Miðvikudaginn 23. desember 1992.

Nr. 12/1992. **Alþýðusamband Íslands**
f.h. Verkamannasambands Íslands
vegna Verkamannafélagsins Hlífar,
Landssambands íslenskra verslunarmanna
vegna Verslunarmannafélags Hafnarfjarðar,
Málm- og skipasmiðasambands Íslands
vegna Félags járniðnaðarmanna og
Bíliðnafélagsins
(Bryndís Hlöðversdóttir cand. jur.)
gegn
Vinnuveitendasambandi Íslands
f.h. Íslenska álfélagsins h/f
(Hrafnhildur Stefánsdóttir cand. jur.).

Kjarasamningur. Uppsagnir.

Dómur Félagsdóms.

Mál þetta, sem dómtekið var 9. desember sl., er höfðað fyrir Félagsdómi með stefnu út gefinni 2. nóvember sl.

Málið dæma Auður Þorbergsdóttir, Björn Helgason, Ingibjörg Benediktsdóttir, Jón Þorsteinsson og Gunnar Guðmundsson.

Stefnandi er Alþýðusamband Íslands, Grensásvegi 16, Reykjavík, f.h. Verkamannasambands Íslands, Lindargötu 9, Reykjavík, vegna Verkamannafélagsins Hlífar, Reykjavíkurvegi 64, Hafnarfirði, Landssambands íslenskra verslunarmanna, Hverfisgötu 105, Reykjavík, vegna Verslunarmannafélags Hafnarfjarðar, Strandgötu 33, Hafnarfirði, Málm- og skipasmiðasambands Íslands, Suðurlandsbraut 30, Reykjavík, vegna Félags járniðnaðarmanna, Suðurlandsbraut 30, Reykjavík, og Bíliðnafélagsins, Suðurlandsbraut 30, Reykjavík.

Stefndi er Vinnuveitendasamband Íslands, Garðastræti 41, Reykjavík, f.h. Íslenska álfélagsins h/f, Straumsvík, Hafnarfirði.

Dómkröfur stefnanda eru:

1. Aðallega, að viðurkennt verði, að uppsagnir 10 fastráðinna starfsmanna Íslenska álfélagsins h/f, sem ætlað er að taka gildi á næstu mánuðum, séu brot á gildandi kjarasamningi milli aðila og að þær verði strax dregnar til baka.

2. Til vara, að dæmt verði, að forsvarsmönnum Íslenska álfélagsins h/f sé gert skylt að virða forgangsréttarákvæði fastráðinna starfsmanna umfram tímabundið ráðna og þar með að endurráða strax 6 af þeim fastráðnu starfsmönnum, sem sagt hefur verið upp, og að hinir 4 gangi fyrir um störf, sem kunna að losna hjá fyrirtækinu. Pétur V. Maack Pétursson verði einn þeirra 6 fastráðnu starfsmanna, sem endurráðnir verði.

3. Til þrautvara, að dæmt verði, að forsvarsmönnum Íslenska álfélagsins h/f sé gert skylt að endurráða 3 af þeim fastráðnu starfsmönnum, sem sagt hefur verið upp. Pétur V. Maack Pétursson verði einn þeirra.

4. Að stefnda verði gert að greiða stefnanda málskostnað að mati dómsins.

Dómkröfur stefnda eru:

Þeim kröfulið í fyrstu kröfu stefnanda, að „þær verði strax dregnar til baka", verði vísað frá dómi.

Stefndi verði sýknaður af öllum öðrum kröfum stefnanda.

Til vara, að stefndi verði sýknaður af öllum kröfum stefnanda.

Þá er gerð krafa um, að stefnanda verði gert að greiða stefnda málskostnað að mati dómsins.

Málavextir, málsástæður og rökstuðningur stefnanda.

Í lok október sl. var 10 fastráðnum starfsmönnum hjá Íslenska álfélaginu h/f sagt upp. Á sama tíma var framlengd ráðning 6 tímabundið ráðinna starfsmanna. Stefnandi telur uppsagnir þessar hluta aðgerða, sem samninganefnd verkalýðsfélaganna í ÍSAL og Vinnuveitendasamband Íslands vegna ÍSAL tóku ákvörðun um 4. apríl 1990 og fylgir með kjarasamningi aðila í fylgiskjali 27 (yfirlýsing 4). Kjarasamningurinn hefur verið lagður fram sem dskj. 2. Samningur þessi rann út þann 15. september 1991, en þar sem nýr samningur hefur ekki verið gerður, telur stefnandi hann gilda áfram.

