

Vergaderjaar 2000–2001

27 469

Uitvoering van de Richtlijn 98/50/EG van de Raad van de Europese Unie van 29 juni 1998 tot wijziging van de 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 ondernemingen of vestigingen

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

Op 29 juni 1998 is tot stand gekomen de richtlijn 98/50/EG van de Raad (hierna: de richtlijn van 1998)¹. Deze richtlijn wijzigt de richtlijn 77/187/EEG van de Raad (hierna: de richtlijn van 1977)².

De redenen om de richtlijn van 1977 te herzien, waren de volgende. De Europese Commissie wenste een aantal begrippen te verduidelijken in verband met de jurisprudentie die sinds 1977 tot stand is gekomen. Het betreft onder andere de begrippen overgang en werknemer. Voorts werd het gewenst geacht in de richtlijn uitdrukkelijk te bepalen dat, overeenkomstig het Abels-arrest (HvJEG 7 februari 1985, 900), de richtlijn niet van toepassing is op een overgang in het kader van een liquidatieprocedure van de vervreemder, tenzij lidstaten anders bepalen.

Begrip overgang

Een van de redenen om de richtlijn van 1977 aan te passen, is gelegen in de definitie van het begrip «overgang». Het begrip «overgang» veronderstelt enerzijds een juridisch criterium (zoals een overeenkomst), anderzijds een feitelijk criterium. De Raad heeft beoogd de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen met betrekking tot het feitelijke criterium in grote lijnen in de richtlijn vast te leggen. In de jurisprudentie is ook een uitleg gegeven aan het juridische criterium. De richtlijn van 1998 legt die jurisprudentie niet vast. Niet beoogd is evenwel afstand te nemen van de jurisprudentie met betrekking tot het juridische criterium.

Voorkoming misbruik van insolventieprocedures

Artikel 5 van de richtlijn van 1998 verplicht de lidstaten ertoe de nodige maatregelen te treffen om misbruik van insolventieprocedures die worden geopend met het doel de werknemers te beroven van de in de richtlijn bedoelde rechten, te voorkomen. Het woord «misbruik» heeft derhalve

¹ Richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 (PbEG L 201) tot wijziging van Richtlijn 77/187/EEG inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen.

² Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 (PbEG L 61) inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (77/187/EEG).

een betekenis die beperkt is tot het ontduiken van de arbeidsrechtelijke bescherming die de richtlijn beoogt te bewerkstelligen.

Teneinde te voorkomen dat werknemers worden beroofd van de in de richtlijn bedoelde rechten worden in hoofdzaak twee maatregelen voorgesteld:

1. de opzegging door de curator van de arbeidsovereenkomst is onderworpen aan de regels die gelden buiten faillissement indien de faillietverklaring wordt vernietigd op de grond dat het faillissement is aangevraagd met het oogmerk afbreuk te doen aan de arbeidsrechtelijke bescherming;
2. de termijn van beroep tegen de machtiging van de rechter-commissaris aan de curator tot opzegging van de arbeidsovereenkomst vangt aan op de dag dat de werknemer kennis heeft kunnen nemen van die machtiging.

Medezeggenschap

Op grond van artikel 6, eerste lid, vierde volzin, van de richtlijn van 1998 nemen lidstaten maatregelen om ervoor te zorgen dat de bij de overgang betrokken werknemers, die voor de overgang vertegenwoordigd waren, naar behoren vertegenwoordigd blijven. Indien de verkrijger een ondernemingsraad heeft, wordt daarin reeds voorzien. Immers, deze ondernemingsraad vertegenwoordigt op basis van de Wet op de ondernemingsraden (hierna: Wor) alle in de onderneming werkzame personen.

Er kan bij een overgang echter sprake zijn van een zeer uitzonderlijke situatie, namelijk die waarin een onderneming, vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging wordt overgedragen en niet als zelfstandige eenheid blijft bestaan, er bovendien bij de overdragende onderneming een ondernemingsraad bestaat, en dit niet het geval is bij de verkrijgende onderneming. De verkrijgende onderneming heeft dan minder dan vijftig werknemers en heeft op basis van een collectieve arbeidsovereenkomst geen verplichting om een ondernemingsraad in te stellen. Het is gebruikelijk dat in deze situaties op basis van artikel 32 Wor «ondernemingsovereenkomsten» worden gesloten over de vorm van de medezeggenschap bij de verkrijger totdat er een nieuwe ondernemingsraad is gekozen. Indien het aantal werknemers bij de verkrijger als gevolg van de overgang groter dan vijftig wordt, ontstaat de verplichting een ondernemingsraad in te stellen. Aan deze verplichting kan binnen korte tijd zijn voldaan. Stijgt het aantal werknemers als gevolg van de overgang boven de tien, maar blijft het onder de vijftig, dan kan een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. Ook dat kan op korte termijn worden gerealiseerd.

Informatieplicht

Op grond van artikel 6, eerste lid, van de richtlijn van 1977 zijn de lidstaten verplicht te bepalen dat de vervreemder en de verkrijger de vertegenwoordigers van de werknemers informatie verstrekken met betrekking tot de redenen van de overgang, de juridische, economische en sociale gevolgen van de overgang van de werknemers en de ten aanzien van de werknemers overwogen maatregelen. De richtlijn van 1998 wijzigt deze bepaling op enkele punten. Het belangrijkste punt is dat de werknemers ook dan moeten worden geïnformeerd indien er geen vertegenwoordigers van de werknemers zijn; in de artikelsgewijze toelichting wordt hier nader op ingegaan.

Pensioenregelingen

Gezien de wet van 21 december 1999 (Stb. 592), waarbij de Pensioen- en

spaarfondsenwet (hierna ook: PSW) werd gewijzigd, in die voege dat uitstelfinanciering wordt verboden, gezien de brief van FNV/CNV/MHP van 10 februari 1999 waarin aandacht wordt gevraagd voor het feit dat de bescherming van de richtlijn zich niet uitstrekt tot pensioenregelingen, en gezien het streven om de zogeheten witte vlekken op pensioenterrein zoveel mogelijk terug te dringen, is er naar het oordeel van de regering aanleiding om de huidige voor pensioenregelingen geldende uitzondering opnieuw te bezien. Een pensioenregeling is immers ook een arbeidsvoorwaarde en de op basis van de richtlijnen en de Nederlandse wetgeving geldende bescherming voor werknemers ten aanzien arbeidsvoorwaarden zou daarom ook zoveel mogelijk van toepassing moeten zijn op pensioenregelingen in de zin van de PSW waarbij het geen verschil maakt bij wie de uitvoering van de pensioenregeling is ondergebracht. Het afschaffen van uitstelfinanciering is in dit kader van belang omdat daardoor de kans dat bij de overgang van een onderneming een financieringsachterstand bij de vervreemder kan bestaan, aanzienlijk wordt verkleind. Daardoor wordt de kans dat de totstandkoming van de bedrijfsfusie wordt belemmerd door een achterstand in de financiering die bij de vervreemder is ontstaan en die de verkrijger voor zijn rekening moet gaan nemen, aanzienlijk beperkt. Er kan bij pensioenregelingen een onderscheid worden gemaakt tussen een drietal situaties.

1. de vervreemder heeft geen pensioenregeling, de verkrijger wel;
2. de vervreemder heeft een pensioenregeling, maar de verkrijger niet;
3. de vervreemder en de verkrijger hebben beiden een pensioenregeling, maar deze is verschillend.

Wij stellen voor om in bovengenoemde situaties de volgende uitgangspunten te hanteren.

Ad 1. In de eerstgenoemde situatie is het wenselijk dat de bij de verkrijger geldende pensioenregeling ook voor de werknemers gaat gelden die door hem zijn overgenomen van de vervreemder. In dat geval is een handhaving van de bestaande arbeidsvoorwaardensituatie ten aanzien van het onderdeel pensioen (namelijk dat er geen pensioenregeling is) uiteraard niet wenselijk. In dit verband kan een parallel worden getrokken met de situatie die bestaat wanneer arbeidsvoorwaarden bij de verkrijger zijn vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao) en bij de vervreemder geen cao bestaat. In dat geval is de verkrijger gehouden voor zijn overgenomen werknemers ten minste de in de eigen cao vastgelegde arbeidsvoorwaarden te bieden, zodat de overgenomen werknemers niet slechter af zijn dan de eigen werknemers. Om in deze situatie te voorzien waarin de vervreemder geen pensioenregeling heeft wordt voorgesteld een nieuwe bepaling in de Pensioen- en spaarfondsenwet en niet in het Burgerlijk Wetboek (hierna ook: BW) op te nemen.

Ad 2. In de tweede situatie, namelijk waarin de vervreemder wèl een pensioenregeling heeft, maar de verkrijger niet, mag de overgang niet leiden tot het eindigen van de pensioenregeling voor de werknemers van de vervreemder. Daarom moet de verkrijger verplicht worden de pensioenregeling voor de overgenomen werknemers voort te zetten. Wat betreft de uitvoering van de voortzetting moet worden opgemerkt dat de verkrijger de voortzetting van deze pensioenregeling zal moeten regelen via een pensioenfonds of een verzekeraar. De verplichting van de verkrijger om voor de overgenomen werknemers de pensioenregeling voort te zetten is van belang voor de uitgangspositie van sociale partners bij het maken van vervolgfafspraken. Met andere woorden, het is niet zo dat de verplichting tot voortzetting ook in de toekomst altijd moet blijven bestaan.

