

The ULN Law Review is the market-place for news, information and updates believed relevant and of interest for the practice and businesses of the united-legal.network.eeig, their clients and business partners. ULN Law Review is distributed free of charge, and further information about us and any of the articles and information published may be obtained from either the uln secretary in Cologne, Germany or directly from the author. Even though the information contained in this ULN Law Review has been compiled carefully, no warranty is made as to the correctness and accuracy thereof, and nothing contained herein shall constitute any form of legal advice.

Content:

The full opening-up of the Austrian labour market and the removal of restrictions on the freedom to provide services

Markus Bulgarini, Vienna, Austria

Le juge, l'entreprise et les grévistes

Yves Rosenoer, Brussels, Belgium

Schweizerisches Bankgeheimnis – quo vadis ?

Dr. Paul Schaltegger, Zurich, Switzerland

Arbeitsrecht Finnland: Anspruch des Arbeitnehmers auf Bonus trotz Teilnahme an rechtswidrigen Streiks der Gewerkschaft

Gerrit van Setten, Helsinki, Finland

The full opening-up of the Austrian labour market and the removal of restrictions on the freedom to provide services

1. Starting position

Due to the transitional arrangements in the EU accession treaties, citizens from Hungary, Poland, the Czech Republic, Slovakia, Slovenia, Estonia, Latvia, Lithuania, Bulgaria and Romania were not permitted to fully exercise their right of freedom of movement for workers until the 30th of April 2011 and were thus not included in any of the exceptions to the work permit requirements in Austrian foreign employment law.

Furthermore, there were restrictions on the freedom to provide services within certain economic sectors (particularly in the construction industry) in relation to workers that were temporarily transferred from those countries („posted workers“).

May 1st 2011 marks the removal of restrictions on the right to work in Austria for citizens from Hungary, Poland, the Czech Republic, Slovakia, Slovenia, Estonia, Latvia, Lithuania (Bulgaria and Romania will join them on the 31st of December 2013).

Due to fears of benefit fraud and additional welfare expenditure, the Austrian legislator has now adapted the rules regarding the claims of employees (who are EU-citizens and were temporarily transferred to Austria from another EU member state).

In 1999 the Austrian legislator had already implemented the Directive on Posting of Workers (96/71/EG), which sought to guarantee that posted workers (while in Austria) were not paid less than the minimum wage and enjoyed all other minimum standards of Austrian labour law. The Austrian legislator did this by adding a number of provisions (laws) to the Employment Law Harmonization Act („Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz“ – in short „AVRAG“).

But up to now these laws were relatively toothless. The laws would entitle the posted worker to the minimum wage of austrian collective agreements and provide for reporting requirements. But the laws lacked any control mechanisms or administrative penalties.

2. Revision to combat „wage and social dumping“

The main goals of the new laws are: to control pay levels more effectively and to sanction offences more severely. This should not only secure minimum wages, but also establish fair competition within the european market.

The core provision of § 7i Abs 3 AVRAG now provides for severe administrative penalties in the case of an employer paying an employee less than the minimum wage (which is stipulated by Austrian law, austrian decree or in an austrian collective agreement). These penalties apply to any employer, austrian or foreign, and no matter whether the worker is regularly employed in austria or was only temporarily transferred. Thus, this provision does fully comply with the principle of non-discrimination in EU law.

Furthermore, the new law provides a variety of control mechanisms. According to § 7d AVRAG, employers situated outside of austria are required to keep all documents, which are necessary to verify the minimum wage, on-site in austria at all times. All these documents have to be in german.

To monitor adherence to the minimum wages (concerning employees who are not subject to austrian social security) austria has set up the „Kompetenzzentrum Lohn- und Sozialdumping Bekämpfung“ at the „Wiener Gebietskrankenkasse“.

Responsible for conducting the inquiries are the tax authorities („Finanzpolizei“), who have the right to enter any workplace, demand information from the employer and any employee encountered on-site and access all required documents.

The district administration authorities („Bezirksverwaltungsbehörden“) then have the power to impose any related administrative penalties.

3. How the administrative penalties are connected to the „basic salary“

Pursuant to §§ 7, 7a and 7b AVRAG, every employee (that is an EU-citizen) is entitled to the minimum wage of an austrian employee (as stipulated by austrian law, austrian decree or in an austrian collective agreement), who is employed in the same or a comparable field by an employer in a similar position.

