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.

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPAEISKE FAELLESSKABER

KOM(75) 429 endelig udg.
Bruxelles, den 25. juli 1975

Ændret forslag til

RÅDETS DIREKTIV

om harmonisering af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder og fordele i forbindelse med selskabsfusioner, overdragelse af bedrifter og virksomhedssammenslutninger

---

(forelagt Rådet af Kommissionen i henhold til EØF-traktatens artikel 149, stk. 2)

BEGRUNDELSE

A. ALMINDELIGE BETRAGTNINGER

1. Den økonomiske udvikling fører til en hurtig stigning i antallet af virksomhedssammenslutninger både på nationalt plan og på fællesskabsplan. Nogle statistiske oplysninger bekræfter omfanget af denne udvikling. Mellem 1962 og 1970 steg det årlige antal sammenslutninger i det oprindelige Fællesskab fra 173 til 612, hvilket vil sige, at antallet øgedes tre en halv gange på 9 år. Alene i perioden fra 1966 til 1970 kan der konstateres en fordobling af vækstraten sammenlignet med perioden fra 1962 til 1966. I nogle medlemsstater har det voksende antal sammenslutninger ført til, at 100 af de største industrivirksomheder tegner sig for 50% af industriens samlede omsætning.

2. Disse virksomhedssammenslutninger sker ved fusion af selskaber, ved overdragelse af bedrifter eller således, at en virksomhed opnår kontrol over en anden virksomhed.

3. Denne udvikling har gjort det nødvendigt at skabe retlige rammer herfor på fællesskabsplan. Med henblik herpå er der blevet udarbejdet et antal retsregler, i særdeleshed forslaget til et tredje direktiv om fusion af aktieselskaber, det foreløbige udkast til en konvention om international fusion af aktieselskaber, forslaget til Rådets forordning om kontrol med virksomhedssammenslutninger samt forslaget om statut for europæiske aktieselskaber.

   Disse retsregler sigter mod en løsning af de problemer, som koncentrationsprocessen skaber inden for selskabs- og konkurrenceretten.

4. Det må dog konstateres, at de strukturændringer i virksomheden, som koncentrationsprocessen er årsag til, hyppigt har en grundlæggende indflydelse på arbejdstagernes sociale situation i den pågældende virksomhed. Skønt nogle medlemsstaters lovgivning har fastsat nærmere regler for disse processer, tages der dog ikke altid tilstrækkeligt hensyn til arbejdstagernes interesser. Dette er især tilfældet, når disse ændringer finder sted i form af overdragelse i henhold til privatretlige regler, som ikke sikrer arbejdstageren noget retligt krav over for den nye arbejdsgiver med hensyn til bevarelse af arbejdsforholdet.

5. Denne problematik og nødvendigheden af, at den løses på fællesskabsplan, er allerede erkendt. De nævnte retsregler indeholder derfor bestemmelser, der i videre omfang garanterer arbejdstagernes interesser ved strukturændringer inden for virksomhederne. Det må imidlertid ikke overses, at disse retsregler i betragtning af deres anvendelsesområde og af den særlige karakter af de sociale bestemmelser, som er indeholdt deri, kun er en delvis løsning af de problemer, der opstår for arbejdstagerne i tilfælde af strukturændringer inden for virksomhederne.

6. Rådet har i sin resolution af 21. januar 1974 om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram givet udtryk for sin politiske vilje til at træffe de nødvendige foranstaltninger til opnåelse af den tilsigtede forbedring af leve- og arbejdsvilkårene og deres indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau, blandt andet ved beskyttelse af arbejdstagernes interesser, særlig for så vidt angår bevarelse af rettigheder og fordele ved sammenslutninger, koncentrationer og rationaliseringsforanstaltninger.

I denne forbindelse skal det fremhæves, at de sagkyndige fra regeringerne i det oprindelige Fællesskabs medlemsstater, som fik til opgave at udarbejde et foreløbigt udkast til en konvention om international fusion af aktieselskaber, på deres regeringers vegne i en fælles erklæring fra 1972 påpegede nødvendigheden af at fastsætte nærmere bestemmelser for beskyttelse af arbejdstagerne

i forbindelse med alle former for koncentrationsprocesser ved hjælp af særlige generelle retsregler.

