

**89 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XX. GP**

**Nachdruck vom 21. 5. 1996**

# **Regierungsvorlage**

**Übereinkommen (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers samt Erklärung; Empfehlung (Nr. 180) betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers**

## **Convention 173**

### **CONVENTION CONCERNING THE PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS IN THE EVENT OF THE INSOLVENCY OF THEIR EMPLOYER**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 79<sup>th</sup> Session on 3 June 1992, and

Stressing the importance of the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer and recalling the provisions on this subject in Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, and Article 11 of the Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925, and

Noting that, since the adoption of the Protection of Wages Convention, 1949, greater value has been placed on the rehabilitation of insolvent enterprises and that, because of the social and economic consequences of insolvency, efforts should be made where possible to rehabilitate enterprises and safeguard employment, and

Noting that since the adoption of the aforementioned standards, significant developments have taken place in the law and practice of many Members which have improved the protection of workers' claims in the event of insolvency of their employer, and considering that it would be timely for the Conference to adopt new standards on the subject of workers' claims, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of an international Convention; adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-two the following Convention, which may be cited as the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992.

## **PART I. GENERAL PROVISIONS**

### **Article 1**

1. For the purposes of this Convention, the term "insolvency" refers to situations in which, in accordance with national law and practice, proceedings have been opened relating to an employer's assets with a view to the collective reimbursement of its creditors.

2. For the purposes of this Convention, a Member may extend the term "insolvency" to other situations in which workers' claims cannot be paid by reason of the financial situation of the employer, for

example where the amount of the employer's assets is recognised as being insufficient to justify the opening of insolvency proceedings.

3. The extent to which an employer's assets are subject to the proceedings referred to in paragraph 1 above shall be determined by national laws, regulations or practice.

## Article 2

The provisions of this Convention shall be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice.

## Article 3

1. A Member which ratifies this Convention shall accept either the obligations of Part II, providing for the protection of workers' claims by means of a privilege, or the obligations of Part III, providing for the protection of workers' claims by a guarantee institution, or the obligations of both Parts. This choice shall be indicated in a declaration accompanying its ratification.

2. A Member which has initially accepted only Part II or only Part III of this Convention may thereafter, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, extend its acceptance to the other Part.

3. A Member which accepts the obligations of both Parts of this Convention may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, limit the application of Part III to certain categories of workers and to certain branches of economic activity. Such limitations shall be specified in the declaration of acceptance.

4. A Member which has limited its acceptance of the obligations of Part III in accordance with paragraph 3 above shall, in its first report under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, give the reasons for limiting its acceptance. In subsequent reports it shall provide information on any extension of the protection under Part III of this Convention to other categories of workers or other branches of economic activity.

5. A Member which has accepted the obligations of Part II and III of this Convention may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, exclude from the application of Part II those claims which are protected pursuant to Part III.

6. Acceptance by a Member of the obligations of Part II of this Convention shall ipso jure involve the termination of its obligations under Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949.

7. A Member which has accepted only the obligations of Part III of this Convention may, by a declaration communicated to the Director-General of the International Labour Office, terminate its obligations under Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, in respect of those claims which are protected pursuant to Part III.

## Article 4

1. Subject to the exceptions provided for in paragraph 2 below, and to any limitations specified in accordance with Article 3, paragraph 3, this Convention shall apply to all employees and to all branches of economic activity.

2. The competent authority, after consulting the most representative organisations of employers and workers, may exclude from Part II, Part III or both Parts of this Convention specific categories of workers, in particular public employees, by reason of the particular nature of their employment relationship, or if there are other types of guarantee affording them protection equivalent to that provided by the Convention.

3. A Member availing itself of the exceptions provided for in paragraph 2 above shall, in its reports under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation, provide information on such exceptions, giving the reasons therefor.

**PART II. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY MEANS OF A PRIVILEGE**

**PROTECTED CLAIMS**

**Article 5**

In the event of an employer's insolvency, workers' claims arising out of their employment shall be protected by a privilege so that they are paid out of the assets of the insolvent employer before non-privileged creditors can be paid their share.

**Article 6**

The privilege shall cover at least:

- (a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
- (b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;
- (c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
- (d) severance pay due to workers upon termination of their employment.

**LIMITATIONS**

**Article 7**

1. National laws or regulations may limit the protection by privilege of workers' claims to a prescribed amount, which shall not be below a socially acceptable level.

2. Where the privilege afforded to workers' claims is so limited, the prescribed amount shall be adjusted as necessary so as to maintain its value.

**RANK OF PRIVILEGE**

**Article 8**

1. National laws or regulations shall give workers' claims a higher rank of privilege than most other privileged claims, and in particular those of the State and the social security system.

2. However, where workers' claims are protected by a guarantee institution in accordance with Part III of this Convention, the claims so protected may be given a lower rank of privilege than those of the State and the social security system.

**PART III. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY A GUARANTEE INSTITUTION**

**GENERAL PRINCIPLES**

**Article 9**

The payment of workers' claims against their employer arising out of their employment shall be guaranteed through a guarantee institution when payment cannot be made by the employer because of insolvency.

**Article 10**

In giving effect to this Part of the Convention, a Member may, after consulting the most representative organisations of employers and workers, adopt appropriate measures for the purpose of preventing possible abuse.

**Article 11**

1. The organisation, management, operation and financing of wage guarantee institutions shall be determined pursuant to Article 2.

2. The preceding paragraph shall not prevent a Member, in accordance with its particular characteristics and needs, from allowing insurance companies to provide the protection referred to in Article 9, as long as they offer sufficient guarantees.

## **CLAIMS PROTECTED BY A GUARANTEE INSTITUTION**

### **Article 12**

The workers' claims protected pursuant to this Part of the Convention shall include at least:

- (a) the workers' claims for wages relating to a prescribed period, which shall not be less than eight weeks, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
- (b) the workers' claims for holiday pay due as a result of work performed during a prescribed period, which shall not be less than six months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
- (c) the workers' claims for amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which shall not be less than eight weeks, prior to the insolvency or prior to the termination of employment;
- (d) severance pay due to workers upon termination of their employment.

### **Article 13**

1. Claims protected pursuant to this Part of the Convention may be limited to a prescribed amount, which shall not be below a socially acceptable level.

2. Where the claims protected are so limited, the prescribed amount shall be adjusted as necessary so as to maintain its value.

## **PART IV. FINAL PROVISIONS**

### **Article 14**

This Convention revises the Protection of Wages Convention, 1949, to the extent provided for in Article 3, paragraphs 6 and 7 above, but does not close that Convention to further ratifications.

### **Article 15**

The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

### **Article 16**

1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.

### **Article 17**

1. A Member which has ratified this Convention may denounce it after the expiration of ten years from the date on which the Convention first comes into force, by an act communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration. Such denunciation shall not take effect until one year after the date on which it is registered.

2. Each Member which has ratified this Convention and which does not, within the year following the expiration of the period of ten years mentioned in the preceding paragraph, exercise the right of denunciation provided for in this Article, will be bound for another period of ten years and, thereafter, may denounce this Convention at the expiration of each period of ten years under the terms provided for in this Article.

