

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om »Initiativ fra Kongeriget Nederlandene med henblik på vedtagelse af Rådets forordning om ændring af forordning (EF) nr. 44/2001 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område«⁽¹⁾

(2004/C 32/18)

Rådet for Den Europæiske Union besluttede den 27. november 2002 i overensstemmelse med EF-traktatens artikel 262 at anmode om Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse om det ovennævnte emne.

Det forberedende arbejde henvistes til Den Faglige Sektion for Det Indre Marked, Produktion og Forbrug, som udpegede Daniel Retureau til ordfører. Sektionen vedtog sin udtalelse den 7. oktober 2003.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg vedtog på sin 403. plenarforsamling den 29. og 30. oktober 2003, mødet den 29. oktober, følgende udtalelse med 63 stemmer for, 11 imod og 7 hverken for eller imod.

1. Lovforslaget

1.1. Forslaget skyldes et initiativ fra Kongeriget Nederlandene⁽¹⁾ med henblik på ændring af en bestemmelse i forordning EF nr. 44/2001 om retternes kompetence og om anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område (forordningen), som trådte i kraft den 1. marts 2002, og som indeholder ensartede gennemførelsesbestemmelser til Bruxelles-konvention I om samme spørgsmål. Denne forbliver dog i kraft over for Kongeriget Danmark. Lugano-konventionen (1988) forbliver i kraft i forholdet til visse tredjelande.

1.1.1. Ændringsforslaget lægger op til en fravigelse fra forordningen om retternes kompetence med hensyn til grænseoverskridende arbejdsforhold.

1.1.2. Som retsgrundlag henvises til EF-traktatens artikel 61, litra c), og artikel 67, stk. 1. Disse artikler samt artikel 65, som artikel 61 henviser til, omhandler Rådets kompetence og medlemsstaternes initiativret (som er i konkurrence med Kommissionens, men er begrænset til en periode på fem år fra ikrafttrædelsen af EF-traktaten som ændret i Amsterdam) med hensyn til retternes kompetence samt anerkendelse og fuldbyrdelse af retsafgørelser på det civil- og handelsretlige område. Efter Nice-traktatens ikrafttrædelse er Kommissionen ene om at have initiativret, mens Rådets medlemmer kun bevarer en individuel ret til at fremsætte forslag.

1.2. Forordningens artikel 20 indeholder bestemmelser om retternes kompetence i sager om arbejdsaftaler, der anlægges på initiativ af arbejdsgiveren mod sine ansatte, som er bosat i et andet medlemsland; som hovedregel henhører en sådan sag under retten på den ansattes bopælssted.

1.2.1. Der er tale om en generel kompetenceregulering for enhver sag, der anlægges i henhold til forordningen, som dog forudsætter visse undtagelser, der opregnes.

1.3. Ændringsforslaget lægger op til at ændre på denne kompetencebestemmelse, når der er tale om ophævelse af en arbejdsaftale på foranledning af arbejdsgiveren, som anmoder retten om en afgørelse om afskedigelse og om at fastlægge dennes konsekvenser, herunder de økonomiske; ophævelse ved en retsafgørelse er en procedure, som tilsyneladende benyttes i nogle medlemsstater, og retsophævelse kan sågar være obligatorisk i Nederlandene, når der er tale om visse beskyttede lønmodtagere, anfører forslagens ophavsmænd.

1.3.1. Ændringsforslagets formål er at give arbejdsgiveren mulighed for at anlægge sag ved retten på det sted, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde, og ikke længere — som hovedreglen tilsiger — ved retten på det sted, hvor arbejdstageren har sin bopæl. Denne ensidige valgmulighed er ifølge forslaget til fordel for begge parter.

2. Generelle bemærkninger

2.1. Forslaget indebærer i alt væsentligt en ny fordel for arbejdsgiveren, idet han får mulighed for at anlægge sag ved retten på stedet for kontraktgennemførelsen i stedet for på det sted, hvor sagsøgte har sin bopæl. Herved fratages sagsøgte sin ret til at vælge jurisdiktion (sagsøgte bopælssted eller arbejdssted eller arbejdsgiverens hjemsted).

2.2. Der menes at være tale om en undtagelse fra kompetenceprincipperne, som nu ser ud til at være grundfæstet i forordningen, og hvis formål er at beskytte de svageste parter i visse aftaleforhold, som er kendetegnet ved, at parterne

⁽¹⁾ EFT C 311 af 14.12.2002, s. 16.

(arbejdsgivere/ansatte, handlende/forbrugere, forsikringsselskaber/forsikringstagere) o.lign. er ulige i økonomisk henseende og med hensyn til teknisk eller faglig kompetence. Udvalgte godkendte forordningen i sin udtalelse af 1. marts 2003 ⁽¹⁾).

