Föstudaginn 11. febrúar 2000.

Nr. 11/1999. **Alþýðusamband Íslands f.h.**
Verkamannasambands Íslands vegna
Verkalýðsfélagsins Hlífar og
Landssambands íslenskra verslunarmanna vegna
Verslunarmannafélags Hafnarfjarðar
(Lára V. Júlíusdóttir hrl.)
gegn
Samtökum atvinnulífsins f.h.
Samtaka iðnaðarins vegna
Íslenska álfélagsins hf.
(Jakob R. Möller hrl.)

Kjarasamningur. Uppsögn úr starfi.

Dómur Félagsdóms.

Mál þetta var dómtekið að loknum munnlegum málflutningi hinn 27. janúar sl.

Málið dæma Eggert Óskarsson, Gylfi Knudsen, Ingibjörg Benediktsdóttir, Gunnar Sæmundsson og Valgeir Pálsson.

Stefnandi er Alþýðusamband Íslands f.h. Verkamannasambands Íslands, Skipholti 50c, Reykjavík, vegna Verkalýðsfélagsins Hlífar, Reykjavíkurvegi 64, Hafnarfirði og Landssambands íslenskra verslunarmanna, Fákafeni 11, Reykjavík, vegna Verslunarmannafélags Hafnarfjarðar, Lækjargötu 34d, Hafnarfirði, vegna Verkalýðsfélagsins Hlífar og Landssambands íslenskra verslunarmanna vegna Verslunarmannafélags Hafnarfjarðar.

Stefndi er Samtök atvinnulífsins, Garðastræti 41, Reykjavík f.h. Samtaka iðnaðarins, Hallveigarstíg 1, Reykjavík, vegna Íslenska álfélagsins hf. Straumsvík v/Hafnarfjörð.

Dómkröfur stefnanda:

1. Að viðurkennt verði að uppsagnir þeirra Smára Adolfssonar, Jóns Jónassonar og Jóns Ragnars Jónssonar, sem sagt var upp störfum í lok ágúst og byrjun september 1999 og hættu störfum þá strax, séu brot á gildandi kjarasamningi milli aðila.
2. Að stefndi verði dæmdur til að greiða sekt í ríkissjóð vegna brots síns.
3. Að stefndi verði dæmdur til að greiða stefnanda málskostnað

vegna meðferðar málsins fyrir Félagsdómi, þ.m.t. kostnað stefnanda af virðisaukaskattskyldri lögmannsþjónustu.

Dómkröfur stefnda:

Stefndi gerir þær dómkröfur að verða algjörlega sýknaður af öllum kröfum stefnanda, að auki krefst stefndi þess að stefnandi verði dæmdur til þess að greiða honum málskostnað að mati dómsins. Við ákvörðun málskostnaðar verði tekið tillit til skyldu stefnda til þess að greiða virðisaukaskatt af lögmannsþjónustu.

Málsatvik.

Mál þetta varðar uppsagnir þriggja starfsmanna hjá Íslenska álfélaginu hf. (ISAL) sem áttu sér stað í lok ágúst og byrjun september 1999. Í lok ágúst var Smára Adolfssyni, 44 ára starfsmanni í skautsmiðju og félagsmanni í verkalýðsfélaginu Hlíf, sagt upp starfi eftir 21 árs starfsaldur hjá fyrirtækinu. Honum var sagt upp með þriggja mánaða fyrirvara og látinn hætta strax en laun greidd út uppsagnarfrest. Jafnframt var Jóni Jónassyni, 62 ára starfsmanni á rannsóknarstofu og félagsmanni í Verslunarmannafélagi Hafnarfjarðar, sagt upp eftir 28 ára starf og hann látinn hætta samdægurs. Hann fékk laun í 8 mánuði í framhaldi af starfslokum, þar sem honum eru greiddir 3 mánuðir til viðbótar áunnum uppsagnarrétti. Jón Ragnar Jónsson, 50 ára starfsmaður á rannsóknarstofu og félagsmaður í Verslunarmannafélagi Hafnarfjarðar, sem hefur starfað hjá ISAL í 28 ár, var í fríi á þessum tíma, en þann 3. september 1999 var talað við hann og hann beðinn að hætta strax. Hann lét þá strax af störfum en heldur launum út uppsagnarfrest.

Í uppsagnarbréfum starfsmanna rannsóknarstofu er tekið fram að í steypuskála hafi verið tekin í notkun sjálfvirkur efnagreiningarbúnaður eftir alllangan aðdraganda. Í tengslum við það hafi fyrirkomulagi melmisgreina verið breytt frá 1. júní 1999 úr þrískiptum vöktum í tvískiptar. Af því leiddi óhjákvæmilega fækkun í hópi melmisgreina að loknum sumarafleysingum.

Fulltrúar verkalýðsfélaganna hjá ÍSAL sendu fyrirtækinu opið bréf, sem barst 13. september 1999, vegna þessara og fleiri uppsagna og mótmæltu þeim.

Stefnandi telur að uppsagnir þeirra Smára Adolfssonar, Jóns Jónassonar og Jóns Ragnars Jónssonar séu brot á kjarasamningi og því nauðsynlegt að fara með mál þetta fyrir Félagsdóm og krefjast þess

að ISAL verði dæmt vegna þessara brota til greiðslu sektar og málskostnaðar.

Málsástæður og lagarök stefnanda.

