

## **Executive Summary 2009**

(EN, FR, DE)



## **Implementation Report for Bulgaria**

**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**

## **EXECUTIVE SUMMARY**

### **1. Introduction**

Bulgarian labour legislation has a long tradition concerning the regulation of the preservation of the employment relationships of employees in the event of a change of employer following the transfer of the ownership of the undertaking. Owing thereto, soon after the start of the democratic changes in the country – in late 1989 – the 1992 amendments to the Labour Code (LC) provided for an extended preservation of the employment relationships of employees in the event of the privatisation of State-owned undertakings, the renting out of the undertaking or its concession. These were the first steps towards transposing Directive 77/187/EEC.

The decisive and important steps in transposing the new Directive 2001/23/EC were taken by way of amendments to the LC in 2001, 2004 and 2006, within the framework of the implementation of the Agreement on the accession of Bulgaria to the European Union (1995-2006). These amendments built up the juridical infrastructure of the approximation of Bulgarian labour legislation with the requirements of the Directive and created a separate set of norms to establish a change of employer and the accompanying obligatory procedure for informing and consulting the representatives of the employees and those of the trade union organisations, in order to protect the employees in the event of a change of employer.<sup>1</sup> These legislative changes were prepared by the Ministry of Labour and Social Policy with the active participation of representatives of the social partners – the employers' representative and the trade union organisations.

### **2. Legal analysis of the transposing measures and the practical implementation of Directive 2001/23/EC in Bulgaria**

As in the Directive, the transposing legislation applies to all types of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses to another employer-transferee. A characteristic feature of the Bulgarian experience is the adoption of a broad approach to determine cases in which a change of employer has occurred. These are not only the cases of a change in ownership, but also the restructuring of undertakings – mergers, takeovers, divisions of an undertaking into several new ones, transfers of only the tangible assets, as well as various forms of a temporary grant of the use of the undertaking to another employer without transferring the ownership – rent, lease and concession (Article 123, paragraph 1 and Article 123(a) of the LC). The scope of the grounds for establishing a change of employer also includes a change of the legal organisational form of the undertaking, for example, a shift from a partnership to a limited liability company, or from a limited liability company to a joint-stock company.

The basic norm protecting workers in the event of a change of employer consists in the preservation of the employment relationships of the employees affected by the transfer with the new employer-transferee (Article 123, paragraph 1 and Article 123(a) LC). This protection applies to all employees in the undertaking, including part-time workers (Article 2(2)(a) of the Directive), employees working under fixed-term -work contracts (Article 2(2)(b) of the Directive) as well as employees working under a temporary employment relationship (Article 2(2)(c) of the Directive).

The basic protective solution for the preservation of the employment relationships of the employees with the transferee – this solution is set out through imperative norms (Article 123, paragraph 1 and Article 123(a) LC) – excludes by definition the dismissal of employees employed in the transferred undertaking, business or part of the undertaking or business due to the very fact of a change of employer (Article 4 of the Directive). The Jurisprudence including *inter alia* the jurisprudence of the

---

<sup>1</sup> Alexandrov, A., ‘Informing and Consulting the Employees in the Event of a Change of Employer’, *Juridical World*, 2008, No. 2, pp. 99-110

Supreme Court of Cassation recognises as unlawful dismissals which have taken place because of the transfer of the undertaking by the employer-transferor, and examples of these cases are presented in this report.

Information and consultation requirements play a major role in protecting employees in the event of a change of employer (Articles 6 and 7 of the Directive, Article 130(b) LC). The mechanisms of information and consultation provided for in Article 130(b) LC involve two groups of employee representatives: those under Article 7, paragraph 2 and Article 130(b) LC who are elected by the General Assembly of the employees for the purpose of information and consultation in the event of a change of employer, and the representatives of the trade union organisations in the undertaking. It is provided that the said representatives should be informed by the employer at least two months prior to the coming into effect of changes under Article 123 and 123a LC (Article 130b, paragraph 2 LC). The purpose of the consultations between the employer-transferee and the representatives of the employees is to reach an agreement on the main issues concerning the employees in the event of a transfer. These are issues regarding the measures related to the employees, such as: the improvement of the employees' qualifications, their vocational retraining, the preservation of jobs with the new employer, etc. (Article 130(b), paragraph 4 LC).

