COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 02.05.2000
COM(2000)259 def.

2000/0108 (CNS)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN DE RAAD

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

(gecodificeerde versie)

(door de Commissie ingediend)

TOELICHTING

1. In de context van het „Europa van de Burgers" acht de Commissie vereenvoudiging en duidelijkheid van het Gemeenschapsrecht van groot belang teneinde dit voor de burgers toegankelijker en begrijpelijker te maken. Zo krijgen de burgers nieuwe mogelijkheden en specifieke rechten waarop zij zich kunnen beroepen.

   Dit doel kan echter niet worden bereikt zolang de voorschriften te talrijk zijn en, nadat zij herhaaldelijk ingrijpend zijn gewijzigd, gedeeltelijk in het oorspronkelijke besluit, gedeeltelijk in de latere wijzigingsbesluiten te vinden zijn. Om dan na te gaan welke voorschriften van kracht zijn, vergt zoekwerk en vergelijking van een groot aantal besluiten.

   Codificatie van dikwijls gewijzigde voorschriften leidt dan ook tot duidelijkheid en doorzichtigheid van het Gemeenschapsrecht.

2. Bij haar besluit van 1 april 1987 heeft de Commissie haar diensten opgedragen over te gaan tot de constitutieve of officiële codificatie van besluiten uiterlijk nadat zij voor de tiende maal zijn gewijzigd, en zij heeft er daarbij op gewezen dat dit een minimumregel is, omdat terwille van de duidelijkheid en het juiste begrip van de communautaire wetgeving haar diensten zouden moeten trachten de teksten waarvoor zij verantwoordelijkheid dragen, met kortere tussenpozen te codificeren.

3. De conclusies van het voorzitterschap van de Europese Raad van Edinburgh, die in december 1992 plaats had, hebben de absolute noodzaak ervan bevestigd door het belang te onderstrepen van de constitutieve of officiële codificatie die „rechtszekerheid verschaft omtrent de vraag welke wet op een gegeven moment op een bepaald onderwerp van toepassing is".

   Bij deze codificatie moet het normale wetgevingsproces van de Gemeenschap integraal in acht worden genomen.

   Aangezien bij de constitutieve of officiële codificatie geen enkele inhoudelijke wijziging in de betrokken wetteksten mag worden aangebracht, zijn het Europees Parlement, de Raad en de Commissie bij het interinstitutioneel akkoord van 20 december 1994 een versnelde werkmethode voor een officiële codificatie van wetteksten overeengekomen.

4. Dit voorstel tot codificatie ([1]) van Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 betreffende 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 heeft dit soort codificatie ten doel: de nieuwe richtlijn zal de verschillende richtlijnen vervangen ([2]) waarop de codificatie betrekking heeft; zij raakt niet aan de inhoud van de gecodificeerde teksten en beperkt zich er derhalve toe deze samen te voegen en daarin alleen de formele wijzigingen aan te brengen die voor de codificatie zelf vereist zijn.

5. Het hierbij voorliggende voorstel voor een codificatie is opgesteld uitgaande van een voorafgaande consolidatie van de tekst, in alle officiële talen, van Richtlijn 77/187/EEG en het wijzigingsbesluit ervan door middel van het gegevensverwerkend systeem van het Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, zoals bedoeld in de conclusies van het Voorzitterschap van de Europese Raad van Edinburgh. De oude nummering van de artikelen werd behouden om de lezing te vergemakkelijken: zij is in de marge opgenomen terwijl de nieuwe nummering boven de artikelen staat; beide nummeringen komen ook voor in een concordantietabel die in bijlage II van de gecodificeerde Richtlijn is opgenomen.

([1]) Opgenomen in het wetgevingsprogramma voor 2000.
([2]) Bijlage I, deel A, van dit voorstel.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN DE RAAD

van

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

98/50/EG

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 94,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Parlement (1),

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité (2),

Gezien het advies van het Comité van de Regio's (3),

Overwegende hetgeen volgt:

1) Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 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 (4) is ingrijpend gewijzigd (5). Om een duidelijke en rationeel geordende tekst te verkrijgen is het derhalve dienstig tot codificatie van deze richtlijn over te gaan.

(1) PB C
(2) PB C
(3) PB C
(4) PB L 61 van 5.3.1977, blz. 26.
(5) Zie bijlage I, deel A.