2.3. Social sikring udelukkes udtrykkeligt fra Bruxelleskonventionens og den ovennævnte forordnings anvendelsesområde ratione materiae, mens arbejdsret indgår heri, selv om det er vanskeligt at opfatte arbejdsret som en del af privatretten.

2.3.1. Dette var først resultatet af Domstolens retspraksis (Domstolen er beføjet til at fortolke Konventionen), idet den besluttede, at Konventionen implicit vedrørte arbejdsaftaler, da Konventionens første udgave ikke medtog sådanne; to revisioner af Konventionen har ført til fuld medtagelse af arbejdsaftaler.

2.3.2. Alle undtagelser fra den almindelige aftaleret og fra retternes kompetence vedrørende arbejdsaftaler er en logisk følge af, at arbejdsret er et helt specielt område.

2.3.3. Arbejdsret er i høj grad præget af »ordre public«-bestemmelser. I de fleste medlemslande udmønter målene om at beskytte lønmodtagerne og deres repræsentanter sig som regel i, at de offentlige myndigheder griber ind i vilkårene for en arbejdskontrakts indgåelse, gennemførelse og ophævelse (arbejdstilsyn, regulering af visse kontraktbestemmelser, obligatoriske eller forbudte klausuler, øget beskyttelse af visse kategorier af ansatte, regler om arbejds- og aftalevilkår alt efter erhverv, via lovgivning eller kollektive brancheoverenskomster eller nationale eller regionale overenskomster) og ved mangfoldige andre undtagelser fra princippet om aftalefrihed.

2.3.4. I bestræbelserne på at etablere en europæisk aftaleret viger man uden om arbejdsaftaler, der skønnes at være for stærkt forankret i de enkelte landes sociale, arbejdsmarkeds-mæssige og juridiske traditioner, og som anses for i for høj grad at være underlagt ordre public-kriterier og andre de jura- eller de facto-forhold. Forholdene vil blive endnu mere indviklede og forskellige efter EU's udvidelse.

2.3.5. Der er også fortsat ved at udvikle sig en omfattende EF-arbejdsret, som påvirker arbejdsaftalens indhold, idet sigtet er at nå frem til en harmonisering, som beforder arbejdskraftens mobilitet i det indre marked, konkretiserer princippet om ligestilling og sikrer arbejdstagerne et højt beskyttelsesniveau.

2.4. Muligheden for at lade en domstol afsige en kendelse om afskedigelse på anmodning af arbejdsgiveren udgør helt klart et særtilfælde i de fleste europæiske lande, enten fordi dette ikke er forudsat i national lovgivning, eller fordi der er tale om en undtagelse i praksis, og man kan med rette rejse det spørgsmål, om det er hensigtsmæssigt at ændre en grundlæggende procedureregel i forordningen for sager, som tilsyneladende er sjældent forekommende.

2.4.1. Selv om en retsafgørelse om ophævelse af private eller handelsmæssige aftaler i princippet kan forekomme under visse omstændigheder, hvis en af parterne mener, at den anden ikke opfylder sine kontraktlige forpligtelser, og hvis tvisten ikke løses mindeligt eller ved voldgift, er en sådan situation således langt fra hyppigt forekommende inden for arbejdsaftaler; tidsbegrænsede arbejdsaftaler ophører ved aftaleperiodens udløb, mens almindelige arbejdsaftaler ophører, fordi en af parterne ytrer ønske herom, forudsat at de pågældende bestemmelser og regler iagttages eller, i tilfælde af alvorlig misligholdelse fra en af parternes side, på initiativ af den anden part, eventuelt under tilsyn af en dommer i tilfælde, hvor der hersker uenighed om opsigelsesgrunden og om de finansielle følger af kontraktbruddet.

2.4.2. Ophævelse ved en retsafgørelse er en undtagelse i de tilfælde, hvor en af de sædvanlige betingelser for kontrakttophævelse eller -ophør ikke foreligger, herunder navnlig hvor der ikke findes nogen direkte afskedigelsesprocedure, som arbejdsgiveren kan indlede under henvisning til fejl eller økonomiske motiver. Afskedigelse af visse beskyttede lønmodtagere er i beskyttelsesperioden underkastet særregler, som varierer fra land til land; pligten til at anlægge en retssag for at få en domstol til at afskedige beskyttede lønmodtagere (arbejdstagerrepræsentanter) synes kun at findes i et begrænset antal lande; kun Nederlandene nævnes i forslaget.

2.5. Ifølge forordningens regler om territorial kompetence skal sagsøgeren anlægge sag ved den kompetente domstol på sagsøgtets bopælssted, idet arbejdsaftaler som hovedregel ikke indeholder bestemmelser om værning; en sådan bestemmelse er eventuelt kun tilladt, efter at tvisten er opstået eller efter indledningen af den procedure, som fører til kontrakttophævelse, hvis parterne frivilligt aftaler det. En sådan bestemmelse kan dog godkendes i kontrakten på visse vilkår, især hvis arbejdstageren har bopæl i et tredjeland.

