

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

KOM(91) 292 endelig udg.

Bruxelles, den 13.november 1991

Forslag til

RADETS DIREKTIV

om ændring af direktiv 75/129/EØF om tilnærmelse af
medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser

(forelagt af Kommissionen)

Indledning

1. I forbindelse med gennemførelsen af det indre marked gav Det Europæiske Råd på møderne i Hannover, på Rhodos og i Madrid, udtryk for den opfattelse, at det er nødvendigt at tillægge de sociale aspekter samme betydning som de økonomiske aspekter, og at disse aspekter derfor bør udbygges på en afbalanceret måde. Europa-Parlamentet (i talrige initiativbeslutninger) og Det Økonomiske og Sociale Udvalg (i dets udtalelse af 22. februar 1989) er af samme opfattelse.

2. I forbindelse med udviklingen af denne fremgangsmåde anføres det i punkt 7 i Fællesskabspagten om Arbejdstagernes Grundlæggende Arbejds-markedsmæssige og Sociale Rettigheder, at:

"Etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab ...

Denne forbedring skal om fornødent indebære en udvikling af visse aspekter af arbejdsmarkedets lovgivning, såsom procedurerne ved kollektiv afskedigelse ..."

3. Punkt 17 og 18 i Fællesskabspagten er ligeledes relevante i forbindelse med kollektive afskedigelser:

"Informationen og høringen af arbejdstagerne samt disses medindflydelse skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemsstater.

Dette gælder især i virksomheder eller koncerner, som omfatter foretagender eller virksomheder beliggende i flere af Det Europæiske Fællesskabs medlemsstater.

Denne information, høring og medindflydelse skal gennemføres i god tid, især ... i forbindelse med kollektive afskedigelser ..."

4. På denne baggrund foreslog Kommissionen i sit handlingsprogram om gennemførelse af Fællesskabspagten en ændring af Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser. I handlingsprogrammet anføres det, at:

"Flere års anvendelse af dette direktiv og de samfundsøkonomiske forandringer samtidig med virkeliggørelsen af et stort europæisk marked nødvendiggør en ændring af dette direktiv."

I handlingsprogrammet understreges navnlig behovet for at give det nuværende direktiv en tværnational dimension:

"Direktivet om kollektive afskedigelser bør suppleres, således at det også omfatter tilfælde, hvor en beslutning om kollektive afskedigelser træffes af et beslutningscenter eller en virksomhed, der er beliggende i en anden medlemsstat.

... Der vil utvivlsomt blive tilfælde af grænseoverskridende omstruktureringer. Sådanne omstruktureringer må, uanset hvor begrundede de er, ledsages af en passende orientering og høring. Det synes mest hensigtsmæssigt at vedtage bestemmelser herom på fællesskabsplan, så meget mere som direktivet bør anvendes i de tilfælde, hvor en beslutning om kollektive afskedigelser træffes af et beslutningscenter eller en virksomhed, der er beliggende i en anden medlemsstat.

Dette retlige tomrum må udfyldes."

Virkningen af det indre marked

5. I henhold til artikel 8a i EØF-Traktaten indebærer det indre marked "et område uden indre grænser med fri bevægelighed for varer, personer, tjenesteydelser og kapital i overensstemmelse med bestemmelserne i denne traktat". Fjernelsen af de indre grænser har allerede resulteret i større virksomhedsomstruktureringer i Fællesskabet, hvilket indebærer en betydelig stigning i antallet af fusioner, overtagelser, overførsler og joint ventures og fører til en stigende koncentration af virksomhedsejerskab. Det samlede antal af erhvervelser (aktiemajoritet eller fusioner), som de tusind ledende europæiske industrivirksomheder gennemfører, er stadigt stigende. En nyere rapport fra Kommissionen⁽¹⁾ viser, at antallet af sådanne operationer i 1980'erne blev fordoblet hvert tredje år, idet de steg fra 208 i 1984-1985 til 492 i 1988-1989.

6. Fusioner i Fællesskabet er endvidere i stadig stigende grad af tværnational karakter. I ovennævnte rapport fra Kommissionen bemærkes det, at:

"Nationale operationer (mellem to virksomheder beliggende i den samme medlemsstat) var dominerende mellem 1983 og 1987. Næsten 2/3 af antallet af registrerede erhvervelser vedrørte operationer af denne art. Siden 1987 har man noteret en hurtigere stigning i antallet af erhvervelser, der omfatter virksomheder beliggende i to forskellige medlemsstater. I 1988-1989 udgjorde sådanne operationer 40% af det samlede antal gennemførte erhvervelser. Internationale operationer, der omfatter to virksomheder - den ene beliggende i Fællesskabet og den anden beliggende uden for Fællesskabet - udgjorde omkring 15% af det samlede antal registrerede transaktioner. Dette tal er mere eller mindre stabilt i den undersøgte periode."

(1) "The impact of the internal market by industrial sector: the challenge for the Member States", Special edition of European Economy/Social Europe, 1990.

