

Förutse Brexits inverkan på multinationella företag

Europeiska fackliga federationernas rekommendationer till EWC/SE-koodinatorer och arbetstagarrepresentanter i SNBs, EIC och SE-bolag.

April 2020 (uppdatering)

Brexit: aktuellt läge

Den 29 mars 2017 anmälde Storbritanien formellt sin avsikt att lämna Europeiska unionen (EU). Den 31 januari 2020 lämnade Storbritannien EU och gick in i en övergångsperiod under vilken alla EU-lagar fortsätter att gälla för och i Storbritannien. I skrivande stund är övergångsperioden satt att löpa ut den 31 december 2020. Om både Storbritannien och EU kommer överens kan övergångsperioden förlängas upp till ytterligare två år, fram till slutet av 2022. Medan Storbritanniens premiärminister Boris Johnson upprepade gånger har avvisat detta alternativ, kan de störningar i Storbritannien och EU-förhandlingarna som orsakas av Covid-19-krisen återföra förlängningsalternativet till förhandlingsbordet

Förhandlingarna om de nya förbindelserna mellan Storbritannien och EU pågår, men resultatet av dessa är fortfarande så osäkra att det gör det mycket svårt att förutsäga framtiden. Olika scenarier ligger fortfarande på bordet, inklusive en eventuell no-deal.

Mot denna bakgrund är det fortfarande okänt vad som händer med arbetstagarnas rättigheter som härrör från EU-lagstiftningen när övergångsperioden är över.

Under 2018 antog Storbritannien lagstiftning enligt vilken direkt EU-lagstiftning (EU-förordningar och eubeslut) samt brittiska lagar som införlivade EU-direktiv (såsom EWC-direktivet) automatiskt kommer att överföras till brittisk nationell lagstiftning i slutet av övergångsperioden. Detta är avsett att göra det möjligt för de brittiska institutionerna att ensidigt besluta om vilka rättsakter som ska bibehållas, ändras eller upphävas.

När det gäller EWC, har den brittiska regeringen meddelat att de "kommer att se till att ramverket för verkställighet, rättigheter och skydd för anställda i brittiska EWC:n " kommer att fortsätta att göras tillgängliga så långt det är möjligt när övergångsperioden är över ² Dessutom skulle den brittiska regeringen "uppmuntra företagen att fortsätta att tillåta brittiska arbetstagare att vara representerade på på frivillig basis". Användningen av formuleringar ("så långt det är möjligt", "skulle", och "på frivillig basis") tyder på att ingen rättssäkerhet kan förväntas från den brittiska regeringen.

¹ The [European Union \(Withdrawal\) Act 2018](#).

¹ See [Guidance: workplace rights from 1 January 2021](#) published by the UK government on 8 August 2019.

Våra fackliga riktlinjer

Europeiska fackföreningar förkastar en "hård brexit" som inte skulle vara till nytta vare sig för arbetstagare i Storbritannien eller arbetstagare i EU. Arbetstagare på båda sidor av engelska kanalen har delade oro över framtiden: befintliga arbetstagares rättigheter måste skyddas och det bör finnas lika villkor så att Storbritannien fortsätter att upprätthålla EU:s sysselsättning och sociala normer. Att förhindra social dumpning och en kapplöpning mot botten är grundläggande.

Transnationell solidaritet, som har främjats under årens lopp i EWC:n och SE bolag, måste bli ännu starkare. Det behövs mer än någonsin för att bekämpa multinationella företags försök att äventyra arbetstagarnas rättigheter eller använda Brexit för att spela ut arbetstagare och sajter i olika länder mot varandra. Fackföreningar och arbetstagarrepresentanter i multinationella företag måste därför se till att :

- **Informations-, samråds- och medbestämmanderättigheter inte urvattnas.** Arbetstagarnas rätt till starkt inflytande över planerade företagsbeslut och deras potentiella sociala konsekvenser är en grundläggande rättighet som måste skyddas för arbetstagare i hela Europa.
- **Brexits sannolika inverkan** på både det särskilda förhandlingsorganet (SNB)/Europeiska Företagsrådet (EWC)/ Företagsrådet och bolagsrådet enligt Societas Europaea-stadgan (SE), samt på företagets strategi, ska diskuteras så tidigt som möjligt. Europeiska fackliga organisationer står för en genuin förväntan på **att hantering av förändringar ska ske på ett socialt ansvarsfullt sätt** och kommer inte låta multinationella företag använda Brexit som en ursäkt för angrepp på anställningsvillkoren.

Utmaningens omfattning kräver noggrann förberedelse: mer än 700 multinationella företag som har etablerat ett EWC eller antagit SE-stadgan har verksamhet i Storbritannien; Minst 2 400 företrädare för brittiska arbetstagare i EWC och SE bolag funderar över sin framtid; och situationen för de ca 140 EWC och SE bolag baserade på brittisk lagstiftning är fortfarande en omtvistad fråga.

