



Alþýðusamband Íslands

## Er heimilt að slíta ráðningarsamningum bóttalaust með vísan til reglna um force majeure

COVID-19 faraldurinn og ráðstafanir stjórnvalda vegna hans geta haft veruleg áhrif á efndir samninga, þar með talið ráðningarsamninga. En eru áhrifin slík að launagreiðandi geti sagt sig fyrirvaralaust og án bóta frá efndum á ráðningarsamningi við starfsmann sinn á grundvelli reglna um force majeure (óviðráðanlegir atburðir) þar sem ekki sé lengur þörf fyrir vinnuframlag hans. Það er hvorki augljóst eða sjálfsagt að hann geti það og íslensk lög geyma ekki almenna skilgreiningu á force majeure eða skilyrðum þess að úrræðum á grundvelli hans megi beita.

### Ómöguleiki efnda og ófyrirsjáanleiki atburða.

Kröfu um að losna undan samningsskuldbindingu á grundvelli force majeure er almennt talið að hægt sé að setja fram á grundvelli þess að ómögulegt sé að efna skuldbindinguna vegna óviðráðanlegra atburða eða orsaka sem ekki sé að rekja til þess sem kröfuna gerir.

Lögfræðilega þurfa force majeure atburðir almennt að uppfylla eftirfarandi:

- (i) Atburðurinn var ófyrirsjáanlegur þegar samningurinn var gerður.
- (ii) Hann hafi orðið eftir að samningurinn var gerður.
- (iii) Hann verði til þess að ómögulegt er að efna samninginn.
- (iv) Hann verði án þess að aðillar geti haft nokkra stjórn á honum.

Force majeure atburður getur því bæði verið hinn raunverulegi atburður sjálfur eins og t.d. bein áhrif faraldurs á einstakling, fyrirtæki eða samfélag eða stjórnvaldsráðstafanir sem gerðar eru til þess að bergðast við faraldrinum. Fyrirsjáanleikinn og ómöguleikinn skipta mestu máli í samhengi ráðningar- og kjarasamninga.

Ómöguleiki til efnda er eitt skilyrðanna og það er ströng krafa. Hún þýðir að það verður að hafa verið líkamlega eða lagalega ómögulegt að efna samning. Það er því t.d. ekki sjálfgefið að COVID-19 faraldurinn leysi fyrirtæki undan samningsskuldbindingum gagnvart starfsmönnum sínum því frumskilyrði er að efndir ráðningarsamninga verði í reynd ómögulegar vegna hans. Þá er ekki nóg að efndir hafi orðið erfiðari, dýrari eða ekki eins ábatasamar vegna COVID-19. Reyndar er ekki

óalgengt í samningsákvæðum um force majeure að vísa ekki einungis til ómöguleika heldur einnig til verulegra hindrana o.fl. Í samhengi kjarasamninga og ráðningarsamninga er slíkum ákvæðum ekki fyrir að fara.

Almennt verður einnig að ætlast til þess að sá sem hyggst bera fyrir sig force majeure þurfi að leita allra úrræða til þess að standa við samning áður en gripið er til riftunar með vísan til force majeure. Í samhengi ráðningarsamninga getur það falið í sér aðlaganir eins og breytingar í framleiðslu og breytt þjónustufyrirkomulag en einnig notkun eigin bjarga og eigin fjárframlög, framlög hluthafa, aukið hlutafé, tímabundnar lántökur, notkun opinberra úrræða eins og t.d. hlutabóta sem nú er boðið upp á o.fl. Ómöguleikinn í samhengi ráðningarsamninga kemur því ekki til fyrr en allra annarra úrræða hefur verið leitað.

Jafnframt má draga í efa hvort COVID-19 faraldurinn eða faraldrar almennt séu ófyrirsjáanlegir. Í því sambandi má hafa í huga að heimsfaraldrar koma reglulega upp sbr. SARS-Cov-1 faraldurinn 2002-2004 en við mjög svipaðan vírus (SARS-CoV-2) er við að glíma núna. H1N1 vírusinn 2009-2010 og Zika vírusinn 2015-2016 svo bara sé litið til þeirra sem tekið hafa til heimsins alls á þeim tíma sem liðinn er af 21 öldinni. Jafnframt skal haft í huga að ítrekað hefur verið varað við faraldri eins og COVID-19 á undanförunum árum og áratugum. Erfitt er því að halda því fram að faraldrar séu ófyrirsjáanlegir og raunar má gera ráð fyrir því að þeir geti lagst nokkuð reglulega yfir lönd og álfur. Með öðrum orðum má með miklum rétti halda því fram að það, að ekki sé hægt að framkvæma vinnu vegna faraldurs sé í raun ein af þeim eðlilegu og vel þekktu áhættum sem almennt beri að taka tillit til í rekstri fyrirtækja. Því sé það bæði eðlileg og sanngjörn krafa samfélagsins og starfsmanna fyrirtækjanna að fyrirtækin séu á hverjum tíma undirbúin til þess að efna ráðningarsamninga sína a.m.k. út þá uppsagnafresti sem starfsmenn almennt hafa skv. lögum og kjarasamningum. Hér Íslandi eru slíkir frestir ekki langir og að jafnaði um einn mánuður hjá almennu launafólki þó þeir geti orðið lengri.

