ARCHIVES HISTORIQUES DE LA COMMISSION

COLLECTION RELIEE DES DOCUMENTS "COM"

COM (75)429

Vol. 1975/0165

Historical Archives of the European Commission

Disclaimer

Conformément au règlement (CEE, Euratom) n° 354/83 du Conseil du 1er février 1983 concernant l'ouverture au public des archives historiques de la Communauté économique européenne et de la Communauté européenne de l'énergie atomique (JO L 43 du 15.2.1983, p. 1), tel que modifié par le règlement (CE, Euratom) n° 1700/2003 du 22 septembre 2003 (JO L 243 du 27.9.2003, p. 1), ce dossier est ouvert au public. Le cas échéant, les documents classifiés présents dans ce dossier ont été déclassifiés conformément à l'article 5 dudit règlement.

In accordance with Council Regulation (EEC, Euratom) No 354/83 of 1 February 1983 concerning the opening to the public of the historical archives of the European Economic Community and the European Atomic Energy Community (OJ L 43, 15.2.1983, p. 1), as amended by Regulation (EC, Euratom) No 1700/2003 of 22 September 2003 (OJ L 243, 27.9.2003, p. 1), this file is open to the public. Where necessary, classified documents in this file have been declassified in conformity with Article 5 of the aforementioned regulation.

In Übereinstimmung mit der Verordnung (EWG, Euratom) Nr. 354/83 des Rates vom 1. Februar 1983 über die Freigabe der historischen Archive der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Europäischen Atomgemeinschaft (ABl. L 43 vom 15.2.1983, S. 1), geändert durch die Verordnung (EG, Euratom) Nr. 1700/2003 vom 22. September 2003 (ABl. L 243 vom 27.9.2003, S. 1), ist diese Datei der Öffentlichkeit zugänglich. Soweit erforderlich, wurden die Verschlusssachen in dieser Datei in Übereinstimmung mit Artikel 5 der genannten Verordnung freigegeben.

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

COM(75)429 def.
Brussel,25 Juli 1975.

Gewijzigd voorstel voor een

RICHTLIJN VAN DE RAAD

tot harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten en voordelen van de werknemers bij fusies van vennootschappen, overdrachten van vestigingen en concentraties von ondernemingen

---

(door de Commissie bij de Raad ingediend krachtens artikel 149,van het EEG-Verdrag)

MEMORIE VAN TOELICHTING

A. ALGEMEEN

1. De economische ontwikkeling brengt zowel op nationaal als op communautair niveau een snelle toeneming mee van het aantal concentraties van ondernemingen. Hoe belangrijk deze evolutie is wordt bevestigd door diverse statistische gegevens; zo nam in de periode 1962-1970 het aantal concentraties dat jaarlijks in de Gemeenschap van de zes oorspronkelijke Lid-Staten plaats vond toe van 173 tot 612, d.i. binnen een tijdsbestek van 9 jaar een stijging met 350%. Alleen al in het tijdvak 1966-1970 bedroeg het stijgingspercentage het dubbele van dat in de periode 1962-1966. In sommige Lid-Staten namen de concentraties dermate toe dat 100 van de belangrijkste ondernemingen alleen al 50% van de totale omzet van de industrie-sector voor hun rekening namen.

2. Dit concentratieproces komt tot uiting in, hetzij fusies van vennootschappen, hetzij overdrachten van vestiging en of ook wel doordat een onderneming onder controle van een andere wordt gebracht.

3. In het licht van deze ontwikkeling was het noodzakelijk dat op communautair niveau een passend juridisch kader in het leven werd geroepen. Hiertoe werd een aantal juridische regelingen ontwikkeld, waaronder met name het voorstel voor een derde richtlijn betreffende de fusie van vennootschappen, ontwerp-overeenkomst betreffende de internationale fusie van naamloze vennootschappen, het voorstel voor een verordening betreffende de concentraties van ondernemingen en het voorstel voor een statuut van de Europese naamloze vennootschappen.

Doel van deze juridische regelingen is de vraagstukken te regelen die de concentraties van ondernemingen doen rijzen met betrekking tot het vennootschapsrecht en de concurrentie.

4. Anderzijds moet echter worden geconstateerd dat de wijzigingen die ingevolge het concentratieproces in de structuur van de ondernemingen worden aangebracht vaak een sterke weerslag hebben op de sociale positie van de werknemers binnen de betrokken ondernemingen en dat de juridische regelingen van de Lid-Staten die op dergelijke verrichtingen van toepassing zijn niet altijd voldoende met de belangen van de werknemers rekening houden. Dit is met name het geval wanneer de overplaatsingen verlopen overeenkomstig de voorschriften van het burgelijk en handelsrecht, die de werknemer geen enkele mogelijkheid laten om van zijn nieuwe werkgever het behoud van de vroeger bestaande arbeidsverhoudingen te eisen.