7. Dette er målsætningen med dette direktivforslag, som Kommissionen har forpligtet sig til at forelægge Rådet.

Direktivforslaget tager ved indførelse af beskyttelses- og garantibestemmelser sigte på i tilfælde af bedriftsoverdragelse eller virksomhedssammenslutning at beskytte arbejdstageren mod tab af erhvervede rettigheder og krav.

Dette mål nås gennem følgende midler:

- automatisk overførsel af arbejdsforholdet til erhververen i tilfælde af, at der kommer en ny indehaver.

- beskyttelse af arbejdstager mod opsigelse, som alene skyldes bedriftsoverdragelsen eller virksomhedssammenslutningen

- oplysning af, konsultation og forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter om de pågældende arbejdstageres interesser.

8. I overensstemmelse med artikel 117 i EØF-traktaten tager dette direktivforslag sigte på at medvirke til en forbedring af arbejdernes leve- og arbejdsvilkår for gennem en indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau.

B. FORKLARENDE BEMÆRKNINGER TIL DE ENKELTE BESTEMMELSER

Artikel 1

Denne artikel afgrænser direktivforslagets anvendelsesområde.

Den omfatter bedrifters eller dele af bedrifters overgang til en ny indehaver ved fusion eller omdannelse af selskaber samt alle andre former for overdragelse af bedrifter ved retshandel.

Direktivforslaget anfører ikke definitioner, således at medlemsstaternes egne administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser samt fremtidig fællesskabslovgivning er afgørende. For så vidt angår sidstnævnte tænkes der på forslaget til tredje direktiv om fusion af aktieselskaber samt på det foreløbige udkast til konvention om international fusion af aktieselskaber.

Alle arter af overdragelse ved retshandel er omfattet, dvs. både overdragelse af ejendomsretten og udlejning, bortforpagtning samt stiftelse af en brugsret. Desuden er ikke alene de tilfælde omfattet, hvor der foreligger overdragelse af virksomheder som helhed, men også de tilfælde, hvor enkelte bedrifter udskilles fra en virksomhed og overdrages til en anden.

For så vidt angår begrebet selskab, henviser direktivforslaget til artikel 58, stk. 2, i EØF-traktaten og omfatter således alle privatretlige selskaber, heri indbefattet kooperative selskaber, samt alle andre juridiske personer, der henhører under den offentlige ret eller privatretten, med undtagelse af selskaber, der ikke arbejder med gevinst for øje.

Medens alle former for overdragelse af virksomheder ved retshandel har det kriterium til fælles, at der indtræder en ny indehaver og dermed arbejdsgiver, gennemføres virksomhedssammenslutninger normalt på den måde, at virksomheden forbliver retlig selvstændig og arbejdsgiverens identitet bevares. Der sker

kun det, at en virksomhed opnår kontrol over andre virksomheder.

Selv om indehaverens eller arbejdsgiverens identitet bibeholdes ved sådanne virksomhedssammenslutninger, kan den herskende virksomhed som følge af sin ret til kontrol udøve en væsentlig indflydelse på udformningen af arbejdsforholdene i den afhængige virksomhed med eventuelle negative virkninger for arbejdstagernes arbejdsvilkår. Der foreligger altså et lignende behov for beskyttelse af arbejdstagerne, som det er tilfældet ved en bedriftsoverdragelse. Eftersom arbejdsgiverens retlige identitet imidlertid bibeholdes, kan alle de retlige følger, der er forbundet med en ny arbejdsgivers indtræden, udelukkes. Stk. 2 erklærer derfor kun de bestemmelser for tilsvarende anvendelige, der sikrer kravet på velfærdsforanstaltninger inden for bedriften (artikel 5), omhandler arbejdstagernes beskyttelse imod uberettiget opsigelse samt væsentlige ændringer af deres arbejdsvilkår (artikel 6), fastsætter regler for forflyttelse (artikel 7) og foreskriver en konsultationsprocedure for arbejdstagerne (artikel 9).

Med hensyn til begrebet kontrol anfører direktivforslaget ingen definition, men henviser til artikel 2 i Rådets forordning om kontrol med virksomhedssammenslutninger.

Territorialt set forekommer det nødvendigt at beskytte arbejdstagernes rettigheder ikke alene i de tilfælde, hvor overdragelsen eller sammenslutningen vedrører bedrifter eller virksomheder, der ligger inden for en eller flere medlemsstaters område, men også at inddrage de tilfælde, hvor der deltager bedrifter eller virksomheder, som er beliggende i en eller flere medlemsstater og i et eller flere tredjelande.

