

COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

COM(74) 351 def.

Brussel, 29 mei 1974

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN DE RAAD

tot harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften
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

(door de Commissie bij de Raad ingediend)

MEMORIE VAN TOELICHTINGA. ALGEMEEN

1. De economische ontwikkeling brengt zowel op nationaal als op communautair niveau een snelle toeneming mee van het aantal fusies 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 nam de concentratie 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 burgerlijk 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.

Met dit voorstel wordt beoogd, middels de invoering van beschermende en waarborgen biedende bepalingen, de werknemer de rechten en voordelen welke hij heeft verworven alvorens van werkgever te veranderen niet te doen verliezen.

De volgende middelen moeten helpen om dit doel te bereiken :

- automatische overdracht van de arbeidsverhoudingen van de cedent op de verwerver, m.a.w. van de vroegere op de nieuwe werkgever;
- bescherming van de werknemers tegen ontslag uitsluitend op grond van de wijziging van de structuur van de onderneming;
- 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-Statens geldende wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen.

.../...

B. TOELICHTING BIJ DE BEPALINGEN

Artikel 1

Dit artikel behelst een definitie van het toepassingsgebied van de voorgestelde richtlijn.

In dit artikel worden als wijzigingen die een weerslag hebben op de structuur van de onderneming beschouwd, de fusies en de overdrachten van vestigingen die een verandering meebrengen van werkgever, met alle gevolgen welke dit op werkgelegenheidsvlak kan hebben.

Er is van afgezien het begrip fusie in dit voorstel voor een richtlijn afzonderlijk te definiëren en in plaats daarvan wordt verwezen naar de in de Lid-Staten geldende wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve voorschriften, alsmede naar de bepalingen van het communautaire recht; wat deze laatste betreft moet worden gedacht aan het voorstel voor een derde richtlijn betreffende de fusie van naamloze vennootschappen en aan de ontwerp-overeenkomst inzake de internationale fusie van naamloze vennootschappen.

De definitie van de overdracht van vestigingen omvat alle soorten gebruikelijke overdrachten, d.w.z. zowel cessies, als verhuren en verpachten en het vestigen van een vruchtgebruik; zij betreft voorts alle gevallen waarin geen sprake is van overdracht van één enkele onderneming in haar totaliteit, maar van slechts enkele vestigingen van deze onderneming.

Wat betreft het begrip vennootschap, wordt in het voorstel verwezen naar artikel 58, lid 2, van het EEG-Verdrag, hetgeen impliceert dat dit begrip een ruimere inhoud heeft dan de werkingssfeer van het voorstel voor een derde richtlijn betreffende de fusie van naamloze vennootschappen en van de ontwerp-overeenkomst inzake de internationale fusie van naamloze vennootschappen; waar immers deze beide ontwerpen beperkt blijven tot de juridische vorm van de naamloze vennootschap, omvat dit voorstel 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.

In territoriaal opzicht lijkt het nodig de rechten van de werknemers in bescherming te nemen, ongeacht of de verschijnselen waarvan hier sprake is zich voordoen op het grondgebied van één enkele Lid-Staat dan wel op dat van diverse Lid-Staten.

Om dezelfde redenen lijkt het eveneens onontbeerlijk de werknemers de bescherming te doen genieten van het communautaire recht bij verrichtingen die betrekking hebben op ondernemingen die zijn gevestigd zowel op het grondgebied van één of meerdere Lid-Staten als op dat van één of meerdere derde landen. Het is echter juridisch onmogelijk derde landen te verplichten de geplande communautaire regeling na te leven en vandaar dat in artikel 1 het voorstel voor een richtlijn enkel van toepassing wordt verklaard op die gevallen waarin de verrichtingen betrekking hebben op ondernemingen die zich bevinden op het grondgebied van de Gemeenschappelijke Markt. Dit zal vooral van praktisch belang zijn bij een samenvoeging van ondernemingen of vestigingen die zich bevinden in derde landen met ondernemingen die zijn gevestigd binnen de Gemeenschappelijke Markt. Het voorstel zal echter ook juridische implicaties hebben wanneer ondernemingen of vestigingen die zich bevinden binnen de Gemeenschappelijke Markt worden samengevoegd met ondernemingen die zijn gevestigd in derde landen, zoals bv. wanneer het gaat om de rechten van werknemers die zijn tewerkgesteld in een vestiging die, niettegenstaande de samenvoeging ervan met een andere onderneming, op het grondgebied van een Lid-Staat gevestigd blijft en waarop derhalve de wetgeving van deze Lid-Staat van toepassing blijft overeenkomstig de voorschriften van het internationaal privaatrecht.

