar uppsagnir. Í henni skulu koma fram allar upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar hópuþsagnir, einkum ástæður uppsagnanna, hve mörgum starfsmönnum stendur til að segja upp, hve margir starfsmenn eru að jafnaði í vinnu og á hvaða tímabili uppsagnirnar eiga að taka gildi.

Móttaka vinnumiðlunar á þessum upplýsingum á að vera til staðfestingar á því, að atvinnurekandinn hafi byrjað tímanlega hið lögbundna samráðsferli gagnvart fulltrúum starfsmanna og að þeir hafi jafnframt fengið allar nauðsynlegar upplýsingar. Ekki liggja fyrir upplýsingar um það frá vinnumiðlun hvort hún kanni það hverju sinni, hvort atvinnurekendur gæti að því að senda henni þessa tilkynningu það tímanlega, að 30 daga fresturinn samkvæmt 8. gr. laganna sé sannarlega liðinn þegar uppsagnir starfsmanna taka gildi.

6.2. Viðbrögð vinnumiðlunar

Í 1. mgr. 8. gr. laganna segir, að uppsagnir samkvæmt lögum taki fyrst gildi 30 dögum eftir að tilkynning um þær berst vinnumiðlun. Ber vinnumiðlun skv. 2. mgr. 8. gr. að nota þann frest til að leita lausnar á þeim vanda sem fyrirhugaðar uppsagnir munu valda. Ákvæði laganna um þetta efni eru byggð á 2. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar, en þar er ekki, frekar en í 2. mgr. 8. gr. laganna, fjallað um það hvaða úrræði komi einkum til greina. Ákvæði tilskipunarinnar um þetta efni hafa fyrst og fremst þann tilgang að tryggja, að í aðildarríkjum sambandsins séu fyrir hendi félagsleg úrræði af einhverju tagi er mæti þörfum þeirra launamanna sem missa vinnuna við hópuppsagnir.

Í lögum er ekki gert ráð fyrir því að vinnumiðlun blandi sér með beinum hætti í viðræður atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna. Hún getur hins vegar veitt þeim upplýsingar um þá þjónustu sem hlutaðeigandi starfsmönnum stendur til boða, þ.m.t. hvaða félagsleg úrræði komi einkum til álita fari svo að uppsagnir komi til framkvæmda. Hér reynir einkum á rétt þeirra til atvinnuleysisbóta, aðstoð við atvinnuleit og úrræði á sviði endurmenntunar, eftir því sem nánar er kveðið á um í lögum um atvinnuleysisstryggingar nr. 54/2006 og lögum um vinnumarkaðsaðgerðir nr. 55/2006.

7. Ráðningarsamningum starfsmanna sagt upp

7.1. Tímasetning uppsagna og gildi

Lögin fjalla samkvæmt efni sínu um þá málsmeðferð sem atvinnurekanda ber að fylgja, áformi hann hópuppsagnir. Á því hefur leikið ákveðinn vafi hvenær í þessu ferli honum sé heimilt að segja upp ráðningarsamningum einstakra starfsmanna. Nánar tiltekið hvort atvinnurekanda sé heimilt að grípa til uppsagna meðan á samráðsferlinu stendur eða hvort honum beri að bíða þar til því telst lokið. Þá hafa vaknað spurningar um það hvaða þýðingu tilkynning atvinnurekanda til vinnumiðlunar skv. 7. gr. laganna og 30 daga fresturinn skv. 8. gr. skuli hafa í þessu sambandi.