In this context, the term „minimum wage“ includes all allowances and premiums (e.g. overtime compensation), other expenses, remunerations, loyalty bonuses, etc. ..

In contrast to this, § 7i Abs 3 AVRAG (the provision which introduced the administrative penalties) doesn't use the term „minimum wage“ – there is no reasonable explanation for this, not even in the parliamentary documents. It uses the term „basic salary“. Therefore administrative penalties can only be imposed, if an employer falls short to pay the „**basic salary**“.

This term („basic salary“) does only include the basic rates for the exact working hours. This also includes overtime compensation, but does not include allowances, other premiums, other expenses, remunerations or loyalty bonuses.

However, administrative penalties are relatively high. If any employer falls short to pay the „basic salary“, the administrative penalties range from EUR 1,000.00 to EUR 20,000.00, and, in the case of an repeated offence, even amount to as much as EUR 50,000.00.

4. Required documents („Lohnunterlagen“)

§ 7d AVRAG, as mentioned before, requires every employer who is not situated in austria to keep all documents, which are necessary to verify the minimum wage, on-site in austria (at the employees place of work) at all times. The german term used to describe these

documents is „Lohnunterlagen“. This term („Lohnunterlagen“) refers to the following documents:

- employment contract
- employment letter
- time records
- wage statements
- payroll vouchers

All these documents have to be available in german. In the case that a temporary agency worker is assigned cross-border, the person that he is temporarily assigned to („the user undertaking“) has to have these documents ready on-site. The temporary-work agency has to make these documents available to the user undertaking.

In the case that it is unreasonable to have the employer keep these documents on-site at the employees place of work at all times, the employer has to store the documents somewhere else within austria and has to make them available within 24 hours upon request.

5. Prohibition of providing services

If administrative penalties are imposed on an employer, because he fell short to pay the „basic salary“ of more than three employees, or because of a repeated offence (even if he only fell short to pay the „basic salary“ of one employee), the employer is prohibited from the taking-up and pursuit of the business of providing services in this field for a minimum time span of one year.

This rule applies only to employers who are not situated in austria. That raises the question whether or not this provision complies with the principle of non-discrimination in EU law.

On the one hand, we find a quite similar provision for australian employers in § 87 Abs 1 Z 3 of the Austrian Industrial Code – („Gewerbeordnung“). Pursuant to

§ 87 Abs 1 Z 3 of the Austrian Industrial Code, in case of a serious offence, the australian employer has his right to carry on his trade or his business revoked. This provision is applicable in the case of an australian employer falling short to pay the „basic salary“ of an employee, because of the high penalties connected with that offence (thus it can be regarded as a serious offence as described in § 87 Abs 1 Z 3 of the Austrian Industrial Code).

On the other hand, for australian employers, the penalty for continuing to provide services (after an employer had his right to carry on his trade or his business revoked) is substantially lower than what employers who are not situated in austria have to pay for the same offence: If an employer who is not situated in austria continues to provide services (even though he was – see above – prohibited from taking-up and pursuing his business), he faces penalties ranging from EUR 2,000.00 to as much as EUR 20,000.00. An australian employer, continuing to provide services without his license to carry on his trade or his business, will be subject to penalties of no more than EUR 3,600.00.

It is safe to say, that this constitutes a direct violation of the principle of non-discrimination (in respect to employers who are not situated in austria) and that this discrimination cannot be justified.

6. Security Deposits

If there is justifiable suspicion of an employer falling short to pay the „basic salary“, and if there are serious grounds for believing that the prosecution or punishment will be very difficult or even impossible, the district administration authorities („Bezirksverwaltungsbehörden“) may render an administrative decision, forcing the client (for whom the service is provided) or the user undertaking (in case of a temporary agency worker) to partially pay a security deposit for the remaining wages. The security deposit can be retained by the district administration authority for up to one year.

7. Summary

The posting of workers and the use of the freedom to provide services may lead to severe administrative penalties and prohibition from the taking-up and pursuit of one's business in Austria, if the employer falls short to pay the „basic salary“ that is stipulated by Austrian law, Austrian decree or in an Austrian collective agreement.

Markus Bulgarini
Vienna, Austria

Le juge, l'entreprise et les grévistes

Le droit de (faire) grève n'est de longue date plus (en soi) contesté en droit belge.

