



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 18.6.2007
COM(2007) 334 galīgā redakcija

KOMISIJAS ZIŅOJUMS

**par Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu
tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību
vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā**

[SEC(2007) 812]

KOMISIJAS ZIŅOJUMS

par Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvu 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā

1. IEVADS

Padomes 2001. gada 12. marta Direktīva 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā¹ kodificē Padomes Direktīvu 77/187/EEK², kurā grozījumi izdarīti ar Padomes Direktīvu 98/50/EK³. Saskaņā ar 7.b pantu, ko ieviesa ar Direktīvu 98/50/EK, „Komisija iesniedz Padomei šīs direktīvas noteikumu ietekmes analīzi līdz 2006. gada 17. jūlijam. Tā ierosina jebkādos grozījumus, kas liekas vajadzīgi”. Šis pants ir kļuvis par Direktīvas 2001/23/EK 10. pantu. Šā ziņojuma mērķis ir analizēt direktīvas noteikumus, ņemot vērā iegūto pieredzi un jo īpaši Tiesas judikatūru, kā arī dalībvalstu un sociālo partneru atbildes uz Komisijas nosūtīto aptauju (skat. I pielikumu), lai tā varētu izteikt priekšlikumus par iespējamiem grozījumiem. Komisijas dienesti 2007. gadā sagatavos sīku ziņojumu par direktīvas īstenošanu katrā no divdesmit piecām dalībvalstīm.

Direktīva, kas pamatojas uz EK Līguma 94. pantu, ir paredzēta darba ņēmēju aizsardzībai darba devēja maiņas gadījumā, jo īpaši lai nodrošinātu darba ņēmēju tiesību aizsardzību. Tā vadās no konstatējuma, ka dalībvalstīs ir atšķirības darba ņēmēju aizsardzības jomā, un uzsver šo atšķirību iespējamo ietekmi uz iekšējā tirgus darbību. Tāpēc šī aizsardzība ir jāsaskaņo. Šādas saskaņošanas mērķis ir divkāršs: nodrošināt salīdzināmu darba ņēmēju tiesību aizsardzību dažādās dalībvalstīs un vienlaikus tuvināt no šiem aizsardzības noteikumiem izrietošos Kopienas uzņēmumu pienākumus.

Tiesa vairākas reizes ir uzsvērusi, ka direktīvas noteikumi jāuzskata par obligātiem, tādā nozīmē, ka no tiem nedrīkst atkāpties darba ņēmējiem nelabvēlīgā nozīmē. Tādējādi darba ņēmējs nevar atteikties no tiesībām, ko tam piešķir šī direktīva, un šīs tiesības pat ar darba ņēmēja piekrišanu nedrīkst ierobežot, pat ja šādas piekrišanas rezultātā radušās neērtības tiek kompensētas ar tādām priekšrocībām, kas viņu visumā nenostāda neizdevīgākā situācijā.

Pamatojoties uz direktīvu, līdz 2006. gada 31. augustam tika pieņemti 44 Tiesas spriedumi, no kuriem 40 attiecās uz prejudiciāliem jautājumiem. Trīsdesmit no šiem spriedumiem bija saistīti ar direktīvas piemērošanas jomu un jo īpaši ar īpašumtiesību nodošanas jēdzienu. Direktīvā 98/50/EK šis jēdziens tiek precizēts,

¹ OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp.

² OV L 61, 5.3.1977., 26. lpp. Šī direktīva ir viens no pasākumiem, kas paredzēti EEK 1974. gada 21. janvāra sociālās rīcības programmā.

³ OV L 201, 17.7.1998., 88. lpp.

pamatojoties uz Tiesas apjomīgo judikatūru. Tas, šķiet, skaidro, kādēļ pēc 2001. gada 17. jūlija (direktīvas transponēšanas termiņš) ir bijis tikai viens spriedums attiecībā uz īpašumtiesību nodošanu.

2. DARBĪBAS JOMA (1. UN 2. PANTS)

2.1. Darbības joma attiecībā uz personām

2.1.1. Attiecīgās struktūras

Direktīva attiecas uz uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašumtiesību nodošanu. Šos jēdzienus var apvienot vienā vispārīgākā „saimnieciskās vienības” jēdzienā, kas šīs direktīvas mērķiem ir jāsaprot kā organizēta resursu sagrupēšana mērķtiecīgas saimnieciskās darbības veikšanai.

No saimnieciskās darbības viedokļa galvenais elements, kas raksturo saimniecisko vienību kā uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību, ir tās saimnieciskā darbība jeb fakts, ka tā piegādā preces vai sniedz pakalpojumus tirgū. Valsts pārvaldes iestāžu darbība neietilpst šīs direktīvas piemērošanas jomā.

Īpašumtiesību nodošana saistībā ar jūras kuģiem direktīvā nav ietverta. Tomēr divpadsmit dalībvalstīs (skat. I pielikuma 1.5. jautājumu) noteikumi, ar kuriem transponē šo direktīvu, tiek piemēroti attiecībā uz jūras kuģiem.

2.1.2. Aizsargātie darba ņēmēji

„Darba ņēmējs” ir katra persona, kuru kā darba ņēmēju aizsargā attiecīgās valsts darba tiesības. Visi darba ņēmēji ir aizsargāti, tostarp darba ņēmēji, kas noslēguši līgumu uz noteiktu laiku vai nepilna darba laika darba ņēmēji.

2.2. Darbības sfēra

Lai varētu notikt īpašumtiesību pāreja, ir jāievēro šādi divi nosacījumi: a) jānotiek darba devēja maiņai un b) pārņemtajai vienībai ir jāsaglabā sava identitāte.

2.2.1. Darba devēja maiņa

Ir jānotiek izmaiņām līguma attiecībās juridiskai vai fiziskai personai, kas ir atbildīga par darbības turpināšanu un uzņemas darba devēja pienākumus attiecībā uz ekonomiskās vienības darba ņēmējiem.

Uzņēmuma īpašumtiesību pāreja nenotiek, ja lielākā uzņēmuma akciju daļa maina īpašnieku vai ja notiek lielākās akcionāru daļas maiņa, jo nemainās darba devēja juridiskā persona. Komisija uzskata, ka direktīvas pārskatīšana ar mērķi ietvert nodošanas jēdzienā kontroles maiņu, kā tas paredzēts Eiropas Arodbiedrību konfederācijas priekšlikumā (skat. I pielikuma 4. jautājumu) pašlaik nav attaisnojama. Lai arī kontroles pāriešana var izsaukt izmaiņas uzņēmumā, faktiski darba ņēmēju juridiskā situācija attiecībā pret darba devēju nemainās. Jebkurā

gadījumā saskaņā ar Direktīvu 2002/14/EK⁴ par šīm izmaiņām tiks veikta attiecīga informēšana un konsultācijas.

