

Sammanfattning

Ett tyskt företag i en internationell koncern väcker talan i Arbetsdomstolen mot ett svenskt företag i koncernen med yrkande om utfående av information enligt 13 § lagen om europeiska företagsråd. Arbetsdomstolen har med tillämpning av 40 § samma lag ansetts vara behörig att handlägga tvisten.

ARBETSDOMSTOLENBESLUT
2007-04-25
StockholmBeslut nr 41/07
Mål nr A 77/07**KÄRANDE**

Kühne & Nagel AG & Co. KG, org.nr HRA 21928, Herrengrabe 1, D-20459 HAMBURG, Tyskland
Ombud: advokaten Claes Broman och jur. kand. Henrik Fagö, Setterwalls Advokatbyrå, Arsenalsgatan 6, 111 47 STOCKHOLM

SVARANDE

Kuehne & Nagel AB, 556174-5752, Box 26, 190 45 STOCKHOLM

SAKEN

utlämnande av information; nu fråga om domstolens behörighet

Kühne & Nagel AG & Co. KG (hädanefter kärandebolaget) har väckt talan i Arbetsdomstolen mot Kuehne & Nagel AB (hädanefter svarandebolaget) och har därvid anfört i huvudsak följande.

Kärandebolaget och svarandebolaget ingår i den s.k. Kühne & Nagel-koncernen, som består av ett stort antal företag i speditorsbranschen vilka är gemenskapsföretag i den mening som avses i direktivet (94/45 EG) om inrättande av ett europeiskt företagsråd. Koncernens moderföretag och centrala ledning återfinns i Schweiz. Eftersom moderföretaget är beläget utanför den Europeiska Unionen (EU) och kärandebolaget är det koncernbolag inom EU som har flest anställda, är kärandebolaget en s.k. presumerad central ledning enligt EG-direktivet. Detta innebär att moderbolagets förpliktelser enligt direktivet avseende inrättande av ett europeiskt företagsråd vilar på kärandebolaget. Sedan år 1999 har företagsrådet i Tyskland strävat efter att inrätta ett europeiskt företagsråd med stöd av direktivet och den tyska lagstiftningen i ämnet. Företagsrådet har därvid begärt att kärandebolaget i egenskap av s.k. presumerad central ledning skall tillhandahålla den information som företagsrådet ansett vara nödvändig för att kunna inrätta ett europeiskt företagsråd. Med anledning av företagsrådets begäran uppkom tvist, som efter överklagande av underinstansernas avgöranden kom att behandlas av den högsta arbetsdomstolen i Tyskland, Bundesarbeitsgericht. Den domstolen hänsköt vissa tolkningsfrågor till EG-domstolen, som den 13 januari 2004 meddelade ett förhandsbesked. Tvisten avgjordes slutligt av Bundesarbeitsgericht genom dom den 29 juni 2004. Domen innebar att företagsrådets yrkande om utlämnande av information bifölls. Emellertid har kärandebolaget inte tillgång till den information som avses i domen. För att uppfylla den ålagda informationskyldigheten har kärandebolaget vänt sig till moderföretaget, som dock inte har tillhandahållit den begärda informationen. Enligt EG-domstolens avgörande föreligger en skyldighet för ledningarna i företagen i medlemsstaterna, däribland svarandebolaget, att tillhandahålla den begärda informationen. Bestämmelsen i 13 § andra stycket lagen (1996:359) om

europiska företagsråd innebär att gemenskapsföretaget eller det kontrollerande företaget har en skyldighet att tillhandahålla uppgifter om antalet arbetstagare i verksamheter som företaget eller företagsgruppen bedriver i olika EES-länder. Mot bakgrund av principen om indirekt effekt, EG-domstolens avgörande och med stöd av 13 § lagen om europeiska företagsråd är svarandebolaget skyldigt att tillhandahålla den efterfrågade informationen.

Mot bakgrund av det anförda har kändebolaget yrkat att Arbetsdomstolen skall förplikta svarandebolaget att tillhandahålla upplysningar om

1. genomsnittligt antal anställda hos svarandebolaget i Sverige,
2. svenska bolag och företag inom Kühne & Nagel-koncernen,
3. strukturen på den svenska delen av Kühne & Nagel-koncernen, samt
4. namn- och adressuppgifter avseende arbetstagarrepresentanter i svenska bolag och företag inom Kühne & Nagel-koncernen.

Kändebolaget har även yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Skäl

Kändebolaget har som grund för den väckta talan gjort gällande att svarandebolaget enligt 13 § lagen om europeiska företagsråd är skyldigt att utlämna viss information. I 40 § samma lag anges att mål om tillämpningen av lagen skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen).