5. Dat deze vraagstukken bestaan en dat het noodzakelijk is om ze op communautair niveau op te lossen werd reeds erkend en middels de genoemde communautaire rechtsregelingen werden sommige voorschriften, die ertoe strekken de belangen van de werknemers bij een wijziging van de structuur van de ondernemingen beter te garanderen, herzien. Toch moet worden vastgesteld dat, gelet op de werkingssfeer van deze regelingen en het specifieke karakter van de sociale voorschriften die erin zijn voorzien, zij slechts een gedeeltelijke oplossing bieden voor de vraagstukken waarmee de werknemers bij wijziging van de structuur van de onderneming worden geconfronteerd.

6. Nu heeft de Raad in zijn resolutie van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma de politieke wil tot uitdrukking gebracht om de nodige maatregelen te nemen teneinde het doel dat wordt gesteld, namelijk de verbetering van de levensomstandigheden en arbeidsvoorwaarden en de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang, te verwezenlijken, door met name de bescherming van de werknemersbelangen, inzonderheid wat betreft het behoud van de verworven rechten en voordelen bij fusie, concentratie en rationalisatie, te verzekeren.

Anderszijds valt erop te wijzen dat de regeringsdeskundigen van de 6 oorspronkelijke Lid-Staten, die waren belast met het uitwerken van een ontwerp-overeenkomst inzake de internationale fusie van naamloze vennootschappen reeds in 1972, namens hun regering, in een

gemeenschappelijke verklaring de vaststelling deden dat een bijzondere regeling met een algemene draagwijdte in het leven diende te worden geroepen die op juridisch vlak de bescherming regelt van de werknemers tegen de gevolgen van alle soorten van concentratie.

7. Dit is het doel van het huidige richtlijn-voorstel dat de Commissie zich heeft verbonden aan de Raad voor te leggen.

Dit voorstel beoogt door invoering van beschermende en waarborgen biedende bepalingen bij overdracht van een vestiging of een concentratie van ondernemingen de werknemers voor het verlies van verworven rechten en aanspraken te behoeden.

De volgende middelen moeten helpen om dit doel te bereiken :

- bij verandering van eigenaar gaan de arbeidsverhoudingen over van de cedent op de verwerver;
- bescherming van de werknemers tegen ontslag uitsluitend op grond van de overdracht van een vestiging of van de concentratie van ondernemingen;
- informatie en raadpleging van en overleg met de werknemersvertegenwoordigers ten aanzien van de belangen van deze werknemers.

8. Overeenkomstig artikel 117 van het Verdrag tot oprichting van de EEG wordt met deze richtlijn beoogd, de verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te bevorderen, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt, door het nader tot elkaar brengen van de in de Lid-Staten geldende wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen.

B. TOELICHTING BIJ DE BEPALINGEN

Article 1

Dit artikel bepaalt het toepassingsgebied van de voorgestelde richtlijn.

Het omvat zowel de overdracht van vestigingen of onderdelen daarvan aan een andere eigenaar door fusie of omzetting van vennootschappen als andere contractuele overdrachten van vestigingen.

Het voorstel voor een richtlijn geeft ten deze geen eigen definities zodat hier dient te worden afgegaan op de in de Lid-Staten geldende wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen, alsmede op het toekomstige gemeenschapsrecht; wat dit laatste betreft moet worden gedacht aan het voorstel voor een derde richtlijn betreffende de fusie van naamloze vennootschappen en aan de ontwerpovereenkomst inzake de internationale fusie van naamloze vennootschappen.

Het voorstel omvat alle soorten contractuele overdrachten, d.w.z. zowel eigendomsoverdracht als het verhuren en verpachten en het vestigen van een vruchtgebruik; voorts niet alleen gevallen waarin sprake is van overdracht van ondernemingen in hun geheel, maar ook gevallen waarin afzonderlijke vestigingen uit een onderneming worden gelicht en aan een ander worden overgedragen.

Wat betreft het begrijp vennootschap, verwijst het voorstel naar artikel 58, lid 2, van het EEG-Verdrag, en het omvat derhalve alle burgerlijke en handelsvennootschappen, met inbegrip van de coöperaties en de andere publiek - en privaatrechtelijke personen, echter met uitzondering van die welke geen winstgevend doel nastreven.

Terwijl alle vormen van overeengekomen overdrachten van een vestiging het criterium gemeen hebben dat er een andere eigenaar en daarmee een andere werkgever komt, voltrekken concentraties zich aldus dat de ondernemingen juridisch zelfstandig blijven en de identiteit van de werkgever behouden blijft. Er komt slechts een controle van de ene onderneming over andere tot stand.

