



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 18.6.2007  
COM(2007) 334 definitief

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE**

**over Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge  
aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van  
de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van  
ondernemingen of vestigingen**

[SEC(2007) 812]

## VERSLAG VAN DE COMMISSIE

### over Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen

#### 1. INLEIDING

Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen<sup>1</sup> codificeert Richtlijn 77/187/EEG<sup>2</sup> van de Raad, als gewijzigd bij Richtlijn 98/50/EG<sup>3</sup> van de Raad. Volgens het bij Richtlijn 98/50/EG ingevoerde artikel 7 *ter* "[zal] de Commissie ... voor 17 juli 2006 bij de Raad een analyse van de gevolgen van de bepalingen van deze richtlijn indienen. Zij zal alle eventueel noodzakelijk gebleken wijzigingen voorstellen". Dit artikel is in Richtlijn 2001/23/EG artikel 10 geworden. Onderhavig verslag is dan ook bedoeld als analyse van de bepalingen van de richtlijn op basis van de daarmee opgedane ervaring en meer in het bijzonder de rechtspraak van het Hof, waarbij tevens rekening is gehouden met de antwoorden van de lidstaten en de sociale partners op de vragenlijst die hun door de Commissie is voorgelegd (zie bijlage I) om aan de hand daarvan voorstellen voor eventuele wijzigingen te kunnen doen. In 2007 zullen de diensten van de Commissie een uitgebreid verslag opstellen over de tenuitvoerlegging van de richtlijn in de vijftientig lidstaten.

Doel van de richtlijn, die stoelt op artikel 94 van het EG-Verdrag, is de bescherming van werknemers bij verandering van ondernemer, in het bijzonder om het behoud van hun rechten veilig te stellen. Uitgangspunt van de richtlijn is de constatering dat er in de lidstaten verschillen bestaan in de mate van bescherming van werknemers op dit gebied, waarbij de mogelijk marktverstorende werking van deze verschillen wordt benadrukt. De conclusie luidt dan ook dat deze bescherming dient te worden geharmoniseerd met een tweeledig doel: een gelijkwaardige bescherming van de rechten van werknemers waarborgen in de verschillende lidstaten, en tegelijkertijd zorgen voor de onderlinge afstemming van de uit deze beschermingsregels voortvloeiende verplichtingen voor de ondernemingen in de Gemeenschap.

Het Hof heeft er bij herhaling op gewezen dat de regels van de richtlijn als dwingend moeten worden beschouwd, in die zin dat er niet ten nadele van de werknemers van mag worden afgeweken. Een werknemer kan derhalve geen afstand doen van de krachtens de richtlijn aan hem toevallende rechten, die niet kunnen worden beperkt, noch met diens toestemming, noch wanneer de uit het afstand doen voortvloeiende

---

<sup>1</sup> PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16.

<sup>2</sup> PB L 61 van 5.3.77, blz. 26. Deze richtlijn is een van de maatregelen die werden voorzien in het sociaal actieprogramma van de EEG van 21 januari 1974.

<sup>3</sup> PB L 201 van 17.7.1998, blz. 88.

nadelen worden gecompenseerd door zodanige voordelen dat de werknemer over het geheel genomen niet in een ongunstiger situatie komt te verkeren.

De stand van zaken op 31 augustus 2006 was dat de richtlijn inmiddels tot 44 arresten van het Hof had geleid, waarvan er 40 betrekking hadden op prejudiciële vragen. Dertig van deze arresten raken aan de werkingssfeer van de richtlijn en betreffen met name het begrip overgang. In voornoemde Richtlijn 98/50/EG is dit begrip verduidelijkt in het licht van de overvloedige rechtspraak van het Hof. Dit lijkt te verklaren waarom er in dit verband nog maar één arrest is uitgevaardigd voor overgangen die hun beslag hebben gekregen na 17 juli 2001 (de uiterste datum voor de omzetting van de richtlijn).

## **2. WERKINGSSFEER (ARTIKEL 1 EN 2)**

### **2.1. Persoonlijke werkingssfeer**

#### *2.1.1. Betrokken eenheden*

De richtlijn is van toepassing op overgangen van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen. Deze begrippen kunnen onder de algemenere noemer "economische eenheid" worden geschaard, waaronder in de zin van deze richtlijn een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan waarmee een economische activiteit met een eigen oogmerk kan worden uitgeoefend.

Wat het begrip activiteit betreft, is het belangrijkste kenmerk waardoor een eenheid wordt aangemerkt als een onderneming of vestiging de voortzetting van een economische activiteit, met andere woorden de omstandigheid dat de onderneming of vestiging goederen of diensten op de markt levert. Activiteiten die de uitoefening van overheidsgezag inhouden, vallen buiten de werkingssfeer van de richtlijn.

Uitdrukkelijk van het toepassingsgebied van de richtlijn uitgesloten zijn overgangen waarbij zeeschepen betrokken zijn. Desalniettemin zijn er twaalf lidstaten waar de nationale bepalingen ter omzetting van de richtlijn wél van toepassing zijn op zeeschepen (zie bijlage I, vraag 1.5).

#### *2.1.2. Beschermde werknemers*

Onder "werknemer" wordt verstaan iedere persoon die in de lidstaat in kwestie krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer. Alle werknemers genieten bescherming, met andere woorden deze strekt zich ook uit tot werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en werknemers die in deeltijd werken.