Med anledning av att kändebolaget har väckt talan mot ett annat bolag aktualiseras frågan om vilken domstol som är rätt forum för tvisten. Det kan inledningsvis konstateras att Arbetsdomstolen normalt inte är behörig att handlägga andra tvister än sådana som faller inom tillämpningsområdet för arbetstvistlagen. Den lagen är enligt 1 kap. 1 § första stycket tillämplig på rättegången i tvister om kollektivavtal och andra tvister rörande förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (arbetstvister). Enligt paragrafens andra stycke finns det visserligen möjlighet att under vissa förutsättningar besluta om gemensam handläggning av en arbetstvist och en tvist av annat slag. Någon sådan situation är det dock inte fråga om i det föreliggande fallet. Slutsatsen av det anförda är att Arbetsdomstolen inte är behörig att pröva tvisten enbart med utgångspunkt från regleringen i arbetstvistlagen. Om domstolen är behörig måste detta alltså följa av annan lagstiftning.

Som redan nämnts anges i 40 § lagen om europeiska företagsråd att mål om tillämpningen av lagen skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Bestämmelser av motsvarande innehåll återfinns i åtskilliga arbetsrättsliga lagar. Dessa torde vanligen få anses ha karaktären av en erinran om vad som skulle gälla även utan en sådan bestämmelse. I lagen om europeiska företagsråd har forumbestämmelsen emellertid kompletterats med regler om vilka som i arbetstvistlagens mening skall betraktas som arbetsgivare respektive arbetstagarorganisation. Dessutom har i 40 § tredje stycket angetts att mål om tillämpningen av lagen skall handläggas i Arbetsdomstolen som första domstol. Dessa kompletterande regler har uppenbarligen inte karaktären av enbart en erinran, utan har saklig betydelse i fall då en

tvist om tillämpning av lagen skall handläggas enligt reglerna i arbetstvistlagen. De kompletterande reglerna kan dock inte i sig själva anses ha något intresse för bedömningen av forumfrågan. De får nämligen saklig betydelse först om man har avgjort att tvisten faktiskt skall handläggas enligt arbetstvistlagen.

Som angetts inledningsvis har kändebolaget som grund för den väckta talan gjort gällande att svarandebolaget enligt 13 § lagen om europeiska företagsråd är skyldigt att utlämna viss information. Med hänsyn härtill kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte göras gällande annat än att tvisten gäller en tillämpning av lagen. Frågan blir därmed hur man skall se på forumbestämmelsen i 40 §, i vilken det utan reservation anges att sådana tvister skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Tvister rörande tillämpningen av lagen om europeiska företagsråd torde i de allra flesta fallen uppkomma enbart i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller deras organisationer. Det finns i lagförarbetena inget uttalande som klargör att tvister rörande lagen skall handläggas enligt arbetstvistlagen även i fall då de i den lagen angivna förutsättningarna för lagens tillämpning inte är uppfyllda. Det kan nämnas att sådana uttalanden däremot återfinns i anslutning till forumbestämmelser i diskrimineringslagstiftningen, där lagstiftaren har gjort ställningstagandet att arbetstvistlagen skall tillämpas i fråga om diskriminering inte bara av arbetstagare utan även av arbetsökande. Det kan enligt Arbetsdomstolens mening ifrågasättas om det har varit lagstiftarens avsikt att en tvist som den föreliggande skall handläggas enligt arbetstvistlagen. En sådan lösning innebär en avvikelse från vad som gäller om den grundläggande partsställningen, dvs. att arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation står mot arbetstagare eller arbetstagarorganisation. En sådan lösning innebär vidare att arbetstvistlagens regler i 4 kap. 7 § om tvisteförhandling blir utan betydelse. Det sistnämnda är av stor praktisk och principiell betydelse, eftersom förfarandet i Arbetsdomstolen som första domstol bygger på att parterna har förhandlat i tvisten, normalt före talans väckande.

Det finns alltså sakliga skäl som talar med betydande styrka för att Arbetsdomstolen inte skall anses behörig att handlägga sådana tvister om tillämpningen av lagen om europeiska företagsråd som det är fråga om i det föreliggande fallet. Emellertid innehåller lagtexten som nämnts ingen reservation i fråga om domstolens behörighet. En sådan reservation hade mycket väl kunnat tillföras lagtexten. Ett exempel på detta återfinns i 19 § lagen om styrelsrepresentation för de privatanställda. Av den bestämmelsen framgår att arbetstvistlagen gäller i mål om tillämpningen av styrelsrepresentationen i den mån tvisten avser förhållandet mellan företaget och de anställda. Slutligen kan anföras att sakfrågan i den föreliggande tvisten – utfående av information av betydelse för inrättandet av ett europeiskt företagsråd – inte är av sådant slag att den kan anses alldeles främmande för Arbetsdomstolens verksamhet.

På grund av det anförda kommer Arbetsdomstolen till slutsatsen att tvisten skall handläggas i domstolen som första domstol.

Arbetsdomstolens ställningstagande

Arbetsdomstolen beslutar att stämning skall utfärdas i målet.