2.5.1. Når en arbejdsgiver har besluttet at begære en aftale ophævet ved en retsafgørelse, er der således intet til hinder for, at arbejdsgiveren og den ansatte forhandler sig frem til en aftale om værning inden for rammerne af de vilkår, som er lagt fast i forordningen, og der er intet til hinder for at indgå en sådan aftale, hvis den ser ud til at være til gensidig fordel for parterne under visse omstændigheder, bl.a. når der er tale om grænseoverskridende arbejdsforhold.

(1) EFT C 117 af 26.6.2000.

2.6. Det forslag, som Rådet har fået forelagt, ville give arbejdsgiveren mulighed for at vælge jurisdiktion, hvilket kunne få alvorlige konsekvenser for en lønmodtager, som er involveret i en retlig afskedigelsesprocedure, og som bør have mulighed for at gennemføre og varetage sit forsvar på de bedst mulige vilkår i forhold til sagsøgeren; forslaget indfører en vigtig undtagelse fra de generelle procedureprincipper i forordningen og vil kunne krænke sagsøgtets rettigheder i tilfælde, hvor lønmodtageren, efter at tvisten er opstået, ikke ønsker at indgå en aftale om værneting på arbejdsstedet eller det sted, hvor kontrakten er indgået, men foretrækker værneting på sit bopælssted, når dette ligger i et medlemsland, som er underkastet forordningens bestemmelser.

2.7. Kun i det tilfælde, hvor sagsøgte ikke har bopæl i et land, som er underkastet forordningen, og i fravær af en aftale om værneting, kan kompetencen udøves af arbejdsgiverens nationale domstol, forudsat at denne har fået sagen lovmæssigt forelagt, og at de nationale retsregler iagttages.

2.8. Udvalget mener ikke, at der under disse omstændigheder er nogen bydende grund til generelt at indføre en undtagelse, som kun er til fordel for én af parterne, når forordningen knæsætter et generelt princip, men samtidig tillader en undtagelse i gensidig forståelse, efter at tvisten er opstået; med denne undtagelse tages der behørigt hensyn til de tilfælde, hvor udøvelse af retternes kompetence på gennemførelsesstedet kan være til gensidig fordel for de involverede parter.

2.9. Skulle den lovgivende myndighed vedtage forslaget, ville det efter udvalgets mening i forbindelse med arbejdskraftens mobilitet i det indre marked:

- a) føre til, at de øvrige medlemsstater skal anerkende og fuldbyrde en afgørelse, som beror på en ret sjældent forekommende procedure inden for arbejdsret selv i lande, hvor den tillades;
- b) kunne krænke sagsøgtets rettigheder og de generelle principper om beskyttelse af den svageste part i visse aftaleforhold;
- c) kunne kollidere med den arbejdsmarkedsmæssige »ordre public« i visse lande, hvis der eksempelvis er tale om beskyttede lønmodtagere eller grunde, som ikke i sig selv tillader afskedigelse; i disse tilfælde vil afgørelsen måske ikke kunne anerkendes eller fuldbyrdes i disse lande i medfør af den bestemmelse i Konventionen, som giver den medlemsstat, som anmodningen rettes til, ret til at modsætte sig, at en udenlandsk afgørelse fuldbyrdes, hvis den strider mod grundlæggende retsprincipper i den pågældende medlemsstat;
- d) betegne en forudfattet mening om de øvrige medlemsstaters kompetente domstoles evne til at sætte sig ind i og håndhæve aftaleret, hvilket anføres som en af begrundelserne for forslaget.

3. Konklusioner

Udvalget mener ikke, at forslaget fra Nederlandene bør godkendes af hensyn til retssikkerheden og iagttagelsen af et generelt procedureprincip.

Bruxelles, den 29. oktober 2003.

Roger BRIESCH

Formand for

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

BILAG

til Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs udtalelse

Følgende ændringsforslag blev forkastet af plenarforsamlingen, men opnåede mere end en fjerdedel af de afgivne stemmer:

Punkt 3

Hele punktets ordlyd udgår og erstattes af følgende:

»Kongeriget Nederlandenes initiativ må afvises, fordi dets retsgrundlag i EF-traktaten er bortfaldet. Udvalget henstiller, at Kommissionen overvejer sagen under hensyntagen til dets bemærkninger.«

Begrundelse

Som følge af Nice-traktatens tilføjelse af stykke 5 til EF-traktatens art. 67 er den initiativret, der ved Maastricht-traktaten for en 5-årig overgangsperiode blev tillagt medlemsstaterne, faldet bort med Nice-traktatens ikrafttræden. Dermed savner Nederlandenes initiativ retsgrundlag og må derfor afvises.

Udvalgets bemærkninger bør meddeles Kommissionen med henblik på en gennemgang af sagen.

Afstemningsresultat

For: 21, imod: 54, hverken for eller imod: 2.