Þann 9. október sl. gaf ÍSAL út upplýsingar til starfsmanna fyrirtækisins, þar sem tilkynnt er að ákveðið hafi verið að draga úr framleiðslu í lok október með því að loka 22 kerum. Þetta sé gert til að mæta samdrætti í pöntunum og aðlaga framleiðslubúnað verksmiðjunnar að núverandi markaðsástandi. Í upplýsingum þessum kemur fram, að óhjákvæmilegt sé að minnka mannafla um sem næst 3,5% og að kerin verði ekki gangsett að nýju fyrr en markaðsaðstæður hafi batnað verulega.

Í kjölfar fréttar um væntanlegar uppsagnir beindi trúnaðarráð verkalýðsfélaganna tilmælum til samstarfsnefndar ISAL um samstarf við framkvæmd aðgerða vegna aðsteðjandi vanda fyrirtækisins og lagði áherslu á að mynda samstöðu innan fyrirtækisins til að takast á við rekstrarvandann. Starfsmenn lögðu áherslu á, að við aðgerðir sem þessar skyldi fara þá leið, sem kemur fram í fylgiskjali 27 með kjarasamningi aðila (yfirlýsing 4), en þar segir, að mannaflaminnkun, sem til er komin vegna betri nýtingar núverandi búnaðar, megi ekki hafa í för með sér uppsagnir fastráðinna starfsmanna, en fækkun starfsmanna verði mætt með eðlilegum starfslokum og tilfæslum í störfum. Starfsmennirnir lögðu einnig til, að verkefni yrðu flutt til og að kannaðir yrðu möguleikar á aukinni fríatöku starfsmanna. Tilmæli þessi hafi verið lögð fram á fundi í samstarfsnefnd ÍSAL, þar sem jafnframt hafi verið boðaðir fulltrúar ASÍ og VSÍ. Á þessum fundi hafi forsvarsmenn fyrirtækisins haldið því fram, að væntanlegar uppsagnir væru ekki til komnar vegna lokunar keranna, eins og fram kom í áðurnefndum upplýsingum til starfsmanna, dags. 9. október. Hafi því nú verið haldið fram, að hér væri um tæknibreytingar að ræða.

Þann 27. október sl. var haldinn fundur í samstarfsnefnd ÍSAL og ákvörðun fyrirtækisins um uppsagnirnar tilkynnt. Fulltrúum starfsmanna í nefndinni var að sögn stefnanda ekki boðið upp á neitt samstarf um ákvarðanir þessar nema að því leyti að ræða, hvernig bæta mætti þeim mönnum, sem sagt var upp, uppsagnirnar. Forsvarsmenn ÍSAL telji það hvorki lögbrot né brot á kjarasamningi aðila að segja upp fastráðnum starfsmönnum við þessar aðstæður, svo fremi sem starfsmenn með skemmri en 12 mánaða reynslu séu ekki á sama tíma endurráðnir. Stefnandi telur uppsagnirnar ekki standast gildandi kjarasamning milli aðila.

Stefnandi höfðar málið á grundvelli 2. tl. 1. mgr. 44. gr. laga nr. 80/1938 og byggir kröfugerð sína á því, að uppsagnir fastráðinna starfsmanna standist ekki ákvæði kjarasamnings milli Íslenska álfélagsins h/f annars vegar og hlutaðeigandi verkalýðsfélaga hins vegar frá 4. apríl 1990.