2)	De economische ontwikkeling brengt op nationaal en communautair vlak wijzigingen mee in de structuur van de ondernemingen, die zich onder meer voltrekken door overgangen van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen aan andere ondernemers ten gevolge van overdrachten krachtens overeenkomst of fusies.	1.	77/187/EEG (aangepast)
3)	Voorzieningen zijn nodig om de werknemers bij verandering van ondernemer te beschermen, in het bijzonder om het behoud van hun rechten veilig te stellen.	2.	
4)	In de lidstaten bestaan nog verschillen inzake de mate van de bescherming van de werknemers op dit gebied en het is dienstig deze verschillen kleiner te maken.	3.	
5)	Het op 9 december 1989 aangenomen Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden (Sociaal Handvest) bepaalt in punt 7, in punt 17, en in punt 18, het volgende: „De verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en arbeidsvoorwaarden voor de werkenden in de Europese Gemeenschap. Waar nodig moet deze verbetering leiden tot een verdere ontwikkeling van bepaalde aspecten van de arbeidsreglementering, zoals de procedures inzake collectief ontslag of faillissementen. Voorlichting, raadpleging en inspraak van werkenden moeten op gepaste wijze worden ontwikkeld, rekening houdend met de in de verschillende lidstaten geldende gebruiken. Voorlichting, raadpleging en inspraak moeten tijdig plaatsvinden, met name bij herstructureringen of fusies van ondernemingen die van invloed zijn op de werkgelegenheid."	1.	98/50/EG
6)	In 1977 heeft de Raad Richtlijn 77/187/EEG vastgesteld teneinde de harmonisatie de bevorderen van de nationale wetgevingen waarbij het behoud van de rechten van de werknemers te bevorderen wordt gewaarborgd en van vervreemders en verkrijgers wordt verlangd dat zij de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig voorlichten en raadplegen.	2.	(aangepast)
7)	Die Richtlijn werd dienvolgens gewijzigd in het licht van de gevolgen van de interne markt, de ontwikkeling van de wetgeving der lidstaten inzake de redding van ondernemingen in economische moeilijkheden, de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, Richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassingen van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag [1] en de in de meeste lidstaten reeds geldende wetsbepalingen.	3.	(aangepast)

[1] PB L 48 van 22.2.1975, blz. 29. Richtlijn vervangen door Richtlijn 98/59/EG (PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16).

8) In het Sociaal Handvest wordt het belang erkend van de bestrijding van iedere vorm van discriminatie, in het bijzonder op grond van geslacht, huidskleur, ras, opvattingen en geloof. 9) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de verplichtingen van de lidstaten wat de in bijlage I, deel B, vervatte termijnen voor omzetting in nationaal recht betreft,	13.	98/50/EG

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

Werkingssfeer en definities

98/50/EG art. 1, punt 2

Artikel 1

Artikel 1

1. a) Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie.

   b) Onder voorbehoud van het bepaalde onder a) en van de hiernavolgende bepalingen van dit artikel wordt in deze richtlijn als overgang beschouwd, de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan.

   c) Deze richtlijn is van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk. Een administratieve reorganisatie van overheidsdiensten of de overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten is geen overgang in de zin van deze richtlijn.

2. Deze richtlijn is van toepassing indien en voorzover de ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen welke overgaan, zich binnen de territoriale werkingssfeer van het Verdrag bevinden.

(aangepast)

3. Deze richtlijn is niet van toepassing op zeeschepen.

Artikel 2

Artikel 2

1. In deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) vervreemder, iedere natuurlijke of rechtspersoon die door een overgang in de zin van artikel 1, lid 1, de hoedanigheid van ondernemer ten aanzien van de onderneming, de vestiging of het onderdeel van de onderneming of vestiging verliest;

b) verkrijger, iedere natuurlijke of rechtspersoon die door een overgang in de zin van artikel 1, lid 1, de hoedanigheid van ondernemer ten aanzien van de onderneming, de vestiging of het onderdeel van de onderneming of vestiging verkrijgt;

c) werknemersvertegenwoordigers, en soortgelijke uitdrukkingen, de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wettelijke voorschriften of de gebruiken in de lidstaten;

d) werknemer, iedere persoon die in de lidstaat in kwestie krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer.