Stefnandi kveður mál þetta vera höfðað fyrir Félagsdómi á grundvelli 2. tl. 44. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur. Um aðild máls er vísað til aðildarreglna 1. mgr. 45. gr. laga nr. 80/1938 um stéttarfélög og vinnudeilur.

Af hálfu stefnanda er tekið fram að framangreindum starfsmönnum hafi verið sagt upp með löglegum uppsagnarfresti og án undangenginna áminninga. Þeim hafi verið boðið eða ráðlagt að hætta samdægurs en þeir myndu halda launum út uppsagnarfrest.

Sú skýring hafi verið gefin á uppsögnum starfsmanna rannsóknarstofu að ekki væri lengur þörf fyrir starfskrafta þeirra hjá ISAL þar sem fenginn hefði verið í fyrirtækið fullkominn alsjálfvirkur efnagreiningarbúnaður og vitað hefði verið fyrir fram að þessi búnaður leysti af tvö störf á rannsóknarstofu. Ástæður uppsagnanna væru breytingar á vinnufyrirkomulagi fyrirtækisins sem meðal annars ættu sér stað vegna breytinga á tækjabúnaði og hagræðingar af þeim sökum.

Í öllum aðdraganda og umræðu um þennan nýja búnað hafi fulltrúar starfsmanna gert ráð fyrir að þessum tveimur starfsmönnum rannsóknastofu yrðu fengin önnur störf hjá fyrirtækinu. Full þörf væri fyrir þá sérþekkingu sem þeir hefðu og bregðast yrði við því ef hinn fullkomni rannsóknarbúnaður bilaði. Ákvæði kjarasamninga gerðu beinlínis ráð fyrir því hvernig við tæknibreytingum sem þessum skyldi bregðast. Enn fremur hafi fyrirtækið verið að bæta við sig starfsfólki og þurfi enn að bæta við sig starfsmönnum vegna aukinnar starfsemi þess. Samkvæmt upplýsingum sem aðaltrúnaðarmaður hafi fengið frá starfsmannastjóra stefnda hafi 8 starfsmenn verið ráðnir nýráðningu til ISAL í ágúst 1999, 17 starfsmenn í september og 18 í október. Engin umræða hafi þó farið fram á milli starfsmanna og yfirmanna um hvernig þetta yrði útfært frekar, en starfsmenn töldu augljóst að þessum mönnum yrðu fengin störf annars staðar svo sem kjarasamningar kveði á um undir þessum kringumstæðum.

Það hafi því komið mönnum gersamlega í opna skjöldu þegar fréttist að segja ætti þessum starfsmönnum upp störfum og þeir látnir hætta fyrirvaralaust.

Tölvu- og tæknitrúnaðarmaður, Stefán Ó. Guðmundsson, hafi á engu stigi verið upplýstur eða fenginn til ráðfærslu vegna nýs rannsóknargáms.

Þrátt fyrir ítarlegar og ítrekaðar athugasemdir yfirtrúnaðarmanns við uppsagnir starfsmanna, sérstaklega uppsagnir starfsmanna rannsóknarstofu og kröfur um að fylgt yrði ákvæðum kjarasamninga og þessum starfsmönnum boðin önnur störf, hafi ISAL ekki orðið við þeim kröfum. Stefndi hafi svipt þessa starfsmenn þeim áunna rétti sem þeir höfðu áunnið sér, meðal annars rétti til flýttra starfsloka.

Milli aðila máls þessa sé í gildi kjarasamningur, sem hafi númerið XV og gildi hann um kaup og kjör starfsmanna við áliðjuverið í Straumsvík. Gildandi samningur hafi verið gerður 10. apríl 1997 og gildi hann til 30. nóvember 2000. Samningurinn nái til allra starfa launamanna fyrirtækisins við framleiðslu-, viðhalds-, skrifstofu- og þjónustustörf í áliðjuverinu í Straumsvík, hverju nafni sem þau nefnast.

Samningnum fylgi margs konar yfirlýsingar og bókanir og hafi þær samkvæmt túlkun Félagsdóms sama gildi og kjarasamningurinn sjálfur og skoðist sem hluti hans, sbr. Fd. IX:280 og IX:567.

Í grein 7.5. í kjarasamningi sé kveðið á um uppsagnir. Annars vegar sé fjallað um lengd uppsagnarfrests og hins vegar um hvernig með skuli fara ef menn gerast brotlegir í starfi. Þessum starfsmönnum hafi ekki verið gert að láta af störfum vegna þess að þeir hefðu gerst brotlegir í starfi og ekkert áminningaferli hafi átt sér stað í samræmi við tilvitnaða grein. Þeir hafi þvert á móti fengið lofsamlegar umsagnir frá atvinnurekanda við starfslok. Vegna þessa bar að fara eftir öðrum ákvæðum í kjarasamningi um samráð og tilfærslur við þessa skipulagsbreytingu.

Ekki hafi verið farið eftir ákvæði 7.12. í kjarasamningi um breytingar á vinnutilhögun, en þar sé kveðið á um að kynna beri fyrir trúnaðarmönnum verulegar breytingar á rekstri og vinnutilhögun með eins miklum fyrirvara og unnt sé. Þar segir enn fremur að verði gerð veruleg breyting á vinnutilhögun fastmótaðra starfa skuli í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag láta fara fram athugun á því hvort hún gefi ástæðu til breytingar á mönnun. Ekkert slíkt samráð hafi verið haft við trúnaðarmenn eða stéttafélögin vegna breytingar á mönnun.