Artikel 2

De in dit artikel gebezigde termen "cedent" en "verwerver" hebben een louter technisch karakter : ze worden enkel gebruikt ter vereenvoudiging van de tekst van de voorgestelde richtlijn.

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 schuldvordering,

weigert de werknemers verder in dienst te houden of met de cedent overeenkomen 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 rechtsregelingen van alle Staten, is ook het gebruik in de onderneming bron van rechten en verplichtingen in de arbeidsverhoudingen. Uit het eerste lid blijkt duidelijk, dat de overdracht van de rechten en verplichtingen eveneens van toepassing is op hetgeen voortvloeit uit de eigen gebruiken van de onderneming.

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

Wanneer de cedent zelf gebonden is door een collectieve overeenkomst, hetgeen het geval is bij bedrijfsakkoorden of ondernemingscao's, dan lijkt het besluit logisch dat de uit een dergelijk akkoord of een dergelijke overeenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen automatisch overgaan op de persoon van de verwerver : de er in neergelegde arbeidsvoorwaarden zullen dan gehandhaafd blijven tot het ogenblik waarop het bedrijfsakkoord of de ondernemingsovereenkomst normaal verstrijkt.

Anders is het gesteld met collectieve overeenkomsten die zijn aangegaan tussen beroepsorganisaties, aangezien deze de verwerver niet binden en zij evenmin bindend werden verklaard. Het zou in een dergelijk geval indruisen tegen het beginsel van de vrijheid van vereniging de verwerver te verplichten zich tegen zijn wil bij een collectieve overeenkomst aan te sluiten. Om echter te voorkomen dat op de werknemers niet verder de in de overeenkomst neergelegde beschermende arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn, heeft men in lid 3 getracht een compromisoplossing tot stand te brengen : alhoewel niet gebonden door de collectieve overeenkomsten, zou de verwerver niettemin verplicht zijn in de in deze overeenkomsten vastgestelde voorwaarden na te leven, en wel tot deze overeenkomsten vervallen, indien het gaat om een overeenkomst die voor een bepaalde tijd werd aangegaan, of gedurende één jaar, wanneer het een overeenkomst betreft die voor onbepaalde tijd werd aangegaan.

Opmerkenswaard is dat de in lid 3 gevolgde regeling geïnspireerd door het bepaalde in de zevende alinea van artikel 31 c van het Eerste Boek van het

Franse Wetboek van Arbeid (wet no 71-569 van 13 juli 1971).

Artikel 4

De cedent of de verwerver heeft de mogelijkheid de verworven rechten van de werknemers, waarvan de bescherming met dit richtlijnvoorstel wordt nagestreefd, niet te honoreren, door bij het ontslaan van werknemers, fusie van vennootschappen of overdracht van vestiging als motief op te geven. In sommige Lid-Staten is zulks op grond van de vigerende wetgeving reeds verboden, maar in andere is het nog steeds geoorloofd om in een dergelijk geval tot ontslagen over te gaan. Om te voorkomen dat de cedent of de verwerver door arbeidskrachten te ontslaan deze bescherming illusoir maken, is het derhalve van belang dat in artikel 4 wordt bepaald dat de fusies van vennootschappen en de overdrachten van vestigingen niet op zichzelf een reden vormen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever.

Economisch gezien echter is het volmaakt logisch dat aan het bedrijfs-hoofd de mogelijkheid wordt gelaten om bij een fusie van vennootschappen of een overdracht van vestigingen over te gaan tot wijzigingen in de organisatie van de onderneming of in de produktie en om in de vestigingen die werden overgenomen maatregelen op het stuk van rationalisatie e.d. door te voeren. Dit zal vooral van belang zijn in die gevallen waarin met de overdracht de sanering werd beoogd van ondernemingen die in moeilijkheden verkeerden. In dergelijke omstandigheden, kunnen hieruit voor de personen die in de getroffen vestigingen werkzaam zijn kwantitatieve of kwalitatieve repercussies voortvloeien en het ontslag van sommige werknemers zou wel eens onvermijdelijk kunnen blijken te zijn.

Dit komt tot uitdrukking in de tweede zin van lid 1, op grond waarvan ontslagen welke noodzakelijk zijn wegens dwingende interne vereisten niet vallen onder het hierbedoelde verbod. De auteurs van het voorstel hebben er met opzet van afgezien een opsomming te geven van deze interne vereisten. Deze vereisten kunnen immers naargelang de omstandigheden zo sterk variëren dat een dergelijke opsomming alleen maar verwarrend zou werken. Het ligt primair op de weg van de wetgever en van de rechterlijke instanties in de Lid-Staten aan te geven wat onder dwingende interne vereisten moet worden verstaan.