Jafnframt ber að líta til þess að aðdragandi þess að atvinnu- og efnahagslíf stöðvaðist vegna COVID-19 hefur verið nokkur og afleiðingar faraldursins því ekki ófyrirsjáanlegar. T.d. hurfu ekki allir ferðamenn af landinu í einu lagi, allt flug var ekki slegið af í einu höggi og framleiðsla fyrirtækja var ekki stöðvuð þó ýmsar hindranir vegna samkomubanns hafi verið settar sem gert hafa kröfu um aðlögun og breytingar í starfsemi þeirra. Fyrri reynsla okkar Íslendinga af alvarlegum heimsfaröldrum eins t.d. spönsku veikinni 1918 eiga að hafa kennt okkur að eðlilegt er að smit verði hindrað með verulegum takmörkunum á sviði samkoma og ferðalaga og úrræðin sem beitt hefur verið og beita þarf eru því ekki ný af nálinni, sérstök, ófyrirsjáanleg eða óvænt.

#### Frávik í íslenskum lögum

Þó almennar reglur um force majeure sé ekki að finna í íslenskum lögum geyma lög um lausafjárkaup nr. 50/2000 sérákvæði sem gildir á því réttarsviði en einnig lög nr. 19/1979 um rétt verkafólks til uppsagnarfrests frá störfum og til launa vegna sjúkdóms- og slysaforfalla nr. 19/1979, ákvæði sem tekur til ráðningarsamninga. Þar segir í 1. mgr. 3. gr.:

*„Nú fellur niður atvinna 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 skipstapa, og verður atvinnurekanda þá eigi gert að greiða bætur til launþega sinna, þó að vinna þeirra nemi eigi 130 klukkustundum á mánuði, enda missa launþegar þá eigi uppsagnarrétt sinn meðan slíkt ástand varir.“*

Við túlkun þessa ákvæðis ber að hafa í huga að um er að ræða undantekningu frá þeirri meginreglu að launafólk ber ekki ábyrgð því hvort fyrirtækjum vegnar vel eða illa. Meginreglan er eftir sem áður að lágmarksákvæði kjarasamninga gilda, þ.m.t. reglur um uppsagnarfresti.