Ad 3. In de praktijk zal de derde situatie, namelijk dat zowel de verkrijger als de vervreemder een eigen pensioenregeling hebben het meeste voor-

komen. In dat geval zal de verkrijger de beide bestaande regelingen – voor de overgenomen werknemers respectievelijk zijn eigen werknemers – moeten voortzetten, maar kan hij er ook voor kiezen om zijn eigen pensioenregeling op de overgenomen werknemers toe te passen. Die keuzemogelijkheid bestaat niet wanneer de verkrijger onder een verplicht gestelde bedrijfspensioenfondsregeling valt en de overgenomen werknemers ook onder de werkingssfeer van dat bedrijfspensioenfonds gaan vallen. Dan geldt voor beide groepen uiteraard deze bedrijfspensioenfondsregeling. Wanneer de overgenomen werknemers niet onder de werkingssfeer van de verplichtstelling vallen van het bedrijfspensioenfonds van de verkrijger, zal de verkrijger hetzij de regeling van de vervreemder moeten voortzetten, hetzij via een vrijwillige aansluiting bij «zijn» bedrijfspensioenfonds in een pensioenregeling moeten voorzien. Denkbaar is dat zowel de vervreemder als de verkrijger vóór de overgang onder een andere verplichte bedrijfspensioenfondsregeling vallen. In dat geval zullen de overgenomen werknemers van de vervreemder na de overgang veelal onder de werkingssfeer van de bedrijfspensioenfondsregeling van de verkrijger gaan vallen en die regeling dan ook op hen van toepassing worden. Denkbaar is ook dat de overgenomen werknemers ondanks de overgang nog onder de werkingssfeer van het bedrijfspensioenfonds van de vervreemder vallen. De verkrijger kan er dan voor kiezen om voor die werknemers de regeling bij het bedrijfspensioenfonds van de vervreemder voort te zetten of voor deze groep werknemers een onthefing vragen bij het bedrijfspensioenfonds van de vervreemder en de voortzetting bij een andere uitvoerder onder te brengen door hen bijvoorbeeld op vrijwillige basis laten deelnemen bij het bedrijfspensioenfonds van de verkrijger.

Het onderhavige wetsvoorstel houdt in dat de betrokken werknemers wettelijk worden beschermd in de situatie dat de vervreemder of de verkrijger géén pensioenregeling heeft. Wanneer beiden elk wel een pensioenregeling hebben, maar deze onderling afwijkend zijn, kan de overgang onder omstandigheden leiden tot een verslechtering van de pensioenregeling van de overgenomen werknemers. Het betekent echter wel een verbetering van de positie ten opzichte van de huidige wettelijke regeling waarin het mogelijk is dat de pensioenregeling voor de overgenomen werknemers wordt beëindigd.

Overgang van ondernemingen bij de overheid

Met betrekking tot de vraag naar de toepasselijkheid van de richtlijn op ondernemingen bij de overheid, zij het volgende opgemerkt. De richtlijn van 1998 beoogt de jurisprudentie te codificeren die is gebaseerd op de richtlijn van 1977. In dit verband zij gewezen op het Mikkelsen-arrest (HvJEG 11 juli 1985, NJ 1988, 907). In dit arrest overwoog het Hof dat een «werknemer» een ieder is die in de betrokken lidstaat bescherming geniet als werknemer. Dit is overgenomen in artikel 2, eerste lid, onderdeel d, van de richtlijn. Weliswaar had dit arrest niet specifiek betrekking op het onderscheid tussen overheids personeel dat wel onder de richtlijn valt en overheids personeel voor wie dat niet geldt, maar de overwegingen in dit arrest zij zo ruim geformuleerd dat op grond daarvan ook ambtenaren kunnen worden uitgesloten. De opstellers van de richtlijn hebben er bewust voor gekozen de formulering van deze regel zo te laten dat aan Lid-Staten de ruimte wordt gelaten om ambtenaren buiten het toepassingsgebied te houden. Ambtenaren genieten geen bescherming *als werknemer*, en niet *op grond van de arbeidswetgeving*. Deze jurisprudentie wordt bevestigd in het arrest Collino en Chiappero-Telecom Italia (HvJ EG, 14 september 2000, zaak C-343/98). Personen, in dienst van een openbare onderneming, vallen alleen dan onder de richtlijn, indien zij een arbeidsovereenkomst als bedoeld in het Burgerlijk Wetboek hebben. In dit

verband zij opgemerkt dat Nederland in de Sociale Raad d.d. 4 juni 1998 heeft verklaard dat Nederland artikel 2, eerste lid, onderdeel d, zo uitlegt dat ambtenaren die een eigen statuut hebben niet onder de werkingssfeer van de richtlijn vallen.

De richtlijn bevat zelf geen definitie van het begrip «werknemer». In de richtlijn wordt aan de nationale wetgevingen overgelaten wie een werknemer is (artikel 2, eerste lid, onderdeel d). De richtlijn bepaalt dat de richtlijn geen afbreuk doet aan het nationale recht met betrekking tot de definitie van arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking (artikel 2, tweede lid, eerste alinea). De keuzevrijheid van de lidstaten om op grond van de definitie bepaalde arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen van de werkingssfeer van de richtlijn uit te sluiten, wordt door de richtlijn beperkt (artikel 2, bepaalt tweede lid, tweede alinea). Deze beperking gaat evenwel niet zo ver dat de ambtelijke aanstelling niet van de werkingssfeer van de richtlijn zou mogen worden uitgesloten. De keuzevrijheid van Lid-Staten is slechts in die zin beperkt dat zij overeenkomsten ter zake van deeltijdarbeid, tijdelijke arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten ter zake van uitzendarbeid niet zo mogen definiëren dat zij niet onder de begrippen «arbeidsovereenkomst» of «arbeidsbetrekking» vallen.

In de richtlijn van 1998 is bepaald dat een administratieve reorganisatie van overheidsdiensten of de overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten geen overgang is in de zin van de richtlijn (artikel 1, eerste lid, onderdeel c, tweede zin). Deze bepaling moet niet worden opgevat als aanwijzing dat ambtenaren onder de richtlijn vallen. Zij moet worden gezien als uitzondering op de regel dat een persoon onder de richtlijn valt indien hij op grond van het nationale recht als werknemer wordt beschouwd. Indien een ambtenaar al onder het begrip «werknemer» valt – hetgeen naar Nederlands recht derhalve niet zo is – dan nog valt hij niet onder de richtlijn indien zijn werkzaamheden bestaan uit het uitvoeren van bestuurstaken. Het betreft hier niet een richtlijn die door de Europese Raad voor de overheidssector was bedoeld, maar een richtlijn ter bescherming van de werknemer, die zich eventueel tot de overheidssector uitstrekt. Het is niet de bedoeling geweest ambtenaren categorisch buiten de werkingssfeer van de richtlijn te houden, wel om uitsluiting van ambtenaren mogelijk te maken. Dit is ook de opvatting van A-G Lenz in zijn conclusie bij het Henke-arrest (HvJEG 15 oktober 1996, Jur. 1996 I blz. 4989, zaak C298/94, 23). Het zou evenwel aanleiding kunnen geven tot verwarring indien alleen de mogelijkheid om ambtenaren uit te sluiten, zou zijn genoemd. Ten onrechte zou dan de indruk zijn gewekt dat zij de enige categorie werkzame personen zouden zijn die mogen worden uitgesloten. Dit zou echter niet stroken met artikel 2, tweede lid, eerste alinea. Wij onderschrijven dan ook niet de opvatting dat het voor de hand zou hebben gelegen overheidsfunctionarissen in artikel 1 van de richtlijn uitdrukkelijk buiten het bereik van de richtlijn te houden, indien dat de bedoeling of een door de richtlijn beoogde mogelijkheid was geweest.

Met betrekking tot het begrip «arbeidsbetrekking» zij het volgende opgemerkt. Het begrip «arbeidsbetrekking» komt ook voor in artikel 3, tweede lid, van de richtlijn van 1977 (met dien verstande dat daar het woord «arbeidsverhouding» wordt gebruikt). In die richtlijn komt echter geen bepaling voor betreffende administratieve reorganisaties van overheidsdiensten of overgang van administratieve functies tussen overheidsdiensten. Onder de oude richtlijn kan de gedachte dat onder «arbeidsbetrekking» ook de eenzijdige aanstelling valt, dus niet worden gevoed door een uitdrukkelijke bepaling omtrent reorganisaties en dergelijke. Het woord «arbeidsbetrekking» vervult onder de oude richtlijn een functie voor die lidstaten die niet een gesloten systeem van overeenkomsten tot het verrichten van arbeid hebben. Onder de nieuwe richtlijn vervult het

deze functie nog steeds. Daar brengt de toevoeging van artikel 1, eerste lid, onderdeel c, geen verandering in. De toevoeging «of arbeidsbetrekking» is opgenomen teneinde tegemoet te komen aan lidstaten waar bepaalde verhoudingen niet als arbeidsovereenkomst worden beschouwd, maar wel onder het reguliere arbeidsrecht vallen. Men kan hierbij denken aan bepaalde driehoeksverhoudingen, zoals uitzendarbeid. Voor Nederland is de toevoeging overbodig, omdat de uitzendovereenkomst naar ons recht een arbeidsovereenkomst is. De conclusie is dat de ambtenarenstatus niet onder het begrip «arbeidsbetrekking» in de zin van de richtlijn valt.