### **Article 18**

1. The Director-General of the International Labour Office shall notify all Members of the International Labour Organisation of the registration of all ratifications and denunciations communicated to him by the Members of the Organisation.

## 89 der Beilagen

5

2. When notifying the Members of the Organisation of the registration of the second ratification communicated to him, the Director-General shall draw the attention of the Members of the Organisation to the date upon which the Convention will come into force.

**Article 19**

The Director-General of the International Labour Office shall communicate to the Secretary-General of the United Nations for registration in accordance with article 102 of the Charter of the United Nations full particulars of all ratifications and acts of denunciation registered by him in accordance with the provisions of the preceding Articles.

**Article 20**

At such times as it may consider necessary, the Governing Body of the International Labour Office shall present to the General Conference a report on the working of this Convention and shall examine the desirability of placing on the agenda of the Conference the question of its revision in whole or in part.

**Article 21**

1. Should the Conference adopt a new Convention revising the Convention in whole or in part, then, unless the new Convention otherwise provides –

- (a) the ratification by a Member of the new revising Convention shall ipso jure involve the immediate denunciation of this Convention, notwithstanding the provisions of Article 17 above, if and when the new revising Convention shall have come into force;
- (b) as from the date when the new revising Convention comes into force this Convention shall cease to be open to ratification by the Members.

2. This Convention shall in any case remain in force in its actual form and content for those Members which have ratified it but have not ratified the revising Convention.

**Article 22**

The English and French versions of the text of this Convention are equally authoritative.

**DECLARATION**

The Republic of Austria declares to accept the obligations of Part III of the Convention (No. 173) concerning the protection of workers claims in the event of the insolvency of their employer, providing for the protection of workers claims by a guarantee institution.

## Convention 173

### **CONVENTION CONCERNANT LA PROTECTION DES CRÉANCES DES TRAVAILLEURS EN CAS D'INSOLVABILITÉ DE LEUR EMPLOYEUR**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail.

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1992 en sa soixante-dix-neuvième session;

Soulignant l'importance de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur et rappelant les dispositions y relatives de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949, et de l'article 11 de la convention sur la réparation des accidents du travail, 1925;

Notant que, depuis l'adoption de la convention sur la protection du salaire, 1949, une plus grande importance a été accordée au redressement des entreprises insolubles et que, compte tenu des conséquences sociales et économiques de l'insolvabilité, des efforts devraient être faits autant que possible pour redresser les entreprises et sauvegarder l'emploi;

Notant que, depuis l'adoption desdites normes, d'importants développements ont eu lieu dans la législation et la pratique de nombreux Membres dans le sens d'une amélioration de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, et considérant qu'il serait opportun que la Conférence adopte des nouvelles normes relatives aux créances des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention internationale, adoptée, ce vingt-troisième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-douze, la convention ci-après, qui sera dénommée Convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

#### **PARTIE I. DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

##### **Article 1**

1. Aux fins de la présente convention, le terme « insolvabilité » désigne les situations où, en conformité avec la législation et la pratique nationales, une procédure portant sur les actifs d'un employeur et tendant à rembourser collectivement ses créanciers a été ouverte.

2. Aux fins de la présente convention, tout Membre peut étendre le terme «insolvabilité» à d'autres situations où les créances des travailleurs ne peuvent être payées en raison de la situation financière de l'employeur, par exemple lorsque le montant des actifs de l'employeur est reconnu comme étant insuffisant pour justifier l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité.

3. La mesure dans laquelle les actifs d'un employeur sont assujettis aux procédures mentionnées au paragraphe 1 sera déterminée par la législation ou la pratique nationale.

##### **Article 2**

Les dispositions de la présente convention doivent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale.

##### **Article 3**

1. Tout Membre qui ratifie la présente convention doit accepter soit les obligations de la partie II, prévoyant la protection des créances des travailleurs au moyen d'un privilège, soit les obligations de la partie III, prévoyant la protection des créances des travailleurs par une institution de garantie, soit les obligations des parties II et III. Ce choix doit être indiqué dans une déclaration accompagnant la ratification.

2. Tout Membre qui n'a accepté initialement que les obligations de la partie II ou de la partie III de la présente convention peut, par la suite, par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail, étendre son acceptation à l'autre partie.

3. Tout Membre qui accepte les obligations des deux parties de la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, limiter l'application de la partie III à certaines catégories de travailleurs et à certaines branches d'activité économique; cette limitation doit être spécifiée dans la déclaration d'acceptation.

4. Tout Membre ayant limité son acceptation des obligations de la partie III conformément au paragraphe précédent doit, dans le premier rapport qu'il soumet conformément à l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, donner les raisons pour lesquelles il a limité son acceptation. Dans les rapports ultérieurs, il devra fournir des informations relatives à l'extension éventuelle de la protection résultant de la partie III de la convention à d'autres catégories de travailleurs ou à d'autres branches d'activité économique.

5. Tout Membre qui a accepté les obligations des parties II et III de la présente convention peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, exclure de l'application de la partie II les créances protégées en vertu de la partie III.

6. L'acceptation par un Membre des obligations de la partie II de la présente convention met fin de plein droit aux obligations découlant pour lui de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949.

7. Tout Membre qui n'a accepté que les obligations de la partie III de la présente convention peut, par une déclaration communiquée au Directeur général du Bureau international du Travail, mettre fin aux obligations découlant pour lui de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949, pour ce qui est des créances protégées en vertu de la partie III.

#### **Article 4**

1. Sous réserve des exceptions prévues au paragraphe suivant et, le cas échéant, des limitations introduites conformément à l'article 3, paragraphe 3, la présente convention s'applique à tous les travailleurs salariés et à toutes les branches d'activité économique.

2. L'autorité compétente peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, exclure de la partie II ou de la partie III, ou des deux parties, de la présente convention, des catégories déterminées de travailleurs, en particulier les agents publics, en raison de la nature particulière de leur relation d'emploi, ou s'il existe d'autres garanties que leur offrent une protection équivalente à celle résultant de la convention.

3. Tout Membre qui se prévaut des exceptions prévues au paragraphe précédent doit, dans ses rapports au titre de l'article 22 de la Constitution de l'Organisation internationale du Travail, fournir des informations sur ces exceptions et en donner les raisons.

### **PARTIE II. PROTECTION DES CRÉANCES DES TRAVAILLEURS AU MOYEN D'UN PRIVILÈGE**

#### **CRÉANCES PROTÉGÉES**

#### **Article 5**

En cas d'insolvabilité d'un employeur, les créances des travailleurs au titre de leur emploi doivent être protégées par un privilège, de sorte qu'elles soient payées sur les actifs de l'employeur insolvable avant que les créanciers non privilégiés puissent se faire payer leur quote-part.

#### **Article 6**

Le privilège doit porter au moins sur les créances des travailleurs:

- a) au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- b) au titre des congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle le travailleur a été victime de l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, ainsi que dans l'année précédente;
- c) au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- d) au titre d'indemnités de départ qui sont dues aux travailleurs à l'occasion de la cessation de la relation d'emploi.

## **LIMITATIONS**

### **Article 7**

1. La législation nationale peut limiter l'étendue du privilège des créances des travailleurs à un montant prescrit qui ne doit pas être inférieur à un seuil socialement acceptable.
2. Lorsque le privilège des créances des travailleurs est ainsi limité, ce montant doit être ajusté en tant que de besoin pour en maintenir la valeur.