La seule suspension unilatérale de l'exécution des prestations par les travailleurs est cependant généralement insuffisante à assurer une pression efficace à l'encontre des employeurs. D'autres moyens de pression l'accompagnent dès lors généralement.

Le piquet de grève (soit le rassemblement de travailleurs aux portes de l'entreprise) est le plus classique.

Il n'y a guère de questionnement de légalité et/ou de possibilité de conflit lorsque le piquet de grève se limite à constituer une présence de travailleurs manifestant leurs opinions, tendant pacifiquement à persuader leurs collègues à rejoindre leur mouvement et l'opinion publique à le soutenir, sans qu'il n'y ait d'entrave à l'accessibilité de l'entreprise.

Compte tenu notamment des possibilités pour l'employeur de faire appel à d'autres filières pour assurer (au moins temporairement) la pérennité de ses activités, le piquet de grève « simple présence aux portes de l'entreprise » s'avère cependant d'une efficacité fréquemment limitée...

Les conflits sociaux débouchent dès lors parfois sur des actions plus musclées, impliquant l'entrave (plus ou moins radicale) de l'accès à l'entreprise et/ou l'occupation de celle-ci. Avec des conséquences potentiellement graves pour celle-ci (pertes de stocks, inexécution de contrats,...).

La conception strictement libérale de l'entreprise appréhendée sous la seule

dimension du droit de propriété exercé à son endroit par l'employeur n'a clairement plus cours. Reconnaisant en tout cas (implicite) la légitimité d'une certaine appropriation de l'outil par le travailleur, les autorités de police, hors les situations de dangers pour les personnes, n'admettront guère d'intervenir aux fins de mettre fin à ces situations qu'en présence d'une décision judiciaire le stipulant. En ce contexte, le rôle du juge, généralement saisi sur requête unilatérale (ou en tout cas en référé), est particulièrement délicat, confronté qu'il se trouve :

- d'une part : au respect dû au droit de grève (et aux libertés d'expression et de manifestation)
- d'autre part : au respect dû au droit de propriété (et aux libertés de commerce, d'entreprise et de circulation),
- enfin : à la règle de l'incompétence des juridictions civiles en général (et des tribunaux du travail en particulier) s'agissant des conflits collectifs de travail.

La jurisprudence des Présidents de Tribunaux de Première Instance siégeant en référé tend à dessiner (en pointillé) une ligne rouge délimitant comportements admissibles et non admissibles à l'occasion de l'exercice du droit de grève et énonce traditionnellement

- que « le juge doit intervenir pour interdire ou prévenir tout comportement qui, à l'occasion d'un conflit collectif de travail, risque de porter atteinte aux droits civils d'une personne.
- Le droit de propriété, la liberté de travail et le droit à la poursuite de ses activités impliquent pour le personnel et la clientèle de l'employeur de pouvoir accéder librement à l'infrastructure complète de l'employeur et de pouvoir y circuler tout aussi librement pour y travailler ou y bénéficier des services rendus par ce dernier»

(Prés. Trib. Civ. Nivelles réf., 27 octobre 2005, JTT, 5/2006, 86)

-que sont illicites les voies de fait empêchant une entreprise de fonctionner et portant atteinte tant à la liberté du travail qu'à la liberté d'entreprise de l'employeur (cfr F. LAGASSE et V. VANNES, « Occupation d'entreprises, voie de fait et pouvoir judiciaire », JTT, 1988, 106) (voir aussi : Trib. Civ. Mons, 25 mars 2009, C. D. S., 2009, pp. 396 à 402 et note H.F. ; Prés. Civ. Malines (réf.), 7 novembre 2008, Juristenkrant, 2008, p. 204, note B. LIETAERT ; Prés. Civ. Verviers (réf.), 27 X 2005, JTT n° 939 - 5/2006 - 85 - 20/02/2006) ; Prés. Civ. Liège, 14 décembre 1989, J.T., 1990, p. 405 ; ...)