2.2.2. *Identitātes saglabāšana*

Identitātes saglabāšana nozīmē, ka jaunais darba devējs turpina iepriekšējās darbības un patur iepriekšējo personālu, vadību, darba organizāciju, darba metodes vai pieejamos darbības resursus. Valstu tiesas var izlemt, vai nodošana ir vai nav notikusi, ņemot vērā īpašus interpretācijas kritērijus:

- uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības veids;
- vai tiek nodotas īpašumtiesības uz tādiem materiāliem elementiem kā ēkas vai kustamais īpašums;
- nemateriālo elementu vērtība nodošanas brīdī;
- vai jaunais darba devējs nodarbinās lielāko daļu no darba ņēmējiem;
- vai tiek nodotas īpašumtiesības uz klientiem;
- līdzības pakāpe starp veiktajām darbībām pirms un pēc īpašumtiesību nodošanas;
- vajadzības gadījumā darbības pārtraukšanas periods.

Tomēr visi šie elementi ir tikai daļēji kopējās novērtēšanas aspekti, un tāpēc tos nevar ņemt vērā atsevišķi.

Īrijas iestādes ir ierosinājušas pārskatīt īpašumtiesību nodošanas jēdzienu, lai noskaidrotu direktīvas piemērošanu attiecībā uz darbības eksternalizāciju, proti, viena uzņēmuma funkcijas vai pakalpojuma piešķiršanu citam uzņēmumam.

Komisija uzskata, ka direktīvā sniegtais īpašumtiesību nodošanas jēdziens Tiesas interpretācijā ir pietiekami plašs, lai pildītu tā galveno mērķi — darba ņēmēju aizsardzību darba devēja maiņas gadījumā dažādos eksternalizāciju gadījumos, kas var rasties divdesmit piecu dalībvalstu situācijās. Tāpēc Komisija uzskata, ka šā jēdziena pārskatīšana pašlaik nav attaisnojama.

2.3. **Teritoriālā piemērošana**

Šo direktīvu piemēro, „ja un ciktāl uzņēmums, uzņēmēj sabiedrība vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļa, kuru īpašumtiesības tiek nodotas, atrodas Līguma darbības teritorijā” (1. panta 2. punkts) vai Eiropas Ekonomiskās zonas dalībvalstī (Norvēģija, Islande, Lihtenšteina) (**Eiropas Ekonomikas zonas līguma**⁵ 68. pants).

Komisija un dažas dalībvalstis (skatīt I pielikuma 1.1.–1.4. jautājumus) ir konstatējušas, ka valstu pasākumu piemērošana, lai īstenotu pārrobežu īpašumtiesību nodošanas direktīvu, var radīt problēmas, kuras direktīva nespēj atrisināt. Direktīvā

⁴ Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 11. marta Direktīva 2002/14/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai Eiropas Kopienā, OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.

⁵ OV L 1, 3.1.1994., 3. lpp.

pretēji Komisijas 1974. gada priekšlikumam nav sniegti noteikumi likumu kolīziju gadījumos. Tomēr dažos no šiem noteikumiem tiek īpaši sniegta norāde uz piemērojamām valsts tiesībām: piemēram, darba ņēmēja jēdziens (2. panta 1. punkta d) apakšpunkts) vai darba līguma definīcija (2. panta 2. punkts). Lai izskatītu dažus pārrobežu īpašuma tiesību nodošanas aspektus arī Tiesa ir izmantojusi atsauces uz dalībvalstu tiesību aktiem. Visbeidzot direktīva dalībvalstīm pieļauj vairāku variantu izvēli. Lai gan starptautiskās privāttiesības un jo īpaši Romas konvencija⁶ var sniegt risinājumus attiecībā uz individuālo darba attiecību situāciju starpvalstu īpašumtiesību nodošanas gadījumā, šādu nodošanu kolektīvais aspekts (kolektīvie līgumi, darba ņēmēju pārstāvju aizsardzība, informēšanas un konsultēšanas pienākums) netiek risināts. Tāpēc Komisija uzskata, ka direktīvā varētu īpaši izskatīt jautājumu par starpvalstu nodošanām.

3. DARBA ŅĒMĒJU TIESĪBU AIZSARDZĪBA (3.-5. PANTS)

3.1. Tiesību un pienākumu nodošana īpašumtiesību pārmantotājam

Īpašumtiesības nododošās personas tiesības un pienākumi, kas izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā, sakarā ar īpašumtiesību nodošanu pāriet īpašumtiesību pārmantotājam.

Šo tiesību un pienākumu nodošana notiek automātiski kopā ar uzņēmuma nodošanu, un tās nedrīkst būt paredzētas nododošai personai vai īpašumtiesību saņēmējam, vai darba ņēmēju piekrišanai, tomēr neskarot atsevišķa darba ņēmēja tiesības pārtraukt savas darba attiecības ar īpašumtiesību saņēmēju.

Īpašumtiesību nodošana attiecas uz visām darba ņēmēja tiesībām, kas minētas 3. panta 1. punktā un uz kurām neattiecas 3. panta 4. punktā paredzētie izņēmumi (skat. turpmāk 3.4. punktu).

3.2. Īpašumtiesības nododošās un saņemošās personas iespējamā solidārā atbildība

Principā īpašumtiesības nododošā persona tiek atbrīvota no darba devēja pienākumiem ar nodošanas aktu, nepakļaujot šo juridisko efektu iesaistīto darba ņēmēju piekrišanai. Tomēr dalībvalstis var noteikt, ka persona, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmējs pēc to nodošanas dienas ir solidāri atbildīgi par pienākumiem, kuri ir izriet no darba līguma vai darba attiecībām, kas pastāv īpašumtiesību pārejas dienā. Četrpadsmit dalībvalstu tiesību aktos ir noteikta šāda personas, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmēja solidaritāte (skat. I pielikuma 2.1. jautājumu).

3.3. Piemērojamais kolektīvais līgums

Direktīvas 3. panta 3. punktā ir paredzēts, ka pēc īpašumtiesību pārejas to saņēmējs turpina ievērot tos pašus kolektīvā līguma noteikumus un nosacījumus, kas saskaņā ar līgumu attiecas uz personu, kas nodod īpašumtiesības, līdz kolektīvā līguma izbeigšanai vai termiņa beigām, vai līdz brīdim, kad stājas spēkā cits kolektīvais

⁶ 1980. gada Romas konvencija par tiesībām, kas piemērojamas līgumsaistībām, (konsolidētā versija), *OV C 27, 26.1.1998., 34.-46. lpp.*

līgums. Dalībvalstis drīkst ierobežot darba tādu attiecību saglabāšanas periodu, kas izriet no kolektīvā līguma ar nosacījumu, ka tas nav mazāks par vienu gadu. Katrā gadījumā šis pēdējais ierobežojums tiek piemērots tikai tad, ja gada laikā pēc īpašumtiesību pārejas neiestājas neviena no iepriekšminētajām situācijām. Desmit dalībvalstis ir izmantojušas šo perioda ierobežošanas iespēju (skat. I pielikuma 2.2. jautājumu).

