



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 18.6.2007
COM(2007) 334 definitivo

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE

sulla direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti

[SEC(2007) 812]

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE

sulla direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti

1. INTRODUZIONE

La direttiva 2001/23/CE del Consiglio, del 12 marzo 2001, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti¹ codifica la direttiva 77/187/CEE² del Consiglio, modificata dalla direttiva 98/50/CE³ del Consiglio. Conformemente all'articolo 7 *ter* introdotto dalla direttiva 98/50/CE, « la Commissione presenta al Consiglio una relazione sugli effetti delle disposizioni della presente direttiva entro il 17 luglio 2006. Essa propone le modifiche che risultano necessarie ». Questo articolo è diventato l'articolo 10 della direttiva 2001/23/CE. L'oggetto della presente relazione consiste quindi nell'analizzare le disposizioni della direttiva alla luce dell'esperienza acquisita e soprattutto della giurisprudenza della Corte e tenendo conto delle risposte degli Stati membri e delle parti sociali al questionario che è stato loro inviato dalla Commissione (cfr. allegato I) per consentire a quest'ultima di proporre eventuali modifiche. Nel 2007, sarà preparata dai servizi della Commissione una relazione particolareggiata sull'applicazione della direttiva in ciascuno dei 25 Stati membri.

La direttiva, basata sull'articolo 94 del trattato CE, intende tutelare i lavoratori in caso di cambiamento del titolare d'impresa, in particolare per garantire il mantenimento dei loro diritti. Essa parte dalla constatazione che esistono differenze negli Stati membri riguardo alla protezione dei lavoratori in questo settore e sottolinea l'incidenza che possono avere tali differenze sul funzionamento del mercato comune. Di conseguenza conclude che è opportuno armonizzare la tutela in questione. L'obiettivo dell'armonizzazione è duplice: garantire una tutela comparabile dei diritti dei lavoratori nei vari Stati membri e, al tempo stesso, ravvicinare gli obblighi che comportano queste norme di protezione per le imprese della Comunità.

La Corte ha sottolineato, a varie riprese, che le disposizioni della direttiva devono essere considerate imperative nel senso che non è consentita una deroga che si riveli sfavorevole ai lavoratori. Un lavoratore quindi non può rinunciare ai diritti che gli vengono conferiti dalla direttiva e tali diritti non possono essere limitati, anche con il suo accordo e anche se gli inconvenienti che risultano al lavoratore da questa

¹ GU L 82 del 22.3.2001, pag. 16.

² GU L 61 del 5.3.77, pag. 26. Tale direttiva costituisce una delle misure previste nel programma d'azione sociale della CEE del 21 gennaio 1974.

³ GU L 201 del 17.7.1998, pag. 88.

rinuncia sono compensati da vantaggi tali che non lo pongono, globalmente, in una situazione meno favorevole.

Il 31 agosto 2006, la direttiva aveva dato luogo a 44 sentenze della Corte di cui 40 si riferivano a questioni pregiudiziali. Trenta sentenze riguardano il campo d'applicazione della direttiva e in particolare la nozione di trasferimento. La direttiva 98/50/CE citata precisa questa nozione alla luce della ricca giurisprudenza della Corte. Ciò sembra spiegare il motivo per il quale c'è stata una sola sentenza in tal senso per trasferimenti effettuati dopo il 17 luglio 2001 (data limite di recepimento della direttiva).

2. CAMPO D'APPLICAZIONE (ARTICOLI 1 E 2)

2.1. Campo d'applicazione personale

2.1.1. Enti interessati

La direttiva si applica ai trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti. Queste nozioni possono essere raggruppate sotto la nozione più generica di « ente economico » che va inteso, ai fini della direttiva, come un insieme organizzato di mezzi che consentono lo svolgimento di un'attività economica avente un obiettivo proprio.

Dal punto di vista dell'attività, l'elemento essenziale che caratterizza un ente come impresa o stabilimento è costituito dallo svolgimento di un'attività economica, cioè dal fatto che essa fornisca beni o servizi sul mercato. Le attività che implicano l'esercizio di un'autorità pubblica non rientrano nel campo d'applicazione della direttiva.

Sono esplicitamente esclusi dalla direttiva i trasferimenti riguardanti navi marittime. Malgrado ciò, si applicano alle navi marittime nei dodici Stati membri le disposizioni nazionali che recepiscono la direttiva (cfr. allegato I, domanda 1.5).