Nu är det dags att agera : De Europeiska fackliga federationerna har därför gemensamt antagit dessa uppdaterade rekommendationer till EWC- och SE-samordnare samt till arbetstagarrepresentanter i SNBs, EWC och SE bolag.

#1. En övergångsperiod pågår! Ingenting ändras förrän (tidigast) 31 december 2020

Den enda säkra är att EU-lagstiftningen fortfarande gäller i Storbritannien, åtminstone fram till slutet av december 2020 (om inte övergångsperioden förlängs). Även om Storbritannien formellt inte längre är medlem i EU pågår en övergångsperiod under vilken Storbritannien omfattas av alla EU-lagar¹.

Situationen för EWC och SE bolagen som är baserade på brittisk lagstiftning, liksom situationen för brittiska företrädare i SNBs, EWCn och SE bolag är därför **oförändrad för tillfället**.

Samma rättigheter och skyldigheter är säkrade och fortsätter att gälla fullt ut. Skulle multinationella företag ifrågasätta Storbritanniens företrädares rätt att delta i SNB:n, EWC:n, SE bolag eller andra EU aktiviteter, eller om vissa skyldigheter fortfarande gäller, bör det göras kristallklart att ingenting alls har förändrats ännu. Skulle ledningen insistera på att utesluta Storbritanniens företrädare från SNB:t, EWC:t eller SE-bolaget , informera omdelebart er europeiska fackliga federation (se kontakt lista i slutet av dokumentet).

¹ See the European Commission's explanation of the transition period ([online HERE](#)).

Detta innebär också att brittiska multinationella företag som uppfyller de rättsliga kraven för att inrätta ett EWC fortfarande är skyldiga att inleda inrättandet av ett SNB om en officiell begäran har lämnats in.

#2. Om brittiska representanter sitter i styrelsen för ert EWC, SE-WC eller SE bolag : Ta en aktiv roll för att säkra deras rättigheter

Med tanke på den nuvarande osäkerheten är det absolut nödvändigt att se till att brittiska arbetstagare fortfarande är representerade i EWC och SE-WC och även i styrelsen för SE bolag (där det är möjligt) oavsett vilket scenario som råder. Situationen kan skilja sig från ett företag till ett annat. De europeiska fackliga federationerna rekommenderar därför en **flexibel strategi från fall till fall**.

Step 1: Se över EWC/SE-avtalet för att se om det behöver anpassas

Vissa avtal innehåller redan bestämmelser om representation av länder utanför Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) vars medlemmar har samma rättigheter, företrädesrätt och skydd som de övriga medlemmarna i EWC :t, SE-WC:t eller SE styrelse. I detta fall kanske anpassning inte är nödvändig.

Skulle företrädare för länder utanför EES delta i EWC:t, SE-WC:t eller i SE styrelsen med observatörsstatus, eller utan samma rättigheter som de andra medlemmarna gäller steg 2 (nedan).

Step 2: I de fall där anpassning behövs Det är viktigt att fastställa ändringens omfattning genom att ändra EWC/SE-avtalet (vilket också kan göras i en bilaga). De europeiska fackliga federationerna föreslår följande klausul som kan anpassas till de särskilda behoven hos respektive EWC/SE:

I det fall att EWC-direktivet (införlivat i TICER 2010) [(införlivat i de europeiska förordningarna om aktiebolag 2009)] inte längre är tillämpligt på Storbritannien i slutet av övergångsperioden, är parterna överens om att Storbritannien kommer att fortsätta att omfattas fullt ut av detta avtal och att EWC [SE WC] kommer att förbli behörigt i alla gränsöverskridande frågor i förhållande till Storbritannien.

EWC:s medlemmar i Storbritannien ska även i fortsättningen ha samma rättigheter och skydd som de övriga medlemmarna i EWC:s [SE-WC] som beskrivs i detta avtal.

Följande argument kan läggas fram när ni diskuterar förhandling, omförhandling eller helt enkelt anpassning av ditt EWC/SE-avtal med ledningen.

För det första föreskrivs i direktivet om omarbetning av EWC (artikel 1, punkt 6) möjligheten för företag att besluta om ett bredare tillämpningsområde än enbart EU eller EES. De europeiska fackliga federationerna har lång erfarenhet av att säkerställa att arbetstagare från länder utanför EES (t.ex. Schweiz och EU:s kandidatländer) deltar i EWC och SE bolag.

För det andra beslutade den stora majoriteten av de multinationella företag med ett EWC att inkludera företrädare för brittiska arbetstagare redan innan EWC-direktivet tillämpades i Storbritannien (från och med december 1999). Att utesluta dem nu vore orimligt.

