



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 18.6.2007
KOM(2007) 334 endelig

BERETNING FRA KOMMISSIONEN

om Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter

[SEC(2007) 812]

BERETNING FRA KOMMISSIONEN

om Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter

1. INDLEDNING

Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter¹ kodificerer Rådets direktiv 77/187/EØF², som ændret ved Rådets direktiv 98/50/EF³. I artikel 7b, indført ved direktiv 98/50/EF, hedder det, at "Kommissionen forelægger inden den 17. juli 2006 Rådet en analyse af virkningerne af bestemmelserne i dette direktiv. Den forelægger om fornødent forslag til eventuelt nødvendige ændringer". Denne artikel er blevet til artikel 10 i direktiv 2001/23/EF. Denne beretning har derfor til formål at analysere direktivets bestemmelser i lyset af de indhøstede erfaringer og navnlig Domstolens retspraksis og under hensyn til de svar, medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter har givet i de spørgeskemaer, de har fået tilsendt af Kommissionen (jf. bilag I), således at denne eventuelt kan fremsætte forslag om ændringer. I 2007 udarbejder Kommissionens tjenestegrene en detaljeret beretning om direktivets gennemførelse i hver af de 25 medlemsstater.

Direktivet, som er baseret på EF-traktatens artikel 94, har til formål at beskytte arbejdstagerne i tilfælde af ny indehaver, især for at sikre varetagelsen af deres rettigheder. Det tager udgangspunkt i de forskelle, der er konstateret i medlemsstaterne med hensyn til beskyttelse af arbejdstagerne på dette område, og fremhæver de konsekvenser, som disse forskelle kan få for den måde, det fælles marked fungerer på. Derfor konkluderer direktivet, at det er nødvendigt at harmonisere beskyttelsen. Harmoniseringen tjener to formål: sikre sammenlignelig beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i de forskellige medlemsstater og samtidig sørge for indbyrdes tilnærmelse af de forpligtelser, som disse regler om beskyttelse medfører for virksomhederne i Fællesskabet.

Domstolen har ved flere lejligheder understreget, at direktivets bestemmelser er at betragte som bindende i den forstand, at det ikke er tilladt at afvige fra dem, hvis det er til skade for arbejdstagerne. Derfor kan en arbejdstager ikke give afkald på de rettigheder, han har i henhold til direktivet, og rettighederne kan ikke indskrænkes, selv ikke med hans samtykke, og selv ikke, hvis de deraf følgende ulemper for ham opvejes af fordele, som bevirker, at han alt i alt ikke bliver ringere stillet.

¹ EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16.

² EFT L 61 af 5.3.1977, s. 26. Direktivet er en af de foranstaltninger, der er omhandlet i Fællesskabets sociale handlingsprogram af 21. januar 1974.

³ EFT L 201 af 17.7.1998, s. 88.

Pr. 31. august 2006 havde direktivet givet anledning til 44 domme ved Domstolen, hvor 40 vedrørte præjudicielle spørgsmål. 30 af disse domme vedrører direktivets anvendelsesområde og navnlig begrebet overførsel. I ovennævnte direktiv 98/50/EF afklares dette begreb på baggrund af Domstolens omfattende retspraksis. Det er sandsynligvis forklaringen på, at der kun er blevet afsagt en enkelt dom herom i forbindelse med de overførsler, der har fundet sted efter den 17. juli 2001 (frist for direktivets gennemførelse).

2. ANVENDELSESOMRÅDE (ARTIKEL 1 OG 2)

2.1. Personligt anvendelsesområde

2.1.1. De berørte enheder

Direktivet finder anvendelse på overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter. Disse begreber kan samles under det mere generelle begreb "økonomisk enhed", som i henhold til direktivet skal forstås som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af en økonomisk aktivitet med et selvstændigt formål.

Med hensyn til aktiviteten er det netop udøvelsen af en økonomisk aktivitet, der gør en enhed til en virksomhed eller en bedrift, med andre ord det, at den markedsfører varer eller tjenesteydelser. Aktiviteter, som indebærer udøvelse af offentlig myndighed, falder ikke ind under direktivets anvendelsesområde.

Overførsler, som vedrører søgående skibe, er udtrykkeligt udelukket fra direktivet. Alligevel finder de nationale bestemmelser om gennemførelse af direktivet anvendelse på søgående skibe i 12 medlemsstater (jf. bilag I; spørgsmål 1.5).