2.1.2. I lavoratori protetti

Per « lavoratore » si intende ogni persona che, nello Stato membro interessato, è tutelata come tale nell'ambito del diritto nazionale del lavoro. Tutti i lavoratori sono tutelati, compresi quindi i lavoratori con contratto a durata indeterminata o i lavoratori a tempo parziale.

2.2. Campo d'applicazione materiale

Affinchè vi sia un trasferimento, è necessario che siano soddisfatte due condizioni: a) ci dev'essere un cambiamento di datore di lavoro e b) l'ente trasferito deve conservare la propria identità.

2.2.1. Cambiamento di datore di lavoro

È necessario un cambiamento, nei rapporti contrattuali, della persona giuridica o fisica responsabile del proseguimento dell'attività e che assume gli obblighi di un datore di lavoro nei confronti dei lavoratori di un ente.

Il trasferimento di proprietà della maggior parte delle azioni di un'impresa o un cambiamento della maggioranza degli azionisti non costituiscono un trasferimento d'impresa, in quanto la personalità giuridica del datore di lavoro rimane immutata. Secondo la Commissione una revisione della direttiva volta a inserire nella nozione di trasferimento il cambiamento di controllo proposto dalla Confederazione europea dei sindacati (cfr. allegato I, domanda 4), non trova giustificazione a questo livello. Infatti, sebbene un cambiamento di controllo possa comportare dei cambiamenti nell'impresa, la posizione giuridica dei lavoratori riguardo al datore di lavoro rimane invariata. In ogni caso, a norma della direttiva 2002/14/CE⁴, questi cambiamenti formano oggetto di modalità d'informazione e consultazione adeguate.

2.2.2. *Mantenimento dell'identità*

Il mantenimento dell'identità si caratterizza al tempo stesso con il proseguimento delle stesse attività da parte del nuovo datore di lavoro e con il mantenimento del personale, del personale dirigente, dell'organizzazione del lavoro, dei metodi di gestione o delle risorse operative disponibili. Spetta ai tribunali nazionali giudicare se vi è o meno trasferimento tenendo in considerazione i criteri specifici d'interpretazione interessati:

- tipo d'impresa o di stabilimento;
- trasferimento o meno di beni materiali come edifici o beni mobili;
- valore dei beni immateriali al momento del trasferimento;
- ripresa o meno da parte del nuovo datore di lavoro della maggioranza dei lavoratori;
- trasferimento o meno della clientela;
- grado di analogia tra le attività realizzate prima e dopo il trasferimento;
- eventualmente periodo di sospensione delle attività.

Tuttavia tutti questi elementi costituiscono unicamente aspetti parziali della valutazione d'insieme che si impone e non possono di conseguenza essere valutati separatamente.

Le autorità irlandesi hanno proposto di rivedere la nozione di trasferimento per chiarire l'applicazione della direttiva alle esternalizzazioni di attività, cioè l'attribuzione di una funzione o di un servizio di un'impresa ad un'altra impresa.

La Commissione ritiene che la definizione del trasferimento contenuta nella direttiva, come viene interpretata dalla Corte di giustizia, sia sufficientemente ampia per raggiungere il suo obiettivo di tutela dei lavoratori in caso di cambiamento del datore di lavoro nelle situazioni di esternalizzazione molto varie che possono presentarsi nei

⁴ Direttiva 2002/14/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, dell'11 marzo 2002, che istituisce un quadro generale relativo all'informazione e alla consultazione dei lavoratori nella Comunità europea, GU L 80 del 23.3.2002, pag. 29.

contesti nazionali di 25 Stati membri. Di conseguenza considera che una revisione di tale nozione non sia giustificata a questo livello.

2.3. Campo d'applicazione territoriale

La direttiva si applica « se e nella misura in cui l'impresa, lo stabilimento o la parte d'impresa o di stabilimento da trasferire si trova nel campo d'applicazione territoriale del trattato » (articolo 1°, paragrafo 2) o in un paese membro dello Spazio economico europeo (Norvegia, Islanda, Liechtenstein) (articolo 68 dell'accordo sullo Spazio economico europeo⁵).