7. Tallene fremgår af nedenstående tabel:

Fusioner og erhvervelser opdelt efter de involverede firmaers nationalitet

År	National	EF	International
1983-84	101 (65,2)	29 (18,7)	25 (16,1)
1984-85	146 (70,2)	44 (21,2)	18 (8,7)
1985-86	145 (63,7)	52 (23,0)	30 (13,3)
1986-87	211 (69,6)	75 (24,8)	17 (5,6)
1987-88	214 (55,9)	111 (29,0)	58 (17,8)
1988-89	233 (47,4)	197 (40,0)	62 (12,6)

NB: Tallene i parentes angiver procentdelen af det samlede antal registrerede operationer.

Kilde: EF-Kommissionen

8. I forbindelse med den stigende omstrukturering af virksomhederne påvirkes et stigende antal arbejdstagere af vigtige virksomhedsbeslutninger, der træffes på et højere niveau end deres umiddelbare arbejdsgiver, f.eks. i virksomhedens hovedsæde, hvis det er beliggende i et andet land, eller på koncernplan af virksomheder med bestemmende indflydelse, der er beliggende enten i eller i stigende grad uden for det land, hvor arbejdstagernes virksomhed eller foretagende er beliggende. Til trods for, at virksomhedsorganisation, ejerskab og kontrol til stadighed bliver mere kompliceret, er de eksisterende procedurer for information og høring af arbejdstagere og repræsentanter for arbejdstagerne stadig begrænset til virksomhedsplan (selv om der findes lovgivning om koncernvirksomhedsråd eller tilsvarende organer i nogle få medlemsstater). Dette betyder, at selv om arbejdstagerne er beskæftiget i en virksomhed, hvis hovedsæde er beliggende i et andet land, eller en virksomhed, der er en del af en koncern, og hvis virksomhed med bestemmende indflydelse er beliggende i udlandet, kan omfanget og effektiviteten af deres informations- og høringsrettigheder bringes i fare, hvis beslutningscentret vælger ikke at give arbejdsgiveren de ønskede oplysninger.

9. I henhold til direktivet af 1975 er arbejdsgivere, der påtænker at foretage kollektive afskedigelser, forpligtet til at indlede forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale og til at underrette den kompetente offentlige myndighed. Det indeholder imidlertid ikke nogen specifikke bestemmelser for tilfælde, hvor afskedigelser blandt arbejdsgiverens ansatte bestemmes af virksomheden med bestemmende indflydelse, uanset om denne er beliggende i den samme medlemsstat som den kontrollerede virksomhed (arbejdsgiveren).

eller i en anden medlemsstat. Man kan imidlertid ikke gå ud fra, at en virksomhed med bestemmende indflydelse altid vil give arbejdsgiveren "alle relevante oplysninger" om de påtænkte afskedigelser (artikel 2, stk. 3), således at denne kan forhandle med repræsentanter for arbejdstagerne.

10. Det eksisterende direktiv indeholder heller ingen specifikke bestemmelser om, at den centrale ledelse i et foretagende med flere virksomheder, der påtænker afskedigelser i en af dens virksomheder, skal give den lokale ledelse alle relevante oplysninger, som den er i besiddelse af, når den er beliggende uden for den medlemsstat, i hvilken den pågældende virksomhed er beliggende.

Gennemførelse af det nuværende direktiv

11. I forbindelse med undersøgelse af medlemsstaternes gennemførelse af det eksisterende direktiv skal det bemærkes, at nogle medlemsstaters bestemmelser vedrørende kollektive afskedigelser muligvis ikke er fuldt ud i overensstemmelse med visse aspekter i direktivet, og Kommissionen har indledt eller påtænker at indlede overtrædelsesprocedurer i den sammenhæng.

Foreslåede ændringer af direktivet

12. Kommissionen foreslår efter at have foretaget en undersøgelse af omfanget, anvendelsen og effektiviteten af direktivet fra 1975 under de nuværende forhold, en række ændringer.

(i) Håndhævelse af direktivet, når beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af en anden virksomhed end arbejdsgiveren.

13. Direktivet finder anvendelse på alle påtænkte kollektive afskedigelser, der berører arbejdstagere på det område, der er omfattet af Traktaten, også når den pågældende arbejdstager er en kontrolleret virksomhed eller en del af et foretagende med flere virksomheder, hvis centrale ledelse er beliggende i et andet land, og afskedigelserne foreslås af virksomheden med bestemmende indflydelse eller af den centrale ledelse i et foretagende med flere virksomheder.

14. De vigtigste af de foreslåede ændringer har til formål at sikre håndhævelse af det eksisterende direktiv i forbindelse med tværnationale virksomheder og associerede virksomheder. Det bestemmes således, at de krav om information og forhandling, der er fastlagt i direktivet, finder anvendelse uanset om beslutningerne om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren selv eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse eller af den centrale ledelse i et foretagende med flere virksomheder. For at underbygge denne vigtige forpligtelse bestemmes det ligeledes, at en arbejdsgivers manglende efterkommelse af kravene i direktivet ikke kan accepteres med den begrundelse, at den virksomhed, der traf beslutning om de kollektive afskedigelser, ikke har underrettet arbejdsgiveren i god tid.