Overeenkomstig hetgeen met het richtlijn-voorstel wordt beoogd, mogen deze interne vereisten echter alleen dan als reden voor ontslag worden aangevoerd, wanneer alle overige mogelijkheden welke de onderneming ter beschikking staan

zoals b.v. een verandering van werkkring, eventueel gepaard gaande met maatregelen inzake aanpassing en omschakeling werden onderzocht. Men mag go- redelijk aannemen dat de in artikel 8 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 kunnen rijzen.

Over de collectieve ontslagen heeft de Commissie in november 1972 aan de Raad reeds een voor een voorstel-richtlijn betreffende het nader tot elkaar brengen van de ter zake in de Lid-Statens geldende wetgevingen overgemaakt; dit voorstel behelst de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, de verplichte bekendmaking van de collectieve ontslagen en de interventie vanwege de overheid.

Gezien zijn beperkte doelstelling, verbindt het voorstel voor de richtlijn op het vlak van het communautaire recht geen juridische consequentie aan een ontslag dat in de zin van lid 1 onregelmatig is en verwijst het dienaangaande in lid 2 naar de gevolgen welke in de wetgeving van de Lid-Statens zijn voorzien in geval van ongeoorloofd ontslag. Deze gevolgen kunnen zijn : nietigheid van het ontslag, annulering van dit ontslag door een rechterlijke of administratieve instantie, verplichting tot het storten van een schadeloosstelling, schadevergoeding, enz... In sommige Lid-Statens is zelfs bij een ontslag dat niet ongeoorloofd is storting van een schadevergoeding voorzien. Lid 2 bepaalt dat van de storting van deze schadevergoedingen, rekening houdend met het beginsel van de toepassing van de over de werknemer meest gunstige clausule, bij ontslag dat noodzakelijk is wegens interne vereisten, en dat bijgevolg geoorloofd is in de zin van lid 1, niet kan worden afgeweken.

Indien de werknemer aan de arbeidsverhouding met de verwerver een eind wenst te maken omdat zijn arbeidsvoorwaarden door de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestiging wezenlijk werden gewijzigd, lijkt het billijk ten gunste van de werknemer te besluiten dat de beëindiging zijnentwege van de op hem van toepassing zijnde overeenkomst moet worden beschouwd alsof zij was geschied wegens een onder de verantwoordelijkheid van de werkgever vallende reden. De juridische gevolgen welke hieruit voortvloeien (schadeloosstelling, schadevergoeding, enz...) moeten ook hier weer worden gezien in het licht van de in de Lid-Statens geldende wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen. Deze regeling stemt in grote lijnen overeen met die welke is neergelegd in artikel 30 van het ontwerp-overeenkomst betreffende de internationale fusie van naamloze vennootschapen.

Artikel 5

Deze bepaling betreft het geval waarin een werknemer uit hoofde van een fusie of overdracht verplicht wordt naar een ander bedrijf over te gaan; in een dergelijk geval is volgens deze bepaling artikel 4 mutatis mutandis van toepassing. Dit betekent dat een overplaatsing enkel kan worden verplicht gesteld wanneer dwingende interne vereisten dit noodzakelijk maken en dat de werknemer dan zijn arbeidscontract overeenkomstig het bepaalde in lid 3 van artikel 4 kan beëindigen indien de overplaatsing voor hem een wezenlijke verandering inhoudt van zijn arbeidsvoorwaarden.

Deze bepaling kan uiteraard niet van toepassing zijn indien in het arbeidscontract is bepaald dat de werknemer overplaatsing moet accepteren.

Artikel 6

Krachtens dit artikel maakt de anciënniteit die de werknemer in de vestiging of de onderneming in het kader van zijn arbeidsverhouding met de cedent heeft verworven eveneens deel uit van de beschermde verworven rechten. De juridische consequenties in verband met deze anciënniteit zijn geregeld in de wettelijke en contractuele bepalingen, alsmede in het arbeidscontract.

Het was bijgevolg niet mogelijk van deze consequenties een opsomming te geven in artikel 6 zelf. De anciënniteit kan bijvoorbeeld bepalend zijn voor het aantal vakantiedagen per jaar, de bijzondere sociale voorzieningen, de duur van de opzeggingstermijn, de anciënniteitspremies en de verwerving van pensioenrechten uit hoofde van de aanvullende sociale zekerheidsregelingen.

