

Informationsblad 4

29 maj 2008

Europeiska företagsråd (EWC) och rättstvister

Direktivet 94/45/EC utgör kärnan i den europeiska lagstiftningen som gäller för europeiska företagsråd (EWC). Direktivet lägger fast de grundläggande reglerna som medlemsstaterna ska följa i form av minimibestämmelser som ska gälla för alla EWC. Men ur många viktiga aspekter är dessa bestämmelser alltför oklara. Detta har medfört en rad problem och en viss rättsosäkerhet för europeiska företagsråd. I vissa fall har arbetstagarrepresentanter tvingats gå till domstol. Andra EWC som ville få tvister lösta har inte ens haft en chans att få en domstol att avgöra saken. Självfallet så borde domstolsförfaranden vara det yttersta medlet för att lösa tvister inom EWC. Rättegångar är ju som bekant kostbara inte bara i tid men också i resurser. Det hindrar inte att det måste finnas en yttersta möjlighet att vända sig till en rättsinstans för att få sådana tvister lösta. I kampanjen för en bättre lagstiftning kräver Europafacket inte bara att direktivet görs mer rättvis, utan också entydigare och enklare att tillämpa. Europafacket tycker att det är viktigt att alla inblandade ska ha effektiva och klara regler som alla kan rätta sig efter med förtroende.

2. Information och samråd

Domstolar och rättsinstanser måste ofta ta ställning till innebörden av begreppen information och samråd, därför att definitionerna i direktivet är alltför oklara. I fallet *Gaz de France* har Högsta Domstolen i Frankrike stoppat fusionsprocessen med Suez därför att det europeiska företagsrådet inte hade informerats och samrått med på rätt sätt, dvs. inte fått den nödvändiga och fullständiga informationen i god tid angående den kommande omstruktureringen. De franska domarna understryker nödvändigheten av att förse EWC med omfattande information tillräckligt tidigt så att dess ledamöter kan formulera ett gemensamt ställningsstagande som ledningen sedan måste kunna ta hänsyn till. Europafacket kräver därför att definitionerna av information och samråd ska preciseras så att de blir minst lika klara som i "direktivet om arbetstagarinflytande i Europabolag".

3. Beslut med gränsöverskridande verkan

Direktivet säger att EWC ska informeras och samrådas med när beslut med gränsöverskridande verkan ska fattas. Men det är inte alltid klart vad som menas med gränsöverskridande. I fallet *British Airways*, slog en belgisk domstol fast att beslutet att omstrukturera i ett land är i sig gränsöverskridande om beslutet har fattats av en företagsledning i ett annat land än där verksamheten berörs. Europafacket har alltid delat denna uppfattning men oklarheter i direktivet har medfört att ett antal företagsledningar har varit av den motsatta åsikten. Sådana feltolkningar kan undvikas genom preciseringar i direktivet.

När domstolar kommer med dåliga nyheter

Det händer självfallet också att domstolar dömer till arbetstagarnas nackdel på samma sätt som de kan döma till deras fördel. Men också ovälkomna domstolsutslag kan signalera att direktivet har brister och hjälpa oss att identifiera vilka ändringar som behövs i lagstiftningen.

Domen i det franska fallet *Alcatel-Lucent* visar tydligt svagheterna i vissa frivilla avtal, som täcks av artikel 13 i direktivet. Dessa avtal ingicks innan direktivet trädde i kraft. Den franska domstolen ansåg att dessa avtal inte behöver rätta sig efter direktivets principer eller efter den franska lagen som omsätter direktivet – trots att de ska inrätta en informations- och samrådsprocedur. Detta leder till frågan om möjligheten att omförhandla sådana avtal som inte tillräckligt skyddar arbetstagarnas rättigheter. Europafacket anser att direktivet måste revideras för att uttryckligen möjliggöra sådana omförhandlingar.

Andra farhågor restes efter det s.k. Grongaard och Bang-fallet. Problemet består i att direktivet underlåter att



Rättsförfarande är dyra och tidsödande

- 2007, tog det i genomsnitt 18.7 månader att få en tvist prövad i EG-domstolen
- Efter 5 års rättsförfaranden och ett positivt utslag av EG-domstolen är tvisten angående Kühne & Nagel fortfarande inte löst

När domstolar ska fylla lagstiftningens luckor

Sedan direktivet trätt i kraft har såväl ett antal nationella domstolar som EG-domstolen varit tvungna att ta sig an EWC-fall. Sådana domstolsutslag kan ge tydliga signaler om oklarheter i direktivet. Det finns tre viktiga områden som Europafacket vill ha klarare preciserade i ett reviderat direktiv.

1. När ett EWC ska inrättas

I flera domar (*Kühne & Nagel*, *Bofrost*) har EG-domstolen slagit fast att den centrala företagsledningen skall förse parterna med den information de behöver för att bedöma om ett EWC ska inrättas. Detta måste omfatta koncernens struktur, antalet anställda på de olika driftställen och kontaktuppgifter för de representanter av de anställda som berörs.

precisera på vilket sätt information kan anses vara förtrolig och när representanter kan föreläggas tystnadsplikt. I sitt utslag ger EG-domstolen en mycket vid definition av tystnadsplikten. Det ledde till att Europafacket uttryckte sin oro över att en alltför försiktig syn av tystnadsplikten skulle kunna underminera grundläggande rättigheter för EWC-ledamöter att delta i en effektiv informations- och samrådsprocedur. Därför kräver Europafacket att tystnadsplikten ska definieras på ett sådant sätt att inte bara företagens och aktieägarnas intressen vägs in i bedömningen utan också arbetstagarnas.