Da det af retlige årsager ikke er muligt at påtvinge tredjelande den påtænkte fællesskabsordning, foreskriver stk. 3 kun anvendelse af dette direktiv i sidstnævnte tilfælde, for så vidt som bedrifter eller virksomheder, der befinder sig inden for EØF-traktatens territoriale gyldighedsområde, berøres heraf.

Artikel 2

Definitionen af begreberne "overdrager" og "erhverver" i stk. 1 er i tilfælde af en ny indehavers indtræden af retsteknisk betydning og tjener til sproglig forenkling af direktivet.

I stk. 2 fastslås det, at der ved begrebet "arbejdstagerrepræsentanter" forstås arbejdstagerrepræsentanterne i henhold til medlemsstaternes gældende lovgivning. Direktivforslag griber altså for så vidt ikke ind i institutioner og strukturer, der består på nationalt plan for så vidt angår arbejdstagerrepræsentation.

Artikel 3

Denne bestemmelse, der foreskriver arbejdsforholdets automatiske overgang til erhververen, er direktivforslagets centrale bestemmelse. Den skal forhindre, at erhververen under hsnvisning til de privatretlige forskrifter om overdragelse kan afvise fortsat beskæftigelse af arbejdstagerne, eller at han endog aftaler med overdrageren, at de bestående arbejdsforhold ikke overføres. I dette tilfælde ville overdrageren således være nødsaget til at opsige disse arbejdstagere. Et sådant resultat ville være i modstrid med den tilsigtede beskyttelse af arbejdstagerne.

I henhold til den fremherskende retlige opfattelse i alle nationale retsordener indgår også en bedriftsmæssig kutyme som bestanddel af arbejdsforholdet, for så vidt som denne har medført rettigheder og forpligtelser for parterne.

Det fastslås i stk. 1, at også disse rettigheder og forpligtelser overgår til erhververen.

Overgangen af rettigheder og forpligtelser i henhold til kollektiv overenskomst til erhververen kræver en mere differentieret ordning: for så vidt overdrageren selv har været part i en kollektiv overenskomst, forekommer det logisk umiddelbart at lade erhververen træde ind i overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til denne kollektive overenskomst, således som dette bestemmes i stk. 2, nemlig indtil det tidspunkt, hvor parterne har indgået en ny kollektiv overenskomst.

Den retlige situation er afvigende med hensyn til kollektive overenskomster, der er indgået mellem organisationer, og hvortil overdrageren nok er bundet, men ikke erhververen, og som ikke er blevet erklæret for generelt bindende. I dette tilfælde ville det være i modstrid med det i medlemsstaterne forfatningsretligt beskyttede princip om organisationsfrihed at gøre erhververen til part i en kollektiv overenskomst imod hans vilje. For imidlertid at forhindre, at arbejdstagerne mister de arbejdsvilkår, som er fastsat i en kollektiv overenskomst, såfremt erhververen ikke frivilligt tiltræder den kollektive overenskomst, søges i stk. 3 en løsning, der ganske vist ikke påtvinger erhververen status som part i en kollektiv overenskomst, men forpligter ham til at bevare de hidtidige arbejdsvilkår i henhold til kollektiv overenskomst, indtil parterne har indgået en anden kollektiv overenskomst, dog højst for et tidsrum på et år. Såfremt parterne efter udløbet af dette tidsrum ikke har truffet en anden ordning, og erhververen er bundet til en anden kollektiv overenskomst, finder denne anvendelse.

De i stk. 2 og 3 fastsatte bestemmelser vedrørende videreførelsen af kollektive overenskomster er i udstrakt grad i overensstemmelse med den opfattelse, som Det økonomiske og sociale Udvalg har givet udtryk for vedrørende dette punkt.

Artikel 4

Denne artikel bestemmer med henblik på opretholdelse af status quo i arbejdsforholdet, at også den anciennitet, som arbejdstageren har opnået hos overdrageren, overføres. På denne måde garanteres arbejdstageren kontinuitet i beskæftigelsens varighed uafhængigt af, om de bestemmelser i henhold til lov, kollektive overenskomster eller arbejdsaftaler, der finder anvendelse på det arbejdsforhold, der overføres, forbinder bestemte retsvirkninger med anciennitéten.