### **2.2. Materiële werkingssfeer**

Er is sprake van een overgang als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan: a) er moet een verandering van werkgever zijn, en b) de overgegangene eenheid moet haar identiteit behouden.

### 2.2.1. *Verandering van werkgever*

Er moet sprake zijn van een verandering, in de contractuele betrekkingen, van de natuurlijke of rechtspersoon die verantwoordelijk is voor de voortzetting van de activiteit en die de verplichtingen als werkgever tegenover de werknemers van een eenheid op zich neemt.

De eigendomsovergang van het grootste deel van de aandelen van een onderneming of een wijziging in de meerderheid van aandeelhouders vormen geen ondernemingsovergang, aangezien de rechtspersoonlijkheid van de werkgever ongewijzigd blijft. De Commissie ziet vooralsnog onvoldoende aanleiding voor een herziening van de richtlijn op basis waarvan gewijzigde zeggenschapsverhoudingen ook onder de definitie van overgang zouden gaan vallen, zoals het Europees Verbond van Vakverenigingen wil (zie bijlage I, vraag 4). Andere zeggenschapsverhoudingen kunnen zeker tot veranderingen in de onderneming leiden, maar feit blijft dat de rechtspositie van de werknemers ten opzichte van de werkgever ongewijzigd blijft. Overigens zullen dergelijke veranderingen wel vergezeld gaan van de nodige informatie- en raadplegingsactiviteiten krachtens Richtlijn 2002/14/EG<sup>4</sup>.

### 2.2.2. *Behoud van identiteit*

Behoud van identiteit wordt zowel gekenmerkt door de voortzetting van dezelfde activiteiten door de nieuwe werkgever als door het behoud van (leidinggevend) personeel, werkorganisatie, bedrijfsvoeringsmethoden en beschikbare bedrijfsmiddelen. Het is aan de nationale rechter om aan de hand van de volgende specifieke interpretatiecriteria te beoordelen of er al dan niet sprake is van een overgang:

- type onderneming of vestiging;
- wel of geen overgang van materiële activa, zoals gebouwen of roerende zaken;
- waarde van de immateriële activa ten tijde van de overgang;
- wel of geen overname door de nieuwe werkgever van de meerderheid van de werknemers;
- wel of geen overgang van het klantenbestand;
- mate van overeenstemming tussen de activiteiten vóór en na de overgang;
- in voorkomend geval, de duur van de opschorting van de activiteiten.

Aangezien het hierbij slechts gaat om deelaspecten van een globale beoordeling, moeten zij in hun onderlinge samenhang worden gezien.

De Ierse overheid heeft voorgesteld om het begrip overgang zodanig bij te stellen dat duidelijk wordt dat de richtlijn ook van toepassing is op de outsourcing van

---

<sup>4</sup> Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap, PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.

activiteiten, dat wil zeggen de uitbesteding van een taak of dienst door de ene onderneming aan de andere.

De Commissie is van mening dat de in de richtlijn vervatte definitie van overgang zoals die wordt uitgelegd door het Hof van Justitie, ruim genoeg is voor de bescherming van werknemers bij een verandering van werkgever in de sterk uiteenlopende outsourcingssituaties die zich in de nationale contexten van vijftientig lidstaten kunnen voordoen. Vooral nog ziet zij dan ook geen reden om deze definitie aan te passen.

### **2.3. Territoriale werkingssfeer**

De richtlijn is van toepassing "indien en voor zover de ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen welke overgaan, zich binnen de territoriale werkingssfeer van het Verdrag bevinden" (artikel 1, lid 2) of in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte (Noorwegen, IJsland, Liechtenstein) (artikel 68 van de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte<sup>5</sup>).

De Commissie heeft evenals bepaalde lidstaten (zie bijlage I, vragen 1.1-1.4) geconstateerd dat het toepassen van nationale maatregelen voor de tenuitvoerlegging van de richtlijn op grensoverschrijdende overgangen voor problemen kan zorgen die niet met behulp van de richtlijn kunnen worden opgelost. Anders dan het voorstel van de Commissie uit 1974 bevat de richtlijn geen bepalingen voor situaties waarin niet duidelijk is welk recht van toepassing is. Toch wordt in sommige bepalingen van de richtlijn specifiek verwezen naar het toepasselijke nationale recht: voorbeelden hiervan zijn de definitie van werknemer (artikel 2, eerste lid, onder d)) of de definitie van arbeidsovereenkomst (artikel 2, lid 2). Ook het Hof heeft zich bij zijn uitspraken over bepaalde aspecten van de overgangen van ondernemingen gebaseerd op de wetgeving van de lidstaten. Tot slot laat de richtlijn voor de lidstaten een aantal opties open. Hoewel het internationaal privaatrecht en met name het Verdrag van Rome<sup>6</sup> bij internationale overgangen mogelijk uitsluitel kunnen geven wat de individuele arbeidsbetrekkingen betreft, zijn de collectieve aspecten van deze overgangen (collectieve arbeidsovereenkomsten, bescherming van werknemersvertegenwoordigers, informatie- en raadplegingsplicht) niet geregeld. De Commissie is dan ook van mening dat het onderwerp grensoverschrijdende overgangen in principe in aanmerking komt voor een expliciete behandeling in de richtlijn.