Þeir erfiðleikar sem að sumum fyrirtækjum stafa nú, eru ekki bein afleiðing COVID-19 faraldursins og felast ekki í því að þau geti almennt ekki framleitt eða veitt þjónustu. Erfiðleikarnir felast fyrst og fremst í því að eftirspurn eftir þjónustu og vöru dregst saman eða hverfur eða þá að stjórnvöld leggja takmarkanir á starfsemi af heilbrigðisástæðum. Sem dæmi má taka að fjöldatakmarkanir í rými leiða ekki einar og sér til þess að þjónustu sé ekki hægt að veita en þær geta leitt til þess að það er ekki lengur arðbært að veita hana. Sem dæmi má taka starfsemi leikhúss. Algert samkomubann getur þýtt að engum gestum megi selja miða en getur og á einnig að leiða til þess að leikhúsið selur þá þjónustu sína með öðrum hætti eins og t.d. í gegnum streymi og fjölmiðlun af ýmsum toga. Það aðlagar sig með öðrum orðum að nýjum veruleika og nýri tekjuöflun. Takmörk m.v. 50 manns í rými og 2 metra fjarlægð þýða að hægt er að halda uppi sýningum þó með færri áhorfendum og einhverri aðlögun sé. Það þýðir einnig að tekjur verða minni en áfram er hægt að selja þjónustu. Sé eftirspurn eftir miðum minni eða ekki hægt að sinna henni vegna opinberra ráðstafana þá réttlætir það augljóslega ekki að rjúfa ráðningarsamband helmings þeirra starfsmanna sem við hana starfa á grundvelli force majeure meðan hinir starfa áfram. Það sama á við um matsölustaði og kaffihús sem mörg hver flytja afhendingarstað þjónustu sinnar að dyrum viðskiptavina. Kostnaður kann að aukast og arður að minnka en áfram er hægt að framleiða og selja þjónustu. Hvað rekstur hótela varðar þá hafa íslensk stjórnvöld ekki bannað starfsemi þeirra. Þau eru ennþá opin fyrir þjónustu við fólk sem statt er hér á landi, býr hér eða kemur sem ferðamenn. Eftirspurnin er bara minni og tekjufallið mikið miðað við fyrri starfsemi. Hið sama á við um margskonar verslunar- og þjónustustarfsemi. Fyrirtæki í þessari stöðu þurfa ekki að loka og þau geta auðveldlega nýtt sér þá aðstoð sem stjórnvöld bjóða upp á, nota ákvæði laga um greiðslustöðvun til þess að endurskipuleggja sig og fjármál sín. Takist það ekki og séu þau ógjaldfær ber þeim skylda til þess að gefa sig upp til gjaldþrotaskipta. Fyrirtæki sem verða að loka á starfsemi sína alveg vegna opinberra fyrirmæla t.d. líkamsræktarstöðvar, sjúkráþjálfarar o.fl. kunna að vera í erfiðari aðstæðum. Þar er starfsmönnum einfaldlega bannað að sinna starfi sínu rétt eins og ef húsnæði fyrirtækisins hefði brunnið. Á móti kemur að stjórnvöld hafa beitt ýmsum úrræðum til að koma á móts við þessi fyrirtæki og lágmarkað skaðann t.d. með hlutabótaúrræðum og með greiðslu launa í uppsagnarfresti. Í því ljósi að um tímabundið ástand er að ræða er því ekki hægt að tala um óviðráðanleg atvik, heldur verður að ætla að fyrirtæki eigi að gera ráð fyrir ákveðnu svigrúmi til að takast á við óvæntar aðstæður sem þarf ekki að vara lengur en sem nemur uppsagnarfresti og sem þau jafnframt frá opinbera aðstoð til þess að fleyta sér í gegnum.

Víkjum þá aftur að 1. mgr. 3. gr. laga nr. 19/1979. Greinin tekur til ólíkra atburða og atvinnureksturs.

Annar og þriðji málsliður 1. mgr. 3.gr. er sérákvæði varðandi fiskiðjuver og skipaafgreiðslur. Fjórði málsliður fjallar um annan atvinnurekstur sem verður fyrir ófyrirsjáanlegum áföllum eins og t.d. bruna eða skipstapa. Samkvæmt dómafordæmi Hæstaréttar er force majeure og ófyrirsjáanleiki ekki gildisskilyrði fyrir beitingu annars málsliðar 1.mgr. 3.gr. laganna hvað varðar fiskiðjuverin sbr. t.d. HRD 68/1983.

*Þar voru atvik þau að verkakonan A hafði starfað í fiskvinnslustöð F h/f í meira en tvö ár. F h/f tilkynnti A að hún yrði tekin af launaskrá skv. heimild í 3. gr. laga nr. 16/1958 en vonast var til að vinnsla gæti hafist að nýju hið allra fyrsta. Aðrar verkakonur fengu sams konar bréf. Fram kom að F h/f var komið í mikla skuld við útgerðarfyrirtæki sem seldi því fisk til vinnslu. Var svo komið að ekki var lengur hægt að greiða fyrir hráefni. Fyrir lá að hlé yrði á viðskiptunum og var fyrirsjáanlegt að hráefnisskortur yrði hjá F h/f. Langvarandi taprekstur hafði verið hjá fyrirtækinu, það var í peningabrotum og lánaþyrirgreiðsla stöðvuð. F h/f var því heimilt að taka A af launaskrá án þess að slíta ráðningarsamningi skv. 3. gr. laga nr. 19/1979 á meðan unnið var að því að skapa fiskiðjuverinu möguleika til að afla hráefnis. Bæði orðalag lagagreinarinnar og aðdragandinn að setningu laganna þóttu styðja þessa niðurstöðu. Þeim virtist ætlað að taka tillit til þess óstöðugleika sem oft er í íslenskum sjávarútvegi og atvinnurekendur fá ekki sjálfir við ráðið. F h/f var sýknað af kröfum A.*

Í þessu máli var ekki um force majeure að ræða í lögfræðilegum skilningi. Þvert á móti var um fyrirsjáanleg atvik að ræða sem alfarið voru á ábyrgð fiskiðjuversins.

