



Brussel, 18.11.2013
COM(2013) 798 final

2013/0390 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

**betreffende zeevarenden, tot wijziging van de Richtlijnen 2008/94/EG, 2009/38/EG,
2002/14/EG, 98/59/EG en 2001/23/EG**

(Voor de EER relevante tekst)

{SWD(2013) 461 final}

{SWD(2013) 462 final}

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

De EU-richtlijnen inzake arbeidsrecht gelden in het algemeen voor alle activiteitensectoren en alle categorieën werknemers. Zeevarenden zijn echter uitgesloten van de werkingssfeer van zes richtlijnen of kunnen zonder uitdrukkelijke rechtvaardiging daarvan worden uitgesloten. Het betreft de volgende richtlijnen:

- Richtlijn 2008/94/EG¹ betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (hierna "de richtlijn insolventie werkgever" genoemd);
- Richtlijn 2009/38/EG² inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad (hierna "de richtlijn Europese ondernemingsraad" genoemd);
- Richtlijn 2002/14/EG³ tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers (hierna "de richtlijn informatie en raadpleging" genoemd);
- Richtlijn 98/59/EG⁴ betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (hierna "de richtlijn collectief ontslag" genoemd);
- Richtlijn 2001/23/EG⁵ betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen (hierna de "richtlijn overgang ondernemingen" genoemd);
- Richtlijn 96/71/EG⁶ betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (hierna "de richtlijn terbeschikkingstelling werknemers" genoemd).

¹ Richtlijn 2008/94/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (Gecodificeerde versie) (PB L 283 van 28.10.2008, blz. 36).

² Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (Herschikking) (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28). Deze richtlijn komt in de plaats van Richtlijn 94/45/EG (PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64), gewijzigd bij Richtlijn 97/74/EG (PB L 10 van 16.1.1998, blz. 22) en Richtlijn 2006/109/EG (PB L 363 van 20.12.2006, blz. 416), die wordt ingetrokken.

³ Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

⁴ Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16).

⁵ Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16).

⁶ Richtlijn 96/71/EG van het Europees Parlement en de Raad van 16 december 1996 betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten (PB L 18 van 21.1.1997, blz. 1).

Naargelang de situatie op nationaal niveau zouden uitsluitingsclausules een nadelige uitwerking kunnen hebben op een aantal rechten die in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie worden erkend, in het bijzonder het recht op informatie en raadpleging van de werknemers binnen de onderneming (artikel 27), en het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden (artikel 31).

De meeste lidstaten hebben weinig of geen uitsluitingen toegepast. In acht lidstaten⁷ zijn zeevarenden van geen enkele richtlijn uitgesloten en in weer acht lidstaten slechts van één richtlijn. Gezien deze situatie is het mogelijk dat dezelfde categorieën werknemers in verschillende lidstaten verschillend worden behandeld.

Zoals de Commissie eerder al heeft beklemtoond, neemt voorts het aantal EU-zeevarenden gestaag af, wat voor de toekomst problemen zou kunnen opleveren, met name omdat voor bepaalde banen aan wal offshore-ervaring onontbeerlijk is. Hoewel er door verschillende oorzaken amper belangstelling voor een baan als zeevarende bestaat, kan de indruk dat zeevarenden minder goede bescherming dan andere werknemers genieten, ervoor zorgen dat die belangstelling nog verder afneemt⁸.

Daarom zijn momenteel op de Europese markt geen gelijke concurrentievoorwaarden gegarandeerd, aangezien bepaalde ondernemingen vrijstellingen genieten voor bepaalde verplichtingen, met name op het gebied van informatie en raadpleging, die in andere lidstaten gevestigde concurrerende ondernemingen verplicht moeten nakomen.

Derhalve beoogt het voorstel een betere bescherming van de in het EU-Handvest van de grondrechten verankerde rechten in het EU-arbeidsrecht alsmede de totstandbrenging van gelijke concurrentievoorwaarden op EU-niveau. Voorts levert het voorstel een bijdrage tot de verwezenlijking van de in artikel 151 VWEU neergelegde algemene beleidsdoelstellingen, namelijk de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, een adequate sociale bescherming en de sociale dialoog.

1.1. Samenhang met andere beleidsgebieden en horizontale doelstellingen van de EU

Dit voorstel is erop gericht te bepalen in welke omvang en om welke redenen zeevarenden van de werkingsfeer van de richtlijnen inzake arbeidsrecht worden of kunnen worden uitgesloten. De Commissie is vastbesloten ervoor te zorgen dat elk nieuw wetgevingsvoorstel verenigbaar is met het EU-Handvest van de grondrechten en heeft zich ertoe verbonden de impact van alle voorstellen op de uit hoofde van het Handvest beschermde rechten en beginselen te evalueren. De schrapping van de uitsluitingsclausules zou in dit geval een positief effect hebben op de krachtens de artikelen 27 en 31 van het Handvest beschermde rechten.