Á fylgiskjali 15 með kjarasamningi sé að finna samkomulag um tölvu- og tæknibreytingar.

Þar segir:

Almennt.

Samkomulag þetta nær til meiriháttar breytinga í tækni- og tölvubúnaði, sem hefur í för með sér aukna sjálfvirkni og þar með áhrif á störf manna bæði hvað snertir innihald starfa, starfsmenntun, atvinnuöryggi og vinnuaðstæður almennt, svo og tölvunotkun til geymslu eða söfnunar á persónulegum upplýsingum og notkun þeirra.

Grundvallarreglur varðandi áætlanir um notkun tækni- og tölvubúnaðar:

2.1. Áður en nýr tækni- eða tölvubúnaður skv. 1. er tekinn í notkun skal kynna áform þar um í samstarfsnefnd ISAL og skal það gert svo fljótt sem kostur er. Þess skal sérstaklega gætt að breytingar sem hafa munu áhrif á starfsaðstöðu og starfsmannahald séu kynntar með mesta mögulegum fyrirvara.

2.2. Fækkun starfa, sem leiðir af notkun nýs tækni- og tölvubúnaðar, skal eftir því sem unnt er mætt með því að gefa starfsmönnum kost á endurþjálfun til annarra starfa innan fyrirtækisins eða tilfærslu.

Flestir starfsmenn fyrirtækisins skulu hafa forgang til nýrra starfa.

2.3. Ef fyrirsjáanleg er fækkun starfsmanna skv. 2.2. skal að því stefnt að henni verði eftir því sem unnt er mætt með því, að ekki verði ráðið í störf sem losna.

3. Meðferð upplýsinga:

Um söfnun, geymslu og meðferð upplýsinga fer samkvæmt lögum um kerfisbundna skráningu á upplýsingum, er varða einkamálefni, lög nr. 63/1981.

4. Samstarf um framkvæmd breytinga:

Forsenda þess að vel takist til með tölvu- og tæknibreytingar er, að starfsmenn og fulltrúar þeirra séu frá upphafi upplýstir um fyrirhugaðar breytingar og þróun þeirra mála.

Samstarfsnefndir og félagslegur trúnaðarmaður ásamt sérstaklega tilnefndum tölvutrúnaðarmanni (gr. 5) eru samstarfsaðilar og fulltrúar starfsmanna verkalýðsfélaganna í þessum málum.

5. Tölvu- og tæknitrúnaðarmaður:

5.1. Trúnaðarmannaráð verkalýðsfélaganna tilnefnir í samráði við

framkvæmdastjórn og viðkomandi verkalýðsfélög sérstaklega tölvu- og tæknitrúnaðarmann til 2ja ára í senn. Verkefni tölvu- og tæknitrúnaðarmanns eru m.a.:

– Kynna sér áætlaðar og skipulagðar framkvæmdir samkvæmt gr. 2.1.

– Ganga úr skugga um að í tölvulistum séu ekki persónulegar upplýsingar sem stangast á við lög.

5.2. Fyrirtækið ber kostnað af þátttöku tækni- og tölvutrúnaðarmanns á 2 námskeiðum um tækni- og tölvumál, eftir nánara samkomulagi aðila.

Við uppsagnir ofangreindra starfsmanna ISAL hafi ekki verið gætt ákvæða í fylgiskjali 15. Þeir þrír starfsmenn sem sagt var upp hafi allir verið fastir starfsmenn og með áratuga starfsreynslu. Þeir hafi því átt að eiga kost á endurþjálfun til annarra starfa innan fyrirtækisins eða tilfærslu eins og segir í gr. 2.2. í fylgiskjali 15 í kjarasamningi. Hvorugt hafi verið efnt gagnvart þeim.

Þeir tveir menn sem sagt var upp á rannsóknarstofu höfðu báðir unnið áður við gæðamat í steypuskála og hafi því sérþekkingu á gæðamálum. Til þess að flytja þá til í starfi og fela þeim önnur störf í verksmiðjunni þurfti því ekki sérstaka endurþjálfun.

Í yfirlýsingu á fylgiskjali 16 í kjarasamningi segir svo:

Íslenska álfélagið hf. lýsir yfir því að fastráðnir starfsmenn skuli að öðru jöfnu hafa forgang til starfa sem losna hjá ISAL. Sama gildir um tímabundið ráðna starfsmenn, sem unnið hafa lengur en 12 mánuði hjá ISAL og eru í starfi þegar ráðið er.

Í þessari yfirlýsingu sé enn frekar áréttað að fastráðnir starfsmenn skuli að öðru jöfnu hafa forgang til starfa, sem losna hjá ISAL.

Á sama tíma og þessar uppsagnir hafi átt sér stað var verið að ráða inn tugi nýrra starfsmanna til fyrirtækisins, menn sem aldrei höfðu verið í starfi hjá ISAL áður. Þetta ákvæði hafi því ekki verið virt og kjarasamningar brotnir þegar þessum mönnum var sagt upp störfum hjá ISAL.