Artikel 7

Met deze bepaling wordt beoogd te waarborgen dat de rechtspositie en de functie van de werknemersvertegenwoordigers niet door de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen worden gewijzigd. Onder vertegenwoordiging van de werknemers in de zin van de richtlijn moet worden verstaan elke persoon, groep van personen of organisme die, krachtens de in de Lid-Staten geldende wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen, ingevolge het

.../...

communautaire recht, collectieve arbeidsovereenkomsten of uit enige andere hoofde, zijn belast met de verdediging van de belangen van de werknemers van de onderneming tegenover de werkgever. De voorgestelde richtlijn tast dus in geen dele de organisatie en de structuren aan van de vertegenwoordiging van de werknemers, zoals geregeld in de vigerende bepalingen van de afzonderlijke landen. Wel wordt in de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve voorschriften van diverse Lid-Staten bepaald, dat bij wijziging in de samenstelling van de personeelsbezetting, de werknemersvertegenwoordiging opnieuw dient te worden verkozen. Iets dergelijks kan zich bijvoorbeeld voordoen, wanneer vennootschappen worden gefuseerd die tot het ogenblik van de fusie elk een eigen ondernemingsraad hadden en ervoor de nieuwe vennootschap een enkele ondernemingsraad moet worden geformeerd. Op een dergelijk juridisch novum vormt lid 2 het antwoord.

Artikel 8

De basisbepalingen met betrekking tot de bescherming van de verworven rechten van de werknemers moeten worden aangevuld door procedurevoorschriften, die de voorlichting en de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers ten aanzien van de gevolgen van een fusie van de vennootschappen, een overdracht van vestiging of een concentratie waarborgen. Van dit soort voorschriften vindt men er reeds een aantal in het voorstel voor een derde richtlijn met betrekking tot de fusies van naamloze vennootschappen, meer bepaald wat betreft de fusies die tot stand komen in het kader van een en dezelfde Lid-Staat; de in dit voorstel negelegde bepalingen kunnen worden beschouwd wanneer men afziet van de specifieke hoedanigheden die eigen zijn aan het karakter van de naamloze vennootschappen, in grote mate model te hebben gestaan voor de regeling welke werd aangenomen.

Op de eerste plaats moeten zowel de cedent als de verwerver worden verplicht de vertegenwoordiging van hun werknemers tijdig en voldoende van de geplande verrichtingen op de hoogte te brengen. Met name verdient het aanbeveling dat wordt aangegeven welke de gevolgen zijn welke hieruit voor de werknemers zullen voortvloeien en welke maatregelen men jegens hen denkt te treffen.

Daarnaast moet een regeling worden getroffen voor het geval dat de werknemersvertegenwoordigers tot de conclusie komen dat de geplande verrichtingen de belangen van de werknemers zullen aantasten. De werknemersvertegenwoordigers moeten dan de mogelijkheid hebben met de werkgever onderhandelingen te beginnen om tot overeenstemming te komen over de maatregelen welke ter zake van de werknemers getroffen moeten worden.

.../...

Tenslotte moet aangegeven worden wat dient te geschieden wanneer het overleg op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers niet tot een akkoord leid. 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 dient integendeel voor gezorgd te worden dat dit orgaan samengesteld wordt uit personen die echt op de hoogte zijn van de 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 instanties.

Lid 3 bepaalt dat de plicht tot informatie en overleg en de overleg- en arbitrageprocedure geen belemmering of vertraging mogen betekenen voor de voorgenomen maatregelen. De in lid 1 voorgeschreven informatie van de werknemersvertegenwoordigers dient in elk geval te geschieden vóór de maatregelen ten uitvoer worden gelegd.

Artikel 9

Er bestaan nog geen communautaire voorschriften met betrekking tot de aanvullende regelingen van sociale zekerheid in de verschillende Lid-Staten. De daarmee samenhangende problematiek reikt veel verder dan de vragen die gesteld worden door de structuurwijzigingen in de bedrijven en artikel 9 blijft beperkt tot het aangeven van een aantal zeer algemene beginselen ter zake.

Lid 1 handelt over de rechten, door de werknemers wier arbeidsbetrekking reeds een einde heeft genomen verkregen uit hoofde van aanvullende regelingen van sociale zekerheid. Hierbij zal het vooral gaan om rechten op ondernemingspensioenen.

Wanneer het vermogen waaruit de aan de werknemers die de onderneming verlaten hebben toekomstige sociale uitkeringen worden betaald aan de verwerver wordt overgedragen, is het een eis van rechtvaardigheid dat de verwerver voortgaat de prestaties uit dit vermogen uit te keren.

.../...