Het is ook volledig in overeenstemming met het geïntegreerd maritiem beleid voor de Europese Unie, dat in 2007 is vastgesteld in de vorm van het zogeheten

⁷ AT, BG, CZ, ES, FR, PL, SE, SI.

⁸ Zie onder meer de mededeling "Een geïntegreerd maritiem beleid voor de Europese Unie" (COM(2007) 575 definitief van 10 oktober 2007) en het verslag van de taskforce maritieme werkgelegenheid.

"blauwboek"⁹. In het blauwboek heeft de Commissie beklemtoond dat zij wil "inzetten op meer en betere *banen* voor de Europese burgers *in de maritieme sectoren*", en heeft zij met name benadrukt:

"Voorwaarden voor de instroom van Europese werknemers in de sector zijn een beter personeelsbeleid en betere arbeidsomstandigheden (ook op het gebied van gezondheid en veiligheid), gesteund door een gezamenlijke inspanning van alle belanghebbenden uit de maritieme sector en omkaderd door een efficiënt regelgevingsraamwerk waarin rekening wordt gehouden met de mondiale context."

De Commissie heeft verklaard dat zij met het oog op de verwezenlijking van deze doelstelling "in nauwe samenwerking met de sociale partners de uitsluitingsclausules voor maritieme sectoren in de communautaire arbeidswetgeving [zou] herbezien".

Zij heeft in haar mededeling over "blauwe groei"¹⁰ nogmaals bevestigd dat zij wil inzetten op meer en betere banen in de maritieme sector, wat door de voor het geïntegreerd maritiem beleid bevoegde Europese ministers in de Verklaring van Limassol¹¹ is bevestigd.

Dit voorstel is tevens in overeenstemming met de Europa 2020-strategie en de doelstellingen daarvan, met name op het gebied van werkgelegenheid. De kwaliteit van werk en van arbeidsomstandigheden verbeteren, en met name de bestaande wetgeving herzien en een slimmer kader van EU-wetgeving voor arbeidsbescherming en gezondheid en veiligheid op het werk bieden, zijn centrale acties in het kader van "Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen: een Europese bijdrage aan volledige werkgelegenheid"¹².

1. RESULTATEN VAN DE RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDE PARTIJEN EN EFFECTBEOORDELING

1.1. Raadpleging van belanghebbende partijen

Dit voorstel is voorafgegaan door een aantal zowel specifieke als algemene raadplegingen. De Commissie heeft voor de voorbereiding van dit voorstel ook een beroep gedaan op externe deskundigheid.

Algemeen

In het kader van de invoering van een geïntegreerd maritiem beleid is de kwestie van uitsluitingen van het arbeidsrecht aan de orde gesteld in het Groenboek van 2006¹³. In haar mededeling van 2007¹⁴ heeft de Commissie enkele conclusies getrokken uit het met het Groenboek opgestarte raadplegingsproces. Over de kwestie van de

⁹ Document COM(2007) 575 definitief van 10 oktober 2007.

¹⁰ Zie mededeling "Blauwe groei – Kansen voor duurzame mariene en maritieme groei" (COM(2012) 494 final van 13 september 2012).

¹¹ De Verklaring van Limassol van 7 oktober 2012.

¹² COM(2010) 682 definitief van 23 november 2010.

¹³ Document COM(2006) 275 definitief van 7 juni 2006.

¹⁴ Document COM(2007) 574 definitief van 10 oktober 2007.

werkgelegenheid in de maritieme sector heeft zij het volgende verklaard: "Terwijl men het niet eens is over de vraag of, en zo ja welke, uitsluitingen voor de maritieme sectoren in de sociale wetgeving van de EU gerechtvaardigd zijn, heerst wel overeenstemming over de noodzaak gelijke concurrentiekansen voor de sector te bevorderen en over de bijdrage die de EU-wetgeving hiertoe kan leveren."

Specifiek

In oktober 2007 heeft de Commissie een mededeling¹⁵ vastgesteld waarmee het startschot wordt gegeven voor de eerste fase van de raadpleging van de Europese sociale partners als bedoeld in artikel 154 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU). In april 2009 is een begin gemaakt met de tweede fase van de raadpleging van de Europese sociale partners.