Īpašumtiesību saņēmējam ir saistošs tikai kolektīvais līgums, kas ir spēkā īpašumtiesību pārejas brīdī; direktīva neaizsargā hipotētiskus ieguvumus no kolektīvo līgumu turpmākas attīstības.

Pašlaik Komisija neuzskata, ka ir vajadzīgs tāds direktīvas skaidrojums, kādu to ierosina Slovāijas Republikas iestādes, lai ņemtu vērā situāciju, kad īpašumtiesību nodošanas rezultātā būtu jāpiemēro vairāki kolektīvie līgumi. Šādās situācijās noslēdzot jaunu kolektīvo līgumu, kā tas paredzēts 3. panta 3. punktā, darba attiecības tiktu vienādotas.

3.4. Direktīvas nepiemērošana pabalstiem, kas piešķirti ārpus ar likumu noteiktajām sociālās drošības sistēmām

Ja vien dalībvalstis nenosaka citādi, tad īpašumtiesību pāreju nepiemēro darba ņēmēju tiesībām uz vecuma, invaliditātes vai apgādnieka zaudējuma pabalstu saskaņā ar uzņēmuma vai starpuzņēmumu papildu pensiju programmām ārpus dalībvalstu normatīvajos aktos paredzētās sociālā drošības sistēmas. Tāpēc personas, kas nodod īpašumtiesības, pienākumi, kas pamatojas uz likumā neparedzētu sistēmu, netiek nodoti. Trīspadsmit dalībvalstīs šīs tiesības tiek nodotas līdzīgi kā jebkuras citas tiesības tāpēc, ka tās ir īpaši ietvertas, vai tāpēc, kas tās nav īpaši izslēgtas. Turklāt Komisija konstatē, ka dažās dalībvalstīs to, kas nav īpaši iekļauts, uzskata par izslēgtu (skat. I pielikuma 2.3. jautājumu).

Tāpēc ir jāatzīmē, ka 2005. gada 20. oktobrī Komisija iesniedza priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par papildu pensijas tiesību pārvedamības uzlabošanu⁷. Šis priekšlikums patlaban tiek apspriests starpiestāžu līmenī.

3.5. Grozījumi darba apstākļos

Tā kā īpašumtiesību saņēmējs aizstāj personu, kas nodod īpašumtiesības, attiecībā uz tiesībām un pienākumiem, kas izriet no darba attiecībām, direktīva īpašumtiesību saņēmējam neaizliedz mainīt darba attiecības, ciktāl piemērojami valsts likumi atļauj šādu maiņu situācijās, kas nav saistītas ar uzņēmuma īpašumtiesību nodošanu.

Ja darba līgums vai darba attiecības ir izbeigtas tāpēc, ka īpašumtiesību pāreja saistās ar būtiskām darba apstākļu izmaiņām par sliktu darba ņēmējam, tad darba devējs ir atbildīgs par darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu. Valsts tiesas pienākums ir noteikt, vai īpašumtiesību saņēmēja piedāvātais darba līgums būtiski maina darba apstākļus par sliktu darba ņēmējiem.

Komisija neuzskata par vajadzīgu pašlaik pieņemt Apvienotās Karalistes priekšlikumu iekļaut iespēju darba devējam ar darba ņēmēja piekrišanu grozīt darba

⁷ COM (2005) 507, galīgā redakcija.

līgumu, lai saskaņotu darba apstākļus starp jau esošajiem darbiniekiem un darbiniekiem, ko skārusi īpašumtiesību pāreja, ar nosacījumu, ka šie grozījumi visumā nepasliktina šo darba ņēmēju darba apstākļus. Komisija uzskata, ka šādu saskaņošanu var veikt, izmantojot kolektīvos līgumus, jo to noslēgšanā piedalās darba ņēmēju pārstāvji, tādējādi nodrošinot pienācīgas garantijas darba ņēmējiem, ko skārusi īpašumtiesību pāreja.

3.6. Aizsardzība pret atlaišanu

Uzņēmuma, uzņēmēj sabiedrības vai uzņēmuma vai uzņēmēj sabiedrības daļas īpašumtiesību nodošana pati par sevi nevar būt par pamatu atlaišanai, ko veic persona, kura nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs, bet šis noteikums nenovērš atlaišanu, ko izraisa darbaspēka izmaiņas ekonomisku, tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ. Tāpēc direktīva aprobežojas aizliegt tikai tādu atlaišanu, kuras vienīgais pamatojums ir īpašumtiesību nodošana.

Dalībvalstīm ir tiesības ierobežot direktīvas darbības jomu attiecībā uz atlaišanu un nepaplašināt paredzēto aizsardzību attiecībā uz „konkrētu kategoriju darbiniekiem, uz kuriem neattiecas dalībvalstu normatīvie akti vai prakse attiecībā uz aizsardzību pret atlaišanu”. Tikai četras dalībvalstis izmanto šo iespēju (skat. I pielikuma 2.4. jautājumu).

Darba ņēmēji, kurus neilgi pirms uzņēmuma īpašumtiesību nodošanas nelikumīgi atlaidusi persona, kura nodod īpašumtiesības, un kurus nav pieņēmis darbā īpašumtiesību saņēmējs, ir tiesīgi atsaukties uz šīs atlaišanas nelikumīgumu.

3.7. Darba ņēmēja tiesības izbeigt darba attiecības ar īpašumtiesību saņēmēju

Direktīvas mērķis ir aizsargāt darba ņēmēju tiesības darba devēja maiņas gadījumā, dodot tiem iespēju turpināt strādāt īpašumtiesību saņēmēja labā tādos pašos apstākļos, par kādiem tie vienojās ar personu, kas nodod īpašuma tiesības. Tomēr tās mērķis nav garantēt līguma turpināšanu ar personu, kas nodod īpašuma tiesības, ja darba ņēmējs nevēlas turpināt strādāt īpašumtiesību saņēmējam. Pieņemot, ka darba ņēmējs brīvprātīgi nolemj neturpināt līgumsaistības vai darba attiecības ar īpašumtiesību saņēmēju, dalībvalstu pienākums ir pieņemt lēmumu attiecībā uz šo līgumu vai darba attiecībām. Šādā gadījumā dalībvalstis var jo īpaši paredzēt, ka par darba līguma vai attiecību izbeigšanu atbildīgs ir vai nu darba ņēmējs, vai darba devējs. Tās arī var noteikt, ka līgums vai darba attiecības ir jāpatur personai, kas nodod īpašuma tiesības.

3.8. Īpašumtiesību nodošana saistībā ar maksātnespējas procedūru

Lai garantētu maksātnespējīgo uzņēmumu izdzīvošanu, direktīvas 5. pants atļauj dalībvalstīm zināmu elastīgumu.