Ráðningarfyrirkomulag samkvæmt kjarasamningi þessum sé þrenns konar: fastráðningar, tímabundnar ráðningar og lausráðningar. Samningurinn geri ráð fyrir víðtækari rétti fastráðinna starfsmanna en þeirra, sem eru ráðnir tímabundið eða lausráðnir. Þessi

réttur komi fram í yfirlýsingu 4 og víðar í samningi aðila, sbr. t.d. fylgiskjal 15, grein 2.2, og fylgiskjal 24. Stjórnendur fyrirtækisins hafi á liðnum árum haft ákveðið leyfi fyrir tilteknum fjölda fastráðinna manna. Hafi verið nauðsynlegt að fá fleiri menn í vinnu, hafi þeir verið tímabundið ráðnir. Stjórnendur fyrirtækisins hafi iðulega tjáð sig um, að fjöldi tímabundið ráðinna manna sé til kominn vegna tímabundins ástands í fyrirtækinu og þeir myndu hætta störfum, þegar ástandið yrði eðlilegt að nýju, svo að ekki þyrfti að segja upp fastráðnu fólki. Um þettta hafi ekki ríkt ágreiningur á umliðnum árum.

Hvað aðalkröfuna varðar, þá séu í yfirlýsingu 4 nefndar aðgerðir í þremur þáttum, sem fyrirtækið hafi í huga og allar beinist að framleiðniaukningu. Aðgerðir þessar séu taldar í þremur tölusettum liðum, og hafi tveir þeir fyrstu þegar komið til framkvæmda. Fækkun starfsmanna í samræmi við fyrsta hlutann hafi farið fram árið 1990 í samráði við fulltrúa starfsmanna fyrirtækisins og án þess að nokkrum fastráðnum starfsmanni hafi verið sagt upp. Þetta megi sjá í fylgiskjali 24 (yfirlýsing 1. f. h. ÍSAL) og í fylgiskjali 25 (yfirlýsing 2, f.h. samninganefndar verkalýðsfélaganna). Þessar yfirlýsingar sýni það samstarf, sem ríkt hafi milli fyrirtækisins og verkalýðsfélaganna um aðgerðir sem þessar, enda séu þær í anda kjarasamnings aðila. Þriðji hluti aðgerðanna nái til þeirra framkvæmda, sem nú eru fram undan, þ.e. betri nýtingar núverandi búnaðar, sem talin er geta minnkað mannaflaþörf mikið, en að auki komi til frekari framleiðniaukning á fleiri vinnustöðum. Í yfirlýsingu 4 segi, að aðgerðirnar séu á því byggðar, að ekki komi til neinna uppsagna fastráðinna starfsmanna, en að fækkuninni skuli mætt með eðlilegum starfslokum og tilfærslum í störfum. Stefndi geti ekki sneitt hjá þessu ákvæði samningsins, sem sé ótvírætt og í samræmi við önnur ákvæði samningsins, sem verndi rétt fastráðinna starfsmanna.

Auk þess hafi einn þeirra manna, sem sagt var upp, Pétur V. Maack Pétursson, verið í launalausu leyfi til 28. febrúar 1993 skv. heimild í grein 4.3. í kjarasamningi aðila. Samkvæmt d-lið greinarinnar sé skylt að ráða starfsmanninn aftur til fyrra starfs, nema ÍSAL hafi óskað eftir, að hann útvegaði staðgengil í sinn stað, og það hafi ekki verið mögulegt. Ekki hafi verið óskað eftir því, að viðkomandi starfsmaður útvegaði staðgengil, og því hafi ÍSAL verið skylt að ráða starfsmanninn til fyrra starfs.

Hvað varakröfuna varðar, þá sé hún byggð á niðurlagsákvæði greinar 7.5. í kjarasamningi aðila. Í grein 7.5. segi, að ÍSAL skuli skylt að endurráða alla starfsmenn, sem þess óska, að rekstrarstöðvun lokinni, þegar aðstaðan sé sú, að þeir hafi hætt störfum vegna rekstrarstöðvunar að hluta eða öllu leyti af völdum hráefnisskorts eða draga þurfi úr framleiðslu vegna orkuskorts. Í niðurlagi greinarinnar komi fram, að starfsmenn, sem sagt er upp af öðrum samdráttarorsökum, haldi sömu réttindum. Uppsagnir þær, sem hér um ræðir, séu til komnar af „öðrum samdráttarorsökum", og eigi greinin því við. Það sé ekki heimilt að framlengja ráðningu tímabundið ráðinna manna á kostnað fastráðinna, sbr. ákvæði samningsins um forgang fastráðinna starfsmanna umfram tímabundið ráðna, og þar sem aðstæður hjá fyrirtækinu bjóði upp á, að 6 menn af þeim, sem sagt var upp, haldi áfram störfum þrátt fyrir stöðvun keranna, þá hljóti þeir fastráðnu að ganga fyrir í samræmi við önnur ákvæði, er vernda rétt þeirra. Pétur V. Maack Pétursson sé einn þeirra, sem endurráðnir verði, þar sem hann njóti sérstakrar verndar greinar 4.3. í kjarasamningi aðila.