Uit de raadpleging is gebleken dat de sociale partners in de sector zeevervoer uiteenlopende standpunten innamen over de noodzaak tot schrapping van de bestaande uitsluitingen. Terwijl de Europese Federatie van vervoerswerknemers (ETF) schrapping van alle uitsluitingen bepleitte, was de Associatie van reders van de Europese Gemeenschap (ECSA) van mening dat de redenen voor de invoering ervan, die verband hielden met de specifieke situatie van de sector zeevervoer, nog steeds golden en de uitsluitingen derhalve dienden te worden gehandhaafd.

Werkgevers en werknemers in de visserijsector waren voorstander van de schrapping van sommige bestaande uitsluitingen (richtlijn insolventie werkgever, richtlijn collectief ontslag en richtlijn overgang ondernemingen) of de vaststelling van gelijkwaardige specifieke bepalingen, met name met betrekking tot informatie en raadpleging. Zij namen geen standpunt in over de richtlijn Europese ondernemingsraad.

Aan alle lidstaten werd een gedetailleerde vragenlijst toegezonden. Van 20 lidstaten is een antwoord ontvangen¹⁶. De ontvangen informatie wordt uitvoerig beschreven in bijlage 3 bij het effectbeoordelingsverslag.

Samenvattend moet worden benadrukt dat de lidstaten die ervoor hebben gekozen de bepalingen van de richtlijnen op zeevarenden toe te passen, het erover eens zijn dat hieraan klaarblijkelijk niet aanzienlijk meer kosten zijn verbonden dan wanneer die bepalingen op onshore-bedrijven worden toegepast. Geen van deze lidstaten, waarvan enkele een belangrijke maritieme sector kennen, zijn eventuele negatieve effecten, met name in het geval van verkoop van een schip, bekend. Integendeel, sommige scheepvaartlanden die geen uitsluitingen toepassen hebben hun vloot zien groeien, terwijl de vloot van lidstaten die wel uitsluitingen hebben toegepast kleiner is geworden.

De lidstaten die een beroep hebben gedaan op de uitsluitingen en afwijkingen, betogen eensgezind dat deze dienen te worden gehandhaafd en dat de toepassing van de richtlijnen op de maritieme sector aanzienlijke extra kosten zou meebrengen. Zij geven geen enkele indicatie hoeveel de extra kosten bedragen.

¹⁵ Document COM(2007) 591 definitief van 10 oktober 2007.

¹⁶ AT, BG, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, LT, LV, MT, PL, PT, RO, SE, SI en UK.

Externe deskundigheid

De Taskforce Maritieme werkgelegenheid en concurrentievermogen, die door de Europese Commissie in het kader van het geïntegreerd maritiem beleid is opgericht, heeft in juli 2011 zijn verslag uitgebracht¹⁷. Over de kwestie van de uitsluiting van zeevarenden van bepaalde richtlijnen inzake arbeidsrecht heeft de taskforce het volgende verklaard:

"Sinds de vaststelling van de bepalingen hebben zich belangrijke ontwikkelingen voorgedaan, met name op het gebied van de communicatietechnologie, waardoor een praktischere toepassing van de informatie- en raadplegingsvereisten mogelijk is. De opheffing van de uitsluitingen of de toepassing van vereisten die zijn afgestemd op de bijzondere omstandigheden van werken op zee zou helpen de indruk weg te nemen dat zeevarenden door het EU-arbeidsrecht minder goed beschermd worden dan andere werknemers, wat er immers mogelijk toe bijdraagt dat er amper belangstelling voor een baan als zeevarende bestaat."

De Commissie heeft een aanbesteding uitgeschreven voor de uitvoering van een studie ter ondersteuning van de opstelling van een effectbeoordeling inzake de mogelijke herziening van de huidige uitsluitingen van zeevarende werknemers van de werkingssfeer van het EU-arbeidsrecht. De studie is verricht door een consortium onder leiding van MRAG Limited. Het eindverslag¹⁸ is in december 2010 aangeboden.

1.2. Effectbeoordeling

Uit het overleg met en de raadpleging van de belanghebbende partijen is gebleken dat de volgende beleidsopties voor effectbeoordeling in aanmerking komen:

Beleids optie 1: geen EU-maatregelen

Bij deze beleidsoptie zou de EU geen nieuw, al dan niet wetgevend, initiatief nemen. De huidige richtlijnen zouden in ongewijzigde vorm blijven bestaan.

