

Analisi di casi giudiziari

Oracle 2018



Sentenza del CAC riguardo al CAE Oracle (Causa n. CAE/17/2017)

Organismo: Comitato aziendale europeo Oracle

Società: Oracle

Tipo: sentenza del Tribunale (sui CAE) Data: 12/02/2018

Il 12 febbraio, il CAC di Londra emette una decisione in merito a una controversia tra il Comitato aziendale europeo di Oracle e la Direzione del gruppo. Sebbene il caso sia, purtroppo, una controversia abbastanza ordinaria sulla ristrutturazione e sulla mancanza di un adeguato coinvolgimento del CAE, alcune parti della sentenza del CAC destano la preoccupazione di molti esperti.

Fatti all'origine del caso / contesto

Il 27 marzo 2017, la Direzione, in una conference call, informa i membri del CAE di una ristrutturazione che coinvolgerà diversi Paesi e 380 posti di lavoro. Il CAE ritiene che la Direzione abbia violato una serie di disposizioni del TICER (Transnational Information and Consultation Rights) britannico. Il CAE di Oracle è stato istituito dopo lunghe lotte con la Direzione aziendale e trattative che non si sono concluse entro il termine di legge di tre anni. Di conseguenza, il CAE di Oracle è stato istituito in conformità ai requisiti accessori della filiale britannica (standard legali minimi).

Nel caso in questione, il CAE di Oracle critica la Direzione per:

1. non fornire informazioni finanziarie sufficienti per poter effettuare una valutazione dettagliata della proposta;
2. fornire informazioni solo sulla perdita di posti di lavoro e non su altri parametri come la qualità del servizio o la soddisfazione dei clienti;
3. iniziare a licenziare il personale prima ancora di informare il CAE;
4. tenere una riunione virtuale con il CAE, mentre il regolamento del Comitato prevede che si debbano tenere riunioni fisiche;
5. dire ai partecipanti che la presentazione fatta durante la riunione è rigorosamente riservata.

Nella sentenza il CAC stabilisce che:

Ad. 1 e 2) La Direzione deve fornire informazioni per consentire al CAE di valutare l'impatto del piano su tutti i dipendenti e non, come sostenuto dal datore di lavoro, solo su quelli che perderanno il posto di lavoro. Tuttavia, la Direzione non ha l'obbligo di fornire alcune delle informazioni finanziarie richieste dal CAE, poiché l'obiettivo di tali richieste è esclusivamente quello di verificare o contestare la decisione della Direzione e, secondo il CAC, ciò non rientra nelle competenze del CAE stesso.

Ad. 3) Per quanto riguarda la questione se la Direzione deve aspettare che il CAE emetta il proprio parere prima di attuare la decisione presa a livello nazionale e locale: le disposizioni di legge che disciplinano il coordinamento delle procedure a livello europeo e nazionale "non indicano che la Direzione non possa attuare la propria decisione prima che il CAE emetta un parere".

Ad. 4) La riunione del 27 marzo non è stata sufficiente a soddisfare gli obblighi del datore di lavoro in termini di informazione e consultazione. Il CAC ha ritenuto che poteva trattarsi solo di un evento informativo, che avrebbe poi dovuto portare a una fase di consultazione.

Ad 5). L'obbligo di riservatezza imposto dal datore di lavoro è considerato irragionevole, in quanto non è dimostrato che l'eventuale divulgazione arrechi danno all'azienda.

Alcune parti di questa sentenza sono fonte di preoccupazione per i CAE, i sindacati e gli esperti legali, in quanto si discostano da altre sentenze passate relative ai CAE e al diritto di informazione e consultazione, come ad esempio il caso Renault Vilvoorde e il caso della fusione GDF-Suez (solo per citarne alcuni), confermando che le procedure di informazione e consultazione devono essere completate prima che la Direzione prenda e metta in atto le proprie decisioni finali e che è quindi responsabilità della Direzione prevedere l'informazione e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori sufficientemente all'inizio.