Principā direktīvas 3. un 4. pantu nepiemēro atklātām maksātnespējas procedūrām, kas sāktas nolūkā veikt īpašumtiesības nododošās personas aktīvu realizāciju un atrodas kompetentas valsts iestādes uzraudzībā. Ja šie divi panti ir piemērojami maksātnespējas procedūrai kompetentas valsts iestādes uzraudzībā, dalībvalstis saskaņā ar 5. panta 2. punktu var paredzēt, a) ka īpašumtiesības nododošās personas

parādus nenodod īpašumtiesību saņēmējam saskaņā ar šajā pantā sniegtajiem noteikumiem vai b) ka zināmos apstākļos var mainīt darba ņēmēja darba apstākļus.

Ja pret personu, kas nodod īpašumtiesības, uzsākta bankrota procedūra, vienpadsmit dalībvalstīs piemēro valsts noteikumus par īpašumtiesību nodošanas direktīvas 3. un 4. panta transponēšanu. Sešas dalībvalstis izmanto iespējas, ko sniedz 5. panta 2. punkts (skat. I pielikuma 2.6. un 2.7. jautājumu). Attiecībā uz šo noteikumu praktisko nozīmi dalībvalstīm nav informācijas, kas liecinātu par to, par cik pieaudzis izglābto maksātnespējīgo uzņēmumu skaits šo izņēmumu piemērošanas gadījumā (skat. I pielikuma 2.8. jautājumu).

3.9. Īpašumtiesību nodošana, ja persona, kas nodod īpašumtiesības, ir nopietnas ekonomiskas krīzes situācijā

Itālija ir vienīgā dalībvalsts, kurā 1998. gada 17. jūlijā bija spēkā valsts tiesību akti, kuros bija definēta nopietnas ekonomiskas krīzes situācija, kas atbilda 5. panta 3. punkta noteikumiem un, pamatojoties uz kuru varētu likumīgi atļaut veikt grozījumus darba apstākļos, kā tas noteikts 5. panta 2. punkta b) apakšpunktā. Tomēr Komisija uzskata, ka Itālijas tiesību akti pārsniedz šādu vienkāršu darba apstākļu grozījumu, jo tā izslēdz krīzes situācijā esošu uzņēmumu darba ņēmējus no direktīvas 3. un 4. panta priekšrocībām. Tāpēc Komisija ir nolēmusi dot Itālijai iespēju iesniegt apsvērumus par šo jautājumu saskaņā ar EK 226. pantu (pārkāpums Nr. 2005/2433). Tāpēc ziņojuma izstrādāšana par šā noteikuma darbības sekām, kā tas paredzēts 5. panta 3. punkta otrajā daļā, nav pamatota.

4. DARBA ŅĒMĒJU PĀRSTĀVJU PIENĀKUMU SAGLABĀŠANA (6. PANTS)

Direktīvas 6. panta mērķis ir nodrošināt attiecīgo personu pārstāvības statusa un aizsardzības nepārtrauktību. Attiecībā uz pārstāvības pienākumu nodrošināšanu, ir jāņem vērā, ka ja īpašumtiesību nodošanas gadījumā uzņēmēj sabiedrība saglabā savu autonomiju, proti, tā turpina pastāvēt kā atsevišķa uzņēmējdarbības vienība un to nav absorbējusi kompleksāka struktūra, tad ir jā saglabā īpašumtiesību nodošanas skarto darba ņēmēju pārstāvju vai pārstāvības statuss un pienākumi, kā tas noteikts dalībvalstu tiesību aktos. Tomēr šie noteikumi netiek piemēroti, ja saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir izpildīti nepieciešamie nosacījumi darba ņēmēju pārstāvības izveidei.

Ja īpašumtiesību pārejas skarto darba ņēmēju pārstāvjiem pilnvaru laiks izbeidzas īpašumtiesību nodošanas rezultātā, „pārstāvji bauda aizsardzību, kā to paredz dalībvalstu normatīvie un administratīvie akti un prakse”.

5. INFORMĀCIJA UN KONSULTĀCIJAS (7. PANTS)

Personai, kas nodod īpašumtiesības, un īpašumtiesību saņēmējam, jāsniedz attiecīgajiem īpašumtiesību pārejas skarto darbinieku pārstāvjiem noteikta informācija. Pienākums informēt ir vispārējs, bet pienākums sniegt konsultācijas ir ierobežots. Tas ir spēkā tad, ja persona, kas nodod īpašumtiesības, vai īpašumtiesību saņēmējs paredz veikt pasākumus attiecībā uz darbiniekiem, piemēram, strādājošo skaita samazināšanu. Konsultācijām jānotiek ar mērķi „panākt vienošanos”.

Dalībvalstīm ir jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai darba ņēmēju pārstāvji tiktu nozīmēti informācijas un konsultācijas nolūkā, kā paredzēts 7. pantā. Tomēr direktīva atstāj dalībvalstīm rīcības brīvību, lai definētu darba ņēmēju pārstāvības izveides noteikumus.

Pienākumus informēt un sniegt konsultāciju piemēro neatkarīgi no tā, vai lēmumu, kas izraisa īpašumtiesību pāreju, pieņem darba devējs vai uzņēmums, kas kontrolē darba devēju.

Dalībvalstis var ierobežot iepriekšminētos pienākumus, attiecinot tos tikai uz tiem uzņēmumiem vai uzņēmēj sabiedrībām, kuru darba ņēmēju skaits atbilst nosacījumiem, lai ievēlētu vai ieceltu koleģiālu struktūru, kas pārstāv darba ņēmējus. Tikai četras dalībvalstis izmanto šo iespēju (skat. I pielikuma 3.2. jautājumu).

Katrā gadījumā, ja uzņēmumā vai uzņēmēj sabiedrībā nav darba ņēmēju pārstāvju, tad šie darba ņēmēji iepriekš ir jāinformē.

Francijas iestādes uzskata, ka neskatoties uz informāciju, kas sniedzama darba ņēmēju pārstāvjiem, darba devējam — īpašumtiesību saņēmējam, ir jāorganizē darba ņēmēju individuāla informēšana par visiem likumiem, kas tiks piemēroti pēc īpašumtiesību nodošanas. Tomēr Komisija uzskata, ka pašreizējais informēšanas pienākums ir pietiekams, lai palīdzētu darba ņēmējiem aizstāvēt savas tiesības, un vienlaikus tas neapgrūtina darba devējus ar pārāk lieliem ierobežojumiem. Neskatoties uz to, dalībvalstis vajadzības gadījumā var paplašināt šo pienākumu valsts līmenī saskaņā ar direktīvas 8. pantu. Tāpēc Komisija uzskata, ka šā jēdziena pārskatīšana pašlaik nav attaisnojama.

6. SECINĀJUMS

Gandrīz trīsdesmit gadus pēc Direktīvas 77/187/EEK pieņemšanas Komisija uzskata, ka direktīvai joprojām ir svarīga loma darba ņēmēju tiesību aizsardzībā. Ar šo tekstu daudzu tādu dalībvalstu tiesību sistēmās, kurās nepastāvēja darba līgumu saglabāšanas princips, tas tika ieviests, neskatoties uz darba devēja juridiskās personas maiņu. Pārskatīšana, kas tika veikta 1998. gadā, turklāt deva iespēju, no vienas puses, precizēt īpašuma nodošanas jēdzienu, izmantojot Eiropas Kopienas Tiesas plašo judikatūru un, no otras puses, atstāt dalībvalstīm zināmu elastīgumu dažu noteikumu piemērošanā, proti, personas, kas nodod īpašuma tiesības, maksātnespējas gadījumā.