Ontwikkelingen wijzen erop dat de daling van het aantal Europese zeevarenden waarschijnlijk zal doorzetten, waarbij steeds meer banen aan boord van Europese schepen worden overgenomen door personeel uit derde landen.

Beleids optie 2: afwijking alleen wanneer gelijkwaardig beschermingsniveau is gewaarborgd

Deze optie zou inhouden dat de onvoorwaardelijke uitsluitingen worden vervangen door een bepaling op grond waarvan het de lidstaten is toegestaan af te wijken van de bepalingen van de zeevarendenrichtlijn, op voorwaarde dat een bescherming wordt gewaarborgd die gelijkwaardig is aan die van de richtlijnen en dat de betrokken werknemers daadwerkelijk een beroep daarop kunnen doen.

¹⁷ <http://ec.europa.eu/transport/modes/maritime/seafarers/doc/2011-06-09-tfmec.pdf>

¹⁸ MRAG, *Preparatory study for an impact assessment concerning a possible revision of the current exclusions of seafaring workers from the scope of EU social legislation*, december 2010.

Deze optie zou het mogelijk maken het rechtskader aan te passen aan de specifieke situatie van de maritieme sector, met name de omstandigheid dat de werknemers voor zeer lange perioden afwezig zijn van de plaats waar het bedrijf is gevestigd, maar zou nog steeds meebrengen dat de lidstaten de kern van de bescherming dienen te waarborgen, wanneer zij niet zorgen voor de praktische modaliteiten van de tenuitvoerlegging ervan.

Beleids optie 3: schrapping van de uitsluitingsclausules in alle richtlijnen

Deze optie zou zijn gebaseerd op de aanname dat oorspronkelijk alle richtlijnen betrekking moesten hebben op alle activiteitensectoren en dat het niet gerechtvaardigd is zeevarenden uit te sluiten.

Beleids optie 4: aanpassing van de regels aan de specifieke situatie van de sector

Deze optie zou inhouden dat materieelrechtelijke normen worden vastgesteld met het oog op de aanpassing van de wettelijke regelingen aan de bijzondere kenmerken van de maritieme sector. Zo is het in de maritieme sector gebruikelijk dat schepen worden ge- en verkocht. Op deze sterk concurrerende markt mag de vaststelling van normen niet leiden tot een concurrentienadeel voor de in de EU gevestigde verkoper van een schip.

Naargelang de richtlijn in kwestie zou het nodig kunnen zijn specifieke bepalingen in te voeren betreffende de geschiktheid als werknemersvertegenwoordiger of de toepassing van algemene regels op de verkoop van een vaartuig.

Er is voor elke richtlijn een eigen rangschikking van de beleids opties gemaakt, aangezien de beste aanpak per richtlijn kan verschillen. Voor dit voorstel gaat de voorkeur uit naar een combinatie van de vier verschillende beleids opties, naargelang de afzonderlijke richtlijn:

- beleids optie 3 (schrapping van de uitsluitingen) voor de richtlijn insolventie werkgever;
- beleids optie 3 (schrapping van de uitsluitingen) voor de richtlijn Europese ondernemingsraad;
- beleids optie 2 (gelijkwaardig beschermingsniveau) voor de richtlijn informatie en raadpleging;
- beleids optie 4 (specifieke bepalingen) voor de richtlijn collectief ontslag;
- beleids optie 4 (specifieke bepalingen) voor de richtlijn overgang ondernemingen;
- beleids optie 1 (geen maatregelen) voor de richtlijn terbeschikkingstelling werknemers.

Dit voorstel is in overeenstemming met de conclusies van het effectbeoordelingsverslag wat de rangschikking van de beleids opties betreft.

De gevolgen van dit voorstel voor het mkb, vooral voor kleine en micro-ondernemingen, zijn beperkt, omdat de meeste richtlijnen niet voor dergelijke ondernemingen gelden.

3. JURIDISCHE ELEMENTEN VAN HET VOORSTEL

Dit voorstel behelst wijzigingen van vijf vigerende richtlijnen. In het bijzonder wordt in het voorstel een onvoorwaardelijk recht op informatie en raadpleging voor zeevarende werknemers erkend in alle richtlijnen die voorheen uitzonderingen op en afwijkingen van dit recht toestonden (de richtlijn Europese ondernemingsraad, de richtlijn informatie en raadpleging, de richtlijn collectief ontslag en de richtlijn overgang ondernemingen).

Procedures voor informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers dragen bij tot verbetering van het ondernemingsbestuur en tot vermindering van de negatieve gevolgen van plotselinge herstructureringen. Bedrijven zullen profiteren van een betere informatieverstrekking aan werknemers over de bedrijfsstrategie en de redenen voor bepaalde besluiten, met name in tijden van verandering, zonder dat dit aanzienlijke kosten voor de werkgever meebrengt.