## **3. BEHOUD VAN DE RECHTEN DER WERKNEMERS (ARTIKELEN 3 - 5)**

### **3.1. Overgang van de rechten en verplichtingen op de verkrijger**

De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

---

<sup>5</sup> PB L 1 van 3.1.1994, blz. 3.

<sup>6</sup> Verdrag van Rome van 1980 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (geconsolideerde versie), PB C 27 van 26.1.1998, blz. 34-46.

Deze rechten en verplichtingen gaan automatisch over als gevolg van de overgang van de onderneming en kunnen niet afhankelijk worden gesteld van voornemens van de vervreemder of verkrijger of van de instemming van de werknemers, onverminderd echter het recht van een werknemer om zijn arbeidsbetrekking niet met de verkrijger voort te zetten.

De overgang betreft alle in artikel 3, eerste lid, bedoelde werknemersrechten die niet vallen onder de in artikel 3, lid 4, genoemde uitzonderingen (zie punt 3.4 hieronder).

### **3.2. Eventuele hoofdelijke aansprakelijkheid van de vervreemder en de verkrijger**

De vervreemder wordt in beginsel bevrijd van zijn verplichtingen als werkgever door het enkele feit van de overgang, zonder dat dit rechtsgevolg afhankelijk is van de instemming van de werknemers in kwestie. De lidstaten kunnen evenwel bepalen dat de vervreemder na het tijdstip van de overgang, met de verkrijger hoofdelijk aansprakelijk blijft voor de verplichtingen die voortvloeien uit een op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Veertien lidstaten voorzien inderdaad in deze aansprakelijkheid van de vervreemder en de verkrijger (zie bijlage I, vraag 2.1).

### **3.3. Toepasselijke collectieve overeenkomst**

Op grond van artikel 3, lid 3, van de richtlijn moet de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate handhaven als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast. De lidstaten kunnen het tijdvak waarin de uit de collectieve overeenkomst voortvloeiende arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan één jaar. Hoe dan ook speelt deze beperking alleen als geen van de bovengenoemde situaties zich voordoet binnen één jaar na de overgang. Tien lidstaten hebben gebruikgemaakt van deze beperkingsoptie (zie bijlage I, vraag 2.2).

De verkrijger is slechts gebonden aan de collectieve overeenkomst die geldig was ten tijde van de overgang; de richtlijn biedt geen bescherming voor wat betreft voordelen die mogelijk voortvloeien uit toekomstige aanpassingen in de collectieve overeenkomsten.

Volgens de Commissie is een verduidelijking van de richtlijn zoals voorgesteld door de autoriteiten van de Slowaakse Republiek, teneinde rekening te houden met de situatie waarin een overgang zou uitmonden in de toepassing van meerdere collectieve overeenkomsten, vooralsnog niet nodig. In dergelijke situaties zou het sluiten van een nieuwe collectieve overeenkomst, welke mogelijkheid bestaat op grond van artikel 3, lid 3, immers tot uniforme arbeidsvoorwaarden moeten leiden.

### **3.4. Het niet van toepassing zijn van de richtlijn op uitkeringen die bestaan naast de wettelijke stelsels van sociale zekerheid**

Tenzij de lidstaten anders bepalen, is de overgang niet van toepassing op de rechten van de werknemers op ouderdomsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen of uitkeringen aan nagelaten betrekkingen uit hoofde van voor één of meer bedrijfstakken geldende

aanvullende pensioenstelsels welke bestaan naast de wettelijke stelsels van sociale zekerheid van de lidstaten. Dit betekent dat de verplichtingen van de vervreemder uit stelsels die niet wettelijk verplicht zijn, niet overgaan. In dertien lidstaten gaan deze rechten over zoals elk ander recht, hetzij omdat ze met zoveel woorden zijn inbegrepen, hetzij omdat ze niet uitdrukkelijk zijn uitgesloten. De Commissie stelt evenwel vast dat in enkele lidstaten de omstandigheid dat rechten niet met zoveel woorden zijn inbegrepen, wordt uitgelegd als een uitsluiting (zie bijlage I, vraag 2.3).

In dit verband dient te worden opgemerkt dat de Commissie op 20 oktober 2005 een voorstel heeft gepresenteerd voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de meeneembaarheid van aanvullende pensioenrechten<sup>7</sup>. Dit voorstel wordt momenteel in interinstitutioneel verband besproken.

### **3.5. Wijziging van de arbeidsvoorwaarden**

Aangezien de verkrijger in de plaats van de vervreemder treedt voor wat betreft de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsbetrekking, verzet de richtlijn zich er niet tegen dat de verkrijger de arbeidsbetrekking wijzigt voor zover het toepasselijke nationale recht zulks toelaat buiten het eventuele geval van een ondernemingsovergang om.

Indien de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking wordt verbroken omdat de overgang in de zin van de richtlijn een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, wordt de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever. Het is aan de nationale rechter om te bepalen of de door de verkrijger voorgestelde arbeidsovereenkomst een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer inhoudt.

