EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 15.7.2024
COM(2024) 291 final

VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

over de uitvoering en toepassing van de artikelen 4 en 5 van Richtlijn (EU) 2015/1794 van het Europees Parlement en de Raad van 6 oktober 2015 tot wijziging van de Richtlijnen 2008/94/EC, 2009/38/EC en 2002/14/EC van het Europees Parlement en de Raad en de Richtlijnen 98/59/EC en 2001/23/EC van de Raad wat zeevarenden betreft

1. Inleiding

Dit verslag betreft de uitvoering en toepassing van twee specifieke bepalingen van Richtlijn (EU) 2015/1794[1] ("de richtlijn"), waarmee zeevarenden[2] binnen het toepassingsgebied van Richtlijn 98/59/EG[3] inzake collectief ontslag (de "richtlijn collectief ontslag") en van Richtlijn 2001/23/EG[4] inzake de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (de "richtlijn overgang van ondernemingen") worden gebracht.

De richtlijn brengt zeevarenden, die voorheen waren uitgesloten, onder het toepassingsgebied van vijf arbeidsrechtelijke richtlijnen[5]. Overeenkomstig artikel 7 van de richtlijn legt de Commissie, na overleg met de lidstaten en de sociale partners op Unieniveau, een rapport voor aan het Europees Parlement en de Raad dat specifiek betrekking heeft op de uitvoering en toepassing van artikel 4 (wijzigingen van de richtlijn collectief ontslag) en artikel 5 (wijzigingen van de richtlijn overgang van ondernemingen).

Het verslag is hoofdzakelijk gebaseerd op informatie die door de lidstaten en de sectorale sociale partners op EU-niveau[6] is verstrekt in een vragenlijst over de uitvoering en de praktische toepassing van de richtlijn. Om het beeld te vervolledigen, is deze informatie waar nodig aangevuld met informatie uit analyses van deskundigen van de overeenstemming van de nationale bepalingen met de richtlijn, en met eigen onderzoeken van de Commissie.

1.1 Achtergrond en context

---

1 Richtlijn (EU) 2015/1794 van het Europees Parlement en de Raad van 6 oktober 2015 tot wijziging van de Richtlijnen 2008/94/EG, 2009/38/EG en 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad en de Richtlijnen 98/59/EG en 2001/23/EG van de Raad wat zeevarenden betreft (PB L 263 van 8.10.2015, blz. 1).

2 In dit verslag wordt de term "zeevarenden" gebruikt om te verwijzen naar de eerdere uitsluiting van het toepassingsgebied van de richtlijnen, dat wil zeggen van "bemanningen van zeeschepen" van de richtlijn collectief ontslag en van "zeeschepen" van de richtlijn overgang van ondernemingen. Het omvat personeel aan boord van schepen van zowel de koopvaardij als de visserij. Wanneer een onderscheid moet worden gemaakt tussen deze twee sectoren, wordt specifiek naar de sector in kwestie verwezen.

3 Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16).

4 Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16).

5 Naast de richtlijn collectief ontslag en de richtlijn overgang van ondernemingen:
— Richtlijn 2008/94/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (PB L 283 van 28.10.2008, blz. 36);
— Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (Herschikking) (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28);
— Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

6 Vragenlijst voor bestuurders toegezonden aan de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) en Europêche; vragenlijst voor werknemers toegezonden aan de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF).

In de loop der jaren heeft de EU een aanzienlijk aantal richtlijnen op het gebied van het arbeidsrecht aangenomen. Deze hebben in wezen tot doel ervoor te zorgen dat de totstandbrenging en voltooiing van de eengemaakte markt niet leidt tot lagere arbeidsnormen of een vervalsing van de mededinging, en de levens- en arbeidsomstandigheden in de EU te verbeteren. Deze richtlijnen zijn algemeen van toepassing op alle sectoren en alle categorieën werknemers, maar verschillende soorten zeevarenden[7] werden of konden door de lidstaten worden uitgesloten van het toepassingsgebied van een aantal hiervan. Zij werden uitdrukkelijk uitgesloten van de vijf bovengenoemde richtlijnen. Zij kregen dus niet dezelfde bescherming als werknemers aan land bij insolventie, collectief ontslag en de overgang van ondernemingen, en genoten niet dezelfde rechten op de oprichting van een Europese ondernemingsraad of op informatie van en raadpleging door de werkgever.

Richtlijn 2015/1794/EU werd op 6 oktober 2015 goedgekeurd. Zij heeft tot doel het niveau van bescherming van zeevarenden te verbeteren en hun sociale rechten en arbeidsomstandigheden te harmoniseren, en zo het beroep aantrekkelijker te maken en een gelijk speelveld in de sector te waarborgen. Hiermee wordt een einde gemaakt aan de eerder genoemde uitsluiting van zeevarenden. De richtlijn heeft bovendien tot doel: i) ervoor te zorgen dat de financiële en administratieve lasten voor scheepvaartmaatschappijen in verhouding blijven met de verbetering van de rechten van werknemers; ii) de doelstelling te waarborgen om de werkgelegenheid van zeevarenden in de EU te vergroten; en iii) het risico van uitvlaggen te beperken (wanneer schepen worden overgebracht van het nationale register naar dat van een andere staat om kosten en beperkingen te vermijden). In de richtlijn wordt rekening gehouden met de specifieke aard van het beroep van zeevarende en met veranderingen in de kenmerken van de sector, zoals de frequente verkoop van schepen en de verkoop van bedrijven die slechts één schip exploiteren.