Þrautavarakrafan sé byggð á yfirlýsingu 13 með samningi aðila. Þar segi, að tímabundið ráðnir menn teljist fastráðnir, hafi þeir verið tímabundið ráðnir í 2 ár, nema í síðasta ráðningarbréfi þeirra sé tekið fram, að ráðningu þeirra ljúki tiltekinn dag og að um endurráðningu verði ekki að ræða, sbr. yfirlýsingu í fylgiskjali 13 með kjarasamningi aðila. Tímabundið ráðnir menn öðlist því sama rétt og fastráðnir í fyrsta lagi eftir tvö ár, en þrír þeirra tímabundið ráðnu manna, sem fái áframhaldandi ráðningu, hafi verið í starfi skemur en tvö ár. Þeir geti því aldrei átt sama rétt og fastráðnir. Það, að þeir hafi verið í starfi lengur en 12 mánuði, breyti engu um forgangsrétt fastráðinna starfsmanna gagnvart þeim, því að yfirlýsing 16 eigi aðeins við um ný störf, sem losna hjá fyrirtækinu, og verið sé að tryggja forgangsrétt starfsmanna fyrirtækisins til þeirra. Pétur V. Maack Pétursson sé einn þeirra, sem endurráðnir verði, þar sem honum sé tryggður sérstakur réttur skv. grein 4.3. í kjarasamningi aðila.

Til stuðnings kröfum sínum vísar stefnandi einnig til laga um stéttarfélög og vinnudeildur nr. 80/1938 og til kjarasamnings milli Íslenska álfélagsins h/f annars vegar og hlutaðeigandi verkalýðsfélaga hins vegar frá 4. apríl 1990 í heild sinni ásamt fylgiskjölum.

Málsástæður og rökstuðningur stefnda.

Frávísunarkrafa stefnda um þann kröfulið, að „þær (uppsagnirnar) verði strax dregnar til baka", er á því byggð, að krafan sé óljós og vanreifuð. Stefnandi geri enga tilraun til að rökstyðja eða skýra þá kröfu nánar, þ.e. hvort hún lúti að því, að uppsagnirnar verði dæmdar ógildar eða stefnda verði með dómi gert skylt að afturkalla þær og þá frá hvaða tíma að telja, né hvort skylda eigi stefnda til að taka viðkomandi starfsmenn aftur í þjónustu sína. Þá komi ekki fram í kröfugerð, svo að óyggjandi sé, hvaða starfsmenn átt er við, en uppsagnir fleiri en tíu starfsmanna taki gildi á næstu mánuðum. Krafan sé því svo óljós, að útilokað sé að koma við fullnægjandi vörnum og leggja dóm á hana.

Sýknukröfur stefnda eru á því byggðar, að samkvæmt meginreglum íslensks vinnuréttar sé vinnuveitanda í krafti stjórnunarréttar síns frjálst að segja starfsmönnum upp störfum með lögmætum uppsagnarfresti, nema skýr og ótvíræð ákvæði laga eða samninga leiði til annars. Allar takmarkanir á uppsagnarréttinum eru frávík frá þeirri meginreglu og beri því að skýra þröngt. Hvorki lög né kjarasamningur banni uppsagnir þær, sem mál þetta snýst um. Stefndi hafi aldrei undirgengist þá samningsskyldu að falla frá rétti sínum til þess að segja upp fastráðnum starfsmönnum. Það eitt, að vinnuveitandi beiti ekki slíkum heimildum um einhvern tíma eða hafi ekki áður beitt þeim, svipti hann ekki rétti samkvæmt þeim.