Information and consultation is carried out regardless of the fact that the decision relating to the transfer of the undertaking has been taken by the body controlling the transferred undertaking, and not by the bodies of the undertaking (Article 130(b), paragraph 7 LC).

The operative legislation provides for certain solutions which are more favourable than those contained in the Directive, extending the scope of the cases in which the employment relationships of employees are preserved in the event of a change of employer, although no transfer of the undertaking or a part thereof to another employer has been made, for instance a distribution of the activity of an undertaking among two or more undertakings, a change in the legal organisational form of the undertaking (Article 123, paragraph 1, subparagraphs 3 and 6 LC), etc.

### **3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 2001/23/EC**

Directive 2001/23/EC on transfers of undertakings, business or parts thereof has been transposed into Bulgarian legislation through the amendments to the Labour Code in 2001, 2004 and 2006 within the framework of the Agreement on the accession of Bulgaria to the European Union.

The new legislation clearly demonstrates the progressive development of Bulgarian labour law. The progress consists in the establishment of a separate and comparatively complete set of legal norms which extend the cases in which, in the event of a change of employer, the employment relationships of the employees in the transferred undertakings, business or parts thereof are preserved. Along with the cases of transfers of undertakings, businesses or parts thereof envisaged in the Directive, the domestic legislation in which the Directive is transposed contains certain cases of more efficient forms of organisation of economic activity which are imposed by the restructuring of the economy and the privatisation. This includes distributing the activity to several undertakings, changing the letting out or concession of the undertaking, etc. It covers all transfers of undertakings, businesses or parts thereof envisaged in the Directive.

All these cases, exhaustively enumerated in Articles 123 and 123a LC cover any transfer of an undertaking or business to another employer as a result of a legal transfer or merger within the meaning of Article 1.1.(a) of the Directive. The common feature of all these cases regardless of their concrete essence and components consists in the preservation and maintenance of the activity which the respective undertaking, business and parts thereof carry out.

#### **4. Conclusions**

Directive 2001/23/EC marks an important step in the development of European and national labour law of the EU Member States.

With regard to Bulgarian labour law, the new requirements represent an important step in the strengthening of the protection of employees in the event of a change of employer. The inclusion of the procedures of information and consultation of the employees through their representatives and through the representatives of the trade union organisation contributes to limiting the negative implications of economic restructuring for employees and preserving their employment relationships with the new employer-transferee. This is due to the joint efforts of the social partners.

On the whole, the requirements of the Directive have been transposed into the domestic labour legislation. The problems in the implementation of the Directive concern the practical application of these requirements. A stronger supervision by the General Labour Inspectorate is needed to ensure the observance of the Directive.

## **RESUME**

### **1. Introduction**

La législation du travail bulgare a une tradition longue de plusieurs décennies de réglementation des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements. Ainsi, suite aux changements démocratiques qui se sont produits en Bulgarie à la fin de 1989, les modifications du Code du Travail (CDT) en 1992 ont permis le maintien à long terme des relations d'emploi des travailleurs en cas de privatisation, location ou concession d'entreprises publiques. Ces changements ont marqué un premier pas dans la transposition de la directive 77/187/EEC.

Des étapes décisives et importantes concernant la transposition de la nouvelle directive 2001/23/CE ont été franchies avec les amendements au CDT en 2001, 2004 et 2006, dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord sur l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne (1995-2006). Ces amendements ont mis en place l'infrastructure juridique nécessaire au rapprochement de la législation bulgare du travail avec les normes de la directive et ont créé un ensemble distinct de normes réglementant les motifs justifiant un changement d'employeur, et la procédure obligatoire d'information et de consultation des représentants des travailleurs et des organisations syndicales pour protéger les travailleurs en cas de changement d'employeur. Ces modifications législatives ont été élaborées par le Ministère du Travail et de la Politique Sociale, avec la participation active des représentants des partenaires sociaux - les organisations représentant les employeurs ainsi que les organisations syndicales.