2. Toepassing van de artikelen 4 en 5

De lidstaten moesten de richtlijn uiterlijk op 10 oktober 2017[8] omzetten en alle lidstaten hebben omzettingsmaatregelen gemeld, ook met betrekking tot de artikelen 4 en 5[9].

2.1 Inhoud en doel van artikel 4

Artikel 4 van de richtlijn wijzigt de richtlijn collectief ontslag. Deze richtlijn beoogt werknemers te beschermen in het geval van collectief ontslag, door middel van procedures inzake informatie, raadpleging en kennisgeving die de werkgever in acht moet nemen. Werkgevers die collectief ontslag overwegen, moeten de vertegenwoordigers van de werknemers informeren en raadplegen. Het doel is na te gaan hoe collectief ontslag kan worden voorkomen of het aantal getroffen werknemers kan worden verminderd en de gevolgen ervan te beperken door sociale begeleidingsmaatregelen te nemen. Deze maatregelen kunnen steun omvatten voor de herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers. De richtlijn bepaalt bovendien dat van het plan voor collectief ontslag kennis moet worden gegeven aan de bevoegde overheidsinstantie en dat de ontslagen niet eerder dan dertig dagen na die kennisgeving kunnen ingaan.

Artikel 4, punt 1, van de richtlijn schrapt artikel 1, lid 2, punt c), van de richtlijn collectief ontslag. Hierin was bepaald dat de richtlijn collectief ontslag niet van toepassing was op bemanningen van

---

7 Deelvissers werden uitgesloten van de richtlijn betreffende insolventie, varend personeel in de koopvaardij van de richtlijn inzake Europese ondernemingsraden, bemanningen van schepen die op volle zee varen van de richtlijn betreffende informatie en raadpleging, bemanningen van zeeschepen van de richtlijn collectief ontslag en zeeschepen van de richtlijn overgang van ondernemingen.

8 Artikel 8, lid 1.

9 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/NIM/?uri=CELEX:32015L1794.

zeeschepen, hoewel artikel 5 van de richtlijn collectief ontslag de lidstaten toestaat regels toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor werknemers. Daarom konden de lidstaten vóór de omzetting van de richtlijn besluiten bemanningen van zeeschepen uit te sluiten van het toepassingsgebied van de wetgeving tot omzetting van de richtlijn collectief ontslag.

Bovendien voegt artikel 4, punt 2, van de richtlijn een nieuwe alinea over de kennisgevingsprocedure toe aan artikel 3, lid 1, van de richtlijn collectief ontslag, die als volgt luidt:

> *Wanneer het plan voor collectief ontslag de leden van de bemanning van een zeeschip betreft, geeft de werkgever daarvan kennis aan de bevoegde instantie van de staat waarvan het schip de vlag voert.*

In het algemeen biedt de kennisgevingsprocedure van de artikelen 3 en 4 van de richtlijn collectief ontslag de bevoegde instantie de mogelijkheid oplossingen te zoeken voor de problemen die de geplande ontslagen kunnen veroorzaken, bijvoorbeeld door de sociaal-economische gevolgen van massaontslagen in een bepaald gebied of in een bepaalde sector te verzachten. De invoeging van artikel 4, punt 2, van de richtlijn weerspiegelt de specifieke aard van het beroep van zeevarende door te bepalen dat de kennisgeving moet worden gedaan aan de bevoegde instantie van de vlaggenstaat. Volgens haar voorstel was de Commissie van mening dat deze verduidelijking noodzakelijk was omdat er mogelijkerwijs meerdere arbeidsovereenkomsten uit hoofde van verschillende nationale wettelijke regelingen naast elkaar bestaan[10].

2.2 Antwoorden van de lidstaten inzake de uitvoering van artikel 4

2.2.1 Artikel 4, punt 1: beëindiging van de uitsluiting

In totaal sloten elf lidstaten voorheen de bemanningen van zeeschepen uit van hun nationale wetgeving inzake collectieve ontslagen (BE, DK, DE, IE, EL, EE, CY, LV, LU, MT, SK[11]). Al deze lidstaten hebben hun nationale wetgeving gewijzigd om een einde te maken aan de uitsluiting en de bemanningen van zeeschepen binnen het toepassingsgebied van de regeling voor collectief ontslag te brengen, zoals vereist op grond van artikel 4, punt 1, van de richtlijn.

16 lidstaten hadden de bemanningen van zeeschepen nooit uitgesloten (BG, CZ, ES, FR, HR, IT, LT, HU, NL, AT, PL, PT, RO, SI, FI, SE) en hoefden hun nationale wetgeving derhalve niet te wijzigen om dergelijke bemanningen onder het toepassingsgebied van de richtlijn te brengen.