Met betrekking tot ambtenaren, volgens de definitie van de Ambtenarenwet personen die zijn aangesteld in openbare dienst, is de vraag of de richtlijn van toepassing is, vooral van belang bij privatisering. Zoals blijkt uit het vorenstaande, luidt het antwoord op die vraag ontkennend. Toepassing – al dan niet rechtstreeks – van de richtlijn zou feitelijk ook onmogelijk zijn omdat de aanstelling door de overheid en de daaraan verbonden rechtspositie uit de aard der zaak niet behouden kunnen worden bij privatisering. De door de richtlijn aan werknemers geboden bescherming kan dus in dat geval aan ambtenaren niet op gelijke wijze worden geboden. Wel kan zoveel mogelijk worden gestreefd naar een *gelijkwaardige* bescherming. Een bepaling met een dergelijke strekking is echter niet in de richtlijn opgenomen, mede omdat het begrip «gelijkwaardige bescherming» niet eenduidig is.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is bereid te bezien of aan het bij privatisering gehanteerde uitgangspunt van «behoud van rechten materieel zoveel als mogelijk» een wettelijke basis kan worden gegeven en wat daarvan beleidsmatig de voordelen en de nadelen zijn. Vanzelfsprekend zal dit gebeuren in overleg met de betrokken sectorwerkgevers. Dit overleg neemt enige tijd in beslag. Het afwachten van de resultaten van dat overleg zou een tijdige implementatie van de richtlijn in gevaar kunnen brengen.

Ten aanzien van het voorstel dat met betrekking tot pensioenregelingen wordt gedaan, kan worden opgemerkt dat voor de hiervoor beschreven situatie waarin de vervreemder geen pensioenregeling heeft en de verkrijger wel, de bescherming die de Pensioen- en spaarfondsenwet op dit punt zal gaan bieden formeel ook van toepassing is op ambtenaren. Aangezien de op dit punt voorgestelde regeling echter betrekking heeft op een situatie die zich bij ambtenaren feitelijk niet kan voordoen, heeft dit voorstel materieel voor ambtenaren geen betekenis. Wanneer een overheidsonderneming in het kader van een overgang als vervreemder zou optreden, kan de hiervoor onder het kopje «pensioenregelingen» als situatie 1 omschreven situatie zich in de praktijk niet voordoen omdat de vervreemder een pensioenregeling heeft, namelijk de ABP-regeling. In de situatie dat een overheidsonderneming is geprivatiseerd (werknemers zijn niet langer ambtenaren) en er vindt vervolgens een bedrijfsfusie plaats, dan zou situatie 1 zich alleen kunnen voordoen wanneer de geprivatiseerde onderneming geen pensioenregeling meer heeft. Er is dan echter geen sprake meer van ambtenaren.

De regeling die is voorgesteld voor de situatie dat de vervreemder wel een pensioenregeling heeft, maar de verkrijger geen (situatie 2) en de situatie dat zowel vervreemder als verkrijger een pensioenregeling (situatie 3) hebben zal worden neergelegd in het Burgerlijk Wetboek en is om de redenen die hiervoor zijn aangegeven niet van toepassing op ambtenaren.

Artikel 3, tweede lid van de richtlijn bepaalt dat de Lid-Staten passende maatregelen kunnen nemen om ervoor te zorgen dat de vervreemder de verkrijger in kennis stelt van alle rechten en verplichtingen die uit hoofde van dat artikel op de verkrijger zullen overgaan. De richtlijn heeft als doel de werknemer te beschermen bij overgang van de onderneming. Om dit doel te bereiken is het niet nodig regels te implementeren die de verhouding regelen tussen de vervreemder en de verkrijger indien de vervreemder niet alle rechten en verplichtingen meedeelt aan de verkrijger. Maatregelen op grond waarvan de vervreemder de verkrijger in kennis moet stellen van de rechten en verplichtingen, zouden niet zozeer bescherming van de werknemer tot doel hebben, als wel bescherming van de verkrijger. Volstaan kan worden met het systeem waarin de rechten en verplichtingen ook dan op de verkrijger overgaan indien de vervreemder nalaat hem in kennis te stellen van een recht of een verplichting. De verhouding tussen de vervreemder en de verkrijger, in het bijzonder indien de vervreemder de verkrijger onvoldoende inlicht, wordt al beheerst door de algemene regels van het verbintenissenrecht. Om die reden achten wij het niet nodig dit artikellid te implementeren in de arbeidswetgeving.

Facultatieve karakter van artikel 5 van de richtlijn

In artikel 5, tweede lid, onderdeel a, van de gewijzigde richtlijn wordt de lidstaat de mogelijkheid gegeven te bepalen dat schulden van de vervreemder die het gevolg zijn van een arbeidsovereenkomst respectievelijk arbeidsverhouding en die verschuldigd zijn voor de overgang of voor de inleiding van de insolventieprocedure, niet overgaan op de verkrijger. Tegelijkertijd met de voorbereiding van dit wetsvoorstel komt in het kader van de tweede fase van het MDW project «modernisering Faillissementswet» een werkgroep bijeen (zie de brief van de eerste ondergetekende en de minister van Economische Zaken d.d. 24 maart 1999, TK 1998–99, 24 036, nr. 126, blz. 4/5). Deze werkgroep buigt zich over onder andere dit punt. Het rapport van deze werkgroep zal nog niet gereed zijn op een moment dat dit wetsvoorstel bij de Tweede Kamer moet zijn ingediend met het oog op een tijdige implementatie van de richtlijn. Het rapport zal worden betrokken bij de besluitvorming omtrent een eventuele herziening in de tweede fase van de Faillissementswet. Het is om die reden thans niet wenselijk een keuze te maken met betrekking het al dan niet gebruik maken van de mogelijkheid die artikel 5, tweede lid, onderdeel a, biedt.

Met betrekking tot de in artikel 5, tweede lid, onderdeel b, van de gewijzigde richtlijn genoemde mogelijkheid van de lidstaat om te bepalen dat tussen verkrijger en/of vervreemder enerzijds en vertegenwoordigers van werknemers anderzijds wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden kunnen worden aangebracht die bedoeld zijn om de werkgelegenheid veilig te stellen en het voortbestaan van de onderneming, de vestiging of onderdelen daarvan te verzekeren zij het volgende opgemerkt. In het genoemde MDW-project kan dit onderwerp aan de orde komen. Afgezien daarvan zij opgemerkt dat het op grond van de huidige wetgeving reeds mogelijk is voor of na de overgang van bedrijfsactiviteiten met de vakorganisaties te onderhandelen over een wijziging van arbeidsvoorwaarden teneinde de bedrijfsactiviteiten te continueren en een vermindering van de werkgelegenheid trachten te voorkomen.

Overgangsrecht

Met betrekking tot het overgangsrecht zij het volgende opgemerkt. Voor de in dit wetsvoorstel opgenomen wijzigingen van het Burgerlijk Wetboek

(behoudens de uitzondering in artikel VI, toegelicht in het artikelsgewijze deel van deze toelichting) geldt de onmiddellijke werking krachtens artikel 68a lid 1 van de Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek. Hieruit vloeit voort dat de onderhavige wijzigingen vanaf het tijdstip van hun inwerking-treding van toepassing zullen zijn op gevallen van overgangsrecht. Zulke gevallen doen zich voor indien het voornemen om tot overgang te besluiten, dan wel dat besluit zelf, dateert van vóór de inwerkingtreding, terwijl de overgang van de onderneming eerst plaatsvindt op of na het tijdstip van inwerkingtreding. Op de overgang die plaatsvindt vóór het tijdstip van inwerkingtreding van de wet blijft het tevoren geldende recht van toepassing. Mede in verband hiermee rijst de vraag op welk tijdstip een overgang plaatsvindt. Aangesloten kan worden bij een uitspraak van 26 mei 1992 van de Centrale Raad van Beroep (*Rechtspraak Sociale Verzekeringen* 1992, 309): de datum waarop de verkrijger daadwerkelijk, ingevolge een daartoe strekkende levering, de beschikking krijgt over de noodzakelijke middelen voor de voortzetting van de onderneming.

Met betrekking tot de wijzigingen in de Faillissementswet geldt de hoofdregel van de onmiddellijke werking niet. In artikel VII, dat wordt toegelicht in het artikelsgewijze deel van deze toelichting, is voorzien in eerbiediging van het oude recht ten aanzien van faillissementen die zijn uitgesproken voordat de wet in werking treedt.

De onmiddellijke werking van de wet, die als hoofdregel van overgangsrecht ook dan geldt indien zij niet in een uitdrukkelijke bepaling is neergelegd (vergelijk aanwijzing 166 van de Aanwijzingen voor de regelgeving), geldt wel voor de wijzigingen van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst en de Pensioenen Spaarfondsenwet. Dat betekent dat ook deze wijzigingen gelden in gevallen van overgangsrecht indien de overgang van de onderneming plaatsvindt op of na het tijdstip van inwerkingtreding van de wet. Zoals hierboven uiteengezet is daarvoor het tijdstip van levering bepalend en niet het tijdstip van de overeenkomst tot overgang.