In het voorstel worden tevens andere rechten erkend, met inachtneming van de specifieke situatie van de sector (schrapping in een aantal specifieke gevallen van de bedenktijd in de richtlijn collectief ontslag of van de overgang van de arbeidsovereenkomst/arbeidsbetrekking in de richtlijn overgang ondernemingen).

Gezien het soort wijzigingen, de sectorspecifieke aard ervan en het beginsel van proceseconomie, verdient het de voorkeur om de richtlijnen te wijzigen bij één enkele richtlijn.

Rechtsgrondslag

Dit voorstel behelst wijzigingen van vijf bestaande richtlijnen: de Richtlijnen 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG en 2001/23/EG. Drie van die richtlijnen zijn vastgesteld op de grondslag van artikel 153 VWEU (voorheen artikel 137 EG): de Richtlijnen 2009/38/EG, 2002/14/EG en 2008/94/EG. De rechtsgrondslag van Richtlijn 98/59/EG is artikel 100 EG en die van Richtlijn 2001/23/EG artikel 94 EG, d.w.z. de met het huidige artikel 115 VWEU equivalente bepaling.

Hoewel de te wijzigen richtlijnen verschillende rechtsgrondslagen hebben, is het, gelet op de inhoud daarvan, duidelijk dat zij strekken ter ondersteuning en aanvulling van het optreden van de lidstaten op de in artikel 153, lid 1, VWEU genoemde gebieden, met het oog op de bevordering van de doelstellingen van sociaal beleid van de Unie.

Artikel 153, lid 2, VWEU is derhalve de geschikte rechtsgrondslag voor één gemeenschappelijk voorstel tot wijziging van de bovengenoemde vijf richtlijnen.

Subsidiariteit en evenredigheid

Dit voorstel handelt over de herziening van vijf richtlijnen. Deze herziening kan als zodanig uitsluitend op EU-niveau gebeuren en wel door middel van een richtlijn of een reeks richtlijnen tot wijziging van de bestaande handelingen.

Het voorstel betreft een sector waar sterke internationale concurrentie heerst en een groot deel van de bemanningen van schepen van een bepaalde lidstaat afkomstig is uit andere lidstaten of derde landen. Derhalve zijn de gekozen beleidsopties zorgvuldig afgewogen tegen de gevolgen voor de sector wat concurrentievermogen en kosten betreft.

Aangezien de huidige rechtssituatie ongelijke behandeling van dezelfde categorie werknemers door verschillende lidstaten tot gevolg heeft, al naargelang die lidstaten al dan geen door de huidige wettelijke regeling toegestane vrijstellingen en afwijkingen toepassen, zou een EU-initiatief voor verdergaande gelijkheid van behandeling zorgen, althans waar het schepen betreft die onder de vlag van een lidstaat varen.

De voorgestelde oplossing moet voorkomen dat buitensporige kosten worden opgelegd en is gebaseerd op een zorgvuldige evenredigheidstoetsing.

Keuze van instrumenten

Het gekozen instrument is een richtlijn. Andere instrumenten zouden ongeschikt zijn. Het doel is vijf vigerende richtlijnen te wijzigen en dit kan alleen via een richtlijn gebeuren.

Toelichting bij de bepalingen van het voorstel

De door de onderstaande bepalingen ten uitvoer gelegde beleidsoptie is gekozen in overeenstemming met de conclusies van de effectbeoordeling¹⁹ die de Commissie heeft verricht voor elk van de richtlijnen (zoals hierboven beschreven in punt 2.2).

¹⁹ Effectbeoordelingsverslag: SEC [...].

Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat artikel 1, lid 3, onder b), van Richtlijn 2008/94/EG wordt geschrapt. Hierdoor is het niet langer mogelijk deelvisser uit te sluiten van de werkingssfeer van de richtlijn insolventie werkgever.

Artikel 2

Artikel 2 bepaalt dat artikel 1, lid 7, van Richtlijn 2009/38/EG wordt geschrapt. De bepalingen van de richtlijn Europese ondernemingsraad zullen derhalve van toepassing zijn op varend personeel in de koopvaardij.

Artikel 3

Bij dit artikel wordt artikel 3, lid 3, van Richtlijn 2002/14/EG in die zin gewijzigd dat de lidstaten alleen van de algemene bepalingen van de richtlijn kunnen afwijken wanneer een gelijkwaardig niveau van bescherming gewaarborgd is en de betrokken werknemers daadwerkelijk een beroep daarop kunnen doen.