De Commissie ziet vooralsnog geen aanleiding om akkoord te gaan met het voorstel van het Verenigd Koninkrijk, dat voor de werkgever de mogelijkheid wil creëren om, met instemming van de werknemer, de arbeidsovereenkomst te wijzigen met het oog op het gelijkstellen van de arbeidsvoorwaarden van de bestaande werknemers en de werknemers die bij de overgang betrokken zijn, mits de arbeidsvoorwaarden van laatstgenoemde werknemers er over het geheel genomen niet op achteruit gaan door die wijzigingen. De Commissie is namelijk van mening dat zo'n harmonisatie bewerkstelligd kan worden via collectieve overeenkomsten, die dankzij de betrokkenheid van werknemersvertegenwoordigers voldoende waarborgen bieden voor de werknemers die overgaan.

### **3.6. Ontslagbescherming**

De overgang van de onderneming, vestiging of onderdeel van de onderneming of vestiging vormt op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag, maar deze bepaling vormt geen beletsel voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met

---

<sup>7</sup> COM (2005) 507 def.

zich brengen. De richtlijn beperkt zich dan ook tot een verbod op ontslagen waarvoor de overgang op zich de enige reden is.

De werkingssfeer van de richtlijn kan op ontslaggebied worden beperkt door het aan de lidstaten toegekende recht om de bescherming niet van toepassing te doen zijn op "bepaalde welomschreven categorieën werknemers waarop de wettelijke voorschriften of het gebruik van de lidstaten inzake bescherming tegen ontslag geen betrekking hebben". Slechts vier lidstaten maken gebruik van deze mogelijkheid (zie bijlage I, vraag 2.4).

Werknemers die vlak vóór de overgang van de onderneming onrechtmatig worden ontslagen door de vervreemder en niet door de verkrijger worden overgenomen, kunnen de onrechtmatigheid van dit ontslag bij laatstgenoemde aanvechten.

### **3.7. Recht van de werknemer om de arbeidsbetrekking niet voort te zetten met de verkrijger**

De richtlijn beoogt bij verandering van werkgever de rechten van werknemers te beschermen door hun de mogelijkheid te bieden voor de verkrijger te blijven werken onder dezelfde voorwaarden als overeengekomen met de vervreemder. Het doel van de richtlijn is echter niet om de voortzetting van de met de vervreemder gesloten overeenkomst te waarborgen als de werknemer niet voor de verkrijger wil gaan werken. Indien de werknemer geheel uit eigen wil besluit de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de verkrijger niet te handhaven, is het aan de lidstaten om te bepalen wat er met die overeenkomst of verhouding moet gebeuren. Zo kunnen zij onder meer bepalen dat de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding in zo'n geval geacht wordt te zijn verbroken door toedoen van de werknemer, of juist door toedoen van de werkgever. Ook kunnen zij bepalen dat de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding dient te worden gehandhaafd met de vervreemder.

### **3.8. Overgangen in het kader van een insolventieprocedure**

Teneinde het voortbestaan van insolvente ondernemingen te verzekeren kent artikel 5 van de richtlijn de lidstaten een zekere beleidsmarge toe.

In beginsel zijn de artikelen 3 en 4 van de richtlijn niet van toepassing bij insolventieprocedures die zijn ingeleid met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie. Indien beide artikelen toch van toepassing zijn in geval van een insolventieprocedure onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie, kunnen de lidstaten krachtens artikel 5, lid 2, bepalen dat: a) bepaalde verplichtingen van de vervreemder niet overgaan op de verkrijger, onder de in dat artikel genoemde omstandigheden, of b) dat in bepaalde situaties wijzigingen worden aangebracht in de arbeidsvoorwaarden van de werknemer.

Elf lidstaten passen de nationale bepalingen ter omzetting van de artikelen 3 en 4 van de richtlijn toe op overgangen wanneer de vervreemder verwickeld is in een faillissementsprocedure. Zes lidstaten hebben gebruikgemaakt van de door artikel 5, lid 2, geboden mogelijkheden (zie bijlage I, vragen 2.6 en 2.7). Wat de effecten van deze bepalingen betreft beschikken de lidstaten niet over gegevens waaruit



opgemaakt kan worden dat het aantal geredde insolvente ondernemingen toegenomen is door de toepassing van deze afwijkingen (zie bijlage I, vraag 2.8).

### **3.9. Overgang waarbij de vervreemder in ernstige economische moeilijkheden verkeert**

Italië is de enige lidstaat die op 17 juli 1998 beschikte over nationale wetgeving die het begrip ernstige economische moeilijkheden zodanig omschrijft dat wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 5, lid 3, en die op zich dus een wettige grondslag vormt voor wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden overeenkomstig artikel 5, lid 2, onder b). De Commissie is evenwel van mening dat de Italiaanse wetgeving veel verder gaat dan deze eenvoudige wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden, aangezien de betreffende bepalingen met zich brengen dat werknemers van ondernemingen in moeilijkheden worden uitgesloten van de voordelen van de artikelen 3 en 4 van de richtlijn. De Commissie heeft dan ook besloten Italië in de gelegenheid te stellen opmerkingen hieromtrent in te dienen overeenkomstig artikel 226 EG (inbreukprocedure nr. 2005/2433). Daarom schiet het opstellen van een verslag over de gevolgen van deze bepaling, zoals bedoeld in de tweede alinea van artikel 5, lid 3, vooralsnog zijn doel voorbij.