ARTIKELEN

Artikel I

Wijzigingen van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Artikel 662

De richtlijn beoogt het feitelijke criterium in de richtlijn van 1977 aan te passen aan de jurisprudentie van het Hof. De richtlijn beoogt niet de jurisprudentie van het Hof met betrekking tot het juridische criterium vast te leggen; de richtlijn wijzigt de richtlijn van 1977 op dit punt niet. Het zinsdeel, beginnend met «inzonderheid» is geschrapt. Hiermee was beoogd een enuntiatieve opsomming te geven van de overeenkomsten ten gevolge waarvan de overgang kan plaatsvinden. Een dergelijke opsomming is evenwel overbodig, en wordt niet door de richtlijn geëist. In de algemene toelichting is reeds opgemerkt dat de richtlijn geen afstand beoogt te nemen van de jurisprudentie van het Hof. In die jurisprudentie is geoordeeld dat een rechtstreekse overeenkomst tussen vervreemder en verkrijger niet vereist is, en zelfs dat het begrip «overgang» toepassing vindt in een situatie waarin een overheid besluit de subsidiëring van een rechtspersoon te beëindigen, met het gevolg dat deze rechtspersoon haar activiteiten volledig en definitief moet staken, en de subsidie over te dragen aan een andere rechtspersoon met een soortgelijke doelstelling (HvJEG 19 mei 1992, NJ 1992, 476, Sophie Redmond Stichting). Met betrekking tot de fusie is opgemerkt in de memorie van

toelichting bij het wetsvoorstel ter implementatie van de richtlijn van 1977, dat deze leidt tot «een overgang van rechtswege van het vermogen en van de rechten en verplichtingen». In de huidige wet hoefde geen bepaling te worden opgenomen om de overgang van rechten en verplichtingen te bewerkstelligen (Kamerstukken II 1979–80, 15 940, nr. 3, blz. 4). Om die reden is destijds de rechtsfiguur van fusie niet afzonderlijk vermeld in het toenmalige artikel 1639aa. In het wetsvoorstel wordt het nieuwe artikel 665a opgenomen; dit artikel heeft geen betrekking op de overgang van rechten en verplichtingen, maar legt op de werkgever de verplichting de werknemers in kennis te stellen van de overgang. Deze verplichting bestaat niet van rechtswege bij fusie. Om die reden wordt thans de fusie uitdrukkelijk genoemd als een wijze van overgang die onder de artikelen 662 en volgende valt. Daarenboven wordt de splitsing ook uitdrukkelijk genoemd als een wijze van overgang die onder afdeling 8 valt; voor de helderheid verdient het dan de voorkeur ook de fusie te noemen. Men houde evenwel in het oog dat ook andere rechtsfiguren dan overeenkomst en fusie onder het begrip «overgang» vallen, en dat niet wordt beoogd terug te komen van de jurisprudentie waarin een rechtstreekse overeenkomst tussen de oorspronkelijke exploitant van een onderneming en diens opvolger niet wordt geëist, of waarin sprake is van een overgang zelfs indien een overeenkomst in het geheel ontbreekt.

De richtlijn is van toepassing op werknemers. Op grond van artikel 2, eerste lid, onderdeel d, van de richtlijn van 1998 is een werknemer iedere persoon die in de lidstaat in kwestie krachtens de nationale arbeidswetgeving bescherming geniet als werknemer. Een dergelijke regel komt niet uitdrukkelijk voor in de tekst van de richtlijn van 1977. Deze regel is evenwel geldend recht, sinds het hierboven reeds aangehaalde Mikkelsen-arrest (HvJEG 11 juli 1985, NJ 1988, 907). Voor de Nederlandse situatie betekent dit dat de richtlijn van toepassing is op degenen die op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van titel 7.10 BW werkzaam zijn. In punt 5 van de considerans van de richtlijn van 1998 wordt opgemerkt dat in het licht van de jurisprudentie uitdrukkelijk moet worden bepaald dat de richtlijn van 1977 van toepassing is op «particuliere en openbare ondernemingen». In de richtlijn van 1998 is deze bepaling opgenomen in artikel 1, eerste lid, onderdeel c. Het Nederlandse recht kent niet de termen «particuliere onderneming» en «openbare onderneming». Er is niet voor gekozen voor deze termen equivalenten te zoeken die het Nederlandse recht wel kent. In het eerste lid wordt bepaald dat deze afdeling ook van toepassing is op de werknemer die arbeid verricht in een onderneming die in stand wordt gehouden door staat, provincie, gemeente, waterschap of enig ander publiekrechtelijk lichaam. Voorwaarde is wel dat de arbeid wordt verricht op basis van een arbeidsovereenkomst; dit blijkt zowel uit het gebruik van het woord «werknemer», als uit de plaatsing van deze bepaling in het Burgerlijk Wetboek (hierna ook: BW). Personen wier positie wordt geregeld in de Ambtenarenwet, vallen niet onder dit wetsvoorstel. Een en ander heeft tot gevolg dat privatiseringen alleen met betrekking tot personen die op basis van een arbeidsovereenkomst werken onder dit wetsvoorstel vallen.

In onderdeel a van het tweede lid wordt het begrip «overgang van een onderneming» gedefinieerd. Duidelijk wordt gemaakt dat onder een onderneming mede wordt verstaan een vestiging of een onderdeel van een onderneming of vestiging. De woorden «een dienst of instelling» zijn geschrapt. Deze komen in de richtlijn niet voor. Daarvoor in de plaats zijn gekomen «vestiging of onderdeel van een onderneming of vestiging»; deze woorden sluiten aan bij de terminologie van de richtlijn.

In artikel 1, onderdeel c, tweede zin van de richtlijn wordt bepaald dat een administratieve reorganisatie van overheidsdiensten of de overgang van

administratieve functies binnen overheidsdiensten geen overgang is in de zin van de richtlijn. Deze bepaling hoeft niet te worden geïmplementeerd. Zij kan worden gezien als het vastleggen van de regel uit het Henke-arrest (HvJEG 15 oktober 1996, NJ 1997, 464), die kort gezegd hierop neer komt: een overgang van bestuurstaken is geen overgang van de onderneming in de zin van de richtlijn, een overgang van een economische activiteit wel. Instellingen die geen economische activiteit uitoefenen, vallen echter buiten het toepassingsgebied van de richtlijn. Daarbij maakt het geen verschil of de instelling in stand wordt gehouden door een publiekrechtelijk lichaam of door een ander. Twee voorbeelden mogen dit verduidelijken. Het eerste voorbeeld: een gemeentelijk vervoersbedrijf gaat over van de ene organisatorische eenheid naar de andere organisatorische eenheid binnen de gemeente. Hierop is de wet van toepassing, vooropgesteld dat de werknemers in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Het tweede voorbeeld: een gemeentelijke afdeling die louter een functie vervult in het kader van het openbaar bestuur gaat over van de ene organisatorische eenheid naar de andere organisatorische eenheid. Hierop is de wet niet van toepassing, zelfs in het – hypothetische – geval dat de werkzaamheden worden verricht op basis van een arbeidsovereenkomst. Worden de werkzaamheden verricht op basis van een ambtelijke aanstelling, dan is de wet reeds om die reden niet van toepassing.

Aan artikel 662 is een onderdeel b toegevoegd, waarin het begrip «identiteit» conform de richtlijn wordt gedefinieerd als een geheel van georganiseerde middelen. Het begrip is ontleend aan de jurisprudentie van het Hof. In dit verband kan gewezen worden op, onder andere, het Spijkers-arrest (HvJEG 18 maart 1986, NJ 1987, 502), waarin werd overwogen dat het begrip «overgang» ziet op het geval waarin de identiteit van het betrokken bedrijf bewaard blijft. In de jurisprudentie is overwogen dat de identiteit kan blijken uit verschillende factoren, niet alleen de activiteit waarmee de entiteit is belast, maar ook de personeelssamenstelling, de leiding, de taakverdeling, de bedrijfsvoering, de beschikbare produktiemiddelen (HvJEG 11 maart 1997, NJ 1998, 377 (Süzen)), lokalen, vermogensbestanddelen en werknemers (HvJEG 15 oktober 1996, NJ 1997, 464 (Henke)) en de vraag of het om een lopend bedrijf gaat waarvan de exploitatie door de nieuwe ondernemer wordt voortgezet met dezelfde of soortgelijke bedrijfsmiddelen (HvJEG 15 juni 1988, NJ 1990, 247 (Bork)). Het Hof heeft in het Watson Rask-arrest overwogen dat het antwoord op de vraag of de identiteit bewaard blijft met name kan blijken doordat de exploitatie in feite wordt voortgezet (HvJEG 12 november 1992, SEW 1995, 724).

In dit verband kan tot slot worden gewezen op een arrest van het Hof waarin is beslist dat de richtlijn van 1977 toepassing kan vinden op een overgang tussen twee vennootschappen die tot eenzelfde groep behoren en die dezelfde eigenaars, dezelfde directie en dezelfde gebouwen hebben en dezelfde werkzaamheden uitvoeren, en dat de richtlijn van toepassing is op een situatie waarin een tot een groep behorende vennootschap besluit, opdrachten uit te besteden aan een andere vennootschap van dezelfde groep, mits de uitbesteding gepaard gaat met een overgang van een economische eenheid tussen beide vennootschappen (HvJEG 2 december 1999, zaak C-234/98 (Allen), NJ 2000, 252).

De woorden «een dienst of instelling», die in het huidige artikel 662 in onderdeel a voorkomen, keren niet terug in het voorgestelde nieuwe derde lid. Deze komen in de richtlijn niet voor. Daarvoor in de plaats zijn gekomen «vestiging of onderdeel van een onderneming of vestiging». Deze woorden sluiten aan bij de terminologie van de richtlijn.

Artikel 664 is een uitzondering op artikel 663. In artikel 663 is bepaald dat door de overgang van een onderneming de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst van rechtswege overgaan van de vervreemder op de verkrijger. Dit geldt na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel ook voor pensioenen en spaarregelingen in de zin van de PSW. Zoals hiervoor is aangegeven heeft de voorgestelde regeling ook betrekking op spaarfondsen in de zin van de PSW. Overigens kan worden opgemerkt dat uit informatie van de Verzekeringskamer blijkt dat er thans nog maar zes van dergelijke fondsen bestaan zodat de kans dat een onderneming met een dergelijke spaarfonds betrokken zal zijn bij een bedrijfsfusie gering is.

