

RICHTLIJN 98/50/EG VAN DE RAAD

van 29 juni 1998

tot wijziging van Richtlijn 77/187/EEG 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 vestigingen

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 100,

Gezien het voorstel van de Commissie ⁽¹⁾,

Gezien het advies van het Europees Parlement ⁽²⁾,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité ⁽³⁾,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's ⁽⁴⁾,

- (1) Overwegende dat het op 9 december 1989 aangenomen Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden (Sociaal Handvest) in punt 7, in punt 17, en in punt 18, het volgende bepaalt: „De verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en arbeidsvoorwaarden voor de werkenden in de Europese Gemeenschap. Waar nodig moet deze verbetering leiden tot een verdere ontwikkeling van bepaalde aspecten van de arbeidsreglementering, zoals de procedures inzake collectief ontslag of faillissementen. Voorlichting, raadpleging en inspraak van werkenden moeten op gepaste wijze worden ontwikkeld, rekening houdend met de in de verschillende lidstaten geldende gebruiken. Voorlichting, raadpleging en inspraak moeten tijdig plaatsvinden, met name bij herstructureringen of fusies van ondernemingen die van invloed zijn op de werkgelegenheid.”;
- (2) Overwegende dat bij Richtlijn 77/187/EEG ⁽⁵⁾ de harmonisatie van de nationale wetgevingen inzake het behoud van de rechten van de werknemers bevorderd wordt en van vervreemders en verkrijgers verlangd wordt dat zij de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig voorlichten en raadplegen;
- (3) Overwegende dat de onderhavige richtlijn ten doel heeft Richtlijn 77/187/EEG te herzien in het licht van de gevolgen van de interne markt, de ontwikkeling van de wetgeving der lidstaten inzake de redding van ondernemingen in economische moeilijkheden, de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, Richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de
- aanpassingen van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag ⁽⁶⁾ en de in de meeste lidstaten reeds geldende wetsbepalingen;
- (4) Overwegende dat het begrip overgang ter wille van de rechtszekerheid en de juridische transparantie verduidelijkt moet worden in het licht van de jurisprudentie van het Hof van Justitie; dat een dergelijke verduidelijking geen wijziging vormt van de werkingssfeer van Richtlijn 77/187/EEG zoals uitgelegd door het Hof van Justitie;
- (5) Overwegende dat ter wille van de rechtszekerheid en de juridische transparantie in het licht van de jurisprudentie van het Hof van Justitie ook uitdrukkelijk bepaald moet worden dat Richtlijn 77/187/EEG van toepassing is op particuliere en openbare ondernemingen, die al dan niet met winst oogmerk economische activiteiten uitoefenen;
- (6) Overwegende dat het begrip werknemer dient te worden verduidelijkt in het licht van de jurisprudentie van het Hof van Justitie;
- (7) Overwegende dat het de lidstaten, teneinde het voortbestaan van insolvente ondernemingen te verzekeren, uitdrukkelijk moet worden toegestaan de artikelen 3 en 4 van Richtlijn 77/187/EEG niet toe te passen op een overgang in het kader van een liquidatieprocedure en dat op de algemene bepalingen van de richtlijn sommige uitzonderingen moeten worden toegestaan in geval van overgang in het kader van insolventieprocedures;
- (8) Overwegende dat dergelijke afwijkingen ook moeten worden toegestaan aan een lidstaat die speciale procedures kent ter bevordering van het voortbestaan van bedrijven waarvan is erkend dat zij in ernstige financiële moeilijkheden verkeren;
- (9) Overwegende dat verduidelijkt moet worden in welke omstandigheden de taak en de rechtspositie van de werknemersvertegenwoordigers gehandhaafd moeten worden;
- (10) Overwegende dat, om een gelijke behandeling in vergelijkbare situaties te garanderen, er op moet worden toegezien dat aan de verplichtingen van Richtlijn 77/187/EEG op het gebied van voorlichting

⁽¹⁾ PB C 274 van 1. 10. 1994, blz. 10.

⁽²⁾ PB C 33 van 3. 2. 1997, blz. 81.

⁽³⁾ PB C 133 van 31. 5. 1995, blz. 13.

⁽⁴⁾ PB C 100 van 2. 4. 1996, blz. 25.

⁽⁵⁾ PB L 61 van 5. 3. 1977, blz. 26.