Á þessar spurningar reyndi í málinu *Irmtraud Junk*. Um var að ræða uppsagnir hjá fyrirtæki sem sá um heimahjúkrun en hjá því störfuðu um 430 manns. Fyrirtækið var tekið gjaldþrotaskipta samkvæmt þýskum lögum og í því ferli var starfsmönnum sagt upp störfum, þ.m.t. *Irmtraud Junk*. Gerðist það með bréfi dags. 19. júní 2002. Tíu dögum síðar fékk hún bréf þess efnis að ráðningarsamband hennar og fyrirtækisins myndi ljúka þann 30. september s.á. Þann 27. ágúst tilkynnti skiptastjórinn þessar uppsagnir til vinnumiðlunar. *Irmtraud Junk* hélt því fram að uppsögn á ráðningarsamningi hennar væri ekki gild, þar sem skiptastjórinn hefði hvorki tilkynnt vinnumiðlun né haft nægilegt samráð við fulltrúa starfsmanna, áður en henni var tilkynnt uppsögnin.

Vinnudómstóll í Berlín lagði þá fyrirspurn fyrir Evrópudómstólinn hvort að með hugtakinu uppsögn (e. redundancy) í tilskipun um hópuppsagnir

nr. 98/59/EB væri átt við tilkynningu um uppsögn eða það tímamark þegar raunveruleg starfslok eigi sér stað.

Evrópudómstóllinn svaraði þessu til, að í tilskipuninni væri fjallað um skyldur atvinnurekanda sem áformar hópuppsagnir. Honum beri við þær aðstæður að hafa samráð annars vegar við fulltrúa starfsmanna og senda vinnumiðlun hins vegar tilkynningu um þau áform. Með hugtakinu uppsögn væri hins vegar átt við það þegar atvinnurekandi tilkynnir einstökum starfsmönnum um uppsögn á ráðningarsamningi, en ekki þegar samningi þeirra lýkur, þ.e. í lok uppsagnarfrests. Það sé ennfremur ljóst að skyldan til að hafa samráð og að tilkynna fyrirhugaðar uppsagnir til vinnumiðlunar verður virk áður en slíkar uppsagnir eru tilkynntar hlutaðeigandi starfsmönnum.

Evrópudómstóllinn sagði einnig að því markmiði tilskipunarinnar um að koma í veg fyrir, að uppsagnir starfsmanna komi til framkvæmda yrði stefnt í tvísýnu, ef samráðsferlið ætti fyrst að hefjast þegar atvinnurekandi væri búinn að segja upp ráðningarsamningum þeirra.⁷³

Evrópudómstóllinn fjallar einnig um það hvaða þýðingu hin svokallaða 30 daga regla hefur í þessu sambandi, sbr. 1. og 3. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar. Samkvæmt henni hafa aðildarríkin heimild til að fela þar til bæru stjórnvaldi að stytta, eða eftir atvikum að lengja, þann frest. Það sé hins vegar ljóst, með hliðsjón af 1. mgr. 4. gr. tilskipunarinnar, að uppsögn ráðningarsamnings getur ekki tekið gildi fyrr en þessi frestur er liðinn, hvort sem hann hefur verið lengdur eða stytur.⁷⁴

Samkvæmt þessu er atvinnurekanda heimilt að láta hópuppsagnir koma til framkvæmda þegar niðurstaðan í samráðsferlinu liggur fyrir, sbr. 2. gr. tilskipunarinnar, og eftir að hann hefur sent vinnumiðlun tilkynningu um fyrirhugaðar hópuppsagnir, eins og nánar er kveðið á um í 3. og 4. gr. hennar.

Lesi má þessa niðurstöðu Evrópudómstólsins með hliðsjón af 8., sbr. 7. gr. laga um hópuppsagnir. Í 8. gr. segir að uppsagnir samkvæmt lögum taki fyrst gildi 30 dögum eftir að tilkynning um þær skv. 7. gr. berst vinnumiðlun. Þessi ákvæði laganna verða vart skýrð öðruvísi, en að atvinnurekanda beri að senda þessa tilkynningu til vinnumiðlunar það tímanlega, að minnst 30 dagar líði þar til hann tilkynnir einstökum starfsmönnum um uppsögn á ráðningarsamningi. Með hliðsjón af þeim reglum sem gilda um form uppsagna samkvæmt kjarasamningum þá yrði þessi tilkynning að berast vinnumiðlun með þessum fyrirvara og það tímanlega fyrir þau mánaðarmót sem atvinnurekandi áformar að uppsögn taki gildi.⁷⁵

⁷³ *Irmtraud Junk*, málgreinar 36-39. Sjá einnig málgreinar 44 og 45.