Artikel 4

Dit artikel behelst vier wijzigingen van Richtlijn 98/59/EG.

Met de eerste wijziging wordt de definitie van "overgang" ingevoegd, onder verwijzing naar Richtlijn 2001/23/EG.

Met de tweede wijziging wordt artikel 1, lid 2, onder c), geschrapt, zodat bemanningen van zeeschepen binnen de werkingssfeer van de richtlijn collectief ontslag vallen.

Met de derde wijziging wordt gepreciseerd dat de in artikel 3, lid 1, van de richtlijn bedoelde kennisgeving altijd moet worden gericht aan de bevoegde instantie van de vlaggenstaat. Deze precisering is noodzakelijk omdat er mogelijk meerdere arbeidsovereenkomsten uit hoofde van verschillende nationale wettelijke regelingen naast elkaar bestaan.

Met de vierde wijziging wordt een nieuwe bepaling ingevoegd op grond waarvan de lidstaten de bevoegde overheidsinstantie het recht kunnen verlenen om geheel of gedeeltelijk af te wijken van de bepalingen inzake de bedenktijd wanneer het voorgenomen collectieve ontslag het gevolg is van een overgang die uitsluitend één of meer schepen betreft of wanneer de werkgever slechts één schip exploiteert. Lidstaten die van deze afwijking gebruik willen maken, dienen bij de omzetting van deze bepaling in nationaal recht de sociale partners te raadplegen. Deze wijziging houdt rekening met de bijzondere kenmerken van de maritieme sector. Toepassing van bedenktijd op de sterk concurrerende markt voor de aan- en verkoop van schepen zou de EU-verkoper een concurrentienadeel opleveren. Bovendien zijn maatregelen voorzien die de gevolgen beperken voor ondernemingen die slechts één schip exploiteren.

Er zij op gewezen dat ingeval de verkoop uitsluitend één of meer schepen betreft of ingeval de werkgever slechts één schip exploiteert, de informatie- en raadplegingsplicht van artikel 2 van toepassing blijft.

De richtlijn blijft onverkort van toepassing in alle andere gevallen waarin het collectief ontslag van leden van de bemanning van een schip wordt overwogen.

Artikel 5

Het huidige artikel 1, lid 3, van Richtlijn 2001/23/EG wordt ingetrokken. De richtlijn geldt voortaan onverkort voor zeeschepen die in een lidstaat zijn geregistreerd en/of de vlag daarvan voeren, waar zij zich ook bevinden. Gezien de specifieke kenmerken van de maritieme sector kunnen de lidstaten na raadpleging van de sociale partners evenwel afwijken van de bepalingen van hoofdstuk II van de richtlijn in geval van een overgang die uitsluitend één of meer zeeschepen betreft of in geval van een overgang van ondernemingen of vestigingen die slechts één zeeschip exploiteren. Bijgevolg zijn in geval van een overgang die uitsluitend schepen betreft of in geval van ondernemingen die slechts één schip exploiteren, ten minste de informatie- en raadplegingsbepalingen van de richtlijn van toepassing.

Schepen vallen volledig binnen de werkingssfeer van de richtlijn wanneer zij een van de over te dragen activa zijn.

Artikel 6

Artikel 6 bevat een non-regressieclausule. Het beoogt de bescherming van de rechten van werknemers die onder het toepassingsgebied van het voorstel vallen, zoals die vóór de inwerkingtreding van dit voorstel door de lidstaten worden erkend.

Artikel 7

Artikel 7 bevat een evaluatieclausule. Doel van de evaluatie is toezicht te houden op de uitvoering en toepassing van de artikelen 4 en 5 van de richtlijn in de lidstaten, met name wat het verschijnsel van uitvlagging en de werkgelegenheidsgraad van EU-zeevarenden betreft.

Artikel 8

Teneinde rekening te houden met het feit dat de aard van de maritieme sector en de mate waarin zeevarenden onder de nationale arbeidswetgeving vallen per lidstaat verschillen, voorziet artikel 8 in een overgangperiode van vijf jaar.

Artikelen 9 en 10

Dit zijn standaardbepalingen betreffende de inwerkingtreding en de adressaten van de richtlijn.

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING

Het voorstel heeft geen gevolgen voor de begroting van de Unie.

5. AANVULLENDE INFORMATIE

TRANSPONERINGSTABEL

De lidstaten dienen de Commissie de tekst van de nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn mee te delen, maar behoeven geen transponeringstabel over te leggen.