In het huidige artikel 7:664 BW wordt een onderscheid gemaakt tussen pensioentoezeggingen die zijn ondergebracht bij een pensioenfonds of een verzekeraar en pensioentoezeggingen die in eigen beheer gehouden zijn. In verband met de voorgestelde wijziging ligt het in de rede om dit onderscheid niet langer te maken en de bescherming van toepassing te laten zijn op alle pensioentoezeggingen in de zin van de PSW. Dat geldt ook ten aanzien van de pensioenregeling van een directeur-groootaandeelhouder. Op basis van de huidige bepalingen in het Burgerlijk Wetboek geldt dat de directeur-groootaandeelhouder met ten minste 10% van de aandelen geen enkele speciale bescherming geniet bij een overgang met betrekking tot zijn pensioenregeling. In de memorie van toelichting is destijds aangegeven dat zij door hun aandeel in de onderneming geacht kunnen worden voldoende invloed te kunnen uitoefenen (kamerstukken II 1979/80, 15 940, blz. 9). Uit de jurisprudentie blijkt dat de Hoge Raad van oordeel is dat het enkele feit dat een werknemer tevens bestuurder is van de overdragende vennootschap niet de toepassing van artikel 7:663 BW belet. Met andere woorden, de bescherming bij overgang geldt ook ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van de directeur-groootaandeelhouder (HR 8 oktober 1993, RvdW 1993, 193, zie ook uitspraak CRvB, 24 mei 1988, PRG 1988/2931). Wanneer de wetgeving wordt gewijzigd in die zin dat de volledige uitsluiting van de toepasselijkheid op pensioenregelingen vervalt, dan ligt het voor de hand voor de positie van de directeur-groootaandeelhouder opnieuw te bezien en aan te sluiten bij hetgeen geldt ten aanzien van arbeidsvoorwaarden in het algemeen. Dat betekent dat ook voor een directeur-groootaandeelhouder die als werknemer overgaat de bescherming ten aanzien van de pensioenregeling geldt.

De bepaling van artikel 663, tweede zin, dat de vervreemder nog gedurende een jaar na overgang naast de verkrijger hoofdelijk verbonden is voor wat betreft de nakoming van verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, die zijn ontstaan voor de overgang van onderneming, geldt in alle situaties onverkort.

De regering acht het wenselijk dat deze bepaling ook van toepassing is op pensioenregelingen zodat de vervreemder aangesproken kan worden voor eventuele financieringsachterstanden voor zover die, ondanks de inwerkingtreding van het wetsvoorstel wijziging Pensioen- en spaarfondsenwet (kamerstukken II 1998/99, 26 415) nog zouden bestaan.

Artikel 664, eerste lid

Zoals hiervoor is aangegeven zal na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel ook voor pensioenen en spaarregelingen in de zin van de PSW gaan gelden dat de verplichtingen uit hoofde daarvan in principe overgaan van de vervreemder op de verkrijger. Dit is op grond van artikel 664, eerste lid, onderdeel a, slechts anders indien de verkrijger aan de betreffende werk-

nemer een zelfde pensioentoezegging doet als die welke al gold ten aanzien van de werknemers die al bij hem in dienst waren. In dat geval gaat de oude pensioenregeling niet van rechtswege over maar gaat er voor de betreffende werknemer een andere pensioenregeling gelden. Als de verkrijger echter geen toezegging doet gaat de oude regeling van rechtswege over.

Indien de verkrijger verplicht is deel te nemen in een bedrijfspensioenfonds en de betreffende werknemer gaat ook verplicht deelnemen in dat fonds dan geldt ook de uitzondering op artikel 663 en gaan de rechten en verplichten die voortvloeien uit de regeling van de vervreemder niet van rechtswege over op de verkrijger. Deze situatie is apart geregeld omdat er in dat geval geen sprake hoeft te zijn van een toezegging.

Artikel 664, tweede lid

Indien voor de betreffende werknemer een verplichting tot deelneming in een bedrijfspensioenfonds geldt en deze ook na de overgang van de onderneming blijft gelden staat het de verkrijger niet vrij een andere toezegging te doen. De uitzondering op artikel 663 zoals omschreven in het eerste lid van artikel 664 is dan niet van toepassing en de verkrijger moet dan de rechten en verplichtingen uit hoofde van de pensioenregeling overnemen.

Artikel 664, derde lid

Op grond van artikel 664, derde lid is artikel 663 niet van toepassing op spaarregelingen indien de verkrijger de betreffende werknemer in een reeds bestaande spaarregeling opneemt die ook geldt voor de werknemers die al bij de verkrijger in dienst waren. In dat geval gaat de oude spaarregeling niet van rechtswege over maar gaat er voor de betreffende werknemer een andere spaarregeling gelden. Doet de verkrijger echter niets dan gaan de rechten en verplichtingen uit hoofde van de oude spaarregeling van rechtswege op hem over.

Artikel 665a

Dit artikel regelt de informatieplicht jegens werknemers in het geval dat in de onderneming geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is. Aangezien deze regel ziet op de situatie waarin er geen ondernemingsraad is, noch een personeelsvertegenwoordiging in de zin van de Wor, is de Wor niet de geëigende plaats voor een dergelijke bepaling.

De richtlijn van 1998 wijzigt artikel 6 van de richtlijn van 1977 op een aantal punten. De bepaling keert in gewijzigde vorm terug in de richtlijn van 1998 als artikel 7. Slechts het zesde lid van artikel 7 van de richtlijn van de richtlijn van 1998 behoeft implementatie. Artikel 665a strekt ertoe dit nieuwe zesde lid te implementeren.

Voordat wordt ingegaan op dit nieuwe zesde lid, zal aandacht worden geschonken aan de andere wijzigingen in artikel 6 van de richtlijn van 1977, en uiteen worden gezet waarom deze wijzigingen geen implementatie behoeven.

Ten eerste wordt in de nieuwe richtlijn aan het eerste lid toegevoegd dat de werknemers tevens in kennis moeten worden gesteld van de datum of de voorgenomen datum van de overgang. Deze informatie moet ook nu reeds worden gegeven op grond van de Wor.

In het tweede lid en het derde van artikel 7 van de richtlijn van 1998 is opgenomen dat de werkgever de werknemersvertegenwoordigers moeten

«raadplegen». In de richtlijn van 1977 werd bepaald dat de werkgever verplicht was «overleg te plegen». Deze wijziging noopt niet tot een wijziging van de Nederlandse wetgeving. Voor het overige kwamen het tweede lid en het derde reeds voor in de richtlijn van 1977. Deze leden behoeften destijds geen implementatie en nu evenmin, omdat op grond van artikel 25, eerste lid, onderdelen a en b Wor, maatregelen in het kader van een overname reeds vallen onder het adviesrecht van de ondernemingsraad en de ondernemer een uitgebracht advies slechts met goede argumenten naast zich neer kan leggen. Voor zover het gaat om maatregelen in de sfeer van sociaal beleid behoeft de ondernemer op grond van artikel 27 Wor zelfs instemming van de ondernemingsraad. Daar waar het gaat om afvloeiingsregelingen, vindt in de regel overleg plaats met de vakbonden.

De richtlijn van 1998 voegt een nieuw vierde lid toe aan artikel 7. De eerste zin van dit lid bepaalt dat de informatie- en overlegverplichtingen gelden, ongeacht of de beslissing betreffende de overgang wordt genomen door de werkgever dan wel door een onderneming die zeggenschap heeft over de werkgever. De tweede zin van het vierde lid van artikel 7 bepaalt dat geen rekening wordt gehouden met het eventuele verweer van de werkgever op grond van het feit dat een onderneming die zeggenschap over hem heeft, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.

Artikel 25, eerste lid, Wor bepaalt dat de ondernemingsraad door de ondernemer in de gelegenheid wordt gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit. Tevens vloeit uit de parlementaire geschiedenis van de Wor (Kamerstukken I 1978–79, 13 954, nr. 8d, blz. 17) voort dat het advies (conform artikel 25, eerste lid, Wor) altijd gevraagd moet worden door tussenkomst van de bestuurder van de Nederlandse onderneming. Ook kan worden gewezen op een uitspraak van de Ondernemingskamer (OK 2 juni 1983, Rechtspraak Medezeggenschapsrecht 1982–1983, 47, NJ 1985, 212) dat de verhouding van een moeder-vennootschap tot een dochtervennootschap onverlet laat de eigen rechten en verplichtingen van de dochtervennootschap als rechtspersoon naar Nederlands recht. Hieruit mag worden afgeleid dat reeds volgens de huidige wetgeving en jurisprudentie het verweer, bedoeld in artikel 7, vierde lid, tweede zin van de richtlijn, zal stranden.

Voorts kan worden gewezen op jurisprudentie waarin is geoordeeld dat een besluit dat is genomen op een hoger niveau dan de ondernemer zelf, aan de ondernemer kan worden toegerekend. Zie OK 2 april 1987, ROR 1987, 25 en NJ 1988, 382 (Shell), en OK 15 oktober 1992, ROR 1993, 3 (Heuga). Ook buiten het vennootschapsrecht kan sprake zijn van een dergelijke toerekening, bijvoorbeeld in het geval dat een aan een vereniging verbonden ondernemingsraad adviesrecht heeft over een besluit van een met de vereniging verbonden stichting (OK 25 februari 1993, ROR 1993, 18). Uitgangspunt van de Ondernemingskamer is dat de rechtspersoon waaraan de ondernemingsraad is verbonden zijn verplichtingen krachtens de Wor volledig moet nakomen, ook als hij geheel of gedeeltelijk afhankelijk is van een derde.