## **RANG DU PRIVILÈGE**

### **Article 8**

1. La législation nationale doit placer les créances des travailleurs à un rang de privilège plus élevé que la plupart des autres créances privilégiées, et en particulier celles de l'Etat et de la sécurité sociale.
2. Toutefois, lorsque les créances des travailleurs sont protégées par une institution de garantie conformément à la partie III de la présente convention, les créances ainsi protégées peuvent être placées à un rang de privilège moins élevé que celles de l'Etat et de la sécurité sociale.

## **PARTIE III. PROTECTION DES CRÉANCES DES TRAVAILLEURS PAR UNE INSTITUTION DE GARANTIE**

### **PRINCIPES GÉNÉRAUX**

#### **Article 9**

Le paiement des créances des travailleurs à l'égard de leur employeur, au titre de leur emploi, doit être garanti par l'intermédiaire d'une institution de garantie lorsqu'il ne peut être effectué par l'employeur en raison de son insolvabilité.

#### **Article 10**

Dans la mise en œuvre de la présente partie de la convention, tout Membre peut, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, adopter les mesures appropriées pour éviter les abus possibles.

#### **Article 11**

1. Les modalités d'organisation, de gestion, de fonctionnement et de financement des institutions de garantie doivent être déterminées conformément à l'article 2.
2. Le paragraphe précédent n'empêche pas un Membre, conformément à ses caractéristiques et ses besoins, de permettre à des compagnies d'assurances de fournir la protection visée à l'article 9, pourvu qu'elles présentent les garanties suffisantes.

## **CRÉANCES PROTÉGÉES PAR UNE INSTITUTION DE GARANTIE**

### **Article 12**

Les créances des travailleurs protégées en vertu de la présente partie de la convention doivent comprendre au moins:

- a) les créances au titre des salaires afférents à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à huit semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- b) les créances au titre des congés payés dus en raison du travail effectué pendant une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à six mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- c) les créances au titre des montants dus pour d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne doit pas être inférieure à huit semaines, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- d) les indemnités de départ dues aux travailleurs à l'occasion de la cessation de leur relation d'emploi.

10

89 der Beilagen

**Article 13**

1. Les créances des travailleurs protégées en vertu de la présente partie de la convention peuvent être limitées à un montant prescrit qui ne doit pas être inférieur à un seuil socialement acceptable.
2. Lorsque les créances protégées sont ainsi limitées, ce montant doit être ajusté en tant que de besoin pour en maintenir la valeur.

**PARTIE IV. DISPOSITIONS FINALES****Article 14**

La présente convention révise, dans la mesure spécifiée à l'article 3, paragraphes 6 et 7 ci-dessus, la convention sur la protection du salaire, 1949, qui reste cependant ouverte à la ratification des Membres.

**Article 15**

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

**Article 16**

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général.
2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux Membres auront été enregistrées par le Directeur général.
3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

**Article 17**

1. Tout Membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionnée au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années et, par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

**Article 18**

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les Membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des Membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

**Article 19**

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications et de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

**Article 20**

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

## 89 der Beilagen

11

**Article 21**

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention n'en dispose autrement:

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 17 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

**Article 22**

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

12

89 der Beilagen

**DECLARATION**

La République d'Autriche déclare d'accepter les obligations de la partie III de la Convention (No. 173) concernant la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, prévoyant la protection des créances des travailleurs par une institution de garantie.

89 der Beilagen

13

(Übersetzung)

## Übereinkommen 173

### **ÜBEREINKOMMEN ÜBER DEN SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEIT-NEHMER BEI ZAHLUNGUNFÄHIGKEIT IHRES ARBEITGEBERS**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1992 zu ihrer neunundsiebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

unterstreicht die Bedeutung des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers und verweist auf die einschlägigen Bestimmungen des Artikels 11 des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, und des Artikels 11 des Übereinkommens über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925,

stellt fest, daß seit der Annahme des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, größeres Gewicht auf die Sanierung zahlungsunfähiger Unternehmen gelegt worden ist und daß wegen der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Zahlungsunfähigkeit nach Möglichkeit Anstrengungen unternommen werden sollten, um die Unternehmen zu sanieren und die Beschäftigung zu sichern,

stellt fest, daß seit der Annahme der oben genannten Normen bedeutsame Entwicklungen in der Gesetzgebung und Praxis zahlreicher Mitgliedstaaten eingetreten sind, die eine Verbesserung des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers bewirkt haben, und ist der Auffassung, daß es angebracht wäre, daß die Konferenz neue Normen betreffend die Forderungen der Arbeitnehmer annimmt,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1992, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, bezeichnet wird.

#### **TEIL I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

##### **Artikel 1**

1. Im Sinne dieses Übereinkommens findet der Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ auf Fälle Anwendung, in denen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ein Verfahren über das Vermögen eines Arbeitgebers zur gemeinschaftlichen Befriedigung seiner Gläubiger eröffnet worden ist.

2. Im Sinne dieses Übereinkommens kann ein Mitglied den Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ auf andere Fälle ausdehnen, in denen die Forderungen der Arbeitnehmer wegen der finanziellen Lage des Arbeitgebers nicht befriedigt werden können, beispielsweise wenn festgestellt wird, daß der Umfang des Vermögens des Arbeitgebers nicht ausreicht, um die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu rechtfertigen.

3. In welchem Ausmaß das Vermögen eines Arbeitgebers dem in Absatz 1 erwähnten Verfahren unterliegt, ist durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis zu bestimmen.

##### **Artikel 2**

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die Gesetzgebung oder durch andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel durchzuführen.

##### **Artikel 3**

1. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat entweder die Verpflichtungen aus Teil II der den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch ein Vorrecht vorsieht, oder die Verpflichtungen aus Teil III, der den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung vorsieht, oder die Verpflichtungen aus beiden Teilen zu übernehmen. Diese Wahl ist in einer der Ratifikation beifügten Erklärung anzugeben.

14

89 der Beilagen

2. Ein Mitglied, das zunächst nur Teil II oder Teil III dieses Übereinkommens angenommen hat, kann in der Folge durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gerichtete Erklärung auch den anderen Teil annehmen.

3. Ein Mitglied, das die Verpflichtungen aus beiden Teilen dieses Übereinkommens übernimmt, kann nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die Anwendung des Teils III auf bestimmte Arbeitnehmergruppen und auf bestimmte Wirtschaftszweige beschränken. Diese Beschränkungen sind in der Annahmeerklärung anzugeben.

4. Ein Mitglied, das die Verpflichtungen aus Teil III gemäß Absatz 3 beschränkt übernommen hat, hat in seinem ersten Bericht, den es gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation vorlegt, die Gründe für diese Beschränkung anzugeben. In seinen nachfolgenden Berichten hat es Auskunft über eine Ausdehnung des sich aus Teil III dieses Übereinkommens ergebenden Schutzes auf weitere Arbeitnehmergruppen oder weitere Wirtschaftszweige zu erteilen.