### **2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 2001/23/EC en Bulgarie**

Le champ d'application de la législation de transposition est similaire à celui de la directive et comprend tous les types de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements à un autre employeur. Un trait caractéristique de l'expérience de la Bulgarie est l'adoption d'une approche large pour déterminer les cas dans lesquels un changement d'employeur a eu lieu. De tels cas relèvent non seulement d'un changement de propriété, mais aussi la restructuration de l'entreprises - fusion, absorption, division d'une entreprise en plusieurs nouvelles entreprises, transfert des actifs corporels, ainsi que différentes formes d'octroi temporaire de utilisation de l'entreprise à un autre employeur sans en transférer la propriété – le changement des loyers, de location et de concession (article 123, paragraphe 1 et article 123(a) du CDT). L'étendue de motifs justifiant le changement d'employeur comprend aussi un changement de la forme d'organisation juridique de l'entreprise, par exemple un changement d'une société en nom collectif à une société à responsabilité limitée, ou d'une société à responsabilité limitée à une société par actions, est également considéré comme un changement d'employeur.

La norme fondamentale visant à protéger les travailleurs en cas de changement d'employeur consiste à maintenir les relations de travail des employeurs concernés par le transfert chez le nouvel employeur-cessionnaire (article 123, paragraphe 1 et article 123(a) du CDT). Cette protection s'applique à tous les travailleurs dans l'entreprise, y compris les travailleurs à temps partiel (article 2(2)(a) de la directive), les travailleurs sous contrats de travail à durée déterminée (article 2(2)(b) de la directive) ainsi que les travailleurs temporaires (article 2(2)(c) de la directive).

La principale mesure de protection pour la préservation des relations d'emploi entre les travailleurs et le nouvel employeur-cessionnaire - cette solution est établie à travers des normes impératives (article 123, paragraphe 1 et article 123(a) du CDT) - exclue par définition le licenciement de travailleurs employés dans l'entreprise, l'établissement ou la partie de l'entreprise ou de l'établissement résultant d'un changement d'employeur (article 4 de la directive). La jurisprudence, y compris, entre autre, la

jurisprudence de la Cour Suprême de Cassation, reconnaît que les licenciements qui ont eu lieu en raison du transfert de l'entreprise par l'employeur cédant sont non-conformes à la loi. Cette jurisprudence est présentée dans ce rapport.

Les normes relatives à l'information et à la consultation jouent un rôle majeur dans la protection des travailleurs en cas de changement d'employeur (articles 6 et 7 de la directive, article 130(b) du CDT). Les procédures d'information et de consultation établies à l'article 130(b) du CDT comprennent deux groupes de représentants de travailleurs: ceux de l'article 7, paragraphe 2 et l'Article 130(b) du CDT qui sont élus par l'Assemblée Générale des travailleurs pour assurer l'information et la consultation en cas de changement d'employeur ainsi que les représentants des organisations syndicales dans l'entreprise. Il est prévu que lesdits représentants doivent être informés par l'employeur au moins deux mois avant l'entrée en vigueur des modifications prévues aux Articles 123 et 123(a) du CDT (art. 130, alinéa 2 du CDT). Les consultations entre l'employeur cessionnaire et les représentants des travailleurs visent à parvenir à un accord sur les principales questions concernant les travailleurs dans l'éventualité d'un transfert. Ces questions concernent des mesures applicables aux travailleurs, telles que: l'amélioration des compétences des travailleurs, leur formation professionnelle, la préservation des emplois avec le nouvel employeur, etc. (article 130(b), paragraphe 4 du CDT).

La procédure d'information et de consultation est menée indépendamment du fait que la décision relative au transfert de l'entreprise est prise par l'organe contrôlant l'entreprise cédée, et non par les organes de l'entreprise (article 130(b), paragraphe 7 du CDT).

La législation en vigueur établit des solutions plus favorables que celles de la directive, étendant le champ d'application des cas dans lesquels les relations de travail des travailleurs sont préservées en cas de changement d'employeur, bien que l'entreprise ou une partie de l'entreprise n'ait pas été transférée à un autre employeur. Ce type de situations peut comprendre, par exemple, une répartition de l'activité d'une entreprise entre deux ou plusieurs entreprises, un changement dans la forme d'organisation juridique de l'entreprise (Article 123, paragraphe 1, alinéas 3 et 6 du CDT), etc.

### **3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 2001/23/CE**

La directive 2001/23/CE sur les transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements a été transposée dans la législation bulgare à travers les amendements au Code du Travail en 2001, 2004 et 2006 dans le cadre de l'accord sur l'adhésion de la Bulgarie à l'Union européenne.