2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het nationale recht met betrekking tot de definitie van een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

98/50/EG art. 1, punt 2

De lidstaten mogen van de werkingssfeer van deze richtlijn echter geen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen uitsluiten enkel op grond van:

a) het aantal gewerkte of te werken uren;

b) het feit dat het arbeidsbetrekkingen zijn die worden geregeld bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de zin van artikel 1, punt 1, van Richtlijn 91/383/EEG ([1]), of

c) het feit dat het uitzendarbeidsbetrekkingen zijn in de zin van artikel 1, punt 2, van Richtlijn 91/383/EEG en de onderneming, de vestiging of het overgegane deel van de onderneming of de vestiging het uitzendbureau is, of deel uitmaakt van het uitzendbureau, dat optreedt als werkgever.

HOOFDSTUK II

Behoud van de rechten der werknemers

Artikel 3

Artikel 3

1. De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

De lidstaten kunnen bepalen dat de vervreemder en de verkrijger na het tijdstip van de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verplichtingen welke vóór het tijdstip van de overgang voortvloeien uit een op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

2. De lidstaten kunnen passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de vervreemder de verkrijger in kennis stelt van alle rechten en verplichtingen die uit hoofde van dit artikel op de verkrijger zullen overgaan, voorzover deze rechten en verplichtingen de vervreemder op de datum van overgang bekend zijn of hadden moeten zijn. Het feit dat de vervreemder nalaat de verkrijger in kennis te stellen van een dergelijk recht of een dergelijke verplichting, laat de overgang van dat recht of die verplichting en de rechten van werknemers tegenover de verkrijger en/of vervreemder ten aanzien van dat recht of die verplichting onverlet.

(aangepast)

3. Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast.

([1]) PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19.

De lidstaten kunnen het tijdvak waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan één jaar.

98/50/EG art. 1, punt 2

4. a) Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de leden 1 en 3 niet van toepassing op de rechten van de werknemers op ouderdomsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen of uitkeringen aan nagelaten betrekkingen uit hoofde van voor één of meer bedrijfstakken geldende aanvullende stelsels van sociale voorzieningen welke bestaan naast de wettelijke stelsels van sociale zekerheid van de lidstaten.

b) Zelfs indien zij overeenkomstig het bepaalde onder a) niet bepalen dat de leden 1 en 3 van toepassing zijn op dergelijke rechten, stellen de lidstaten de nodige maatregelen vast om de belangen van de werknemers, alsmede van de personen die de vestiging van de vervreemder reeds hebben verlaten op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, te beschermen met betrekking tot hun verkregen rechten of rechten in wording op ouderdomsuitkeringen, met inbegrip van uitkeringen aan nagelaten betrekkingen, uit hoofde van de in het bepaalde onder a) van dit lid bedoelde aanvullende stelsels.

Artikel 4

Artikel 4

1. De overgang van de onderneming, vestiging of onderdeel van de onderneming of vestiging vormt op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag. Deze bepaling vormt geen beletsel voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen.

De lidstaten mogen bepalen dat de eerste alinea niet van toepassing is op bepaalde welomschreven categorieën werknemers waarop de wettelijke voorschriften of het gebruik van de lidstaten inzake bescherming tegen ontslag geen betrekking hebben.

2. Indien de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking wordt verbroken omdat de overgang een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, wordt de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever.

Artikel 5

Artikel 4 bi

1. Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de artikelen 3 en 4 niet van toepassing op een overgang van een onderneming, vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging wanneer de vervreemder verwikkeld is in een faillissementsprocedure of in een soortgelijke procedure met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie (die een door een overheidsinstantie gemachtigde curator mag zijn).

2. Indien de artikelen 3 en 4 van toepassing zijn op een overgang tijdens insolventieprocedures die zijn ingeleid ten aanzien van een vervreemder (ongeacht de vraag of deze procedures al dan niet zijn ingesteld met als doel de liquidatie van het vermogen van de vervreemder) en die onder toezicht staan van een bevoegde overheidsinstantie (die een door de nationale wetgeving omschreven curator mag zijn) kan een lidstaat bepalen dat: | 98/50/EG art. 1, punt 2

a) onverminderd artikel 3, lid 1, de schulden van de vervreemder die het gevolg zijn van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen en die verschuldigd zijn vóór de overgang of voor de inleiding van de insolventieprocedure, niet overgaan op de verkrijger, indien dergelijke procedures uit hoofde van de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving een bescherming bieden die ten minste gelijkwaardig is aan die welke wordt voorgeschreven in situaties die vallen onder Richtlijn 80/987/EEG van de Raad ([1]) en/of dat

b) de verkrijger, de vervreemder of de persoon (personen) die de functies van de vervreemder uitoefenen enerzijds en de vertegenwoordigers van de werknemers anderzijds kunnen overeenkomen om, voorzover de geldende wetgeving of praktijk zulks mogelijk maakt, in de arbeidsvoorwaarden wijzigingen aan te brengen die bedoeld zijn om de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming, de vestiging of onderdelen daarvan te verzekeren.