Artikel 5

Arbejdstagernes krav på eller forventninger om foranstaltninger på bedriftsplan eller højere niveau, enten i form af alderspension eller i tilfælde af sygdom eller andet, udgør for arbejdstageren en vigtig bestanddel af arbejdsforholdet. Det har imidlertid vist sig, at forudsætningerne for disse ydelser, deres form og art er så forskelligartede, de måder, de er organiseret på, så mangfoldige, at det ikke er muligt at opstille kasuistiske fællesskabsretlige bestemmelser i dette direktivforslag. De er desuden heller ikke nødvendige for at opnå direktivets mål. Derfor begrænser direktivforslaget sig i dette tilfælde til at forpligte medlemsstaterne til at drage omsorg for, at arbejdstagerne undgår tab af rettigheder, og overlader det til staterne at vælge midler og veje.

Artikel 6

Den opretholdelse af status quo i arbejdsforholdet, som dette direktivforslag tilsigter, kunne omgås ved, at overdrageren eller erhververen opsiger arbejdstagerne med henvisning til bedriftsoverdragelsen. I nogle medlemsstater er dette ganske vist forbudt efter gældende lov. I andre medlemsstater er der imidlertid fri opsigelsesret i denne henseende.

Det har derfor været nødvendigt at fastsætte som generel bestemmelse, at opsigelser i forbindelse med en bedriftsoverdragelse kun er tilladt på grund af tvingende årsager i bedriften.

Denne sidstnævnte begrænsning var nødvendig af økonomiske årsager. For virksomhedslederen bibeholdes muligheden for at gennemføre organisatoriske ændringer, omstilling af produktionen, rationaliseringsforanstaltninger o.lign. i anledning af bedriftsoverdragelsen. Dette kan f.eks. være af betydning i de tilfælde, hvor bedriftsoverdragelsen sker med henblik på sanering af økonomisk svage virksomheder. Under sådanne omstændigheder kan der opstå kvantitative og kvalitative virkninger for de ansatte i de pågældende bedrifter, hvilket kan medføre, at afskedigelser af arbejdstagere bliver uundgåelige.

I direktivforslaget er der bevidst givet afkald på at opregne de tvingende årsager i bedriften. Disse kan alt efter omstændighederne i det enkelte tilfælde være af så forskellig beskaffenhed, at det forekommer umuligt at opregne dem, og et forsøg herpå i dette direktiv ville kun medføre forvirring. Det påhvilker derefter de enkelte medlemsstater at konkretisere begrebet "tvingende årsager i bedriften"; dette kan ske ved lovgivning, eller ved at medlemsstaterne overlader dette til retspraksis eller til regulering gennem kollektiv overenskomst.

Det er imidlertid i overensstemmelse med dette direktivs mål, at en påberåbelse af tvingende årsager i bedriften, med henblik på gennemførelsen af afskedigelser først er mulig, når alle interne muligheder, som f.eks. forflyttelse til en anden arbejdsplads, som med rimelighed kan tilbydes arbejdstageren, herunder foranstaltninger med hensyn til tilpasning og omskoling, forinden er blevet udtømt. Det kan i denne forbindelse sikkert forudsættes, at den i artikel 9 i direktivforslaget omtalte oplysnings- og konsultationsprocedure med arbejdstagerrepræsentanterne er en hensigtsmæssig ramme for sådanne aftaler mellem de pågældende med henblik på løsningen af de problemer, der optræder i denne sammenhæng.

I tilfælde af kollektive afskedigelser gælder i øvrigt Rådets direktiv af 17.2.1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser[1], der indeholder bestemmelser om konsultation med arbejdstagerrepræsentanterne, anmeldelsespligt for kollektive afskedigelser, samt indgriben fra det offentliges side.

Såfremt arbejdstageren ikke ønsker at fortsætte arbejdsforholdet med erhververen, fordi der på grund af bedriftsoverdragelsen er opstået en væsentlig ændring af hans arbejdsvilkår til skade for ham, forekommer det retfærdigt, således som det fastsættes i stk. 2, at arbejdstageren stilles, som om opsigelsen var foranlediget af arbejdsgiveren.

Direktivforslaget fastsætter ingen fællesskabsretlige retsvirkninger af en opsigelse, der er foretaget i henhold til stk. 1 eller 2, men henviser for så vidt i stk. 3 til de retsvirkninger af opsigelser, der er fastlagt i medlemsstaternes retsordener.