⁽⁶⁾ PB L 48 van 22. 2. 1975, blz. 29. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 92/56/EEG (PB L 245 van 26. 8. 1992, blz. 3).

en raadpleging wordt voldaan; dat het besluit dat tot de overgang leidt genomen wordt door de werkgever of door een onderneming die zeggenschap heeft over de werkgever;

- (11) Overwegende dat verduidelijkt dient te worden dat als de lidstaten maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de verkrijger in kennis wordt gesteld van alle rechten en verplichtingen die zullen overgaan, het niet verstrekken van deze informatie de overgang van de rechten en verplichtingen in kwestie onverlet laat;
- (12) Overwegende dat de omstandigheden waarin werknemers moeten worden voorgelicht ingeval er geen werknemersvertegenwoordigers zijn, nader moeten worden bepaald;
- (13) Overwegende dat in het Sociaal Handvest het belang wordt erkend van de bestrijding van iedere vorm van discriminatie, in het bijzonder op grond van geslacht, huidskleur, ras, opvattingen en geloof,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Richtlijn 77/187/EEG wordt als volgt gewijzigd:

1. de titel wordt vervangen door het volgende:

„Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 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”;

2. de artikelen 1 tot en met 7 worden vervangen door het volgende:

„AFDELING I

Werkings sfeer en definities

Artikel 1

1. a) Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie.
- b) Onder voorbehoud van het bepaalde onder a) en van de hiernavolgende bepalingen van dit artikel wordt in deze richtlijn als overgang beschouwd de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan.

c) Deze richtlijn is van toepassing op openbare en particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk. Een administratieve reorganisatie van overheidsdiensten of de overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten is geen overgang in de zin van deze richtlijn.

2. Deze richtlijn is van toepassing indien en voorzover de ondernemingen, vestigingen of onderdelen van vestigingen of ondernemingen welke overgaan, zich binnen de territoriale werkingssfeer van het Verdrag bevinden.

3. Deze richtlijn is niet van toepassing op zeeschepen.

Artikel 2

1. In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) vervreemder, iedere natuurlijke of rechtspersoon die door een overgang in de zin van artikel 1, lid 1, de hoedanigheid van ondernemer ten aanzien van de onderneming, de vestiging of het onderdeel van de onderneming of vestiging verliest;
- b) verkrijger, iedere natuurlijke of rechtspersoon die door een overgang in de zin van artikel 1, lid 1, de hoedanigheid van ondernemer ten aanzien van de onderneming, de vestiging of het onderdeel van de onderneming of vestiging verkrijgt;
- c) werknemersvertegenwoordigers, en soortgelijke uitdrukkingen, de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wettelijke voorschriften of de gebruiken in de lidstaten;
- d) werknemer, iedere persoon die in de lidstaat in kwestie krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer.

2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het nationale recht met betrekking tot de definitie van een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

De lidstaten mogen van de werkingssfeer van deze richtlijn echter geen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen uitsluiten enkel op grond van:

- a) het aantal gewerkte of te werken uren;
- b) het feit dat het arbeidsbetrekkingen zijn die worden geregeld bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de zin van artikel 1, punt 1, van Richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991 ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeidsbetrekkingen (*), of
- c) het feit dat het uitzendarbeidsbetrekkingen zijn in de zin van artikel 1, punt 2, van Richtlijn 91/383/EEG en de onderneming, de vestiging of het overgegangene deel van de onderneming of de vestiging het uitzendbureau is, of deel uitmaakt van het uitzendbureau, dat optreedt als werkgever.

AFDELING II

Behoud van de rechten der werknemers*Artikel 3*

1. 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.

De lidstaten kunnen bepalen dat de vervreemder en de verkrijger na het tijdstip van de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verplichtingen welke vóór het tijdstip van de overgang voortvloeien uit een op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

2. De lidstaten kunnen passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de vervreemder de verkrijger in kennis stelt van alle rechten en verplichtingen die uit hoofde van dit artikel op de verkrijger zullen overgaan, voorzover deze rechten en verplichtingen de verkrijger op de datum van overgang bekend zijn of hadden moeten zijn. Het feit dat de vervreemder nalaat de verkrijger in kennis te stellen van een dergelijk recht of een dergelijke verplichting, laat de overgang van dat recht of die verplichting en de rechten van werknemers tegenover de verkrijger en/of vervreemder ten aanzien van dat recht of die verplichting onverlet.

3. Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate 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 arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan een jaar.