15. Endvidere kan kollektive afskedigelser, der gennemføres, uden at de krav om information, forhandling og meddelelse, der er fastlagt i direktivet, efterkommes, på foranledning af arbejdstagernes repræsentanter eller af de pågældende arbejdstagere af domstolene erklæres for ugyldige. Denne særlige bestemmelse sikrer, at kravene om information, forhandling og meddelelse efterkommes uanset identiteten af den virksomhed, der træffer beslutning om de kollektive afskedigelser.

16. Det skal understreges, at der i det ændrede direktiv ikke direkte pålægges virksomheder med bestemmende indflydelse som sådan nogen forpligtelser. Problemer med ekstraterritorialitet undgås således. Det skal ligeledes bemærkes, at Kommissionen ikke foreslår en mekanisme (som det var tanken i det originale udkast til "Vredeling"-direktivet), der giver arbejdstagerne ret til at søge forhandlinger med virksomhedens centrale ledelse eller med ledelsen af et selskab med bestemmende indflydelse (det såkaldte "by-pass"-system).

(II) Besætninger på søgående fartøjer

17. De krav om information, forhandling og meddelelse, der er fastlagt i dette direktiv, er på ingen måde uforenelige med den særlige karakter af ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold for besætninger på søgående fartøjer. Deres udelukkelse fra den beskyttelse, som direktivet giver, er ikke begrundet, medmindre de er omfattet af andre garantiformer, der yder dem en beskyttelse svarende til den beskyttelse, som direktivet yder. Der kan ikke herske tvivl om, at den midlertidige karakter af nogle sømænds beskæftigelse er uforenelig med bestemmelserne i direktivet, fordi "kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse afskedigelser foretages, før disse kontrakter er udløbet eller opfyldt" i artikel 1, stk. 2, litra a), udelukkes fra direktivets anvendelsesområde. Argumentet om, at meddelelse til de offentlige myndigheder og opfyldelse af kravet om en periode på 30 dage, før de påtænkte kollektive afskedigelser får virkning er uforeneligt med den fleksibilitet, som er nødvendig, og med sektorens behov for at gennemføre hastebeslutninger, bør afvises. I artikel 4, stk. 1, andet afsnit, bestemmes det,

at "medlemsstaterne kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist". Det faktum, at direktivet ikke finder anvendelse på virksomheder, der normalt beskæftiger under 20 arbejdstagere, og at forhandlingsproceduren ikke pålægges virksomheder, der beskæftiger under 50 arbejdstagere, giver en passende fleksibilitet for det store antal virksomheder, der hovedsagelig findes inden for fiskerisektoren. Det skal bemærkes, at Rådets direktiv 80/987/EØF⁽²⁾ om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af arbejdsgiverens insolvens finder anvendelse på besætninger på søgående fartøjer, medmindre "der findes andre former for garanti, som sikrer arbejdstagerne en beskyttelse svarende til den, der fremgår af dette direktiv" (artikel 1, stk. 2). Kun medlemmer af besætninger på et fiskefartøj er, hvis og i det omfang, de er aflønnet med en andel i indtjeningen, udtrykkeligt blevet udelukket af Grækenland, Irland og Det Forenede Kongerige med henvisning til deres ansættelsesforholds særlige karakter som omhandlet i artikel 1, stk. 2, i direktivet.

(iii) Retsafgørelser

18. Den generelle udelukkelse fra det eksisterende direktiv af tilfælde, hvor en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse, er ikke længere hensigtsmæssig. Der er ingen grund til, at arbejdstagernes ret til information og høring (i modsætning til de frister, der i artikel 4 i det nuværende direktiv er fastlagt for gennemførelse af afskedigelserne) ikke finder anvendelse i sådanne tilfælde. I seks medlemsstater (Frankrig, Forbundsrepublikken Tyskland, Det Forenede Kongerige, Spanien, Nederlandene og Portugal) finder den lovgivning, der er vedtaget til gennemførelse af direktivet, allerede generelt anvendelse på afskedigelser, der gennemføres som følge af en retsafgørelse.