-que si, « *certes, le juge des référés n'est pas compétent pour apprécier la légitimité d'une revendication* » (...) « *si à l'occasion d'un mouvement de grève, il se produit des atteintes à des droits subjectifs qui sont des incidents détachables du mouvement de grève, on reconnaît au juge des référés la possibilité d'intervenir pour prononcer des injonctions nécessaires* » (G. De Leval, "Echanges d'expériences professionnelles entre juges des référés", 1997, Bruxelles, Ministère de la Justice, p. 19) (voir aussi Mons, 21 novembre 2005, JLMB, 2005/42, p.1848),

- que si « *la participation à des piquets de grève, bien que n'étant prévue par aucune disposition légale, ne paraît pas en soi illicite, dès lors que la présence de ces piquets est un appel à la solidarité des travailleurs, susceptible de peser sur la conscience des non-grévistes* », « *en revanche, les membres de ces piquets ne peuvent pas commettre des voies de fait en portant atteinte aux droits civils de l'employeur et notamment en prenant le contrôle de fait de l'entreprise, en entravant l'accès ou la sortie tant aux personnes qu'aux véhicules, en empêchant le personnel non gréviste de prêter ses services et les tiers d'effectuer les missions qui leur sont confiées par l'employeur, en choisissant les tiers, qui peuvent accéder aux locaux de l'employeur et en déterminant les contrats dont ils autorisent l'exécution.* » (Trib. Civ. Liège, 3 janvier 1996, JLMB, 1996, p. 311) (voir aussi : Prés. Trib. Civ. Nivelles, 27 octobre 2005, J.T.T., 2006,

p. 86 ; Prés. Trib. Civ. Brugges, 24 octobre 2005, J.T.T., 2006, p. 90 ; ...)

-que « *le blocage physique des voies d'accès à un zoning industriel ne correspond pas à l'exercice normal du droit de grève.* » (Prés. Trib. Civ. Louvain, 7 octobre 2005, J.T.T., 2006, p. 107).

La frontière ainsi établie par le juge des référés est cependant incertaine et les juridictions du travail développent aisément une toute autre appréciation, admettant notamment que l'occupation de l'entreprise par les grévistes n'est pas (en tout cas pas nécessairement et pas en soi) illicite.

Un arrêt de la Cour du Travail de Bruxelles du 5 novembre 2009 (R.G. 2009/AB/52.381 sur terralaboris.be) l'illustre.

Dans le contexte d'un conflit social particulièrement aigu au sein d'un concessionnaire automobile, plusieurs ordonnances du Tribunal de Première de Bruxelles (siégeant en référé) (contradictoirement ou sur requête unilatérale) avait constaté des atteintes aux biens (grilles bloquées, etc.) et avait donné injonction aux grévistes d'évacuer des lieux.

Certains travailleurs, nonobstant mise en demeure, avaient refusé de quitter les locaux, empêchant la reprise des activités.

L'employeur avait dès lors procédé à leur licenciement du chef de motif grave.

Tant le Tribunal du Travail de Bruxelles en première instance que la Cour du Travail de Bruxelles en degré d'appel vont cependant considérer :

- que le droit de grève a reçu une reconnaissance explicite dans le droit positif belge par le biais de la ratification du Pacte international sur les droits économiques, sociaux et culturels et par l'adoption de la Charte sociale européenne (cfr les conventions n° 87 et 98 de l'O.I.T. sur la liberté syndicale et la négociation collective)

-que les actions collectives constituent un moyen d'assurer l'effectivité du droit à la négociation,

-qu'elles s'inscrivent dans le cadre de « conflit

d'intérêts » entre travailleurs et employeurs,
-que le droit de grève est un élément du droit plus général d'agir collectivement.
-que les faits litigieux procédaient de « l'exercice socialement acceptable du droit de grève »,
- que la grève porte par nature atteinte à la liberté d'entreprise de l'employeur ainsi qu'à la liberté de travail des travailleurs non-grévistes, voire au droit de propriété,
- que qualifier de voies de fait les actions de grève pacifique parce que attentatoires des droits subjectifs et demander leur cessation sous astreinte revient à priver le droit de grève de toute efficacité,
- que le fait de placer des piquets de grève est une pratique inhérente à la grève qui ne présente un caractère illicite qu'à partir du moment où elle s'accompagne de faits punissables (violences physiques, perturbation de l'ordre public, autres comportements constitutifs de délit),
-qu'il en va de même de l'occupation de l'entreprise lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'un conflit d'intérêts entre travailleurs et employeurs et a pour objectif d'assurer l'effectivité du droit à la négociation
et vont retenir que l'employeur ne pouvait licencier les travailleurs concernés du chef de motif grève.

La limite entre l'admissible et l'inadmissible s'agissant des modalités d'exercice du droit de grève est donc en réalité bien incertaine.