## **4. BESCHERMING VAN DE FUNCTIES VAN WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS (ARTIKEL 6)**

Artikel 6 van de richtlijn beoogt te waarborgen dat de functie van de vertegenwoordiging en de bescherming van de betrokken personen behouden blijven. Wat het behoud van de vertegenwoordigingsfunctie betreft moet erop worden gewezen dat de positie en de functie van de vertegenwoordigers of vertegenwoordiging van de bij een overgang betrokken werknemers, zoals vastgelegd in de nationale wetgeving van de lidstaten, behouden moeten blijven indien de overgegangene vestiging haar zelfstandigheid behoudt, d.w.z. als afzonderlijke bedrijfseenheid blijft bestaan en niet opgaat in een complexere structuur. Deze bepaling is echter niet van toepassing indien overeenkomstig de nationale wetgeving is voldaan aan de vereisten inzake het opnieuw aanwijzen van de vertegenwoordigers van de werknemers.

Indien het mandaat van de vertegenwoordigers van de bij een overgang betrokken werknemers verstrijkt ten gevolge van de overgang, "blijven de beschermende maatregelen waarin wordt voorzien door de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften of het gebruik van de lidstaten op hen van toepassing".

## **5. INFORMATIE EN RAADPLEGING (ARTIKEL 7)**

De vervreemder en de verkrijger moeten de vertegenwoordigers van hun eigen werknemers informatie over een aantal zaken verstrekken. De informatieplicht is algemeen, de verplichting inzake het houden van raadplegingen is daarentegen beperkt. Raadpleging is verplicht wanneer de vervreemder of de verkrijger ten aanzien van de eigen werknemers maatregelen overweegt, bijvoorbeeld een personeelsinkrimping. De raadpleging vindt plaats "teneinde tot een akkoord te komen".

De lidstaten moeten alle dienstige maatregelen treffen om ervoor te zorgen dat er werknemersvertegenwoordigers worden aangewezen met het oog op de in artikel 7 bedoelde informatie en raadpleging. Overigens laat de richtlijn het volledig aan de lidstaten over om te bepalen hoe deze aanwijzing dient te geschieden.

De verplichtingen op informatie- en raadplegingsgebied gelden ongeacht of de beslissing betreffende de overgang door de werkgever wordt genomen of door een onderneming die zeggenschap heeft over de werkgever.

De lidstaten mogen bovengenoemde verplichtingen beperken tot de ondernemingen of de vestigingen die, wat het aantal werknemers betreft, voldoen aan de voorwaarden voor de verkiezing of de aanwijzing van een collegiaal lichaam dat de werknemers vertegenwoordigt. Zes lidstaten hebben van deze mogelijkheid gebruikgemaakt (zie bijlage I, vraag 3.2).

Hoe dan ook moeten de betrokken werknemers, indien er in een onderneming of vestiging geen werknemersvertegenwoordigers zijn, vooraf worden geïnformeerd.

De Franse overheid is van mening dat werknemers, onverminderd de informatie die aan de werknemersvertegenwoordigers moet worden verstrekt, ook afzonderlijk geïnformeerd moeten worden, en dat de verkrijgende werkgever die informatievoorziening moet regelen ten aanzien van alle rechten die na de overgang zullen gelden. De Commissie is evenwel de mening toegedaan dat de huidige informatieverplichtingen volstaan als hulpmiddel voor de werknemers bij de bescherming van hun rechten, zonder dat er buitensporige eisen aan de werkgevers worden gesteld. De lidstaten hebben overigens de vrijheid om, indien zij zulks wenselijk achten, deze verplichtingen op nationaal niveau uit te breiden op grond van artikel 8 van de richtlijn. Vooralsnog ziet de Commissie dan ook geen aanleiding om de richtlijn op dit punt aan te passen.

## 6. CONCLUSIE

Bijna dertig jaar na de goedkeuring van Richtlijn 77/187/EEG speelt deze richtlijn naar het oordeel van de Commissie nog altijd een wezenlijke rol bij de bescherming van de rechten van werknemers. De richtlijn heeft in de rechtsordes van een groot aantal lidstaten het beginsel geïntroduceerd dat arbeidsovereenkomsten ook bij wijzigingen in de rechtspersoonlijkheid van de werkgever behouden blijven, een beginsel dat voorheen geen onderdeel vormde van die rechtsordes. Bij de herziening in 1998 is het begrip overgang verduidelijkt in het licht van de overvloedige rechtspraak van het Hof van Justitie, terwijl de lidstaten meer speelruimte kregen bij de toepassing van sommige bepalingen, met name in geval van insolventie van de vervreemder.

Door de juiste balans te vinden tussen de bescherming van de werknemer en de vrijheid om een economische activiteit voort te zetten, heeft de richtlijn er in sterke mate toe bijgedragen dat een groot aantal herstructureringsoperaties in Europa sociaal gezien een aanvaardbaarder karakter heeft gekregen.

