zoek toe en verleent hieraan zijn steun; het komt hierbij tot de volgende twee conclusies.

Het Comité onderstreept het belang van de rol die de Gemeenschap kan spelen bij de bestrijding van de armoede en is het met de Commissie eens dat „het voorstel om modelprojecten te lanceren (bewijst) dat de Gemeenschap het voornemen heeft om op dit gebied een rol te spelen die — hoewel beperkt wat betreft de beschikbare middelen — potentieel van groot belang is". Door middel van dit programma en van adequate maatregelen ten einde te verzekeren dat het niet bij dit programma blijft, kan de Gemeenschap een echt menselijk imago verwerven.

De Raad heeft nu de verantwoordelijkheid ervoor te zorgen dat het programma van modelprojecten spoedig ten uitvoer kan worden gelegd. Het Comité is van mening dat de goedkeuring van het programma niet lang op zich mag laten wachten, zodat snel met het praktische werk kan worden begonnen. De goedkeuring dient te worden gegeven in een passende juridische vorm, opdat een stevig basis wordt gelegd voor de ontwikkeling op lange termijn en de communautaire ondersteuning van een kleine, maar potentieel zeer belangrijke stap in de richting van een alles omvattend sociaal beleid dat de gehele Europese bevolking ten goede komt.

Gedaan te Brussel, 24 april 1975.

De Voorzitter
van het Economisch en Sociaal Comité
H. CANONGE

Advies inzake een voorstel voor een richtlijn van de Raad tot harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften van de Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten en voordelen van de werknemers bij fusies van vennootschappen, overdrachten van vestigingen en concentraties van ondernemingen

De tekst waarop de adviesaanvrage betrekking heeft is bekendgemaakt in *Publikatieblad van de Europese Gemeenschappen* nr. C 104 van 13 september 1974, blz. 1.

A. JURIDISCHE GRONDSLAG VAN HET ADVIES

Op 14 juni 1974 heeft de Raad besloten het Economisch en Sociaal Comité overeenkomstig de bepalingen van het artikel 100 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap over bovengenoemd voorstel te raadplegen.

B. VAN HET ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ

Het Economisch en Sociaal Comité heeft beraadslaagd over zijn advies inzake voornoemd onderwerp tijdens zijn op 23 en 24 april 1975 te Brussel gehouden 129e zitting.

Dit advies luidt als volgt:

HET ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ,

Gezien het van 14 juni 1974 daterende verzoek van de Raad van de Europese Gemeenschappen om een advies inzake het „Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften van de Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten en voordelen van de werknemers bij fusies van vennootschappen, overdrachten van vestigingen en concentraties van ondernemingen",

Gezien het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap en in het bijzonder artikel 100 van dit Verdrag,

Gezien het besluit van zijn Bureau van 25 juni 1974, de Afdeling voor sociale vraagstukken met het opstellen van een advies ter zake te belasten,

Gezien het advies van de Afdeling voor sociale vraagstukken van 12/13 maart 1975, en het door de heer Muhr, rapporteur, opgestelde rapport,

Gezien de beraadslagingen tijdens zijn op 23 en 24 april 1975 gehouden 129e zitting (vergaderingen van 23 en 24 april 1975),

Overwegende dat fusies van vennootschappen, overdrachten van vestigingen en concentraties van ondernemingen dikwijls herzieningen van het personeelsbestand ten gevolge hebben, kunnen daarbij in het verleden door de werknemers verworven rechten teniet gaan of worden aangetast, indien de rechten van de werknemers niet worden gewaarborgd door middel van een adequate minimale wettelijke bescherming;

Overwegende dat het weliswaar gewenst is fusies, overdrachten en concentraties zowel in het algemeen belang als met het oog op de bescherming van het individu te binden aan bepaalde regels, maar dit geenszins met zich meebrengt dat er grond zou zijn voor een algeheel verbod van wijzigingen in de structuur van ondernemingen, daar bundelingen nuttig kunnen zijn met het oog op de vooruitgang van de techniek, op het behoud van werkgelegenheid die anders verloren zou gaan en op de toenemende stijging van de levensstandaard, welke één van de doelstellingen is van het Verdrag van Rome;

Overwegende dat zich bij fusies en bedrijfsoverdrachten belangrijke problemen kunnen voordoen met betrekking tot de wettelijke aansprakelijkheid, die, hoewel het onderhavige voorstel voor een richtlijn er geen aandacht aan besteedt, niet over het hoofd mogen worden gezien;

Overwegende dat de adequate sociale bescherming van de werknemers bij de wet en de verwezenlijking van fusies, overdrachten en concentraties afzonderlijk kunnen worden behandeld, zodat de in deze richtlijn vastgelegde procedures dergelijke bundelingen niet behoeven op te houden,

BRENGT VOLGEND ADVIES UIT,

dat met 62 stemmen vóór en 27 stemmen tegen bij 14 onthoudingen is goedgekeurd:

Het Comité keurt het voorstel voor een richtlijn goed onder voorbehoud van de volgende opmerkingen:

1. Algemene opmerkingen

1.1. Het Comité stemt van ganser harte in met het doel van het onderhavige voorstel voor een richtlijn, nl. om door invoering van beschermende voorschriften van dwingende aard de werknemers te behoeden voor het verlies van rechten en voordelen als gevolg van fusies van vennootschappen, overdrachten van vestigingen en concentraties van ondernemingen. Het streven de werknemers een adequate minimale bescherming te garanderen is immers heden ten dage in vergelijking met vroeger een nog belangrijkere doelstelling, daar de industriële ontwikkeling zowel op het nationale als op het communautaire vlak nu nog vaker dan in het verleden tot wijzigingen in de structuur van ondernemingen leidt, die ook veel omvangrijker zijn dan vroeger het geval was. Dergelijke structurele wijzigingen hebben dikwijls ingrijpende gevolgen voor de sociale positie van de werknemers.