Sama gildi um ráðningar starfsmanna, þar með talið endurráðningar. Vinnuveitandi eigi almennt frjálst val um það, hvaða menn hann tekur í vinnu. Takmarkanir á ráðningarrétti vinnuveitandans verði að styðjast við skýr og ótvíræð ákvæði í lögum eða samningum. Kjarasamningur ÍSAL á dskj. nr. 2 veiti þeim fastráðnu starfsmönnum, sem hér um ræðir, ekki forgangsrétt til starfa umfram þá tímabundið ráðnu starfsmenn, sem unnið hafa lengur en 12 mánuði hjá fyrirtækinu, sbr. fylgiskjal 16. Það sé eina ákvæðið í kjarasamningnum, sem kveði á um almennan forgang starfsmanna til starfa. Það sé lýst yfir af hálfu ÍSAL, að fastráðnir starfsmenn skuli að öðru jöfnu hafa forgang til þeirra starfa, sem losna hjá fyrirtækinu. Slíkrar yfirlýsingar hefði ekki verið þörf, hefðu samningsaðilar litið svo á, að fastráðnir starfsmenn nytu almenns forgangsréttar umfram tímabundið ráðna starfsmenn. Í síðari málslið yfirlýsingarinnar sé einnig tekið skýrt fram, að sama gildi um tíma-

bundið ráðna starfsmenn, sem unnið hafi lengur en 12 mánuði hjá ÍSAL og séu í starfi, þegar ráðið er. Það sé því nægilega skýrt, að þessir starfsmenn njóti nákæmlega sama réttar og fastráðnir starfsmenn um forgang til starfa, sem losna hjá fyrirtækinu. Þá er mótmælt þeirri fullyrðingu stefnanda, að yfirlýsingin eigi einvörðungu við ný störf. Sé litið til orðalags yfirlýsingarinnar, eigi hún augljóslega við störf, sem losna vegna ráðningarloka eða fjarveru þeirra, sem þeim hafa sinnt.

Stefndi mótmælir sem röngum þeim fullyrðingum stefnanda, að í samningnum felist, að fastráðnir starfsmenn njóti víðtækari réttar en tímabundið ráðnir starfsmenn umfram það, sem kunni að leiða beint af einstökum ákvæðum hans. Þá sé í stefnu látið að því liggja, að í yfirlýsingum, sem stjórnendur ÍSAL hafi gefið á fyrri skeiðum, felist loforð um, að ekki muni koma til uppsagna fastráðinna starfsmanna, svo lengi sem tímabundið ráðnir starfsmenn séu hjá fyrirtækinu, hvernig sem á standi. Öllum slíkum fullyrðingum er mótmælt sem röngum og órökstuddum. Forráðamenn ÍSAL hafi aldrei afsalað sér rétti til uppsagna fastráðinna starfsmanna sem lið í almennum sparnaðarráðstöfunum.

Uppsagnir þær, sem deilt er um í máli þessu, séu til komnar vegna almennra sparnaðarráðstafana, sem fyrirtækið hafi neyðst til að grípa til. Uppsagnirnar séu ekki hluti þeirra hagræðingaraðgerða, sem samið var um þann 4. apríl 1990 með yfirlýsingu 4 á fylgiskjali 27 með kjarasamningnum.

Þá er því mótmælt, að fylgiskjal 15 með kjarasamningnum á dskj. nr. 2 hafi þýðingu í máli þessu, þar sem það lúti einvörðungu að tölvu- og tæknibreytingum.

Til að milda áhrif uppsagnanna fyrir einstaka starfsmenn og auðvelda þeim leit að vinnu hafi þeim fastráðnu starfsmönnum, sem sagt var upp störfum, verið gefinn kostur á að hætta strax eða á næstu tveimur mánuðum eftir uppsögn, en halda þrátt fyrir það óskertum launum út uppsagnartímann. Hafi þeim þá enn ekki tekist að fá annað starf, var þeim heitið greiðslu, sem samsvaraði 50% launa í þrjá mánuði. Þetta tilboð fyrirtækisins hafi starfsmenn nýtt sér og hafi allir þegar látið af störfum.