5. Ein Mitglied, das die Verpflichtungen aus Teil II und Teil III dieses Übereinkommens übernommen hat, kann nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer die gemäß Teil III geschützten Forderungen von der Anwendung des Teils II ausnehmen.

6. Mit der Übernahme der Verpflichtungen aus Teil II dieses Übereinkommens durch ein Mitglied sind dessen Verpflichtungen auf Grund des Artikels 11 des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, ohne weiteres beendet.

7. Ein Mitglied, das nur die Verpflichtungen aus Teil III dieses Übereinkommens übernommen hat, kann durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gerichtete Erklärung seine Verpflichtungen auf Grund von Artikel 11 des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, in bezug auf die gemäß Teil III geschützten Forderungen beenden.

#### **Artikel 4**

1. Vorbehaltlich der in Absatz 2 vorgesehenen Ausnahmen und der gegebenenfalls gemäß Artikel 3 Absatz 3 angegebenen Beschränkungen gilt dieses Übereinkommen für alle Arbeitnehmer und alle Wirtschaftszweige.

2. Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, insbesondere die öffentlich Bediensteten, von Teil II, Teil III oder beiden Teilen dieses Übereinkommens ausnehmen, wegen der besonderen Art ihres Arbeitsverhältnisses oder wenn andere Garantien bestehen, die ihnen einen Schutz bieten, der dem des Übereinkommens gleichkommt.

3. Ein Mitglied, das die in Absatz 2 vorgesehenen Ausnahmen für sich in Anspruch nimmt, hat in seinen Berichten gemäß Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation Auskunft über diese Ausnahmen zu erteilen und sie zu begründen.

### **TEIL II. SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEITNEHMER DURCH EIN VORRECHT GESCHÜTZTE FORDERUNGEN**

#### **Artikel 5**

Bei Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers sind die Forderungen der Arbeitnehmer aus ihrer Beschäftigung durch ein Vorrecht zu schützen, so daß sie aus dem Vermögen des zahlungsunfähigen Arbeitgebers befriedigt werden, bevor den nichtbevorrechten Gläubigern ihr Anteil ausgezahlt werden kann.

#### **Artikel 6**

Das Vorrecht hat sich mindestens zu erstrecken auf:

- a) die Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der Löhne und Gehälter für einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der drei Monate nicht unterschreiten darf;
- b) die Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der auf Grund der während des Jahres, in dem die Zahlungsunfähigkeit oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist, und der im vorausgehenden Jahr geleisteten Arbeit angefallen ist;

## 89 der Beilagen

15

- c) die Forderungen der Arbeitnehmer hinsichtlich der geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit betreffend einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der drei Monate nicht unterschreiten darf, und
- d) die Abfindungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

**BEGRENZUNGEN****Artikel 7**

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung kann den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch ein Vorrecht auf einen vorgeschriebenen Betrag begrenzen, der eine sozial vertretbare Schwelle nicht unterschreiten darf.

2. Falls das Vorrecht der Forderungen der Arbeitnehmer auf diese Weise begrenzt wird, ist der vorgeschriebene Betrag soweit erforderlich anzupassen, um seinen Wert zu erhalten.

**RANG DES VORRECHTS****Artikel 8**

1. Die innerstaatliche Gesetzgebung hat den Forderungen der Arbeitnehmer einen höheren Rang des Vorrechts zuzuerkennen als den meisten anderen bevorrechteten Forderungen und insbesondere als denjenigen des Staates und des Systems der Sozialen Sicherheit.

2. Falls die Forderungen der Arbeitnehmer jedoch durch eine Garantieeinrichtung gemäß Teil III dieses Übereinkommens geschützt werden, kann den auf diese Weise geschützten Forderungen ein niedrigerer Rang des Vorrechts als denjenigen des Staates und des Systems der Sozialen Sicherheit zuerkannt werden.

**Teil III. SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEITNEHMER DURCH EINE GARANTIE-EINRICHTUNG****ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE****Artikel 9**

Die Befriedigung der Forderungen der Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber aus ihrer Beschäftigung ist durch eine Garantieeinrichtung zu gewährleisten, wenn der Arbeitgeber diese Forderungen wegen seiner Zahlungsunfähigkeit nicht befriedigen kann.

**Artikel 10**

Bei der Durchführung dieses Teils des Übereinkommens kann ein Mitglied nach Anhörung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geeignete Maßnahmen treffen, um mögliche Mißbräuche zu vermeiden.

**Artikel 11**

1. Die Organisation, die Verwaltung, die Arbeitsweise und die Finanzierung der Garantieeinrichtungen sind gemäß Artikel 2 zu bestimmen.

2. Der vorstehende Absatz hindert ein Mitglied nicht daran, entsprechend seinen besonderen Gegebenheiten und Bedürfnissen, es Versicherungsgesellschaften zu gestatten, den in Artikel 9 genannten Schutz zu gewährleisten, sofern sie ausreichende Garantien bieten.

**DURCH EINE GARANTIEEINRICHTUNG GESCHÜTZTE FORDERUNGEN****Artikel 12**

Die gemäß diesem Teil des Übereinkommens geschützten Forderungen der Arbeitnehmer haben mindestens zu umfassen:

- a) die Forderungen hinsichtlich der Löhne und Gehälter für einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der acht Wochen nicht unterschreiten darf;

16

89 der Beilagen

- b) die Forderungen hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der auf Grund der während eines vorgeschriebenen Zeitraums, der sechs Monate nicht unterschreiten darf, vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleisteten Arbeit angefallen ist;
- c) die Forderungen hinsichtlich der geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit betreffend einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der acht Wochen nicht unterschreiten darf; und
- d) die Abfindungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

### **Artikel 13**

1. Die gemäß diesem Teil des Übereinkommens geschützten Forderungen können auf einen vorgeschriebenen Betrag begrenzt werden, der eine sozial vertretbare Schwelle nicht unterschreiten darf.
2. Falls die geschützten Forderungen auf diese Weise begrenzt werden, ist der vorgeschriebene Betrag soweit erforderlich anzupassen, um seinen Wert zu erhalten.

## **TEIL IV. SCHLUSSBESTIMMUNGEN**

### **Artikel 14**

Durch dieses Übereinkommen wird das Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949, in dem in Artikel 3 Absätze 6 und 7 vorgesehenen Ausmaß neugefaßt, doch kann das letztgenannte Übereinkommen weiterhin ratifiziert werden.

### **Artikel 15**

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

### **Artikel 16**

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.
2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.
3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

### **Artikel 17**

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird erst ein Jahr nach der Eintragung wirksam.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

### **Artikel 18**

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.
2. Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

### **Artikel 19**

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte

89 der Beilagen

17

über alle von ihm nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

18

89 der Beilagen

**Artikel 20**

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

**Artikel 21**

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise neufaßt, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt folgendes:
  - a) Die Ratifikation des neugefaßten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 17 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neugefaßte Übereinkommen in Kraft getreten ist.
  - b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefaßten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.
2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neugefaßte Übereinkommen ratifiziert haben.

**Artikel 22**

Der französische und der englische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

89 der Beilagen

19

(Übersetzung)

**ERKLÄRUNG**

Die Republik Österreich erklärt, die Verpflichtungen aus Teil III des Übereinkommens (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers zu übernehmen, der den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung vorsieht.