(iv) Krav om information og forhandling

19. Der foreslås en række forbedringer og tydeliggørelser med hensyn til tidspunkt for og formål med forhandlingerne i forbindelse med påtænkte afskedigelser og med hensyn til arten af de oplysninger, som repræsentanter for arbejdstagerne (og dermed de offentlige myndigheder) skal have, og disse forslag til forbedringer og tydeliggørelser afspejler bl.a. de tilsvarende bestemmelser i direktivet om overførsel af virksomheder og bestemmelserne i ILO-konvention 158, samt artikel 2 i tillægsprotokollen til Europa-Rådets Europæiske Socialpagt.

v) Udpegning af repræsentanter for arbejdstagerne, som skal deltage i forhandlinger vedrørende kollektive afskedigelser

20. I henhold til direktiv 75/129/EØF skal medlemsstaterne sørge for, at der findes repræsentanter for arbejdstagerne med henblik på opfyldelse af de forpligtelser til information og forhandling, der er fastsat i direktivet, men definitionen af repræsentanter for arbejdstagerne overlades til "lovgivning eller praksis i medlemsstaterne". Derfor indledte Kommissionen overtrædelsesprocedurer mod en medlemsstat i henhold til dette direktiv. For at lette de lovbefalede krav, der pålægges små virksomheder og for at skabe en passende fleksibilitet i overensstemmelse med det ændrede direktiv kan

(2) EFT nr. L 283 af 28.10.1980, s.23.

medlemsstaterne undlade at bestemme, at der skal være repræsentanter for arbejdstagerne i virksomheder, der normalt beskæftiger under 50 arbejdstagere. Når der påtænkes kollektive afskedigelser i sådanne virksomheder, skal arbejdsgiveren i god tid give de pågældende arbejdstagere den i artikel 2, stk. 3 i direktivet omhandlede information, men der findes ikke noget krav om forhandling i sådanne tilfælde. Denne bestemmelse afspejler en lignende bestemmelse i artikel 6, stk. 4 og 5, i Rådets direktiv af 14. februar 1977 om beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter⁽³⁾. I tabel 1 findes en oversigt over arbejdstagerrepræsentation i de tolv medlemsstater.

(vi) Manglende overholdelse

21. Selv om direktivet er underlagt de generelle principper i fællesskabslovgivningen, herunder principperne om effektivitet og ikke-diskriminering, foreslår Kommissionen en ny artikel, der har til formål at sikre, at direktivet kan håndhæves.

Den foreslåede nye artikel har to formål, nemlig at åbne mulighed for adgang til retsprocedurer på foranledning af arbejdstagernes repræsentanter eller de pågældende arbejdstagere i tilfælde af manglende efterkommelse af de i direktivet fastsatte krav (uanset en eventuel benyttelse af andre procedurer, som f.eks. mægling, voldgift osv.) og at fastsætte krav om, at der skal findes særlige retsprocedurer med henblik på at erklære kollektive afskedigelser, der sker i modstrid med direktivet, ugyldige.

Kollektive afskedigelser, der er gennemført, uden at kravene om information, forhandling og meddelelse efterkommes, kan i henhold til lovgivningen i otte medlemsstater erklæres ugyldige (Portugal, Forbundsrepublikken Tyskland, Italien, Grækenland, Luxembourg, Nederlandene, Frankrig og Spanien).

(vii) Gennemførelse ved kollektiv overenskomst

22. Endelig foreslås det, at der indføres en klar bestemmelse, der gør det muligt at gennemføre direktivet ved hjælp af kollektive overenskomster, hvad der er i overensstemmelse med andre nyere forslag til direktiver om arbejdsmarkedslovgivning.

(3) EFT nr. L 61 af 5.3.1977, s. 26.

Sammenhæng med andre fællesskabsinstrumenter

23. Kommissionen er klar over, at årsagerne til ændring af direktivet om kollektive afskedigelser på en række vigtige punkter ligeledes gælder for det nuværende direktiv om overførsel af virksomheder. I henhold til dette direktiv skal overdrageren og erhververen underrette repræsentanterne for deres respektive arbejdstagere om følgerne af overførslen, og der er fastsat retningslinjer for varetagelse af arbejdstagernes erhvervede rettigheder gennem automatisk overførsel af arbejdsforholdet fra den tidligere arbejdsgiver til den nye arbejdsgiver. De to direktiver har således ensartede målsætninger (dvs. behovet for at garantere arbejdstagerne en passende jobsikkerhed og oplysning og forhandling, når deres arbejdsgiver er under omstrukturering), og indeholder bestemmelser, der stort set er parallelle, selv om direktivet om overførsel afviger fra direktivet om kollektive afskedigelser ved at pålægge medlemsstaterne at give arbejdstagerne væsentlige rettigheder. For at sikre en ensartet fremgangsmåde overvejer Kommissionen ligeledes, hvorvidt de ændringer, der er foreslået til direktivet om kollektive afskedigelser, når det er hensigtsmæssigt, ligeledes bør foreslås for direktivet om overførsel af virksomheder.

24. Med hensyn til forbindelsen mellem de foreslåede ændringer af direktivet om kollektive afskedigelser og bestemmelserne i forslaget til direktiv om europæiske samarbejdsudvalg er følgende punkter relevante. Mens direktivet om kollektive afskedigelser finder anvendelse på alle virksomheder, der beskæftiger mere end 20 arbejdstagere, er forslaget til direktiv om europæiske samarbejdsudvalg begrænset til virksomheder eller koncerner, som omfatter bedrifter eller virksomheder i flere medlemsstater, dvs. virksomheder med mindst 1.000 ansatte i Fællesskabet og med mindst to virksomheder i forskellige medlemsstater hver med mindst 100 ansatte. I henhold til de minimumsforskrifter, der er fastsat i direktivet, er de europæiske samarbejdsudvalgs kompetence endvidere begrænset til spørgsmål af tværnational karakter, dvs. spørgsmål, som vedrører selve den virksomhed eller koncern, som omfatter bedrifter eller virksomheder i flere medlemsstater eller mindst to af bedrifterne eller virksomhederne i forskellige medlemsstater.