3. Een lidstaat kan lid 2, onder b), toepassen in geval van een overgang waarbij de vervreemder overeenkomstig de nationale wetgeving in ernstige economische moeilijkheden verkeert, mits de situatie door een bevoegde overheidsinstantie erkend is en onder voorbehoud van rechterlijke toetsing, op voorwaarde dat zulke bepalingen op 17 juli 1998 reeds in de nationale wetgeving bestonden. | (aangepast)

De Commissie dient voor 17 juli 2003 bij de Raad een verslag in over de gevolgen van deze bepaling, evenals eventuele passende voorstellen.

4. De lidstaten treffen de nodige maatregelen om misbruik van insolventieprocedures met het doel de werknemers van de in deze richtlijn bedoelde rechten te beroven, te voorkomen. | (aangepast)

([1]) PB L 283 van 20.10.1980, blz. 23. Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij de AKM van Toetreding van Oostenrijk, Finland en Zweden.

Artikel 6

1. Indien de onderneming, de vestiging of een deel van de onderneming of de vestiging als eenheid blijft bestaan, blijven de positie en de functie van de vertegenwoordigers of vertegenwoordiging van de bij overgang betrokken werknemers behouden onder dezelfde voorwaarden als krachtens de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen of een overeenkomst voor het tijdstip van overgang bestonden, mits aan de voorwaarden terzake van een werknemersvertegenwoordiging is voldaan.

De eerste alinea is niet van toepassing indien overeenkomstig de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften of het gebruik van de lidstaten of bij een overeenkomst met de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers is voldaan aan de vereisten terzake van het opnieuw aanwijzen van de vertegenwoordigers van de werknemers of de nieuwe samenstelling van de vertegenwoordiging van de werknemers.

Wanneer de vervreemder verwikkeld is in een faillissementsprocedure of in een soortgelijke procedure met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie (die een door een overheidsinstantie gemachtigde curator mag zijn), mogen de lidstaten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de werknemers die overgaan, naar behoren worden vertegenwoordigd totdat er nieuwe werknemersvertegenwoordigers worden gekozen of aangewezen.

Indien de onderneming, de vestiging of een deel van de onderneming of de vestiging niet als eenheid blijft bestaan, nemen de lidstaten de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de bij de overgang betrokken werknemers die voor de overgang vertegenwoordigd waren, ook daarna gedurende de periode die noodzakelijk is voor de totstandkoming van de nieuwe samenstelling van de werknemersvertegenwoordiging of de nieuwe aanwijzing van werknemersvertegenwoordigers volgens de nationale wetgeving of praktijk, naar behoren vertegenwoordigd blijven.

2. Indien het mandaat van de vertegenwoordigers van de bij de overgang betrokken werknemers verstrijkt ten gevolge van de overgang, blijven de beschermende maatregelen waarin wordt voorzien door de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften of het gebruik van de lidstaten op hen van toepassing.

98/50/EG art. 1, punt 2

Artikel 5

HOOFDSTUK III

Informatie en raadpleging

98/50/EG art. 1, punt 2

Artikel 7

Artikel 6

1. De vervreemder en de verkrijger moeten de vertegenwoordigers van hun eigen werknemers die bij een overgang zijn betrokken, informatie verstrekken over:

— de datum of de voorgenomen datum van de overgang;

— de reden van de overgang;

— de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers;

— de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

De vervreemder moet deze informatie tijdig vóór de totstandkoming van de overgang aan de vertegenwoordigers van zijn werknemers verstrekken.

De verkrijger moet deze informatie tijdig aan de vertegenwoordigers van zijn werknemers verstrekken, en in ieder geval voordat deze werknemers in hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden rechtstreeks door de overgang worden getroffen.