La Commissione e taluni Stati membri (cfr. allegato I, domande 1.1-1.4), hanno constatato che l'applicazione di misure nazionali di applicazione della direttiva ai trasferimenti transnazionali può porre dei problemi che la direttiva non consente di risolvere. La direttiva, infatti, contrariamente alla proposta della Commissione del 1974, non contiene disposizioni relative ai conflitti di leggi. Pertanto, talune delle sue disposizioni si riferiscono in particolare al diritto nazionale applicabile: ad esempio la nozione di lavoratore (articolo 2, paragrafo 1, punto d)) o la definizione del contratto di lavoro (articolo 2, paragrafo 2). Al tempo stesso, la Corte fa riferimento alla legislazione degli Stati membri per pronunciarsi su alcuni aspetti dei trasferimenti di imprese. La direttiva, infine, lascia un certo numero di opzioni agli Stati membri. Sebbene il diritto internazionale privato e in particolare la convenzione di Roma⁶ possano fornire soluzioni riguardo alla sorte dei rapporti individuali di lavoro in caso di trasferimento transnazionale, non sono disciplinati gli aspetti collettivi di questi trasferimenti (convenzioni collettive, protezione dei rappresentanti dei lavoratori, obblighi di informazione e di consultazione). Di conseguenza, la Commissione sostiene che il tema dei trasferimenti transnazionali potrebbe formare oggetto di un trattamento specifico nella direttiva.

3. MANTENIMENTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI (ARTICOLI 3 - 5)

3.1. Trasferimento dei diritti e obblighi al cessionario

I diritti e gli obblighi che derivano, per il cedente, da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono trasferiti per questo motivo al cessionario.

Il trasferimento di tali diritti e obblighi interviene automaticamente per il solo fatto del trasferimento d'impresa e non può essere subordinato all'intenzione del cedente o del cessionario o all'accordo dei lavoratori senza pregiudicare tuttavia il diritto che ha un lavoratore di non proseguire il suo rapporto di lavoro con il cessionario.

Il trasferimento riguarda tutti i diritti dei lavoratori di cui all'articolo 3, paragrafo 1, che non sono coperti dalle eccezioni previste dall'articolo 3, paragrafo 4 (cfr. punto 3.4 qui di seguito).

⁵ GU L 1 del 3.1.1994, pag. 3.

⁶ Convenzione di Roma del 1980 sulla legge applicabile agli obblighi contrattuali (versione consolidata), GU C 27 del 26.1.1998, pagg. 34-46.

3.2. Eventuale responsabilità in solido del cedente e del cessionario

In linea di massima, il cedente è esonerato dai suoi obblighi di datore di lavoro per il semplice fatto del trasferimento senza che questo effetto giuridico sia subordinato all'accordo dei lavoratori interessati. Gli Stati membri possono prevedere tuttavia che il cedente, dopo la data del trasferimento, continui ad essere responsabile, in solido con il cessionario, degli obblighi che risultano da un contratto o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento. Quattordici Stati membri, infatti, prevedono questa responsabilità in solido del cedente e del cessionario (cfr. allegato I, domanda 2.1).

3.3. Convenzione collettiva applicabile

L'articolo 3, paragrafo 3, della direttiva impone al cessionario di mantenere le condizioni previste da una convenzione collettiva nella stessa misura in cui quest'ultima le ha previste per il cedente, fino alla data della rescissione o della scadenza di tale convenzione collettiva oppure dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un'altra convenzione collettiva. Gli Stati membri possono limitare il periodo di mantenimento delle condizioni di lavoro che risultano dalla convenzione collettiva purché essa non sia inferiore ad un anno. In ogni caso, quest'ultima limitazione si applica solo se nessuna delle situazioni citate interviene nel corso di un anno dal trasferimento. Dieci Stati membri hanno utilizzato questa opzione di limitazione del periodo (cfr. allegato, domanda 2.2).

Il cessionario è legato unicamente dalla convenzione collettiva in vigore al momento del trasferimento; la direttiva non tutela i benefici ipotetici derivanti dalle future evoluzioni delle convenzioni collettive.

A questo livello, la Commissione non ritiene necessario un chiarimento della direttiva secondo le condizioni proposte dalle autorità della Repubblica slovacca, per tener conto della situazione in cui il trasferimento comporti l'applicazione di numerose convenzioni collettive. In queste situazioni, infatti, la conclusione di una nuova convenzione collettiva, come autorizzato dall'articolo 3, paragrafo 3, dovrebbe consentire di uniformare le condizioni di lavoro.