För det tredje har ett stort antal multinationella företag redan gått med på att anpassa sitt EWC/SE-avtal i enlighet med detta. Se exempel i bilagan.

Sådana klausuler bör också bidra till att EWC/SE-WC förblir ansvarigt för gränsöverskridande frågor som rör Storbritannien. Rättigheterna för EWC/SE-WC-medlemmar, från alla länder, att informeras om och rådfrågas om transnationella frågor som även omfattar Storbritannien måste bevaras.

#3. Om din EWC/SE regleras av brittisk lag: Ta en aktiv roll i att definiera en ny gällande lag

Vissa multinationella företag har beslutat att föregripa osäkerheten om EWC/SE-direktivens framtida rättsliga statusen i Storbritannien och har redan överfört sin europeiska representant från Storbritannien till ett annat EU-land. Flera icke-europeiska företag med EWC och huvudkontor i Storbritannien kan också komma att besluta att inte vänta på resultatet av förhandlingarna med EU och utan dröjsmål flytta sitt europeiska säte.

Vi måste se till att valet av ny tillämplig nationell lagstiftning drivs av ett objektiva kriterium och inte bara en administrativ vilja att dra nytta av situationen för att flytta till ett lågstandardland.

Vänta inte på att ledningen ensidigt beslutar var dess representantion i EU ska flyttas, var ni ska flytta ert EWC-avtal: var proaktiva och föreslå att ni ska diskutera detta tillsammans nu.

Även om valet av europeisk representans är ett arbetslednings beslut, är målet att förhandla fram en uttrycklig klausul som grundar sig på det objektiva kriterium som redan föreskrivs i EWC-direktivet (art. 4, §2):

Om den brittiska lagstiftning som införlivar EWC/SE-direktivet upphävs kommer den nationella lagstiftning som är tillämplig på EWC/SE att bli lagen i det land som har flest anställda.

Europeiska kommissionen går i samma riktning. Vid en no-deal Brexit anges att den nya nationella lagen som är tillämplig för EWC:t automatiskt och med omedelbar verkan kommer bli den medlemsstats lag som sysselsätter flest anställda, såvida inte företaget utser en annan EU-medlemsstat före övergångsperiodens (genom att omplacera sin representans i den EU-medlemsstaten)².

I vissa specifika fall kanske ni vill överväga andra kriterier (dvs. land med den mest fördelaktiga införlivandelagstiftningen eller rättspraxis, och/eller det land där den europeiska ledningen har sitt huvudkontor).

OBS: Om ledningen är ovillig att förhandla med er om vart EWC avtalet ska flyttas, berätta för dem att de bara har två alternativ: förhandla med er eller hamna i en mycket förvirrande, komplex och kostsam situation. En nyligen genomförd ändring av den brittiska EWC-lagstiftningen har skapat rättslig förvirring eftersom den direkt strider mot europeiska kommissionens ovannämnda ståndpunkt. Det anges att EWC kommer att vara skyldiga att fortsätta att verka enligt den (nyligen ändrade) brittiska EWC-lagstiftningen i händelse av ett no-deal Brexit. Det är redan förbryllande och svårt att förstå som det är, men det innebär att dessa företag skulle vara skyldiga att driva **två** EWCs:

- Ett EWC som regleras av den brittiska EWC-lagstiftningen. Brittiska anställda kommer även i fortsättningen att ingå i EWC:t, men EWC-avtalet kommer inte att ha något rättsligt värde utanför Storbritannien.
- Ett EWC reglerat av en annan medlemsstats lagstiftning (vilket förklarats av Europeiska kommissionen). Brittiska anställda får inte längre ingå i EWC:t, men EWC-avtalet kommer att anses vara lagligt i hela EU.

Hävda att rättssäkerheten, i enlighet med Europeiska kommissionens tolkning, är till fördel för alla och att båda parter kommer att få det bättre genom att nu förhandla om var EWC-avtalet ska omlokaliseras.

² Se [Europeiska kommissionens beredskapsmeddelande om EWC som publicerades i april 2020](#).

#4. Sätt Brexit på er EWC/SE agenda: Förutse förändringar i företagets strategi och verksamhet

Att säkra framtiden för alla europeiska arbetstagares arbetstillfällen kommer att vara avgörande eftersom multinationella företag kan komma se över sina strategier mot bakgrund av de konsekvenser Brexit kan få för integrerade produktions nätverk , leveranskedjor och intern handel med EU.