Dit zal vooral het geval zijn wanneer er rechtens of feitelijk een speciaal fonds bestaat dat deel uitmaakt van de fusie of overdracht.

Omgekeerd kan men niet van de verwerver verwachten dat hij steeds terugkerende sociale prestaties blijft uitkeren wanneer het hiertoe gebruikte vermogen niet aan hem wordt overgedragen.

In dit verband zij opgemerkt dat de regeling van de ontwerp-richtlijn alleen subsidiair van toepassing is wanneer de wettelijke, berstuursrechtelijke en administratieve bepalingen van de Lid-Staten niet voorzien in een andere en gelijkwaardige regeling. Wanneer rechten op regelmatig terugkerende sociale prestaties niet tegenstelbaar zijn aan de verwerver lopen de werknemers die de onderneming verlaten hebben natuurlijk het gevaar nooit in het genot van deze prestaties te komen, omdat het vermogen waaruit deze prestaties geput worden ontbreekt. Daarom wordt in lid 2 aan de wetgever in alle Lid-Staten voorgeschreven die maatregelen te treffen welke hem juist voorkomen om deze rechten te waarborgen. Men zou hierbij kunnen denken aan wettelijk voorgeschreven vorming van een reserve bestemd voor de betaling van sociale uitkeringen bij fusie van vennootschappen of overdracht van vestigingen.

Anders is het gesteld met de aanspraak op latere prestaties uit hoofde van de aanvullende regelingen van sociale zekerheid van werknemers die de onderneming nog niet verlaten hebben. Deze rechten maken deel uit van de arbeidsvoorwaarden en worden dus aan de verwerver overgedragen overeenkomstig de algemene bepalingen van de voorgestelde richtlijn. Door de verwijzing naar artikel 6 wordt er nogmaals op gewezen dat de verwerver rekening moet houden met de anciënniteit, die normaal een factor vormt bij de berekening van de prestaties uit hoofde van de aanvullende regelingen van sociale zekerheid in de onderneming.

Artikel 10

Lid 1 gaat uit van het beginsel dat gewoonlijk de plaats waar de loontrekkende zijn werk verricht niet verandert als gevolg van de fusie of overdracht van vestigingen. In het algemeen worden de vroegere werkzaamheden in de onderneming voortgezet, ondanks de structuurwijzigingen; in dit geval is het dan ook logisch te beslissen dat fusies of overdrachten met internationaal karakter op zich geen reden vormen voor de toepassing van een ander arbeidsrecht. Dit rechtsbeginsel wordt in lid 1 imperatief gesteld.

.../...

De situatie is anders wanneer de arbeidsvoorwaarden van de loontrekkende op geoorloofde wijze gewijzigd worden krachtens de bepalingen van de voorgestelde richtlijn (artikel 5). Het kan dus voorkomen dat na een fusie of overdracht met internationaal karakter een ander arbeidsrecht van toepassing wordt.

In de praktijk kunnen zich drie gevallen voordoen ;

- de werknemers worden op regelmatige wijze overgeplaatst naar een buitenlandse vestiging;
- de gehele onderneming of bepaalde produktie-eenheden worden naar een andere Lid-Staat overgeplaatst en de werknemers volgen deze overplaatsing;
- de verwerver wenst, voor zover dat mogelijk is, met de leiding van de overgedragen onderneming overeen te komen dat het arbeidsrecht, dat geldt op de plaats in het buitenland waar de hoofdzetel is gevestigd, op de onderneming van toepassing zal blijven.

In deze gevallen is wijziging van de rechtsregeling die van toepassing is toegelaten. Ten einde een te grote uitbreiding van het aantal conflictregels te vermijden hebben de auteurs van het voorstel ervan afgezien nader aan te geven welke de juridische consequenties zouden zijn, zodat de algemene regels inzake rechtsconflicten die in de verschillende nationale rechtsregelingen bestaan van toepassing blijven. Opgemerkt zij dat er een voorstel voor een verordening van de Raad bestaat betreffende de conflictregels die van toepassing zijn op de arbeidsverhoudingen in de Gemeenschap, waarin deze vragen van communautair gezichtspunt uit geregeld worden.

Ook al komt er gedurende het bestaan van de arbeidsverhouding verandering in de wetgeving die van toepassing is, toch houdt dit niet in dat de loontrekkende op grond daarvan afstand doet van rechten die uitdrukkelijk of impliciet zijn overeengekomen met de cedent of die voortvloeien uit de ondernemingsgebruiken. Lid 2 opent daarom de mogelijkheid deze rechten te handhaven.

.../...