**Recommendation 180****RECOMMENDATION CONCERNING THE PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS IN THE EVENT OF THE INSOLVENCY OF THEIR EMPLOYER**

The General Conference of the International Labour Organisation,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 79<sup>th</sup> Session on 3 June 1992, and

Stressing the importance of the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer and recalling the provisions on this subject in Article 11 of the Protection of Wages Convention, 1949, and Article 11 of the Workmen's Compensation (Accidents) Convention, 1925, and

Noting that, since the adoption of the Protection of Wages Convention, 1949, greater value has been given to the rehabilitation of insolvent enterprises and that, because of the social and economic consequences of insolvency, efforts should be made where possible to rehabilitate enterprises and safeguard employment, and

Noting that since the adoption of the aforementioned standards, significant developments have taken place in the law and practice of many Members which have improved the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer, and considering that it would be timely for the Conference to adopt new standards on the subject of workers' claims, and

Recognising that guarantee institutions, if properly designed, afford greater protection of workers' claims, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to the protection of workers' claims in the event of the insolvency of their employer, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992;

adopts this twenty-third day of June of the year one thousand nine hundred and ninety-two the following Recommendation, which may be cited as the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Recommendation, 1992.

**I. DEFINITIONS AND METHODS OF APPLICATION**

1. (1) For the purpose of this Recommendation, the term "insolvency" refers to situations in which, in accordance with national law and practice, proceedings have been opened relating to an employer's assets with a view to the collective reimbursement of its creditors.

(2) For the purposes of this Recommendation, Members may extend the term "insolvency" to other situations in which workers' claims cannot be paid by reason of the financial situation of the employer, and in particular to the following:

- (a) where the enterprise has closed down or ceased its activities or is voluntarily wound up;
- (b) where the amount of the employer's assets is insufficient to justify the opening of insolvency proceedings;
- (c) where, in the course of proceedings to recover a worker's claim arising out of employment, it is found that the employer has no assets or that these are insufficient to pay the debt in question;
- (d) where the employer has died and his or her assets have been placed in the hands of an administrator and the amounts due cannot be paid out of the estate.

(3) The extent to which an employer's assets are subject to the proceedings referred to in subparagraph (1) should be determined by national laws, regulations or practice.

2. The provisions of this Recommendation may be applied by means of laws or regulations or by any other means consistent with national practice.

**II. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY MEANS OF A PRIVILEGE  
PROTECTED CLAIMS**

3. (1) The protection afforded by a privilege should cover the following claims:

- (a) wages, overtime pay, commissions and other forms of remuneration relating to work performed during a prescribed period prior to the insolvency or prior to termination of the employment.

- This period should be fixed by national laws or regulations and should not be less than 12 months;
- (b) holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;
  - (c) amounts due in respect of other types of paid absence, end-of-year and other bonuses provided for by national laws or regulations, collective agreements or individual contracts of employment, relating to a prescribed period, which should not be less than 12 months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
  - (d) payments due in lieu of notice of termination of employment;
  - (e) severance pay, compensation for unfair dismissal and other payments due to workers upon termination of their employment;
  - (f) compensation payable directly by the employer in respect of occupational accidents and diseases.
- (2) The protection afforded by a privilege might cover the following claims:
- (a) contributions due in respect of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;
  - (b) contributions due in respect of private, occupational, inter-occupational or enterprise social protection schemes independent of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;
  - (c) benefits to which the workers were entitled prior to the insolvency by virtue of their participation in enterprise social protection schemes and which are payable by the employer.
- (3) Claims enumerated in subparagraphs (1) and (2) that have been awarded to a worker through an adjudication or arbitration within 12 months prior to the insolvency should be covered by the privilege regardless of the time-limits specified in those subparagraphs.

### **LIMITATIONS**

4. Where the amount of the claim protected by a privilege is limited by national laws or regulations, in order that this amount should not fall below a socially acceptable level it should take into account variables such as the minimum wage, the part of the wage which is unattachable, the wage on which social security contributions are based or the average wage in industry.

### **CLAIMS WHICH FALL DUE AFTER THE INSOLVENCY PROCEEDINGS HAVE BEEN OPENED**

5. Where, in accordance with national laws and regulations, an enterprise in respect of which insolvency proceedings have been opened is authorised to continue its activities, workers' claims arising out of work performed as from the date when the continuation was authorised should not be subject to the proceedings and should be paid, out of the funds available, as and when they fall due.

### **ACCELERATED PAYMENT PROCEDURES**

6. (1) Where the insolvency proceedings cannot ensure rapid payment of workers' privileged claims, there should be a procedure for accelerated payment to ensure that the claims are paid, without awaiting the end of the proceedings, out of available funds or as soon as funds become available, unless the rapid payment of workers' claims is ensured by a guarantee institution.

- (2) Accelerated payment of workers' claims be ensured as follows:
- (a) the person or institution responsible for administering the employer's assets should pay such claims as soon as it has been determined that they are genuine and payable;
  - (b) if the claim is contested, the worker should be able to have its validity determined by a court or any other body with jurisdiction over the matter, so as to have it paid in accordance with clause (a).

(3) The accelerated payment procedure should cover the totality of the claim protected by a privilege, or at least a part of it to be fixed by national laws or regulations.

### **III. PROTECTION OF WORKERS' CLAIMS BY A GUARANTEE INSTITUTION**

#### **SCOPE**

7. The protection of workers' claims by a guarantee institution should have as wide a coverage as possible.

## **OPERATING PRINCIPLES**

8. Guarantee institutions might operate according to the following principles:
- (a) they should be administratively, financially and legally independent of the employer;
  - (b) employers should contribute to financing these institutions, unless this is fully covered by the public authorities;
  - (c) they should assume their obligations vis-à-vis protected workers irrespective of whether any obligation the employer may have of contributing to their financing has been met;
  - (d) they should assume a subsidiary responsibility for the liabilities of insolvent employers in respect of claims protected by the guaranteee and should, by way of subrogation, be able to act in place of the workers to whom they have made payments;
  - (e) the funds managed by guarantee institutions, other than those from general revenues, may only be used for the purpose for which they were collected.

## **CLAIMS PROTECTED BY THE GUARANTEE**

9. (1) The guaranteee should cover the following claims:
- (a) wages, overtime pay, commissions and other forms of remuneration relating to work performed during a prescribed period, which should not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
  - (b) holiday pay due as a result of work performed during the year in which the insolvency or the termination of the employment occurred, and in the preceding year;
  - (c) end-of-year and other bonuses provided for by national laws or regulations, collective agreements or individual contracts of employment, relating to a prescribed period, which should not be less than 12 months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
  - (d) amounts due in respect of other types of paid absence relating to a prescribed period, which should not be less than three months, prior to the insolvency or prior to the termination of the employment;
  - (e) payments due in lieu of notice of termination of employment;
  - (f) severance pay, compensation for unfair dismissal and other payments due to workers upon termination of their employments;
  - (g) compensation payable directly by the employer in respect of occupational accidents and diseases.
- (2) The guaranteee might cover the following claims:
- (a) contributions due in respect of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;
  - (b) contributions due in respect of private, occupational, inter-occupational, or enterprise social protection schemes independent of national statutory social security schemes, where failure to pay adversely affects workers' entitlements;
  - (c) benefits to which the workers were entitled prior to the insolvency by virtue of their participation in enterprise social protection schemes and which are payable by the employer;
  - (d) wages or any other form of remuneration consistent with this Paragraph, awarded to a worker through adjudication or arbitration within three months prior to the insolvency.