2.1.2. De beskyttede arbejdstagere

Udtrykket "arbejdstager" henviser til enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager i henhold til den nationale lovgivning på beskæftigelsesområdet. Alle arbejdstagere er beskyttet, herunder derfor også arbejdstagere med et tidsbegrænset ansættelsesforhold og deltidsansatte.

2.2. Materielt anvendelsesområde

For at der kan være tale om en overførsel, skal to betingelser være opfyldt: a) arbejdsgiveren udskiftes, og b) den overførte enhed bevarer sin identitet.

2.2.1. Arbejdsgiveren udskiftes

I kontraktforholdet skal der ske en udskiftning af den moralske eller fysiske person, som er ansvarlig for aktivitetens gennemførelse og påtager sig en arbejdsgivers forpligtelser i forhold til arbejdstagerne i en enhed.

En overførsel af ejendomsretten til størstedelen af aktierne i en virksomhed eller en udskiftning af hovedparten af aktionærene udgør ikke en overførsel af en virksomhed, for arbejdsgiverens juridiske person forbliver uændret. Kommissionen mener ikke, at det på indeværende tidspunkt er berettiget at ændre direktivet således,

at begrebet overførsel kommer til at omfatte en ændring af kontrolforholdene, således som Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation har foreslået det (jf. bilag I, spørgsmål 4). Selvom ændrede kontrolforhold kan føre til ændringer i virksomheden, forbliver arbejdstagernes juridiske stilling i forhold til arbejdsgiveren uændret. I henhold til direktiv 2002/14/EF⁴ er disse ændringer under alle omstændigheder underlagt passende bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne.

2.2.2. *Identiteten bevares*

Identiteten bevares både ved, at den nye arbejdsgiver viderefører de samme aktiviteter, og at han beholder personalet, ledelsen, arbejdstilrettelæggelsen, driftsmetoderne og de disponible driftsressourcer. Det tilfalder de nationale domstole at afgøre, om der er tale om overførsel, ud fra specifikke fortolkningskriterier:

- type virksomhed eller bedrift
- overførsel af materielle aktiver såsom bygninger eller løsøre
- de immaterielle aktivers værdi på overførselstidspunktet
- den nye arbejdsgiver overtager hovedparten af arbejdstagerne
- overførsel af kundeunderlaget
- grad af overensstemmelse mellem aktiviteterne før og efter overførslen
- periode, hvor aktiviteterne eventuelt suspenderes.

Alle disse forhold indgår dog kun som led i den samlede vurdering og kan derfor ikke tillægges værdi enkeltvis.

De irske myndigheder har foreslået, at begrebet overførsel ændres for at afklare, hvordan direktivet finder anvendelse på outsourcing, dvs. det forhold, at en virksomhed overdrager en funktion eller en serviceydelse til en anden virksomhed.

Kommissionen finder, at direktivets definition af overførsel, som fortolket af Domstolen, er tilstrækkelig bred til at nå målet, dvs. at beskytte arbejdstagerne i tilfælde af en ny arbejdsgiver under vidt forskellige outsourcing-forhold i de 25 medlemsstater. Derfor mener den ikke, det er berettiget at ændre begrebet på indeværende tidspunkt.

2.3. **Territorialt anvendelsesområde**

Direktivet gælder, "når den virksomhed eller bedrift eller den del af en virksomhed eller bedrift, som skal overføres, er beliggende inden for det område, hvor traktaten finder anvendelse" (artikel 1, stk. 2) eller i et land inden for Det Europæiske

⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab, EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.

Økonomiske Samarbejdsområde (Norge, Island, Liechtenstein) (artikel 68 i aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde⁵).

Kommissionen og visse medlemsstater (jf. bilag I, spørgsmål 1.1-1.4) har konstateret, at nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet kan skabe problemer, som direktivet ikke kan løse, når de anvendes på grænseoverskridende overførsler. I modsætning til Kommissionens forslag fra 1974 indeholder direktivet ikke bestemmelser om lovkonflikter. Nogle af bestemmelserne henviser imidlertid udtrykkeligt til gældende national ret: f.eks. begrebet arbejdstager (artikel 2, stk. 1, litra d)) og definitionen af arbejdskontrakt (artikel 2, stk. 2). Endvidere har Domstolen henvist til medlemsstaternes lovgivning i forbindelse med udtalelser om visse aspekter ved overførsel af virksomheder. Endelig overlader direktivet en række valg til medlemsstaterne. Selvom international privatret og navnlig Rom-konventionen⁶ kan anvendes til at løse problemer med individuelle arbejdsrelationer i tilfælde af grænseoverskridende overførsel, findes der ingen bestemmelser om de kollektive aspekter ved disse overførsler (kollektive overenskomster, beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter, oplysnings- og høringspligt). Derfor mener Kommissionen, at grænseoverskridende overførsler bør behandles særskilt i direktivet.