25. Det er således kun når de påtænkte afskedigelser berører en virksomheds eller koncerns afdelinger i mere end en medlemsstat, at de er underlagt den i direktivet om europæiske samarbejdsudvalg fastsatte høringsprocedurer. Selv i disse tilfælde er omfanget og indholdet af samt målene for kravene om oplysning og høring i de to direktiver væsensforskellige. I forbindelse med de europæiske samarbejdsudvalg vedrører høringerne de tværnationale aspekter af de påtænkte afskedigelser. Derudover indeholder forslaget til direktiv om europæiske samarbejdsudvalg i artikel 11 følgende bestemmelse "dette direktiv påvirker ikke medlemsstaternes lovgivning eller praksis for information og høring af arbejdstagere på koncernniveau, virksomhedsniveau og bedriftsniveau". Det bestemmes navnlig, at "dette direktiv berører ikke foranstaltninger i henhold til direktiv 75/129/EØF ..." (dvs. direktivet om kollektive afskedigelser).

26. I direktivet om kollektive afskedigelser er de forpligtelser, der pålægges arbejdsgiveren med hensyn til information af og forhandling med repræsentanter for arbejdstagerne, således som disse repræsentanter er defineret i henhold til national lovgivning og praksis, meget mere detaljerede og specifikke, og disse procedurer gennemføres "med henblik på at nå frem til en aftale". Direktivet om kollektive afskedigelser indeholder endvidere bestemmelser om meddelelse til den kompetente offentlige myndighed og om tidspunktet for gennemførelse af afskedigelser, der er indsendt meddelelse om, hvilket naturligvis ikke er tilfældet for direktivet om europæiske samarbejdsudvalg. De to direktiver opfylder derfor forskellige funktioner og er væsensforskellige med hensyn til anvendelsesområde, grænser, repræsentative institutioner, anvendelsesniveau og procedurer.

Retsgrundlag

27. Artikel 100 i EØF-Traktaten er retsgrundlaget for det eksisterende direktiv om kollektive afskedigelser, og den foreslåede ændring er baseret på det samme retsgrundlag. Artikel 100 A, som adskiller sig fra artikel 100 ved, at den omhandler harmonisering af lovgivningen med henblik på virkeliggørelsen af de i artikel 8A fastsatte mål, finder ikke anvendelse her, da forslaget ikke har til formål at fjerne hindringer for gennemførelsen af det indre marked.

TABEL 1

SITUATIONEN I MEDLEMSSTATERNE MED HENSYN TIL EKSISTENSEN AF ORGANER, DER REPRÆSENTERER ARBEJDSTAGERNE I VIRKSOMHEDER MED MERE END 50 ARBEJDSTAGERE, OG SOM SKAL ANERKENDES AF ARBEJDSGIVEREN I FORBINDELSE MED INFORMATION OG FORHANDLING.

	FASTSAT I LOVGIVNINGEN	FASTSAT VED KOLLEKTIV OVERENSKOMST
BELGIEN	JA	-
NEDERLANDENE	JA	-
SPANIEN	JA	-
FRANKRIG	JA	-
GRÆKENLAND	JA	-
IRLAND	*	
DANMARK	-	JA
ITALIEN	JA	-
LUXEMBOURG	JA	-
PORTUGAL	JA	-
TYSKLAND	JA	-
DET FORENEDE KONGERIGE	*	-

* De repræsentanter for arbejdstagerne, der er omhandlet i lovgivningen i Irland og Det Forenede Kongerige, er medlemmer af uafhængige fagforeninger, som det står arbejdsgiveren frit for at anerkende.

Forslag til
RADETS DIREKTIV

om ændring af direktiv 75/129/EØF om tilnærmelse af
medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser

Rådet for De Europæiske Fællesskaber har -

under henvisning til Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Økonomi-
ske Fællesskab, særlig artikel 100,

under henvisning til forslag fra Kommissionen⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet⁽²⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale
Udvalg⁽³⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

i Fællesskabspagten om Arbejdstagernes Grundlæggende Arbejdsmarkeds-
mæssige og Sociale Rettigheder anføres det i punkt 7, at "etableringen
af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes
leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab ... Denne
forbedring skal om fornødent indebære en udvikling af visse aspekter af
arbejdsmarkedslovgivningen, såsom procedurerne ved kollektiv afskedi-
gelse ...";

i punkt 17 og 18 anføres det ligeledes, at "information og høringen
af arbejdstagerne samt disses medindflydelse skal udbygges på passende
vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlems-
stater ... denne information, høring og medindflydelse skal gennemføres
i god tid, især ... i forbindelse med kollektive afskedigelser ...";