3.4. Mancata applicazione della direttiva alle prestazioni concesse al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale

Il trasferimento non si applica ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, invalidità o reversibilità ai sensi di regimi complementari professionali o interprofessionali di pensioni esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri, a meno che gli Stati membri non stabiliscano diversamente. Di conseguenza, non vengono trasferiti gli obblighi del cedente che si basano su regimi non legali. In tredici Stati membri, questi diritti sono trasferiti come qualsiasi altro diritto, sia perché sono specificatamente inclusi sia perché non lo sono. La Commissione prende atto tuttavia che in alcuni Stati membri, il fatto di non essere specificatamente inclusi è interpretato come un'esclusione (cfr. allegato I, domanda 2.3).

In questo contesto va notato che il 20 ottobre 2005, la Commissione ha presentato una proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio relativa al

miglioramento della portabilità dei diritti a pensione complementare⁷. Questa proposta costituisce ora oggetto di dibattiti interistituzionali.

3.5. Modifica delle condizioni di lavoro

Dal momento che il cessionario si sostituisce al cedente nei diritti e negli obblighi che derivano dal rapporto di lavoro, la direttiva non si oppone a che il cessionario modifichi il rapporto di lavoro nella misura in cui il diritto nazionale applicabile ammette una simile modifica al di fuori dell'ipotesi di un trasferimento d'impresa.

Nel caso in cui il contratto o il rapporto di lavoro siano resiliati perchè il trasferimento ai sensi della direttiva comporta una modifica sostanziale delle condizioni di lavoro a scapito del lavoratore, si considera responsabile di tale resiliazione il datore di lavoro. Spetta ai tribunali nazionali determinare se il contratto di lavoro proposto dal cessionario implica una modifica sostanziale delle condizioni di lavoro a scapito del lavoratore.

La Commissione non ritiene opportuno accettare a questo livello la proposta del Regno Unito di introdurre la possibilità per il datore di lavoro di modificare, d'accordo con il lavoratore dipendente, il contratto di lavoro al fine di armonizzare le condizioni di lavoro tra i lavoratori esistenti e quelli trasferiti, purché queste modifiche prese globalmente non contribuiscano a deteriorare le condizioni di lavoro dei lavoratori trasferiti. La Commissione, infatti, considera che si può giungere a una tale armonizzazione mediante convenzioni collettive che, grazie all'intervento dei rappresentanti dei lavoratori, offrano garanzie adeguate per i lavoratori trasferiti.

3.6. Protezione contro il licenziamento

Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte d'impresa o di stabilimento non costituisce in sé un motivo di licenziamento per il cedente o il cessionario ma questa disposizione non impedisce licenziamenti per motivi economici, tecnici o organizzativi che comportino cambiamenti sul piano del lavoro. Di conseguenza, la direttiva si limita a vietare i licenziamenti in cui l'unico motivo valido sia il trasferimento.

La portata della direttiva, riguardo ai licenziamenti, può essere limitata dal diritto riconosciuto agli Stati membri di non estendere la protezione prevista a « talune categorie specifiche di lavoratori che non sono coperti dalla legislazione o dalla pratica degli Stati membri in materia di protezione contro il licenziamento ». Solo quattro Stati membri ricorrono a questa possibilità (cfr. allegato I, domanda 2.4).

I lavoratori licenziati in modo irregolare dal cedente poco tempo prima del trasferimento dell'impresa e non ripresi dal cessionario possono avvalersi nei confronti di quest'ultimo dell'irregolarità del licenziamento in questione.

⁷ COM (2005) 507 def.

3.7. Diritto del lavoratore di non proseguire il proprio rapporto di lavoro con il cessionario

L'obiettivo della direttiva consiste nel tutelare i diritti dei lavoratori in caso di cambiamento del datore di lavoro dando loro la possibilità di continuare a lavorare per il cessionario alle stesse condizioni convenute con il cedente. Il suo obiettivo non è quindi di garantire il proseguimento del contratto concluso con il cedente quando il lavoratore non intende continuare a lavorare per il cessionario. Nell'ipotesi in cui il lavoratore decida volontariamente di non mantenere il contratto o il rapporto di lavoro con il cessionario, spetta agli Stati membri determinare la sorte da riservare a questo contratto o a questo rapporto. Essi possono in particolare prevedere che, in un simile caso, siano responsabili della resiliazione del contratto o del rapporto di lavoro sia il lavoratore sia il datore di lavoro oppure che il contratto o il rapporto di lavoro debbano essere mantenuti con il cedente.