3. VARETAGELSE AF ARBEJDTAGERNES RETTIGHEDER (ARTIKEL 3-5)

3.1. Overførsel af rettigheder og forpligtelser til erhververen

Overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen, overgår som følge af denne overførsel til erhververen.

Rettighederne og forpligtelserne overføres automatisk som følge af virksomhedens overførsel og kan ikke være betinget af overdragerens eller erhververens hensigt eller af arbejdstagerens samtykke, uden at dette dog i øvrigt påvirker arbejdstagerens ret til at undlade at videreføre sit arbejdsforhold med erhververen.

Overførslen vedrører alle de af arbejdstagerens rettigheder i artikel 3, stk. 1, som ikke er omfattet af undtagelserne i artikel 3, stk. 4, (jf. punkt 3.4 nedenfor).

3.2. Eventuelt solidarisk ansvar mellem overdrageren og erhververen

Ved overførslen frigøres overdrageren i princippet automatisk fra sine forpligtelser som arbejdsgiver, uden at det kræver de berørte arbejdstageres samtykke. Medlemsstaterne kan dog indføre bestemmelser om, at overdrageren fortsat skal være ansvarlig efter overførselsdatoen, sammen med erhververen, for forpligtelser i henhold til en kontrakt eller et arbejdsforhold, som eksisterede på overførselsdatoen. 14 medlemsstater har bestemmelser om solidarisk ansvar mellem overdrageren og erhververen (jf. bilag I, spørgsmål 2.1).

⁵ EFT L 1 af 3.1.1994, s. 3.

⁶ Rom-konventionen af 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser (konsolideret udgave), EFT C 27 af 26.1.1998, s. 34-46.

3.3. Den kollektive overenskomst, der har virkning

I henhold til direktivets artikel 3, stk. 3, skal erhververen efter overførslen opretholde de vilkår, som ifølge en kollektiv overenskomst gjaldt for overdrageren, indtil den kollektive overenskomst opsiges eller udløber, eller en anden kollektiv overenskomst træder i kraft eller får virkning. Medlemsstaterne kan begrænse den periode, hvori løn- og arbejdsvilkårene i henhold til den kollektive overenskomst skal opretholdes, idet den dog ikke kan være kortere end ét år. Denne begrænsning finder under alle omstændigheder kun anvendelse, hvis ovennævnte situationer ikke opstår inden for et år efter overførslen. 10 medlemsstater har benyttet sig af denne mulighed for at begrænse perioden (jf. bilag I, spørgsmål 2.2).

Erhververen er kun bundet af den kollektive overenskomst, der var gældende på overførselstidspunktet. Direktivet beskytter ikke eventuelle fordele, som følger af den fremtidige udvikling i de kollektive overenskomster.

Kommissionen mener ikke, at det på indeværende tidspunkt er nødvendigt med en præcisering af direktivet, således som myndighederne i Republikken Slovakiet foreslår det. De ønsker, at der skal tages hensyn til den situation, hvor overførsler fører til, at flere kollektive overenskomster finder anvendelse. I sådanne situationer burde indgåelsen af en ny kollektiv overenskomst, jf. artikel 3, stk. 3, føre til ensartede løn- og arbejdsvilkår.

3.4. Ikke-anvendelse af direktivet på ydelser uden for lovbestemte sociale sikringsordninger

Medmindre medlemsstaterne bestemmer andet, finder overførslen ikke anvendelse på arbejdstageres ret til ydelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ydelser til efterladte i henhold til supplerende faglige eller tværfaglige pensionsordninger, der findes ud over medlemsstaternes lovbestemte sociale sikringsordninger. Overdragerens forpligtelser i henhold til ikke-lovbestemte ordninger overføres derfor ikke. I 13 medlemsstater overføres disse rettigheder på lige fod med enhver anden rettighed, enten fordi de udtrykkeligt er inkluderet, eller fordi de ikke udtrykkeligt er ekskluderet. Kommissionen konstaterer dog, at nogle medlemsstater tolker det, at de ikke er udtrykkeligt inkluderet, som værende ensbetydende med, at de er ekskluderet (jf. bilag I, spørgsmål 2.3).