Aðalkrafa stefnanda. Ljóst sé, að um ýmis samskipti atvinnurekenda og launþega sé brýn nauðsyn, að reglur gildi, þótt samningur sé runninn út, enda haldist réttindi og skyldur samkvæmt ráðn-

ingarsamningi, þótt kjarasamningur renni sitt skeið. Það sé almenn regla í samningarétti, að gildi samninga ljúki við, að þeir renni sitt skeið. Það sé almenn regla í samningarétti, að gildi samninga ljúki við, að þeir renni út við uppsögn eða samkvæmt ákvæðum sínum. Oft telji samningsaðilar þó þjóna hag sínum best, að „unnið sé samkvæmt samningi", sem runninn er út, en það breyti ekki meginreglunni. Stefndi telur, að enginn kjarasamningur sé í gildi milli ÍSAL og hlutaðeigandi stéttarfélaga. Kjarasamningurinn, sem unnið er eftir í öllum meginatriðum, hafi fallið úr gildi samkvæmt ákvæðum sínum þann 15. septemberr 1991. Fylgiskjal nr. 27 með þeim samningi, sem byggt sé á af hálfu stefnanda, taki til hagræðingaraðgerða, sem ráðist hafi verið í á samningstímabilinu, sbr. orðalag yfirlýsingarinnar svo og augljóst samhengi við aðrar yfirlýsingar, sem gefnar voru af sama tilefni af báðum aðilum, það er að segja fylgiskjöl 24, 25 og 26. Yfirlýsingunni hafi ekki, a.m.k. ekki í óbreyttri mynd, verið ætlaður gildistími umfram samningstímann, enda muni fáar eða engar hagræðingaraðgerðir á grundvelli hennar hafa verið ákveðnar, eftir að samningurinn rann út.

Gildissvið yfirlýsingarinnar á dskj. 27 takmarkist einnig af tilgangi hennar, þ.e. að auka framleiðni í fyrirtækinu. Önnur tilvik en beinar aðgerðir, sem miði að framleiðniaukningu, falli utan gildissviðs hennar. Þannig taki hún ekki til almennra aðhaldsaðgerða til að minnka kostnað fyrirtækisins, sem hinar umdeildu uppsagnir séu liður í.

Stefnandi styðji kröfu sína fyrst og fremst við, að þriðji hluti aðgerða þeirra, sem taldar eru í yfirlýsingunni á fylgiskjali 27, nái til þeirra framkvæmda, sem nú eru fram undan. Til hvaða framkvæmda þarna er vísað, komi hvergi fram. Hvorki lokun kera né uppsagnir starfsmanna teljist til framkvæmda samkvæmt almennri málvenju. Uppsagnir þær, sem mál þetta snúist um, hafi ekki verið hugleiddar, þegar yfirlýsingin var gefin, þannig að yfirlýsingin geti ekki vísað til þeirra, þegar sagt er: „Betri nýting núverandi búnaðar...". Aðalkrafa stefnanda sé því órökstudd, og eigi það jafnt við um báða liði kröfunnar.

Krafa stefnda um sýknu af seinni kröfulið 1. kröfu stefnanda er byggð á sömu rökum og vísað er til um fyrri lið kröfunnar. Einnig er vísað til þeirrar meginreglu íslensks vinnuréttar, að vinnuveitandi verði ekki skyldaður til að taka starfsmann aftur í þjónustu sína.

Þessi meginregla gildi einnig um Pétur V. Maack. Það breyti engu um réttarstöðu hans, að hann sé í launalausu leyfi. Gr. 4.3., d-liður í kjarasamningi hlutaðeigandi verkalýðsfélags, feli hvorki í sér frávik frá þeirri meginreglu né meginreglunni um frjálsan uppsagnarrétt vinnuveitandans. Orðalag greinarinnar sé villandi. Ljóst sé af samhengi, að skyldan, sem vinnuveitandinn taki á sig, sé að skipa starfsmanni aftur til starfa, en ekki ráða hann. Ráðningarsambandinu sé ekki slitið við það, að starfsmaðurinn fari í launalaust leyfi, og þess vegna geti ekki verið um neina ráðningu að ræða, þegar hann kemur aftur til starfa. Samkvæmt greininni sé ÍSAL skylt að skipa starfsmann aftur til fyrri starfa, þegar hann kemur úr frii, og sé þá undirskilið, að honum hafi ekki verið sagt upp áður. Ákvæði þetta takmarki því ekki rétt fyrirtækisins til uppsagna starfsmanna, sem kunni að vera í leyfi, umfram það, sem gildir um aðra starfsmenn. Slíkt væri fráleitt og myndi leiða til óeðlilegrar niðurstöðu. Hefði verið ætlunin að semja um það, hefði þurft að kveða á um það, svo að óyggjandi væri.