Tā kā direktīvā bija noteikts vajadzīgais līdzsvars starp darba ņēmēja aizsardzību un brīvību turpināt saimniecisku darbību, tā lielā mērā padarīja no sociālā viedokļa pieņemamāku lielu skaitu no pārstrukturēšanas darbībām Eiropā.

Tomēr Komisija uzskata, ka ar nolūku direktīvā neskarot jautājumu par pārrobežu īpašuma tiesību nodošanu un tomēr paredzot piemērošanu īpašuma nodošanai gadījumos, kad uzņēmums, kura īpašumtiesības tiek nodotas, atrodas Līguma darbības teritorijā, var radīt nedrošības sajūtu darba devējos un darba ņēmējos. Turklāt Komisija uzskata, ka ES paplašināšana un iekšējā tirgus nostiprināšana, un

pārrobežu darbības globalizācija un atvieglināšana, izmantojot regulas par Eiropas uzņēmēj sabiedrību⁸ un par Eiropas kooperatīvo sabiedrību⁹ vai direktīvu par pārrobežu apvienošanu¹⁰, ir faktori, kas var veicināt īpašumtiesību pārrobežu nodošanas fenomenu. Tāpēc Komisija uzskata, ka direktīvu varētu grozīt, lai paskaidrotu šo jautājumu un tādējādi veicinātu *acquis communautaire* uzlabošanu. Tāpēc Komisija ir paredzējusi apspriesties ar sociālajiem partneriem saskaņā ar Līguma 138. panta 2. punktu.

⁸ Padomes 2001. gada 8. oktobra Regula (EK) Nr. 2157/2001 par Eiropas uzņēmēj sabiedrības (SE) statūtiem (OV L 294, 10.11.2001., 1. lpp.).

⁹ Padomes 2003. gada 22. jūlija Regula (EK) Nr. 1435/2003 par Eiropas uzņēmēj sabiedrības (SEC) statūtiem (OV L 207, 18.8.2003., 1. lpp.).

¹⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes 2005. gada 26. oktobra Direktīva 2005/56/EK par kapitālsabiedrību pārrobežu apvienošanu (OV L 310, 25.11.2005., 1. lpp.).

Technical annex

Overview of the replies to the questionnaire on Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses

Questions 1.1 and 1.2	Do the national measures adopted in your country to implement the Directive apply to transfers of undertakings from your country to another Member State or to another country of the EEA (Article 1(2))? / to countries outside the EEA (Article 1(2))?
Belgium	They apply to any employer subject to the 1968 Law on Collective Agreements. In the case of cross-border transfers only the party located in Belgium will be subject to Belgian law.
Czech Republic	They apply to all labour law relationships subject to the Labour Code. Changes of place of work in connection with transfers involve termination of the employment relationship for organisational reasons with three months' notice and entitlement to severance pay.
Denmark	Yes, if the conditions are met for the employees concerned.
Germany	Yes, provided German law is applicable under private international law.
Estonia	Yes, provided the employment contract is concluded under Estonian law.
Greece	The business to be transferred must be situated within the EU.
Spain	Yes. The starting point is the Rome Convention. The applicable law will depend on the time of transfer: before or after the change of place of work.
France	In principle yes, but account should be taken of possible mobility clauses.
Ireland	Yes. They are not specifically excluded.
Italy	Yes, to the countries where the Rome Convention applies.
Cyprus	Yes, no special exclusion.
Latvia	Yes.
Lithuania	Yes.
Luxembourg	Yes, they apply to undertakings located in Luxembourg.
Hungary	Yes. Hungary's provisions apply to all employment relationships on the basis of which work is performed in Hungary and also to work performed temporarily abroad.
Malta	Yes, they apply to undertakings situated in the EEA.
Netherlands	Yes, there is no special exclusion.
Austria	Yes, but not outside Austria. Territoriality principle.
Poland	No specific provisions. Need to use international private law.
Portugal	Yes, by virtue of the Rome Convention.
Slovenia	Yes. Labour law applies to employment relationships between employers that have their registered office or residence in Slovenia and workers employed by them. It also applies to employment relationships between foreign employers and workers that are based on an employment contract in Slovenia.
Slovak Republic	Yes, no special exclusion.
Finland	No specific provision.
Sweden	Not explicitly addressed. It would be for the ECJ to rule.
United Kingdom	Yes, to transfers of businesses situated in the UK immediately before the transfer.

Iceland	They Act apply to all countries of the EEA, to the Faeroe Islands and to member states of the Convention establishing the European Free Trade Association.
Liechtenstein	They do not make a difference between transfers of undertakings from Liechtenstein to another EEA Member State or to countries outside the EEA. For cross-border transfers § 1173a Art. 43 ff ABGB and the regulations of the IPRG have to be considered.
Norway	The issue of cross border transfers not explicitly addressed in the national rules or in the preparatory works.

Question 1.3	Are the provisions of the Directive suitable for the cross-border transfers mentioned in points 1.1 and 1.2?
Belgium	There should be no major problems in case of transfers within the EEA. Possible problems in the case of non-EEA countries.
Czech Republic	Yes.
Denmark	Yes.
Germany	Yes.
Estonia	No problems detected so far.
Greece	Yes.
Spain	The problems raised by the Directive are general (not specific to cross-border transfers) and stem from the diversity of situations that can arise.
France	No. The absence of express provisions on conflict of law creates problems.
Ireland	No. Greater clarity is needed about the applicable law, jurisdiction and enforcement.
Italy	The Rome Convention suffices.
Cyprus	No.
Latvia	No problems detected so far.
Lithuania	Yes.
Luxembourg	Yes.
Hungary	No problem so far.
Malta	No obstacle to application of the national rules implementing the Directive.
Netherlands	No practical experience.
Austria	Yes.
Poland	Yes. The Rome Convention suffices.
Portugal	The Rome Convention applies.
Slovenia	Slovene labour law does not cover enforcement of rights in case of cross-border transfers. It would be necessary to apply the rules of the different legal systems involved.
Slovak Republic	No.
Finland	The Directive should state that it applies to cross-border situations.
Sweden	No practical experience.
United Kingdom	There would intrinsically be greater difficulties in enforcing rights against foreign-based transferees.

Iceland	No particular problems or conflicts that have arisen in connection with these specific provisions
Liechtenstein	Yes
Norway	As long as there is no court cases on cross border transfers in Norway, we do not know the effects of the provisions in the Directive (or the Norwegian implementation of the Directive). A discussion should be based on the eventual problems that do occur in practice. Therefore Norway sees the need for a study of the effects of the Directive when it comes to protection of workers in the case of cross border transfers.