Man kan också lära sig av erfarenheter i de fall som aldrig når domstolar. Det borde stå klart för alla att arbetstagar sidan i ett EWC måste ha rätten att vända sig till en domstol om företagsledningen inte uppfyller sina avtalsmässiga skyldigheter. Direktivet är dock ganska tyst på den punkten. Detta ledde t.ex. i *P&O-fallet* till att arbetstagarrepresentanterna i EWC fick höra av en domare att deras fall skulle avvisas om de valde att fortsätta proceduren. Domaren ansåg att EWC inte var en relevant juridisk person att tvista om fallet eftersom P&O:s EWC var ett partsammansatt organ med arbetsgivaren som ordförande. Detta fall hade förstås kunnat överklagas om det inte hade stött på ett annat svårartat problem: det finns inte i alla länder ett fastställt system som ska täcka rättegångskostnaderna för ett EWC eller dess medlemmar. Detta utgör ett betydande hinder för EWC-ledamöter att försvara sina rättigheter inför domstolar.



EG-domstol utslag

- **Kühne & Nagel**, 13.01.2004 (C-440/00)
- **Bofrost**, 29.03.2001 (C-62/99)
- **ADS Anker**, 15.07.2004 (C-349/01)
- **Grongaard & Bang**, 22.11.2005 (C-384/02)

Vi behöver sanktioner som biter

Sanktioner mot arbetsgivare som inte uppfyller sina skyldigheter lämnas helt och hållet till medlemsstaterna att fastställas. Det innebär att de varierar från land till land och det har lett till oklarheter och svagheter i vissa nationella lagstiftningar. Europafacket kräver att sanktioner ska vara effektiva, anpassade och avskräckande. Bolag som nonchalerar sina skyldigheter bör inte kunna göra det ostraffat. I synnerhet inte när det leder till att de på ett allvarligt sätt och vid upprepade tillfällen bryter mot sina plikter att informera och samråda med arbetstagarrepresentanterna i EWC. Om finansiella sanktioner kan ha en viss inverkan är det dock tveksamt om böter på några tusen Euro kan ha en avskräckande

effekt på stora multinationella bolag. De belgiska domstolarna i

British Airways-fallet, och de franska domarna i *Gaz de France-fallet* förbjöd företagsledningarna att fortsätta med sina omstrukturerings- och fusionsprojekt så länge som informations- och samrådsproceduren med arbetstagarrepresentanterna i EWC inte hade fullföljts. Detta är ett effektivt sätt för att säkra att bolagsledningar uppfyller sina skyldigheter. Och Europafacket kräver att denna princip ska införlivas i direktivet. Vi behöver också titta på tidsramar angående rättsförhanden. I akutfall måste snabba procedurer som domstolsförelägganden vara tillgängliga när arbetstagarrepresentanter ska försvara rätten till information och samråd innan ledningar fattar oåterkalleliga och slutgiltiga beslut.

Att låta ett EWC försvinna

Vissa EWC får inte ens en chans att tvista inför en rättsinstans när de inte har informerats och samrått med. I vissa fall är just det beslut de skulle få prövat det som får deras organ att försvinna. När ett bolag inte längre existerar på grund av en fusion eller ett övertagande kan den nya arbetsgivaren hävda att EWC inte längre existerar. Därför bör ett reviderat direktiv stadga att när det förekommer dylika omstruktureringar i multinationella bolag, ska det gamla EWC fortsätta att fungera tills ett nytt EWC-avtal har förhandlats fram. I en värld av förändring och ständiga omstruktureringar är detta det enda sättet att säkra arbetstagarrepresentanterna och rätt att lägga fram sin sak inför en rättsinstans under månaderna när omfattande omdaningar äger rum.

Toppen på isberget: problemet är att många EWC inte kan få sin sak rättsligt prövad

Man kan lära sig en hel del genom att studera rättsfall, men vi måste komma ihåg att de endast återspeglar en liten andel av de problem som EWC ställs inför i Europa. Sådana problem som rättegångskostnader, om EWC är en juridisk person med rätt att vända sig till domstol, svaga sanktioner och otillräcklig tid för att agera, utgör alla tillsammans effektiva hinder för en rättvis behandling. Direktivet missar också att ta bort andra hinder som okunskap eller rädsla. Bristen på utbildningsklausurer och begränsningar angående experter/löntagarkonsulter innebär att vissa EWC-representanter inte har tillräckliga kunskaper för att försvara sina rättigheter. Bristen när det gäller ett anpassad skydd för alla representanter som sätter igång rättstvister har lett till fall då sanktioner har vidtagits mot vissa arbetstagarrepresentanter. Europafacket är särskilt bekymrat därför att dessa problem kan hindra EWC-representanter att försvara sina rättigheter. Så fram tills direktivet har reviderats för att effektivt ta itu med dessa hinder, kommer Europafacket att ifrågasätta kvaliteten på de rättsliga regler som finns att tillgå för EWC och rättssäkerheten som direktivet var ämnat att ge arbetstagarrepresentanterna.

Länkar:

Europafackets hemsida: <http://www.etuc.org/>

ETUI-REHS databank om EWC-avtal: <http://www.ewcdb.org>

Social Development Agency (SDA) databank: <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

För mer information kontakta: **Séverine Picard**, Europafackets juridiska rådgivare – spicard@etuc.org