La nouvelle loi reflète clairement le développement progressif du droit du travail bulgare, caractérisé par la création d'une série complexe de normes juridiques distinctes et relativement complètes qui étendent les cas dans lesquels, en cas de changement d'employeur, les relations de travail des travailleurs dans les entreprises, établissements ou parties d'entreprises et d'établissements transférées sont préservées. Outre les cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises et d'établissements envisagés par la directive, la législation nationale transposant la directive contient certaines formes plus efficaces d'organisation de l'activité économique imposées par la restructuration de l'économie et la privatisation. Ceci comprend la distribution de l'activité à plusieurs entreprises, un changement dans la location ou la concession de l'entreprise, etc. Cela couvre tous les transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements envisagés dans la directive.

Tous ces cas, énumérés de manière exhaustive dans les articles 123 et 123a du Code du travail couvrent tous les transferts d'une entreprise ou d'un établissement à un autre employeur à la suite d'une cession conventionnelle ou d'une fusion au sens de l'Article 1(1)(a) de la directive. Le dénominateur commun de tous ces cas, indépendamment de leur nature et de leurs composants est la préservation et le maintien de l'activité que l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'entreprise ou de l'établissement effectuent.

#### **4. Conclusions**

La directive 2001/23/CE constitue une étape importante dans le développement du droit du travail européen et le droit national des États membres de l'UE.

En ce qui concerne le droit du travail bulgare, les nouvelles normes représentent une étape importante dans l'amélioration de la protection des travailleurs en cas de changement d'employeur. L'incorporation des procédures d'information et de consultation des travailleurs par leurs représentants et par les représentants de l'organisation syndicale contribue à limiter les effets négatifs de la restructuration économique sur les travailleurs et à préserver leurs relations de travail avec le nouvel employeur-cessionnaire. Ce sont les efforts communs des partenaires sociaux qui ont rendu possible ces changements.

Dans l'ensemble, les dispositions de la directive ont été transposées dans la législation du travail nationale. Les problèmes rencontrés dans la mise en œuvre de la directive sont liés à l'application pratique de ces exigences. Une plus grande supervision de la part de l'Inspection Générale du Travail est nécessaire pour assurer le respect de la directive.

## **ZUSAMMENFASSUNG**

### **1. Einleitung**

Bulgarisches Arbeitsrecht hat seine jahrzehntelangen Traditionen im Bereich der Regulierung der Erhaltung der Arbeitsplätze der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Arbeitgebers im Zuge der Übertragung des Unternehmenseigentums. Daher wurden schon in den ersten Jahren nach dem Beginn der demokratischen Veränderungen im Land - Ende 1989 - die 1992 beschlossenen Änderungen des Arbeitsgesetzes (Labour Code, LC) unternommen, um die verstärkte Erhaltung der Arbeitsverhältnisse im Falle der Privatisierung von staatseigenen Unternehmen und ihrer Bereitstellung zur Miete, Pacht oder unter Konzession zu gewährleisten. Dies waren die ersten Schritte in der Umsetzung der Richtlinie 77/187/EEC.

Die entscheidenden und wichtigsten Schritte bei der Umsetzung der neuen Richtlinie 2001/23/EG wurden durch die Änderungen des LC in den Jahren 2001, 2004 und 2006 im Rahmen der Umsetzung des Abkommens über den Beitritt Bulgariens zur Europäischen Union (1995-2006) unternommen. Diese Änderungen bildeten die juristische Infrastruktur der Angleichung des bulgarischen Arbeitsrechts an die Erfordernisse der Richtlinie und schufen einen gesonderten Regelkomplex in Bezug auf die Fälle, in denen ein Wechsel des Inhabers vorhanden ist, und die dazugehörigen verbindlichen Verfahren für die Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmervertreter und Vertreter der Gewerkschaften, als Ausdruck des Arbeitnehmerschutzes bei einem Wechsel des Arbeitgebers.<sup>2</sup> Diese gesetzlichen Änderungen wurden vom Ministerium für Arbeit und Soziales mit der aktiven Teilnahme von Vertretern der Sozialpartner - Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften - vorbereitet.