3.8. Trasferimenti effettuati nel quadro di una procedura di insolvenza

Per garantire la sopravvivenza delle imprese insolventi, l'articolo 5 della direttiva accorda agli Stati membri una certa elasticità.

In linea di massima, gli articoli 3 e 4 della direttiva non si applicano alle procedure di insolvenza aperte in vista della liquidazione dei beni del cedente sotto il controllo di un'autorità pubblica competente. Quando questi due articoli si applicano tuttavia a una procedura di insolvenza sotto il controllo di un'autorità pubblica competente, gli Stati membri possono prevedere, a norma dell'articolo 5, paragrafo 2: a) che taluni obblighi del cedente non siano trasferiti al cessionario alle condizioni espresse dall'articolo in questione o b) che le opportunità occupazionali del lavoratore siano modificate in talune condizioni.

Undici Stati membri applicano le disposizioni nazionali che recepiscono gli articoli 3 e 4 della direttiva ai trasferimenti quando il cedente costituisce oggetto di una procedura fallimentare. Sei Stati membri hanno fatto ricorso alle possibilità offerte dall'articolo 5, paragrafo 2 (cfr. allegato I, domande 2.6 e 2.7). Riguardo agli effetti pratici di queste disposizioni, gli Stati membri non dispongono di informazioni secondo cui il numero di imprese insolventi salvate sarebbe aumentato grazie a queste deroghe (cfr. allegato I, domanda 2.8).

3.9. Trasferimento di un cedente in una situazione di grave crisi economica

- 3.10. L'Italia è l'unico Stato membro in cui, al 17 luglio 1998, il diritto nazionale definiva una situazione di grave crisi economica grave ai sensi delle condizioni dell'articolo 5, paragrafo 3, e che potrebbe quindi legittimamente autorizzare la modifica delle condizioni di lavoro conformemente all'articolo 5, paragrafo 2, punto b). La Commissione, tuttavia, considera che la legislazione italiana vada ben oltre questa semplice modifica delle condizioni di lavoro in quanto comporta l'esclusione dei lavoratori delle imprese in crisi dal beneficio degli articoli 3 e 4 della direttiva. In tali condizioni, la Commissione ha deciso di porre l'Italia in grado di presentare le sue osservazioni al riguardo conformemente all'articolo 226 CE (infrazione n. 2005/2433). Di conseguenza, l'elaborazione di una relazione sugli effetti di questa disposizione, come previsto dal secondo comma dell'articolo 5, paragrafo 3, rimane priva di oggetto.

4. PROTEZIONE DELLE FUNZIONI DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI (ARTICOLO 6)

L'articolo 6 della direttiva intende garantire la continuità della funzione di rappresentanza e la tutela delle persone interessate. Per quanto riguarda la continuità della funzione di rappresentanza, non bisogna dimenticare che se lo stabilimento trasferito conserva la propria autonomia, in altre parole se continua ad esistere come unità di gestione distinta e non è assorbito da una struttura più complessa, sussistono lo status e la funzione dei rappresentanti o della rappresentanza dei lavoratori interessati dal trasferimento come prevede la legislazione nazionale degli Stati membri. Tale disposizione, tuttavia, non si applica se, conformemente alla legislazione nazionale, si soddisfano le condizioni necessarie alla nuova designazione dei rappresentanti dei lavoratori.

I rappresentanti dei lavoratori interessati da un trasferimento il cui mandato scade in considerazione di tale trasferimento, « continuano a beneficiare delle misure di protezione previste dalle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative o dalla prassi degli Stati membri ».

5. INFORMAZIONE E CONSULTAZIONE (ARTICOLO 7)

Il cedente e il cessionario sono tenuti ad informare i rappresentanti dei rispettivi lavoratori. Mentre l'obbligo dell'informazione riveste un carattere generale, quello che riguarda la realizzazione di consultazioni è limitato. Quest'ultimo obbligo esiste quando il cedente o il cessionario prevedono misure riguardanti i rispettivi lavoratori dipendenti, ad esempio una riduzione degli effettivi. La consultazione ha luogo « al fine di ricercare un accordo ».