2. Wanneer de vervreemder of de verkrijger ten aanzien van hun eigen werknemers maatregelen overwegen, zijn zij verplicht de vertegenwoordigers van hun eigen werknemers tijdig over deze maatregelen te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

3. De lidstaten waarvan de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor de vertegenwoordigers van de werknemers voorzien in de mogelijkheid om een beroep te doen op een arbitrage-instantie teneinde een beslissing te verkrijgen over ten aanzien van de werknemers te treffen maatregelen, mogen de verplichtingen bedoeld in de leden 1 en 2 beperken tot de gevallen waarin de tot stand gekomen overgang in de vestiging leidt tot een wijziging welke aanmerkelijke nadelen ten gevolge kan hebben voor een belangrijk gedeelte van de werknemers.

De informatie en de raadpleging hebben minstens betrekking op de maatregelen die ten aanzien van werknemers worden overwogen.

De informatie moet worden verstrekt en de raadpleging moet worden gehouden ruim voordat de in de eerste alinea bedoelde wijziging in de vestiging daadwerkelijk optreedt.

(aangepast)

4. De in dit artikel bedoelde verplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende de overgang door de werkgever wordt genomen of door een onderneming die zeggenschap heeft over de werkgever.

Bij onderzoek van beweerde gevallen van niet-nakoming van de in deze richtlijn bedoelde verplichtingen inzake informatie en raadpleging, wordt geen rekening gehouden met een eventueel verweer van de werkgever op grond van het feit dat een onderneming die zeggenschap over hem heeft, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.

5. De lidstaten mogen de in de leden 1, 2 en 3 bedoelde verplichtingen beperken tot de ondernemingen of de vestigingen die, wat het aantal werknemers betreft, voldoen aan de voorwaarden voor de verkiezing of de aanwijzing van een collegiaal lichaam dat de werknemers vertegenwoordigt.

98/50/EG art. 1, punt 2

6. De lidstaten bepalen dat, indien er in een onderneming of vestiging, om redenen buiten hun wil om, geen vertegenwoordigers van de werknemers zijn, de betrokken werknemers vooraf in kennis moeten worden gesteld van:

— de datum of de voorgenomen datum van de overgang,

— de redenen van de overgang,

— de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers,

— de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

HOOFDSTUK IV

Slotbepalingen

Artikel 8

Artikel 7

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van collectieve overeenkomsten of tussen de sociale partners gesloten akkoorden te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers.

Artikel 9

Artikel 7 b

De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werknemer en werknemersvertegenwoordiger die meent te zijn benadeeld door het niet-naleven te zijnen aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Artikel 10

Artikel 7 t

De Commissie zal voor 17 juli 2006 bij de Raad een analyse van de gevolgen van de bepalingen van deze richtlijn indienen. Zij zal alle eventueel noodzakelijk gebleken wijzigingen voorstellen.

Artikel 11

De lidstaten delen de Commissie de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

77/187/EEG

Artikel 8

Artikel 12

Richtlijn 77/187/EEG, zoals gewijzigd bij de in bijlage I, deel A, genoemde richtlijn wordt ingetrokken, onverminderd de verplichtingen van de lidstaten wat de in bijlage I, deel B, opgenomen termijnen voor de omzetting van de richtlijnen in nationaal recht betreft.

Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijn gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn en worden gelezen volgens de in bijlage II opgenomen concordantietabel.

Artikel 13

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen.*

Artikel 14

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor de Raad

De Voorzitter

BIJLAGE I

DEEL A

De ingetrokken richtlijn en haar wijziging
(bedoeld in artikel 12)

Richtlijn 77/187/EEG van de Raad (PB L 61 van 5.3.1977, blz. 26)

Richtlijn 98/50/EG van de Raad (PB L 201 van 17.7.1998, blz. 88)

DEEL B

Termijnen voor de omzetting in nationaal recht
(bedoeld in artikel 12)

Richtlijn	Einddatum voor de omzetting
77/187/EEG	16 februari 1979
98/50/EG	17 juli 2001

BIJLAGE II

CONCORDANTIETABEL

Richtlijn 77/187/EEG	Huidige Richtlijn
Artikel 1	Artikel 1
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4	Artikel 4
Artikel 4 bis	Artikel 5
Artikel 5	Artikel 6
Artikel 6	Artikel 7
Artikel 7	Artikel 8
Artikel 7 bis	Artikel 9
Artikel 7 ter	Artikel 10
Artikel 8	Artikel 11
—	Artikel 12
—	Artikel 13
—	Artikel 14
—	Bijlage I
—	Bijlage II