Yfirmenn Álversins í Straumsvík hafi í öllum samskiptum í gegnum tíðina lagt á það áherslu að nauðsynlegt samráð sé haft á öllum sviðum við fulltrúa starfsmanna og starfsöryggi aukið vegna bættrar stöðu fyrirtækisins. Á sama tíma og verið sé að segja þessum þremur mönnum upp störfum séu ráðnir inn tugir manna án allrar starfs-

reynslu, menn sem geti ekki gengið milli starfa í ISAL eins og þessir einstaklingar gátu. Þessar uppsagnir séu enn fremur óskiljanlegar í ljósi þess að þeir menn sem sagt var upp höfðu allir langa og víðtæka reynslu og hefðu því getað gripið inn í ef hinn nýi rannsóknargámur bilaði.

Um kröfu til sektargreiðslu er vísað til 65. gr. laga nr. 80/1938. Það sé alvarlegt mál þegar eitt stærsta fyrirtæki landsins leyfir sér æ ofan í æ að segja starfsmönnum upp störfum eftir því sem ætla megi að geðþótta. Með þessu sé ekki einungis verið að brjóta gerða kjarasamninga heldur sé einnig verið að valda þessum starfsmönnum tjóni, bæði fjárhagslegu og ófjárhagslegu. Þessir starfsmenn höfðu með langri starfsævi hjá fyrirtækinu áunnið sér rétt til ýmissa fríðinda sem eldri starfsmenn njóta, svo sem flýttra starfsloka. Við uppsagnirnar verði þessi réttur einskis virði. Einstakir starfsmenn sem sagt var upp störfum hljóti að áskilja sér rétt til skaðabóta vegna þess fjártjóns sem þeir verði fyrir við uppsagnirnar. Samkvæmt útreikningi hagfræðings ASÍ á því tjóni sem Jón Jónasson verði fyrir vegna sviptingar áunninna réttinda sé tjón hans metið á 2,4 milljónir króna.

Varðandi málskostnað er vísað í 65. gr. laga nr. 80/1938, sbr. 130. gr. eml. nr. 91/1991.

Málsástæður og lagarök stefnda.

Af hálfu stefnda er tekið fram um málsatvik að Íslenska álfélagið hf. (ISAL) hafi rekið álverksmiðju sína í Straumsvík frá árinu 1969. Á þeim tíma hafi framleiðslugeta farið úr 33.000 tonnum af hrááli á ári í 160.000 tonn. Fjarri sé að fjöldi starfsmanna hafi breyst í samræmi við aukningu á framleiðslu. Fjöldi starfsmanna hafi verið mestur árið 1981 eða alls 705, en framleiðsla á árinu 1999 hafi verið 163.370 tonn. Samkvæmt þessu hafi verið framleidd 108 tonn á hvern starfsmann á árinu 1981 en 322 tonn á árinu 1999.

Starfsfólk ISAL hafi notið mikils öryggis í starfi og sjáist það á því að meðalstarfsaldur sé 14 ár. Á undanförnum þremur árum, það sé 1997, 1998 og 1999 hafi einungis 10 starfsmenn látið af störfum fyrir uppsögn frá fyrirtækinu án þess að aldursmörk hafi ráðið.

Ástæður hinnar miklu aukningar framleiðni í álverksmiðjunni séu af ýmsum toga, en langþyngst vega gífurlegar fjárfestingar í búnaði og tækni, auk hagkvæmni sökum aukinnar stærðar.

Til þess að mæta breytilegum kröfum um fjölda starfsmanna hafi

ISAL á undanförnum tveimur áratugum ráðið allmarga starfsmenn tímabundinni ráðningu, margir þeirra hafi síðar orðið fastir starfsmenn fyrirtækisins. Hafi þetta með öðru leitt til þess, að fyrirtækið hafi yfirleitt ekki þurft að segja upp fastráðnum starfsmönnum, þótt ný tækni eða breyttur búnaður hafi valdið fækkun í starfsliði. Lögð hafi verið fram í málinu sundurliðun á nýráðningum starfsmanna á árunum 1998 og 1999.

Á árunum 1980 til 1990 hafi orðið mjög miklar breytingar á tæknibúnaði verksmiðjunnar, kerskálar fyrirtækisins voru endurnýjaðir og ný rafeindatækni hóf innreið sína. Samkomulag um tölvu- og tæknibreytingar, fylgiskjal (15) með kjarasamningi, hafi verið gert snemma á þessu tímabili og af samningsaðilum ljóslega til þess ætlað að greiða fyrir notkun nýrrar tækni, en jafnframt að milda áhrif á starfslið og starfsmannafjölda. Í gr. 5.1. í samkomulaginu sé kveðið á um tilnefningu sérstaks trúnaðarmanns starfsmanna í tölvu- og tæknimálum og sé starfssviði hans lýst í greininni.

Breytingar á búnaði og starfsliði rannsóknarstofu í steypuskála.

Í júlíbyrjun 1997 hafi verið pantaður „efnagreiningagámur“ fyrir steypuskála ISAL. Þar hafi m.a. verið stuðst við reynslu í öðrum álverksmiðjum, svo sem verksmiðju systurfyrirtækis ISAL í Singen í Þýskalandi. Þar hafði samskonar efnagreiningagámur verið tekinn í sjálfvirkan rekstur í október 1997. Af því hafi leitt minnkun í mannaflaþörf á rannsóknarstofu þar um 3-4 menn.