2.2.2. Artikel 4, punt 2: kennisgeving aan de bevoegde instantie van de vlaggenstaat

Artikel 4, punt 2, van de richtlijn inzake kennisgeving van voorgenomen ontslagen aan de instantie van de staat waarvan het schip de vlag voert werd specifiek omgezet door 13 lidstaten (BE, DE, IE, EE, EL, IT, CY, LU, HU, MT, PL, RO, SK). Daarvan zijn er drie die de tekst letterlijk hebben omgezet (CY, HU, SK) en hebben bepaald dat wanneer het plan voor collectief ontslag de leden van de bemanning van een zeeschip betreft, de bevoegde instantie van de staat waarvan het schip de vlag voert hiervan in kennis moet worden gesteld.

---

10 COM(2013) 798 final van 18.11.2013, blz. 10 (gedetailleerde toelichting bij de bepalingen inzake artikel 4).

11 De afkortingen voor de lidstaten in dit verslag zijn: BE (België), BG (Bulgarije), CZ (Tsjechië), DK (Denemarken), DE (Duitsland), EE (Estland), IE (Ierland), EL (Griekenland), ES (Spanje), FR (Frankrijk), HR (Kroatië), IT (Italië), CY (Cyprus), LV (Letland), LT (Litouwen), LU (Luxemburg), HU (Hongarije), MT (Malta), NL (Nederland), AT (Oostenrijk), PL (Polen), PT (Portugal), RO (Roemenië), SI (Slovenië), SK (Slowakije), FI (Finland), SE (Zweden).

De overige tien lidstaten bepalen op verschillende hierna beschreven wijzen welke bevoegde instantie in kennis moet worden gesteld.

- Vier lidstaten voorzien in kennisgeving aan de instantie van de vlaggenstaat, maar beperken deze tot schepen die de vlag voeren van: i) een andere staat (EE) die partij is bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte; ii) een andere EU-lidstaat (DE); of iii) hun eigen lidstaat (BE, PL).
- Griekenland en Malta verplichten werkgevers om de bevoegde instantie van hun eigen lidstaat in kennis te stellen van elk voornemen tot collectief ontslag van de bemanning van zeeschepen.
- Twee lidstaten (LU, RO) voorzien in aanvullende kennisgevingen wanneer collectief ontslag betrekking heeft op de bemanning van zeeschepen. In Luxemburg moet de werkgever, naast de eigen bevoegde nationale instantie, de instantie van de vlaggenstaat daarvan in kennis stellen. In Roemenië moet de kennisgeving ook worden ingediend bij de bevoegde instantie van de vlaggenstaat van het schip wanneer het collectieve ontslag betrekking heeft op bemanningsleden van een zeeschip.
- Ierland maakt onderscheid tussen kennisgeving aan de minister van Werkgelegenheid en Sociale Bescherming wanneer het schip de Ierse vlag voert of de bevoegde instantie van een andere staat wanneer het schip de vlag van die andere staat voert.
- Evenzo moet de werkgever in Italië de Italiaanse bevoegde instantie in kennis stellen wanneer het plan voor collectief ontslag betrekking heeft op bemanningsleden van Italiaanse nationaliteit of wier arbeidsverhouding door het Italiaanse recht is geregeld, en de bevoegde instantie van de buitenlandse staat wanneer de betrokken bemanningsleden zich op een schip bevinden dat een andere dan de Italiaanse vlag voert.

De overige 14 lidstaten (BG, CZ, DK, ES, FR, HR, LT, LV, NL, AT, PT, SI, FI, SE) hebben hun nationale wetgeving op dit punt niet gewijzigd en bepalen derhalve niet welke instantie bevoegd is om kennisgevingen te ontvangen wanneer voorgenomen collectieve ontslagen betrekking hebben op de bemanning van zeeschepen. De Commissie begrijpt dat de bestaande nationale bepalingen die een werkgever verplichten de bevoegde overheidsinstantie in kennis te stellen van het plan voor collectief ontslag, ook van toepassing zijn wanneer deze ontslagen betrekking hebben op bemanningen van zeeschepen. Bijgevolg is in deze lidstaten artikel 4, punt 2, van de richtlijn omgezet door te bepalen dat een werkgever het voornemen tot collectief ontslag van bemanningsleden van zeeschepen moet meedelen aan dezelfde overheidsinstantie waaraan collectief ontslag van alle andere werknemers moet worden meegedeeld.

2.3 Opmerkingen van de sociale partners over de uitvoering van artikel 4

Voor werkgevers in de zeevaartsector is de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) van mening dat alle lidstaten artikel 4 van de richtlijn op bevredigende wijze hebben omgezet. Europêche, die de werkgevers in de visserijsector vertegenwoordigt, diende geen opmerkingen in. Voor de sociale partners die de werknemers vertegenwoordigen, kon de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF) vanwege een gebrek aan informatie van haar aangesloten ondernemingen geen substantiële informatie verstrekken over de omzetting in de lidstaten. De ETF heeft echter kritiek geuit op de omzetting in het Verenigd Koninkrijk[12], dat destijds een lidstaat was[13].