Varakrafa stefnanda. Því er mótmælt af hálfu stefnda, að niðurlagsákvæði 5. mgr. gr. 7.5. í kjarasamningi eigi við um uppsagnir þær, sem hér er deilt um. Þótt svo væri, gæti réttur til endurráðningar samkvæmt ákvæðinu aldrei orðið virkur, fyrr en lokið væri þeim samdrætti í rekstri, sem var orsök þess, að starfsmenn létu af störfum, og því aðeins, að það verði innan 12 mánaða. Það sé því augljóst, að krafa um tafarlausa endurráðningu starfsmanna verði ekki byggð á þessu ákvæði samningsins. Réttur til endurráðningar samkvæmt þessu ákvæði taki jafnt til allra starfsmanna, sem ráðnir eru hjá fyrirtækinu, án tillits til ráðningarforms. Þar sé enginn greinarmunur gerður á fastráðnum starfsmönnum og þeim, sem ráðnir séu til ákveðins tíma. Það sé misskilningur hjá stefnanda, ef hann telji, að greinin kveði á um forgangsrétt fastráðinna starfsmanna umfram tímabundið ráðna.

Þá er sýknukrafa stefnda byggð á því, að varakrafa stefnanda sé vanreifuð. Ekki sé tilfært, á hvaða ákvæðum samningsins krafan um forgang fastráðinna starfsmanna umfram tímabundið ráðna sé byggð. Almennar tilvísanir til ákvæða samningsins dugi skammt svo og sú fullyrðing stefnanda, að fastráðnir starfsmenn hljóti að ganga fyrir í samræmi við önnur ákvæði, er vernda rétt þeirra. Slík niðurstaða væri þá byggð á almennri reglu um mismunun í þágu fastráð-

inna, sem hvergi sé að finna í dómskjali 2, öðrum samningum eða lögum

Hvað viðvíkur kröfu um endurráðningu og réttindi Péturs V. Maack er að öðru leyti vísað til rökstuðnings varðandi aðalkröfu stefnanda.

Þrautavarakrafa stefnanda. Stefndi rökstyður sýknukröfu sína í fyrsta lagi með því að fastráðnir starfsmenn njóti ekki almenns forgangsréttar samkvæmt kjarasamningi ÍSAL, sbr. rökstuðning varðandi aðal- og varakröfu stefnanda. Í öðru lagi vísar stefndi máli sínu til stuðnings til yfirlýsingar á fylgiskjali 16 með kjarasamningi.

Um kröfu til viðurkenningar á skyldu til endurráðningar Péturs V. Maack og tveggja annarra starfsmanna er vísað til rökstuðnings stefnda um aðal- og varakröfu stefnanda.

Þá bendir stefndi einnig á það kröfum sínum til stuðnings, að stefnandi vísi til laga um stéttarfélög og vinnudeilur, nr. 80/1938, en tilgreini hvorki, í hvaða sambandi né við hvaða greinar sé stuðst. Engin tilraun sé því gerð til að afmarka brot stefnda og honum þar með gert ómögulegt að hafa uppi varnir, svo að viðhlítandi sé.

Niðurstaða.

Í máli þessu er tekist á um það, hvort uppsagnir 10 fastráðinna starfsmanna ÍSAL, sem tilkynntar voru í lok október, séu lögmætar eða ekki.

Stefndi hefur gert þá kröfu, að þeim hluta aðalkröfu stefnanda, sem lýtur að því, að uppsagnirnar verði dregnar til baka, skuli vísa frá dómi sökum skorts á skýrleika og reifun. Hér er um að ræða viðbót við meginkröfu stefnanda, þ.e. að uppsagnirnar verði dæmdar brot á gildandi kjarasamningi. Þessi viðbótarkrafa þykir eftir atvikum nægjanlega glögg og gögnum studd, til þess að dómur verði á hana lagður. Frávísunarkrafa stefnda verður því ekki tekin til greina.

Aðilar málsins gerðu, eins og að framan hefur verið rakið, með sér kjarasamning hinn 4. apríl 1990. Þessum samningi fylgdu bókanir, yfirlýsingar og sérsamningar af ýmsu tagi og frá mismunandi tímum á alls 29 fylgiskjölum. Kjarasamningurinn gilti til 15. september 1991, en féll þá úr gildi án uppsagnar. Eftir þessum samningi hefur þó verið farið síðan í samskiptum aðila, þar sem nýr kjarasamningur hefur ekki verið gerður.