Artikel 7

Denne bestemmelse regulerer det tilfælde, at en arbejdstager forflyttes på grund af bedriftsoverdragelsen, idet artikel 6 erklæres for tilsvarende anvendelig. Dette betyder, at en forflyttelse kun er mulig, såfremt der foreligger tvingende årsager i bedriften, og at arbejdstageren kan opsige arbejdsforholdet i henhold til artikel 6, stk. 2, såfremt denne forflyttelse indebærer en væsentlig ændring af hans arbejdsvilkår til skade for ham.

Denne bestemmelse kan naturligvis ikke komme til anvendelse, såfremt arbejdstageren på grundlag af sin arbejdsaftale er forpligtet til at acceptere en forflyttelse, dog kun for så vidt som denne i forhold til de omstændigheder, der forelå ved indgåelsen af arbejdsaftalen, også efter bedriftsoverdragelsen kan anses for rimelig.

---

1) EFT nr. L 48 af 22.2.1975.

Artikel 8

Denne bestemmelse sikrer, at arbejdstagerrepræsentanternes retsstilling og funktion (i artikel 2, stk. 2's forstand) ikke berøres af bedriftsoverdragelsen. Overdrages bedriften som helhed, udøver de på dette tidspunkt fungerende arbejdstagerrepræsentanter fortsat deres funktion også efter bedriftsoverdragelsen. Dette kan dog ikke gennemføres, såfremt bedriftsoverdragelsen kun vedrører en del af en bedrift, der udskilles af den tidligere bedrift og indlemmes i en ny bedrift; arbejdstagerrepræsentationen i den nye bedrift er herefter kompetent.

I nogle medlemsstater forekommer der bestemmelser, ifølge hvilke der ved ændringer af personalets sammensætning skal finde nyvalg sted til arbejdstagerrepræsentationen. Et sådant forhold kan f.eks. indtræde, såfremt der ved fusion af selskaber, der hidtil har haft hver sit bedriftsråd, skal oprettes et enkelt nyt fælles bedriftsråd for det nye selskab. Stk. 2 tager hensyn til denne særlige situation.

Artikel 9

De materielle bestemmelser om beskyttelse af arbejdstagernes erhvervede rettigheder kræver en supplering med retligt bindende bestemmelser vedrørende procedurer, der sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter underrettes og konsulteres om virkningerne af en bedriftsoverdragelse. Vedrørende fusion af aktieselskaber inden for samme medlemsstat indeholdes lignende bestemmelser i forslaget til tredje direktiv om fusion af aktieselskaber.

For at undgå overlapninger mellem de to direktiver, udelukkes derfor i stk. 5 anvendelsen af denne bestemmelse i de tilfælde af fusion af aktieselskaber, der henhører under 3. direktivs gyldighedsområde. For i praksis at undgå anvendelsen af en mængde forskelligt strukturerede og orienterede procedurebestemmelser, er der iøvrigt blevet lagt vægt på, at disse forskrifter i begge direktivforslag udformes

så identisk som muligt i det omfang, dette har været muligt i betragtning af de særlige forhold, der gør sig gældende ved de af bestemmelserne omfattede tilfælde.

Det gælder først om at forpligte både overdrager og erhverver til at underrette de pågældende arbejdstagerrepræsentanter grundigt om årsagerne til bedriftsoverdragelsen, om virkningerne for arbejdstagerne, og om foranstaltningerne, der træffes med hensyn til dem; yderligere skal de forhandle med arbejdstagerrepræsentanterne om foranstaltningerne, hvis disse anmoder derom. Denne underretning skal principielt finde sted i form af en skriftlig beretning to måneder,før bedriftsoverdragelsen er gennemført. Med henblik på at udforme denne bestemmelse med større smidighed og at tillade anvendelse af den i alle de tilfælde, der omfattes af direktivforslaget, er det blevet fastsat, at overholdelsen af tomåneders fristen samt kravet om skriftform undtagelsesvis kan fraviges. I hvert tilfælde skal underretningen dog ske rettidigt, idet denne rettidighed afhænger af situationen i det enkelte tilfælde.

For så vidt arbejdstagernes repræsentanter når til den opfattelse, at den påtænkte disposition vil være til skade for arbejdstagernes interesser, har de mulighed for at indlede forhandlinger med henblik på at nå til enighed om de foranstaltninger, der skal træffes til fordel for arbejdstagerne. Det har imidlertid været nødvendigt at bestemme,hvad der skal ske, såfremt de efter anmodning af arbejdstagerrepræsentanterne indledte forhandlinger ikke fører til enighed. I dette tilfælde skal parterne hver for sig være berettiget til at henvende sig til en voldgiftsret. Denne træffer bindende afgørelse om de foranstaltninger, der skal træffes til fordel for arbejdstagerne.