[12] Volgens welke de werkgever de kennisgeving moet doen “aan de bevoegde instantie van de staat waar het schip is geregistreerd (in plaats van aan de Secretary of State)”.

2.4 Inhoud en doel van artikel 5

Artikel 5 van de richtlijn wijzigt de richtlijn overgang van ondernemingen. Die richtlijn regelt de rechten van werknemers bij overgang van de eigendom van een bedrijf waarin zij werkzaam zijn, alsmede de verplichtingen van de verkoper ("vervreemder") en de koper ("verkrijger"). Zij bepaalt dat de overgang van een bedrijf geen reden voor ontslag is en dat werknemers hun rechten en verplichtingen uit een bestaande arbeidsovereenkomst of -verhouding behouden. Om tot een akkoord te komen, moeten de vervreemder en de verkrijger bovendien de vertegenwoordigers van de werknemers informeren en raadplegen, ruim voordat de wijziging in de vestiging optreedt en voordat maatregelen ten aanzien van de werknemers worden genomen.

Voorheen bepaalde artikel 1, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen dat die richtlijn niet van toepassing was op zeeschepen, hoewel artikel 8 van de richtlijn overgang van ondernemingen de lidstaten uitdrukkelijk toestaat regels toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor werknemers. Daarom konden de lidstaten vóór de omzetting van de richtlijn besluiten zeeschepen uit te sluiten van het toepassingsgebied van de wetgeving tot omzetting ervan.

Overeenkomstig artikel 5 van de richtlijn wordt artikel 1, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen vervangen door:

> *Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van een zeeschip als onderdeel van de overgang van een onderneming, vestiging of onderdeel van een onderneming of vestiging in de zin van de leden 1 en 2, op voorwaarde dat de verkrijger onder de territoriale werkingssfeer van het Verdrag valt of dat de overgegane onderneming, vestiging of onderdeel van een onderneming of vestiging onder die werkingssfeer blijft.*
>
> *Deze richtlijn is niet van toepassing wanneer de overgang uitsluitend een of meer zeeschepen betreft.*

2.5 Antwoorden van de lidstaten inzake de uitvoering van artikel 5

2.5.1. Vervanging van artikel 1, lid 3, eerste alinea, van de richtlijn overgang van ondernemingen door artikel 5: beëindiging van de uitsluiting

In totaal hadden elf lidstaten zeeschepen vóór de inwerkingtreding van artikel 5 van de richtlijn vrijgesteld van de toepassing van hun nationale voorschriften inzake de overgang van ondernemingen (BE, DK, EE, IE, EL, CY, LU, MT, NL, RO, FI). Alle lidstaten hebben hun nationale wetgeving gewijzigd om zeeschepen onder het toepassingsgebied van hun nationale wetgeving te brengen.

16 lidstaten hadden hun wetgeving inzake de overgang van ondernemingen echter al op zeeschepen toegepast (BG, CZ, DE, ES, FR, HR, IT, LV, LT, HU, AT, PL, PT, SI, SK, SE). Zij hoefden hun wetgeving dus niet te wijzigen om deze onder het toepassingsgebied van hun nationale wetgeving te brengen.

2.5.2 Vervanging van artikel 1, lid 3, eerste alinea, van de richtlijn overgang van ondernemingen door artikel 5: territoriale werkingssfeer

---

[13] De ETF verwees naar de zaak van P&O Ferries. De onderneming was gevestigd in het Verenigd Koninkrijk en stelde de Cypriotische autoriteiten in kennis van collectief ontslag van bemanningsleden op passagiersschepen die de Cypriotische vlag voerden. Volgens de ETF bleek hieruit dat de kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie van de vlaggenstaat van het schip een aanvulling moet vormen op de verplichting om ontslagen te melden aan de bevoegde overheidsinstantie van de lidstaat van waaruit de zeevarenden actief zijn, en niet in plaats daarvan moet worden gedaan.

Artikel 5 staat de lidstaten ook toe de territoriale werkingssfeer van de regels te beperken tot de overgang van zeeschepen indien de koper in de EU gevestigd is of indien de overgegane onderneming binnen de territoriale werkingssfeer van de Verdragen blijft.

In totaal hebben 13 lidstaten deze bepaling omgezet, waarvan negen letterlijk (BE, DK, IE, EL, EE, IT, LV, NL, RO). Van de vier andere lidstaten bepaalt Finland dat de rechten en verplichtingen uit de arbeidsverhouding en de personeelsbeloningen worden overgedragen aan de nieuwe eigenaar van de onderneming, tenzij de verkoper of koper buiten de EU of de Europese Economische Ruimte gevestigd is. Luxemburg en Malta beperken de territoriale werkingssfeer door te bepalen dat de koper in hun lidstaat gevestigd moet zijn of dat de onderneming in hun lidstaat moet blijven. Cyprus beperkt de werkingssfeer tot Cypriotische zeeschepen.

