Konkurs

När ett företag inte längre kan betala sina skulder och verksamheten avvecklas

Vad du bör veta om det:

- Begreppen konkurs och insolvens används för att definiera rättsliga förfaranden som rör när ett företag inte har tillräckliga resurser för att betala alla sina finansiella skulder till sina fordringsägare. De två termerna kan leda till viss förvirring eftersom de ibland används synonymt. Så är fallet på europeisk nivå, där konkurs och insolvens båda hänvisar till samma förordning om **gränsöverskridande insolvens** (klicka **här** för att läsa mer). Användningen av de juridiska termerna kan dock variera beroende på nationell lagstiftning.
- När en konkurs inträffar och ett **insolvensförfarande** för ett företag har inletts är det i allmänhet förenat med betydande nedskärningar och osäkerhet för de berörda arbetstagarna, företagsråden och de fackföreningar som företräder arbetstagarnas intressen. Ett företag i konkurs/insolvens kan vara skyldigt externa fordringsägare som finansinstitut (t.ex. banker), leverantörer, hyresvärdar m.fl. att helt eller delvis betala utestående skulder. Samtidigt kan företaget i egenskap av arbetsgivare ha interna skulder till arbetstagare om de inte har betalat hela eller delar av de löner och ersättningar som de är skyldiga arbetstagarna. Eftersom de olika borgenärerna kommer att ha anspråk under förfarandet är det viktigt att arbetstagarnas anspråk skyddas.
- Om **arbetsgivaren hamnar** på **obestånd** bör arbetstagarna och de organ som företräder dem vara väl medvetna om **direktiv 2008/94/EG** om skydd för arbetstagare vid arbetsgivarens insolvens.
- I direktivet fastställs **miniminormer för arbetstagares fordringar** på arbetsgivare som befinner sig på obestånd. Medlemsstaterna måste utse en **garantiinstitution** som ska ta över de utestående lönefordringarna och måste fastställa detaljerade regler för garantiinstitutionens funktion (klicka **här** för att läsa mer).
- Det är också viktigt att känna till att för att säkerställa **likabehandling av alla arbetstagare** får medlemsstaterna inte fastställa en minimitid för anställningsavtalet eller utesluta visstidsanställningar eller inhyrd personal.
- När det gäller **offentliga myndigheters inblandning** kommer i vissa fall av konkurs/insolvens en insolvens-/preventiv omstruktureringsutövare att utses som tredje part (i allmänhet en administratör eller en likvidator).
- Insolvensen kan gälla koncernen som helhet, men den kan också bara omfatta vissa juridiska personer som tillhör det kontrollerande företaget. Detta övervägande är särskilt viktigt för EWC/SE WC eftersom villkoren för deras funktion inte kommer att påverkas på samma sätt.
- Konkurser kan innebära **kollektiva uppsägningar, nedläggningar** och eller i vissa fall ett **övertagande**.

Ditt uppdrag är att...

- Förutse konkurs/insolvens i ditt företag genom att identifiera tecken på företagskriser. Försök att observera företagets eller koncernens ekonomiska och finansiella situation och framtida utveckling. Använda fackliga resurser och information om frågan på europeisk och nationell nivå.
- Samla in all information som hjälper till att förstå de ekonomiska aspekterna av konkursen men också eventuella "dolda" motiv hos ledningen.
- När ett insolvensförfarande har fastställts är din roll också att
    - Se till att arbetstagarna skyddas när det gäller kontinuiteten i deras anställningsavtal.
    - Se till att villkoren för att företag ska kunna fortsätta sin verksamhet under insolvens är godtagbara för arbetstagarna.
    - Se till att arbetstagarnas anspråk på löner och ersättningar respekteras.
- Kontrollera också genomförandet i din nationella lagstiftning av direktiv 2002/74/EG om ändring av rådets direktiv 80/987/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens: medlemsstaterna kan t.ex. föreskriva att direktivet inte ska tillämpas på kompletterande företagspensionssystem. De har också möjlighet att begränsa garantiinstitutionens ansvar när det gäller belopp och tid. De måste dock täcka minst tre månader av anställningsavtalet före insolvensdagen - denna minimiperiod kan ingå i en referensperiod med en minsta varaktighet på sex månader.

Transnational Restructuring Navigator

Matris för tidslinje

Ledningens skyldigheter

Europeiska företagsråd SE-företagsråd

- Om ryktena är sanna och ett insolvensförfarande pågår som kan vara av betydelse för den europeiska arbetskraften med avseende på dess potentiella effekt, har den centrala ledningen skyldighet att informera EWC eller SE WC så snart som möjligt (se avsett beslut)

Lokal arbetstagarrepresentation

- Om ryktena är väl underbyggda och ett förfarande planeras, har den lokala ledningen skyldighet att informera de lokala företrädarna så snart som möjligt (se avsett beslut). Om mer än ett land påverkas bör sådan information samordnas och tillhandahållas inom samma tidsram. Detta gäller särskilt effekterna av konkurs-/insolvensförfaranden på länder och lokala platser som påverkas.