Artikel 11

Concentratie van ondernemingen leidt niet noodzakelijk tot dezelfde rechtseffecten als een fusie van ondernemingen of overdracht van vestigingen. Bij ondernemingsconcentraties ligt het accent vooral op de verandering van werkgever, terwijl in het algemeen de ondernemingen hun juridische onafhankelijkheid behouden en de identiteit van de werkgever bewaren. Het gaat alleen om een contract dat de ene onderneming onder controle van de andere brengt. Juridisch zou het dus onjuist zijn in deze gevallen van rechtsopvolging te spreken. Ten einde te voorkomen dat de ondernemingsconcentraties beschouwd zouden worden als een vreemd element in het systeem van het voorstel voor een richtlijn werd hieraan een afzonderlijk artikel gewijd.

Hoewel bij ondernemingsconcentraties de identiteit van de eigenaar, d.w.z. van de werkgever, dezelfde blijft, kan de hoofdonderneming met haar recht van controle een aanzienlijk invloed uitoefenen op de vormgeving van de arbeidsvoorwaarden in de afhankelijke onderneming, met alle negatieve gevolgen daarvan voor de arbeidsvoorwaarden van het personeel. De werknemer heeft dus behoefte aan eenzelfde bescherming als bij fusies en overdracht van vestigingen, maar omdat de werkgever juridisch gezien dezelfde blijft heeft hij geen vrees te hebben voor de rechtsgevolgen die een verandering van werkgever kan meebrengen. In artikel 11 worden daarom alleen de bepalingen van het voorstel voor een richtlijn van toepassing verklaard, die ten doel hebben de werknemers te beschermen tegen de gevolgen van een ongemotiveerd ontslag of een wezenlijke verandering in hun arbeidsvoorwaarden en in de regeling inzake voorlichting, raadpleging en overleg met de werknemersvertegenwoordigers zoals nader uitgewerkt in artikel 8.

De auteurs van het voorstel voor een richtlijn hebben ervan afgezien een eigen definitie te geven voor het begrip controle en zij verwijzen in dit verband naar artikel 2 van de ontwerp-verordening van de Raad betreffende de controle op concentraties.

.../...

Artikel 12

Met dit voorstel voor een richtlijn wordt enkel beoogd de werknemers bij fusie van vennootschappen, concentratie van ondernemingen en overdrachten van vestiging een minimumbescherming te bieden. Vandaar dat in dit artikel wordt bepaald dat, wanneer de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve voorschriften van de Lid-Staten gunstiger uitvallen, deze van toepassing blijven.

Artikelen 13 en 14

Deze artikelen behelzen de vereiste toepassingsvoorschriften.

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 fusie, concentratie of rationalisatie;

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 harmonie 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 eveneens verzekerd moet zijn wanneer de fusie of de overdracht plaats vindt op het grondgebied van de Gemeenschap en wanneer de verwerver een persoon of een onderneming is die is gevestigd op het grondgebied van een derde Staat;

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;

.../...

(1) P.B. no C/13 van 12.2.1974

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 voorschriften 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

Algemene bepalingen

ARTIKEL 1

Deze richtlijn is van toepassing op :

- fusies van vennootschappen, als bedoeld in artikel 58, lid 2 van het EEG-Verdrag, die zijn toegelaten, hetzij op grond van de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen van de Lid-Staten, hetzij ingevolge het communautaire recht, en die tot gevolg hebben dat de bestaande vennootschap in haar hoedanigheid van werkgever wordt vervangen door een nieuwe vennootschap;
- overdrachten van vestigingen, die plaats vinden wanneer diverse vestigingen, produktie-centra, nevenvestigingen of andere ondernemingseenheden of delen daarvan worden overgedragen van één persoon, een groep van personen of een onderneming naar een andere persoon, een andere groep van personen of een andere onderneming, zodanig dat een nieuwe werkgever in de plaats komt van de vroegere werkgever,

ongeacht het feit of de bij de fusie of de overdracht van een vestiging betrokken ondernemingen gevestigd zijn op het grondgebied van één of meerdere Lid-Staten, dan wel of de fusie of overdracht plaats vindt tussen ondernemingen die zich bevinden op het grondgebied van één of meerdere derde landen.

ARTIKEL 2

Onder cedent in de zin van deze richtlijn wordt verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon of elke groep van personen die haar hoedanigheid van werkgever verliest als gevolg van een van de in bovenstaand artikel 1 genoemde verrichtingen; onder verwerver wordt verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon of elke groep van personen die in de plaats komt van de cedent.