## **LIMITATIONS**

10. Where the amount of the claim protected by means of a guarantee institution is limited, in order that this amount should not fall below a socially acceptable level, it should take into account variables such as the minimum wage, the part of the wage which is unattachable, the wage on which social security contributions are based or the average wage in industry.

## **IV. PROVISION COMMON TO PARTS II AND III**

11. Workers or their representatives should receive timely information and be consulted with regard to insolvency proceedings which have been opened and to which the workers' claims pertain.

### **Recommandation 180**

#### **RECOMMANDATION CONCERNANT LA PROTECTION DES CRÉANCES DES TRAVAILLEURS EN CAS D'INSOLVABILITÉ DE LEUR EMPLOYEUR**

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 3 juin 1992, en sa soixante-dix-neuvième session;

Soulignant l'importance de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur et rappelant les dispositions y relatives de l'article 11 de la convention sur la protection du salaire, 1949, et de l'article 11 de la convention sur la réparation des accidents du travail, 1925;

Notant que, depuis l'adoption de la convention sur la protection du salaire, 1949, une plus grande importance a été accordée au redressement des entreprises insolubles et que, compte tenu des conséquences sociales et économiques de l'insolvabilité, des efforts devraient être faits autant que possible pour redresser les entreprises et sauvegarder l'emploi;

Notant que, depuis l'adoption desdites normes, d'importants développements ont eu lieu dans la législation et la pratique de nombreux Membres dans le sens d'une amélioration de la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, et considérant qu'il serait opportun que la Conférence adopte de nouvelles normes relatives aux créances des travailleurs;

Reconnaissant que des institutions de garantie, si elles sont correctement conçues, offrent une protection plus large aux créances des travailleurs;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives à la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation complétant la convention sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992, adopte, ce vingt-troisième jour de juin 1992, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992.

#### **I. DÉFINITIONS ET MÉTHODES D'APPLICATION**

1. (1) Aux fins de la présente recommandation, le terme « insolvabilité » désigne les situations où, en conformité avec la législation et la pratique nationales, une procédure portant sur les actifs d'un employeur et tendant à rembourser collectivement ses créanciers a été ouverte.

(2) Aux fins de la présente recommandation, les Membres peuvent étendre le terme « insolvabilité » à d'autres situations où les créances des travailleurs ne peuvent être payées en raison de la situation financière de l'employeur, notamment:

- a) lorsque l'entreprise est fermée ou que ses activités ont cessé, ou qu'elle est liquidée volontairement;
- b) lorsque le montant des actifs de l'employeur est insuffisant pour justifier l'ouverture d'une procédure d'insolvabilité;
- c) lorsque la créance d'un travailleur, au titre de son emploi, est en instance de recouvrement et qu'il est constaté que l'employeur n'a pas d'actifs ou que ceux-ci sont insuffisants pour acquitter la dette en question;
- d) lorsque l'employeur est décédé, que son patrimoine a été remis à un administrateur et que les montants dus ne peuvent être payés au moyen de l'actif successoral.

(3) La mesure dans laquelle les actifs d'un employeur sont sujets au sous-paragraphe (1) devrait être déterminée par la législation ou la pratique nationale.

2. Les dispositions de la présente recommandation peuvent être appliquées par voie de législation ou par tous autres moyens conformes à la pratique nationale.

#### **II. PROTECTION DES CRÉANCES DES TRAVAILLEURS AU MOYEN D'UN PRIVILÈGE CRÈANCES PROTGÈES**

3. (1) La protection conférée par un privilège devrait couvrir les créances suivantes:

- a) les salaires, primes d'heures supplémentaires, commissions et autres formes de rétribution, au titre du travail effectué au cours d'une période déterminée précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi; cette période devrait être fixée par la législation nationale et ne devrait pas être inférieure à douze mois;
  - b) les congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi, ainsi que dans l'année précédente;
  - c) les montants dus au titre d'autres absences rémunérées, les primes de fin d'année et autres primes prévues par la législation nationale, les conventions collectives ou les contrats individuels de travail, afférents à une période déterminée, qui ne devrait pas être inférieure à douze mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
  - d) tout paiement dû en lieu et place du préavis de licenciement;
  - e) les indemnités de départ, les indemnités de licenciement injustifié et autres paiements dus aux travailleurs à l'occasion de la cessation de leur relation d'emploi;
  - f) les indemnisations relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles lorsqu'elles sont à la charge directe de l'employeur.
- (2) La protection conférée par un privilège pourrait couvrir les créances suivantes:
- a) les cotisations dues au titre des régimes légaux nationaux de sécurité sociale, lorsque le défaut de versement de ces cotisations porte préjudice aux droits des travailleurs;
  - b) les cotisations dues au titre des régimes privés, professionnels, interprofessionnels ou d'entreprise, de protection sociale qui existent indépendamment des régimes légaux nationaux de sécurité sociale, lorsque le défaut de versement de ces cotisations porte préjudice aux droits des travailleurs;
  - c) les prestations auxquelles les travailleurs avaient droit, avant l'insolvabilité, en vertu de leur participation à des régimes d'entreprise de protection sociale et dont le paiement incombe à l'employeur.
- (3) Les créances énumérées aux sous-paragraphes (1) et (2), qui ont été reconnues au travailleur, par décision judiciaire ou sentence arbitrale, rendue dans les douze mois précédant l'insolvabilité, devraient être couvertes par le privilège, nonobstant les délais prévus dans ces sous-paragraphes.

## **LIMITATIONS**

4. Lorsque le montant de la créance protégée en vertu d'un privilège est limité par la législation nationale, ce montant devrait, pour ne pas devenir inférieur à un seuil socialement acceptable, tenir compte de variables telles que le salaire minimum ou la fraction insaisissable du salaire ou le salaire qui sert de base de calcul aux cotisations à la sécurité sociale ou le salaire moyen dans l'industrie.

## **CRÉANCES ÉCHUES APRÈS LA DATE DE L'OUVERTURE DE LA PROCÉDURE D'INSOLVABILITÉ**

5. Lorsque, en vertu de la législation nationale, l'entreprise faisant l'objet d'une procédure d'insolvabilité est autorisée à poursuivre ses activités, les créances des travailleurs au titre du travail effectué à partir de la date où cette continuation a été décidée ne devraient pas être soumises à la procédure et devraient être payées à leur échéance sur les fonds disponibles.

## **PROCÉDURES DE PAIEMENT ACCÉLÉRÉ**

6. (1) Lorsque la procédure d'insolvabilité ne permet pas d'assurer le paiement rapide des créances privilégiées des travailleurs, il devrait exister une procédure de paiement accéléré afin qu'elles soient payées sans attendre la fin de la procédure d'insolvabilité sur les fonds disponibles, ou qui viendraient à rentrer, à moins que le paiement rapide des créances de travailleurs ne soit assuré par une institution de garantie.