De richtlijn van 1998 wijzigt het vijfde lid aldus, dat de lidstaten de verplichtingen, bedoeld in het eerste, het tweede en het derde lid, mogen beperken tot ondernemingen die wat het aantal werknemers betreft, voldoen aan de voorwaarden voor de verkiezing of de aanwijzing van een collegiaal lichaam dat de werknemers vertegenwoordigt. De tekst wijkt enigszins af van de richtlijn van 1977. De wijzigingen leiden niet tot implementatie omdat deze wijzigingen aansluiten bij de huidige Wor.

Thans wordt de implementatie van het nieuwe zesde lid van de richtlijn toegelicht. De informatie die wordt genoemd in dit lid wordt uitdrukkelijk

genoemd in artikel 665a. De werknemers die op grond van artikel 665a worden geïnformeerd, vallen buiten het toepassingsgebied van de Wor, en kunnen derhalve aan die wet geen rechten ontlenen.

Er is voor gekozen de verplichting te leggen op de «werkgever» en niet op de «ondernemer», teneinde aan te sluiten bij de terminologie van het Burgerlijk Wetboek. De informatie moet worden verstrekt aan de «eigen werknemers die betrokken zijn bij de overgang». De informatieplicht rust op zowel de verkrijger als de vervreemder. Beiden informeren hun eigen werknemers, dus de werknemers met wie zij een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. De groep werknemers die geïnformeerd moet worden is niet beperkt tot de werknemers die mee overgaan. Ook de werknemers die betrokken zijn bij de overgang, maar niet mee overgaan, moeten worden geïnformeerd. Betrokkenheid van een werknemer die niet mee overgaat, kan aanwezig zijn indien de overgang voor hem aanzienlijke gevolgen heeft.

Een tekstueel verschil in de richtlijn tussen het eerste lid en het zesde van artikel 7, is dat op grond van het eerste lid de vervreemder en de verkrijger hun eigen werknemers die bij de overgang zijn betrokken, moeten informeren. In het zesde lid wordt bepaald dat «de betrokken werknemers in kennis moeten worden gesteld». Het zesde lid bepaalt niet *door wie* de betrokken werknemers moeten worden geïnformeerd. Bij de implementatie van artikel 7, zesde lid van de richtlijn, is ervoor gekozen aansluiting te zoeken bij het eerste lid van artikel 7. Om die reden is bepaald dat de werkgever de eigen werknemers die betrokken zijn bij de overgang, moet informeren. Ook hier is dus bedoeld dat zowel de vervreemder als de verkrijger hun eigen werknemers moeten informeren.

De informatie moet tijdig worden gegeven. De eis van tijdigheid betekent dat de werknemers op een zodanig tijdstip in kennis moeten worden gesteld dat zij hun mening kunnen geven voordat de overgang zijn beslag heeft gekregen. Voor de verkrijger betekent de eis van tijdigheid dat hij de informatie verstrekt voordat de werknemers in hun arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden rechtstreeks door de overgang worden getroffen. De werknemers moeten ook van het voorgenomen besluit tot overgang in kennis worden gesteld. Hiermee wordt bereikt dat zij in een vroege fase worden geïnformeerd. Daarmee wordt aangesloten bij de regeling in de Wor.

Niet is opgenomen dat deze bepaling slechts dan geldt indien er geen vertegenwoordigers zijn buiten de wil van de werknemers om. Ook wanneer de werknemers het recht op vertegenwoordiging niet hebben geëffectueerd, dient de werkgever de werknemers in te lichten over de voorgenomen overgang. In Nederland kan dit geval zich voordoen indien er geen personeelsvertegenwoordiging is omdat de meerderheid daar niet om heeft verzocht. Op grond van artikel 35c, tweede lid, van de Wor wordt deze immers ingesteld op verzoek van de meerderheid van de in de onderneming werkzame personen. Het is wenselijk dat de werkgever ook dan zijn werknemers op de hoogte stelt van de overgang, indien de meerderheid van de in de onderneming werkzame personen niet of nog niet een verzoek hebben gedaan om een personeelsvertegenwoordiging in te stellen.

Artikel 666

Artikel 5 van de richtlijn van 1998 bepaalt dat de artikelen 3 en 4 van de richtlijn niet van toepassing zijn op een overgang in geval van faillissement, tenzij lidstaten anders bepalen. Artikel 7, met betrekking tot de informatie- en raadplegingsverplichting, is dus wel van toepassing in

geval van faillissement. Aan afdeling 8 is artikel 665a toegevoegd, dat artikel 7, zesde lid van de richtlijn implementeert. Dit noopt ertoe de bewoordingen van artikel 666 zo te formuleren dat artikel 665a wel van toepassing is in geval van faillissement. Tevens wordt uitdrukkelijk bepaald dat ook het nieuwe lid 8 van artikel 670 niet van toepassing is in geval van faillissement.

Artikel 670

Artikel 5, eerste lid, van de richtlijn van 1998 bepaalt dat de overgang van de onderneming, vestiging of onderdeel van een onderneming of vestiging, op zich geen reden vormt tot ontslag. Deze bepaling was ook al opgenomen in de richtlijn van 1977. Zij is toen niet geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving, met als argument dat het enkele feit van de overgang in ons recht niet als een gewichtige reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter zou mogen worden beschouwd, noch als grond voor toestemming tot opzegging van de directeur van het (destijds nog zo geheten) GAB (kamerstukken II 1979/80, 15 940, nr. 3, blz. 8). Ofschoon ons geen gevallen bekend zijn waarin het ontbreken van een uitdrukkelijke implementatie van deze regel tot problemen heeft geleid, zijn wij van mening dat het juister is deze bepaling wèl uitdrukkelijk te implementeren. Met «de onderneming» wordt bedoeld: de onderneming van de werkgever. In het geval waarin de werknemer tewerk is gesteld in een andere onderneming dan die van de werkgever, is deze bepaling niet van toepassing indien die andere onderneming wordt overgedragen. De bepaling is wel van toepassing indien de werknemer feitelijk buiten de onderneming van de werkgever werkzaam is, bijvoorbeeld op basis van een terbeschikkingstelling (al dan niet in het kader van een uitzendovereenkomst), en de onderneming van de werkgever wordt overgedragen. Met andere woorden: een uitzendkracht gaat niet mee over als het bedrijf waarin hij de feitelijke werkzaamheden verricht, wordt overgedragen. Hij gaat wel mee over als het uitzendbureau waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, wordt overgedragen, bijvoorbeeld aan een ander uitzendbureau.

Artikel II

Wijzigingen van de Faillissementswet

Algemeen

Artikel 5, vierde lid, van de richtlijn, verplicht de lidstaten ertoe de nodige maatregelen te nemen om misbruik van insolventieprocedures – met het doel om werknemers van de in de richtlijn bedoelde rechten te beroven – te voorkomen. De wijzigingen in de Faillissementswet geven uitvoering aan die bepaling in de richtlijn. Strikt genomen gaan deze wijzigingen verder dan datgene waartoe de richtlijn noopt. De richtlijn verplicht immers de lidstaten slechts ertoe maatregelen te nemen om te voorkomen dat de arbeidsrechtelijke bescherming wordt omzeild *in geval van overgang van de onderneming*. De richtlijn verplicht er niet toe om dergelijk misbruik te voorkomen als er geen sprake is van de overgang van een onderneming. Het zou niet goed te verdedigen zijn de bescherming die in dit wetsvoorstel aan de werknemers wordt geboden, niet uit te breiden tot situaties waarin er geen overgang plaatsvindt, maar er wel een faillissement is.

In dit kader kan worden gewezen op het arrest van 21 oktober 1999 van de Ondernemingskamer (JOR 1999, 228), waarin wordt overwogen dat het welbewust afstevenen op een beëindiging van de door de werkgever gedreven onderneming in strijd is met elementaire beginselen van

behoorlijk ondernemerschap. In dit geval was de surséance van betaling aangevraagd zonder dat daarvoor op dat moment klemmende redenen bestonden, zoals een zeer nijpende financiële situatie. De Ondernemingskamer noemt het veelzeggend dat de bewindvoerders in hun verslag hadden vermeld dat één van de redenen om surséance aan te vragen is geweest de overweging dat de werkgever, door een surséance van betaling, eventueel gevolgd door een faillissement, hoge afvloeiingskosten hoopte te kunnen vermijden.

Artikel 5

Aan artikel 5 wordt een tweede lid toegevoegd, waarin een uitzondering wordt gemaakt op het eerste lid, in die zin dat ingeval van hoger beroep tegen een machtiging door de rechter-commissaris aan de curator tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, procesvertegenwoordiging niet verplicht is. Dit artikel dient gelezen te worden in samenhang met het voorgestelde artikel 67, tweede lid, waarin wordt bepaald dat de termijn waarbinnen de werknemer tegen de machtiging door de rechter-commissaris tot ontslag aanvangt op het moment dat de werknemer van de machtiging kennis had kunnen nemen.

Op grond van artikel 40, eerste lid, juncto artikel 68, tweede lid, heeft de curator machtiging nodig van de rechter-commissaris voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Onder het huidige recht moet het hoger beroep tegen deze machtiging worden ingesteld door een procureur, op grond van artikel 67 juncto artikel 5. In het wetsvoorstel vervalt deze eis voor het geval waarin de werknemer opkomt tegen een machtiging tot ontslag. Het gevolg is niet alleen dat de werknemer zelf hoger beroep kan instellen, maar ook dat hij zich kan laten vertegenwoordigen door een vakbond of een rechtsbijstandsverzekeraar. Arbeidszaken worden buiten een faillissementssituatie in eerste aanleg aangebracht bij het kantongerecht, waar evenmin procesvertegenwoordiging verplicht is gesteld. Weliswaar betreft de situatie waarop het wetsvoorstel ziet een hoger beroep en niet een zaak in eerste aanleg, doch nu het voor de werknemer de eerste gelegenheid is op te komen tegen een beslissing, is er voldoende aanleiding deze situatie voor wat betreft de procesvertegenwoordiging op één lijn te stellen met een zaak in eerste aanleg. Bij het verzoek van de curator om machtiging tot opzegging van de arbeidsovereenkomst is de werknemer geen partij geweest.