Oprettelsen af voldgiftsretten kan ikke fuldstændig overlades de nationale lovgivere. Det skal i det mindste sikres, at voldgiftsretten besættes med personer, som også faktisk er fortrolige med de problemer, der skal løses. Således skal halvdelen af bisidderne udpeges af arbejdsgiveren og halvdelen af arbejdstagernes repræsentanter. Formanden udpeges af parterne i fællesskab.

Kun såfremt de ikke når til enighed herom, skal den kompetente domstol gribe ind.

Stk. 4 fastsætter, at pligten til at forhandle i henhold til stk. 1 samt forhandlings- og voldgiftsproceduren i henhold til stk. 3 hverken kan forhindre eller udskyde gennemførelsen af den påtænkte bedriftsoverdragelse.

Artikel 10 til 13.

Disse bestemmelser indeholder de nødvendige gennemførelsesbestemmelser.

Ændret forslag til

RÅDETS DIREKTIV

om harmonisering af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder og fordele i forbindelse med selskabsfusioner, overdragelse af bedrifter og virksomhedssammenslutninger.

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, særlig artikel 100,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet,

under henvisning til udtalelse fra Det økonomiske og sociale Udvalg, og

ud fra følgende betragtninger:

Gennemførelsen af et fælles marked for alle produkter, af fri bevægelighed for og fri handel med produktionsmidler inden for Fællesskabet har ikke blot betydet en udvidelse af markedet for de europæiske virksomheder og en intensivering af konkurrencen på markederne i medlemsstaterne, men den økonomiske union, der således er skabt, har tvunget virksomhederne til især ved selskabsfusioner og virksomhedssammenslutninger at ændre deres struktur, metoder og dimensioner for at tilpasse sig det fælles markeds nye krav;

i henhold til artikel 2 i traktaten har Fællesskabet til opgave - gennem oprettelsen af et fælles marked og gennem gradvis tilnærmelse af medlemsstaternes økonomiske politik - at fremme en harmonisk udvikling af den økonomiske virksomhed i Fællesskabet som helhed; i henhold til bestemmelserne i samme artikel har det endvidere til opgave at fremme en hurtigere højnelse af levestandarden; desuden er medlemsstaterne i henhold til artikel 117 enige om, at det er nødvendigt at fremme en forbedring af arbejdernes leve- og arbejdsvilkår, for herigennem at muliggøre en udjævning af disse vilkår på et stadigt stigende niveau, navnlig ved en indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser;

Rådet har ikke blot bekræftet denne målsætning i sin resolution af 21. januar 1974[1], om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram, men har yderligere givet udtryk for sin politiske vilje til at træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for gennemførelsen af denne målsætning;

ændringerne af virksomhedsstrukturerne er ikke altid i overensstemmelse med disse målsætninger; de truer derimod med at forringe arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår, navnlig med hensyn til varetagelsen af deres rettigheder og fordele; i denne forbindelse opstår de samme problemer, uanset hvordan virksomhedens strukturændring foregår;

derfor må der gennemføres en aktion på fællesskabsplan til beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af ændringer af virksomhedsstrukturerne for så vidt muligt at sikre dem deres arbejdsplads, opretholdelsen af deres arbejdsvilkår, de rettigheder, som de har erhvervet sig på grundlag af arbejdsaftaler eller overenskomster, almindelig anerkendt praksis samt interne særordninger;

denne beskyttelse må også sikres inden for traktatens territoriale gyldighedsområde når en person eller en virksomhed på et tredjelands område deltager i denne proces;

---

1) EFT nr. C 13 af 12.2.1974.

det er desuden absolut påkrævet, at arbejdstagerne i de berørte virksomheder underrettes og konsulteres angående de virkninger, som planerne har for dem, samt at der oprettes en passende forhandlingsprocedure;

en sådan aktion kan kun ske ved en indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af de ved lov eller administrativt fastsatte bestemmelser i medlemsstaterne, som fastlægger beskyttelsen af arbejdstagerne i tilfælde af strukturændringer inden for virksomhederne -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

AFSNIT I

ANVENDELSESOMRÅDE OG BEGREBSBESTEMMELSER

Artikel 1

1. Dette direktiv finder anvendelse på bedrifters eller dele af bedrifters overgang til en anden indehaver ved fusion eller omdannelse af de i artikel 58, stk. 2,i traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab nævnte selskaber eller ved anden overdragelse ved retshandel.