Elle devrait renforcer la conviction de l'intérêt primordial à privilégier la seule véritable arme efficace en présence de conflits sociaux : la négociation.

Summary

« The judge,the enterprise and the strikers »

The piquet de grève in itself is legal,but some more « muscled » actions impeding the access to the company or occupying the said company can be sanctioned.The judge is generally seized by an unilateral urgent request.

A survey of the actual jurisprudence of the Presidents of the different Tribunaux de Première Instance(judging in urgency) is

interesting.They can impede some acts which are making it impossible for the company to function normally and are violating the liberty to work and the liberty to undertake for the employer.The strikers may not in fact take control of the company.

Labour courts(as well the Tribunaux du Travail as the Cours du Travail) which are more sensitive to workers'rights have a sometimes totally different point of view and can decide that a strike necessarily limitates the liberty to undertake,the liberty to work of not striking labourers and sometimes the right of property.

Yves Rosenoer
Brussels, Belgium

Schweizerisches Bankgeheimnis – quo vadis ?

Historische Ausgangslage

Die Schweiz steht mit ihrem ausgeprägten Bankgeheimnis schon seit längerer Zeit unter hohem politischem Druck. Um was geht es:

Die Schweizer Banken haben im Laufe mehrerer Jahrzehnte Milliardenvermögen an un versteuerten Geldern entgegengenommen und verwalten diese Ausland-Vermögen. Das schweizerische Bankgeheimnis, besser das „Bankkündengeheimnis“, schützte bis anhin die Kunden vor den Steuerbehörden des Wohnsitzstaates. Die Banken verweigerten den Steuerbehörden bzw. dem Finanzamt am Wohnsitz des Kunden in Fällen von „Steuerhinterziehung“ jegliche Auskunft und die Schweiz bot keine Rechtshilfe. Nach schweizerischem Rechtsverständnis liegt dann eine „Steuerhinterziehung“ vor, wenn Einkommen oder Vermögen steuerlich nicht deklariert wird, ohne dass weitere strafrechtliche Elemente wie beispielsweise Urkundenfälschungen vorliegen. Dagegen gewährte die Schweiz schon immer in Fällen von „Steuerbetrug“ - im Wesentlichen eine Steuerverkürzung mit Hilfe von Urkundenfälschungen – internationale Rechtshilfe.

Insbesondere die umliegenden europäischen Staaten und die USA forderten von der

Schweiz schon seit Jahren einen umfassenden Informationsaustausch und umfassende Rechtshilfe in Fällen von Steuerdelikten. Schliesslich musste die Schweiz – als kleines Binnenland - dem international aufgebauten Druck nachgeben.

Situation heute

Im Frühjahr 2009 beschloss der Schweizer Bundesrat unter der Drohung der G-20 und der OECD, die Schweiz auf die schwarze Liste der Steueroasen zu setzen, für die Amtshilfe in Steuersachen den OECD-Standard zu übernehmen, d.h. in Zukunft bei allen Steuerdelikten, auch bei der „Steuerhinterziehung“, Amtshilfe zu leisten. Die Umsetzung dieses Beschlusses bedingte die Anpassung zahlreicher Doppelbesteuerungsabkommen. Unter anderen wurde das angepasste Doppelbesteuerungsabkommen nach OECD-Standard zwischen Deutschland und der Schweiz im April 2011 vom Schweizerischen Nationalrat genehmigt. Durch den Übergang zum OECD-Standard mit Rechtshilfe bei „Steuerhinterziehung“ wurde das schweizerische Bankkundengeheimnis stark geschwächt und aufgeweicht. Die Schweizer Banken haben sich seither auf eine „Weissgeldstrategie“ eingeschworen. Die Annahme neuer unversteuerter Gelder ist verpönt. Mit den geänderten Doppelbesteuerungsabkommen ist das Problem der „Altlasten“, nämlich die Regularisierung der bestehenden Schwarzgeldkonten noch nicht gelöst. In zähen und monatelangen Verhandlungen wurde nun zwischen der Schweiz und Deutschland sowie Grossbritannien je ein Abkommen ausgearbeitet, das auf einer Abgeltungssteuer beruht.