1.2. Het Comité wijst nogmaals op zijn standpunt dat fusies van vennootschappen, overdrachten van vestigingen en concentraties van ondernemingen in sommige gevallen opportuun zijn op voorwaarde dat zij aan bepaalde, in het belang van de economie en in het belang van de werknemers opgestelde maatstaven voldoen. Daarom mogen deze geen onnodige of al te bezwaarlijke belemmeringen in de weg worden gelegd. Het Comité is echter van mening dat veel voor de werknemers nadelige gevolgen kunnen worden voorkomen indien van tevoren zorgvuldig wordt nagegaan wat het effect van een reorganisatie voor de werknemers is. Het kan namelijk voorkomen dat dergelijke structurele wijzigingen belangrijke voordelen inhouden voor de rentabiliteit van de onderneming, terwijl de financiële lasten uitsluitend door de werknemers worden gedragen. Daarom hecht het Comité bijzonder belang aan dit voorstel van de Commissie, hetgeen geldt voor alle voorstellen die tot doel hebben te voorkomen dat werknemers worden benadeeld of, indien zij schade zouden lijden, hen schadeloos te stellen. Er dient immers te worden vermeden dat alleen de werknemers de lasten moeten dragen van de technische vooruitgang of alleen de offers moeten brengen die op korte termijn noodzakelijk kunnen zijn om op langere termijn de levensstandaard te kunnen verhogen.

1.3. Verder wil het Comité er ook met nadruk op wijzen dat de concentratievormen waarvan in de onderhavige richtlijn sprake is een belangrijke bijdrage kunnen leveren tot het behoud van werkgelegenheid, vooral wanneer één van de bij de concentraties betrokken bedrijven anders zou moeten worden opgeheven. Het constateert dan ook met tevredenheid dat de nieuwe richtlijn in geen enkel opzicht beoogt een wettelijke belemmering te vormen voor het verlangen van bedrijfsdirecties te streven naar verbetering van de bedrijfsstructuur en verhoging van de rentabiliteit.

1.4. Het Comité gaat er vanuit dat zowel het veiligstellen van de werkgelegenheid en van de verworven rechten als het behoud van de geldende arbeidsvoorwaarden bereikt kunnen worden hetzij door regels van dwingend recht die de individuele persoon beschermen, hetzij door een systeem van collectieve rechtsbescherming waarbij het voeren van onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de werknemers centraal staat. Het Comité constateert dat de richtlijn uitgaat van een combinatie van beide systemen. Door een samenstel van dwingende rechtsregels zal in het geval van wisseling van werkgever de automatische overdracht van de arbeidsverhoudingen van de cedent op de cessionaris en de bescherming van de werknemers tegen ontslag dat uitsluitend op grond van structurele wijzigingen in de onderneming plaatsvindt, worden gewaarborgd en zullen nadelige gevolgen van tevoren zoveel mogelijk worden uitgesloten. Aan de andere kant zal door voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers en door middel van onderhandelingen met deze laatsten gestreefd worden naar compensatie van met name die nadelige gevolgen waarvoor de individuele rechtsbescherming niet geldt of die hierdoor niet op bevredigende wijze kunnen worden verzacht.

1.5. In het voorstel van de Commissie wordt niet aan alle problemen die een wisseling van werkgever meebrengt voor de wettelijke aansprakelijkheid tegenover werknemers aandacht besteed. Het Comité heeft overwogen of deze kwestie niet in een ander juridisch kader dient te worden behandeld dan in dat van de hem thans voorliggende richtlijn. Vraagstukken met betrekking tot de wettelijke aansprakelijkheid zijn vanzelfsprekend bijzonder ingewikkeld, daar zij aspecten van het recht betreffen die hoofdzakelijk buiten het terrein van het arbeidsrecht vallen. Deze problemen zijn bijzonder moeilijk op communautair niveau op te lossen in verband met de verschillen in rechtsstelsel die de Lid-Staten kennen. Een ander probleem dat zich hierbij voordoet is dat té stringente regels inzake de wettelijke aansprakelijkheid onderhandelingen over bedrijfsovernamen in bepaalde gevallen in de weg kunnen staan.

1.6. In haar huidige vorm geeft de richtlijn geen antwoord op de vraag of ook de vroegere werkgever naast de nieuwe werkgever aansprakelijk blijft voor door hem vóór de fusie of de bedrijfsoverdracht jegens de werknemer aangegane verplichtingen, waaraan hij op het moment van de bedrijfsoverdracht nog niet had voldaan. Evenmin wordt het duidelijk of werknemers wier dienstverband bij het over te nemen bedrijf is beëindigd voordat de overname daadwerkelijk plaatsvond vorderingen die zij nog op de oude werkgever hebben ook kunnen laten gelden tegenover de nieuwe werkgever.

1.7. Het Comité constateert dat de Commissie er de voorkeur aan gegeven heeft deze kwesties te beschouwen als vraagstukken die hoofdzakelijk een rol spelen bij insolventie en faillissement en dat zij deze vraagstukken liever wil regelen in het kader van de omvangrijke werkzaamheden die op dit ogenblik op dit belangrijke terrein door haar worden verricht.

1.8. Het Comité stelt vast dat talrijke gevallen van insolvabiliteit en faillissement zonder enig verband met een fusie voorkomen en dat er anderzijds veel fusies en overdrachten van vestigingen plaatsvinden zonder dat insolvabiliteit of faillissement dreigde. Het Comité heeft overlegd of het doelmatig zou zijn de kwestie van de aansprakelijkheid in de onderhavige richtlijn op te lossen door het invoeren van hoofdelijke aansprakelijkheid voor cessionaris en cedent. Het deelt de mening van de Commissie en geeft er dan ook de voorkeur aan het vraagstuk van de hoofdelijke aansprakelijkheid van de cessionaris en de cedent te regelen in een afzonderlijk juridisch document. Het Comité is van mening dat deze kwestie dringend om een oplossing vraagt.

2. Bijzondere opmerkingen

2.1. *Overwegingen*

Het Comité is van mening dat de vierde overweging in te absolute bewoordingen is gesteld en in dit opzicht niet geheel juist is. Het stelt derhalve voor deze overweging als volgt te formuleren:

> „Overwegende dat de structurele wijzigingen van de ondernemingen niet altijd beantwoorden aan deze doelstelling, maar integendeel de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van de werknemers, met name wat betreft het behoud van hun rechten en voordelen, negatief dreigen te beïnvloeden en dat dezelfde vraagstukken zich voordoen ongeacht de aard van de cessie van de onderneming".

2.2. *Artikelen 1 en 2*

Deze artikelen geven geen aanleiding tot bijzondere opmerkingen.

2.3. *Artikel 3*

2.3.1. Het eerste lid van dit artikel, waarin wordt bepaald dat in geval van wisseling van werkgever de arbeidsverhoudingen die de cedent heeft aangegaan, met alle daaruit voortvloeiende rechten en plichten, automatisch worden overgedragen op de cessionaris, kan volgens het Comité ongewijzigd blijven.

2.3.2. Ten aanzien van het tweede en derde lid van dit artikel, waarin de handhaving van de collectieve arbeidsovereenkomsten wordt geregeld, is daarentegen het volgende op te merken.

2.3.3. Het Comité is van mening dat collectieve arbeidsovereenkomsten waaraan de cedent gehouden

was, ongeacht of deze zijn afgesloten als bedrijfsakkoorden, ondernemings-c.a.o.'s of bedrijfstak-c.a.o.'s, de cessionaris slechts binden totdat degenen die partij zijn bij de overeenkomst een andere regeling hebben getroffen. Er moet te allen tijde naar een dergelijke regeling kunnen worden gestreefd, ook binnen de in artikel 8 vastgelegde procedure.

2.3.4. Daarenboven acht het Comité het niet zinvol in artikel 3, lid 3, bij de regeling van de kwestie van de tijdelijke handhaving der in de bedrijfstak geldende c.a.o.'s, onderscheid te maken tussen collectieve arbeidsovereenkomsten die voor bepaalde tijd en c.a.o.'s die voor onbepaalde tijd zijn aangegaan. Het is veeleer van mening dat ook de voor bepaalde tijd aangegane c.a.o. slechts gedurende maximaal 1 jaar van toepassing moet blijven, voor zover deze althans niet reeds eerder door een andere regeling is vervangen.

2.3.5. Voorts zouden de tot op het ogenblik van de overdracht in de collectieve overeenkomsten vastgestelde arbeidsvoorwaarden — in tegenstelling tot het gestelde in de laatste zin van lid 3 van artikel 3 — ook tijdelijk gehandhaafd moeten kunnen blijven indien de overgedragen vestiging valt onder een andere collectieve arbeidsovereenkomst, waaraan de cessionaris gebonden is. Anders zou volgens het Comité het gevaar bestaan dat de personeelsleden van de overgenomen vestiging automatisch minder gunstige arbeidsvoorwaarden krijgen, indien de collectieve arbeidsovereenkomst die geldt voor de vestiging van de cessionaris, vergeleken met de c.a.o. die tot op dat ogenblik van toepassing was op de werknemers van het overgedragen bedrijf, minder gunstige voorwaarden biedt.

2.3.6. Ten slotte geeft het Comité ter overweging dat er, naar gelang de omstandigheden, redenen aanwezig kunnen zijn om een collectieve arbeidsovereenkomst waaraan de cessionaris zich dient te houden, onmiddellijk of reeds binnen een jaar op de werknemers van de overgenomen onderneming toe te passen. Het acht het derhalve juist ook in dat geval goedkeuring te hechten aan een afspraak met de bevoegde werknemersvertegenwoordiging, die tot stand zou moeten komen in het kader van de onderhandelingen waarvan sprake is in artikel 8. Zo zou men bij een dergelijke afspraak rekening kunnen houden met de mogelijkheid dat de nieuwe collectieve overeenkomst voor de werknemers van de overgenomen onderneming betere voorwaarden biedt dan de c.a.o. die tot op dat moment op hen van toepassing was en zou men in het bijzonder bij de overname van een kleine onderneming door een grotere onderneming alle aandacht kunnen schenken aan dwingende interne vereisten.

2.3.7. Gezien deze overwegingen dienen het tweede en het derde lid van artikel 3 naar het oordeel van het Comité als volgt te worden geformuleerd:

„2. De rechten en verplichtingen die hun grond hebben in een door de cedent gesloten bedrijfsakkoord of ondernemings-c.a.o. gaan automatisch over op de cessionaris *en blijven gelden totdat partijen een andere collectieve overeenkomst gesloten hebben.*

3. Indien de cessionaris niet gebonden is door dezelfde bedrijfstak-c.a.o. als de cedent, is de cessionaris in elk geval gehouden tot handhaving van de in de collectieve arbeidsovereenkomst vastgestelde arbeidsvoorwaarden waaraan de cedent was gebonden, *totdat partijen een andere collectieve regeling hebben getroffen. Komt binnen één jaar te rekenen vanaf het tijdstip waarop de cessionaris in de bestaande arbeidsverhouding treedt, geen nieuwe collectieve overeenkomst tot stand, dan vindt de c.a.o. toepassing die geldt voor de bedrijfstak van de cedent, indien er althans een dergelijke bedrijfstak-c.a.o. is gesloten.*"

2.4. *Artikel 4.*

2.4.1. Met betrekking tot het eerste lid van dit artikel is het Comité van mening dat in geval van een krachtens de tweede zin mogelijk ontslag wegens „dwingende interne vereisten" de werknemersvertegenwoordigers in ieder geval van tevoren moeten worden ingelicht en dat met dezen vooraf overleg moet worden gepleegd; doel hiervan moet zijn, voor de betrokken werknemers nieuwe werkgelegenheid met gelijkwaardige voordelen te vinden.

Derhalve stelt het Comité voor, artikel 4, lid 1, vanaf de tweede zin als volgt te doen luiden:

„Bovenstaande bepalingen zijn niet van toepassing op ontslagen welke noodzakelijk zijn wegens dwingende interne vereisten. In dat geval dient de werkgever de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en te raadplegen over de voorgenomen ontslagen, opdat alles wordt gedaan om de betrokken werknemers nieuwe werkgelegenheid met gelijkwaardige voordelen te bieden."

2.4.2. Met betrekking tot lid 3 van artikel 4 is het Comité van mening dat de bewoordingen waarin deze bepaling vervat is niet stroken met het nagestreefde doel. Het is zijns inziens niet voldoende alleen een „ingrijpende wijziging" van de arbeidsvoorwaarden als vereiste vast te leggen. Op grond van de huidige formulering zou de werknemer de arbeidsovereenkomst zelfs bij een wezenlijke verbetering van zijn arbeidsvoorwaarden kunnen beëndigen en zou de werkgever daarvoor de verantwoordelijkheid te dragen krijgen.

2.4.3. Een dergelijk rechtsgevolg kan naar de mening van het Comité echter alleen beoogd zijn in het geval van een voor de werknemer nadelige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden. Het Comité is van oordeel dat dit in de tekst tot uitdrukking moet worden gebracht. Het hecht echter waarde aan de consta-

tering dat onder voor de werknemer nadelige wijzigingen niet perse een materiële verslechtering van zijn arbeidsvoorwaarden behoeft te worden verstaan. Veranderingen kunnen nl. ook nadelig worden genoemd indien de werknemer weliswaar een beter betaalde nieuwe werkkring krijgt toegewezen, maar hij deze bezigheid uit ouderdoms- of gezondheidsoverwegingen niet kan verrichten of indien hij niet bereid is genoegen te nemen met een hieruit voortvloeiende verhuizing.

2.4.4. Op grond van deze overwegingen stelt het Comité voor artikel 4, lid 3, als volgt te formuleren:

„3. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt op grond van het feit dat een fusie van vennootschappen of een overdracht van vestigingen een voor hem nadelige ingrijpende wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden met zich meebrengt, wordt deze beëindiging beschouwd alsof zij was geschied door toedoen van de werkgever."

2.5. *Artikel 5*

2.5.1. Het Comité acht het noodzakelijk in de formulering van de tweede zin van dit artikel tot uitdrukking te brengen dat een werknemer die zich bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst onder volledig andere voorwaarden bereid verklaarde een eventuele overplaatsing te aanvaarden, deze bij gewijzigde omstandigheden niet onvoorwaardelijk behoeft te accepteren.

2.5.2. Het Comité stelt derhalve voor artikel 5 als volgt te formuleren:

„De bepalingen van artikel 4 worden naar analogie toegepast op de overplaatsingen van vestiging naar vestiging in verband met een fusie van vennootschappen of een overdracht van ondernemingen. Een dergelijke toepassing is evenwel uitgesloten indien de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst gehouden is overplaatsing naar een andere vestiging te accepteren, op voorwaarde dat de overplaatsing wordt voltrokken binnen de grenzen die in de arbeidsovereenkomst golden."

2.6. *Artikel 6*

Het Comité stelt ten aanzien van dit artikel geen wijzigingen voor.

2.7. *Artikel 7*

2.7.1. Het Comité is van mening dat er een verandering dient te worden aangebracht in lid 2 van dit artikel. Enerzijds acht het het niet noodzakelijk uitdrukkelijk de woorden „communautair recht" te bezigen, daar op het ogenblik geen communautair rechtsbestel bestaat waarbij de verkiezing van werknemersvertegenwoordigingen wordt geregeld. Zouden dergelijke rechtsregels op een later tijdstip alsnog worden ingevoerd door het statuut van de Europese naamloze vennootschap of in samenhang met eventuele andere bepalingen, dan zou de richtlijn volgens het Comité altijd nog in die zin kunnen worden aangevuld.

2.7.2. Anderzijds mist het Comité een verwijzing naar collectieve arbeidsovereenkomsten. Het wijst erop dat werknemersvertegenwoordigingen niet alleen op de wet, maar ook op collectieve arbeidsovereenkomsten gebaseerd kunnen zijn. De bepaling van lid 2 mag evenmin van toepassing zijn indien krachtens de c.a.o., ingeval de voorwaarden in lid 1 vervuld zouden zijn, een nieuwe werknemersvertegenwoordiging moet worden gekozen. Volgens het Comité zou aan deze bezwaren reeds tegemoet worden gekomen indien de huidige formulering „krachtens de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen van de Lid-Staten of krachtens het communautaire recht" werden vervangen door de woorden „krachtens nationaal recht en de collectieve arbeidsovereenkomsten".

2.7.3. Voorts wijst het Comité erop dat toepassing van lid 1 niet geheel en al mag worden uitgesloten indien krachtens het vigerende nationale recht slechts enkele van de verschillende bestaande werknemersvertegenwoordigingen opnieuw moeten worden gekozen. Ten einde een en ander duidelijk te doen uitkomen stelt het voor het woord „indien" te vervangen door „voor zover".

2.7.4. Ten slotte wijst het Comité op het feit dat er behalve „wijzigingen in de personeelsbezetting" ook nog andere redenen kunnen zijn die een nieuwe verkiezing van de werknemersvertegenwoordiging noodzakelijk maken. Zo kan het ook noodzakelijk zijn de werknemersvertegenwoordiging opnieuw te kiezen wanneer slechts een deel van een vestiging wordt overgenomen en verder wordt beheerd als zelfstandige vestiging.

2.7.5. Op grond van deze overwegingen stelt het Comité voor artikel 7, lid 2, als volgt te formuleren:

„2. Lid 1 is niet van toepassing *voor zover* krachtens nationaal recht *en de collectieve arbeidsovereenkomsten* de voorwaarden voor de verkiezing van een nieuwe werknemersvertegenwoordiging zijn vervuld."

2.8 *Artikel 8*

2.8.1. Het Comité stelt allereerst vast dat de fusie van naamloze vennootschappen op nationaal vlak door de eerste zin van artikel 8 buiten het toepassingsgebied van deze bepaling valt. Voor deze fusies vindt de informatie en consultatie van de werknemersvertegenwoordigers regeling in artikel 6 van het herzien ontwerp voor de derde richtlijn. Deze regeling bevat meer gedetailleerde bepalingen inzake de informatie van de werknemers en hun vertegenwoordigers dan artikel 8 van de onderhavige richtlijn en

legt voorts de bij de informatie en consultatie in acht te nemen termijn vast. Het Comité is zich ervan bewust dat in de onderhavige richtlijn, die een brede werkingssfeer heeft, zodanige meer gedetailleerde bepalingen niet goed mogelijk zijn. Om ongerechtvaardigde verschillen uit te sluiten acht het Comité het echter wenselijk dat, evenals voor fusies van naamloze vennootschappen op nationaal vlak, voor andere specifieke vormen van fusies en concentraties eveneens andere, meer gedetailleerde rechtswaarborgen worden ontworpen. Het Comité denkt daarbij met name aan internationale fusies van naamloze vennootschappen, aan fusies van besloten vennootschappen, en aan concentratie door middel van aandelenoverdracht. Deze nadere regelingen dienen alsdan te worden beschouwd als speciefieke uitwerkingen van de algemene regeling van artikel 8 van de onderhavige richtlijn.

2.8.2. Er bestaan in het Comité bezwaren tegen de in lid 1 voorkomende formulering volgens welke de cedent en de cessionaris slechts zijn gehouden de werknemersvertegenwoordiging vóór de uitvoering van de geplande verrichting op de hoogte te stellen. Door deze formulering verkeert de werkgever in de gelegenheid, de werknemersvertegenwoordigers pas op het allerlaatste moment voor de uitvoering van de maatregel in te lichten. Het Comité is nagegaan in hoevere het wenselijk zou zijn om in het belang van een tijdige voorlichting een uiterste termijn aan de kennisgeving te verbinden. Zulks acht het echter niet zinvol, aangezien de naleving van een dergelijke termijn in de praktijk aanzienlijke moeilijkheden met zich zou kunnen meebrengen: ten tijde van de onderhandelingen over de verrichtingen waarvan sprake is in de richtlijn, is het nl. dikwijls niet te voorspellen wanneer het overleg zal worden afgesloten. Anderzijds acht de Afdeling het echter noodzakelijk, in de formulering tot uitdrukking te brengen dat de kennisgeving aan de werknemersvertegenwoordiging „tijdig" voordat definitief besloten wordt tot fusie of overdracht van vestiging dient te geschieden.

2.8.3. Het Comité stelt derhalve voor lid 1 van artikel 8 als volgt te wijzigen:

„1. De cedent en de cessionaris zijn verplicht, tijdig voordat definitief besloten wordt tot fusie of overdracht van vestiging de vertegenwoordigers van hun respectieve werknemers overeenkomstig de bepalingen van artikel 7 voor te lichten omtrent de redenen die hun ertoe hebben gebracht een dergelijke verrichting te overwegen, alsmede omtrent de juridische, economische en sociale gevolgen die een en ander voor de werknemers zal hebben. Verder moeten zij aangeven welke maatregelen te hunnen opzichte genomen moeten worden. Indien de werknemersvertegenwoordigers hierom verzoeken, moet over deze voorlichting onmiddellijk van gedachten worden gewisseld."

Het Comité zou bovendien gaarne zien dat lid 1 van artikel 8 als volgt wordt aangevuld:

„Alle documenten die nodig zijn om zich zo volledig mogelijk op de hoogte te stellen van de voorgenomen verrichtingen moeten aan de vertegenwoordigers van de werknemers worden voorgelegd. Bovendien kunnen deze zich laten bijstaan door een of neer deskundigen van hun keuze".

2.8.4. Het Comité constateert bovendien dat in de informatie- en consultatieregeling geen rekening is gehouden met de doorwerking voor fusies aan de top van concerns in de dochterondernemingen. Volgens hem moet ook voor de informatie van de werknemersvertegenwoordigingen van afhankelijke vennootschappen een oplossing worden gevonden indien deze door dergelijke verrichtingen worden geraakt.

2.8.5. Het Comité constateert ten aanzien van lid 2 van dit artikel dat de bindende arbitrageprocedure waarvan sprake is ter regeling van geschillen tussen werkgever en werknemersvertegenwoordigingen over de belangen van werknemers bij structurele veranderingen in de onderneming, reeds in enkele Lid-Staten bestaat en in die landen aan de verwachtingen heeft voldaan. Het wijst er echter tevens op dat een dergelijke arbitrageprocedure in de rechtsstelsels van de overige Lid-Staten ongebruikelijk is. In die landen bestaan andere procedures om meningsverschillen te beslechten, die men dient te handhaven daar zij in die landen eveneens bewezen hebben te voldoen. Het is met name vaak niet gebruikelijk dat een beslissing ten aanzien van eventuele werknemerseisen ten opzichte van de werkgever toevalt aan een niet bij de kwestie betrokken derde partij en dat een scheidsrechterlijke uitspraak ook dan bindende kracht wordt toegekend als partijen niet van tevoren overeengekomen zijn zich bij een dergelijke uitspraak te zullen neerleggen. Volgens het Comité dient het daarom aan partijen overgelaten te worden of zij een procedure overeenkomstig het nationale recht of overeenkomstig de in de Lid-Staten geldende gebruiken, dan wel de arbitrageprocedure waarvan sprake is in lid 2 van artikel 8 willen inleiden, in welk laatste geval de scheidsrechterlijke uitspraak echter alleen bindende kracht mag hebben indien de partijen van tevoren hebben verklaard zich bij deze beslissing neer te zullen leggen. Op grond van deze overwegingen stelt het Comité voor artikel 8, lid 2, als volgt te formuleren:

„Indien het overleg waarvan gewag wordt gemaakt in de eerste alinea geen voor beide partijen bevredigend resultaat ten gevolge heeft, kunnen partijen een procedure inleiden overeenkomstig het nationale recht, dan wel een procedure die beantwoordt aan hetgeen in de Lid-Staat gebruikelijk is. In plaats van zich te onderwerpen aan een dergelijke procedure kunnen de betrokken partijen de zaak ook voorleggen aan een arbitragecollege. Deze instantie dient te zijn samengesteld, enerzijds, uit personen welke voor de helft

worden aangewezen, en, anderzijds, uit een voorzitter die in onderling overleg tussen de partijen wordt aangeduid of, wanneer partijen niet tot een akkoord kunnen komen, door de ter zake bevoegde rechterlijke instantie. De uitspraak van het arbitragecollege over de maatregelen die ten gunste van de werknemer dienen te worden getroffen heeft bindende kracht, indien beide partijen van tevoren hebben verklaard zich bij deze beslissing neer te zullen leggen."

2.8.6. Met betrekking tot lid 3 van artikel 8 is het Comité van mening dat niet-nakoming van de verplichtingen die voortvloeien uit lid 1 en lid 2 weliswaar niet tot nietigheid van de verrichting leidt, maar dat er toch vanuit gegaan dient te worden dat er in dergelijke gevallen andere sancties mogelijk zijn; de richtlijn moet de Lid-Staten ertoe verplichten, dienovereenkomstige sancties op te leggen. Bij ontbreken van sancties dienen de in de leden 1 en 2 omschreven procudures in ieder geval ongeldig te worden.

2.8.7. De formulering van lid 3 van artikel 8 dient overigens, in verband met de door het Comité voorgestelde wijziging van lid 2, als volgt te worden aangepast:

„3. De verbintenis tot het aangaan van een onmiddellijke gedachtenwisseling, als bedoeld in lid 1, of tot het instellen van procedures, als bedoeld in lid 2, laat de mogelijkheid tot het doorvoeren van de verrichting onverlet."

2.9. *Artikel 9*

2.9.1. Ten aanzien van lid 1 van dit artikel stelt het Comité vast dat de werknemers die ten tijde van de wisseling van werkgever hun arbeidsovereenkomst hebben opgezegd alleen dan uit hoofde van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid rechten ten opzichte van de cessionaris kunnen doen gelden, indien het vermogen dat voor de voldoening van deze rechten bestemd is eveneens aan de cessionaris wordt overgedragen. Het is evenwel van oordeel dat de cessionaris ook dan gehouden is, door de cedent toegezegde prestaties te leveren wanneer deze niet door een speciaal daartoe bestemd vermogen worden gedekt, doch uit de lopende bedrijfsinkomsten bekostigd dienen te worden.

2.9.2. Het Comité stelt derhalve voor, artikel 9, lid 1, als volgt te doen luiden:

„1. De rechten welke uit hoofde van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zijn verworven door werknemers die de onderneming op het ogenblik van de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen reeds hebben verlaten; kunnen op de cessionaris worden verhaald, tenzij de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen van de Lid-Staten voorzien in een gelijkwaardige regeling en *tenzij er een speciaal vermogen voorhanden is waaruit deze rechten kunnen worden voldaan en dat niet aan de cessionaris wordt overgedragen.*"

2.9.3. Het Comité stelt ten aanzien van lid 2 van dit artikel geen wijzigingen voor.

2.9.4. Het Comité geeft blijk van zijn vrees dat lid 3 van dit artikel zou kunnen leiden tot een cumulatie van eisen van de zijde van de werknemer. Het is zijns inziens weliswaar gerechtvaardigd dat een overgenomen werknemer zijn reeds verkregen rechten en aanspraken behoudt, doch de bewoordingen waarin deze bepaling thans is vervat maken het mogelijk dat de werknemer naast zijn reeds verworven aanspraken ook nog rechten kan doen gelden op grond van de in de onderneming van de cessionaris bestaande regeling. Deze mogelijkheid moet volgens het Comité uit de weg worden geruimd door dit voorschrift in duidelijkere bewoordingen te stellen.

2.9.5. Ook kunnen de overgenomen werknemers in een bevoorrechte positie komen — hetgeen niet te verantwoorden lijkt — indien het bedrijf van de cedent reeds langer heeft bestaan dan dat van de cessionaris en er in de laatstgenoemde een aan de anciënniteit gekoppelde pensioenregeling van kracht is, die niet bestond in het bedrijf van de cedent. Bestaat er bijvoorbeeld in het bedrijf van de cessionaris een regeling volgens welke de werknemers na een dienstverband van 20 jaar recht hebben op aanvullende prestaties en is dit bedrijf pas 5 jaar oud, dan zouden de overgenomen werknemers van een reeds 20 jaar bestaand bedrijf onmiddellijk jegens de cessionaris rechten kunnen laten gelden die zij noch in het bedrijf van de cedent hadden, noch in het bedrijf van de cessionaris zouden hebben gehad indien zij van meet af aan in diens bedrijf werkzaam waren geweest.

2.9.6. Op grond van deze overwegingen stelt het Comité voor, artikel 9, lid 3, als volgt te formuleren:

„3. Het recht op prestaties uit hoofde van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, dat is verworven door werknemers wier arbeidsverhoudingen nog geen einde hebben genomen op het ogenblik van de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen, *blijft bestaan en geldt ook ten opzichte van de cessionaris. Bij de bepaling van de rechten van de werknemer wordt ook rekening gehouden met de tijd gedurende welke de werknemer na de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen in de vestiging of de onderneming van de cessionaris werkzaam is geweest.*

De cessionaris en de bevoegde werknemersvertegenwoordiging kunnen overeenkomen dat de aanspraken van de overgenomen werknemers op prestaties uit hoofde van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid niet worden vastgesteld op basis van de regeling tussen cedent en werknemers die van kracht was voor de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen,

doch op grond van een regeling die van kracht is in de vestiging van de cessionaris. Voor de vaststelling van het recht op deze prestaties zijn in dit geval de bepalingen van artikel 6 van toepassing.

De aanspraken van de overgenomen werknemers op prestaties uit hoofde van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid op grond van een in de vestiging van de cessionaris bestaande regeling worden niet bij artikel 6 geregeld indien op het ogenblik van de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen in de vestiging van de cedent geen regeling bestond voor de voldoening van rechten welke uit hoofde van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zijn verworven."

2.10. *Artikel 10*

2.10.1. Het Comité heeft overwogen of het wel zin heeft deze bepalingen in de richtlijnen te handhaven, nu de Commissie voornemens is het op de arbeidsverhoudingen binnen de Gemeenschap toe te passen conflictenrecht in het kader van een verordening van de Raad algemeen te regelen. Aangezien de definitieve inhoud van deze verordening nog niet vaststaat, kan onverminderde handhaving van artikel 10; met name van lid 2 van deze bepaling, eventueel ten gevolge hebben dat door het naast elkaar bestaan van de onderhavige richtlijn en de voorgenomen verordening inzake conflictenrecht, meer dan één antwoord mogelijk is op de vraag welk arbeidsrecht moet worden toegepast.

2.10.2. Ondanks deze overwegingen spreekt het Comité zich uit tegen volledige schrapping van artikel 10. Met het oog op het feit dat de richtlijn regelingen moet behelzen voor alle problemen die een verandering van werkgever met zich meebrengt, acht het het echter alleen al omwille van de volledigheid geboden in de richtlijn duidelijk tot uitdrukking te laten komen dat fusies van vennootschappen en overdrachten van vestigingen in beginsel geen verandering van arbeidsrecht ten gevolge hebben.

2.10.3 Het Comité wijst er echter bovendien op dat de onderhavige richtlijn en de voorgenomen verordening inzake conflictenrecht geen tegenstrijdige regelingen mogen behelzen. In dit verband vestigt het de aandacht op het feit dat ingevolge lid 2 van artikel 10, lid 1 niet van toepassing is bij overbrenging als zodanig van de arbeidsplaats naar een andere Lid-Staat, terwijl krachtens de verordening inzake conflictenrecht, overplaatsing naar een ander land van de Gemeenschap niet altijd automatisch ten gevolge heeft dat de werknemer onder een ander arbeidsrecht valt. Ten slotte wijst het Comité ook met klem op zijn advies van 30 november 1972 over het voorstel van de Commissie voor de verordening van de Raad inzake het op de arbeidsverhoudingen binnen de Gemeenschap toe te passen conflictenrecht. In dit advies wordt gesteld dat een werknemer die wordt overgeplaatst en dientengevolge onder een ander arbeidsrecht komt te vallen, in ieder geval in het genot dient te blijven van de rechten en voordelen welke hem krachtens de bepalingen van het tot op dat ogenblik vigerende arbeidsrecht waren toegekend. Zulks dient volgens het Comité ook te gelden voor de in artikel 10, lid 2, genoemde gevallen.

2.10.4. Op grond van bovenstaande overwegingen en in de veronderstelling dat de verordening inzake het internationale conflictenrecht in werking zal treden vóór deze richtlijn, stelt het Comité voor artikel 10, lid 2, als volgt te formuleren:

„2. *Lid 1 is niet van invloed op de rechtsgeldigheid van de Verordening nr. . . . van de Raad van . . . betreffende het op de arbeidsverhoudingen binnen de Gemeenschap toe te passen conflictenrecht*".

2.11. *Artikel 11*

2.11.1. Het Comité heeft erover beraadslaagd of concentraties van ondernemingen ook binnen het toepassingsgebied van de richtlijn dienen te vallen. Hierbij is het ervan uitgegaan dat de richtlijn beoogt, de werknemers te beschermen tegen verlies van hun rechten en verworven aanspraken wanneer zij in plaats van de werkgever die zij tot nog toe hadden een andere werkgever krijgen, zoals het geval is bij fusies van vennootschappen en overdracht van vestigingen. Concentraties van ondernemingen hebben daarentegen geen verandering van werkgever ten gevolge en evenmin directe consequenties voor de afzonderlijke arbeidsverhoudingen.

2.11.2. Anderzijds kan volgens het Comité een tot dusverre onafhankelijke onderneming ingevolge een concentratie van ondernemingen door een andere onderneming zodanig worden gedomineerd dat de werkgever in kwestie niet langer vrij is in de beslissingen die hij ten aanzien van zijn personeel neemt, en hij wordt gedwongen te hunnen aanzien een andere houding aan te nemen. Het Comité staat op het standpunt dat de behoefte van de werknemers om te worden behoed voor verlies van zijn rechten en aanspraken, in dergelijke gevallen niet als geringer mag worden beschouwd dan bij fusies van vennootschappen en overdrachten van vestigingen. Het is er daarom voorstandster van dat de bepalingen van de richtlijn principieel ook op concentraties van ondernemingen van toepassing zijn.

2.11.3. Het Comité stelt echter wel vast dat de in artikel 11 genoemde voorschriften van de richtlijn op grond van de bewoordingen waarin deze zijn gesteld niet zonder meer op concentraties van ondernemingen kunnen worden toegepast, aangezien hierin telkens sprake is van de partijen „cedent" en „verwerver" (cessionaris), die echter bij concentraties van ondernemingen niet bestaan. Het acht het derhalve meer in overeenstemming met het nagestreefde doel, te bepalen dat de richtlijn in zijn geheel op dergelijke

structurele maatregelen van overeenkomstige toepassing is.

2.11.4. Tevens is het Comité nagegaan of het zin heeft om in artikel 11 naar de verordening van de Raad betreffende de controle op concentraties van ondernemingen te verwijzen. Het constateert evenwel dat het noodzakelijk zou zijn het begrip „concentraties van ondernemingen" in de richtlijn te definiëren indien men in artikel 11 van deze verwijzing afzag. Anders zou het ontbreken van een dergelijke definitie ook op nationaal vlak een bijzonder onduidelijke juridische situatie ten gevolge hebben. Het Comité geeft er derhalve de voorkeur aan, de verwijzing te handhaven. Wel wijst het er daarbij op dat de momenteel in artikel 2 van de verordening van de Raad betreffende de controle op concentraties van ondernemingen gegeven definitie in de richtlijn dient te worden opgenomen indien deze vóór bovengenoemde verordening in werking treedt.

2.11.5. Op grond van deze overwegingen stelt het Comité voor, artikel 11 als volgt te formuleren:

„De *bepalingen* van deze richtlijn zijn in geval van concentraties van ondernemingen, zoals omschreven in artikel 2 van de Verordening (EEG) nr. ... van de Raad van ... betreffende de controle op concentraties van ondernemingen, in al die gevallen van overeenkomstige toepassing *waarin zij dezelfde uitwerking hebben als in de gevallen waarvan in deze richtlijn sprake is* en wel ongeacht of de betrokken ondernemingen zich bevinden op het grondgebied van één of meerdere Lid-Staten dan wel op dat van één of meerdere Lid-Staten en één of meerdere derde landen".

2.12. Het Comité stelt ten aanzien van artikel 12, 13 en 14 geen wijzigingen voor.

Gedaan te Brussel, 24 april 1975.

De Voorzitter
van het Economisch en Sociaal Comité
H. CANONGE

BIJLAGE

bij het advies van het Economisch en Sociaal Comité

De volgende wijzigingsvoorstellen werden tijdens de discussie verworpen:

Eerste alternatief — punt 1.8

Het Comité is het met deze zienswijze echter niet eens, want insolventie en faillissement komen dikwijls voor zonder dat er sprake is van een fusie en een groot aantal fusies en bedrijfsovernamen hebben plaats zonder dat er enig gevaar is van insolventie of faillissement. Het Comité is tot de conclusie gekomen dat in de onderhavige richtlijn de hoofdelijke aansprakelijkheid van de cessionaris en de cedent voor alle vóór de bedrijfsovername ontstane vorderingen van de werknemers jegens de cedent moet worden vastgelegd; zij tekent hierbij aan dat dergelijke bepalingen reeds voorkomen in het burgerlijk wetboek van ten minste één Lid-Staat. Het Comité wijst erop dat directies, indien het beginsel van hoofdelijke aansprakelijkheid niet zou worden toegepast, vestigingen of bedrijven die er slecht voor staan gewoon zouden kunnen verkopen ten einde zich te onttrekken aan hun verplichtingen tegenover de werknemers.

Uitslag van de stemming:

Stemmen vóór: 53, stemmen tegen: 55, onthoudingen: 2.

Punt 2.8.1. (artikel 8)

De tekst vanaf „ongerechtvaardigde verschillen uit te sluiten ..." te schrappen en te vervangen door de volgende tekst:

„Het Comité acht het echter gewenst ongerechtvaardigde fundamentele verschillen die uit vaststelling van twee onderscheiden richtlijnen voortvloeien te voorkomen. Indien de Raad de derde richtlijn in de door de Commissie voorgestelde vorm goedkeurt, dient de onderhavige richtlijn te worden herzien".

Motivering

Het lijkt ons niet juist, vooruit te lopen op de beslissing die de Raad zou kunnen nemen ten aanzien van het herziene voorstel voor een derde richtlijn, te meer daar verschillende bepalingen van deze richtlijn dikwijls sterk worden aangevochten.

Uitslag van de stemming:

Stemmen vóór: 35, stemmen tegen: 45, onthoudingen: 10.

Punt 2.8.3

Sub 1) de woorden „en voordat definitief besloten wordt tot fusie of overdracht van vestiging" te vervangen door „tijdig voor de uitvoering van de maatregel".

Motivering

Aan de verwezenlijking van een fusie of overdracht van vestiging liggen in het algemeen besluiten ten grondslag die trapsgewijs tot stand komen. Daarom is het moeilijk, vast te leggen op welk tijdstip het definitieve besluit wordt genomen zonder dat ten aanzien hiervan voortdurend tot verschil van interpretatie komt. Het is echter ook in het belang van de onderneming dat dergelijke besluiten niet te vroeg algemeen bekend worden en dus tevens de concurrentie ter ore komen. Met betrekking tot de belangenpositie van de werknemers, die door passende maatregelen moeten worden beschermd, is het tijdstip waarop het besluit tot fusie of overdracht van vestiging wordt genomen slechts van ondergeschikte betekenis. Op de voorgrond staan voor hen de beschermende maatregelen; over aard en omvang van deze maatregelen kan echter eerst werkelijk worden gesproken nadat het besluit is genomen.

Uitslag van de stemming:

Stemmen vóór: 33, stemmen tegen: 49, onthoudingen: 9.

Punt 2.8.3

Het tweede lid van dit punt als volgt te doen luiden:

„Alle documenten die nodig zijn om zich zo volledig mogelijk op de hoogte te stellen van de voorgenomen verrichtingen moeten aan de vertegenwoordigers van de werknemers worden voorgelegd. Deze kunnen zich *met instemming van cessionaris en cedent* laten bijstaan door een of meer deskundigen van hun keuze, *voor zover dit ter bespreking van de situatie noodzakelijk is*".

Motivering

Bij de bedoelde onderhandelingen worden grote belangen van de werknemers en grote belangen van de onderneming ter sprake gebracht. Personen van buiten de onderneming die geen vertegenwoordigers van de werknemers zijn, mogen daarom slechts worden toegelaten indien cessionaris en cedent hiermee akkoord gaan: veel kwesties die moeten worden besproken vallen om redenen die verband houden met het concurrentievermogen van de onderneming onder de zwijgplicht.

Uitslag van de stemming:

Stemmen vóór: 22, stemmen tegen: 45, onthoudingen: 12.

Punt 2.8.3

Voorgesteld wordt, in de opmerkingen betreffende artikel 8, lid 1, na „... van de werknemers worden voorgelegd" de volgende zin in te voegen:

„Alle in deze documenten opgenomen gegevens dienen vertrouwelijk te worden behandeld indien en voor zover de vertegenwoordigers van de werknemers door de cedent of de cessionaris hierom worden verzocht".

Motivering

Het kan nodig zijn dat gegevens betreffende fusies en concentraties de concurrentie onbekend blijven. Een vroegtijdige bekendmaking van dergelijke gegevens zou de gehele verrichting en de toekomstige positie van de werknemers zelf in het geding kunnen brengen.

Het is bekend dat een soortgelijk voorschrift is opgenomen in de wetten op de instelling en de werkwijze der ondernemingsraden in de Bondsrepubliek Duitsland en in Nederland; ook in de onderhavige context lijkt deze bepaling van hetzelfde belang.

Uitslag van de stemming:

Stemmen vóór: 40, stemmen tegen: 48, onthoudingen: 0.

Punt 2.8.5

Het tekstgedeelte vanaf „Volgens het Comité dient het daarom aan . . ." tot en met het slot van dit punt „. . . zich bij deze beslissing neer te zullen leggen" te vervangen door de volgende tekst:

„Volgens het Comité verdient het daarom de voorkeur, de partijen de procedures overeenkomstig hun nationale recht of overeenkomstig hun nationale gebruiken te laten toepassen.

Op grond van deze overwegingen stelt het Comité voor, artikel 8 te wijzigen en daarbij de tweede alinea van lid 2 door de volgende tekst te vervangen:

„Indien de bovengenoemde gedachtenwisseling en onderhandelingen niet tot een voor beide partijen bevredigend resultaat leiden, kunnen partijen de procedure overeenkomstig hun nationale recht of overeenkomstig hun nationale gebruiken toepassen"."

Uitslag van de stemming:

Stemmen vóór: 20, stemmen tegen: 41, onthoudingen: 14.

Punten 2.11.2., 2.11.3., 2.11.4. en 2.11.5

Deze punten (Bijzondere opmerkingen) vervangen door:

„2.11.2. Het Comité is van mening dat in geval van concentraties van ondernemingen de noodzaak de werknemers tegen aantasting van hun rechten te beschermen even groot kan zijn als in geval van fusies van vennootschappen en overdrachten van vestigingen".

„2.11.3. Het Comité constateert echter dat de onderhavige richtlijn niet direct van toepassing kan zijn op concentraties van ondernemingen, daar de toepasselijkheid van dit juridisch instrument afhankelijk is gesteld van de overdracht van arbeidsverhoudingen van de „cedent" op de „cessionaris".

In het geval van concentraties van ondernemingen is in het geheel geen sprake van een dergelijke overdracht".

„2.11.4. Het Comité wijst er voorts op dat tot nu toe op communautair niveau nog niet is vastgelegd wat juridisch onder „concentraties van ondernemingen" dient te worden verstaan. Deze juridische onzekerheid zal pas zijn opgeheven als de ontwerp-verordening van de Raad betreffende de controle op concentraties van ondernemingen zal zijn aangenomen".

„2.11.5. Het Comité zou dus gaarne zien dat de rechten van de werknemers in geval van concentraties van ondernemingen worden gegarandeerd, parallel met de bepalingen van de onderhavige richtlijn. Deze bescherming zou echter dienen te worden geregeld in een ander juridisch instrument dan de ontwerprichtlijn inzake het behoud van de rechten van de werknemers bij fusies of overdrachten van vestigingen.

Het Comité vraagt derhalve om schrapping van artikel 11".

Motivering

De indiener van dit wijzigingsvoorstel erkent dat het noodzakelijk is de werknemers te beschermen die in dienst zijn van ondernemingen welke tot concentraties besluiten, voor zover deze concentraties wijzigingen in de rechten van de werknemers met zich meebrengen.

Het is echter niet mogelijk, deze bescherming te garanderen op een wijze die verwarring kan wekken, nl. door middel van een richtlijn waarin wordt uitgegaan van eigendomsoverdracht tussen een cessionaris en een cedent.

Uitslag van de stemming:

Stemmen vóór: 41, stemmen tegen: 51, onthoudingen: 4.