2. Artikel 5,6,7 og 9 i dette direktiv finder tilsvarende anvendelse på de i artikel 2 i Rådets forordning nr. ..... af ..... nævnte virksomhedssammenslutninger i det omfang, sammenslutningen har samme virkninger på den kontrollerede eller kontrollerende virksomhed som overdragelse af en bedrift i henhold til stk. 1.

3. Dette direktiv finder anvendelse, såfremt og i det omfang den overdragne bedrift eller den kontrollerede virksomhed befinder sig inden for det territoriale gyldighedsområde for traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab eller overdragelsen af bedriften eller virksomhedssammenslutningen har indvirkning på en deltagende virksomhed inden for dette gyldighedsområde.

Artikel 2

1. Ved overdrager henholdsvis erhverver i dette direktivs forstand forstås enhver fysisk eller juridisk person, der på grundlag af overdragelse af en bedrift som omhandlet i artikel 1 ophører som indehaver af bedriften henholdsvis indtræder i bedriften.

2. Ved arbejdstagerrepræsentanter i dette direktivs forstand forstås arbejdstagerrepræsentanter i henhold til medlemsstaternes retsregler eller praksis.

AFSNIT II

ARBEJDSFORHOLDETS OVERGANG

Artikel 3

1. Overdragerens rettigheder og pligter i henhold til de af ham indgåede arbejdsforhold overgår ved bedriftens overdragelse i henhold til artikel 1 umiddelbart til erhververen. Herunder hører også rettigheder og pligter, der hidrører fra en kutyme i bedriften.

2. Overdragerens rettigheder og pligter i henhold til en af ham indgået kollektiv overenskomst overgår til erhververen ved bedriftens overdragelse i henhold til artikel 1 og består, indtil parterne har truffet andre bestemmelser ved kollektiv overenskomst.

3) De arbejdsvilkår, der er fastsat i en kollektiv overenskomst på organisationsplan, som overdrageren ikke var bundet af, gælder fortsat efter bedriftens overdragelse i henhold til artikel 1, også såfremt erhververen ikke er bundet af samme kollektive overenskomst som overdrageren, indtil parterne har fastsat andre bestemmelser ved kollektiv overenskomst, dog højst 1 år efter bedriftens overdragelse. Såfremt der ikke inden udløbet af denne frist kommer andre bestemmelser i stand, og såfremt erhververen er bundet af en anden kollektiv overenskomst på organisationsplan finder denne overenskomst anvendelse.

4) Retsvirkningerne af stk. 1 til 3 kan ikke udelukkes eller begrænses ved retsstiftende erklæring fra overdrageren eller erhververen.

Artikel 4

Den anciennitet, som arbejdstageren har opnået på grundlag af sit arbejdsforhold hos overdrageren, overføres i forholdet til erhververen.

AFSNIT III

KRAV I HENHOLD TIL VELFÆRDSFORANSTALTNINGER PÅ BEDRIFTSNIVEAU ELLER PÅ HØJERE NIVEAU

Artikel 5

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdstagernes erhvervede rettigheder og krav på ydelser i henhold til velfærdsforanstaltninger på bedriftniveau eller på højere niveau ikke formindskes ved bedriftens overdragelse i henhold til artikel 1.

2) Medlemsstaterne træffer samme foranstaltninger til fordel for arbejdstagere, der er berettigede til at fremsætte krav på ydelser, men som på tidspunktet for bedriftens overdragelse allerede har forladt virksomheden.

AFSNIT IV

OPSIGELSE OG FORFLYTTELSE

Artikel 6

1) Overdrageren eller erhververen kan i forbindelse med bedriftens overdragelse i henhold til artikel 1 kun foretage opsigelser på grund af tvingende årsager i bedriften.

2) Såfremt arbejdsforholdet opløses fra arbejdstagers side fordi bedriftens overdragelse i henhold til artikel 1 medfører en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for arbejdstageren, antages det, at arbejdsforholdets ophør er foranlediget af arbejdsgiveren.

3) Retskrav eller retsvirkninger som følge af en opsigelse, der i henhold til stk. 1 er ulovlig, eller af arbejdsforholdets ophør i henhold til stk. 2 afhænger af medlemsstaternes administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser. Dette gælder også affindelser og godtgørelser, der forfalder i tilfælde af arbejdsforholdets ophør.