De Commissie is echter wel van mening dat het uitdrukkelijk buiten beschouwing laten van de grensoverschrijdende overgangen in de richtlijn – en dat terwijl zij wèl

voorziet in haar eigen toepassing op overgangen waarbij de over te dragen onderneming binnen de territoriale werkingssfeer van het Verdrag valt – tot rechtsonzekerheid voor werkgevers en werknemers kan leiden. Bovendien vindt de Commissie dat de uitbreiding van de EU, de consolidering van de interne markt en de globalisering en vergemakkelijking van grensoverschrijdende activiteiten door de verordeningen betreffende de Europese vennootschap<sup>8</sup> en de Europese Coöperatieve Vennootschap<sup>9</sup>, en de richtlijn betreffende grensoverschrijdende fusies<sup>10</sup>, factoren zijn die het aantal grensoverschrijdende overgangen waarschijnlijk zullen doen toenemen. De Commissie is dan ook van mening dat een wijziging van de richtlijn nuttig zou kunnen zijn om duidelijkheid te verschaffen op dit punt en daarmee bij te dragen tot de verbetering van de vigerende communautaire wetgeving. Hiertoe zal de Commissie de sociale partners gaan raadplegen uit hoofde van artikel 138, lid 2, van het Verdrag.

---

<sup>8</sup> Verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (SE) (PB L 294 van 10.11.2001, blz. 1)

<sup>9</sup> Verordening van de Raad (EG) nr. 1435/2003 van 22 juli 2003 betreffende het statuut voor een Europese Coöperatieve Vennootschap (SCE) (PB L 207 van 18.8.2003, blz. 1)

<sup>10</sup> Richtlijn 2005/56/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen (PB L 310 van 25.11.2005, blz. 1)

**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**

<b>Questions 1.1 and 1.2</b>	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))?
<b>Belgium</b>	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.
<b>Czech Republic</b>	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.
<b>Denmark</b>	Yes, if the conditions are met for the employees concerned.
<b>Germany</b>	Yes, provided German law is applicable under private international law.
<b>Estonia</b>	Yes, provided the employment contract is concluded under Estonian law.
<b>Greece</b>	The business to be transferred must be situated within the EU.
<b>Spain</b>	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.
<b>France</b>	In principle yes, but account should be taken of possible mobility clauses.
<b>Ireland</b>	Yes. They are not specifically excluded.
<b>Italy</b>	Yes, to the countries where the Rome Convention applies.
<b>Cyprus</b>	Yes, no special exclusion.
<b>Latvia</b>	Yes.
<b>Lithuania</b>	Yes.
<b>Luxembourg</b>	Yes, they apply to undertakings located in Luxembourg.
<b>Hungary</b>	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.
<b>Malta</b>	Yes, they apply to undertakings situated in the EEA.
<b>Netherlands</b>	Yes, there is no special exclusion.
<b>Austria</b>	Yes, but not outside Austria. Territoriality principle.
<b>Poland</b>	No specific provisions. Need to use international private law.
<b>Portugal</b>	Yes, by virtue of the Rome Convention.
<b>Slovenia</b>	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.
<b>Slovak Republic</b>	Yes, no special exclusion.
<b>Finland</b>	No specific provision.
<b>Sweden</b>	Not explicitly addressed. It would be for the ECJ to rule.
<b>United Kingdom</b>	Yes, to transfers of businesses situated in the UK immediately before the transfer.

<b>Iceland</b>	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.
<b>Liechtenstein</b>	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.
<b>Norway</b>	The issue of cross border transfers not explicitly addressed in the national rules or in the preparatory works.

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

<b>Iceland</b>	No particular problems or conflicts that have arisen in connection with these specific provisions
<b>Liechtenstein</b>	Yes
<b>Norway</b>	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.

<b>Question 1.4</b>	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?
<b>Belgium</b>	They are likely to increase.
<b>Czech Republic</b>	Likely to increase.
<b>Denmark</b>	Increase expected.
<b>Germany</b>	Likely to increase.
<b>Estonia</b>	The employers' confederation has predicted an increase.
<b>Greece</b>	Currently no cases.
<b>Spain</b>	Likely to increase.
<b>France</b>	No information available.
<b>Ireland</b>	Increase expected.
<b>Italy</b>	No specific information available.
<b>Cyprus</b>	Not likely to increase due to the geographical characteristics of the island.
<b>Latvia</b>	No information available.
<b>Lithuania</b>	No information available.
<b>Luxembourg</b>	No such trend has been noted.
<b>Hungary</b>	No data on transfers. Stabilisation of the number of foreign companies in Hungary. Increase in the number of Hungarian companies abroad.
<b>Malta</b>	No data available.
<b>Netherlands</b>	No.
<b>Austria</b>	Likely to increase.
<b>Poland</b>	No cases reported. Difficult to speculate.
<b>Portugal</b>	No cases reported.
<b>Slovenia</b>	Likely to increase.
<b>Slovak Republic</b>	Likely to increase.
<b>Finland</b>	Likely to increase.
<b>Sweden</b>	No statistics available.
<b>United Kingdom</b>	No statistics available, but likely to increase.

<b>Iceland</b>	No significant changes have been noted.
<b>Liechtenstein</b>	There are no statistics concerning cross-border transfers.
<b>Norway</b>	In Norway there are no specific statistics on "transfers of undertakings" available.