I den forbindelse skal det bemærkes, at Kommissionen den 20. oktober 2005 fremsatte et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om en styrkelse af retten til at overføre supplerende pensionsrettigheder⁷. Forslaget er nu til behandling i institutionerne.

3.5. Ændring af løn- og arbejdsvilkårene

Eftersom erhververen indtræder i overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til arbejdsforholdet, er direktivet ikke til hinder for, at erhververen ændrer arbejdsforholdet, forudsat at den nationale lovgivning, som finder anvendelse, muliggør en sådan ændring i andre tilfælde end virksomhedsoverførsler.

⁷ KOM (2005) 507 endelig.

Såfremt arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet ophæves, fordi overførslen i henhold til direktivet medfører en væsentlig ændring af løn- og arbejdsvilkårene til skade for arbejdstageren, anses arbejdsgiveren for at være ansvarlig for arbejdskontraktens eller arbejdsforholdets ophævelse. Det påhviler de nationale domstole at afgøre, om den arbejdskontrakt, som erhververen foreslår, medfører en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for arbejdstageren.

Kommissionen mener ikke, at det på indeværende tidspunkt er hensigtsmæssigt at acceptere Det Forenede Kongeriges forslag. Det går ud på at give arbejdsgiverne mulighed for at ændre arbejdskontrakten i samtykke med arbejdstagerne for på den måde at harmonisere løn- og arbejdsvilkårene for de eksisterende og de overførte arbejdstagere. Det forudsættes, at ændringerne alt i alt ikke forringer de overførte arbejdstageres løn- og arbejdsvilkår. Kommissionen mener, at det er muligt at opnå en sådan harmonisering ved hjælp af kollektive overenskomster, som giver de overførte arbejdstagere passende garantier i kraft af arbejdstagerrepræsentanternes mellemkomst.

3.6. Beskyttelse mod afskedigelse

Overførsel af en virksomhed eller bedrift eller af en del af en virksomhed eller bedrift giver ikke i sig selv overdrageren eller erhververen nogen begrundelse for at foretage afskedigelser, men denne bestemmelse er ikke til hinder for, at der kan ske afskedigelser af økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Direktivet begrænser sig derfor til at forbyde afskedigelser, som udelukkende skyldes overførsler.

Direktivets anvendelsesområde med hensyn til afskedigelser kan begrænses af den ret, medlemsstaterne har til at undlade at udvide beskyttelsen til at omfatte "visse afgrænsede kategorier af arbejdstagere, der ikke er dækket af medlemsstaternes lovgivning eller praksis vedrørende beskyttelse mod afskedigelse". Kun fire medlemsstater benytter sig af denne mulighed (jf. bilag I, spørgsmål 2.4).

Arbejdstagere, som overdrageren afskediger uberettiget kort tid inden virksomhedens overførsel, og som erhververen ikke genansætter, kan gøre gældende over for sidstnævnte, at afskedigelsen er regelstridig.

3.7. Arbejdstagerens ret til ikke at videreføre sit arbejdsforhold med erhververen

Direktivet har til formål at beskytte arbejdstagernes rettigheder i tilfælde af en ny arbejdsgiver og giver dem derfor mulighed for at fortsætte med at arbejde for erhververen på de samme vilkår som dem, der blev aftalt med overdrageren. Formålet er dog ikke at sikre videreførelse af en kontrakt, som blev indgået med overdrageren, hvis arbejdstageren ikke ønsker at fortsætte med at arbejde for erhververen. Hvis arbejdstageren af egen fri vilje beslutter ikke at opretholde kontrakten eller arbejdsforholdet med erhververen, påhviler det medlemsstaterne at afgøre, hvad der skal ske med kontrakten eller arbejdsforholdet. De kan bl.a. indføre en bestemmelse om, at opsigelsen af kontrakten eller arbejdsforholdet i et sådant tilfælde enten skyldes arbejdstageren eller arbejdsgiveren. De kan også indføre en bestemmelse om, at kontrakten eller arbejdsforholdet med overdrageren skal opretholdes.