De overige 14 lidstaten hebben het territoriale toepassingsgebied niet beperkt.

2.5.3 Vervanging van artikel 1, lid 3, tweede alinea, van de richtlijn overgang van ondernemingen door artikel 5: uitsluiting van overgangen die uitsluitend schepen betreffen

Artikel 5, tweede zin, van de richtlijn sluit overgangen die uitsluitend een of meer zeeschepen betreffen uit van de werkingssfeer.

In totaal hebben 13 lidstaten deze bepaling omgezet en dus overgangen die uitsluitend schepen betreffen uitgesloten (BE, DK, IE, EL, EE, IT, CY, LV, LU, MT, NL, PT, RO). 14 lidstaten (BG, CZ, DE, ES, FR, HR, LT, HU, AT, PL, SI, SK, SE, FI) hebben deze bepaling echter niet omgezet en sluiten overgangen die uitsluitend schepen betreffen dus niet uit van de wetgeving tot omzetting van de richtlijn overgang van ondernemingen.

2.6 Opmerkingen van de sociale partners over de uitvoering van artikel 5

Voor werkgevers in de zeevaartsector is de ECSA van mening dat alle lidstaten artikel 5 van de richtlijn op bevredigende wijze hebben omgezet. Europêche, die de werkgevers in de visserijsector vertegenwoordigt, diende geen opmerkingen in. Voor de sociale partners die de werknemers vertegenwoordigen, verstrekte de ETF geen substantiële informatie over de omzetting in de lidstaten vanwege een gebrek aan informatie van haar aangesloten ondernemingen.

3. Toepassing van de artikelen 4 en 5

Naast informatie over hun uitvoeringsmaatregelen werd de lidstaten en de sociale partners ook verzocht informatie te verstrekken over de toepassing van de nationale regels tot omzetting van de artikelen 4 en 5.

3,1. Antwoorden van de lidstaten

3.1.1. Kennisgevingen van plannen voor collectief ontslag

Slechts vijf lidstaten meldden dat hun bevoegde instantie in kennis werd gesteld van een plan voor collectief ontslag van bemanningsleden van zeeschepen (FR, CY, LV, NL, FI). De andere lidstaten waren niet op de hoogte van dergelijke gevallen (BE, BG, CZ, DK, DE, EE, IE, EL, ES, IT, LT, LU, HU, MT, AT, PL, PT, RO, SI, SK), konden geen onderscheid maken tussen de beroepen van de werknemers van wie de ontslagen waren gemeld (HR) of verstrekten geen informatie (SE).

In Frankrijk werd de bevoegde nationale instantie tussen 2015 en 2020 zes keer in kennis gesteld.

Cyprus meldde dat het op de hoogte was van één kennisgeving met betrekking tot in het Verenigd Koninkrijk gevestigde P&O Ferries. De maatschappij had ongeveer achthonderd zeevarenden ontslagen, ook op vier passagiersschepen die de Cypriotische vlag voerden.

Letland heeft in 2022 één kennisgeving gemeld die betrekking had op 125 werknemers.

Nederland antwoordde dat in 2020 één kennisgeving voor 63 zeevarenden werd geregistreerd met betrekking tot een aldaar gevestigde werkgever. In 2021 had een tweede kennisgeving betrekking op zeeschepen die de Nederlandse vlag voerden, hoewel de werkgever niet in Nederland was gevestigd. Deze kennisgeving betrof 28 zeevarenden.

Finland is op de hoogte van kennisgevingen met betrekking tot bemanningsleden van zeeschepen, maar heeft geen toegang tot precieze cijfers of andere informatie. Voorts heeft Finland uitgelegd dat de nationale bepalingen inzake collectief ontslag reeds van toepassing zijn wanneer de werkgever het ontslag van één werknemer plant.

Geen enkele lidstaat heeft melding gemaakt van een geval waarin de bevoegde nationale instantie kennisgevingen had ontvangen van een plan voor collectief ontslag met betrekking tot bemanningsleden van een zeeschip dat de vlag van een andere lidstaat voerde.

3.1.2. Overgang van ondernemingen waarbij zeeschepen betrokken zijn

Slechts twee lidstaten waren op de hoogte van overgangen van zeeschepen die deel uitmaakten van een overgang in het kader van de richtlijn (BE, FI). België verklaarde dat de sociale partners op de hoogte waren van één geval waarin meerdere schepen van de ene onderneming naar een andere onderneming overgingen, terwijl Finland geen verdere informatie verstrekte. Twee lidstaten verstrekten hierover geen informatie (FR, SE). Italië meldde dat er geen sprake was van een dergelijke overgang en de overige lidstaten waren niet op de hoogte van enige zaken.

3.1.3. Gerechtelijke procedures

De lidstaten hebben geen gerechtelijke procedures voor hun nationale rechtbanken gemeld in verband met de nationale bepalingen tot omzetting van de artikelen 4 en 5 van de richtlijn.