Á fundi samstarfsnefndar á rannsóknarstofu þann 19. desember 1997 hafi verið skýrt frá kaupum ISAL á efnagreiningagámi, sem hafa mundi í för með sér breytingu á mönnun í litrófsgreiningu (melmisgreina), þannig að vaktir legðust af, en dagvinna yrði tekin upp og mundi þá fækka mönnum sem því svarar. Fundargerð hafi meðal annars verið send aðaltrúnaðarmanni, eins og sjáist á dreifingarlista efst á fundargerðinni, en nafnið „Gylfi“ vísi til Gylfa Ingvarssonar aðaltrúnaðarmanns.

Efnagreiningargámurinn hafi verið afhentur í mars 1998, en uppsetning, stillingar, prófanir og tilraunarekstur hafi staðið fram til maí 1999.

Þann 1. júní 1999 hafi vinnutilhögun melmisgreina verið breytt úr þrískiptum vöktum yfir í tvískiptar vaktir. Þá var farið að mæla kersýni (málmsýni úr kerum kerskála) og leiðbeiningasýni (úr deiglum og ofnum steypuskála) að mestu í efnagreiningagámi. Enda

þótt þessi breyting minnkaði mannaflaþörf um 2 menn (úr 5 í 3) hafi ekki komið til fækkunar þá strax þar sem þörf hafi verið fyrir viðbótarmenn til afleysinga yfir sumarið.

Þann 1. september 1999 hafi vinnutilhögun melmisgreina verið breytt úr tvískiptum vöktum yfir í dagvinnu í samræmi við það sem hafði verið sagt á fundinum þann 19. desember 1997. Samfara þessari breytingu séu nú nær öll kersýni og leiðbeiningasýni unnin í „efnagreiningagámi". Sýnum sem efnagreina þurfi með litrófsgreiningu á rannsóknarstofu hafi fækkað mjög samhliða þessari breytingu. Mánaðarlegur fjöldi þessara sýna breyttist í raun sem hér segir:

Tímabil:	Kersýni og leiðbeiningasýni.	Steypusýni.
Vaktafyrirkomulag jan.-des. 1998	5699	1326
þrískiptar vaktir jan.-maí 1999	1827	1245
þrískiptar vaktir júní-ágúst 1999	1102	1228
tvískiptar vaktir sept.-des. 1999	206	1143
dagvinna.		

Með þessari breytingu hafi mannaflaþörf í melmisgreiningu minnkað niður í 2 menn í dagvinnu og á sama tíma, í septemberbyrjun 1999, hafi lokið sumarafleysingum þannig að ekki hafi verið lengur þörf á mönnum til slíkra afleysinga.

Starfsmönnum gefinn kostur á að hætta strax við uppsögn.

Á undanförnum árum hafi það nokkrum sinnum komið fyrir, að ISAL hafi þurft að segja upp starfsmönnum með verulegan starfsaldur vegna breytinga á fyrirtækinu. Í langflestum slíkra tilvika hafi starfsmönnunum þá verið gefinn kostur á að hætta störfum án þess að vinna uppsagnarfrest. Þetta hafi verið gert til að auðvelda starfsmönnum leit að nýju starfi.

Stefndi byggir á því að samkvæmt meginreglum íslensks vinnuréttar sé vinnuveitanda á grundvelli stjórnunarréttar síns frjálst að segja starfsmönnum upp störfum með lögmætum uppsagnarfresti, nema skýr og ótvíræð ákvæði laga eða samninga leiði til annarrar niðurstöðu, sbr. m.a. dómasafn Félagsdóms 1992:567. Takmarkanir á uppsagnarréttinum séu frávik frá þessari meginreglu og beri því að skýra þær þröngt. Sá sem vilji bera fyrir sig að sérstök takmörkun á uppsagnarrétti eigi við hafi sönnunarbyrði um það að slík takmörk-

un eigi við um það tilvik, sem til meðferðar sé. Fyrsta krafa stefnanda sé um viðurkenningu á því að uppsagnir þriggja tiltekinna starfsmanna hafi verið brot á kjarasamningi. Á grundvelli meginreglna beri að sýkna stefnda af kröfum stefnanda.

Um einstakar málsástæður stefnanda.

Réttur til uppsagnar starfsmanns felist í stjórnunarrétti vinnuveitanda. Sá sem haldi fram takmörkun á þeim rétti hafi sönnunarbyrði um að sá réttur hafi verið þannig takmarkaður að hans njóti ekki við í hverju einstöku tilviki.

Varðandi ákvæði gr. 7.12. í samningi um kynningu á verulegum breytingum í rekstri og vinnutilhögun beri að hafa í huga að hjá ISAL starfi nú rösklega 500 manns. Dómsmálið varði þrjá starfsmenn, þar af tvo þar sem þessari málsástæðu virðist sérstaklega haldið fram. Ekki verði með neinu móti litið svo á að slík breyting sé veruleg breyting á rekstri og vinnutilhögun, en um slíkar breytingar fjalli gr. 7.12. Fyrirhugaðar breytingar á rannsóknarstofu hafi verið kynntar fyrir samstarfsnefnd rannsóknarstofu þegar í desember 1997 og fundargerð viðkomandi fundar hafi verið dreift til aðaltrúnaðarmanns. Þær breytingar, sem búist hafi verið við á rannsóknarstofu hafi því verið kynntar um leið og fært var, og tæp tvö ár hafi liðið frá kynningu og þar til breytingar í mannahaldi hafi átt sér stað.