3.8. Overførsler i forbindelse med insolvensbehandling

For at sikre, at insolvente virksomheder kan overleve, giver direktivets artikel 5 medlemsstaterne et vist spillerum.

I princippet finder direktivets artikel 3 og 4 ikke anvendelse på indledt insolvensbehandling, som tager sigte på realisering af overdragerens aktiver, og som er under tilsyn af en kompetent offentlig myndighed. Når disse to artikler alligevel finder anvendelse på en insolvensbehandling, som er under tilsyn af en kompetent offentlig myndighed, kan medlemsstaterne i henhold til artikel 5, stk. 2, bestemme, a) at visse af overdragerens forpligtelser ikke overføres til erhververen under de forhold, der er omhandlet i den pågældende artikel, eller b) at arbejdstagerens løn- og arbejdsvilkår ændres under visse forhold.

11 medlemsstater anvender de nationale bestemmelser om gennemførelse af direktivets artikel 3 og 4 på overførsler, når der er indledt konkursbehandling mod overdrageren. Seks medlemsstater har anvendt de muligheder, der følger af artikel 5, stk. 2 (jf. bilag I, spørgsmål 2.6 og 2.7). Med hensyn til de praktiske følger af disse bestemmelser råder medlemsstaterne ikke over informationer, som viser, at antallet af insolvente virksomheder, som er blevet reddet, er steget på grund af disse undtagelser (jf. bilag I, spørgsmål 2.8).

3.9. Overførsel, når overdrageren befinder sig i en alvorlig økonomisk krise

Italien var den eneste medlemsstat, hvis nationale lovgivning den 17. juli 1998 indeholdt en definition af en alvorlig økonomisk krise, og som opfylder betingelserne i artikel 5, stk. 3. Italien kan derfor tillade ændringer i løn- og arbejdsvilkårene, jf. artikel 5, stk. 2, litra b). Men Kommissionen mener, at den italienske lovgivning omfatter langt mere end blot ændringer af løn- og arbejdsvilkårene, for den udelukker arbejdstagerne i en kriseramet virksomhed fra at drage fordel af direktivets artikel 3 og 4. Under disse omstændigheder har Kommissionen besluttet at give Italien mulighed for at fremsætte bemærkninger til spørgsmålet, jf. EF-traktatens artikel 226 (overtrædelse nr. 2005/2433). Derfor er det ikke formålstjenligt at udarbejde en rapport om virkningerne af denne bestemmelse, jf. artikel 5, stk. 3, andet afsnit.

4. BESKYTTELSE AF ARBEJDTAGERREPRÆSENTANTERNES FUNKTIONER (ARTIKEL 6)

Direktivets artikel 6 har til formål at sikre videreførelse af repræsentationens funktion og beskyttelse af de berørte arbejdstagere. Med hensyn til videreførelse af repræsentationens funktion må man ikke glemme, at hvis den overførte bedrift bevarer sin uafhængighed, dvs. bliver ved med at eksistere som en særskilt produktionsenhed og ikke indgår i en mere kompliceret struktur, har repræsentanterne eller repræsentationen for de af overførslen berørte arbejdstagere fortsat den samme retsstilling og funktion, som er fastsat i medlemsstaternes nationale lovgivning. Denne bestemmelse finder dog ikke anvendelse, hvis de nødvendige betingelser for nyudpegning af repræsentanter for arbejdstagerne er til stede i henhold til national lovgivning.

Repræsentanter for de af overførslen berørte arbejdstagere, hvis mandat udløber på grund af denne overførsel, er "stadig omfattet af de beskyttelsesforanstaltninger, som er fastsat i medlemsstaternes love eller administrative bestemmelser, eller som anvendes i henhold til gældende praksis".

5. INFORMATION OG HØRING (ARTIKEL 7)

Overdrageren og erhververen er forpligtet til at give repræsentanterne for deres respektive arbejdstagere en række informationer. Selvom forpligtelsen til at informere er generel, er forpligtelsen med hensyn til høringernes indhold begrænset. Sidstnævnte forpligtelse gør sig gældende, når overdrageren eller erhververen overvejer foranstaltninger for deres arbejdstagere, f.eks. en nedskæring af arbejdsstyrken. Høringen finder sted "med henblik på at nå til en aftale".