De europeiska fackliga federationerna rekommenderar starkt att Brexit förs upp som en återkommande punkt på dagordningen för era EWC/SE-möten och be ledningen att tillhandahålla tidig information och genomföra samråd om följande:

- Prognos för Brexits eventuella inverkan på den **finansiella och ekonomiska situationen, inklusive skuldkapacitet;**
- Prognos för Brexits eventuella inverkan på **utvecklingen av produktion och försäljning, längs hela leveranskedjan, i alla länder;**
- Prognos för Brexits eventuella **inverkan på handeln och i synnerhet på importkostnaderna för råvaror;**
- Nuvarande situation och prognos för **Brexits eventuella inverkan på sysselsättningen i alla länder och särskilt i Storbritannien;**
- Prognos för Brexits **eventuella inverkan på investeringsplaner i alla länder;**
- **Möjliga överföringar av produktion, avyttringar, nedskärningar och nedläggningar** till följd av Brexit
- Eventuell omlokalisering av det europeiska huvudkontoret (från eller till Storbritannien).

Det är mycket viktigt att begära information och samråd även om eventuella planerade motåtgärder.

#5. Titta på antalet anställda per land!

I vissa fall kan blotta förekomsten av ett EWC ifrågasättas till följd av att Storbritannien lämnar EU. Om den brittiska personalstyrkan inte längre beaktas kommer vissa multinationella företag att understiga tröskeln för att inrätta ett EWC (minst 1 000 anställda i EU/EES, i minst två företag i två olika länder med minst 150 anställda vardera). Osäkerhet råder om de konkreta konsekvenser detta kan få.

För att föregripa eventuella frågor och otydligheter rekommenderar de europeiska fackliga federationer att varje EWC ser över fördelningen av personalstyrkan per land och **bedömer om det finns en risk att hamna under minimitröskeln i det fall att den brittiska personalstyrkan skulle uteslutas.**

Om så är fallet uppmanas EWC:s ordförande och/eller koordinatören att omedelbart informera sekretariatet för deras respektive europeiska fackliga federation (se kontaktuppgifter nedan) för att diskutera ett eventuellt tillvägagångssätt från fall till fall.



www.industrial-all-europe.eu

Chantal Caron

+32 478 780 293

chantal.caron@industrial-all-europe.eu



www.uni-europa.org

Annika Flaten

+32 478 79 15 39

annika.flaten@uniglobalunion.org



www.effat.org

Enrico Somaglia

+32 491 61 71 00

e.somaglia@effat.org



www.efbww.eu

Thilo Janssen

+32 473 13 43 27

tjanssen@efbww.eu



www.epsu.org

Guillaume Durivaux

+32 489 39 48 91

gdurivaux@epsu.org



www.etf-europe.org

Myriam Chaffart

+32 475 34 36 51

m.chaffart@etf-europe.org

Annex: exempel på anpassade EWC/SE-avtal

Ardo	Om Storbritannien inte längre är medlem i Europeiska unionen eller EES och TICER-förordningarna inte längre är tillämpliga på brittiska anställda, kommer Ardo att fortsätta att tillåta brittiska anställda att omfattas av detta avtal och tillåta brittisk representation med fullständiga rättigheter enligt detta avtal.
Asahi AEL	Om ett land lämnar Europeiska unionen eller EES skall detta land hålla sig inom ramen för detta avtal.
Cargill	Storbritannien skall också fortsättningsvis omfattas av detta avtals geografiska tillämpningsområde, oavsett Storbritanniens framtida ställning i Europeiska unionen och/eller EES.
ETEX	Även om Brexit skulle ske är ledningen och EWC:t överens om att Storbritannien ska hålla sig helt inom ramen för EWC-avtalet. EWC:ts medlemmar från Storbritannien ska behandlas som alla andra EWC-medlemmar som om Storbritannien fortfarande skulle vara en del av EU.
General Electric	Om Storbritannien upphör att vara medlem i EU eller EES ska landet ändå fortsätta att omfattas av detta avtal.
Korian Group	Detta avtal gäller för dotterbolag eller anläggningar i samtliga de 28 EU-medlemsstater som lämnar EU. Alla sådana länder skall förbli medlemmar i EWC:t.
Kuehne+Nagel	Alla länder som var med från start då EWC:t inrättades 2014 och som förtecknas i bilaga 1 till avtalet kommer att förbli en del av avtalet oberoende av landets status som EU- och/eller EES-medlemskapsstatus för närvarande eller framtida tider.
LafargeHolcim	Detta avtal är tillämpligt på alla LH-koncernföretag som är närvarande i EES, plus Schweiz, och skall omfatta anslutande länder i enlighet med de skyldigheter som fastställs i direktiv 2009/38/EG, eller länder som lämnar EES.
Rockwell Collins	Storbritannien kommer fortsätta att omfattas fullt ut av detta EWC-avtal efter Brexit.
UTC Fire & Security	Storbritannien kommer även i fortsättningen att betraktas som ett deltagande land och kommer fortsätta att omfattas av avtalet enligt vad som anges i artikel 1. i det nuvarande avtalet oavsett medlemskapsstatus i EU.