EUROPESE ECONOMISCHE RUIMTE

De voorgestelde maatregel betreft een onderwerp dat onder de EER-Overeenkomst valt en moet daarom worden uitgebreid tot de Europese Economische Ruimte.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

betreffende zeevarenden, tot wijziging van de Richtlijnen 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG en 2001/23/EG

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 2,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité²⁰,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's²¹,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Krachtens artikel 153 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) kunnen het Europees Parlement en de Raad, volgens de gewone wetgevingsprocedure, door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststellen die geleidelijk van toepassing zullen worden, ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden, de bescherming van de werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, de informatie en de raadpleging van de werknemers en het werkmilieu, om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen. In deze richtlijnen moet worden vermeden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen daardoor zou kunnen worden belemmerd.
- (2) Bij Richtlijn 2008/94/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever²², Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in

²⁰ PB C van , blz. .

²¹ PB C van , blz. .

²² PB L 283 van 28.10.2008, blz. 36.

ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers²³, Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap²⁴, Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag²⁵ en Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen²⁶ worden zeevarenden uitgesloten van de respectieve werkingssfeer daarvan of wordt de lidstaten toegestaan zeevarenden daarvan uit te sluiten.

- (3) Voor zover voor het bestaan van uitsluitingen en/of de mogelijkheid tot invoering daarvan geen objectieve rechtvaardiging bestaat, moeten zij worden geschrapt.
- (4) Deze richtlijn eerbiedigt de grondrechten en neemt de beginselen in acht die in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie zijn erkend, met name het recht op informatie en raadpleging van de werknemers binnen de onderneming (artikel 27), en het recht op rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden (artikel 31), overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie. Deze richtlijn moet worden toegepast overeenkomstig die rechten en beginselen. Door het bestaan van uitsluitingen en/of de mogelijkheid tot invoering daarvan kunnen zeevarende werknemers worden belet of in de mogelijkheid worden beperkt om ten volle gebruik te maken van hun recht op informatie en raadpleging en van het recht op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden, die beide zijn verankerd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.
- (5) De huidige rechtssituatie heeft ongelijke behandeling van dezelfde categorie werknemers door verschillende lidstaten tot gevolg, al naargelang die lidstaten al dan geen door de huidige wettelijke regeling toegestane vrijstellingen en afwijkingen toepassen. Een groot aantal lidstaten heeft weinig uitsluitingen toegepast.
- (6) Op 10 oktober 2007 heeft de Commissie haar visie op een geïntegreerd maritiem beleid voor de Europese Unie, het "blauwboek"²⁷, gepresenteerd. Aan deze visie ligt het besef ten grondslag dat alles wat met de Europese zeeën en oceanen te maken heeft, met elkaar verweven is en dat beleidslijnen over maritieme aangelegenheden op een holistische manier moeten worden ontwikkeld, willen de gewenste resultaten daarvan kunnen worden geplukt.
- (7) In het blauwboek²⁸ wordt gewezen op de noodzaak van meer en betere banen voor de Europese burgers in de maritieme sectoren en op het belang van verbetering van de arbeidsomstandigheden aan boord.

²³ PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28.

²⁴ PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29.

²⁵ PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16.

²⁶ PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16.

²⁷ COM(2007) 575 definitief van 10 oktober 2007.

²⁸ COM(2007) 575 definitief van 10 oktober 2007.

- (8) Overeenkomstig artikel 154, lid 2, VWEU heeft de Commissie de sociale partners op Europees niveau geraadpleegd over de mogelijke richting van een optreden van de Unie op dit gebied.
- (9) Gelet op de technologische ontwikkelingen van de laatste jaren, met name op het gebied van de communicatietechnologie, moeten de informatie- en raadplegingsvereisten worden geactualiseerd.
- (10) De rechten van zeevarenden op wie deze richtlijn van toepassing is en die door de lidstaten worden erkend in de nationale wettelijke bepalingen tot omzetting van de Richtlijnen 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG en/of 2001/23/EG, moeten worden geëerbiedigd.
- (11) Deze richtlijn draagt bij tot de verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 151 VWEU.
- (12) Het is derhalve dienstig de richtlijnen inzake arbeidsrecht waarbij zeevarenden van de werkingssfeer daarvan worden uitgesloten of die voorzien in afwijkingen die niet om objectieve redenen gerechtvaardigd zijn, te wijzigen.
- (13) Daar de doelstelling van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt en derhalve wegens de omvang en de gevolgen van het optreden beter op het niveau van de Unie kan worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan wat nodig is om deze doelstelling te verwezenlijken,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1
Wijziging van Richtlijn 2008/94/EG

Artikel 1, lid 3, wordt vervangen door:

"3. Indien een dergelijke bepaling al van toepassing is in hun nationale wetgeving, kunnen de lidstaten huispersoneel in dienst van een natuurlijk persoon van de werkingssfeer van deze richtlijn blijven uitsluiten."