Varðandi fylgiskjal 15 með kjarasamningi sé tekið fram í almennum inngangi þess að samkomulagið nái til „meiriháttar breytinga í tækni- og tölvubúnaði . . .“ Samkomulag þetta hafi upphaflega verið gert á árinu 1984, þegar miklar tæknibreytingar hafi staðið fyrir dyrum og sú tölvuöld, sem nú sé, hafi verið í aðsigi. Samkomulagið freistaði að taka á vanda sem upp kynni að koma í starfsmannamálum vegna slíkra breytinga. Á þeim tíma, fyrir 16 árum, hafi starfsmenn ýmissa fyrirtækja verið haldnir ugg um að breytingar myndu leiða til hvarfs starfa. Verður að skoða samkomulagið í ljósi þessa.

Af gögnum ISAL verði ekki séð að tölvu- og tæknitrúnaðarmanni hafi verið sérstaklega kynntar fyrirætlanir um breytingar á vinnubrögðum við melmisgreiningu. Í því samhengi verði að líta til þess að aðaltrúnaðarmanni starfsmanna hafi verið kynntar þessar breytingar og honum hafi verið í lófa lagið að kynna þær fyrir tölvu- og tæknitrúnaðarmanni. Verði því ekki séð, að skortur á sérstakri

kynningu ISAL valdi því að slíkt „formbrot“ hafi efnislega þýðingu í málinu.

Í samkomulaginu segir í gr. 2.2. að fækkun starfa skuli mætt eftir því sem unnt sé með því að gefa starfsmönnum kost á endurþjálfun til annarra starfa og að fastir starfsmenn skuli hafa forgang til nýrra starfa. Mat ISAL hafi verið að ekki væri færi á því að gefa þeim starfsmönnum sem hér um ræðir kost á endurþjálfun. Til þess að ákvæðum samkomulagsins yrði beitt til takmörkunar á stjórnunarrétti ISAL yrði stefnandi að sanna að þetta mat ISAL hafi verið rangt. Að öðrum kosti væri verið að víkja almennri reglu til hliðar fyrir sérreglu, sem einungis eigi að gilda við sérstakar aðstæður.

Um það hvort uppsagnir hafi verið brot á fylgiskjali 16 með kjarasamningi verði að gæta að orðalagi fylgiskjalsins, það sé að „fastráðnir starfsmenn skuli að öðru jöfnu hafa forgang til starfa sem losna hjá ISAL.“ Jafnvel þótt nokkrir starfsmenn hafi verið ráðnir til ISAL á sama tíma og þeim þremenningum hafi verið sagt upp, sé ekkert komið fram um að þremenningarnir hafi verið færir um að sinna störfum, sem aðrir hafi verið ráðnir til að gegna. Í ljósi meginreglunnar um rétt vinnuveitanda til þess að segja starfsmanni upp störfum yrðu uppsagnirnar aðeins dæmdar ólögmætar á grundvelli fylgiskjals 16 að sannað væri að þremenningarnir væru að minnsta kosti jafnhæfir til starfa, sem ráðið var í, og þeir sem ráðnir voru. Engar líkur hafi verið leiddar að því, hvað þá að slík sönnun hafi verið fram borin.

Samkvæmt því sem fram komi í rökstuðningi fyrir kröfu um greiðslu sektar sé hún byggð á því, að „eitt stærsta fyrirtæki landsins leyfir sér æ ofan í æ að segja starfsmönnum upp störfum eftir því sem ætla má að geðþótta.“

Ljóst sé að hér fari stefnandi villur vegar um ýmislegt: Miðað við starfsmannafjölda og umfang starfsemi sé óvarlegt, að minnsta kosti, að telja að ISAL hafi sagt starfsmönnum upp æ ofan í æ. Í þessu efni tali tölur um fjölda uppsagna sínu máli.

Alvarlegra sé þó að gerð sé krafa um sekt á hendur vinnuveitanda fyrir að neyta réttar sem byggður sé á grundvallarreglu íslensks vinnuréttar. Hætt sé við að þrengjast mundi hagur fyrirtækja ef þeim væri gerð sekt fyrir að haga skipulagi og mannahaldi í samræmi við það sem stjórnendur telja nauðsynlegt og í samræmi við reglur íslensks réttar.

Niðurstaða.

Í máli þessu er deilt um það hvort uppsagnir þriggja fastráðinna starfsmanna stefnda, Íslenska álfélagsins hf., sem sagt var upp störfum í lok ágúst og byrjun september sl., brjóti gegn gildandi kjarasamningi aðila frá 10. apríl 1997, sem gildir frá þeim degi til 30. nóvember 2000 án sérstakrar uppsagnar. Samningnum fylgja bókanir, yfirlýsingar og ýmsir sérkjarasamningar á 36 fylgiskjölum. Í dómkröfum sínum tilgreinir stefnandi ekki hvaða ákvæði kjarasamningsins stefndi hafi brotið. Af málatilbúnaði hans er hins vegar ljóst að vísað er til greinar 7.12. og 1. og 2. kafla fylgiskjals 15 og fylgiskjals 16 með kjarasamningnum, enda byggjast varnir stefnda á því að kröfur stefnanda lúti að þessum ákvæðum kjarasamningsins.