⁷⁴ *Irmtraud Junk*, málgreinar 49-51.

⁷⁵ Í 9. gr. laganna segir, að uppsagnarfrestur starfsmanna samkvæmt lögum, kjarasamningum eða ráðningarsamningum breytist ekki þrátt fyrir ákvæði laganna, sbr. þó ákvæði 1. mgr. 8. gr. að því er snertir þá starfsmenn, sem eiga styttri uppsagnarfrest en 30 daga. Sá skilningur hefur verið lagður í þennan fyrirvara að sé uppsagnarfrestur starfsmanns styttri en 30 dagar þá öðlist hann rétt til launa í a.m.k. 30 daga á grundvelli þessa ákvæðis. Telja verður að sú túlkun sé á miskilningi byggð. Tilskipunin hefur a.m.k. ekki að geyma ákvæði er stýður þá túlkun.

7.2. 2/3 hluta reglan

Í samkomulagi ASÍ/SA um hópuppsagnir frá 1992 segir, að samningsaðilar séu sammála um að æskilegt sé að uppsagnir beinist einungis að þeim starfsmönnum, sem ætlunin er að láti af störfum, en ekki öllum starfsmönnum eða hópum starfsmanna. Þá segir að verði ekki komist hjá hópuppsögnum, þó að stefnt sé að endurráðningu hluta starfsmanna án þess að komi til starfsloka, skuli miða við að ákvörðun um það hvaða starfsmönnum bjóðist endurráðning liggi fyrir eins fljótt og mögulegt er. Hafi ákvörðun um endurráðningar hins vegar ekki verið tekin og starfsmanni tilkynnt að ekki geti orðið af endurráðningu það tímanlega, að eftir standi a.m.k. 2/3 hlutar uppsagnarfrests, framlengist uppsagnarfrestur hans um einn mánuð ef uppsagnarfrestur er þrjú mánuðir, um þrjár vikur ef uppsagnarfrestur er tveir mánuðir og um tvær vikur ef uppsagnarfrestur er einn mánuður. Þetta ákvæði tekur til starfsmanna sem hafa áunnið sér a.m.k. eins mánaðar uppsagnarfrest.⁷⁶

8. Lokaorð

Lög um hópuppsagnir geyma mikilvæga réttarbót fyrir launafólk á íslenskum vinnumarkaði. Þessi löggjöf breytir að sjálfsögðu ekki þeim efnahagslega veruleika sem atvinnurekendur búa við og þeim umskiptum í rekstri sem orðið geta með tiltölulega skömmum fyrirvara. Atvinnurekandi, sem telur sig þurfa að grípa til verulegrar fækkunar í starfslíði sínu, sem mótvægisáðgerð við neikvæðum horfum í rekstri, verður engu að síður samkvæmt ákvæðum þessara laga að fjalla um slík mál í samráði við fulltrúa starfsmanna. Efnahagsleg réttindi atvinnurekanda, sem við þessar aðstæður lýsa sér í þeim rétti hans til að segja upp starfsfólki, eru hér bundin ákveðnum takmörkunum á grundvelli félagslegra grundvallarréttinda launafólks hvað varðar rétt þess til upplýsinga og samráðs, með þeirri sérstöku markmiðssetningu sem felst í lögum um hópuppsagnir, sbr. 3. mgr. 5. gr.

Lögin skilgreina það sem sameiginlegt verkefni atvinnurekanda og fulltrúa starfsmanna, að teknu tilliti til þeirrar stöðu sem hvor um sig hefur gagnvart umbjóðendum sínum, að leita leiða til að gera umskipti í starfsmannahaldi fyrir-tækja, séu þau í þeim mæli að þau falla undir gildissvið laganna, eins hagfeld og kostur er fyrir hlutaðeigandi starfsmenn.