Deutschland

Das Abgeltungsabkommen zwischen Deutschland und der Schweiz ist seit August 2011 unter Dach und Fach. Es sieht eine Abgeltungssteuer in Höhe zwischen 19% und 34% vor. Mit der Bezahlung der Steuer ist die Steuerschuld für die Vergangenheit abgegolten. Die Möglichkeit der Bezahlung der Abgeltungssteuer tritt anstelle einer Selbstanzeige in Deutschland oder der Informationsgewährung an die deutschen Finanzämter. Das Abkommen gewährt Straffreiheit sowohl für fehlbare

deutsche Bankkunden wie auch für Mitarbeiter von Schweizer Banken, und zwar ab Unterzeichnung des Abkommens am 21.9.2011. Dies allerdings nur, wenn die deutschen Behörden bis jetzt keine Kenntnis von einer Straftat hatten. Die bereits gekauften Bankdaten-CD aus der Schweiz können somit noch weiter ausgewertet werden. Das Abkommen soll ab dem Jahr 2013 gelten. Das deutsche Finanzministerium erwartet, dass allein aus den Abgeltungszahlungen zur Bewältigung der Vergangenheit mindestens 10 Mrd. EURO nach Deutschland fließen werden.

Es gibt in Deutschland vor allem aus linken Kreisen heftige Opposition gegen das Abkommen. Wahrscheinlich wird jedoch die Erkenntnis siegen, dass der deutsche Staat die erwarteten Milliardenbeträge notwendigerweise braucht, welche die Schweizer Banken, quasi als Inkassostelle für den deutschen Staat bereitwillig einziehen.

Grossbritannien

Das zwischen der Schweiz und Grossbritannien im Jahr 2011 ausgehandelte Abgeltungsabkommen ist ähnlich wie dasjenige zwischen Deutschland und der Schweiz.

USA

Einen anderen Weg gingen die USA. Mittels einer strafrechtlichen und zivilrechtlichen Anklage gegen die global agierende UBS AG vor den Gerichten in den USA wurden Tausende von Kundendaten von Amerikanern, welche bei der UBS AG Konten gehabt hatten, herausgepresst. Um die UBS AG zu retten, welche für die Schweiz wegen ihrer Grösse ein Systemrisiko darstellt, musste im Jahr 2009 Notrecht angewendet werden und schliesslich im Sommer 2010 ein auf das Unternehmen UBS AG angepasster Staatsvertrag abgeschlossen werden. Dieser legalisierte im Nachhinein die Herausgabe der Kundendaten an die USA.

Die USA sind daran, das gleiche Spiel mit weiteren Banken zu wiederholen. Wie wird dieses Spiel ausgehen? Voraussichtlich wird das schweizerische Parlament am Schluss nachgeben und das Rechtshilfeabkommen mit

den USA in einem ähnlichen Grad ausweiten, wie dies bereits für die UBS AG erfolgte. Das Schweizerische Bankkundsgeheimnis wird dadurch noch weiter geschwächt.

Weitere Länder

Es gibt weitere umliegende Länder, die auf den Zug aufspringen könnten, allen voran Italien und Frankreich. Diese Länder werden wahrscheinlich ebenfalls Abgeltungsabkommen im Sinne des neuen Vertrages Deutschland – Schweiz anstreben, um auf diese Weise ihre Staatsfinanzen wenigstens teilweise zu sanieren.

Ausblick in die Zukunft

Die Schweiz und die Schweizer Banken werden weiter unter Druck stehen. Es ist vorauszusehen, dass nach einigen Jahren Ruhe die Forderungen nach einem umfassenden Informationsaustausch in Steuersachen wieder laut werden und sich die Schweiz wieder in die Defensive gedrängt sieht. Allein wird sie nicht gegen internationalen Druck bestehen können, vielleicht findet sie dann ein paar Leidensgenossen, die ebenfalls eine kritische Stellung einnehmen gegenüber allwissenden – und überaus gefräßigen Finanzämtern und Steuerbehörden.

Fazit

Mit den Entwicklungen im Laufe der letzten Jahre wurde das schweizerische Bankkundsgeheimnis stark geschwächt. Es kann – schon seit langem – nicht mehr empfohlen werden, un versteuertes Einkommen und Vermögen in die Schweiz zu bringen und es bei Schweizer Banken anzulegen.

Für versteuerte Vermögen sind die Schweizer Banken jedoch nach wie vor ein sicherer Hort, insbesondere wegen der politischen Stabilität der Schweiz, der traditionell vorhandenen Vertraulichkeit und dem grossen Know-how, welches tatsächlich vorhanden ist und den Bankkunden zu gute kommt.