Artikel 2
Wijziging van Richtlijn 2009/38/EG

Richtlijn 2009/38/EG wordt als volgt gewijzigd:

In artikel 1 wordt lid 7 geschrapt.

Artikel 3
Wijzigingen van Richtlijn 2002/14/EG

Richtlijn 2002/14/EG wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 3, lid 3, wordt vervangen door:

"3. De lidstaten kunnen van deze richtlijn afwijken door middel van specifieke bepalingen voor de bemanningen van schepen die op volle zee varen, op voorwaarde dat die specifieke bepalingen een gelijkwaardig niveau van bescherming van het recht op informatie en raadpleging en de daadwerkelijke uitoefening daarvan door de betrokken werknemers waarborgen."

Artikel 4 **Wijzigingen van Richtlijn 98/59/EG**

Richtlijn 98/59/EG wordt als volgt gewijzigd:

1) Artikel 1 wordt vervangen door:

a) Aan lid 1 wordt het volgende punt c) toegevoegd:

"c) "overgang": overgang in de zin van Richtlijn 2001/23/EG."

b) Artikel 1, lid 2, onder c), wordt geschrapt.

2) In artikel 3, lid 1, wordt een nieuwe tweede alinea ingevoegd:

"Wanneer het plan voor collectief ontslag de leden van de bemanning van een zeeschip betreft, dient hiervan kennis te worden gegeven aan de bevoegde instantie van de staat waarvan het schip de vlag voert."

3) In artikel 4 wordt het volgende lid 1 bis ingevoegd:

"1 bis. Wanneer het plan voor collectief ontslag van de leden van een bemanning verband houdt met of het gevolg is van een overgang van een zeeschip, kunnen de lidstaten na raadpleging van de sociale partners de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om in de volgende gevallen geheel of gedeeltelijk af te wijken van de in lid 1 bedoelde termijn:

a) de overgang betreft uitsluitend één of meer zeeschepen,

b) de werkgever exploiteert slechts één zeeschip."

Artikel 5 **Wijzigingen van Richtlijn 2001/23/EG**

Richtlijn 2001/23/EG wordt als volgt gewijzigd:

Artikel 1 wordt vervangen door:

1) Lid 2 wordt vervangen door:

"2. Deze richtlijn is, onverminderd lid 3, van toepassing indien en voor zover de ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen welke overgaan, zich binnen de territoriale werkingssfeer van het Verdrag bevinden."

2) Lid 3 wordt vervangen door:

"3. Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van een zeeschip dat in een lidstaat is geregistreerd en/of de vlag daarvan voert, en een onderneming, vestiging of onderdeel van een onderneming of vestiging in de zin van deze richtlijn is, ook wanneer het zich niet binnen de territoriale werkingssfeer van het Verdrag bevindt."

3) Het volgende lid 4 wordt toegevoegd:

"4. De lidstaten kunnen na raadpleging van de sociale partners bepalen dat hoofdstuk II van deze richtlijn in de volgende gevallen niet van toepassing is:

- a) de overgang betreft uitsluitend één of meer zeeschepen,
- b) de onderneming of vestiging die overgaat, exploiteert slechts één zeeschip."

Artikel 6

De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden voor de verlaging van het algemene niveau van bescherming van de personen op wie deze richtlijn van toepassing is, dat in de lidstaten reeds bestaat op de door de Richtlijnen 2008/94/EG, 2009/38/EG, 2002/14/EG, 98/59/EG en/of 2001/23/EG bestreken terreinen.

Artikel 7

In overleg met de lidstaten en de sociale partners op Unieniveau legt de Commissie uiterlijk twee jaar na de in artikel 8 bedoelde datum een verslag over de uitvoering en toepassing van de artikelen 4 en 5 van deze richtlijn voor aan het Europees Parlement en de Raad.

Artikel 8

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om aan deze richtlijn te voldoen uiterlijk vijf jaar na de datum van inwerkingtreding ervan. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede.

Wanneer de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen om aan deze richtlijn te voldoen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor die verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mede die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 9

Deze richtlijn treedt in werking op de dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 10

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

*Voor het Europees Parlement
De voorzitter*

*Voor de Raad
De voorzitter*