Ten overvloede wordt nog gewezen op artikel 305a van Boek 3 BW. Een vakbond kan ook op grond van dat artikel door middel van een collectieve actie opkomen tegen de machtiging. In dit verband wordt eraan herinnerd dat de woorden «instellen van een rechtsvordering» mede omvatten het indienen van een verzoekschrift (zie bijvoorbeeld de memorie van antwoord op titel 11 van Boek 3 BW, Parl. Gesch. Boek 3, blz. 894–895).

Artikel 13a

Het aanvragen van een faillissement kan misbruik van bevoegdheid opleveren in de zin van artikel 13 van Boek 3 BW indien het faillissement wordt aangevraagd met het oogmerk afbreuk te doen aan de arbeidsrechtelijke bescherming van de werknemer. Deze regel is in de jurisprudentie te vinden in het arrest van 10 januari 1996 van het Hof 's-Gravenhage (NJ 1997, 75). Indien de curator de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd, en vervolgens wordt de faillietverklaring vernietigd, blijft onder het huidige recht de opzegging door de curator in stand, op grond van artikel 13 Fw. Indien het faillissement wordt vernietigd juist op de grond dat afbreuk is gedaan aan de arbeidsrechtelijke bescherming, is dat een ongewenste situatie. In het voorgestelde artikel 13a wordt een uitzondering gemaakt

op artikel 13, in de zin dat indien een faillissement wordt vernietigd op de grond dat het faillissement is aangevraagd met het oogmerk afbreuk te doen aan de arbeidsrechtelijke bescherming, de opzegging door de curator van de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door het recht dat van toepassing is buiten faillissement. Dit heeft verschillende gevolgen. De werknemer kan ervoor kiezen zich op artikel 677 leden 1 en 2 van Boek 7 BW te beroepen, en de in artikel 680 bedoelde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen. Indien het ontslag kennelijk onredelijk is, zal hij zich dáárop kunnen beroepen. Hij kan er ook voor kiezen zich te beroepen op artikel 9 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (hierna: BBA) en de nietigheid van het ontslag in te roepen. De opzegging zal zijn geschied zonder de toestemming van de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening. Deze toestemming is immers niet vereist op grond van artikel 6, tweede lid, onderdeel c, BBA. De werknemer kan derhalve de nietigheid van de opzegging inroepen. Er is niet voor gekozen te bepalen dat de opzegging in dit geval nietig is. Het is voorstelbaar dat de werknemer er de voorkeur aan geeft schadevergoeding te vorderen boven zich te beroepen op nietigheid van de opzegging (bijvoorbeeld omdat hij inmiddels een andere werkkring heeft gevonden).

Indien de curator de onderneming waarin de werknemer werkzaam was inmiddels heeft afgestoten, blijft deze overgang van de onderneming wel in stand; op de verkoop door de curator blijft artikel 13 immers van toepassing. Aangezien er echter met terugwerkende kracht geen faillissement is geweest, kan niet worden gezegd dat de situatie van artikel 666 lid 1 BW zich voordoet. Afdeling 8 van Titel 7.10 is derhalve van toepassing. De voorgestelde maatregel is ook van toepassing indien een ander dan de schuldenaar het faillissement heeft aangevraagd. Anders zou de schuldenaar de regel kunnen ontduiken door een bevriende schuldeiser te verzoeken het faillissement aan te vragen.

Artikel 67

De kern van de wijziging van artikel 67 is dat de termijn om hoger beroep in te stellen tegen een machtiging van de rechter-commissaris aan de curator tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, aanvangt op de datum dat de werknemer die het beroep instelt, kennis heeft kunnen nemen van de machtiging. Op de curator wordt de verplichting gelegd de werknemer te wijzen op de mogelijkheid van hoger beroep, en op de termijn daarvan. Indien de curator zulks nalaat, is de opzegging vernietigbaar. Indien de curator nalaat de werknemer op de mogelijkheid en de termijn te wijzen, heeft de werknemer veertien dagen de tijd om op de vernietigbaarheid een beroep te doen.

Het huidige eerste lid bepaalt dat de termijn waarbinnen in hoger beroep kan worden gegaan tegen een beschikking van de rechter-commissaris, vijf dagen is. De huidige bepaling laat zich niet uit over de vraag op welke dag die termijn ingaat. In de jurisprudentie is geoordeeld dat deze termijn ingaat op de dag waarop de beschikking is gegeven (HR 10 januari 1992, NJ 1992, 195).

Voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst heeft de curator een machtiging van de rechter-commissaris nodig op grond van artikel 68, tweede lid, Fw. De termijn waarbinnen de werknemer tegen deze machtiging hoger beroep kan instellen, is vijf dagen. Zoals zoëven is opgemerkt, is de algemene regel dat deze termijn ingaat op de dag waarop de beschikking is gegeven. Zonder nadere wijziging zou het derhalve mogelijk zijn dat de curator de arbeidsovereenkomst opzegt op een datum waarop de beroepstermijn reeds is verstreken. Ook indien de curator

opzegt binnen de termijn van vijf dagen, kan de beroepstermijn voor de werknemer in de praktijk te kort zijn wanneer reeds enkele dagen zijn verstreken. Dit is een ongewenste situatie; het maakt immers het recht van de werknemer op te komen tegen de machtiging, illusoir. Om die reden wordt voorgesteld dat de termijn van hoger beroep tegen de beschikking van de rechter-commissaris houdende machtiging aan de curator tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, ingaat op de dag dat de werknemer kennis heeft kunnen nemen van de beschikking

Voorts wordt bepaald dat de curator de werknemer wijst op de mogelijkheid van beroep en op de termijn van die mogelijkheid. Een verplichting om slechts op de mogelijkheid van hoger beroep te wijzen zou te beperkt zijn. De niet-juridisch geschoolde werknemer zal zich vaak niet realiseren dat het beroep binnen vijf dagen moet zijn ingediend. Een en ander heeft in de praktijk tot gevolg dat de beroepstermijn aanvangt uiterlijk op de datum dat de werknemer kennis heeft kunnen nemen van de opzegging. Er is niet voor gekozen de termijn aan te laten vangen op de dag dat de werknemer daadwerkelijk op de hoogte raakt van de beschikking. Voor de vraag of de mededeling van de curator werking heeft, kan worden aangesloten bij artikel 37 lid 3 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek.

Er is voor gekozen de verplichting de werknemer van een en ander in kennis te stellen, te leggen op de curator, en niet op de rechter-commissaris. In zijn eerder genoemde arrest van 10 januari 1992 (NJ 1992, 195) overwoog de Hoge Raad dat in verband met de korte beroepstermijn van de rechter-commissaris mag worden geveerd dat hij erop toeziet dat zijn beschikking onverwijld ter kennis wordt gebracht van een hem bekende belanghebbende. In het geval waar het wetsvoorstel op ziet, ligt het evenwel meer in de rede ligt dat die verplichting wordt gelegd op de curator. De redenen daarvoor zijn de volgende. In het door de Hoge Raad berechte geval betrof het een verzoek door een belanghebbende aan de rechter-commissaris om aan de curatoren op te dragen een deugdelijk overzicht op te stellen van bepaalde activa. De verzoeker was derhalve de directe belanghebbende, en het verzoek was gericht tegen de curatoren. In die omstandigheden ligt het minder voor de hand van de curator te vergen dat hij de beschikking ter kennis brengt van de belanghebbende binnen de beroepstermijn, nu geen uitdrukkelijke wettelijke bepaling hem daartoe verplicht. Voorts geldt dat in de situatie waar het wetsvoorstel op ziet, de curator toch al een mededeling moet doen aan de werknemer waarin hij de arbeidsovereenkomst opzegt. In die mededeling kan dan tevens worden opgenomen de informatie waartoe het wetsvoorstel verplicht. Daarnaast speelt een rol dat in een geval als door de Hoge Raad berecht, de rechter-commissaris steeds bekend is met het adres of gewone verblijfplaats van de belanghebbende; deze heeft immers het verzoekschrift ingediend. Het is evenwel voorstelbaar dat in geval van een machtiging tot opzegging van de arbeidsovereenkomst, de rechter-commissaris onbekend is met het adres van de werknemer. Voor de curator is het eenvoudiger het adres van de werknemer te traceren. Tot slot geldt dat ook elders in de Faillissementswet op de curator de verplichting wordt gelegd om derden in kennis te stellen van beschikkingen van de rechter-commissaris; zie artikel 109.

Artikel 72

Het huidige artikel 72 bepaalt dat de het ontbreken van de machtiging van de rechter-commissaris geen invloed heeft op de geldigheid van de door de curator verrichte handeling, en dat de curator deswege alleen aansprakelijk is. De grond waarop deze bepaling is opgenomen in de Faillissementswet is dat anders de schuldeiser anders steeds zelfstandig zou moeten onderzoeken of er een machtiging is. Dit zou erop neerkomen

dat, wanneer men de schuldeiser het risico laat dragen van de ongeldigheid van de rechtshandeling, niemand zich meer met de failliete boedel zou willen inlaten (memorie van toelichting, in: Kortmann/Faber, Geschiedenis van de Faillissementswet, heruitgave Van der Feltz, II, blz. 17). Dit argument is met betrekking tot de opzegging door de curator van mindere betekenis. Er is immers geen sprake van dat de werknemer een afweging zou maken of hij zich wel of niet met de failliete boedel zal inlaten.