### **2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 2001/23/EG in Bulgarien**

Wie in der Richtlinie, umfasst der Anwendungsbereich der Rechtsvorschriften zur Umsetzung alle Arten des Übergangs von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen auf einen anderen erwerbenden Inhaber. Charakteristisch für die bulgarische Herangehensweise ist die Annahme eines umfassenden Ansatzes zur Bestimmung der Fälle, in denen ein Inhaberwechsel vorhanden ist. Dies sind nicht nur die Fälle einer Änderung in den Eigentumsverhältnissen, sondern auch die Umstrukturierung von Unternehmen - Fusion, Übernahme, Aufteilung eines Unternehmens in mehrere neue, Übertragung einzig der Sachanlagen, sowie verschiedene Formen der vorübergehenden Gewährung der Verwendung des Unternehmens durch einen anderen Arbeitgeber, ohne die Übertragung des Eigentums - Miete, Pacht und Konzessionen (Artikel 123 Absatz 1 und Artikel 123a LC). Der Anwendungsbereich der Fälle der Inhaberwechsel beinhaltet auch eine Änderung der rechtlichen Organisation des Unternehmens, zum Beispiel ein Wechsel von einer Partnerschaft in eine Gesellschaft mit beschränkter Haftung, oder einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung in eine Aktiengesellschaft, und dergleichen.

Die grundlegende Schutznorm in Bezug auf die Wahrung der Arbeitnehmerinteressen im Falle eines Wechsels des Arbeitgebers besteht in der Erhaltung der Arbeitsverhältnisse der von der Übertragung an den neuen Inhaber betroffenen Beschäftigten (Artikel 123 Absatz 1 und Artikel 123a LC). Dieser Schutz gilt für alle Mitarbeiter im Unternehmen, einschließlich Teilzeitbeschäftigte (Artikel 2.2 (a) der Richtlinie), befristet Beschäftigte (Artikel 2.2 (b) der Richtlinie) und im Rahmen eines temporären Arbeitsverhältnisses Beschäftigte (Artikel 2.2 (c) der Richtlinie).

Die grundlegende Schutzregelung für die Erhaltung von Arbeitsplätzen gegenüber dem neuen erwerbenden Inhaber - diese Lösung wird durch zwingende Normen festgelegt (Artikel 123 Absatz 1

---

<sup>2</sup> Alexandrov, A., 'Informing and Consulting the Employees in the Event of a Change of Employer', *Juridical World*, 2008, No. 2, pp. 99-110

und Artikel 123a LC) – schließt es aus, dass der Übergang eines Unternehmens, Betriebs oder Unternehmens- bzw. Betriebsteils als solcher für den Veräußerer oder den Erwerber einen Grund zur Kündigung darstellt (Artikel 4 der Richtlinie). Rechtsprechung, unter anderem aus der Rechtsprechung des Obersten Kassationsgerichts, erkennt solche Entlassungen durch den veräußernden Inhaber, deren Grund der Übergang des Unternehmens ist, als rechtswidrig an. Daten hierüber werden in diesem Bericht vorgestellt.

Eine wichtige Rolle beim Arbeitnehmerschutz im Falle eines Wechsels des Arbeitgebers spielen die Anforderungen in Bezug auf Information und Konsultation (Artikel 6 und 7 der Richtlinie, Artikel 130b LC). Die Mechanismen der Information und Konsultation gemäß Artikel 130b LC beziehen zwei Gruppen von Arbeitnehmervertretern mit ein: gemäß Artikel 7, Absatz 2 und Artikel 130b LC, die von der Generalversammlung zum Zwecke der Information und Konsultation im Falle eines Arbeitgeberwechsels gewählten Arbeitnehmervertreter; und die Gewerkschaftsvertreter im Unternehmen. Es ist vorgesehen, dass spätestens zwei Monate vor dem Zeitpunkt des Wechsels im Sinne der Artikel 123 und 123a LC, die genannten Vertreter tatsächlich durch den Arbeitgeber informiert werden (Artikel 130 b Absatz 2 LC). Der Zweck der Konsultationen zwischen dem übernehmenden Inhaber und den Arbeitnehmervertretern ist es, eine Einigung über die wichtigsten Angelegenheiten zu erreichen, die die Arbeiternehmer im Falle eines Übergangs betreffen. Dies sind Fragen, über die für die Arbeitnehmer maßgeblichen Maßnahmen, wie beispielsweise: Verbesserung der Berufsqualifikation der Mitarbeiter, ihre berufliche Umschulung, die Erhaltung der Arbeitsplätze mit dem neuen Arbeitgeber und dergleichen (Artikel 130b Absatz 4 LC).