Ófyrirsjáanleikinn og raunveruleg ófyrirsjáanleg áföll eru hins vegar gildisskilyrði þegar kemur að öðru en hráefnisskortu hjá fiskiðjuverum eða skorti á vörum til upp- eða útskipunar þar sem fjórði málsliður 1.mgr. 3.gr. vísar í ófyrirsjáanleg áföll eins bruna og skipstapa sem skilyrði þess að ráðningu megi rjúfa án bóta.

Það er álit mitt að öðrum málslið 1. mgr. 3. gr. laga nr. 19/1979 (hráefnisskortur) verði ekki beitt með lögskýringu eða lögjöfnun um afleiðingar þess að eftirspurn eftir vöru og þjónustu falli tímabundið niður vegna COVID-19 faraldursins. Í fyrsta lagi uppfyllir það tilvik hvorki þau almennu skilyrði um force majeure sem rakin eru hér að framan og sem sérstaklega er fjallað um í fjórða málslið 1. mgr. 3. gr. laga nr. 19/1979. Í öðru lagi er bæði augljóst og fráleitt að sérákvæði laga um skort á fiski til vinnslu verði beitt með almennum hætti með lögskýringu eða lögjöfnun um ferðamenn sem hætta að sækjast eftir þjónustu hér á landi. Annars vegar er um að ræða skort á framboði dýra til matvælavinnslu og hins vegar skort á eftirspurn ferðamana eftir vöru og þjónustu sem þeim stendur til boða.

Fjallað er um sama álitaefni og það sem hér er til umfjöllunar í grein, [Hugsað í lausnum](#), sem rituð var á vefritið Vísir 23.4 s.l. Þar komast tveir ágætir lögmenn að gagnstæðri niðurstöðu. Ég er þeim ósammála en reyndar vísa þeir í grein sinni til 2.mgr.10.gr. laga nr. 19/1979 og segja:“ Rétt er að benda á að í 2. mgr. 10. gr. laga nr. 19/1979 segir að starfsmenn haldi hagstæðari réttindum sem eru veitt með sérstökum lögum, samningum eða samkvæmt venju í einstökum starfsgreinum. Atvinnurekendur sem hyggjast nýta sér þessa heimild yrðu því að skoða ráðningarsamning viðkomandi og kjarasamning sem um hann gildir.“ Í þessu sambandi er rétt að benda á, að

ráðningarsamningar geyma engin ákvæði hér að lútandi enda er heimild til slíkra undantekninga ekki að finna í kjarasamningum. Þögn kjarasamninga hér að lútandi má einnig skilja sem svo að ákvæði þeirra um frjálsan og forsendulausan uppsagnarrétt launagreiðenda óháð stöðu í rekstri gegn því að þurfa ætíð og alltaf að virða uppsagnarfresti nema launamaður hafi gerst sekur um alvarleg brot í starfi, feli í sér samkomulag um hagstæðari réttindi í skilningi 2. mgr. 10. gr. laga nr. 19/1979. Þannig geymi kjarasamningar í reynd fyrir allt almennt launafólk, betri rétt í skilningi 2.mgr. 10.gr. laga nr. 19/1979. Kjarasamningar á almennum vinnumarkaði hafa almennt gildi skv. lögum nr. 55/1980 en slíkt almennt gildi var ekki til staðar þá er lög nr. 16/1958 voru sett auk þess sem uppsagnarvernd launafólks var lítil, en lög nr. 19/1979 leystu þau lög af hólmi. Með öðrum orðum verði að taka tillit til breyttrar og bættrar réttarstöðu launafólks frá 1958 þegar lög frá þeim tíma eru túlkuð inn í veruleika samtímans.

### Niðurstaða

Það er niðurstaða mín, að ekki sé heimilt að víkja til hliðar ákvæðum kjarasamninga um uppsagnarfresti með vísan til force majeure af völdum COVID-19. Það sé hvorki heimilt á grundvelli almennra og ólögfesta reglna um force majeure eða með vísan til 1.mgr. 3.gr. laga nr. 19/1979 nema hvað varðar hráefnisskort hjá fiskiðjuverum og líklega ef vörur skortir til upp- eða útskipunar.

*Magnús M. Norðdahl hrl.  
Lögfræðingur ASÍ.*