Hoewel de identiteit van de eigenaar, respectievelijk de werkgever, bij dergelijke concentraties behouden blijft, kan de controlerende onderneming met zijn controlerechten een belangrijke invloed uitoefenen op de arbeidsverhoudingen in de gecontroleerde ondernemingen, hetgeen mogelijk een negatieve uitwerking kan hebben op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. De noodzaak om hen te beschermen is derhalve evenzeer aanwezig als bij een overdracht van een vestiging. Daar de juridische identiteit van de werkgever echter behouden blijft, moeten alle rechtsgevolgen worden uitgesloten, die aan een wisseling van de werkgever zijn gebonden. Lid 2 verklaart derhalve slechts die bepalingen van het richtlijn-voorstel analogisch van toepassing, welke de aanspraken op bedrijfsvoorzieningen veilig stellen (artikel 5), de bescherming der werknemers tegen ongerechtvaardigd ontslag en bij een wezenlijke verandering van hun arbeidsvoorwaarden tot onderwerp hebben (artikel 6), de overplaatsing regelen (artikel 7) en een procedure voor de raadpleging der werknemers voorschrijven (artikel 9).

Ten aanzien van het begrip controle bevat het richtlijn-voorstel geen eigen definitie maar verwijst het naar artikel 2 van het voorstel voor een verordening van de Raad betreffende de controle op concentraties van ondernemingen.

Ten aanzien van het begrip controle bevat het richtlijn-voorstel geen eigen definitie maar verwijst het naar artikel 2 van het voorstel voor een verordening van de Raad betreffende de controle op concentraties van ondernemingen.

In territoriaal opzicht lijkt het nodig de rechten der werknemers niet slechts te beschermen in gevallen dat de overdracht of concentratie betrekking heeft op vestigingen of ondernemingen die binnen het grondgebied van een of meer Lid-Staten zijn gelegen, maar die bescherming ook uit te strekken tot gevallen, dat erbij betrokken vestigingen of ondernemingen zich op het grondgebied van een of meer Lid-Staten en op dat van een of meer derde landen bevinden.

Daar het echter rechtens onmogelijk is derde landen te verplichten de bedoelde communautaire regeling na te leven, verklaart lid 3 het voorstel voor een richtlijn enkel van toepassing voor zover de verrichtingen betrekking hebben op ondernemingen die zich bevinden op het grondgebied van de Gemeenschappelijke Markt.

Artikel 2

De in lid 1 gegeven definitie van de termen "cedent" en "verwerver" heeft ten aanzien van de wisseling van eigenaar een louter technisch karakter en dient slechts ter vereenvoudiging van de tekst van de voorgestelde richtlijn.

In lid 2 wordt bepaald dat onder de term "werknemersvertegenwoordigers" de vertegenwoordigers van de werknemers naar het in de Lid-Staten geldende recht zijn te verstaan. Het voorstel voor een richtlijn laat derhalve de in de Lid-Staten bestaande organisatie en structuur van de werknemersvertegenwoordiging onverlet.

Artikel 3

Deze bepaling, die de automatische overdracht behelst van de arbeidsverhoudingen op de verwerver, vormt het kernstuk van de voorgestelde richtlijn; zij heeft de bedoeling te voorkomen dat de verwerver, zich beroepend op de voorschriften van het burgerlijk recht met betrekking tot de cessies van schuldvorderingen kan weigeren de werknemers verder in dienst te houden of met de cedent overeenkomt dat hij niet treedt in de bestaande arbeidsverhoudingen. De cedent zou dan niets anders overblijven dan de werknemers die van de overdracht zijn uitgesloten te ontslaan. Dit zou in strijd zijn met de doelstellingen inzake de bescherming van de werknemers.

Ingevolge de heersende opvatting in de techtsregelingen van alle staten, behoort ook het gebruik in een onderneming, voor zover daaruit rechten en verplichtingen voor de partijen bij de overeenkomst zijn ontstaan, tot de inhoud van de arbeidsverhouding.

Uit het eerste lid blijkt duidelijk, dat de overdracht ook op deze rechten en verplichtingen betrekking heeft.

Ten aanzien van de overdracht van de uit collectieve arbeidsovereenkomsten voortvloeiende rechten en verplichtingen, op de verwerver moeten een aantal onderscheidingen worden gemaakt.

Wanneer de cedent zelf partij was bij een collectieve overeenkomst, lijkt het logisch de verwerver zonder meer in de hieruit voortvloeiende rechten en verplichtingen te laten treden, zoals in lid 2 wordt voorgeschreven, en wel totdat partijen bij een collectieve overeenkomst een andere regeling hebben getroffen.