Ledamöter: Michaël Koch (skiljaktig), Carina Gunnarsson och Inga Åkerlund.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson

Beslutsbilaga

Ledamoten Michaël Kochs skiljaktiga mening

Som majoriteten har anfört är Arbetsdomstolen inte behörig att pröva tvisten enbart med utgångspunkt i regleringen i arbetstvistlagen. Om domstolen är behörig måste detta alltså följa av annan lagstiftning.

I 40 § lagen om europeiska företagsråd anges att mål om tillämpningen av lagen skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister. Bestämmelser av motsvarande innehåll återfinns i åtskilliga arbetsrättsliga lagar. Dessa forumbestämmelser har typiskt sett karaktären av en erinran om vad som skulle gälla även utan en sådan bestämmelse. I lagen om europeiska företagsråd har forumbestämmelsen emellertid kompletterats med regler om vilka som i arbetstvistlagens mening skall betraktas som arbetsgivare respektive arbetstagarorganisation. Dessutom har i 40 § tredje stycket angetts att mål om tillämpningen av lagen skall handläggas i Arbetsdomstolen som första domstol. Dessa kompletterande regler har uppenbarligen inte karaktären av enbart en erinran, utan har saklig betydelse i fall då en tvist om tillämpning av lagen skall handläggas enligt reglerna i arbetstvistlagen. De kompletterande reglerna kan inte i sig själva anses ha något intresse för bedömningen av forumfrågan. De får nämligen praktisk betydelse först om man har avgjort att tvisten faktiskt skall handläggas enligt arbetstvistlagen.

Kärandebolaget har som grund för den väckta talan gjort gällande att svarandebolaget enligt 13 § lagen om europeiska företagsråd är skyldigt att utlämna viss information. Med hänsyn härtill kan det inte göras gällande annat än att tvisten gäller en tillämpning av den lagen. Frågan blir därmed hur man skall se på forumbestämmelsen i 40 §, i vilken det utan reservation anges att sådana tvister skall handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Tvister rörande tillämpningen av lagen om europeiska företagsråd torde i de flesta fall uppkomma enbart i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller mellan deras organisationer. Bestämmelserna i lagen avser såvitt framgår av deras lydelse inte i något fall förhållandet mellan exempelvis två arbetsgivare. Det kan mot den bakgrunden antas att det inte har föresvävat lagstiftaren att det skulle kunna uppkomma en tvist som den föreliggande, vilken på grund av utformningen av kärandebolagets talan gäller en tillämpning av lagen om europeiska företagsråd. Det finns i lagförarbetena inget uttalande som klargör att tvister rörande lagen skall handläggas enligt arbetstvistlagen även i fall då förutsättningarna för tillämpning av den lagen inte är uppfyllda. Avsaknaden av ett sådant uttalande måste tillmätas betydelse i forumfrågan inte minst mot bakgrund av att det i lagstiftningen i övrigt inte finns ett enda exempel på att arbetstvistlagen skall gälla utanför sitt naturliga tillämpningsområde, dvs. i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare (eller, såvitt gäller diskrimineringslagstiftningen, mellan arbetsgivare och arbetssökande). En tolkning strikt efter ordalagen i 40 § lagen om europeiska företagsråd skulle innebära en avvikelse från vad som gäller om den grundläggande partsställningen, där arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation står mot arbetstagare eller arbetstagarorganisation. En sådan tolkning skulle

vidare innebära att arbetstvistlagens regler i 4 kap. 7 § om tvisteförhandling blir utan betydelse. Det sistnämnda är av stor praktisk och principiell betydelse, eftersom eninstansförfarandet i Arbetsdomstolen bygger på att parterna har förhandlat i tvisten, normalt före talans väckande.

Det finns alltså sakliga skäl som talar med betydande styrka för att Arbetsdomstolen inte skall anses behörig att handlägga sådana tvister om tillämpningen av lagen om europeiska företagsråd som det är fråga om i det föreliggande fallet. Med hänsyn inte minst till avsaknaden av ett klagande av motsatsen i lagförarbetena anser jag att forumregeln i 40 § lagen om europeiska företagsråd måste anses bygga på den underförstådda förutsättningen att partsställningen i tvisten är sådan att denna bör handläggas med tillämpning av arbetstvistlagen. Det kan visserligen mot detta invändas att forumbestämmelsen hade kunnat utformas så att arbetstvistlagen skall gälla i mål om tillämpningen av lagen endast i den mån tvisten avser förhållandet mellan företaget och de anställda (jfr 19 § lagen om styrelserepresentation för de privatanställda). Avsaknaden av en motsvarande reservation i den nu aktuella lagtexten bör dock enligt min mening inte föranleda någon annan bedömning i forumfrågan än den som angetts i det föregående.

På grund av det anförda anser jag att tvisten inte är av sådant slag att den skall handläggas med tillämpning av bestämmelserna i arbetstvistlagen samt att Arbetsdomstolen alltså inte är behörig domstol.