Medlemsstaterne er forpligtet til at træffe alle de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige for at udpege arbejdstagerrepræsentanter med henblik på information og høring, jf. artikel 7. Derfor giver direktivet medlemsstaterne frit spillerum med hensyn til at definere, hvordan arbejdstagerrepræsentanterne skal udpeges.

Forpligtelsen til information og høring gælder, uanset om beslutningen om overførsel tages af arbejdsgiveren eller af en virksomhed, som kontrollerer arbejdsgiveren.

Medlemsstaterne kan begrænse ovennævnte forpligtelser til virksomheder eller bedrifter, der for så vidt angår antallet af beskæftigede arbejdstagere opfylder betingelserne for valg eller udpegelse af en kollegial instans, der repræsenterer arbejdstagerne. Kun seks medlemsstater har benyttet sig af denne mulighed (jf. bilag I, spørgsmål 3.2).

I de tilfælde, hvor der i en virksomhed eller bedrift ikke findes arbejdstagerrepræsentanter, skal de berørte arbejdstagere under alle omstændigheder informeres på forhånd.

De franske myndigheder mener, at ud over de informationer, som arbejdstagerrepræsentanterne skal have, bør erhververen også sørge for, at de enkelte arbejdstagere informeres om deres rettigheder efter overførslen. Kommissionen mener dog, at de nuværende forpligtelser med hensyn til information er tilstrækkelige til, at arbejdstagerne kan forsvare deres rettigheder, uden at der stilles for store krav til arbejdsgiverne. Det står dog medlemsstaterne frit at udvide disse forpligtelser på nationalt plan, jf. direktivets artikel 8, hvis de finder det hensigtsmæssigt. Derfor mener Kommissionen ikke, at det er berettiget at ændre direktivet på dette punkt på indeværende tidspunkt.

6. KONKLUSION

Kommissionen mener, at direktiv 77/187/EØF fortsat spiller en central rolle for beskyttelsen af arbejdstagernes rettigheder hen ved 30 år efter, at det blev vedtaget. Mange medlemsstater kendte ikke til princippet om videreførelse af arbejdskontrakter til trods for, at arbejdsgiveren ændrer juridisk person. I kraft af direktivet er det nu indført i deres retsorden. Revisionen i 1998 gjorde det i øvrigt

muligt, dels at afklare begrebet overførsel på baggrund af Domstolens omfattende retspraksis, dels at give medlemsstaterne et vist spillerum med hensyn til anvendelsen af visse bestemmelser, navnlig i tilfælde af overdragerens insolvens.

Direktivet sikrer en rimelig balance mellem beskyttelse af arbejdstagerne og frihed til at udøve en økonomisk aktivitet og har på den måde i et stort omfang bidraget til at gøre en lang række omstruktureringer i Europa mere socialt acceptable.

Kommissionen mener dog, at det kan skabe usikkerhed blandt arbejdsgivere og arbejdstagere, når direktivet udtrykkeligt undlader at behandle spørgsmålet om grænseoverskridende overførsler. Det indeholder ganske vist en bestemmelse om, at det finder anvendelse på overførsler, når den virksomhed, der skal overføres, er beliggende inden for det område, hvor traktaten finder anvendelse. Endvidere forudser Kommissionen, at EU's udvidelse og konsolideringen af det indre marked, globaliseringen og fremme af grænseoverskridende aktiviteter som følge af forordningerne om det europæiske selskab⁸ og det europæiske andelsselskab⁹ og direktivet om grænseoverskridende fusioner¹⁰ vil medvirke til at udbrede fænomenet grænseoverskridende overførsler. Derfor mener Kommissionen, at direktivet bør ændres for at afklare dette punkt og således bidrage til at forbedre den gældende fællesskabslovgivning. Derfor har den til hensigt at høre arbejdsmarkedsparterne, jf. traktatens artikel 138, stk. 2.

⁸ Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001 af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE), EFT L 294 af 10.11.2001, s. 1.

⁹ Rådets forordning (EF) nr. 1435/2003 af 22. juli 2003 om statut for det europæiske andelsselskab (SCE), EUT L 207 af 18.8.2003, s. 1.

¹⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/56/EF af 26. oktober 2005 om grænseoverskridende fusioner af selskaber med begrænset ansvar, EUT L 310 af 25.11.2005, s. 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

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.

	<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>
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