3.1.4. Effecten van de richtlijn

De rapportageverplichting van de Commissie uit hoofde van artikel 7 van de richtlijn werd met name ingevoerd om het effect van de nieuwe richtlijn op twee punten te beoordelen: i) het uitvlaggen van schepen naar andere staten; en ii) het werkgelegenheidsniveau van EU-zeevarenden. Wijzigingen in de vloot onder de vlag van een lidstaat kunnen een nauwkeurig beeld geven van het fenomeen “uitvlaggen”. Het werkgelegenheidsniveau in een specifieke sector is moeilijker te beoordelen, maar de trends in het aantal mensen dat als zeevarende werkt, maken het mogelijk hierover voorlopige conclusies te trekken.

3.1.4.1. Effect op het aantal schepen dat de vlag van een lidstaat voert

Over het geheel genomen blijkt uit de antwoorden van de lidstaten niet dat de toepassing van de artikelen 4 en 5 van de richtlijn nadelig was voor het aantal schepen dat de vlag van een lidstaat voerde. Dit duidt erop dat de inwerkingtreding van deze twee artikelen en de omzetting ervan door de lidstaten niet tot uitvlagging hebben geleid.

Van de lidstaten die hun nationale wetgeving hebben gewijzigd om bemanningen van zeeschepen onder het toepassingsgebied van hun wetgeving tot omzetting van de richtlijn collectief ontslag te brengen, constateerden er slechts vijf een afname van het aantal zeeschepen dat hun vlag voerde (BE, EE, EL, IT, PL). Naast deze vijf lidstaten meldde Nederland ook een afname nadat het zeeschepen onder het toepassingsgebied van zijn wetgeving tot omzetting van de richtlijn overgang van ondernemingen had gebracht.

Sommige lidstaten verstrekten meer gedetailleerde informatie over de afname. België meldde dat het aantal daar geregistreerde koopvaardijschepen in de meer dan vijf jaar tussen 2016 en 2022 zeer licht afnam, van 238 tot 237, maar dat de brutotonnage steeg van 7 750 000 BT tot 9 780 000 BT. Het aantal vissersvaartuigen van België nam af, maar het land gaf niet aan met hoeveel. In Italië daalde het aantal koopvaardijschepen van meer dan 100 BT tussen 2017 en 2020 met 8 % (van 1 448 tot 1 334). Polen meldde dat het aantal schepen en de brutotonnage tussen 2015 en 2021 daalde van 151 tot 134 schepen en van ongeveer 80 000 tot 69 000 BT. In Nederland nam het aantal schepen tussen 2014 en 2021 af van 1 233 tot 1 212. Deze lidstaten gaan er echter van uit dat deze trend geen verband houdt met de inwerkingtreding van de richtlijn, maar het gevolg is van: i) de goedkopere registratie van schepen onder een andere vlag (PL); ii) betere omstandigheden bij het voeren van de vlag van een andere staat (EE); iii) uitvlaggen (NL); en iv) het feit dat de in de richtlijn voorziene bescherming voor een groot deel reeds vóór de richtlijn van toepassing was op bemanningsleden van zeeschepen (IT).

Ierland en Portugal daarentegen constateerden een toename van het aantal zeeschepen dat hun vlag voerde. Zij verstrekten geen gedetailleerde gegevens en Ierland gaf geen mogelijke redenen voor de toename. Portugal is van mening dat deze toename niet het gevolg is van de inwerkingtreding van de richtlijn: het gaat ervan uit dat de toename verband houdt met de in 2015 doorgevoerde vereenvoudigingen van de wettelijke regeling van het internationaal scheepvaartregister van Madeira, samen met de bestaande belastingverlagingen.

Zeven lidstaten die bemanningen van zeeschepen onder het toepassingsgebied van hun wetgeving tot omzetting van de richtlijn collectief ontslag opnamen, meldden geen wijzigingen (DE, CY, MT, LV, LU, HU) of geen significante wijzigingen (HR) in het aantal schepen dat hun vlag voert. Deze lidstaten meldden, net zoals Litouwen, geen wijzigingen in verband met de opname van zeeschepen onder het toepassingsgebied van de wetgeving tot omzetting van de richtlijn overgang van ondernemingen.

Drie lidstaten meldden dat zij niet over gegevens beschikten over de uitbreiding van de regels inzake collectief ontslag tot bemanningen van zeeschepen (BG, DK, LT). Vier lidstaten meldden ook geen gegevens te hebben over de uitbreiding van de wetgeving inzake de overdracht van ondernemingen tot zeeschepen (BG, DK, RO, SK). De lidstaten die geen effect meldden, waren zeven lidstaten die niet eerder zeevarenden hadden uitgesloten van de nationale wetgeving tot omzetting van de richtlijn collectief ontslag (ES, FR, NL, RO, SI, SE) en vijf lidstaten die niet eerder zeeschepen hadden uitgesloten van de nationale wetgeving tot omzetting van de richtlijn overgang van ondernemingen (ES, FR, SI, SE).