Question 1.4	Do you consider that cross-border transfers from your country or to your country are increasing in number or are likely to increase in number?
Belgium	They are likely to increase.
Czech Republic	Likely to increase.
Denmark	Increase expected.
Germany	Likely to increase.
Estonia	The employers' confederation has predicted an increase.
Greece	Currently no cases.
Spain	Likely to increase.
France	No information available.
Ireland	Increase expected.
Italy	No specific information available.
Cyprus	Not likely to increase due to the geographical characteristics of the island.
Latvia	No information available.
Lithuania	No information available.
Luxembourg	No such trend has been noted.
Hungary	No data on transfers. Stabilisation of the number of foreign companies in Hungary. Increase in the number of Hungarian companies abroad.
Malta	No data available.
Netherlands	No.
Austria	Likely to increase.
Poland	No cases reported. Difficult to speculate.
Portugal	No cases reported.
Slovenia	Likely to increase.
Slovak Republic	Likely to increase.
Finland	Likely to increase.
Sweden	No statistics available.
United Kingdom	No statistics available, but likely to increase.
Iceland	No significant changes have been noted.
Liechtenstein	There are no statistics concerning cross-border transfers.
Norway	In Norway there are no specific statistics on "transfers of undertakings" available.

Question 1.5	Do the national measures adopted in your country to implement the Directive apply to seagoing vessels (Article 1(3))?
Belgium	No.
Czech Republic	Yes.
Denmark	No.
Germany	Yes.
Estonia	Yes.
Greece	No.
Spain	Yes.
France	No.
Ireland	No.
Italy	Yes, except for possible specific rules in the Navigation Code.
Cyprus	No.
Latvia	No.
Lithuania	Yes.
Luxembourg	No.
Hungary	Yes.
Malta	No.
Netherlands	No.
Austria	Yes.
Poland	Yes.
Portugal	Yes.
Slovenia	No.
Slovak Republic	No.
Finland	Specific provisions in force.
Sweden	Yes.
United Kingdom	Yes, but there are limitations if a UK-registered ship situated in the UK immediately before the transfer ceases to be UK-registered as a result of the transfer.

Iceland	No.
Liechtenstein	The Principality of Liechtenstein being a midland, the exemption in Article 1 (3) of the Directive has not been implemented into national law .
Norway	No.

Question 2.1	Do your national provisions provide for joint liability from transferor and transferee in respect of obligations which arose before the date of transfer from a contract of employment or an employment relationship existing on the date of the transfer (Article 3(1))?
Belgium	Yes, except debts from supplementary pension schemes.
Czech Republic	No.
Denmark	No.
Germany	Yes, for debts which arose before the transfer and are due to be met within one year after the transfer.
Estonia	Yes, for debts which arose before the transfer and are due to be met within one year after the transfer.
Greece	Yes.
Spain	Yes, for 3 years after the transfer (or 4 years in the case of social security debts).
France	Yes, except in the cases of insolvency proceedings and of successive contracts without any direct contractual link between transferor and transferee.
Ireland	No.
Italy	Yes.
Cyprus	No, only by agreement between transferor and transferee.
Latvia	No.
Lithuania	No. Only subsidiary responsibility for three years.
Luxembourg	Yes.
Hungary	Yes, provided claims are enforced within one year after the transfer.
Malta	No.
Netherlands	Yes, for one year after the transfer.
Austria	Yes.
Poland	Only for transfers of parts of undertakings. Not for transfers of whole undertakings.
Portugal	Yes, for one year after the transfer.
Slovenia	Only for claims made prior to the transfer and claims due to termination of contracts.
Slovak Republic	No.
Finland	Yes.
Sweden	Yes, except insolvency situations or old-age, invalidity or survivors' benefits.
United Kingdom	No, except: a) compensation for failure to consult or inform and b) in the case of public employers, liabilities for injuries or disease which arose before the transfer.
Iceland	Yes.
Liechtenstein	Yes.
Norway	Yes.

Question 2.2	Do your national provisions implementing Article 3(3) limit the period for observing, following the transfer, the terms and conditions agreed in a collective agreement? If the reply is yes, please indicate the period.
Belgium	No.
Czech Republic	No.
Denmark	No.
Germany	Yes: one year.
Estonia	No.
Greece	No.
Spain	No.
France	Yes: one year plus three months' notice.
Ireland	No.
Italy	No.
Cyprus	Minimum period for observing any collective agreement is one year.
Latvia	Provisions of any collective agreement cannot be amended to the detriment of the employee for one year.
Lithuania	No, except in bankruptcy proceedings.
Luxembourg	No.
Hungary	Yes: one year.
Malta	No.
Netherlands	No.
Austria	Yes: one year.
Poland	Yes: one year.
Portugal	Yes: one year.
Slovenia	Yes: one year.
Slovak Republic	No.
Finland	No.
Sweden	Yes: one year.
United Kingdom	No.

Iceland	No.
Liechtenstein	Yes: One year.
Norway	Yes. According to Section 16-2, 2 nd paragraph, the transferee must observe the terms and conditions agreed to in a collective agreement prior to the transfer, unless the transferee explicitly declares in writing within three weeks of the transfer, that he does not want to be bound by the agreement. However, the transferred workers are entitled to keep their individual conditions of employment that arise from the collective agreement agreed to by the transferor, until the collective agreement expires, or a new collective agreement is entered into by the transferee and the transferred employees.

Question 2.3	Does the transfer of rights and obligations under the national provisions implementing paragraphs 1 and 3 of Article 3 apply in relation to employees' rights to old-age, invalidity or survivors' benefits under supplementary company or inter-company pension schemes outside the statutory social security schemes (Article 3(4)(a))?
Belgium	No: specifically excluded unless there is a collective agreement to the contrary.
Czech Republic	Those schemes are not regulated by legislation in the Czech Republic. At present there is only legislation on supplementary pension schemes with a State contribution.
Denmark	No, not specifically included.
Germany	Yes.
Estonia	Yes: no specific rules.
Greece	Yes.
Spain	Yes: specifically included.
France	Yes.
Ireland	No, not specifically included.
Italy	Yes: all rights are transferred.
Cyprus	No.
Latvia	Yes, not specifically excluded.
Lithuania	Yes, if they are part of a collective agreement.
Luxembourg	No, not specifically included.
Hungary	No. The supplementary pension funds regulated in Hungary are not company or inter-company pension schemes since they are not linked to employment.
Malta	Yes.
Netherlands	Yes, unless the transferee itself operates a pension scheme, in which case it can choose which of the two.
Austria	Yes, but the transferee has the right to object to the transfer sufficiently in advance.
Poland	Yes.
Portugal	Yes. Since they may be established by collective agreement, they are transferred in the same way.
Slovenia	No, there is no regulation on this matter.
Slovak Republic	No. They are not organised/managed by the employer.
Finland	Yes, they are considered employment benefits that are transferred just like all other rights and obligations.
Sweden	No. However, if they are established in a collective agreement they are transferred in the same way.
United Kingdom	No, but if there is a transfer the transferee has to provide a minimum level of pension provision to employees who were entitled to participate in a scheme run by the transferor.