Gli Stati membri sono tenuti ad adottare tutte le misure utili affinché i rappresentanti dei lavoratori siano designati per l'informazione e la consultazione previste all'articolo 7. In questo caso, la direttiva lascia agli Stati membri tutta la libertà di definire le modalità di designazione dei rappresentanti dei lavoratori.

Gli obblighi di informazione e di consultazione si applicano indipendentemente dal fatto che la decisione riguardante il trasferimento sia presa dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlla.

Gli Stati membri possono limitare gli obblighi citati alle imprese o agli stabilimenti che soddisfano, per quanto concerne il numero di lavoratori impiegati, le condizioni per l'elezione o la designazione di un organo collegiale che rappresenti i lavoratori. Sei Stati membri hanno adottato questa possibilità (cfr. allegato I, domanda 3.2).

In ogni caso, in mancanza di rappresentanti dei lavoratori in un'impresa o in uno stabilimento è necessario informare dapprima i lavoratori interessati.

Secondo le autorità francesi un'informazione individuale dei lavoratori dipendenti, malgrado l'informazione che si deve fornire ai rappresentanti dei lavoratori, dovrebbe essere organizzata dal datore di lavoro cessionario sull'insieme dei diritti che verranno applicati dopo il trasferimento. La Commissione ritiene tuttavia che gli obblighi d'informazione esistenti siano sufficienti ad aiutare i lavoratori a tutelare i rispettivi diritti, senza imporre restrizioni eccessive ai datori di lavoro. Gli Stati membri hanno tuttavia la facoltà, qualora lo ritengano opportuno, di estendere questi obblighi sul piano nazionale a norma dell'articolo 8 della direttiva. La Commissione ritiene quindi ingiustificata a questo livello una revisione della direttiva su questo punto.

6. CONCLUSIONE

La Commissione è dell'avviso che circa trent'anni dopo la sua adozione la direttiva 77/187/CEE continui a svolgere un ruolo fondamentale nella tutela dei diritti dei lavoratori. Questo testo ha introdotto, negli ordinamenti giuridici di numerosi Stati membri che non lo conoscono, il principio del mantenimento dei contratti di lavoro malgrado un cambiamento nella personalità giuridica del datore di lavoro. La revisione effettuata nel 1998 ha consentito peraltro di precisare la nozione di trasferimento alla luce della ricca giurisprudenza della Corte di giustizia e di offrire agli Stati membri una certa elasticità nell'applicazione di talune disposizioni, in particolare nel caso di insolvenza del cedente.

Trovando il giusto equilibrio tra la protezione del lavoratore e la libertà di proseguire un'attività economica, la direttiva ha contribuito in grande misura a rendere più accettabili in Europa, dal punto di vista sociale, numerose operazioni di ristrutturazione.

La Commissione considera tuttavia che il mancato trattamento esplicito della questione dei trasferimenti transfrontalieri da parte della direttiva che prevede comunque la sua propria applicazione ai trasferimenti nei quali l'impresa da trasferire rientra nel campo d'applicazione territoriale del trattato, può essere fonte di insicurezza per i datori di lavoro e i lavoratori. Inoltre la Commissione sostiene che l'ampliamento dell'UE e il consolidamento del mercato interno, la mondializzazione e la semplificazione delle attività transfrontaliere attraverso i regolamenti sulla

società europea⁸ e sulla società cooperativa europea⁹ o attraverso la direttiva sulle fusioni transfrontaliere¹⁰ costituiscono fattori suscettibili di accrescere il fenomeno dei trasferimenti transfrontalieri. Per questo motivo, la Commissione ritiene che la direttiva potrebbe essere modificata per chiarire questo punto e contribuire di conseguenza al miglioramento dell'acquis comunitario. A tal fine, è sua intenzione consultare le parti sociali a norma dell'articolo 138, paragrafo 2, del trattato.

⁸ Regolamento (CE) n. 2157/2001 del Consiglio, dell'8 ottobre 2001, relativo allo statuto della società europea (SE) (GU L 294 del 10.11.2001, pag. 1)

⁹ Regolamento (CE) n. 1435/2003 del Consiglio, del 22 luglio 2003, relativo allo statuto della società cooperativa europea (SEC) (GU L 207 del 18.8.2003, pag. 1)

¹⁰ Direttiva 2005/56/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 ottobre 2005, relativa alle fusioni transfrontaliere delle società di capitali (GU L 310 del 25.11.2005, pag.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.

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.

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	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

Kingdom	<p>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> <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