Anders is het gesteld met tussen beroepsorganisaties gesloten collectieve overeenkomsten waaraan de cedent wel, maar de verwerver niet is gebonden en die ook niet algemeen verbindend zijn verklaard. In een dergelijk geval zou het indruisen tegen in de Lid-Staten grondwettelijk beschermde beginsel van vrijheid van vereniging om de verwerver tegen zijn wil partij bij een collectieve overeenkomst te maken. Om echter te verhinderen dat, wanneer de verwerver zich niet vrijwillig aansluit bij de collectieve overeenkomst, de werknemers hun daarin overeengekomen arbeidsvoorwaarden verliezen, werd in lid 3 naar een oplossing gezocht, die de verwerver weliswaar niet de positie van partij bij een collectieve overeenkomst opdringt, maar hem wel verplicht de tot dan toe krachtens die overeenkomst geldende arbeidsvoorwaarden te honoreren totdat partijen bij een collectieve overeenkomst een andere regeling hebben getroffen, ten hoogste echter voor één jaar. Hebben partijen na afloop van die termijn geen andere regeling getroffen en is de verwerver gebonden aan een andere collectieve overeenkomst, dan vindt deze laatste toepassing.

De in de leden 2 en 3 getroffen regelingen voor het behoud van de geldigheid van collectieve overeenkomsten komen in hoge mate overeen met het door het Economisch en Sociaal Comité in dit verband geuite standpunt.

Artikel 4

Dit artikel bepaalt dat ook de toerekening van de anciënniteit die de werknemer bij de cedent heeft bereikt, tot de berschermde verworven rechten behoort. Aldus wordt de werknemer de continuïteit van de gewerkte tijdvakken gegarandeerd en wel onafhankelijk ervan of de wettelijke bepalingen - dan wel die van een collectieve of individuele arbeidsovereenkomst - welke op de overgaande arbeidsverhouding van toepassing zijn, al dan niet bepaalde rechtsgevolgen verbinden aan de duur van de verbondenheid met het bedrijf of de onderneming.

Artikel 5

De rechten uit hoofde van door de vestiging intern of met derden getroffen voorzieningsregelingen (pensioen uitkeringen, uitkeringen bij ziekte, enz) vormen voor de werknemers een belangrijk onderdeel van de arbeidsverhouding. Gebleken is evenwel dat de voorwaarden, vormen en soorten van deze prestaties zozeer uiteenlopen en dat zij zo verschillend van opzet zijn dat het niet mogelijk is in dit voorstel voor een richtlijn een op de casuistiek berustende en voor de Gemeenschap geldende regeling te geven. Bovendien is dit ook niet noodzakelijk om het doen van de richtlijn te bereiken. Daarom beperkt het voorstel zich in casu ertoe de Lid-Staten te verplichten ervoor te zorgen dat de werknemers geen rechten verliezen en het laat hen daarbij vrij in de keuze van vorm en middelen.

Artikel 6

De met dit richtlijnvoorstel beoogde bescherming van verworven rechten zou kunnen worden omzeild doordat de cedent of de verwerver de werknemers op grond van de overdracht van de vestiging ontslaat. In een aantal Lid-Staten is dit weliswaar op grond van het geldende recht verboden. In andere kan echter in zo een geval tot ontslag

worden overgegaan. Daarom als eenvormige regeling moeten worden bepaald dat ontslag in verband met de overdracht van een vestiging slechts op grond van dwingende interne vereisten is geoorloofd.

Deze beperking ligt economisch bezien voor de hand. Zij dient de ondernemer de mogelijkheid te laten bij overdracht van een vestiging veranderingen in de organisatie en produktie aan te brengen en maatregelen te treffen voor de rationalisatie e.d; Dit kan b.v: van belang zijn in gevallen dat de overdracht met het oog op de sanering van economisch zwakke ondernemingen geschiedt. Dan kunnen hieruit voor de in de betrokken vestigingen werkzame personen kwantitatieve en kwalitatieve repercussies voortvloeien en kan ook ontslag van werknemers onvermijdelijk blijken te zijn.

De auteurs van het voorstel voor de richtlijn hebben met opzet ervan afgezien een opsomming te geven van de dwingende interne vereisten. Deze kunnen van geval tot geval zozeer veschillen dat een opsomming onmogelijk blijkt en een poging daartoe in deze richtlijn alleen maar verwarrend zou werken. Het behoort daarom tot de taak van de afzonderlijke Lid-Staten de term dwingende interne vereisten te concretiseren, hetzij door een wettelijke regeling, hetzij dat de Lid-Staten dit aan de rechtspraak overlaten of in een collectieve overeenkomst geregeld willen zien.

Overeenkomstig hetgeen met het richtlijnvoorstel wordt beoogd, mogen deze dwingende interne vereisten alleen den als reden voor ontslag worden aangevoerd,wanneer alle interne mogelijkheden zoals tewerkstelling in een andere passende functie, alsook aanpassings- en omscholingsmaatregelen zijn uitgeput. Men mag geredelijk aannemen dat de in artikel 9 bedoelde procedure voor informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers voor de betrokkenen een geschikt instrument vormt om dienaangaande tot akkoorden te komen voor het oplossen van de vraagstukken die in dit verband kunnen rijzen.