4. a) Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de leden 1 en 3 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 stelsels van sociale voorzieningen welke bestaan naast de wettelijke stelsels van sociale zekerheid van de lidstaten.

b) Zelfs indien zij overeenkomstig het bepaalde onder a) niet bepalen dat de leden 1 en 3 van toepassing zijn op dergelijke rechten, stellen de lidstaten de nodige maatregelen vast om de belangen van de werknemers, alsmede van de personen die de vestiging van de vervreemder reeds hebben verlaten op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, te beschermen met betrekking tot hun verkregen rechten of rechten in wording op ouderdomsuit-

keringen, met inbegrip van uitkeringen aan nagelaten betrekkingen, uit hoofde van de in het bepaalde onder a) van dit lid bedoelde aanvullende stelsels.

Artikel 4

1. 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. Deze bepaling vormt geen beletsel voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen.

De lidstaten mogen bepalen dat de eerste alinea niet van toepassing is op bepaalde welomschreven categorieën werknemers waarop de wettelijke voorschriften of het gebruik van de lidstaten inzake bescherming tegen ontslag geen betrekking hebben.

2. Indien de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking wordt verbroken omdat de overgang 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.

Artikel 4 bis

1. Tenzij de lidstaten anders bepalen, zijn de artikelen 3 en 4 niet van toepassing op een overgang van een onderneming, vestiging of onderdelen daarvan wanneer de vervreemder verwickeld is in een faillissementsprocedure of in een soortgelijke procedure met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie (die een door een overheidsinstantie gemachtigde curator mag zijn).

2. Indien de artikelen 3 en 4 van toepassing zijn op een overgang tijdens insolventieprocedures die zijn ingeleid ten aanzien van een vervreemder (ongeacht de vraag of deze procedures al dan niet zijn ingesteld met als doel de liquidatie van het vermogen van de vervreemder) en die onder toezicht staan van een bevoegde overheidsinstantie (die een door de nationale wetgeving omschreven curator mag zijn) kan een lidstaat bepalen dat:

a) onverminderd artikel 3, lid 1, de schulden van de vervreemder die het gevolg zijn van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen en die verschuldigd zijn vóór de overgang of voor de inleiding van de insolventieprocedure, niet overgaan op de verkrijger, indien dergelijke procedures uit hoofde van de in de betrokken lidstaat geldende wetgeving een bescherming bieden die ten minste gelijkwaardig is aan die welke wordt voorgeschreven in situaties die vallen onder Richtlijn 80/987/EEG van de Raad van 20 oktober 1980 betreffende de onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (**)

en/of dat

b) de verkrijger, de vervreemder of de persoon (personen) die de functies van de vervreemder uitoefenen enerzijds en de vertegenwoordigers van de werknemers anderzijds kunnen overeenkomen om, voorzover de geldende wetgeving of praktijk zulks mogelijk maakt, in de arbeidsvoorwaarden wijzigingen aan te brengen die bedoeld zijn om de werkgelegenheid veilig te stellen door het voortbestaan van de onderneming, de vestiging of onderdelen daarvan te verzekeren.

3. Een lidstaat kan lid 2, onder b), toepassen in geval van een overgang waarbij de vervreemder overeenkomstig de nationale wetgeving in ernstige financiële moeilijkheden verkeert, mits de situatie door een bevoegde overheidsinstantie erkend is en onder voorbehoud van rechterlijke toetsing, op voorwaarde dat zulke bepalingen op 17 juli 1998 reeds in de nationale wetgeving bestaan.

De Commissie dient voor 17 juli 2003 bij de Raad een verslag in over de gevolgen van deze bepaling, evenals eventuele passende voorstellen.

4. De lidstaten treffen de nodige maatregelen om frauduleuze insolventieprocedures met het doel de werknemers van de in deze richtlijn bedoelde rechten te beroven, te voorkomen.

Artikel 5

1. Indien de onderneming, de vestiging of een deel van de onderneming of de vestiging als eenheid blijft bestaan, blijven de positie en de functie van de vertegenwoordigers of vertegenwoordiging van de bij overgang betrokken werknemers behouden onder dezelfde voorwaarden als krachtens de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen of een overeenkomst voor het tijdstip van overgang bestonden, mits aan de voorwaarden terzake van een werknemersvertegenwoordiging is voldaan.

De eerste alinea is niet van toepassing indien overeenkomstig de wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften of het gebruik van de lidstaten of bij een overeenkomst met de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers is voldaan aan de vereisten terzake van het opnieuw aanwijzen van de vertegenwoordigers van de werknemers of de nieuwe samenstelling van de vertegenwoordiging van de werknemers.

Wanneer de vervreemder verwickeld is in een faillissementsprocedure of in een soortgelijke procedure met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie (die een door een overheidsinstantie gemachtigde curator mag zijn), mogen de lidstaten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de werknemers die overgaan, naar behoren worden vertegenwoordigd totdat er nieuwe werknemersvertegenwoordigers worden gekozen of aangewezen.