Iceland	No.
Liechtenstein	No.
Norway	Yes, they are transferred to the new employer. However, the transferee has the option of applying existing pension schemes to the transferred employees after the transfer. In situations where the pension schemes cannot be transferred (e.g. transfers from public to private sector, where membership in the State pension fund cannot be upheld), the transferee is obliged to ensure that the transferred workers' are covered by another group pension scheme.

Question 2.4	Has the possibility laid down in the second subparagraph of Article 4(1) ¹¹ been used in your country? If the reply is yes, in which way?
Belgium	No.
Czech Republic	No.
Denmark	No.
Germany	No.
Estonia	No.
Greece	No.
Spain	Yes: for senior managers.
France	No.
Ireland	No.
Italy	No.
Cyprus	No.
Latvia	No.
Lithuania	No.
Luxembourg	No.
Hungary	Yes: for fixed-term employment contracts.
Malta	No.
Netherlands	No.
Austria	No.
Poland	No.
Portugal	No.
Slovenia	No.
Slovak Republic	No.
Finland	No.
Sweden	Yes: for managers, relatives of the employer, employees working in the employer's household and employees who are employed for work with special employment support or in sheltered employment.
United Kingdom	Yes: for employees who do not have one year's qualifying service with their employer.

Iceland	No.
Liechtenstein	No.
Norway	No.

¹¹ The transfer of the undertaking, business or part of the undertaking or business shall not in itself constitute grounds for dismissal by the transferor or the transferee. This provision shall not stand in the way of dismissals that may take place for economic, technical or organisational reasons entailing changes in the workforce.
Member States may provide that the first subparagraph shall not apply to certain specific categories of employees who are not covered by the laws or practice of the Member States in respect of protection against dismissal.

Question 2.5	Do your national provisions implementing Articles 3 and 4 apply to transfers of undertakings where the transferor is the subject of bankruptcy proceedings or any analogous insolvency proceedings mentioned in Article 5(1)?
Belgium	Not in cases of bankruptcy ("faillite"), but they apply in cases of pre-bankruptcy ("concordat judiciaire").
Czech Republic	Yes.
Denmark	Yes.
Germany	Yes.
Estonia	Yes, if the trustee transfers employment contracts.
Greece	No.
Spain	Yes.
France	Not in cases of administration ("redressement judiciaire") or receivership ("liquidation judiciaire") but they apply in cases of preservation ("sauvegarde").
Ireland	No.
Italy	No.
Cyprus	No.
Latvia	No.
Lithuania	Yes. However, the administrator can dismiss employees.
Luxembourg	Yes.
Hungary	Yes.
Malta	No.
Netherlands	No.
Austria	No.
Poland	Yes.
Portugal	Yes.
Slovenia	No.
Slovak Republic	No.
Finland	No, unless the transferor and transferee were under the same control.
Sweden	No.
United Kingdom	Yes.
Iceland	No.
Liechtenstein	No.
Norway	No.

Question 2.6	Has the possibility laid down in Article 5(2)(a) ¹² been used in your country? If the reply is yes, in which way?
Belgium	Yes. It is provided for in Article 8 bis of collective agreement (CCT) No 32 bis in cases of pre-bankruptcy ("concordat judiciaire").
Czech Republic	No. Normal rules on transfers apply.
Denmark	No. Normal rules on transfers apply.
Germany	Yes, through Court interpretations of national law.
Estonia	No.
Greece	No.
Spain	Yes.
France	Yes.
Ireland	No.
Italy	No.
Cyprus	No.
Latvia	No.
Lithuania	No. Normal rules on transfers apply.
Luxembourg	No. Normal rules on transfers apply.
Hungary	No. Normal rules on transfers apply.
Malta	No.
Netherlands	No.
Austria	No.
Poland	Yes. The purchaser of a bankrupt company purchases it free of liabilities and is not responsible for the obligations of the bankrupt.
Portugal	No. Normal rules on transfers apply.
Slovenia	No.
Slovak Republic	No.
Finland	No.
Sweden	No.
United Kingdom	Yes, for certain pre-existing debts.

Iceland	No.
Liechtenstein	No.
Norway	No.

¹²

Where Articles 3 and 4 apply to a transfer during insolvency proceedings which have been opened in relation to a transferor (whether or not those proceedings have been instituted with a view to the liquidation of the assets of the transferor) and provided that such proceedings are under the supervision of a competent public authority (which may be an insolvency practitioner determined by national law) a Member State may provide that:

(a) notwithstanding Article 3(1), the transferor's debts arising from any contracts of employment or employment relationships and payable before the transfer or before the opening of the insolvency proceedings shall not be transferred to the transferee, provided that such proceedings give rise, under the law of that Member State, to protection at least equivalent to that provided for in situations covered by Council Directive 80/987/EEC of 20 October 1980 on the approximation of the laws of the Member States relating to the protection of employees in the event of the insolvency of their employer.

Question 2.7	Has the possibility laid down in Article 5(2)(b) ¹³ been used in your country? If the reply is yes, in which way?
Belgium	Yes. It is provided for in Article 8 bis of collective agreement (CCT) No 32 bis in cases of pre-bankruptcy ("concordat judiciaire").
Czech Republic	No.
Denmark	No.
Germany	Yes: the insolvency administrator can give notice of dismissals in view of the transfer.
Estonia	No.
Greece	No.
Spain	Yes.
France	No.
Ireland	No.
Italy	Yes, through use of the possibility granted by Article 5(3).
Cyprus	No.
Latvia	No.
Lithuania	Nothing stops parties from concluding a collective agreement to this effect.
Luxembourg	Yes.
Hungary	No. Normal rules on transfers apply.
Malta	No.
Netherlands	No.
Austria	No.
Poland	No.
Portugal	No. Normal rules on transfers apply.
Slovenia	No.
Slovak Republic	No.
Finland	No.
Sweden	No.
United Kingdom	Yes.

Iceland	No.
Liechtenstein	No.
Norway	No.

¹³

Where Articles 3 and 4 apply to a transfer during insolvency proceedings which have been opened in relation to a transferor (whether or not those proceedings have been instituted with a view to the liquidation of the assets of the transferor) and provided that such proceedings are under the supervision of a competent public authority (which may be an insolvency practitioner determined by national law) a Member State may provide that:

(b) the transferee, transferor or person or persons exercising the transferor's functions, on the one hand, and the representatives of the employees on the other hand may agree alterations, in so far as current law or practice permits, to the employees' terms and conditions of employment designed to safeguard employment opportunities by ensuring the survival of the undertaking, business or part of the undertaking or business.