TITEL 2

Automatische overdracht van de arbeidsverhoudingen

ARTIKEL 3

1. De arbeidsverhoudingen die de cedent heeft aangegaan, worden automatisch overgedragen op de verwerver, met alle daaruit volgende rechten en verplichtingen. Zulks geldt eveneens voor de rechten en verplichtingen die uit aan de onderneming eigen gebruiken voortvloeien. Contractuële clausules die tot stand komen door toedoen van de cedent of de verwerver, en waarbij de overdracht van de arbeidsverhoudingen wordt uitgesloten of beperkt, zijn van rechtswege nietig.

2. De rechten en verplichtingen die hun grond hebben in door de cedent gesloten bedrijfsakkoorden of ondernemingscao's worden automatisch overgedragen op de verwerver.

3. Indien de verwerver niet gebonden is door dezelfde bedrijfstak-cao's als de cedent, is de verwerver in elk geval gehouden tot naleving van de in de collectieve arbeidsovereenkomsten vastgestelde arbeidsvoorwaarden waaraan de cedent was gebonden, tot deze overeenkomsten vervallen, indien het gaat om cao's die voor bepaalde tijd werden aangegaan, of gedurende één jaar vanaf de dag dat hij in de bestaande arbeidsverhouding treedt, indien het gaat om cao's die voor onbepaalde tijd werden aangegaan. Bovenstaande bepaling is niet van toepassing wanneer de activiteit van de overgedragen vestiging valt onder het toepassingsgebied van de bedrijfstak-cao waardoor de verwerver is gebonden.

ARTIKEL 4

1. De fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen vormen op zichzelf geen reden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de cedent of de verwerver. Bovenstaande bepalingen zijn niet van toepassing op ontslagen welke noodzakelijk zijn wegens dwingende interne vereisten ten gevolge van de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen.

.../...

2. De juridische gevolgen van een onregelmatig ontslag, zoals in lid 1 omschreven, worden vastgelegd door de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen van de Lid-Staten. De schade-loosstellingen en andere wettelijke verplichtingen welke door de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen van de Lid-Staten bij ontslag worden opgelegd, worden niet gewijzigd.

3. Indien de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigt op grond van het feit dat een fusie van vennootschappen of een overdracht van vestigingen voor hem een ingrijpende wijziging heeft meegebracht van zijn arbeidsvoorwaarden, wordt deze beëindiging beschouwd alsof zij was geschied door toedoen van de werkgever.

ARTIKEL 5

De bepalingen van artikel 4 worden naar analogie toegepast op de overplaatsingen naar een andere vestiging in verband met een fusie van vennootschappen of een overdracht van vestiging. Een dergelijke toepassing is evenwel uitgesloten, indien de werknemer volgens zijn arbeidsovereenkomst verplicht is overplaatsing naar een andere vestiging te accepteren.

ARTIKEL 6

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 3

Vertegenwoordiging en raadpleging van de werknemers

ARTIKEL 7

1. De functie en rechtspositie van de werknemersvertegenwoordigers, die op het ogenblik van de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen zijn belast met de verdediging der werknemersbelangen, worden door deze fusie of deze overdracht niet gewijzigd.

2. Lid 1 is niet van toepassing indien, als gevolg van wijzigingen de personeelsbezetting de werknemers vertegenwoordiging opnieuw dient te worden verkozen krachtens de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen van de Lid-Staten of krachtens het communautaire recht.

ARTIKEL 8

Met uitzondering van de in de richtlijn van de Raad no van (1) bedoelde verrichtingen, is op de andere verrichtingen die zijn bedoeld in de artikelen 1 en 11 van deze richtlijn de volgende procedure van toepassing :

1. De cedent en de verwerver zijn verplicht, alvorens de geplande verrichting uit te voeren, de vertegenwoordigers van hun respectievelijke werknemers overeenkomstig het bepaalde in artikel 7 voor te lichten omtrent de redenen die hen ertoe hebben gebracht een dergelijke verrichting te overwegen, alsmede omtrent de juridische, economische en sociale gevolgen die een en ander voor de werknemers meebrengt; verder moeten zij aangeven welke maatregelen te hunnen opzichte genomen moeten worden. Indien de werknemersvertegenwoordigers hierom verzoeken, moet over deze voorlichting onmiddellijk van gedachten worden gewisseld.

.../...

(1)PB EG no C/89 van 14.7.1970

2. Indien de werknemersvertegenwoordigers van oordeel zijnde dat de verrichting van aard is tegen de belangen van de werknemers in te druisen, hierom verzoeken zijn de cedent en de verwerver verplicht met de vertegenwoordigers van hun werknemers onderhandelingen aan te gaan, ten einde tot een akkoord te komen over de maatregelen welke te hunnen opzichte genomen moeten worden.