Finland meldde dat er geen significante wijzigingen waren, aangezien de nationale wet inzake collectief ontslag reeds van toepassing was op zeevarenden en aangezien zeevarenden reeds gedeeltelijke rechten hadden in verband met de overgang van ondernemingen. Twee lidstaten

verklaarden geen vlaggenstaat te zijn voor schepen die onder de artikelen 4 en 5 van de richtlijn vallen (CZ, AT). Slowakije meldde dat het geen vlaggenstaat was voor schepen die onder artikel 4 van de richtlijn vallen.

3.1.4.2. Effect op het aantal zeevarenden

In het algemeen blijkt uit de antwoorden van de lidstaten ook dat de uitvoering van de artikelen 4 en 5 van de richtlijn niet nadelig was voor het aantal zeevarenden. Dit duidt erop dat de inwerkingtreding van de artikelen 4 en 5 van de richtlijn en de daarmee verband houdende nationale bepalingen geen effect hebben gehad op de werkgelegenheid van zeevarenden op in de lidstaten geregistreerde schepen.

Slechts twee lidstaten constateerden een afname van het aantal zeevarenden (EE, EL). Griekenland meldde een daling van het aantal zeevarenden op schepen die de Griekse vlag voerden sinds het de richtlijn in 2018 had omgezet, maar verstrekte geen specifieke cijfers. Estland meldde een afname van het varend personeel in de koopvaardij en een lichte daling van het aantal vissers, maar verstrekte ook geen specifieke cijfers. Beide landen brachten de verlaging niet in verband met de inwerkingtreding van de richtlijn. Estland legde uit dat de werkhypothese is dat er andere redenen aan de orde zijn, zoals de COVID-19-pandemie en de afname van het aantal reizen.

In België lieten de socialezekerheidsgegevens een lichte daling van de werkgelegenheid in de koopvaardijsector zien[14], terwijl het aantal vissers stabiel bleef. In verband met de opname van zeevarenden onder het toepassingsgebied van de nationale wetgeving tot omzetting van de richtlijn collectief ontslag meldde Letland een afname van het aantal zeevarenden met kwalificaties voor de koopvaardijvloot en een toename van het aantal zeevarenden met kwalificaties om deel uit te maken van de bemanning van een vissersvaartuig. Beide landen konden deze ontwikkeling niet in verband brengen met de inwerkingtreding van de richtlijn. Letland ging ervan uit dat concurrentie met Aziatische zeevarenden, mogelijkheden om zich aan wal te heroriënteren en, met name voor vissers, wijzigingen van de kwalificatievereisten voor kapiteins van schepen de belangrijkste drijvende krachten achter de afname waren.

Twee lidstaten (IE, PT) constateerden een toename van het aantal zeevarenden. Zij verstrekten geen gedetailleerde gegevens, maar brachten deze toename evenmin in verband met de inwerkingtreding van de richtlijn. Voor Ierland is de stijging het gevolg van de toename van het aantal koopvaardijschepen. Portugal gaat ervan uit dat, net als de toename van het aantal schepen, de toename van het aantal zeevarenden ook verband houdt met de vereenvoudigingen van 2015 in de wettelijke regeling van het internationaal scheepvaartregister van Madeira.

Drie lidstaten constateerden geen significante verandering van het aantal zeevarenden (HR, IT, FI). In Italië bleef het aantal zeevarenden tussen 2017 en 2020 in wezen ongewijzigd (-1,4 % van 26 105 tot 25 744): de afname van het aantal vrachtschepen werd gedeeltelijk gecompenseerd door meer personeelsintensieve passagiersschepen en de bescherming waarin de richtlijn voorziet, was reeds voor een groot deel van toepassing op bemanningsleden van zeeschepen. Het aantal zeevarenden in

[14] Anderzijds wezen de gegevens van het gemengd comité voor de koopvaardijsector op een sterke toename van de werkgelegenheid, die echter kan worden verklaard door de recente opname van de bagger- en offshore-sectoren in de koopvaardijsector.

Finland veranderde tussen 2017 en 2019 niet significant; een afname van het aantal zeevarenden in 2020 werd geacht verband te houden met de COVID-19-pandemie.

Vier lidstaten meldden geen verandering wat betreft het aantal zeevarenden (CZ, HU, MT, PL). Litouwen meldde geen wijzigingen in verband met de opname van zeeschepen onder het toepassingsgebied van de wetgeving tot omzetting van de richtlijn overgang van ondernemingen. Tsjechië legde uit dat, aangezien er geen commerciële zeeschepen zijn die onder Tsjechische vlag zijn geregistreerd, het onveranderde aantal zeevarenden zeevarenden betreft die beschikken over een zeemansboekje dat is afgegeven door de Tsjechische maritieme autoriteit en die in dienst zijn op zeeschepen die onder verschillende EU- en niet-EU-vlaggen varen. Duitsland verklaarde dat de inwerkingtreding van artikel 4 van de richtlijn geen gevolgen had voor het aantal zeevarenden.