(1)
(2)
(3)

Rådets direktiv 75/129/EØF⁽⁴⁾ omhandler harmonisering af de relevante nationale lovgivninger og pålægger arbejdsgivere, der påtænker at gennemføre kollektive afskedigelser, at informere og høre repræsentanter for arbejdstagerne og forhandle med disse med henblik på at nå frem til en aftale og at underrette den kompetente offentlige myndighed;

da gennemførelsen af det indre marked allerede resulterer i en stigende koncentrering af virksomhederne på tværs af nationale grænser, kan beslutninger om kollektive afskedigelser træffes af en anden virksomhed end arbejdsgiveren;

direktiv 75/129/EØF bør ændres med henblik på at sikre, at de eksisterende krav om information, forhandling og meddelelse efterkommes, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren, af virksomheden med bestemmende indflydelse eller af den centrale ledelse i en virksomhed, som arbejdsgiveren er en del af;

for at sikre, at dette direktiv får de ønskede virkninger, bør arbejdsgiveren ikke kunne påberåbe sig, at han ikke i tide har fået de relevante informationer af virksomheden med bestemmende indflydelse, som træffer beslutning om de kollektive afskedigelser;

arbejdstagernes ret til information og høring som fastsat i direktiv 75/129/EØF bør også gælde for besætninger på søgående fartøjer, medmindre de er omfattet af en tilsvarende beskyttelse, og for kollektive afskedigelser i de tilfælde, hvor en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse;

der er behov for en række tydeliggørelser og ændringer med hensyn til tidspunkt for og formål med forhandlingerne og med hensyn til arten af den information, som repræsentanterne for arbejdstagerne og de offentlige myndigheder skal have, hvorved teksten bringes i overensstemmelse med tilsvarende bestemmelser i Rådets direktiv 77/187/EØF⁽⁵⁾ og ILO-konvention 158 og henstilling 166;

(4) EFT nr. L 48 af 22.2.1975, s.29.

(5) EFT nr. L 61 af 5.3.1977, s. 26.

for at skabe større fleksibilitet for små virksomheder kan medlemsstaterne undlade at bestemme, at der skal være repræsentanter for arbejdstagerne i virksomheder med færre end 50 ansatte;

det er nødvendigt at fastsætte foranstaltninger for at sikre håndhævelsen af de forpligtelser, der er fastlagt i direktivet, og navnlig for retsprocedurer, der har til formål at gøre kollektive afskedigelser, der gennemføres, uden at ovennævnte forpligtelser overholdes, ugyldige;

direktiv 75/129/EØF bør følgelig ændres -

udstedt følgende direktiv:

Artikel 1

Direktiv 75/129/EØF ændres således:

1) I artikel 1, stk. 1, indsættes som litra c):

"c) forstås ved arbejdsgiver en juridisk eller fysisk person, mellem hvem og en arbejdstager der består et ansættelsesforhold".

2) I slutningen af artikel 1, stk. 2, litra c), tilføjes:

"for så vidt særlige ordninger omfattende disse giver en beskyttelse svarende til den beskyttelse, som direktivet giver".

3) Artikel 1, stk. 2, litra d), udgår, og som artikel 1, stk. 3, indsættes:

"3. Medlemsstaterne er ikke forpligtede til at anvende artikel 4 på kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse."

4) Del II og artikel 2 affattes således:

"DEL II

Information og forhandling

Artikel 2

1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er han forpligtet til i god tid at indlede forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.
2. Forhandlingerne skal i det mindste dække mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt mulighederne for at afbøde følgerne af disse.
3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag til en løsning af problemerne, er arbejdsgiveren forpligtet til i god tid at give dem alle relevante oplysninger og til under alle omstændigheder at give skriftlig meddelelse om årsagerne til de påtænkte afskedigelser, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, arbejdsgiverens forslag med hensyn til det antal og de kategorier af arbejdstagere, der skal afskediges, de kriterier, der vil blive anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, det foreslåede grundlag for udregning af afskedigelsesgodtgørelse samt den periode, i hvilken de påtænkte afskedigelser skal finde sted.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i første afsnit nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

4. De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2, 3 og 5 finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Når der tages stilling til en påstand om brud på kravet om information, forhandling og meddelelse, således som fastsat i dette direktiv, kan man ikke påberåbe sig, at den virksomhed, der traf beslutning om de kollektive afskedigelser ikke har givet den nødvendige information.

5. I forbindelse med gennemførelse af dette direktiv kan medlemsstaterne undlade at bestemme, at der skal være repræsentanter for arbejdstagerne i virksomheder, der normalt beskæftiger under 50 arbejdstagere. Medlemsstaterne skal i denne forbindelse sikre, at arbejdsgiverne er forpligtigede til i god tid at give de arbejdstagere, der vil blive berørt af de påtænkte kollektive afskedigelser, den samme information, som arbejdstagernes repræsentanter i henhold til stk. 3 skal have.