Indien aan het einde van deze onderhandelingen en uiterlijk na het verstrijken van een termijn van twee maanden tussen de partijen geen akkoord wordt bereikt, kan elk van hen de zaak voorleggen aan een arbitrage-college dat binnen een termijn van één maand een definitieve uitspraak doet over de maatregelen welke ten gunste van de werknemers getroffen dienen te worden. Deze instantie dient te zijn samengesteld, enerzijds, uit personen welke voor de helft worden aangewezen en, anderzijds, uit een voorzitter, die in onderling overleg tussen de partijen wordt aangeduid of wanneer partijen niet tot een akkoord kunnen komen door de ter zake bevoegde rechterlijke instantie.

3. De verbintenis tot het aangaan van een onmiddellijke gedachtenwisseling, als bedoeld in lid 1, of tot het instellen van een overleg- of arbitrageprocedure, als bedoeld in lid 2, laat de mogelijkheid tot het doorvoeren van de verrichting onverlet.

TITEL 4

Rechten uit aanvullende regelingen voor sociale zekerheid

ARTIKEL 9

1. De rechten welke uit hoofde van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zijn verworven door werknemers die de onderneming op het ogenblik van de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen reeds hebben verlaten, zijn tegenstelbaar aan de verwerver, tenzij de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen van de Lid-Staten voorzien in een gelijkwaardige regeling, wanneer het vermogen dat voor de voldoening van deze rechten bestemd is, eveneens aan de verwerver wordt overgedragen.

2. Indien het vermogen dat bestemd is voor de voldoening van de rechten welke uit hoofde van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zijn verworven, niet aan de verwerver wordt overgedragen, nemen de Lid-Staten in het kader van hun wettelijke bepalingen de nodige maatregelen ter waarborging van de rechten der werknemers die de onderneming hebben verlaten.

3. Het recht op uitkeringen uit hoofde van aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, dat is verworven door werknemers wier arbeidsverhoudingen nog geen einde hebben genomen op het ogenblik van de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen, valt onder de bepalingen van artikel 6.

TITEL 5

Speciale regels bij rechtsconflicten

ARTIKEL 10

1. Het nationale arbeidsrecht dat van toepassing is op de vóór de fusie van vennootschappen of de overdracht van vestigingen bestaande arbeidsverhoudingen blijft na deze fusie of deze overdracht van toepassing.

2. Lid 1 wordt niet toegepast, indien de arbeidsplaats van de werknemer op wettelijke wijze wordt overgebracht naar een andere Lid-Staat of indien de toepassing van een nieuw arbeidsrecht met de werknemer is overeengekomen. De rechten die uitdrukkelijk of impliciet in de arbeids-overeenkomst zijn overeengekomen of die uit de ondernemingsgebruiken voortvloeien, blijven evenwel gehandhaafd.

TITEL 6

Concentraties van ondernemingen

ARTIKEL 11

De artikelen 4, 5 en 8 van deze richtlijn zijn eveneens van toepassing in geval van concentraties van ondernemingen, zoals omschreven in artikel 2

van de Verordening van de Raad no van (1)
betreffende de controle van de concentraties, ongeacht of de betrokken
ondernemingen zich bevinden op het grondgebied van één of meerdere Lid-
Staten dan wel op dat van één of meerdere Lid-Staten en één of meerdere
derde Landen.

TITEL 7

Slotbepalingen

ARTIKEL 12

De door deze richtlijn voorgeschreven bepalingen schaffen af noch beperken
de wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve bepalingen van de
Lid-Staten die gunstiger zouden zijn voor de werknemers of hun vertegen-
woordigers.

ARTIKEL 13

1. De Lid-Staten wijzigen binnen twaalf maanden na de bekend-
making van deze richtlijn hun wettelijke, bestuursrechtelijke en administra-
tieve bepalingen, voor zover nodig is om de aanpassing daarvan aan de
bepalingen van deze richtlijn mogelijk te maken; zij stellen de Commissie
daarvan onverwijld in kennis.

2. De Lid-Staten stellen daarenboven de Commissie in kennis van
alle wettelijke, bestuursrechtelijke en administratieve voorschriften
welke zij aanvaarden met betrekking tot het in deze richtlijn behandelde
gebied. Deze mededeling dient ten laatste plaats te hebben zes maanden
voor de overwogen datum van inwerkingtreding der bedoelde bepalingen.

ARTIKEL 14

Deze richtlijn is gericht tot de Lid-Staten.

(1) PB EG no C/92 van 31.10.1973