- (2) Le paiement accéléré des créances des travailleurs pourrait être assuré comme suit:
- a) la personne ou l'institution chargée d'administrer le patrimoine de l'employeur devrait payer lesdites créances sitôt établies leur authenticité et leur exigibilité;
  - b) en cas de contestation, le travailleur devrait pouvoir faire établir la validité de sa créance par un tribunal ou par tout autre organisme compétent en la matière pour en obtenir le paiement conformément à l'alinéa a).

(3) La procédure de paiement accéléré devrait pouvoir bénéficier à la totalité de la créance protégée par un privilège, ou au moins à une partie de celle-ci qui serait fixée par la législation nationale.

### **III. PROTECTION DES CRÉANCES DES TRAVAILLEURS PAR UNE INSTITUTION DE GARANTIE**

#### **CHAMP D'APPLICATION**

7. L'étendue de la protection des créances des travailleurs par une institution de garantie devrait être aussi large que possible.

#### **PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT**

8. Les institutions de garantie pourraient fonctionner selon les principes suivants:

- a) elles devraient jouir de l'autonomie administrative, financière et juridique à l'égard de l'employeur;
- b) les employeurs devraient contribuer au financement, à moins que celui-ci ne soit assuré intégralement par les pouvoirs publics;
- c) elles devraient assumer leurs obligations à l'égard des travailleurs protégés, que l'employeur se soit ou non acquitté de ses obligations éventuelles de contribuer à leur financement;
- d) elles devraient assumer à titre subsidiaire les obligations des employeurs insolubles en ce qui concerne les créances protégées par la garantie et pouvoir se subroger dans les droits des travailleurs à qui elles ont versé des prestations;
- e) les fonds gérés par les institutions de garantie, autres que les fonds provenant du Trésor public, ne pourraient être utilisés que pour les buts pour lesquels ils ont été collectés.

#### **CRÉANCES PROTÉGÉES PAR LA GARANTIE**

9. (1) La garantie devrait protéger les créances suivantes:

- a) les salaires, primes d'heures supplémentaires, commissions et autres formes de rétribution du travail au titre du travail effectué au cours d'une période déterminée, qui ne devrait pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- b) les congés payés dus en raison du travail effectué dans le courant de l'année dans laquelle est survenue l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi ainsi que dans l'année précédente;
- c) les primes de fin d'année et autres primes prévues par la législation nationale, les conventions collectives ou les contrats individuels de travail, afférentes à une période déterminée, qui ne devrait pas être inférieure à douze mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- d) les montants dus au titre d'autres absences rémunérées afférentes à une période déterminée, qui ne devrait pas être inférieure à trois mois, précédant l'insolvabilité ou la cessation de la relation d'emploi;
- e) tout paiement dû en lieu et place du préavis de licenciement;
- f) les indemnités de départ, les indemnités de licenciement injustifié et autres paiements dus aux travailleurs à l'occasion de la cessation de leur relation d'emploi;
- g) les indemnisations relatives aux accidents du travail et aux maladies professionnelles lorsqu'elles sont à la charge directe de l'employeur.

(2) La garantie pourrait protéger les créances suivantes:

- a) les cotisations dues au titre des régimes légaux nationaux de sécurité sociale lorsque le défaut de versement de ces cotisations porte préjudice aux droits des travailleurs;
- b) les cotisations dues au titre des régimes privés, professionnels, interprofessionnels ou d'entreprise, de protection sociale, qui existent indépendamment des régimes légaux nationaux de sécurité sociale lorsque le défaut de versement de ces cotisations porte préjudice aux droits des travailleurs;
- c) les prestations auxquelles les travailleurs avaient droit, avant l'insolvabilité, en vertu de leur participation à des régimes d'entreprise de protection sociale et dont le paiement incombe à l'employeur;
- d) les salaires ou toute autre forme de rémunération compatible avec ce paragraphe, reconnus à un travailleur par décision judiciaire ou sentence arbitrale rendue dans les trois mois précédant l'insolvabilité.

### LIMITATIONS

10. Lorsque le montant de la créance protégée par une institution de garantie est limité, ce montant devrait, pour ne pas devenir inférieur à un seuil socialement acceptable, tenir compte de variables telles que le salaire minimum, ou la fraction insaisissable du salaire, ou le salaire qui sert de base de calcul aux cotisations à la sécurité sociale, ou le salaire moyen dans l'industrie.

### IV. DISPOSITION COMMUNE AUX PARTIES II ET III

11. Les travailleurs ou leurs représentants devraient recevoir des informations en temps utile et être consultés au sujet des procédures d'insolvabilité qui ont été ouvertes et concernent les créances des travailleurs.

(Übersetzung)

### Empfehlung 180

#### **EMPFEHLUNG BETREFFEND DEN SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEITNEHMER BEI ZAHLUNGSUNFÄHIGKEIT IHRES ARBEITGEBERS**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 3. Juni 1992 zu ihrer neunundsiebzigsten Tagung zusammengetreten ist,

unterstreicht die Bedeutung des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers und verweist auf die einschlägigen Bestimmungen des Artikels 11 des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, und des Artikels 11 des Übereinkommens über die Entschädigung bei Betriebsunfällen, 1925,

stellt fest, daß seit der Annahme des Übereinkommens über den Lohnschutz, 1949, größeres Gewicht auf die Sanierung zahlungsunfähiger Unternehmen gelegt worden ist und daß wegen der sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Zahlungsunfähigkeit nach Möglichkeit Anstrengungen unternommen werden sollten, um die Unternehmen zu sanieren und die Beschäftigung zu sichern,

stellt fest, daß seit der Annahme der oben genannten Normen bedeutsame Entwicklungen in der Gesetzgebung und Praxis zahlreicher Mitgliedstaaten eingetreten sind, die eine Verbesserung des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers bewirkt haben, und ist der Auffassung, daß es angebracht wäre, daß die Konferenz neue Normen betreffend die Forderungen der Arbeitnehmer annimmt,

erkennt an, daß Garantieeinrichtungen, sofern sie zweckentsprechend gestaltet sind, einen größeren Schutz für die Forderungen der Arbeitnehmer bieten,

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, daß diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 23. Juni 1992, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, bezeichnet wird.

### I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN UND DURCHFÜHRUNGSMETHODEN

1. (1) Im Sinne dieser Empfehlung findet der Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ auf Fälle Anwendung, in denen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ein Verfahren über das Vermögen eines Arbeitgebers zur gemeinschaftlichen Befriedigung seiner Gläubiger eröffnet worden ist.

(2) Im Sinne dieser Empfehlung können die Mitglieder den Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“ auf weitere Fälle ausdehnen, in denen die Forderungen der Arbeitnehmer wegen der finanziellen Lage des Arbeitgebers nicht befriedigt werden können, insbesondere auf die folgenden Fälle:

- a) wenn das Unternehmen geschlossen worden ist oder seine Tätigkeit eingestellt hat oder freiwillig liquidiert wird;
- b) wenn der Umfang des Vermögens des Arbeitgebers nicht ausreicht, um die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens zu rechtfertigen;
- c) wenn im Zuge eines Verfahrens zur Eintreibung der Forderung eines Arbeitnehmers aus seiner Beschäftigung festgestellt wird, daß der Arbeitgeber über kein Vermögen verfügt oder daß das Vermögen zur Begleichung der betreffenden Schuld nicht ausreicht;
- d) wenn der Arbeitgeber verstorben ist, sein Vermögen einem Verwalter anvertraut worden ist und die geschuldeten Beträge aus dem Nachlaß nicht gezahlt werden können.