De wijziging van artikel 72 strekt ertoe, op deze regel een uitzondering te maken voor wat betreft de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de curator zonder dat de rechter-commissaris daarvoor een machtiging heeft gegeven.

Een nieuw tweede lid bepaalt dat een opzegging zonder dat daarvoor een machtiging is, vernietigbaar is. Het beroep op vernietigbaarheid moet worden gedaan bij schriftelijke verklaring. De mogelijkheid dat een rechterlijke uitspraak de opzegging vernietigt, zou in een faillissement te omslachtig zijn. Het beroep op vernietigbaarheid moet snel worden gedaan: de mogelijkheid staat open gedurende vijf dagen, te rekenen vanaf de dag waarop is opgezegd. Een langere termijn zou een vlotte afwikkeling van het faillissement teveel in de weg kunnen staan.

Onder omstandigheden is het denkbaar dat de werknemer er de voorkeur aan geeft schadevergoeding te vorderen, boven zich te beroepen op de vernietigbaarheid. Het nieuwe tweede lid biedt de werknemer een keuzemogelijkheid.

Artikel III

Wijziging van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst

In de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst is in artikel 14a ook een bepaling omtrent overgang van onderneming opgenomen. Daarin is onder andere bepaald wanneer de rechten en verplichtingen die als gevolg van de bedrijfsfusie overgaan op de verkrijger, eindigen. Omdat afspraken over pensioen- of spaarregelingen bij de collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden gemaakt kent ook deze bepaling een uitzondering voor pensioen- en spaarregelingen. De uitzondering blijft gehandhaafd en daaraan wordt toegevoegd dat de regeling van het BW van toepassing is op die pensioen- en spaarregelingen. Dit betekent dat voor pensioen- en spaarregelingen die bij een collectieve arbeidsovereenkomst tot stand zijn gekomen dezelfde regeling geldt als voor de op een andere manier tot stand gekomen pensioen- en spaarregelingen.

Artikel IV

Wijziging van de Pensioen- en spaarfondsenwet

Dit artikel is van toepassing op de situatie waarin de vervreemder geen pensioenregeling en geen spaarregeling heeft. Indien de verkrijger dan wel een pensioen- of spaarregeling heeft, is die regeling na de overgang van onderneming ingaande de datum van overgang ook van toepassing op de werknemers van de vervreemder die zijn overgegaan naar de verkrijger. Dit artikel betreft de reikwijdte van de toezegging c.q. de toepasselijkheid van de pensioen- of spaarregeling en is derhalve in de Pensioen- en spaarfondsenwet opgenomen en niet in het BW. Het voorgestelde onderhavige artikel past niet in de regeling omtrent overgang van ondernemingen in het BW. De regeling in het BW heeft betrekking op het overgaan van rechten en verplichtingen van de vervreemder op de verkrijger, een dergelijke situatie is hier niet aan de orde. Met de term «werknemers» wordt in dit artikel bedoeld op werknemers in de zin van de PSW en daaronder vallen ook ambtenaren. Dit artikel heeft echter, zoals hiervoor is aangegeven, materieel geen betekenis voor ambtenaren.

Artikel V

Wijziging in verband met het wetsvoorstel verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 200.

In dit artikel wordt rekening gehouden met het bij koninklijke boodschap van 6 april 2000 ingediende voorstel van wet houdende een nieuwe regeling voor verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 200.) (kamerstukken II 1999–2000, 27 073, nr 2). Dat wetsvoorstel voorziet in intrekking van de Wet betreffende verplichte deelneming in een bedrijfspensioenfonds. Daarvoor in de plaats komt de nieuwe Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 200.. Wanneer die wet in werking treedt moet artikel 664 daaraan worden aangepast. De onderhavige onderdelen voorzien daarin.

Artikel VI

Zonder bijzondere overgangsregel zou ook voor artikel 665a van Boek 7 BW de overgangsrechtelijke hoofdregel van de onmiddellijke werking gelden (artikel 68a Overgangswet nieuw Burgerlijk Wetboek). Dit zou meebrengen dat de werkgever in gevallen van overgangsrecht ((voornemen tot) besluit tot overgang onderneming dateert van vóór inwerkingtreding, overgang onderneming vindt op of na tijdstip inwerkingtreding plaats) vanaf het tijdstip van inwerkingtreding verplicht zou zijn om de in artikel 665a bedoelde informatie aan zijn werknemers te verschaffen. Artikel VI strekt ertoe, dit resultaat te voorkomen. Daartoe voorziet het voor de zojuist omschreven gevallen in eerbiediging van het oude recht.

Artikel VII

Ten aanzien van faillissementen die zijn uitgesproken vóór het tijdstip van inwerkingtreding van de wet dient het oude recht te worden geëerbiedigd. Artikel VII voorziet daarin. Ter illustratie volgen hierna enkele voorbeelden.

- Een faillissement wordt uitgesproken, vervolgens treedt de wet in werking, en daarna wordt het faillissement vernietigd op de grond dat het is aangevraagd met het oogmerk afbreuk te doen aan de arbeidsrechtelijke bescherming van de werknemer. Artikel 13a is niet van toepassing.
- De rechter-commissaris geeft machtiging aan de curator tot opzegging van de arbeidsovereenkomst met een werknemer van de failliete schuldenaar, vervolgens treedt de wet in werking en daarna zegt de curator de arbeidsovereenkomst op. Eerst op het moment waarop de werknemer de opzegging ontvangt, heeft hij kennis kunnen nemen van de machtiging. De termijn waarbinnen hij beroep kan instellen tegen de machtiging vangt aan, op grond van het huidige recht, op het moment dat de machtiging is gegeven, niet op het moment dat de werknemer kennis heeft kunnen nemen van de machtiging.
- Tijdens de termijn waarbinnen de werknemer in beroep kan komen tegen de machtiging door de rechter-commissaris om de arbeidsovereenkomst te beëindigen treedt de wet in werking. Op de curator komt niet alsnog de verplichting te liggen de werknemer te wijzen op de mogelijkheid van hoger beroep.

- Alleen in faillissementen die zijn uitgesproken na de inwerkingtreding van de wet is een opzegging van een arbeidsovereenkomst door de curator zonder machtiging door de rechter-commissaris vernietigbaar.

De Minister van Justitie,
A. H. Korthals

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. A. F. G. Vermeend

Transponeringstabel EU-richtlijn «Overgang Onderneming»

Richtlijn nr. 98/50/EG d.d. 29 juni 1998	Wet
artikel	artikel
Artikel 1	
Artikel 1	titel wetsvoorstel
Artikel 2	
<i>artikel 1</i>	
1, lid 1, onderdeel a	artikel 662 lid 2 onderdeel a, Boek 7 BW
1, lid 1, onderdeel b	artikel 662 lid 2 onderdelen a en b, Boek 7 BW
1, lid 1, onderdeel c, eerste zin	artikel 662 lid 1 boek 7 BW
1, lid 1, onderdeel c, tweede zin	artikel 662 lid 2 onderdeel a, laatste bijzin
1, lid 2	behoeft geen implementatie
1, lid 3	artikel 666 lid 2 Boek 7 BW
<i>artikel 2</i>	
2, lid 1, onderdelen a tot en met d	behoeven geen implementatie
2, lid 2, eerste en tweede zin, onderdelen a tot en met c	behoeven geen implementatie
<i>artikel 3</i>	
3, lid 1, eerste zin	artikel 663, eerste zin, Boek 7 BW
3, lid 1, tweede zin	artikel 663, tweede zin, Boek 7 BW
3, lid 2, eerste en tweede zin	behoeft geen implementatie
3, lid 3, eerste zin	artikel 14a, eerste en tweede lid, WCAO
3, lid 3, tweede zin	behoeft geen implementatie
3, lid 4, onderdeel a	artikel 664 lid 1 boek 7 BW
3, lid 4, onderdeel b	artikel 14a, derde lid, WCAO artikel 664 lid 2 Boek 7 BW
<i>artikel 4</i>	
4, lid 1, eerste zin	artikel 670 lid 8 Boek 7 BW
4, lid 1, tweede zin	behoeft geen implementatie
4, lid 2	artikel 665 Boek 7 BW
<i>artikel 5</i>	
5, lid 1	artikel 666 lid 2 Boek 7 BW
5, lid 2, onderdelen a en b	behoeven geen implementatie
5, lid 3, eerste en tweede zin	behoeven geen implementatie
5, lid 4	artikelen 5, 13a en 67 Faillissementswet
<i>artikel 6</i>	
6, lid 1, eerste, tweede, derde en vierde alinea	behoeft geen implementatie
6, lid 2	artikel 670a lid 1, onderdeel a, Boek 7
<i>artikel 7</i>	
7, lid 1, eerste zin	artikel 25, eerste lid onderdelen a en b, jo. artikel 31 Wor
7, lid 1, tweede zin	artikel 25, tweede lid, Wor
7, lid 1, derde zin	artikel 25, derde lid, Wor
7, lid 2	artikel 25, tweede lid, Wor
7, lid 3, eerste, tweede en derde alinea	behoeft geen implementatie

artikel

artikel

7, lid 4, eerste en tweede zin behoeft geen implementatie

7, lid 5 behoeft geen implementatie

7, lid 6 artikel 665a Boek 7 BW

artikelen 8 tot en met 14 behoeven geen implementatie

«Behoeft geen implementatie»: het betreft hier bepalingen die verwijzen naar de richtlijn zelf, of die een opdracht aan de Raad of de lidstaten bevatten die niet hoeft te worden verwerkt in de nationale wetgeving, dan wel bepalingen die een optie inhouden.