<b>Question 1.5</b>	Do the national measures adopted in your country to implement the Directive apply to seagoing vessels (Article 1(3))?
<b>Belgium</b>	No.
<b>Czech Republic</b>	Yes.
<b>Denmark</b>	No.
<b>Germany</b>	Yes.
<b>Estonia</b>	Yes.
<b>Greece</b>	No.
<b>Spain</b>	Yes.
<b>France</b>	No.
<b>Ireland</b>	No.
<b>Italy</b>	Yes, except for possible specific rules in the Navigation Code.
<b>Cyprus</b>	No.
<b>Latvia</b>	No.
<b>Lithuania</b>	Yes.
<b>Luxembourg</b>	No.
<b>Hungary</b>	Yes.
<b>Malta</b>	No.
<b>Netherlands</b>	No.
<b>Austria</b>	Yes.
<b>Poland</b>	Yes.
<b>Portugal</b>	Yes.
<b>Slovenia</b>	No.
<b>Slovak Republic</b>	No.
<b>Finland</b>	Specific provisions in force.
<b>Sweden</b>	Yes.
<b>United Kingdom</b>	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.

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



<b>Question 2.1</b>	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))?
<b>Belgium</b>	Yes, except debts from supplementary pension schemes.
<b>Czech Republic</b>	No.
<b>Denmark</b>	No.
<b>Germany</b>	Yes, for debts which arose before the transfer and are due to be met within one year after the transfer.
<b>Estonia</b>	Yes, for debts which arose before the transfer and are due to be met within one year after the transfer.
<b>Greece</b>	Yes.
<b>Spain</b>	Yes, for 3 years after the transfer (or 4 years in the case of social security debts).
<b>France</b>	Yes, except in the cases of insolvency proceedings and of successive contracts without any direct contractual link between transferor and transferee.
<b>Ireland</b>	No.
<b>Italy</b>	Yes.
<b>Cyprus</b>	No, only by agreement between transferor and transferee.
<b>Latvia</b>	No.
<b>Lithuania</b>	No. Only subsidiary responsibility for three years.
<b>Luxembourg</b>	Yes.
<b>Hungary</b>	Yes, provided claims are enforced within one year after the transfer.
<b>Malta</b>	No.
<b>Netherlands</b>	Yes, for one year after the transfer.
<b>Austria</b>	Yes.
<b>Poland</b>	Only for transfers of parts of undertakings. Not for transfers of whole undertakings.
<b>Portugal</b>	Yes, for one year after the transfer.
<b>Slovenia</b>	Only for claims made prior to the transfer and claims due to termination of contracts.
<b>Slovak Republic</b>	No.
<b>Finland</b>	Yes.
<b>Sweden</b>	Yes, except insolvency situations or old-age, invalidity or survivors' benefits.
<b>United Kingdom</b>	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.
<b>Iceland</b>	Yes.
<b>Liechtenstein</b>	Yes.
<b>Norway</b>	Yes.

<b>Question 2.2</b>	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.
<b>Belgium</b>	No.
<b>Czech Republic</b>	No.
<b>Denmark</b>	No.
<b>Germany</b>	Yes: one year.
<b>Estonia</b>	No.
<b>Greece</b>	No.
<b>Spain</b>	No.
<b>France</b>	Yes: one year plus three months' notice.
<b>Ireland</b>	No.
<b>Italy</b>	No.
<b>Cyprus</b>	Minimum period for observing any collective agreement is one year.
<b>Latvia</b>	Provisions of any collective agreement cannot be amended to the detriment of the employee for one year.
<b>Lithuania</b>	No, except in bankruptcy proceedings.
<b>Luxembourg</b>	No.
<b>Hungary</b>	Yes: one year.
<b>Malta</b>	No.
<b>Netherlands</b>	No.
<b>Austria</b>	Yes: one year.
<b>Poland</b>	Yes: one year.
<b>Portugal</b>	Yes: one year.
<b>Slovenia</b>	Yes: one year.
<b>Slovak Republic</b>	No.
<b>Finland</b>	No.
<b>Sweden</b>	Yes: one year.
<b>United Kingdom</b>	No.

<b>Iceland</b>	No.
<b>Liechtenstein</b>	Yes: One year.
<b>Norway</b>	Yes. According to Section 16-2, 2 <sup>nd</sup> 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.

<b>Question 2.3</b>	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))?
<b>Belgium</b>	No: specifically excluded unless there is a collective agreement to the contrary.
<b>Czech Republic</b>	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.
<b>Denmark</b>	No, not specifically included.
<b>Germany</b>	Yes.
<b>Estonia</b>	Yes: no specific rules.
<b>Greece</b>	Yes.
<b>Spain</b>	Yes: specifically included.
<b>France</b>	Yes.
<b>Ireland</b>	No, not specifically included.
<b>Italy</b>	Yes: all rights are transferred.
<b>Cyprus</b>	No.
<b>Latvia</b>	Yes, not specifically excluded.
<b>Lithuania</b>	Yes, if they are part of a collective agreement.
<b>Luxembourg</b>	No, not specifically included.
<b>Hungary</b>	No. The supplementary pension funds regulated in Hungary are not company or inter-company pension schemes since they are not linked to employment.
<b>Malta</b>	Yes.
<b>Netherlands</b>	Yes, unless the transferee itself operates a pension scheme, in which case it can choose which of the two.
<b>Austria</b>	Yes, but the transferee has the right to object to the transfer sufficiently in advance.
<b>Poland</b>	Yes.
<b>Portugal</b>	Yes. Since they may be established by collective agreement, they are transferred in the same way.
<b>Slovenia</b>	No, there is no regulation on this matter.
<b>Slovak Republic</b>	No. They are not organised/managed by the employer.
<b>Finland</b>	Yes, they are considered employment benefits that are transferred just like all other rights and obligations.
<b>Sweden</b>	No. However, if they are established in a collective agreement they are transferred in the same way.
<b>United Kingdom</b>	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.