Bij collectief ontslag geldt overigens de richtlijn van de Raad van 17.2.1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag (1). Zij behelst raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, meldings plicht van collectieve ontslagen en overheidsinterventie.

Indien de werknemer zijn arbeidsverhouding met de verwerver niet wil voortzetten, daar zijn arbeidsvoorwaarden door de overdracht van de vestiging aanmerkelijk in zijn nadeel zijn gewijzigd, lijkt het juist, zoals lid 2 voorschrijft, de werknemer in een positie te plaatsen alsof zijn ontslag door de werkgever was geschied.

Het richtlijnvoorstel bepaalt niet wat naar het Gemeenschapsrecht de rechtsgevolgen zijn van een ontslag overeenkomstig het eerste of tweede lid, maar verwijst in dit verband in het derde lid naar de in de wettelijke regelingen van de Lid-Staten neergelegde rechtsgevolgen van ontslag.

Artikel 7

Deze bepaling betreft het geval waarin een werknemer uit hoofde van een overdracht verplicht wordt naar een ander bedrijf over te gaan; in een dergelijk geval is volgens deze bepaling artikel 6 van overeenkomstige toepassing. Dit betekent dat een overplaatsing enkel kan worden verplicht gesteld wanneer dwingende interne vereisten dit noodzakelijk maken en dat de werknemer dat zijn arbeidscontract overeenkomstig het bepaalde in lid 2 van artikel 6 kan beëindigen indien de overplaatsing voor hem een wezenlijke verandering in zijn nadeel inhoudt van zijn arbeidsvoorwaarden.

Deze bepaling kan uiteraard niet van toepassing zijn indien in het arbeidscontract is bepaald dat de werknemer overplaatsing moet accepteren, maar slechts voor zover deze overplaatsing op grond van de omstandigheden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst ook na de overdracht van de vestiging van de werknemer kan worden verlangd.

---

(1) PB No. L 48 van 22.2.1975.

Artikel 8

Met deze bepaling wordt beoogd te waarborgen dat de rechtspositie en de functie van de werknemersvertegenwoordigers volgens de definitie van artikel 2, lid 2, niet door de overdracht van vestigingen worden gewijzigd. Wanneer een vestiging in haar geheel wordt overgedragen dan blijven de op dat tijdstip in functie zijnde werknemersvertegenwoordigers ook na de overdracht hun ambt uitoefenen. Dit is echter niet te verwezenlijken wanneer de overdracht slechts betrekking heeft op een deel van de vestiging, dat uit de vroegere vestiging wordt gelicht en wordt opgenomen in een andere, waarvoor dan de werknemersvertegenwoordiging van de nieuwe vestiging bevoegd wordt.

In een aantal Lid-Staten bestaan voorschriften op grond waarvan bij wijziging in de samenstelling van de personeelsbezetting de werknemersvertegenwoordiging opnieuw dient te worden gekozen. Iets dergelijks kan zich bijvoorbeeld voordoen, wanneer vennootschappen worden gefuseerd die tot het ogenblik van de fusie elk een eigen ondernemingsraad hadden en er voor de nieuwe vennootschap één enkele ondernemingsraad moet worden geformeerd. Op een dergelijk juridisch novum vormt lid 2 het antwoord.

Artikel 9

De materiële bepalingen met betrekking tot de bescherming van de verworven rechten der werknemers moeten worden aangevuld met procedurevoorschriften die de voorlichting en de raadpleging van de warknemersvertegenwoordigers ten aanzien van de gevolgen van een overdracht van een vestiging waarborgen. Voor de fusie van vennootschappen binnen één Lid-Staat vindt men reeds dergelijke voorschriften in het voorstel voor een derde richtlijn met betrekking tot de fusie van naamloze vennootschappen.

Ten einde te vermijden dat de beide richtlijnen elkaar overlappen, wordt in lid 5 de toepassing van deze bepaling op de onder de werkingssfeer van de derde richtlijn vallende fusies van vennootschappen uitgesloten. Ten einde te vermijden dat velerlei veschillend gestructureerde en verschillend gerichte procedurevoorschriften in de praktijk moeten worden toegepast, werd anderzijds van belang geacht dat de pebalingen in de beide voorstellen voor een richtlijn zoveel mogelijk identiek werden geformuleerd, voor zover dit gezien de gegeven

eigenaardigheden van de te regelen materie mogelijk was.