Summary

The Swiss Bank Secret – Where does it go?

The Swiss banks have billions of EURO of unreported income and funds under their management. In the past, Switzerland and the Swiss banks were obliged to give legal assistance to foreign tax authorities only in cases of tax fraud, but not in cases of tax evasion.

After strong pressure of G20-countries and the OECD the Swiss Federal Council decided in March 2009 to adapt the OECD-standards in tax matters and to give legal assistance in future in all tax matters, also in cases of tax evasion. As a consequence Switzerland had to change the existing Double Tax Agreements with many countries and to adapt them to the OECD-standards. Since then the Swiss banks have a “white money strategy”. In the meantime it is frowned upon accepting any unreported income and assets.

Switzerland has now concluded with Germany and Great Britain an agreement of compensation for the old tax matters. By paying a compensation between 19% and 34% of the unreported income the German customer of a Swiss bank will be free of any punishment and other taxes in connection with the unreported funds and income. The agreement shall become valid in 2013 if both states validate it. The German ministry of finance hopes to receive compensation payments in the amount of more than 10 billions EURO from the new compensation agreement.

The USA went another way: They pressed out thousands of files and customer data by threatening UBS Ltd. with criminal and civil procedures in the States. Just now, other Swiss banks are threatened with such new claims in the States. Switzerland is intending to adjust the existing Double Tax Agreement with the USA to a more liberal interpretation in favour of the States.

All these developments weakened the Swiss Bank Customer's Secret enormously. Since years it can not be advised to bring any unreported income and assets to Swiss banks. However for reported incomes the Swiss Banks are still a good place because of the political stability of the country, the traditional privacy and the know-how of Swiss banks.

Dr. Paul Schaltegger
Zurich, Switzerland

Arbeitsrecht Finnland: Anspruch des Arbeitnehmers auf Bonus trotz Teilnahme an rechtswidrigen Streiks der Gewerkschaft

Arbeitnehmer in Finnland haben einen Anspruch auf vollen Bonus, auch wenn sie an rechtswidrigen Streiks ihrer Gewerkschaft teilgenommen haben. Das entschied das Höchste Finnische Gericht (Korkein Oikeus) in seiner Entscheidung 2010:93 vom 22. Dezember 2010. Rechtswidrigen Streiks und Rausmärsche während der Gültigkeit eines Tarifvertrages sind in Finnland nichts Ungewöhnliches, auch wenn dies bekanntlich eine Verletzung der während der Dauer eines Tarifvertrages bestehenden Friedenspflicht zwischen den Tarifparteien ist. Insbesondere der ausländische Arbeitgeber, der ohnehin meist von dem hohen Organisationsgrad finnischer Arbeitnehmer und vor allem der Anzahl der für nahezu alle Bereiche bestehenden allgemeingültigen Tarifverträge überrascht ist, hat deshalb guten Grund, sich mit den arbeitsrechtlichen Gestaltungsmöglichkeiten auseinanderzusetzen, bevor er Entscheidungen trifft.

In der vom Höchsten Gericht zu entscheidenden Sache ging es um einen finnischen Konzern, der seinen Arbeitnehmern und denen der Konzerngesellschaften einen am Ergebnis orientierten Bonus zahlte, der jährlich neu festgesetzt und beschlossen wurde. Im Jahre 2005 beschloss man, den Bonus zu reduzieren, wenn Arbeitnehmer an rechtswidrigen Streikaufrufen ihrer Gewerkschaft teilgenommen hatten. Der

Bonus sollte dann im Verhältnis zu dem durch

den Streik verursachten Verlust des Konzern gekürzt werden. Danach kam es im Mai desselben zu einem Streik der

Angestelltergewerkschaft, der eines der Konzernunternehmen betraf. Das Konzernunternehmen reduzierte daraufhin den Bonus der sich an dem Streik beteiligenden Arbeitnehmer. Die betroffenen Arbeitnehmer klagten daraufhin auf Erfüllung der Bonusverpflichtung sowie auf Zahlung einer Entschädigung wegen Verletzung des Antidiskriminierungsgesetzes von 2004, welches im Falle einer Ungleichbehandlung oder sonstigen Diskriminierung im Arbeitsleben einen Anspruch auf Entschädigung vorsieht.