Zes lidstaten konden geen gegevens verstrekken over het effect van de richtlijn op het aantal zeevarenden in verband met de uitbreiding van de regels inzake collectief ontslag tot bemanningen van zeeschepen (BG, DK, CY, LT, LU, RO). Deze lidstaten meldden, samen met Letland en Slowakije, dat zij niet over gegevens beschikten over het aantal zeevarenden in verband met de uitbreiding van de wetgeving inzake de overdracht van ondernemingen. Over hetzelfde onderwerp legde Nederland uit dat het weliswaar beschikte over gegevens van 2021 over personeel op schepen onder Nederlandse vlag (4 600 Nederlandse personeelsleden, 16 000 buitenlandse personeelsleden), maar niet over betrouwbare eerdere gegevens om een vergelijking mogelijk te maken.

Vijf lidstaten (ES, FR, NL, SI, SE) hadden zeevarenden niet eerder uitgesloten van de nationale wetgeving tot omzetting van de richtlijn collectief ontslag en meldden derhalve geen gevolgen voor het aantal zeevarenden. Evenzo meldden vier lidstaten (ES, FR, SI, SE) die zeevarenden niet eerder hadden uitgesloten van hun nationale wetgeving tot omzetting van de richtlijn overgang van ondernemingen geen effect. Oostenrijk verklaarde geen vlaggenstaat te zijn voor schepen die onder de artikelen 4 en 5 van de richtlijn vallen, en Slowakije meldde geen vlaggenstaat te zijn voor schepen die onder artikel 4 van de richtlijn vallen.

3.2 Opmerkingen van de sociale partners

Voor werkgevers in de zeevaartsector was de ECSA van mening dat de lidstaten de artikelen 4 en 5 van de richtlijn op bevredigende wijze hadden toegepast en gehandhaafd. Volgens de ECSA was zowel het aantal schepen dat de vlag van een lidstaat voerde als het aantal zeevarenden stabiel. Europêche, die de werkgevers in de visserijsector vertegenwoordigt, diende geen opmerkingen in.

Voor de sociale partners die de werknemers vertegenwoordigen, kon de ETF vanwege het gebrek aan informatie van haar aangesloten ondernemingen geen substantiële informatie verstrekken over de toepassing van artikel 5 van de richtlijn overgang van ondernemingen. Wat de toepassing van artikel 4 van de richtlijn collectief ontslag betreft, verklaarde de ETF dat zij niet van al haar aangesloten ondernemingen informatie had ontvangen en dat de aangesloten ondernemingen die hadden geantwoord, geen wijziging van het aantal schepen dat de vlag van een lidstaat voerde, noch van het aantal zeelieden hadden geregistreerd.

4. Conclusie

Alle lidstaten meldden omzettingsmaatregelen voor de wijzigingen waarbij de bemanning van zeeschepen onder het toepassingsgebied van de richtlijn collectief ontslag werd gebracht en waarbij zeeschepen onder het toepassingsgebied van de richtlijn overgang van ondernemingen werden gebracht. Niet alle lidstaten hebben nieuwe wetten aangenomen of bestaande wetten gewijzigd,

aangezien dit niet verplicht was in de lidstaten die (de bemanning van) zeeschepen in het verleden niet hadden vrijgesteld van het toepassingsgebied van hun nationale regels. Dit leidde tot een verbetering van de rechten van zeevarenden die voorheen niet over de door deze richtlijnen geboden bescherming beschikten.

Artikel 4, punt 2, van de richtlijn, dat werkgevers verplicht om de bevoegde instantie van de vlaggenstaat van het schip in kennis te stellen van een plan voor collectief ontslag, is door de meeste lidstaten omgezet als kennisgeving aan hun eigen bevoegde instantie. Bijgevolg zal de instantie dezelfde zijn als die waaraan collectief ontslag van alle andere werknemers moet worden gemeld. Slechts enkele lidstaten hebben het omgezet als een verplichting tot kennisgeving van de vlaggenstaat.

De ervaring met de praktische toepassing van de wijzigingen van de richtlijn collectief ontslag en de richtlijn overgang van ondernemingen is zeer beperkt. Slechts vijf lidstaten meldden tussen de één en zes kennisgevingen van collectief ontslag waarbij de bemanning van een zeeschip betrokken was, en twee lidstaten meldden één of twee overgangen van zeeschepen. Geen enkele lidstaat maakte melding van gerechtelijke procedures.

De vrees dat de wijzigingen de maritieme sector schade zouden berokkenen als gevolg van uitvlaggen en het wegvallen van banen, is ongegrond gebleken. De meeste lidstaten en de sectorale sociale partners die de werkgevers en werknemers vertegenwoordigen maakten in verband met de opname van de bemanning van zeeschepen onder het toepassingsgebied van de richtlijn collectief ontslag en zeeschepen onder het toepassingsgebied van de richtlijn overgang van ondernemingen geen melding van een wijziging van het aantal schepen dat de vlag van een lidstaat voerde, noch van het aantal zeevarenden. Wanneer de lidstaten een af- of toename van het aantal dergelijke schepen of het aantal zeevarenden meldden, verklaarden zij dat deze ontwikkelingen geen verband hielden met de opname van (de bemanning van) zeeschepen onder het toepassingsgebied van deze twee richtlijnen.