Op de eerste plaats moeten zowel de cedent als de verwerver worden verplicht de vertegenwoordigers van hun eigen werknemers uitvoerig over de motieven van de overdracht van de vestiging, de gevolgen voor de werknemers en over de hen betreffende maatregelen voor te lichten, en op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers met hen over die maatregelen te onderhandelen. Deze voorlichting dient in beginsel twee maanden vóór de werkelijke overdracht van de vestiging schriftelijk te geschieden. Om deze regel soepeler te formuleren en de toepassing daarvan mogelijk te maken in alle omstandigheden waarin het voorstel voor de richtlijn voorziet, werd bepaald dat in uitzonderingsgevallen de termijn van twee maanden evenals het vereiste van schriftelijke voorlichting niet in acht behoeft te worden genomen. Hoe dan ook moet de voorlichting tijdig plaats vinden, waarbij de tijdigheid aan de hand van de omstandigheden van het concrete geval moet worden beoordeeld.

Voor zover de werknemersvertegenwoordigers tot de conclusie komen dat de beoogde gang van zaken de belangen van de werknemers aantast, hebben zij de mogelijkheid met de werkgever onderhandelingen te beginnen om tot overeenstemming te komen over de ten behoeve van de werknemers te treffen maatregelen. Echter moest aangegeven worden wat dient te geschieden wanneer het overleg op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers niet tot een akkoord leidt. Elke partij moet dan het recht hebben arbitrage te vragen en de uitspraak van het arbitragecollege over de ten behoeve van de werknemers te treffen maatregelen moet bindend zijn.

Het is onmogelijk de instelling van het arbitrage-orgaan geheel door de nationale wetgever te laten regelen; er dienst minstens voor gezorgd te worden dat dit orgaan samengesteld wordt uit personen die echt op de hoogte zijn van problematiek. Daarom moeten de leden van het arbitragecollege voor de helft door de werkgevers en voor de helft door de werknemersvertegenwoordigers worden aangewezen. De aanwijzing van de voorzitter geschiedt dan in onderling overleg tussen de partijen.

Pas wanneer partijen niet tot een akkoord kunnen komen ligt er een taak voor de ter zake bevoegde rechterlijke instantie.

Lid 4 bepaalt dat de in tot een bedoelde plicht tot informatie en overleg en de overleg- en arbitrage procedure ingevolge lid 3 geen belemmering of vertraging mogen betekenen voor de uitvoering van de voorgenomen overdracht van een vestiging.

Artikelen 10-13

Deze artikelen bevatten de nodige uitvoeringsbepalingen.

COM(75)429-N

Gewijzigd voorstel voor een

RICHTLIJN VAN DE RAAD

tot harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten en voordelen van de werknemers bij fusies van vennootschappen, overdrachten van vestigingen en concentraties van ondernemingen

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europese Parlement,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Overwegende dat de instelling van één enkele markt voor alle produkten en het vrije verkeer van de personen en van de produktiemiddelen binnen de Gemeenschap niet enkel tot gevolg heeft gehad dat de markt voor de Europese ondernemingen werd verruimd en de concurrentie op de markten van de Lid-Staten toenam, maar ook dat de aldus gecreëerde economische unie de ondernemingen ertoe heeft gedwongen hun structuren, methoden en dimensie af te stemmen op de nieuwe eisen van de Gemeenschappelijke Markt, met name door middel van fusies van vennootschappen en concentraties van ondernemingen.

Overwegende dat, zo de Gemeenschap krachtens artikel 2 van het Verdrag tot taak heeft door het instellen van een Gemeenschappelijke Markt en door het geleidelijk nader tot elkaar brengen van het economisch beleid van de Lid-Staten, de harmonische ontwikkeling van de economische activiteit binnen de gehele Gemeenschap te bevorderen, overeenkomstig hetzelfde artikel, het ook op haar weg ligt een toenemende verbetering van de levensstandaard te bevorderen, en dat voorts de Lid-Staten, krachtens artikel 117 van het EEG-Verdrag, de noodzaak erkennen, verbetering van de levensstandaard en van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te bevorderen, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang mogelijk wordt gemaakt, met name door het nader tot elkaar brengen van hun wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen.

Overwegende dat de Raad in zijn resolutie van 21 januari 1974 (1) betreffende een sociaal actieprogramma niet alleen deze doelstelling heeft herhaald, maar daarnaast ook de politieke wil tot uiting heeft gebracht om de nodige maatregelen goed te keuren met het oog op de verwezenlijking er van;

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

Overwegende dat het bijgevolg van belang is dat op communautair niveau een actie wordt ondernomen om de bescherming van de werknemers bij wijzigingen in de structuur van de onderneming te verzekeren, ten einde hen in de mate van het mogelijke de stabiliteit en zekerheid van tewerkstelling, alsmede het behoud van de arbeidsvoorwaarden en de rechten die vroeger werden verworven, zowel op grond van een individueel contract als ingevolge collectieve overeenkomsten en algemeen aanvaarde praktijken, alsmede krachtens regelingen welke specifiek in de ondernemingen van toepassing zijn, te waarborgen;

Overwegende dat deze bescherming binnen de territoriale werkingssfeer van het Verdrag overeens verzekerd moet zijn wanneer een persoon of onderneming op het grondgebied van een derde staat aan de verrichting deelneemt;