Artikel 7

Artikel 6 finder tilsvarende anvendelse på forflyttelse fra en bedrift til en anden i tilfælde af bedriftens overdragelse i henhold til artikel 1. Dette gælder dog ikke såfremt arbejdstageren på grundlag af arbejdsaftalen er forpligtet til at acceptere en forflyttelse til en anden bedrift, og det efter de ved aftalens indgåelse foreliggende omstændigheder er rimeligt at forlange forflyttelsen.

AFSNIT V

ARBEJDSTAGERNES REPRÆSENTATION SAMT KONSULTATION AF ARBEJDSTAGERNE

Artikel 8

1) Arbejdstagerrepræsentanterne i den bedrift, der overdrages i henhold til artikel 1, bevarer deres retsstilling og funktion uanset bedriftens overgang. Dette gælder dog ikke ved overdragelse af dele af bedrifter.

2) Stk. 1, første punktum finder ikke anvendelse, såfremt de i medlemsstaternes administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser eller de i deres praksis forekommende betingelser for at afholde nyvalg er opfyldt.

Artikel 9

1) Overdrageren og erhververen har pligt til at underrette arbejdstagerrepræsentanterne om årsagerne til bedriftens overdragelse i henhold til artikel 1, om de retlige, økonomiske og sociale virkninger for arbejdstagerne samt om alle påtænkte foranstaltninger vedrørende arbejdstagerne. Efter anmodning fra arbejdstagerrepræsentanterne forhandler parterne om disse foranstaltninger.

2) Underretningen skal ske ved en udførlig skriftlig beretning i regelen mindst 2 måneder før bedriftens overdragelse i henhold til artikel 1 er gennemført som retshandel. Såfremt der foreligger særlige grunde hertil er det undtagelsesvis tilstrækkeligt, at underretningen sker mundtligt i god tid, før bedriftens overgang i henhold til artikel 1 gennemføres som retshandel.

3) Såfremt bedriftens overgang i henhold til artikel 1 efter arbejdstagerrepræsentanternes opfattelse har negativ virkning for arbejdstagernes interesser, har overdrageren og erhververen pligt til at forhandle med arbejdstagerrepræsentanterne for at nå til enighed om de foranstaltninger, der skal træffes til fordel for arbejdstagerne.

Såfremt parterne ikke når til enighed ved afslutningen af forhandlingerne eller inden 2 måneder efter forhandlingernes begyndelse, kan hver af parterne indbringe spørgsmålet for en voldgiftsret, der inden 1 måned træffer bindende afgørelse vedrørende disse foranstaltninger. Voldgiftsretten sammensættes af voldgiftsmænd, hvoraf hver part udnævner halvdelen, og en formand, der udnævnes efter parternes fælles overenskomst. Undlader en af parterne at vælge voldgiftsmænd eller opnås der ikke enighed om udnævnelsen af formandens person, foretages udnævnelsen af retten. Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om kompetencen; den stedlige kompetence fastlægges på grundlag af beliggenheden af den overdragede bedrift eller beliggenheden af den bedrift, der berøres af bedriftsoverdragelsens virkninger.

4) Den i stk. 1 fastsatte pligt til at forhandle samt den i stk. 3 fastsatte forhandlings- og voldgiftsprocedure berører ikke bedriftoverdragelsens gennemførelse.

5) Denne artikel finder ikke anvendelse på fusion af selskaber som omhandlet i Rådets 3. direktiv (EØF) nr. ..... af .....

AFSNIT VI

AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Artikel 10

Dette direktiv begrænser ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller udstede mere fordelagtige administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser.

Artikel 11

1) Medlemsstaterne sætter de nødvendige administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser i kraft for inden 12 måneder efter dets meddelelse at efterkomme dette direktiv og underretter straks Kommissionen herom.

2) Medlemsstaterne meddeler Kommissionen ordlyden af de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som de udsteder inden for dette direktivs anvendelsesområde.

Artikel 12

Inden 12 måneder efter udløbet af den i artikel 11 nævnte frist på 12 måneder meddeler medlemsstaterne til Kommissionen alle hensigtsmæssige oplysninger, således at Kommissionen kan udarbejde en beretning til Rådet om anvendelsen af dette direktiv.

Artikel 13

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.