Indien de onderneming, de vestiging of een deel van de onderneming of de vestiging niet als eenheid blijft

bestaan, nemen de lidstaten de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de bij de overgang betrokken werknemers die voor de overgang vertegenwoordigd waren, ook daarna gedurende de periode die noodzakelijk is voor de totstandkoming van de nieuwe samenstelling van de werknemersvertegenwoordiging of de nieuwe aanwijzing van werknemersvertegenwoordigers volgens de nationale wetgeving of praktijk, naar behoren vertegenwoordigd blijven.

2. Indien het mandaat van de vertegenwoordigers van de bij de 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.

AFDELING III

Informatie en raadpleging

Artikel 6

1. De vervreemder en de verkrijger moeten de vertegenwoordigers van hun eigen werknemers die bij een overgang zijn betrokken, informatie verstrekken over:

- de datum of de voorgenomen datum van de overgang;
- de reden van de overgang;
- de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers;
- de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

De vervreemder moet deze informatie tijdig vóór de totstandkoming van de overgang aan de vertegenwoordigers van zijn werknemers verstrekken.

De verkrijger moet deze informatie tijdig aan de vertegenwoordigers van zijn werknemers verstrekken, en in ieder geval voordat deze werknemers in hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden rechtstreeks door de overgang worden getroffen.

2. Wanneer de vervreemder of de verkrijger ten aanzien van hun eigen werknemers maatregelen overwegen, zijn zij verplicht de vertegenwoordigers van hun eigen werknemers tijdig over deze maatregelen te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

3. De lidstaten waarvan de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor de vertegenwoordigers van de werknemers voorzien in de mogelijkheid om een beroep te doen op een arbitrage-instantie teneinde een beslissing te verkrijgen over ten aanzien van de werknemers te treffen maatregelen, mogen de verplichtingen bedoeld in de leden 1 en 2 beperken tot de gevallen waarin de tot stand gekomen overgang in de vestiging leidt tot een wijziging welke aanmerkelijke nadelen ten gevolge kan hebben voor een belangrijk gedeelte van de werknemers.

De informatie en de raadpleging hebben minstens betrekking op de maatregelen die ten aanzien van werknemers worden overwogen.

De informatie moet worden verstrekt en de raadpleging moet worden gehouden ruim voordat de in het eerste lid bedoelde verandering in het bedrijf daadwerkelijk optreedt.

4. De in dit artikel bedoelde verplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende de overgang door de werkgever wordt genomen of door een onderneming die zeggenschap heeft over de werkgever.

Bij onderzoek van beweerde gevallen van niet-nakoming van de in deze richtlijn bedoelde verplichtingen inzake informatie en raadpleging, wordt geen rekening gehouden met een eventueel verweer van de werkgever op grond van het feit dat een onderneming die zeggenschap over hem heeft, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.

5. De lidstaten mogen de in de leden 1, 2 en 3 bedoelde 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.

6. De lidstaten bepalen dat, indien er in een onderneming of vestiging, om redenen buiten hun wil om, geen vertegenwoordigers van de werknemers zijn, de betrokken werknemers vooraf in kennis moeten worden gesteld van:

- de datum of de voorgenomen datum van de overgang,
- de redenen van de overgang,
- de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang voor de werknemers,
- de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen.

AFDELING IV

Slotbepalingen

Artikel 7

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van collectieve overeenkomsten of tussen de sociale partners gesloten akkoorden te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers.

Artikel 7 bis

De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om iedere werknemer en

werknemersvertegenwoordiger die meent te zijn benadeeld door het niet-naleven te zijnen aanzien van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Artikel 7 ter

De Commissie zal 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.

(*) PB L 206 van 29. 7. 1991, blz. 19.

(**) PB L 283 van 20. 10. 1980, blz. 23. Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Richtlijn 87/164/EEG (PB L 66 van 11. 3. 1987, blz. 11)."

Artikel 2

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om voor 17 juli 2001 aan deze richtlijn te voldoen, of zorgen er uiterlijk op die datum voor dat de sociale partners bij overeenkomst de nodige bepalingen invoeren; de lidstaten treffen tevens de nodige maatregelen om te allen tijde de bij de richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen.

2. Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

De lidstaten stellen de Commissie onverwijld in kennis van de ter uitvoering van deze richtlijn genomen maatregelen.

Artikel 3

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

Artikel 4

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Luxemburg, 29 juni 1998.

Voor de Raad

De Voorzitter

R. COOK