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen

- Om ryktet är välgrundat bör ledningen i ett mycket tidigt skede informera styrelseledamöterna om insolvensförfarandet och skälen till detta samt om eventuella planer som påverkar medarbetarna.

Arbetstagarnas rättigheter och åtgärder

Europeiska företagsråd SE-företagsråd

- Så snart rykten kan tyckas ha någon substans bör EWC/SE WC-medlemmar konfrontera ledningen med den information som redan erhållits och be om ytterligare detaljer, inklusive - när så är lämpligt - den formella informationen och förberedelserna för EWC/SE WC:s samråd. Detta kan göras vid ett ordinarie möte eller via deras arbetsutskott, sekreterare, ordförande eller annan talesperson mellan mötena.
- Ta kontakt med din fackliga samordnare och din europeiska fackliga federation för att få fullständig information från alla berörda fackförbund och börja förbereda ett gemensamt fackligt svar.

Lokal arbetstagarrepresentation

- Så snart ryktena verkar ha någon substans bör de lokala arbetstagarrepresentanterna konfrontera ledningen med den information som redan erhållits och be om ytterligare detaljer, inklusive - när så är lämpligt - den formella informationen och förberedelserna för samråd. Detta kan ske vid ordinarie möten i de lokala representationsorganen eller via deras sekreterare, ordförande eller annan talesperson mellan mötena. Det kan också göras av enskilda förtroendemän eller EWC/SE WC-

medlemmar som representerar det berörda landet.

- All information som erhålls på lokal nivå bör systematiskt delas med EWC/SE WC-medlemmarna i de andra länderna.

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen

- Arbetstagarrepresentanter har tillgång till privilegierad information och styrelsen har tillgång till samma information som andra aktieägarrepresentanter och bör i viss mån känna till bolagets finansiella situation. Om det går rykten om att bolaget kan vara på obestånd och detta ännu inte har meddelats styrelsen, kan frågan tas upp vid nästa möte. Om sådan information redan har delgivits styrelsen kan signaler skickas till EWC, lokala arbetstagarrepresentanter och/eller fackliga företrädare om att en sådan omstrukturering faktiskt förbereds.

Fackliga åtgärder

Europeiska företagsråd SE-företagsråd

- Kontakta respektive ETUF: Kontrollera och följ ETUF:s eventuella uppförandekod/policy som är tillämplig vid insolvensförfaranden och/eller eventuella befintliga transnationella ramavtal eller liknande företagsspecifika dokument.
- Samla in information om de skäl som kan utlösa insolvensförfarandet: Är det en kassaflödesinsolvens (företaget har inte pengar att betala men har tillgångar) eller en balansräkningsinsolvens (tillgångarna i sig räcker inte för att täcka skulden). Det senare kan få de värsta konsekvenserna eftersom det kan leda till att företaget likvideras.
- EWC-samordnare bör ha ett nära samarbete med ETUF och EWC-medlemmar i de berörda länderna

Lokal arbetstagarrepresentation

- Rykten kan vara välgrundade eller inte: det kan behövas inledande samtal med berörda arbetstagare. Arbetstagarrepresentanter kan också kontrollera offentlig information från internet (press, företagets webbplats, ...).

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen

- I vissa fall kan fackföreningsrepresentanter ha mandat i företagets styrelse. Om så inte är fallet är det viktigt att ha nära kontakt med de arbetstagarrepresentanter som sitter i styrelsen. På så sätt kan rykten snabbt verifieras och, om de bekräftas, ytterligare steg förberedas (se följande avsnitt i tidslinjen).

Offentliga myndigheters roll

Europeiska företagsråd SE-företagsråd

- De offentliga myndigheterna har ingen roll i detta skede. Du kan dock informera dig om vilken nationell lagstiftning som eventuellt är tillämplig och vilken domstol som kan ha behörighet att inleda insolvensförfarandet. Förfarandet bör äga rum vid domstolarna i den medlemsstat där gäldenärens huvudsakliga intressen finns.

Lokal arbetstagarrepresentation

- De offentliga myndigheterna har ingen roll i detta skede. Du kan dock informera dig om den nationella lagstiftningen och de olika stegen i ett insolvensförfarande i ditt land.

Arbetstagarrepresentanter i styrelsen

- Vid betydande påverkan på den lokala arbetskraften, vilket ofta är fallet i insolvensförfaranden, kan arbetstagarrepresentanter i styrelsen vara beredda att be ledningen att informera offentliga myndigheter.

Further reading and resources

KONKURS

Directive 2008/94/EC on the protection of workers in the event of the insolvency of their employer

Kategori: Juridisk

Språk: Engelska

KONKURS

Strengthening workers' voices in cases of insolvencies: guidelines and recommendations "more Democracy at work still needed" Elaborated by Syndex Europe, PCG-Project Consult GmbH and GLTPS.

Organisation(er): ETUC

Kategori: Fackliga guider

Språk: Engelska

Transnational Restructuring Navigator