Information und Konsultation erfolgen unabhängig von der Tatsache, ob die Entscheidung über die Übertragung des Unternehmens durch das Gremium des beherrschenden Unternehmens oder von den Gremien des Unternehmens selbst getroffen wurde (Artikel 130b Absatz 7 LC).

Das anwendbare Recht beinhaltet eine Reihe von günstigeren Lösungen, als in der Richtlinie vorgesehenen. Dies betrifft unter anderem die Erweiterung des Anwendungsbereichs der Fälle, in denen die Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Arbeitgebers erhalten bleiben, obwohl keine Übertragung des Unternehmens oder eines Teils davon an einen anderen Arbeitgeber vorhanden ist, z. B. im Falle einer Verteilung der Aktivitäten eines Unternehmens zwischen zwei oder mehr Unternehmen mit einer Änderung der rechtlichen Organisationsform des Unternehmens (Artikel 123, Absatz 1, Absätze 3 und 6 LC), etc.

### **3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 2001/23/EG**

Die Richtlinie 2001/23/EG über den Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen wurde in die bulgarischen Rechtsvorschriften anhand der Änderungen des Arbeitsgesetzbuches in den Jahren 2001, 2004 und 2006 im Rahmen des Abkommens über den Beitritt Bulgariens zur Europäischen Union umgesetzt.

Zweifellos belegt das neue Gesetz die fortschreitende Entwicklung des bulgarischen Arbeitsrechts. Der Fortschritt besteht in der Schaffung eines gesonderten und vergleichsweise vollständigen Rechtskomplexes, der die Fälle erweitert, in denen im Zuge eines Inhaberwechsels die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer in den übertragenen Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen erhalten bleiben. Zusammen mit den Fällen der Übertragung von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- oder Betriebsteilen, die in der Richtlinie vorgesehen sind, betreffen die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, in denen die Richtlinie umgesetzt wird, auch einige Fälle von effizienteren Formen der Organisation der wirtschaftlichen Tätigkeit, die durch die Umstrukturierung der Wirtschaft und die Privatisierungen aufgetreten sind, wie zum Beispiel die Verteilung der Tätigkeit an mehrere Unternehmen, die rechtliche Bereitstellung des Unternehmens zur Miete oder unter Konzession, usw. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften berücksichtigen alle Übergänge von Unternehmen, Betrieben oder Unternehmens- und Betriebsteilen, wie von der Richtlinie vorgesehen.

All diese Fälle, die abhschließend in den Artikeln 123 und 123a des Arbeitsgesetzbuches aufgeführt sind, decken jeden Übergang eines Unternehmens oder Betriebs zu einem neuen Arbeitgeber (Eigentümer) ab, der das Ergebnis eines rechtlichen Übergangs oder einer Verschmelzung im Sinn des Artikel 1.1.(a) der Richtlinie ist. Die Gemeinsamkeit all dieser Fälle ist, unabhängig von ihrem Wesen und ihren Bestandteilen, dass die wirtschaftliche Tätigkeit des betroffenen Unternehmens, Betriebs, Unternehmens- und Betriebsteils geschützt und bewahrt wird.

#### **4. Schlussfolgerungen**

Die Richtlinie 2001/23/EG stellt einen wichtigen Schritt in der Entwicklung des europäischen und nationalen Arbeitsrechts der EU-Mitgliedstaaten dar.

Im Hinblick auf bulgarisches Arbeitsrecht stellen die neuen Anforderungen einen wichtigen Schritt bei der Stärkung des Arbeitnehmerschutzes bei einem Inhaberwechsel dar. Die Verfahren zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer durch ihre Vertreter und durch die Vertreter der Gewerkschaften tragen zur Begrenzung der negativen Auswirkungen der wirtschaftlichen Umstrukturierung für die Arbeitnehmer und die Erhaltung ihrer Arbeitsverhältnisse mit dem neuen erwerbenden Inhaber bei. Dies ist auf die gemeinsamen Anstrengungen der Sozialpartner zurückzuführen.

Im Großen und Ganzen wurden die Anforderungen der Richtlinie in die nationale Arbeitsgesetzgebung umgesetzt. Die Probleme bei der Umsetzung der Richtlinie beziehen sich auf die tatsächliche Anwendung dieser Anforderungen und die Stärkung der Aufsicht über ihre Einhaltung durch die Allgemeine Arbeitsinspektion.