<b>Iceland</b>	No.
<b>Liechtenstein</b>	No.
<b>Norway</b>	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.

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

---

<sup>11</sup> 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.

<b>Question 2.5</b>	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)?
<b>Belgium</b>	Not in cases of bankruptcy ("faillite"), but they apply in cases of pre-bankruptcy ("concordat judiciaire").
<b>Czech Republic</b>	Yes.
<b>Denmark</b>	Yes.
<b>Germany</b>	Yes.
<b>Estonia</b>	Yes, if the trustee transfers employment contracts.
<b>Greece</b>	No.
<b>Spain</b>	Yes.
<b>France</b>	Not in cases of administration ("redressement judiciaire") or receivership ("liquidation judiciaire") but they apply in cases of preservation ("sauvegarde").
<b>Ireland</b>	No.
<b>Italy</b>	No.
<b>Cyprus</b>	No.
<b>Latvia</b>	No.
<b>Lithuania</b>	Yes. However, the administrator can dismiss employees.
<b>Luxembourg</b>	Yes.
<b>Hungary</b>	Yes.
<b>Malta</b>	No.
<b>Netherlands</b>	No.
<b>Austria</b>	No.
<b>Poland</b>	Yes.
<b>Portugal</b>	Yes.
<b>Slovenia</b>	No.
<b>Slovak Republic</b>	No.
<b>Finland</b>	No, unless the transferor and transferee were under the same control.
<b>Sweden</b>	No.
<b>United Kingdom</b>	Yes.

<b>Iceland</b>	No.
<b>Liechtenstein</b>	No.
<b>Norway</b>	No.

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

<b>Iceland</b>	No.
<b>Liechtenstein</b>	No.
<b>Norway</b>	No.

<sup>12</sup> 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.

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

<b>Iceland</b>	No.
<b>Liechtenstein</b>	No.
<b>Norway</b>	No.

<sup>13</sup> 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.

<b>Question 2.8</b>	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)?
<b>Belgium</b>	No information available.
<b>Czech Republic</b>	N.A.
<b>Denmark</b>	N.A.
<b>Germany</b>	The legislation in place was already in force in Germany before. Therefore no change has been noted.
<b>Estonia</b>	N.A.
<b>Greece</b>	N.A.
<b>Spain</b>	No information available, but it appears to have been useful.
<b>France</b>	N.A.
<b>Ireland</b>	N.A.
<b>Italy</b>	Yes, but there are no specific data.
<b>Cyprus</b>	N.A.
<b>Latvia</b>	N.A.
<b>Lithuania</b>	N.A.
<b>Luxembourg</b>	No information available.
<b>Hungary</b>	N.A.
<b>Malta</b>	N.A.
<b>Netherlands</b>	N.A.
<b>Austria</b>	N.A.
<b>Poland</b>	No information available.
<b>Portugal</b>	N.A.
<b>Slovenia</b>	N.A.
<b>Slovak Republic</b>	N.A.
<b>Finland</b>	N.A.
<b>Sweden</b>	N.A.
<b>United Kingdom</b>	Too early to say. Changes have only just been introduced.
<b>Iceland</b>	N.A.
<b>Liechtenstein</b>	N.A.
<b>Norway</b>	N.A.



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

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

---

<sup>14</sup> 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.

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

<b>Iceland</b>	No.
<b>Liechtenstein</b>	No.
<b>Norway</b>	No.

---

<sup>15</sup> 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.

<b>Questions 4.1 and 4.2</b>	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?
<b>Belgium</b>	No.
<b>Czech Republic</b>	No.
<b>Denmark</b>	No.
<b>Germany</b>	
<b>Estonia</b>	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.
<b>Greece</b>	No.
<b>Spain</b>	No.
<b>France</b>	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.
<b>Ireland</b>	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.
<b>Italy</b>	
<b>Cyprus</b>	No.
<b>Latvia</b>	No.
<b>Lithuania</b>	No.
<b>Luxembourg</b>	No.
<b>Hungary</b>	No.
<b>Malta</b>	No.
<b>Netherlands</b>	No.
<b>Austria</b>	No.
<b>Poland</b>	No.
<b>Portugal</b>	The issue of cross-border transfers creates doubts.
<b>Slovenia</b>	No.
<b>Slovak Republic</b>	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?
<b>Finland</b>	Yes. Cross-border application of the Directive could be clarified.
<b>Sweden</b>	No. Possible problems and solutions could be discussed within the Group of Experts.
<b>United Kingdom</b>	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.

	<p>The following new second subparagraph should be inserted in Article 3(1):</p> <p>“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.”</p> <p>The existing second subparagraph of Article 3(1) would then become the third subparagraph.</p>
<b>UEAPME</b>	No.
<b>ETUC</b>	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.

<b>Iceland</b>	The provisions are generally clear. It is up to the courts to interpret the provisions if problems or conflicts arise.
<b>Liechtenstein</b>	For the moment, there is no need for clarification or improvement.
<b>Norway</b>	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.