Það er grundvallarregla í vinnurétti, að vinnuveitanda er heimilt

að segja upp starfsmönnum sínum með tilskildum fyrirvara, nema sérstök lagafyrirmæli eða samningsákvæði mæli því í gegn. Þessi réttur atvinnurekandans er einn af hornsteinum löggjafar um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum, sbr. lög nr. 19/1979. Að því er aðila varðar, kemur réttur ÍSAL til að segja upp starfsmönnum sínum fram í grein 7.5 í kjarasamningnum, þar sem kveðið er á um uppsagnarfresti.

Í yfirlýsingu, undirritaðri af báðum málsaðilum 4. apríl 1990 á fylgiskjali 27 með kjarasamningi, er fjallað um aðgerðir, sem beinast að framleiðniaukningu. Þar á meðal er fækkun starfsmanna um 22, sem framkvæmd verði þannig, að ekki komi til uppsagna fastráðinna starfsmanna, heldur verði fækkuninni mætt með eðlilegum starfslokum og tilfæslum í störfum. Í annarri yfirlýsingu frá sama tíma, fylgiskjali 24 með kjarasamningi, er þessi fækkun sundurgreind eftir vinnustöðum og kveðið á um, að framkvæmd hennar verði lokið 15. september 1990. Fækkunin er miðuð við þáverandi aðstæður í álverksmiðjunni og fram tekið, að hún muni ekki leiða til þess, að nokkrum fastráðnum starfsmanni verði sagt upp.

Hvorki verður talið, að framangreindar yfirlýsingar né aðrar tilvitnaðar yfirlýsingar, gerðar af sérstöku tilefni, séu því til fyrirstöðu, að uppsagnir 10 fastráðinna starfsmanna í lok októbermánaðar 1992, sem um er deilt í máli þessu og rót sína áttu að rekja til almennra sparnaðaraðgerða, verði metnar gildar.

Um þær mundir, sem uppsagnirnar voru tilkynntar, rann út starfstími 18 tímabundið ráðinna starfsmanna ÍSAL. Af þeim voru 12 látnir hætta störfum, en 6 voru endurráðnir til 15. september 1993. Hinir endurráðnu áttu allir meira en eins árs starfstíma að baki. Endurráðning þessara manna raskaði ekki uppsögnunum, þar sem í yfirlýsingu á fylgiskjali 16 með kjarasamningi segir, að tímabundið ráðnir menn, sem unnið hafi 12 mánuði eða lengur hjá ÍSAL, hafi sama forgangsrétt til starfa, sem losna, eins og fastráðnir starfsmenn. Í þessu sambandi skiptir því ekki máli, þótt tímabundið ráðnir menn þurfi að vinna í tvö ár til þess að teljast fastráðnir.

Líta verður svo á, að ákvæði greinar 7.5, 5. mgr., í kjarasamningi aðila um skyldu til endurráðningar starfsmanna, þegar rekstrarstöðvun eða samdráttarskeiði lýkur, eigi ekki við um deiluefnið.

Einn hinna fastráðnu starfsmanna, sem sagt var upp, var í launalausu leyfi, þegar uppsögnin átti sér stað. Maður, sem tekur leyfi frá störfum án launa, sbr. grein 4.3 í kjarasamningi, nýtur ekki meiri verndar en aðrir starfsmenn fyrir almennum uppsögnum.

Framangreind viðhorf dómsins leiða til þeirrar niðurstöðu, að uppsagnirnar teljast lögmætar og sýkna ber stefnda, Íslenska álfélagið h/f, af kröfum stefnanda, bæði aðalkröfu og varakröfum.

Eftir atvikum þykir rétt, að málskostnaður falli niður.

Dómsorð:

Frávísunarkröfu stefnda er hrundið.

Stefndi, Vinnuveitendasamband Íslands f.h. Íslenska álfélagsins h/f, skal vera sýkn af kröfum stefnanda, Alþýðusambands Íslands fyrir hönd tilgreindra landssambanda og verkalýðsfélaga, í máli þessu

Málskostnaður fellur niður.