Das Gericht gab dem Anspruch unter Hinweis auf Art. 11:1 der Menschenrechtskonvention statt, nach der jedermann ein Recht darauf hat, sich einer Arbeitnehmervertretung anzuschliessen. Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass der Bonusplan nicht in einer Weise geändert werden durfte, die gegen finnisches Recht verstösst, d.h. den Arbeitnehmer in seiner Freiheit, einer Gewerkschaft anzugehören, beschränkt, Arbeitnehmer benachteiligt oder ohne gerechtfertigten Grund ungleich behandelt. Obwohl der Arbeitgeber berechnete eigene Interessen wahrte, könne er dennoch nichts unternehmen, was die Organisationsfreiheit des Arbeitnehmers beschränke. Das sei hier geschehen, denn es schränke den Arbeitnehmer ein, denn es mache ihn mitverantwortlich für die Tätigkeit der Gewerkschaft.

Die Entscheidung an sich ist konsequent, wenn man die bisherige Linie des Gerichts betrachtet. Danach kann ein Arbeitnehmer in solchen Fällen nur fristlos gekündigt werden, wenn ein rechtswidriger Streik nicht von einer Gewerkschaft initiiert oder organisiert ist.

Den Vorwurf der Diskriminierung wies das Gericht indes ab. Es befand, dass es sich nicht um eine Benachteiligung wegen einer persönlichen Meinung oder Gesinnung handelte, sondern um eine Tätigkeit, bei der Arbeitnehmer ihre eigenen finanziellen Interessen verfolgte und deswegen anders

behandelt wurden, als andere Konzernarbeitnehmer, die sich nicht an dem Streik beteiligt hatten.

Problematisch ist die Entscheidung des Gerichts insoweit, als es der Gewerkschaft eine allzu starke Position einräumt. Die Gewerkschaft selbst wurde, wie üblich, nicht in die Haftung genommen. Es bleibt daher vorerst abzuwarten, wie weit Gewerkschaften gehen können, ohne sich und ihre allzu unkritischen Mitglieder einer Haftung auszusetzen. Der betroffene Konzern, der zur Papierindustrie gehört und ohnehin mit Stilllegungen und Entlassungen im Blick des öffentlichen Interesses stand, hat sich mit der Entscheidung offensichtlich abgefunden, wenn auch vielleicht nicht aus juristischen Gründen.

Summary:

The Supreme Court had to decide a matter where an employer's group of companies had a bonus scheme for their employees which entitled them to a bonus that was depending on the result of their employer. In 2005 the employers added a clause to the scheme according to which the bonus could be reduced if the employees participated in unlawful strikes. The bonus could be reduced by an amount that corresponded with the loss the group suffered because of unlawful strikes. After an unlawful strike the same year one employer cut the bonus of the participating employees, accordingly. The Supreme Court ruled that the employer's new clause in the bonus scheme was a restriction of the employee's rights to join trade unions for the protection of their rights under article 11.1 of the European Convention of Human Rights. The employees could not be held responsible for strikes initiated and organized by trade unions.

Rechtsanwalt Gerrit van Setten
Helsinki, Finland



Law Review

Vol. 2/ 2011 ULN united.legal.network EEIG

www.united-legal-network.com



Law Review

Vol. 2/ 2011 ULN united.legal.network EEIG

www.united-legal-network.com

Published by:

ULN united.legal.network.EEIG - Hohenstaufenring 63
D-50674 Köln / Cologne - Reg. Cologne HR A 14903
Austria, Belgium, Bulgaria, Canada, Finland, France, Germany,
Greece, Italy, Luxembourg, Netherlands, Norway, Poland,
Slovenia, Switzerland, United Kingdom, Turkey

Authors:

Markus Bulgarin, Rechtsanwalt
Mariahilfer Straße 20, 1070 Wien, Austria
E-mail: Markus.Bulgarini@H-I.P.at

Yves Rosenoer, Avocat/ Advokat
Galerie du Roi 27, 1000 Bruxelles, Belgium
E-mail: rosenoer@lexlitis.eu

Dr. Paul Schaltegger, Rechtsanwalt
Florastr. 49, 8008 Zürich, Switzerland
E-mail: paul.schaltegger@sbrs.ch

Gerrit van Setten, Attorney at law
Kansakoulukuja 3, 00100 Helsinki, Finland
E-mail: gerrit.vansetten@vsp-law.com