(1) PB no. C/13 van 12.2.1974

Overwegende dat het verder onontbeerlijk is dat de werknemers van de betrokken ondernemingen worden voorgelicht en geraadpleegd over de gevolgen welke de verrichting voor hen heeft, en dat het eveneens noodzakelijk is een passende overlegprocedure in het leven te roepen;

Overwegende dat een dergelijke actie enkel tot stand kan komen door een nader tot elkaar brengen op de weg van de vooruitgang van de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen welke in de Lid-Staten de bescherming van de werknemers bij wijziging van de structuur van de ondernemingen regelen,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD :

TITEL I

WERKINGSSFEER EN DEFINITIES

Artikel 1

1) Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van vestigingen of onderdelen daarvan op een andere eigenaar door fusie of omzetting van vennootschappen in de zin van artikel 58, lid 2, van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, of door een andere contractuele overdracht.

2) De artikelen 5, 6, 7 en 9 van deze richtlijn vinden overeenkomstig toepassing op concentraties van ondernemingen in de zin van artikel 2 van Verordening No. ..... van de Raad van ....., voor zover de concentratie ten aanzien van de gecontroleerde of controlerende ondernemingen dezelfde gevolgen heeft als een in lid 1 bedoelde overgang van een vestiging.

3) Deze richtlijn is van toepassing indien en voor zover de overgedragen vestiging of de gecontroleerde onderneming zich binnen de territoriale werkingssfeer van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap bevindt, dan wel de overgang van een vestiging of de concentratie gevolgen heeft voor een daarbij betrokken onderneming, welke binnen die werkingssfeer gelegen is.

Artikel 2

1) Onder cedent, respectievelijk verwerver, in de zin van deze richtlijn wordt verstaan iedere natuurlijke of rechtspersoon die op grond van een vestiging als bedoeld in artikel 1, ophoudt daarvan eigenaar te zijn, respectievelijk eigenaar daarvan wordt.

2) Werknemersvertegenwoordigers in de zin van deze richtlijn zijn werknemersvertegenwoordigers volgens de nationale wetgevingen of de praktijk van de Lid-Staten.

TITEL II

OVERGANG VAN DE ARBEIDSVERHOUDING

Artikel 3

1) De rechten en verplichtingen welke voor de cedent voortvloeien uit de door hem aangegane arbeidsverhoudingen gaan bij de overgang van een vestiging als bedoeld in artikel 1 automatisch op de verwerver over. Hieronder vallen ook de rechten en verplichtingen op grond van een aan de vestiging eigen gebruik.

2) De rechten en verplichtingen welke voor de cedent voortvloeien uit een door hem gesloten collectieve overeenkomst gaan bij de overgang van een vestiging als bedoeld in artikel 1 automatisch op de verwerver over en blijven gelden totdat partijen bij collectieve overeenkomst een andere regeling hebben getroffen.

3) De uit een bedrijfstak-cao voortvloeiende arbeidsvoorwaarden, waaraan de cedent was gebonden, blijven, indien de verwerver niet aan dezelfde bedrijfstak-cao is gebonden, na de overgang van een vestiging als bedoeld in artikel 1 gelden totdat partijen bij collectieve overeenkomst een andere regeling hebben getroffen, ten hoogste echter gedurende één jaar na de overgang van de vestiging. Indien binnen deze termijn geen andere regeling tot stand komt en de verwerver is gebonden aan een bedrijfstak-cao, dan is deze van toepassing.

4) De rechtsgevolgen die voortvloeien uit de leden 1 - 3 kunnen door de cedent of de verwerver niet contractueel worden uitgesloten of beperkt.

Artikel 4

De anciënniteit welke de werknemer in de vestiging of onderneming heeft verworven, en die resulteert uit zijn arbeidsverhouding met de cedent, blijft verworven ten opzichte van de verwerver.

TITEL III

AANSPRAKEN UIT HOOFDE VAN DOOR DE VESTIGING INTERN OF HET DERDEN GETROFFEN VOORZIENINGSREGELINGEN

Artikel 5

1) De Lid-Staten nemen de nodige maatregelen om veilig te stellen dat de verworven rechten en aanspraken van de werknemers op prestaties uit hoofde van door de vestiging intern of met derden getroften voorzieningsgelingen niet worden verminderd door de overdracht van een vestiging als bedoeld in artikel 1.

2) De Lid-Staten nemen dezelfde maatregelen ten behoeve van de rechthebbenden, die de vestiging ten tijde van de overdracht als bedoeld in artikel 1 reeds hebben verlaten.

TITEL IV

ONTSLAG EN OVERPLAATSING

Artikel 6

1) Ontslag door de cedent of verwerver in verband met de overdracht van een vestiging als bedoeld in artikel 1 is slechts op grond van dwingende interne vereisten mogelijk.