Það hefur lítið reynt á gildissvið laganna fyrir dómstólum hér á landi og er því ýmsum spurningum enn ósvarað um það hvernig ber að túlka einstök ákvæði þeirra. Þá hafa stjórnvöld hér á landi ekki, svo vitað sé, tekið afstöðu til þess hvaða áhrif niðurstaða Evrópuþingsmálsins í málinu *Irmtraud Junk* skuli hafa á framkvæmd þeirra.

⁷⁶ Í samkomulaginu er sá fyrirvari gerður, að atvinnurekanda skuli heimilt vegna utanaðkomandi atvika, sem hann ræður ekki við, að skilorðsbinda tilkynningu um endurráðningu því að hann geti haldið áfram þeirri starfsemi sem starfsmaðurinn er ráðinn til án þess að það leiði til lengingar uppsagnarfrests.

Vonir standa til þess að með samþykkt laga um upplýsingar og samráð í fyrirtækjum nr. 151/2006, sem tóku gildi 30. desember 2006, muni framkvæmd þessara reglna taka breytingum til hins betra. Í þeim lögum er lögð skylda á atvinnurekendur að veita fulltrúum starfsmanna upplýsingar um horfur í afkomu fyrirtækja, sem falla undir gildissvið þeirra, um stöðu atvinnumála og um allar ráðstafanir sem fyrirsjáanlegar eru á því sviði, einkum ef atvinnuöryggi starfsmanna kann að vera ógnað, þ.m.t. ef atvinnurekandi áformar hópupp-sagnir.

Heimildaskrá:

- Lára V. Júlíusdóttir, Réttindi og skyldur á vinnumarkaði, Alþýðusamband Íslands, 1997.
 Ruth Nielsen, Arbejdsgiverens ledelsesret i EF-retlig belysning, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 1992.
 Ruth Nielsen, Lærebog i Arbejdsret, 9. reviderede udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag, 2005.
 Roger Blanpain, Chris Engels, European Labour Law, Fifth and revised edition, The Hague Kluwer Law International, 1998.

Hæstaréttardómar:

Dómur Hæstaréttar 29. nóvember 2001 í málinu nr. 196/2001. Kaupfélag Þingeyinga gegn Sigrúnu Marinósdóttur.

Dómar Evrópuðómstólsins:

- Mál nr. 91/81, *Framkvæmdastjórnin gegn Ítalíu*, 1982, ECR-2133.
 Mál nr. 215/83, *Framkvæmdastjórnin gegn Belgíu*, 1985, ECR-1039.
 Mál nr. 284/83, *Dansk Metalarbejderforbund og Specialarbejderforbundet i Danmarku gegn H. Nielsen & Son*, 1985, ECR-553.
 Mál nr. C-383/92, *Framkvæmdastjórnin gegn Bretlandi og Norður-Írlandi*, 1994, ECR I-2479.
 Mál nr. C-449/93, *Rockfon A/S gegn Specialarbejderforbundet i Danmarku*, 1995, ECR I-4291.
 Mál nr. C-250/97, *Dansk Metalarbejderforbund, f.h. John Lauge o.fl. gegn Lønmodtagernes Garantifond*, 1998, ECR I-8737.
 Mál nr. C-32/02, *Framkvæmdastjórnin gegn Ítalíu*, 2003, ECR I-12063.
 Mál nr. C-55/02, *Framkvæmdastjórnin gegn Portúgal*, 2004, ECR I-9387.
 Mál nr. C-188/03, *Irmtraud Junk gegn Wolfgang Kühmel*, ECR I-885.
 Sameinuð mál nr. C-187/05 til C-190/05, *Georgios Agorastoudis o.fl. gegn Goodyear Hellas AVEE*, ECR I-7775.
 Mál nr. C-385/05 CGT, o.fl. gegn *Frakklandi*, 18. janúar 2007.
 Mál nr. C-270/05, *Athinaiki Chartopoiia AE gegn Panagiutidis*, 15. febrúar 2007.