- 5) I slutningen af artikel 5 indsættes sætningsleddet:

"eller at fremme eller muliggøre anvendelsen af kollektive overenskomster, der er mere favorable for arbejdstagerne."

- 6) Efter artikel 5 indsættes som artikel 5a:

"Artikel 5a

Medlemsstaterne sikrer, at der findes retlige procedurer, der gør det muligt på foranledning af arbejdstagernes repræsentanter eller af arbejdstagerne selv at håndhæve de i dette direktiv fastsatte forpligtelser, og navnlig procedurer, der gør de pågældende kollektive afskedigelser ugyldige, uanset mulighederne for adgang til andre procedurer.

Artikel 2

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 31. december 1992, eller de sikrer, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser gennem overenskomst, uden at dette dog fritager medlemsstaterne fra forpligtelsen til at gennemføre foranstaltninger for at sikre overensstemmelse med kravene i dette direktiv på ethvert tidspunkt.
2. Når medlemsstaterne vedtager de i stk. 1 omhandlede bestemmelser, skal de indeholde en henvisning til dette direktiv, eller de skal ledsages af en sådan henvisning, når de offentliggøres. Medlemsstaterne fastlægger retningslinjerne for en sådan henvisning.
3. Medlemsstaterne giver straks Kommissionen meddelelse om, hvilke foranstaltninger de har truffet med henblik på at opfylde dette direktiv.

Artikel 3

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Kommissionens vegne

ANALYSESKEMA

FORSLAGETS INDVIRKNING PÅ VIRKSOMHEDERNE,
NAVNLIIG DE SMA OG MELLEMLIGE VIRKSOMHEDER

Forslag til Rådets direktiv om ændring af direktiv 75/129/EØF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

Forslaget

1. Hvorfor er der under hensyntagen til nærhedsprincippet behov for fællesskabslovgivning på dette område, og hvad er hovedmålene med denne lovgivning?

Forslaget tager hensyn til den igangværende omstrukturering af virksomhederne i forbindelse med gennemførelsen af det indre marked, navnlig til den stigende tendens til virksomhedsejerskab og -kontrol med en tværnational dimension. I denne forbindelse er det nødvendigt at ajourføre kravene i det eksisterende direktiv om kollektive afskedigelser med henblik på at sikre, at det finder anvendelse på tilfælde, hvor en beslutning om afskedigelser træffes af et beslutningscenter, der ikke er de pågældende arbejdstageres direkte arbejdsgiver, navnlig når dette beslutningscenter er beliggende uden for den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren er beliggende. På grund af dette spørgsmåls tværnational karakter og det faktum, at procedurer i forbindelse med kollektive afskedigelser allerede er underlagt EF-lovgivningen, er en løsning på fællesskabsplan den mest hensigtsmæssige fremgangsmåde.

Det vigtigste mål med de foreslåede ændringer til direktivet er at sikre, at beslutningscentre, når de træffer beslutning om afskedigelser, er forpligtet til at give arbejdsgiveren alle relevante oplysninger, således at denne kan oplyse repræsentanterne for arbejdstagerne og forhandle med disse samt give den kompetente offentlige myndighed meddelelse om de påtænkte afskedigelser. På baggrund af erfaringerne med gennemførelse og anvendelse af direktivet fra 1975, siden det trådte i kraft, er der fremsat forslag til andre ændringer (f.eks. kravene om oplysning og forhandling og bestemmelserne om udpegning af repræsentanter for arbejdstagerne, der kan deltage i forhandlingerne i forbindelse med afskedigelser).

Indvirkning på virksomhederne

2. Hvem vil blive berørt af forslaget?

Det ændrede direktiv finder - ligesom det eksisterende direktiv - anvendelse på arbejdsgivere i virksomheder med mere end 20 ansatte, som påtænker at afskedige en vis del af de ansatte. De foreslåede ændringer til direktivet pålægger ligeledes den centrale ledelse for et foretagende med flere virksomheder, som arbejdsgiveren er en del af, at give arbejdsgiveren alle relevante oplysninger, når denne centrale ledelse er beliggende uden for den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren er beliggende, og når det er disse beslutningscentre og ikke den direkte arbejdsgiver, der træffer beslutning om de pågældende afskedigelser.