2) Indien de arbeidsverhouding wordt beëindigd door de werknemer door de overdracht van de vestiging als bedoeld in artikel 1 een aanmerkelijke wijziging in zijn nadeel van zijn arbeidsvoorwaarden ten gevolge heeft, wordt die beëindiging geacht door de werkgever te zijn geschied.

3) De aanwezigheid en de rechtsgevolgen van een ingevolge lid 1 ongeoorloofd ontslag evenals van een ingevolge lid 2 beëindigde arbeidsverhouding dienen te worden beoordeeld aan de hand van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de Lid-Staten. Dit geldt ook voor de bij de beëindiging van een arbeidsverhouding verschuldigde schadevergoeding.

Artikel 7

Bij overplaatsing naar een andere vestiging naar aanleiding van een overdracht van een vestiging als bedoeld in artikel 1, vindt artikel 6 overeenkomstig toepassing. Dit is echter niet het geval wanneer de werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst verplicht is aan een overplaatsing naar een andere vestiging gevolg te geven en zulks op grond van de bij het sluiten van de overeenkomst heersende omstandigheden van hem kan worden verlangd.

TITEL V

VERTEGENWOORDIGING EN RAADPLEGING VAN DE WERKNEMERS

Artikel 8

1) De functie en rechtspositie van de werknelersvertegenwoordigers van de overeenkomstig artikel 1 overdragen vestiging blijven door de overdracht ongewijzigd. Zulks geldt niet bij overdracht van gedeelten van vestigingen.

2) De eerste volzin van het eerste lid is niet van toepassing wanneer krachtens de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen of het gebruik van de Lid-Staten nieuwe verkiezingen dienen te worden gehouden.

Artikel 9

1) De cedent en de verwerver zijn verplicht de vertegenwoordigers van hun werknemers over de motieven van de in artikel 1 bedoelde overdracht van de vestiging, over de juridische, economische en sociale gevolgen voor de werknemers, alsmede over alle beoogde, op hen betrekking hebbende maatregelen voor te lichten. Op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers dient tussen partijen over deze maatregelen te worden onderhandeld.

2) De voorlichting vindt als regel plaats ten minste twee maanden voor de juridische voltrekking van de in artikel 1 bedoelde overdracht van de vestiging en wel door uitvoerige schriftelijke informatie. Op grond van bijzondere omstandigheden kan bij uitzondering met een tijdige mondelinge voorlichting vóór de juridische voltrekking van de in artikel 1 bedoelde overdracht van de vestiging worden volstaan.

3) Wanneer de belangen van de werknemers door de in artikel 1 bedoelde overgang van een vestiging volgens de werknemersvertegenwoordigers worden geschaad, zijn de cedent en verwerver verplicht op verzoek van de vertegenwoordigers van hun werknemers met hen te onderhandelen ten einde tot overeenstemming te komen omtrent de ten behoeve van de werknemers te nemen maatregelen.

Indien partijen bij het einde der onderhandelingen of binnen twee maanden na het begin daarvan niet tot overeenstemming zijn geraakt, kan elk van hen de zaak voorleggen aan een arbitragecollege dat binnen een termijn van één maand een bindende uitspraak doet. Het college dient te zijn samengesteld uit arbiters die door elk van beide partijen voor de helft worden aangewezen, en een voorzitter die door partijen in onderlinge overeenstemming wordt aangewezen. Indien een partij in gebreke blijft arbiters aan te wijzen of indien omtrent de aanwijzing van de voorzitter geen overeenstemming wordt bereikt, geschiedt de aanwijzing door de rechterlijke instantie welke door de Lid-Staten daartoe bevoegd is verklaard; welke rechterlijke instantie plaatselijk bevoegd is wordt daarbij bepaald door de ligging van de vestiging die wordt overgedragen of die door de gevolgen van de overdracht wordt geraakt.

4) De in lid 1 bedoelde onderhandelingsplicht en de in lid 3 bedoelde onderhandelings- en arbitrageprocedures laten de uitvoering van de overdracht van een vestiging onverlet.

5) Dit artikel is niet van toepassing op fusies van vennootschappen in de zin van de derde richtlijn (EEG) No.....van de Raad van .....

TITEL VI

SLOTBEPALINGEN

Artikel 10

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de Lid-Staten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers.

Artikel 11

1) Binnen een termijn van 12 maanden volgende op de kennisgeving van deze richtlijn doen de Lid-Staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen voor het volgen van deze richtlijn in werking treden; zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2) De Lid-Staten delen de Commissie de tekst mede van de wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen, die zij op het door deze richtlijn bestreken gebied hebben vastgesteld.

Artikel 12

Binnen 12 maanden na afloop van de in artikel 11 bedoelde termijn van 12 maanden, verstrekken de Lid-Staten aan de Commissie alle nuttige gegevens ten einde haar in staat te stellen aan de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 13

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.