Tveir ofangreindra starfsmanna unnu á rannsóknarstofu og höfðu báðir unnið hjá ISAL í hartnær 30 ár. Sá þriðji starfaði í skautsmiðju og hafði verið við störf hjá félaginu í 21 ár. Fram er komið að engin skýring var gefin á uppsögn hans og hætti hann þegar störfum en hélt launum í þriggja mánaða uppsagnarfresti í samræmi við upphafsákvæði greinar 7.5. í kjarasamningi aðila sem fjallar um uppsagnarfrest.

Vinnuveitanda er heimilt samkvæmt meginreglu íslensks vinnuréttar að segja upp starfsmönnum sínum með tilskildum fyrirvara án þess að tilgreina ástæður þess, nema sérstök lagafyrirmæli eða samningsákvæði kveði á um annað.

Óumdeilt er að starfsmönnunum tveim, sem unnu á rannsóknarstofu, var sagt upp er tekinn var í notkun sjálfvirkur efnagreiningarbúnaður í steypuskála og að breyting þessi átti nokkurn aðdraganda. Við þessa breytingu var vinnufyrirkomulagi litrófsgreina (melmisgreina) á rannsóknarstofu breytt frá 1. júní 1999 úr þrískiptum í tvískiptar vaktir og við það fækkaði þeim um helming, eða úr sex í þrjá. Fram kemur í uppsagnarbréfi ISAL til rannsóknarmannanna tveggja frá 30. ágúst sl. að af þessu breytta vaktafyrirkomulagi leiði óhjákvæmilega fækkun í hópi melmisgreina að loknum sumarleyfum.

Í grein 7.12. í kjarasamningi aðila er fjallað um breytingar á vinnutilhögun og kynningar og athuganir í því sambandi. Þar kemur fram að ISAL skuli kynna trúnaðarmönnum verulegar breytingar á rekstri og vinnutilhögun með eins miklum fyrirvara og unnt er. Þá segir í 2. mgr. ákvæðisins að verði gerð veruleg breyting á vinnutil-

högun fastmótaðra starfa, skuli í samráði við viðkomandi verkalýðsfélag láta fara fram athugun á því, hvort hún gefi ástæðu til breytingar á mönnun.

Með kjarasamningnum fylgir sérstakt samkomulag um tölvu- og tæknibreytingar, fylgiskjal 15, sem gert var 24. febrúar 1984. Fram kemur í 1. kafla samkomulagsins að það nær til „meiriháttar breytinga í tækni- og tölvubúnaði, sem hefur í för með sér aukna sjálfvirkni og þar með áhrif á störf manna bæði hvað snertir innihald starfa, starfsmenntun, atvinnuöryggi og vinnuaðstæður almennt, svo og tölvunotkun til geymslu eða söfnunar á persónulegum upplýsingum og notkun þeirra."

Stefndi hefur mótmælt því að umrædd fækkun á störfum rannsóknarmannanna tveggja feli í sér slíkar meiri háttar breytingar sem fjallað er um í samkomulaginu á fylgiskjali 15 með kjarasamningi aðila. Starfsmenn ISAL hafi verið rúmlega 500 um síðastliðin áramót og ofangreint samkomulag, sem gert var á árinu 1984, megi rekja til mikilla breytinga á tæknibúnaði verksmiðjunnar er kerskálar fyrirtækisins voru endurnýjaðir og ný rafeindatækni var tekin í notkun.

Samkomulagið um tölvu- og tæknibreytingar frá 24. febrúar 1984 er enn í gildandi kjarasamningi. Tekur það sem fyrr greinir til meiri háttar breytinga í tækni- og tölvubúnaði, m.a. þeirra breytinga sem hafa í för með sér aukna sjálfvirkni og þar með áhrif á störf manna. Þegar hinn sjálfvirki efnagreiningarbúnaður var tekinn í notkun í steypuskála fækkaði rannsóknarmönnum þar um helming, eða úr sex í þrjá. Þegar litið er til þessarar fækkunar starfsmanna í kjölfar breytinganna í steypuskála verður að fallast á það með stefnanda að þar hafi verið um að ræða „meiri háttar breytingu" í skilningi 1. kafla fyrrgreinds samkomulags, enda verður ekki fallist á þau rök stefnda að skýra beri ákvæðið þannig að miða beri við starfsmannafjöldann í heild.

Fjallað er um áætlanir um notkun nýs tækni- og tölvubúnaðar í 2. kafla samkomulagsins. Segir þar í grein 2.1. að áður en nýr tækni- eða tölvubúnaður, skv. 1. kafla, sé tekinn í notkun skuli kynna áform þar um í samstarfsnefnd ISAL, sbr. grein 7.13. í kjarasamningnum, og skuli það gert svo fljótt sem kostur er. Þess skuli sérstaklega gætt, að breytingar sem hafa munu meiri áhrif á starfsaðstöðu og starfsmannahald séu kynntar með mesta mögulegum fyrirvara.

Stefnandi heldur því fram að ekkert samráð hafi verið haft við trúnaðarmenn eða viðkomandi stéttarfélög vegna uppsagnar þeirra þriggja félagsmanna, sem í málinu greinir, sbr. grein 7.12. kjarasamningsins. Þá hafi heldur ekki verið kynntar breytingarnar sem höfðu í för með sér fækkun starfa rannsóknarmanna í steypuskála, sbr. grein 2.1. í 2. kafla samkomulagsins á fylgiskjali 15 með kjarasamningnum.