(3) In welchem Ausmaß das Vermögen eines Arbeitgebers dem in Unterabsatz (1) erwähnten Verfahren unterliegt, sollte durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmt werden.

2. Die Bestimmungen dieser Empfehlung können durch die Gesetzgebung oder durch andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel durchgeführt werden.

## **II. SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEITNEHMER DURCH EIN VORRECHT GESCHÜTZTE FORDERUNGEN**

3. (1) Der durch ein Vorrecht gewährte Schutz sollte die folgenden Forderungen umfassen:

- a) die Löhne und Gehälter, die Überstundenvergütung, die Provisionen und die sonstigen Formen des Arbeitsentgelts für die während eines vorgeschriebenen Zeitraums vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit; dieser Zeitraum sollte durch die innerstaatliche Gesetzgebung festgesetzt werden und sollte zwölf Monate nicht unterschreiten;
- b) die Ansprüche hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der auf Grund der während des Jahres, in dem die Zahlungsunfähigkeit oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist, und der im vorausgehenden Jahr geleisteten Arbeit angefallen ist;
- c) die geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit, die Jahresendprämien und die sonstigen Prämien, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder individuelle Arbeitsverträge vorgesehen sind und die sich beziehen auf einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der zwölf Monate nicht unterschreiten sollte;
- d) die anstelle der fristgerechten Kündigung geschuldeten Zahlungen;
- e) die Abfindungen, die Entschädigungen wegen ungerechtfertiger Entlassung und die sonstigen Zahlungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben;
- f) die unmittelbar vom Arbeitgeber zu zahlenden Entschädigungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.

(2) Der durch ein Vorrecht gewährte Schutz könnte die folgenden Forderungen umfassen:

- a) die geschuldeten Beiträge zu den innerstaatlichen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge sich nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt;
- b) die geschuldeten Beiträge zu privaten, beruflichen, berufsübergreifenden oder betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes, die unabhängig von den innerstaatlichen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit bestehen, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge sich nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt;
- c) die Leistungen, auf die die Arbeitnehmer vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit auf Grund ihrer Beteiligung an betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes Anspruch hatten und die vom Arbeitgeber zu zahlen sind.

(3) Für die in den Unterabsätzen (1) und (2) aufgezählten Forderungen, die einem Arbeitnehmer durch eine gerichtliche Entscheidung oder einen Schiedsspruch binnen zwölf Monaten vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit zuerkannt worden sind, sollte das Vorrecht ungeachtet der in diesen Unterabsätzen angegebenen Fristen gelten.

### **BEGRENZUNGEN**

4. Falls der Betrag der durch ein Vorrecht geschützten Forderung durch die innerstaatliche Gesetzgebung begrenzt wird, sollte dieser Betrag, damit er eine sozial vertretbare Schwelle nicht unterschreitet,

variablen Größen Rechnung tragen wie dem Mindestlohn, dem unpfändbaren Teil des Lohns, dem Lohn, der zur Berechnung der Beiträge zur Sozialen Sicherheit herangezogen wird, oder dem durchschnittlichen Lohn in der Industrie.

### **NACH DER ERÖFFNUNG DES INSOLVENZVERFAHRENS FÄLLIG WERDENDE FORDERUNGEN**

5. Wenn ein Unternehmen, gegen das ein Insolvenzverfahren eröffnet worden ist, auf Grund der innerstaatlichen Gesetzgebung zur Weiterführung seiner Tätigkeit ermächtigt ist, so sollten die Forderungen der Arbeitnehmer für die ab dem Zeitpunkt des Weiterführungsbeschlusses geleistete Arbeit nicht dem Verfahren unterliegen und bei Fälligkeit aus den verfügbaren Mitteln befriedigt werden.

### **VERFAHREN DER BESCHLEUNIGTEN BEFRIEDIGUNG**

6. (1) Wenn durch das Insolvenzverfahren eine rasche Befriedigung der bevorrechteten Forderungen der Arbeitnehmer nicht sichergestellt werden kann, sollte ein Verfahren der beschleunigten Befriedigung bestehen, damit die Forderungen aus den verfügbaren oder eingehenden Mitteln befriedigt werden können, ohne das Ende des Verfahrens abzuwarten, es sei denn, daß die rasche Befriedigung der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung sichergestellt ist.

(2) Die beschleunigte Befriedigung der Forderungen der Arbeitnehmer kann wie folgt sichergestellt werden:

- a) die mit der Verwaltung des Vermögens des Arbeitgebers beauftragte Person oder Einrichtung sollte die betreffenden Forderungen befriedigen, sobald ihr Bestand und ihre Fälligkeit festgestellt worden sind;
- b) falls eine Forderung bestritten wird, sollte der Arbeitnehmer ihr Bestehen durch ein Gericht oder irgendeine andere sachlich zuständige Stelle feststellen lassen können, um ihre Befriedigung gemäß Buchstabe a) zu erlangen.

(3) Das Verfahren der beschleunigten Befriedigung sollte die Gesamtheit der durch ein Vorrecht geschützten Forderung erfassen oder zumindest einen Teil davon, der durch die innerstaatliche Gesetzgebung festzulegen ist.

### **III. SCHUTZ DER FORDERUNGEN DER ARBEITNEHMER DURCH EINE GARANTIEEINRICHTUNG**

#### **ANWENDUNGSBEREICH**

7. Der Umfang des Schutzes der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung sollte so groß wie möglich sein.

#### **GRUNDSÄTZE DER ARBEITSWEISE**

8. Die Garantieeinrichtungen könnten nach den folgenden Grundsätzen arbeiten:
- a) sie sollten in administrativer, finanzieller und rechtlicher Hinsicht vom Arbeitgeber unabhängig sein;
  - b) die Arbeitgeber sollten zur Finanzierung dieser Einrichtungen beitragen, es sei denn, daß diese in vollem Umfang durch die öffentliche Hand sichergestellt wird;
  - c) sie sollten ihre Verpflichtungen gegenüber den geschützten Arbeitnehmern übernehmen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seiner gegebenenfalls bestehenden Verpflichtung nachgekommen ist, Beiträge zu ihrer Finanzierung zu leisten;
  - d) sie sollten die Verpflichtungen der zahlungsunfähigen Arbeitgeber in bezug auf die durch die Garantie geschützten Forderungen subsidiär übernehmen und in die Rechte der Arbeitnehmer eintreten können, an die sie Zahlungen geleistet haben;
  - e) die von den Garantieeinrichtungen verwalteten Mittel dürfen, soweit sie nicht aus allgemeinen Steuermitteln stammen, nur für den Zweck verwendet werden, für den sie erhoben worden sind.

#### **DURCH DIE GARANTIE GESCHÜTZTE FORDERUNGEN**

9. (1) