Udvalget understreger vigtigheden af Fællesskabets rolle i denne kamp mod fattigdommen og er enig med Kommissionen, når denne hævder, at »forslaget om at fremme forsøgsprojekter viser, at Fællesskabet agter at spille en rolle, der, skønt den er begrænset set ud fra et økonomisk synspunkt, i sidste ende kan være af stor betydning«. Ved hjælp af dette program og ved at sikre, at det bliver fulgt op på den nødvendige måde, kan Fællesskabet begynde at vise et virkelig menneskeligt ansigt.

Det er nu op til Rådet at godkende forsøgsprogrammet og sikre dets snarlige gennemførelse. Efter Udvalgets mening bør godkendelsen gives meget hurtigt, således at det egentlige arbejde kan påbegyndes tilsvarende tidligt. Denne godkendelse bør gives i en passende juridisk form, således at man sikrer et sundt grundlag for den langsigtede udvikling og for Fællesskabets støtte til et lille, men i sidste ende måske meget vigtigt, fremskridt i retning af en vidtspændende socialpolitik til gavn for alle medlemsstaternes indbyggere.

Udfærdiget i Bruxelles, den 24. april 1975.

Formand for
Det økonomiske og sociale Udvalg
Henri CANONGE

Udtalelse om »Forslag til Rådets direktiv om harmonisering af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder og fordele i forbindelse med selskabsfusioner, virksomhedsoverdragelser og virksomhedssammenslutninger«

Den tekst, som har været genstand for udtalelsen, er offentliggjort i *De Europæiske Fællesskabers Tidende* nr. C 104 af 13. september 1974, side 1.

A. UDTALELSENS JURIDISKE GRUNDLAG

Rådet besluttede den 14. juni 1974 i medfør af artikel 100 i traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, at høre Det økonomiske og sociale Udvalg om det nævnte emne.

B. DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALGS UDTALELSE

Det økonomiske og sociale Udvalg vedtog på sin 129. plenarforsamling holdt i Bruxelles den 23. og 24. april 1975 sin udtalelse om det nævnte emne.

Udtalelsens ordlyd er følgende:

DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG HAR —

under henvisning til det brev af 14. juni 1974, hvori Rådet for De europæiske Fællesskaber anmodede Det økonomiske og sociale Udvalg om en udtalelse om »Forslag til Rådets direktiv om harmonisering af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder og fordele i forbindelse med selskabsfusioner, virksomhedsoverdragelser og virksomhedssammenslutninger«,

under henvisning til traktaten om oprettelse af EØF, særlig artikel 100,

under henvisning til den beslutning, dets præsidium traf den 25. juni 1974 om at pålægge Afdelingen for sociale anliggender at udarbejde en udtalelse herom,

under henvisning til den udtalelse, der blev fremsat af Afdelingen for sociale anliggender den 12. og 13. marts 1975 og den beretning, der blev aflagt af ordføreren, hr. Muhr,

under henvisning til forhandlingerne på den 129. plenarforsamling, der blev holdt den 23. og 24. april 1975, mødet den 23. og 24. april, og

ud fra følgende betragtninger:

Selskabsfusioner, virksomhedsoverdragelser og virksomhedssammenslutninger kan ofte medføre forandringer i personalebestanden, der kan bevirke, at de rettigheder, som arbejdstagerne, hidtil har erhvervet sig, enten går tabt eller bliver indskrænket, medmindre arbejdstagernes rettigheder sikres gennem en ved lov fastsat minimumsbeskyttelse;

i offentlighedens interesse og til beskyttelse af det enkelte menneske er det hensigtsmæssigt af føre en vis kontrol med selskabsfusioner, virksomhedsoverdragelser og virksomhedssammenslutninger, men der er intet, der taler for et generelt forbud mod sådanne foranstaltninger, da de kan bidrage til det teknologiske fremskridt, tjene til bevarelsen af arbejdspladser, der ellers ville blive nedlagt, og bidrage til den hurtigere højnelse af levestandarden, der er en af Rom-traktatens målsætninger;

der kan opstå alvorlige problemer omkring det juridiske ansvar i forbindelse med selskabsfusioner og virksomhedsoverdragelser, og disse spørgsmål, der ikke bliver behandlet i det foreliggende direktivforslag, må ikke forsømmes;

det er muligt at behandle en passende ved lov fastsat social beskyttelse af arbejdstagerne og iværksættelsen af fusions-, overdragelses- og sammenslutningsplaner hver for sig, så de fremgangsmåder, der fastsættes i dette direktiv, ikke behøver at medføre en forsinkelse af disse planer —

VEDTAGET FØLGENDE UDTALELSE:

med 62 stemmer for og 27 stemmer imod, mens 14 undlod at stemme.

Udvalget godkender direktivforslaget med forbehold af følgende bemærkninger.

1. Almindelige bemærkninger

1.1. Udvalget hilser målsætningen for det foreliggende direktiv velkommen; nemlig gennem indførelsen af bindende beskyttelsesbestemmelser at sikre arbejdstagerne mod tab af deres rettigheder og krav i forbindelse med selskabsfusioner, virksomhedsoverdragelser og virksomhedssammenslutninger. Bestræbelserne for at sikre arbejdstagerne en passende minimumsbeskyttelse er jo i dag blevet endnu vigtigere end tidligere, fordi den økonomiske udvikling såvel på nationalt plan som på fællesskabsplan medfører stadig flere og mere omfattende strukturændringer inden for virksomhederne; disse ændringer påvirker ofte på fundamental vis de ansattes sociale situation.

1.2. Udvalget benytter denne lejlighed til endnu en gang at bemærke, at selskabsfusioner, virksomhedsoverdragelser og virksomhedssammenslutninger under visse omstændigheder er berettigede, såfremt visse betingelser fastsat i fællesskabsøkonomiens og arbejdstagernes interesse opfyldes. Der bør derfor ikke lægges unødvendige og unødigt store hindringer i vejen for dem. Men Udvalget er af den opfattelse, at mange skadelige virkninger for arbejdstagerne kunne undgås, hvis konsekvenserne af omorganiseringsplanerne blev grundigt gennemtænkt længe før iværksættelsen af disse planer. For der kan ske det, at sådanne planer er meget fordelagtige for virksomhedernes rentabilitet, medens de negative følger bæres af arbejdstagerne alene. Derfor tillægger Udvalget dette kommissionsforslag særlig stor betydning, ligesom iøvrigt alle andre fællesskabsforslag, der tager sigte på at forhindre eller udligne den skade, der forvoldes arbejdstagere. Det skal jo forhindre, at kun arbejdstagerne skal betale omkostningerne ved det teknologiske fremskridt, eller alene bringe de ofre, der på kort sigt måtte være nødvendige for på længere sigt at opnå en højere levestandard.

1.3. Når dette er sagt, ønsker Udvalget også at understrege, at de planer, der omfattes af det foreliggende direktiv, kan yde et væsentligt bidrag til bevarelsen af arbejdspladelser, specielt når et af de firmaer, der berøres af planen, ikke kan føres videre på anden måde. I denne forbindelse bemærker Udvalget med tilfredshed, at det nye direktiv ikke på nogen måde er tænkt som en juridisk hindring for en ledelses ønske om mere effektiv virksomhedsstrukturer og større rentabilitet.

1.4. Udvalget går ud fra, at sikringen af arbejdspladsen og de erhvervede rettigheder samt opretholdelsen af de hidtidige arbejdsbetingelser kan opnås enten gennem bindende lovbestemmelser, der sikrer den enkelte retlig beskyttelse, eller også gennem et kollektivt beskyttelsessystem, i hvilket optagelsen af forhandlinger med arbejdstagerrepræsentationen står i centrum. Udvalget konstaterer, at man i direktivet går ud fra en kombination af begge systemer. Gennem et system af bindende lovbestemmelser vil man først og fremmest sikre den automatiske overgang af arbejdsforholdet fra køber til sælger i tilfælde af arbejdsgiverskifte og beskyttelsen af arbejdstagerne mod opsigelse, som alene skyldes strukturændringer inden for virksomheden, således at ulemper i vid udstrækning kan undgås lige fra starten. Derudover skal man gennem information, konsultation og forhandlinger med arbejdstagerrepræsentationerne tilstræbe en kompensation for ganske særligt de negative konsekvenser, der ikke er omfattet af og ikke på tilfredsstillende måde kan afbødes gennem systemet for individuel retlig beskyttelse.

1.5. Kommissionsforslaget omhandler ikke alle problemerne omkring det juridiske ansvar i forbindelse med et arbejdsgiverskifte. Udvalget har overvejet muligheden af at behandle dette spørgsmål inden for rammerne af et andet juridisk instrument end det, der nu er forelagt det. Spørgsmålet omkring det juridiske ansvar er selvfølgelig meget sammensat og rummer aspekter, der i det væsentlige ligger uden for arbejdsrettens område, og problemerne er særligt vanskelige at løse på fællesskabsplan på grund af de forskellige juridiske forhold i de enkelte medlemsstater. En anden vanskelighed i forbindelse med det juridiske ansvar består i, at alt for faste regler under visse omstændigheder kan vanskeliggøre forhandlinger om virksomhedsoverdragelser.

1.6. I sin nuværende form giver teksten ikke noget svar på spørgsmålet, om den tidligere arbejdsgiver, ved siden af den nye, stadig er ansvarlig for opfyldelsen af de krav fra arbejdstagerside, der stammer fra tiden før overtagelsen, men som endnu ikke var indfriet af ham på tidspunktet for denne transaktion. Det er heller ikke afklaret, om tidligere ansatte, der forlod firmaet før overtagelsen, kan anmelde ikke indfriede krav overfor den nye arbejdsgiver.

1.7. Udvalget er klar over, at Kommissionen i det væsentlige har villet anskue disse problemer ud fra synsvinklen insolvens og konkurs og ønsker at løse dem i sammenhæng med det omfattende arbejde, Kommissionen udfører på dette område.

1.8. Udvalget konstaterer, at der forekommer talrige tilfælde af insolvens og konkurs uafhængigt af fusioner, og at mange fusioner og virksomhedsoverdragelser gennemføres, uden at der er fare for insolvens eller konkurs. Udvalget har overvejet, om det ville være hensigtsmæssigt i det foreliggende direktiv at fastsætte bestemmelser om hæfte gående ud på, at køber og sælger hæfter solidarisk. Udvalget deler Kommissionens opfattelse og foretrækker derfor, at spørgsmålet om solidarisk hæftelse mellem køber og sælger bør løses i et særligt juridisk dokument. Det finder, at spørgsmålet må betragtes som værende af presserende karakter.

2. Særlige bemærkninger

2.1. *Betragtninger*

Udvalget er af den opfattelse, at den fjerde betragtning rummer et for absolut og følgelig ikke rammende udsagn. Derfor burde denne betragtning affattes således:

»Ændringerne af virksomhedsstrukturerne er ikke *altid* i overensstemmelse med disse målsætninger; de truer tværtimod med at forringe arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår, navnlig med hensyn til varetagelsen af deres rettigheder og fordele; i denne forbindelse opstår de samme problemer, uanset hvordan overtagelsen af virksomheden foregår«.

2.2. *Til artikel 1 og 2* har Udvalget ingen bemærkninger.

2.3. *Artikel 3*

2.3.1. Udvalget har ikke noget ændringsforslag til stk. 1 i denne artikel, der foreskriver, at arbejdsforholdet, som sælger er indtrådt i, i tilfælde af et arbejdsgiverskifte automatisk og med alle rettigheder og forpligtelser overgår på køber.

2.3.2. Men til stk. 2 og 3 i denne artikel, der fastsætter bestemmelser om den fortsatte gyldighed af kollektive overenskomster, er der følgende bemærkninger.

2.3.3. Udvalget er af den opfattelse, at kollektive overenskomster som sælgeren var bundet af, uanset

om det var interne aftaler, firmalønoverenskomster eller kollektive lønoverenskomster med fagforbund, kun skal være gældende indtil de virksomhedsinterne parter eller arbejdsmarkedets parter er nået frem til en anden ordning. Det må være muligt til enhver tid at nå frem til sådanne ordninger, også i henhold til de fremgangsmåder, der fastsættes i artikel 8.

2.3.4. Hvad angår den tidsbegrænset fortsatte gyldighed af kollektive overenskomster med fagforbund, der er omhandlet i artikel 3, stk. 3, anser Udvalget det ikke for hensigtsmæssigt at skelne mellem tidsbegrænsede og ubegrænsede kollektive overenskomster. Udvalget er tværtimod af den opfattelse, at også den tidsbegrænsede kollektive overenskomst kun skal have gyldighed i op til et år, medmindre den da ikke allerede er erstattet med en anden ordning.

2.3.5. Endvidere burde man ikke (som man gør det i artikel 3, stk. 3, sidste punktum) udelukke, at de ved kollektiv overenskomst fastsatte arbejdsvilkår midlertidigt har fortsat gyldighed, når der for den overdragne virksomhed gælder en anden kollektiv overenskomst, som køber er bundet af. I modsat fald ville der efter Udvalgets opfattelse være fare for, at arbejdsgiverskiftet automatisk kan føre til dårligere arbejdsforhold for de overtagne ansatte, nemlig hvis den kollektive overenskomst, der gælder for køberen, er mindre gunstig end den, der hidtil gjaldt for arbejdstagerne.

2.3.6. Til slut gør Udvalget opmærksom på, at der alt efter omstændighederne også kan være ting, der taler for, at man allerede inden udløbet af et år lader den kollektive overenskomst, der gælder for køberens virksomhed, finde anvendelse på de overtagne arbejdstagere. Det mener derfor, at det ville være rigtigt også i denne henseende at tillade aftaler, der skulle træffes med den kompetente arbejdstagerrepræsentation, inden for rammerne af de i artikel 8 omhandlende forhandlinger. Ved sådanne aftaler kunne man dels tage hensyn til tvingende årsager i virksomheden, særligt når en lille virksomhed bliver overtaget af et stort foretagende, dels til den mulighed, at den nye kollektive overenskomst er mere gunstig for arbejdstageren end den, der tidligere gjaldt for dem.

2.3.7. Ud fra disse betragtninger foreslår Udvalget, at artikel 3, stk. 2 og 3 affattes således:

»2. De rettigheder og pligter, som er hjemlet i en af sælger indgået intern aftale eller i en firmalønoverenskomst, overgår på køber *og bevarer deres gyldighed, indtil parterne har sluttet en anden kollektiv overenskomst.*

3. Er køber ikke bundet af den samme fagforbundskollektive overenskomst som sælger, skal han alligevel bevare de ved kollektiv overenskomst fastsatte arbejdsvilkår, som sælger var bundet til, *indtil parterne har sluttet en anden kollektiv overenskomst. Hvis der ikke inden udløbet af et år, regnet fra købers indtrædelse i arbejdsforholdet, sluttes en anden kollektiv overenskomst, og såfremt køber allerede var bundet af en kollektiv overenskomst finder den sidstnævnte kollektive overenskomst anvendelse«.*

2.4. *Artikel 4*

2.4.1. Hvad angår afsnit 1 i denne bestemmelse, er Udvalget af den opfattelse, at arbejdstageren i tilfælde af opsigelse, der af »tvingende årsager i virksomheden« er mulig i henhold til 2. punktum, under alle omstændigheder på forhånd skal underrette og rådføre sig med arbejdstagerrepræsentationen med det formål at finde en ny arbejdsplads for de berørte arbejdstagere, der er forbundet med tilsvarende fordele.

Udvalget foreslår derfor, at artikel 4, afsnit 1, 2. sætning affattes således:

»Opsigelser på grund af tvingende årsager i virksomheden berøres ikke deraf. I sådanne tilfælde skal arbejdsgiveren på forhånd underrette og rådføre sig med arbejdstagernes repræsentanter om de afskedigelser, der er planlagt, således at der gøres alt for at de pågældende arbejdstagere kan indplaceres i en ny stilling, der er forbundet med tilsvarende fordele«.

2.4.2. Hvad angår artikel 4, stk. 3, er Udvalget af den opfattelse, at formuleringen af denne bestemmelse ikke svarer til intentionerne. Udvalget mener ikke, at det er tilstrækkeligt kun at gå ud fra en »væsentlig ændring« af arbejdsvilkårene. I følge den nuværende formulering kunne arbejdstageren ovenikøbet opsige arbejdsforholdet i tilfælde af en væsentlig forbedring af arbejdsbetingelserne; og denne opsigelse ville arbejdsgiveren være ansvarlig for.

2.4.3. Efter Udvalgets opfattelse kan en sådan juridisk konsekvens kun have været hensigten ved en for

arbejdstageren ufordelagtig ændring af arbejdsbetingelserne. Udvalget mener, at dette skal komme til udtryk i ordlyden. Men Udvalget lægger vægt på at konstatere, at ændringer, der er ufordelagtige for arbejdstageren, ikke nødvendigvis er det samme som materielle forringelser. Væsentlige ændringer kan også foreligge, når arbejdstageren får anvist et nyt og bedre betalt arbejde, men af alders- eller sundhedsmæssige årsager ikke kan udføre det eller ikke er villig til at acceptere en hermed forbundet flytning.

2.4.4. Ud fra disse betragtninger foreslår Udvalget, at artikel 4, stk. 3, affattes således:

»3. Såfremt arbejdsforholdet opløses fra arbejdstagers side, fordi selskabsfusionen eller virksomhedsoverdragelsen medfører en væsentlig *forringelse* af dennes arbejdsvilkår, eller fortsættelsen af arbejdsforholdet af andre grunde bliver uacceptabel for arbejdstageren, antages det, at arbejdsforholdets opløsning er forårsaget af en omstændighed, som arbejdsgiver er ansvarlig for«.

2.5. *Artikel 5*

2.5.1. Udvalget anser det for at være nødvendigt, at det af 2. punktum i denne bestemmelse klart fremgår, at en arbejdstager, der ved indgåelse af arbejdskontrakten under helt andre omstændigheder har accepteret mulige forflytninger, kun er forpligtet i det omfang, disse forudsætninger stadig er til stede.

2.5.2. Udvalget foreslår derfor, at artikel 5 affattes således:

»Bestemmelserne i artikel 4 finder analogt anvendelse på de forflytninger fra en virksomhed til en anden, som skyldes fusion af selskaber eller virksomhedsoverdragelse. Denne anvendelse er dog, såfremt arbejdstageren efter sin arbejdsaftale er forpligtet til at acceptere forflytning til en anden virksomhed, udelukket under forudsætning af, at en sådan forflytning sker inden for de begrænsninger, som fastsattes ved indgåelsen af arbejdsaftalen«.

2.6. *Artikel 6*

Udvalget har ingen ændringsforslag til denne bestemmelse.

2.7. *Artikel 7*

2.7.1. Udvalget er af den opfattelse, at stk. 2 i denne artikel bør ændres. Den anser det på den ene side ikke for nødvendigt udtrykkeligt at nævne »fællesskabslovgivningen«, da der ikke for tiden eksisterer nogen fællesskabslovgivning om valget af arbejdstagerrepræsentationer. Hvis der gennem vedtægten for det europæiske aktieselskab eller i forbindelse med eventuelle andre bestemmelser på et senere tidspunkt bliver indført en fællesskabslovgivning om valget af arbejdstagerrepræsentationer, er en tilsvarende tilføjelse til direktivet efter afdelingens opfattelse stadig mulig.

2.7.2. Udvalget savner på den anden side en henvisning til kollektive overenskomster. Udvalget gør opmærksom på, at arbejdstagerrepræsentationer ikke blot kan bero på et juridisk grundlag, men også på en kollektiv overenskomst. Hvis den kollektive overenskomst i tilfælde af, at betingelserne i stk. 1 er opfyldt, foreskriver nyvalg af arbejdstagerrepræsentationen, skal anvendelsen af denne bestemmelse ligeledes være udelukket. Udvalget mener, at der ville være taget højde for disse betænkeligheder, hvis den nuværende formulering »i henhold til medlemsstaternes administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser eller fællesskabslovgivninger« blev erstattet med ordene »i henhold til national lovgivning og kollektive overenskomster«.

2.7.3. Udvalget påpeger endvidere, at anvendelsen af stk. 1 ikke må udelukkes fuldstændigt, hvis den nationale lovgivning kun fastsætter nyvalg af nogle af flere eksisterende arbejdstagerrepræsentationer. Det foreslår at dette gøres klart ved at erstatte ordet »hvis« med orden »forsåvidt«.

2.7.4. Endelig påpeger Udvalget, at nyvalg af arbejdstagerrepræsentationen ikke kun kan blive nødvendig i tilfælde af »ændringer i personalets sammensætning«. Nødvendigheden af nyvalg af arbejdstagerrepræsentationen kan også bero på, at for eksempel en del af en virksomhed overtages og efter overdragelsen føres videre som selvstændig virksomhed.

2.7.5. Ud fra disse betragtninger bør artikel 7, stk. 2, affattes således:

»2. Stk. 1 finder ikke anvendelse, *forsåvidt* der i henhold til national lovgivning *og kollektive overenskomster* eksisterer forudsætninger for nyvalg af arbejdstagerrepræsentationen«.

2.8. *Artikel 8*

2.8.1. Udvalget konstaterer, at den indledende sætning i artikel 8 undtager fusionen af aktieselskaber

på nationalt plan fra anvendelsen af denne bestemmelse. Der er for disse fusioners vedkommende fastsat bestemmelser for information og høring af arbejdstagernes repræsentanter i artikel 6 i de reviderede forslag til det tredje direktiv, som indeholder mere detaljerede bestemmelser om informationen af arbejdstagerne og deres repræsentanter end artikel 8 i det foreliggende direktiv, og som desuden fastsætter den tidsfrist, der skal overholdes i forbindelse med denne information og høring. Udvalget er klar over, at det foreliggende direktiv, hvis anvendelsesområde er bredt, ikke rigtigt kan indeholde sådanne mere detaljerede bestemmelser. For at undgå en uretfærdig forskelsbehandling finder Udvalget det imidlertid ønskeligt, at der ligesom for fusioner på nationalt plan bliver stillet forslag om nærmere, mere detaljerede juridiske garantier for andre specielle former for fusioner og virksomhedssammenslutninger. Udvalget tænker i den forbindelse navnlig på internationale fusioner af aktieselskaber, på fusioner af aktieselskaber med begrænset ansvar, og på sammenslutning ved hjælp af aktieovertagelse. Disse nærmere bestemmelser må betragtes som de praktiske konsekvenser af den generelle ordning i artikel 8 i det foreliggende direktiv.

2.8.2. I forbindelse med artikel 8, stk. 1, blev der ytret betænkeligheder over for formuleringen, i følge hvilken arbejdstagerrepræsentationen blot skal underrettes »før« gennemførelsen af den påtænkte plan. Den gør det muligt for arbejdsgiveren at vente med underretningen til lige før foranstaltningen iværksættes. Udvalget har overvejet, om man af hensyn til rettidig underretning skulle fastsætte ganske bestemte frister. Det anser det dog ikke for hensigtsmæssigt, da overholdelsen af en sådan frist i praksis eventuelt kan være forbundet med meget store vanskeligheder, fordi man på tidspunktet for forhandlingerne om de processer, der behandles i direktivet, tit ikke kan forudse, hvornår disse forhandlinger vil blive afsluttet. Men på den anden side mener Udvalget at det er nødvendigt, at det af ordlyden klart fremgår, at underretningen af arbejdstagerrepræsentationen skal ske, »i god tid« før der er truffet endelig beslutning om fusionen eller virksomhedsoverdragelsen.

2.8.3. Udvalget foreslår derfor at ændre artikel 8, stk. 1 således:

»1. *I god tid* før den endelige beslutning om fusionen eller virksomhedsoverdragelsen træffes, er køber og sælger forpligtet til at informere deres arbejdstagerrepræsentationer, i overensstemmelse med artikel 7 i dette direktiv, om grunden til, at den påtænkte plan skal gennemføres samt om de juridiske, økonomiske og sociale konsekvenser for arbejdstagerne. Desuden skal der gøres rede for de foranstaltninger, der skal træffes over for dem. På forslag af arbejdstagerrepræsentanterne skal der umiddelbart efter denne information finde en drøftelse sted«.

Afdelingen henstiller i øvrigt, at artikel 8, stk. 1, suppleres med følgende:

»Alle dokumenter, som er nødvendige for den bedst mulige information om de påtænkte operationer, bør overlades til arbejdstagernes repræsentanter. Disse kan desuden lade sig bistå af en eller flere sagkyndige efter eget valg«.

2.8.4. Udvalget konstaterer, at der i underretnings- og konsultationsordningen ikke tages hensyn til indvirkningen af fusioneringer i toppen af koncernen i datterselskaber. Arbejdstagere under sælger eller køber bør i følge artikel 8 tillige omfatte arbejdstagere ansat i datterselskaberne, nemlig dominerede aktieselskaber.

2.8.5. I forbindelse med stk. 2, andet afsnit, i denne artikel, konstaterer Udvalget, at de deri fastsatte bindende mæglingsprocedurer til bilæggelse af interessekonflikter i forbindelse med strukturændringer inden for virksomheder allerede findes i nogle af Fællesskabets medlemsstater og har vist sig velegnede der. Udvalget påpeger imidlertid samtidig, at proceduren er ukendt inden for gældende lovgivning i andre medlemsstater. Dér har man andre fremgangsmåder til bilæggelse af faktiske meningsforskelle, som man bør lade disse lande beholde, da de ligeledes har vist sig egnede der. Ganske særligt er det mange steder ikke skik og brug at lægge afgørelsen om eventuelle krav fra arbejdstagerside over for arbejdsgiveren i hænderne på en ikke-impliceret tredjepart og gøre en sådan mægling bindende, selv om de to parter ikke i forvejen har underkastet sig den. Efter Udvalgets opfattelse skal det stå parterne frit for, om de vil indlede en mæglingsprocedure i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, eller om de vil indlede den i artikel 8, stk. 1, fastsatte procedure; i sidstnævnte tilfælde skal mæglingen kun være bindende, hvis parterne i forvejen har underkastet sig den. Ud fra disse betragtninger foreslår Udvalget at artikel 8, stk. 2, affattes således:

»Hvis den i stk. 1 fastsatte drøftelse ikke fører til et resultat, der er tilfredsstillende for begge parter, kan der indledes en procedure i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis. I stedet for en sådan procedure kan parterne også henvende sig til en mæglingsinstans. Mæglingsinstansen er sammensat af bisiddere, hvoraf halvdelen udnævnes af den berørte arbejdsgiver og den anden halvdel af arbejdstagernes repræsentation, samt en formand, som vælges af begge parter i fællesskab eller af den kompetente domsmyndighed, såfremt der ikke opnås enighed om formandens person.

Mæglingsinstansens afgørelse om de foranstaltninger, der skal træffes til gunst for arbejdstagerne, er bindende, såfremt begge parter i forvejen har anerkendt denne forpligtelse«.

2.8.6. I forbindelse med artikel 8, stk. 3, konstaterer Udvalget at virksomhedsledelsens foranstaltning ikke bliver forhindret af, at forpligtelserne i medfør af artikel 1 og 2 ikke bliver overholdt. Udvalget går imidlertid ud fra, at der for sådanne tilfælde vil blive fastsat andre sanktioner; direktivet må indeholde bestemmelser om, hvilke sanktioner medlemsstaterne skal anvende. Hvis der overhovedet ikke fandtes sanktioner, ville det medføre, at de procedurer, der fastsættes i stk. 1 og 2 ville miste deres værdi.

2.8.7. For at tilpasse ordlyden af artikel 8, stk. 3, til de ændringer, Udvalget foreslår for stk. 2, burde den affattes således:

»3. Den forpligtelse til øjeblikkelig drøftelse, der fastsættes i stk. 1 og de procedurer, der fastsættes i stk. 2, berører ikke gennemførelsen af planen«.

2.9. *Artikel 9*

2.9.1. I forbindelse med stk. 1 i denne artikel konstaterer Udvalget, at de arbejdstagere, der er udtrådt af arbejdsforholdet på tidspunktet for arbejdsgiverskiftet, kun kan gøre krav på ydelser fra tillægsordningerne til den sociale sikring gældende over for køberen, hvis en særlig formuemasse, hvoraf sådanne krav skal søges fyldestgjort, ligeledes overgår til køberen. Afdelingen mener imidlertid, at køberen også bør stå inde for sælgerens løfte om ydelser, selv om disse ydelser ikke skal dækkes gennem en særlig formuemasse, men gennem virksomhedens løbende indtægter.

2.9.2. Udvalget foreslår derfor følgende ændring af artikel 9, stk. 1:

»1. Krav på ydelser fra tillægsordningerne til den sociale sikring fra arbejdstagere, der allerede er trådt ud af arbejdsforholdet på tidspunktet for selskabsfusionen eller virksomhedsoverdragelsen kan, såfremt medlemsstaternes ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser ikke fastsætter noget tilsvarende, gøres gældende over for køber, *med mindre der eksisterer en særlig formuemasse, hvoraf de krav kan opfyldes, som ikke overgår til køber.*«

2.9.3. Udvalget har ingen ændringsforslag til stk. 2 i denne artikel.

2.9.4. I forbindelse med stk. 3 gav Udvalget udtryk for deres frygt for, at bestemmelsen kunne føre til en »ophobning« af krav fra arbejdstagerside. Ganske vist var det berettiget, at en arbejdstager beholdt sine allerede erhvervede rettigheder og krav. Men efter den nuværende formulering var det muligt for en overtaget arbejdstager, ud over sine erhvervede krav at gøre krav gældende ud fra en i køberens virksomhed gældende ordning. Muligheden af sådanne dobbeltkrav burde udelukkes gennem en klargørelse af bestemmelsens ordlyd.

2.9.5. En ikke forsvarlig præferencebehandling af en overtaget arbejdstager kunne også opstå, hvis sælgers virksomhed havde bestået i længere tid end købers, og hvis der i denne eksisterede en aldersforsorgsordning, som ikke havde eksisteret hos sælger, og som var afhængig af varigheden af tilhørsforholdet til virksomheden. Hvis der f.eks. i købers virksomhed eksisterede en ordning, i følge hvilken arbejdstagerne efter 20 års tilknytning skal have yderligere ydelser, og hvis denne virksomhed kun var 5 år gammel, medens den overdragne virksomhed allerede havde bestået i 20 år, så kunne de overtagne arbejdstagere, straks overfor køber gøre krav gældende, som de hverken havde overfor sælger eller ville have haft overfor køber, hvis de fra første færd havde arbejdet i denne virksomhed.

2.9.6. Ud fra disse betragtninger foreslår Udvalget, at artikel 9, stk. 3 affattes således:

»3. Krav på ydelser fra tillægsordningerne til den sociale sikring fra arbejdstagere, hvis arbejdsforhold endnu ikke er ophørt på tidspunktet for selskabsfusionen eller virksomhedsoverdragelserne, *opretholdes og er også gældende overfor køber. Varigheden af tilhørsforholdet til virksomheden eller foretagendet efter selskabsfusionen eller virksomhedsoverdragelsen, og efter køber er blevet indehaver, påregnes kravene.*

Køber og den kompetente arbejdstagerrepræsentation kan aftale, at de overtagne arbejdstageres krav på ydelser fra tillægsordningerne til den sociale sikring overfor sælgeren ikke er underkastet den gældende ordning fra før selskabsfusionen eller virksomhedsoverdragelsen, men en for købers virksomhed gældende ordning. I dette tilfælde er kravene på disse ydelser underkastet bestemmelserne i artikel 6.

De overtagne arbejdstageres krav på ydelser fra tillægsordningerne til den sociale sikring på grundlag af en ordning, der er gældende i købers virksomhed, er ikke underkastet bestemmelserne i artikel 6, hvis der i sælgers virksomhed på tidspunktet for selskabsfusionen eller virksomhedsoverdragelsen ikke eksisterede en ordning om opfyldelse af krav fra tillægsordningerne til den sociale sikring«.

2.10. *Artikel 10*

2.10.1. Udvalget har overvejet, om det er hensigtsmæssigt at lade denne bestemmelse stå i direktivet, nu da Kommissionen har til hensigt inden for rammerne af en rådsforordning at skabe generelle regler for de bestemmelser om lovkonflikter, der skal finde anvendelse på arbejdsforhold inden for Fællesskabet. Da indholdet af denne forordning endnu ikke er endegyldigt fastlagt, kan en bibeholdelse af artikel 10 i uændret form, og særlig stk. 2 eventuelt medføre, at det foreliggende direktiv og den påtænkte forordning om lovkonflikter ikke giver fælles regler for den arbejdslovgivning, der skal finde anvendelse.

2.10.2. Trods disse overvejelser går Udvalget ikke ind for at lade artikel 10 udgå helt. Da direktivet skal fastsætte regler for alle de problemer, der opstår i forbindelse med et arbejdsgiverskift, anser Udvalget det for fuldstændighedens skyld for påkrævet, at det slås klart fast, at selskabsfusioner og virksomhedsoverdragelser principielt ikke medfører nogen ændring af arbejdslovgivningen.

2.10.3. Udvalget påpeger i øvrigt, at det foreliggende direktiv og den påtænkte forordning ikke må rumme indbyrdes modstridende ordninger. Det gør i denne sammenhæng opmærksom på, at forlæggelsen af arbejdspladsen til en anden medlemsstat ifølge artikel 10, stk. 2, i sig selv skal medføre, at stk. 1, ikke finder anvendelse, medens forflyttelse til et andet land inden for Fællesskabet ifølge forordningen om lovkonflikter ikke automatisk er forbundet med en ændring i de arbejdsretlige bestemmelser. Endelig henviser Udvalget også udtrykkeligt til sin udtalelse af 30. november 1972 om Kommissionens forslag til Rådets forordning om de bestemmelser om lovkonflikter, der skal finde anvendelse inden for Fællesskabet. I denne udtalelse bliver der givet udtryk for, at i hvert fald den status-quo beskyttelse af arbejdsforholdet, der er erhvervet i overensstemmelse med den indtil det tidspunkt gældende arbejdslovgivning, skal opretholdes også i tilfælde af forflyttelse og en deraf følgende ændring af arbejdslovgivningen. Udvalget var af den opfattelse, at dette også skulle gælde for de i artikel 10, stk. 2, omtalte tilfælde.

2.10.4. På baggrund af disse overvejelser og ud fra den antagelse, at forordningen om bestemmelser om lovkonflikter vil træde i kraft før dette direktiv, foreslår Udvalget, at artikel 10, stk. 2, affattes således:

»2. *Stk. 1 berører ikke Rådets forordning nr.... af ..... om de bestemmelser om lovkonflikter, der skal finde anvendelse på arbejdsforhold inden for Fællesskabet«*

2.11. *Artikel 11*

2.11.1. Udvalget har overvejet, om virksomhedssammenslutninger også skulle omfattes af direktivet. Udgangspunktet for disse overvejelser var erkendelsen af, at hensigten med direktivet var at beskytte arbejdstagerne mod tab af deres rettigheder og erhvervede krav, når en ny arbejdsgiver træder i den hidtidige arbejdsgivers sted, sådan som det er tilfældet ved selskabsfusioner og virksomhedsoverdragelser. Virksomhedssammenslutninger medfører derimod inter arbejdsgiverskifte og har heller ikke nogen umiddelbar virkning på arbejdsforholdene.

2.11.2. På den anden side er det Udvalgets opfattelse, at en hidtil uafhængig virksomhed i den grad kan blive domineret af en anden, at den hidtidige arbejdsgiver ikke længere frit kan bestemme over sine egne ansatte, men blivet tvunget til an ændre sin adfærd over for dem. Udvalget mener, at behovet for at beskytte arbejdstagerne mod tab af deres rettigheder og krav i sådanne tilfælde ikke er mindre end ved selskabsfusioner og virksomhedsoverdragelser. Udvalget går derfor ind for, at direktivets bestemmelser principielt også finder anvendelse på virksomhedssammenslutninger.

2.11.3. Udvalget konstaterer imidlertid, at ordlyden af bestemmelserne i artikel 11 bevirker, at de ikke direkte kan overføres på virksomhedssammenslutninger da der her tales dels om »sælgeren« og dels om »køberen« — personer, som ikke findes ved virksomhedssammenslutninger. Udvalget anser det derfor mere hensigtsmæssigt, at man bestemte, at hele direktivet fandt analog anvendelse på sådanne strukturelle foranstaltninger.

2.11.4. Udvalget har ligeledes overvejet, om det er hensigtsmæssigt i artikel 11 at henvise til Rådets forordning om kontrol med virksomhedssammenslutninger. Udvalget konstaterer imidlertid, at det ville blive nødvendigt at indføje en særlig definition af begrebet »virksomhedssammenslutninger« i direktivet, hvis man undlod dette. I modsat fald ville en manglende definition på dette punkt føre til betydelig juridisk usikkerhed også på det nationale plan. Udvalget går derfor ind for, at man bibeholder denne henvisning. Det gør samtidig opmærksom på, at den definition, der findes i artikel 2 i Rådets forordning om kontrol med virksomhedssammenslutninger, burde optages i direktivet, hvis dette træder i kraft før den nævnte forordning.

2.11.5. Ud fra disse betragtninger foreslår Udvalget at artikel 11 affattes således:

»*Bestemmelserne* i dette direktiv finder *analog* anvendelse på virksomhedssammenslutninger som i artikel 2 i Rådets forordning nr. ... af ..... om kontrol med virksomhedssammenslutninger i *alle de tilfælde, hvor disse har de samme konsekvenser, som de af dette direktiv omfattede processer* og det uafhængigt af, om de finder sted på et eller flere medlemsstaters og tredjelandes område«.

2.12. Der var ingen ændringsforslag til artiklerne 12 til 14.

Udfærdiget i Bruxelles, den 24. april 1975.

Formand for
Det økonomiske og sociale Udvalg
Henri CANONGE

BILAG

til udtalelse fra Det økonomiske og sociale Udvalg

Følgende 6 ændringsforslag, blev forkastet under debatten.

Alternativ A — punkt 1.8.

Udvalget kan ikke godkende dette synspunkt, da mange tilfælde af insolvens og konkurs forekommer uafhængigt af fusioner, og da mange fusioner og overtagelser sker, uden at der er nogen fare for insolvens eller konkurs. Udvalget er nået til den konklusion, at det foreliggende direktiv burde fastsætte, at »køber« og »sælger« hæfter solidarisk for de krav fra arbejdstagerside, der eksisterede over for sælgeren før overtagelsen. Sådanne bestemmelser er allerede indeholdt i privatretten i én medlemsstat. Udvalget vil gerne understrege, at det, hvis princippet om solidarisk hæfte ikke fandt anvendelse, ville være muligt for virksomhedsledere at sælge virksomheder eller firmaer i vanskeligheder blot for at undgå forpligtelsen til at indfri krav fra arbejdstagerside.

Resultatet af afstemningen

Stemmer for: 53, stemmer imod: 55, undlod at stemme: 2.

Punkt 2.8. — artikel 8

Den sidste del af afsnittet, der indledes med »For at undgå ...«, og afsluttes med »... i det foreliggende direktiv«, udelades til fordel for nedenstående tekst:

»Udvalget mener imidlertid, at man bør undgå fundamentale, urimelige forskelle ved vedtagelsen af de to særskilte direktiver. Hvis Rådet vedtager det 3. direktiv i den af Kommissionen foreslåede form, vil det derfor være nødvendigt at revidere det foreliggende direktiv«.

Begrundelse

Det forekommer os ikke formålstjenligt at foregribe den beslutning, som Rådet måtte træffe vedrørende det reviderede forslag til det 3. direktiv, især ikke når forskellige bestemmelser i dette direktiv er blevet kraftigt anfægtet gang på gang.

Resultatet af afstemmingen

Stemmer for: 35, stemmer imod: 45, undlod at stemme: 10.

Punkt 2.8.3.

I 1. skal ordene »før der bliver truffet endelig beslutning om fusionen og virksomhedsoverdragelsen« udgå til fordel for ordene »I god tid før genmemførelsen af den påtænkte plan«.

Begrundelse

Fusionering eller virksomhedsoverdragelse vil altid kræve, at der træffes afgørelser på flere niveauer. Det er derfor vanskeligt at fastlægge tidspunktet for den endelige beslutningstagning, uden at dette giver anledning til stadige fortolkningsstridigheder. Det er endvidere i virksomhedens interesse, at sådanne beslutninger ikke for tidligt kommer til offentlighedens kundskab og dermed bliver kendt hos konkurrenterne. De pågældende foranstaltninger træffes for at beskytte arbejdstagerne, og set fra deres synspunkt er tidspunktet for beslutningen om fusionering eller virksomhedsoverdragelse kun af underordnet betydning. For dem kommer beskyttelsesforanstaltningerne i første række, men man kan først virkelig tale om disse foranstaltningers karakter og omfang, efter at beslutningen er truffet.

Resultatet af afstemmingen

Stemmer for: 33, stemmer imod: 49, undlod at stemme: 9.

Punkt 2.8.3.

Andet afsnit ændre således:

»Arbejdstagernes repræsentanter skal overdrages enhver form for materiale, der må kræves for at tilvejebringe grundig information om de foranstaltninger, der agtes truffet. Arbejdstagernes repræsentanter kan *efter aftale med køber eller sælger* indhente støtte fra en eller flere sagkyndige efter eget valg, *såfremt dette er nødvendigt for undersøgelsen af forholdene.*«

Begrundelse

Ved de fastsatte forhandlinger skal der diskuteres *spørgsmål af stor vigtighed* for arbejdstagerne såvel som *før virksomheden*. Personer, der ikke har tilknytning til virksomheden, og som ikke er arbejdstagerrepræsentanter, bør derfor kun kunne benyttes, såfrem køber og sælger er indforstået hermed, thi mange af de spørgsmål, der skal drøftes, falder af hensyn til virksomhedens konkurrenceevne ind under tavshedspligten.

Resultatet af afstemmingen

Stemmer for: 22, stemmer imod: 45, undlod at stemme: 12.

Punkt 2.8.3.

Det foreslås, at der foretages en tilføjelse til artikel 8, stk. 1.

Efter »arbejdstagernes repræsentanter« indsættes følgende:

»Enhver form for oplysninger, der måtte findes i disse dokumenter, skal behandles fortroligt, såfremt og i det omfang arbejdstagernes repræsentanter anmodes herom af enten køber eller sælger«.

Begrundelse

Det kan tænkes, at oplysninger om fusionering eller virksomhedssammenslutning af konkurrencemæssige grunde må holdes fortrolige. Såfremt oplysninger herom skulle slippe ud på et for tidligt tidspunkt, kunne dette skade hele operationen og arbejdstagernes egen fremtidige stilling.

Man forstår, at en lignende bestemmelse er medtaget i lovgivningen vedrørende oprettelse og drift af bedriftsnævn i Vest-Tyskland og Nederlandene; noget sådant forekommer at være af lige så stor betydning i denne sammenhæng.

Resultatet af afstemmingen

Stemmer for: 40, stemmer imod: 48, undlod at stemme: 0.

Punkt 2.8.5.

Teksten fra sidste punktum på side 14: »Efter afdelingens opfattelse skal det stå eksperterne frit for...« til side 15 anden linje:... »hvis parterne i forvejen har underkastet sig den« affattes således:

»Udvalget mener derfor, at det ville være at foretrække, om man lod parterne anvende de procedurer, som er fastsat i den nationale lovgivning eller som fremgår af sædvane i det enkelte medlemsland«.

I betragtning af disse overvejelser foreslår afdelingen, at man ændrer artikel 8, idet andet afsnit i stk. 2 affattes således:

»Hvis de ovenfor anførte drøftelser og forhandlinger ikke fører til et tilfredsstillende resultat for de to parter, kan disse anvende den procedure, som fremgår af national lovgivning eller sædvane.«

Resultatet af afstemmingen

Stemmer for: 20, stemmer imod: 41, undlod at stemme: 14.

Punkterne 2.11.2., 2.11.3., 2.11.4. og 2.11.5. (særlige bemærkninger)

erstattes af:

»2.11.2. Udvalget mener, at en sikring af arbejdstagerne mod forringelse af deres rettigheder kan være lige så nødvendige i forbindelse med virksomhedssammenslutninger, som når det drejer sig om selskabsfusioner og virksomhedsoverdragelser«.

»2.11.3. Udvalget konstaterer imidlertid, at det foreliggende direktiv ikke kan finde direkte anvendelse på virksomhedssammenslutninger, eftersom dette retlige organisationsinstrument er af en sådan beskaffenhed, at det forudsætter, at arbejdsbetingelserne overføres fra sælger til køber.

Noget sådant eksisterer imidlertid ikke i tilfælde af virksomhedssammenslutninger«.

»2.11.4. Udvalget understreger endvidere, at virksomhedssammenslutninger endnu ikke er blevet defineret på fællesskabsplan. Denne juridiske uvished bliver ikke fjernet, førend Rådets forordningsforslag om kontrol med virksomhedssammenslutninger bliver vedtaget«.

»2.11.5. Udvalget kræver derfor, at arbejdstagernes rettigheder i analogi med bestemmelserne i det foreliggende direktiv tillige beskyttes i tilfælde af virksomhedssammenslutninger. En sådan beskyttelse burde imidlertid have fundet sted ved hjælp af et andet instrument end direktivforslaget om arbejdstagernes rettigheder i tilfælde af fusioner eller overdragelser.

Følgelig beder Udvalget om, at artikel 11 ophæves«.

Begrundelse

Ændringsforslagsstilleren erkender, at det er nødvendigt at sikre arbejdstagere, der er knyttet til virksomheder, som foretager sammenslutninger, en beskyttelse i det omfang, sammenslutningerne har indvirkning på arbejdstagernes rettigheder.

Beskyttelsen kan imidlertid ikke sikres på et uklart grundlag i form af et instrument, der som noget fundamentalt tager sigte på ejerskifte ved sælgers afhændelse til køber.

Resultatet af afstemningen

Stemmer for: 41, stemmer imod: 51, undlod at stemme: 4.