3. Hvad skal virksomhederne gøre for at opfylde kravene i forslaget?

Der foreslås en række tydeliggørelser og forbedringer med hensyn til tidspunkt for og formål med forhandlingerne omkring påtænkte afskedigelser og med hensyn til arten af de oplysninger, som skal gives til repræsentanterne for arbejdstagerne og de offentlige myndigheder. Derudover foreslås der en bestemmelse om, at når det ikke er den direkte arbejdsgiver, men en virksomhed med bestemmende indflydelse eller den centrale ledelse for et foretagende med flere virksomheder, som arbejdsgiveren er en del af, og hvis centrale ledelse er beliggende uden for den medlemsstat, hvor arbejdsgiveren er beliggende, der påtænker afskedigelser, skal disse beslutningscentre i god tid give arbejdsgiveren alle relevante oplysninger, således at denne kan oplyse repræsentanterne for arbejdstagerne og gennemføre forhandlinger samt give de kompetente offentlige myndigheder meddelelse om afskedigelserne. Det er tanken at udvide oplysnings- og forhandlingsproceduren til kollektive afskedigelser, der skyldes lukning af en virksomhed på grund af en retsafgørelse, hvilket lå uden for anvendelsesområdet for det eksisterende direktiv.

4. Hvilke økonomiske virkninger vil forslaget få?

- på beskæftigelsen

Formålet med den oplysnings- og forhandlingsprocedure, der er fastsat i det nuværende direktiv og i forslaget til ændring er at finde frem til måder, hvorpå afskedigelser kan undgås, eller antallet af berørte arbejdstagere reduceres.

- på investeringerne og på oprettelsen af nye virksomheder

Ingen.

- på virksomhedernes konkurrenceevne

De foreslåede ændringer til direktivet om kollektive afskedigelser kan medføre nogle indirekte omkostninger for virksomhederne på grund af den udvidede oplysnings- og forhandlingsprocedure. Deres indvirkning på konkurrenceevnen for virksomheder i EF skulle dog være minimal. På den anden side indføres der i artikel 2, stk. 5, litra b), en ændring, der medfører større fleksibilitet, idet det tillades små virksomheder at undlade forhandlinger og blot oplyse de berørte arbejdstagere.

5. Indeholder forslaget foranstaltninger, der tager hensyn til de små og mellemstore virksomheders specifikke situation (mindre eller andre krav osv.)?

På grund af definitionen af "kollektive afskedigelser" finder det nuværende direktiv og forslaget ikke anvendelse på virksomheder, der normalt beskæftiger under 20 arbejdstagere. Kravene i forslaget med hensyn til oplysning af og forhandling med repræsentanter for arbejdstagerne forpligter ikke medlemsstaterne til at fastsætte fremgangsmåder for udpegning af sådanne repræsentanter i virksomheder, der normalt beskæftiger under 50 arbejdstagere. Når der i sådanne virksomheder ikke findes nogen repræsentanter for arbejdstagerne, skal de arbejdstagere, der berøres af de påtænkte afskedigelser, informeres direkte af arbejdsgiveren.

Forhandlinger

A. Med arbejdsgivere og fagforeninger

- 19.3.91 UNICE / CEEP - EFS
 5.6.91 UNICE / CEEP - EFS
- 22.5.91 Transport
- 23.5.91 Handel
- 28.5.91 Fiskeri
Bygge og anlæg
Banker og forsikring
- 7.6.91 Landbrug

B. Med individuelle organisationer

C.G.T. (Confédération Générale du Travail) (Frankrig)

CEC (European Confederation of Professional Staff)

Forhandling med arbejdsgiverorganisationer gennemført af GD XXIII:

Hørte organisationer:

- AECM (Association Européenne des Classes Moyennes)
- Eurochambre
- Eurogroup
- UEAPME (Den Europæiske Organisation for Håndværk og Mindre og Mellemstore Virksomheder)
- UNICE (Sammenslutningen af Industri- og Arbejdsgiverorganisationer i De Europæiske Fællesskaber)
- CECOP (Europæisk Komite for Kooperativ Sammenslutninger af Arbejdstagere inden for Produktion og Håndværk)
- EUROPME (European Committee for Small and Medium-Sized Independent Enterprises)
- EMSU (Union Européenne des Classes Moyennes)
- CECD (Europæisk Udvalg for Detailhandel)
- FEWITA (Sammenslutning af Europæiske Grossistforeninger og Foreninger for International Handel)
- CEDI (Centre Européen des Indépendants)
- CCACC (Com. Coord. des Associations des Coopératives de la Communauté européenne)

Fagforeningsorganisationerne stiller sig positivt til ændringen af Rådets direktiv 75/129, men mener, at Kommissionens forslag ikke opfylder deres forventninger, navnlig med hensyn til Socialpagten og de offentlige myndigheders intervention. Arbejdsgiverorganisationerne støtter generelt ønsket om at anvende oplysnings- og forhandlingsproceduren på kollektive afskedigelser med en tværnational dimension, men det mener, at det nuværende direktiv allerede omfatter disse tilfælde. De stiller sig ikke positivt til ændringer, der indfører nye elementer i forslaget, som f.eks. yderligere oplysning af arbejdstagerne.

ISSN 0254-1459

KOM(91) 292 endelig udg.

DOKUMENTER

DA

06 04

Katalognummer : CB-CO-91-507-DA-C

ISBN 92-77-77498-3

Kontoret for De Europæiske Fællesskabers Officielle Publikationer
L-2985 Luxembourg