Question 2.8	Do you consider that the number of insolvent undertakings that have survived in your country has increased thanks to the use of the derogations provided for in Article 5(2)?
Belgium	No information available.
Czech Republic	N.A.
Denmark	N.A.
Germany	The legislation in place was already in force in Germany before. Therefore no change has been noted.
Estonia	N.A.
Greece	N.A.
Spain	No information available, but it appears to have been useful.
France	N.A.
Ireland	N.A.
Italy	Yes, but there are no specific data.
Cyprus	N.A.
Latvia	N.A.
Lithuania	N.A.
Luxembourg	No information available.
Hungary	N.A.
Malta	N.A.
Netherlands	N.A.
Austria	N.A.
Poland	No information available.
Portugal	N.A.
Slovenia	N.A.
Slovak Republic	N.A.
Finland	N.A.
Sweden	N.A.
United Kingdom	Too early to say. Changes have only just been introduced.

Iceland	N.A.
Liechtenstein	N.A.
Norway	N.A.

Question 3.1	Has the possibility laid down in Article 7(3) ¹⁴ been used in your country? If the reply is yes, in which way?
Belgium	No.
Czech Republic	No.
Denmark	No.
Germany	Yes.
Estonia	No.
Greece	No.
Spain	No.
France	No.
Ireland	No.
Italy	No.
Cyprus	No.
Latvia	No.
Lithuania	No.
Luxembourg	No. No such recourse to an arbitration board is provided for in Luxembourg.
Hungary	No. There is no such arbitration board.
Malta	No.
Netherlands	No.
Austria	No.
Poland	No. No such recourse to an arbitration board is provided for in Poland.
Portugal	No. No such recourse to an arbitration board is provided for in Portugal.
Slovenia	No.
Slovak Republic	No.
Finland	No.
Sweden	No.
United Kingdom	No.

Iceland	No.
Liechtenstein	No.
Norway	No. The Norwegian legislation does not provide for any such arbitration board.

¹⁴

Member States whose laws, regulations or administrative provisions provide that representatives of the employees may have recourse to an arbitration board to obtain a decision on the measures to be taken in relation to employees may limit the obligations laid down in paragraphs 1 and 2 to cases where the transfer carried out gives rise to a change in the business likely to entail serious disadvantages for a considerable number of the employees.

The information and consultations shall cover at least the measures envisaged in relation to the employees.

The information must be provided and consultations take place in good time before the change in the business as referred to in the first subparagraph is effected.

Question 3.2	Has the possibility laid down in Article 7(5) ¹⁵ been used in your country? If the reply is yes, in which way?
Belgium	No.
Czech Republic	No.
Denmark	No.
Germany	Yes: undertakings with more than 20 employees.
Estonia	No.
Greece	No.
Spain	No limit for information purposes. For consultation purposes in certain circumstances: undertakings with more than 6 employees.
France	Yes.
Ireland	No.
Italy	No.
Cyprus	No.
Latvia	Consultations take place only with employees' representatives (who are elected in undertakings with more than 5 workers).
Lithuania	No.
Luxembourg	No.
Hungary	No.
Malta	Yes: undertakings with more than 20 employees.
Netherlands	No.
Austria	No.
Poland	No.
Portugal	No.
Slovenia	No.
Slovak Republic	No.
Finland	Yes: the Act on Cooperation within Undertakings applies to enterprises with at least 30 employees.
Sweden	No.
United Kingdom	No.

Iceland	No.
Liechtenstein	No.
Norway	No.

¹⁵ Member States may limit the obligations laid down in paragraphs 1, 2 and 3 to undertakings or businesses which, in terms of the number of employees, meet the conditions for the election or nomination of a collegiate body representing the employees.

Questions 4.1 and 4.2	Do you consider that any provision in the Directive needs clarification or improvement? If the reply is yes, please specify which provisions and the problems encountered. Do you have any concrete drafting proposal to overcome the problems identified?
Belgium	No.
Czech Republic	No.
Denmark	No.
Germany	
Estonia	The Estonian Employers' Confederation considers that the broad range of possible interpretations of Article 1 of the Directive cause legal uncertainty and court actions. The Confederation of Estonian Trade Unions sees no need to amend the Directive.
Greece	No.
Spain	No.
France	In addition to the information due to employees' representatives, each employee should be informed by the transferee about his or her rights after the transfer.
Ireland	Yes. The Directive does not address the issue of outsourcing. The exclusions arising as a result of application of the principles of the Süzen ECJ ruling are unfair and particularly victimise low-paid workers. It is essential that measures be introduced to recognise that the work performed by a worker is an economic asset with potential to generate profit.
Italy	
Cyprus	No.
Latvia	No.
Lithuania	No.
Luxembourg	No.
Hungary	No.
Malta	No.
Netherlands	No.
Austria	No.
Poland	No.
Portugal	The issue of cross-border transfers creates doubts.
Slovenia	No.
Slovak Republic	Yes, it is necessary to clarify Article 3(3) of the Directive in cases where several legal regimes under several collective agreements are transferred to an acquirer (transferee employer) and each of the collective agreements will have come into force on a different date. Is this a case of employee discrimination by the acquirer (transferee employer)? Does the collective agreement grant the most favourable conditions to employees, e.g. after three undertakings are merged if applicable to all employees of a newly established (merged) undertaking?
Finland	Yes. Cross-border application of the Directive could be clarified.
Sweden	No. Possible problems and solutions could be discussed within the Group of Experts.
United Kingdom	The UK Government considers that Article 3(1), as interpreted by the ECJ and the UK courts, places unnecessary and unhelpful restrictions on employers and employees preventing them from agreeing to vary employment contracts where the purpose of the variation is to harmonise the terms and conditions of transferring employees with those of employees already employed by the transferee. Because such harmonisation is not currently permissible, transferees are required to operate at least two sets of terms and conditions following a transfer. And because some transferees (especially those providing contract services to employers) can be involved in many transfers, there is scope for three or more sets of terms and conditions to apply across a group of employees doing the same or similar jobs.

	The following new second subparagraph should be inserted in Article 3(1): “This Article shall not prevent the employer and his employee whose contract of employment is, or will be, transferred from agreeing a variation of that contract by reason of such transfer, provided the sole or principal purpose of the variation is to effect harmonisation and provided the employee is no worse off overall as a result. “Harmonisation” means a measure intended to increase uniformity in the terms and conditions of employees, or prospective employees, of the transferee.” The existing second subparagraph of Article 3(1) would then become the third subparagraph.
UEAPME	No.
ETUC	Some of the measures safeguarding employees' rights provided for in the Directive (Articles 3(1), 3(2), 6 and 7) should be extended to cases of change of ownership through share purchases.

Iceland	The provisions are generally clear. It is up to the courts to interpret the provisions if problems or conflicts arise.
Liechtenstein	For the moment, there is no need for clarification or improvement.
Norway	Norway first of all sees the need for more information of the practical problems with cross border transfers. A discussion should be based on the problems that do occur in cases in practical life, and especially what kind of solutions the social partners tend to reach through negotiations instead of going to court. Norway therefore welcomes the result/report from the Commission of the effect of the Directive. Hopefully the report will identify eventually problems and/or needs for clarifications or improvements that might be of interest to discuss in the group of experts in order to find possible solutions.