Þessu mótmælir stefndi, sem bendir á það að breyting þessi hafi haft langan aðdraganda og aðaltrúnaðarmanni hafi verið send fundargerð frá fundi samstarfsnefndar á rannsóknarstofu 19. desember 1997, þar sem skýrt var frá kaupum ISAL á efnagreiningargámi, sem myndi hafa í för með sér breytingu á mönnun litrófsgreiningar. Þá mótmælir stefndi því að hér sé um verulega breytingu á vinnutilhögun að ræða.

Stefndi hefur ekki sýnt fram á það að hann hafi kynnt breytingar á mannahaldi í kjölfar hins sjálfvirka efnagreiningarbúnaðar í samstarfsnefnd ISAL, svo sem mælt er fyrir um í grein 2.1. í 2. kafla samkomulagsins, né kynnt þær trúnaðarmönnum eða haft slíkt samráð við viðkomandi verkalýðsfélag, sem fyrir er mælt í grein 7.12. í kjarasamningi aðila. Það eitt sér þykir þó ekki leiða til þess að við uppsögn framangreindra tveggja starfsmanna á rannsóknarstofu hafi stefndi brotið gegn ofangreindum ákvæðum í kjarasamningi aðila, enda var gerð grein fyrir því á fundinum í samstarfsnefnd á rannsóknarstofu 19. desember 1997 að nýr tækjabúnaður yrði settur í steypuskála, sem hefði í för með sér breytingar á mönnun í litrófsgreiningu og kæmu þrír menn til með að sinna störfum í dagvinnu sem nú eru unnin á vöktum og í dagvinnu og fundargerð þessa fundar var send aðaltrúnaðarmanni starfsmanna.

Í grein 2.2. í 2. kafla framangreinds samkomulags segir að fækkun starfa, sem leiðir af notkun nýs tækni- og tölvubúnaðar skuli, eftir því sem unnt er, mæta með því að gefa starfsmönnum kost á endurþjálfun til annarra starfa innan fyrirtækisins eða tilfærslu. Ágreiningslaust er að ofangreindum tveimur starfsmönnum á rannsóknarstofu var hvorki gefinn kostur á tilfærslu í starfi né endurþjálfun til annarra starfa, ef hennar var þörf. Í umsögnum ISAL um þessa starfsmenn, sem gefnar voru í kjölfar uppsagnanna, kemur fram að þeim var sagt upp vegna „óhjákvæmilegrar fækkunar í hópi melmisgreina“. Þá kemur þar einnig fram að þeir hafi sinnt störfum sínum

vel og samviskusamlega. Gögn málsins bera með sér að á sama tíma og þeim var sagt upp var starfsmönnum fjölgað. Stefndi hefur ekki sýnt fram á það að ekki hafi verið unnt að gefa þessum starfsmönnum kost á tilfærslu í starfi eða endurþjálfun til annarra starfa ef því var að skipta. Þykir samkvæmt framansögðu rétt að taka kröfu stefnanda til greina á þann veg að viðurkennt er að með uppsögnum þeirra Jóns Jónassonar og Jóns Ragnars Jónssonar hafi stefndi, Íslenska álfélagið hf., brotið gegn ákvæðum 1. mgr. greinar 2.2. í samkomulagi um tölvu- og tæknibreytingar á fylgiskjali 15 með kjarasamningi aðila.

Eins og að framan greinir er vinnuveitanda heimilt samkvæmt meginreglu íslensks vinnuréttar að segja upp starfsmönnum sínum með tilskildum fyrirvara nema sérstök lagafyrirmæli eða samningsákvæði kveði á um annað. Ljóst er að ofangreindar tæknibreytingar á rannsóknastofu tóku ekki til starfsmannsins í skautsmiðju enda var starf hans ekki lagt niður í kjölfar slíkra tölvu- eða tæknibreytinga, sem greint er frá í samkomulaginu á fylgiskjali 15 með kjarasamningi aðila. Eiga ákvæði samkomulagsins á fylgiskjali 15 því ekki við um hann.

Fram kemur í yfirlýsingu stefnda, ISAL, á fylgiskjali 16 með kjarasamningnum, að fastráðnir starfsmenn skuli „að öðru jöfnu hafa forgang til starfa, sem losna hjá ISAL“. Ákvæði þetta leggur ekki samkvæmt orðanna hljóðan fortakslausa skyldu á herðar stefnda að veita starfsmanni forgang til vinnu. Að því virtu hefur stefnandi ekki sýnt fram að stefndi hafi brotið gegn greindri yfirlýsingu.

Stefnandi hefur hvorki sýnt fram á það að önnur ákvæði kjarasamningsins eða fylgiskjala hans né ákvæði laga hafi staðið því í vegi að heimilt hafi verið að segja starfsmanninum í skautsmiðju upp.

Ekki eru efni til að taka til greina kröfu stefnanda um sektargreiðslu.

Rétt þykir að málskostnaður falli niður.

Dómsorð:

Með uppsögnum starfsmannanna Jóns Jónassonar og Jóns Ragnars Jónssonar braut stefndi, Íslenska álfélagið hf., gegn ákvæðum 1. mgr. greinar 2.2. í samkomulagi um tölvu- og

tæknibreytingar á fylgiskjali 15 með kjarasamningi aðila frá 10. apríl 1997.

Málskostnaður fellur niður.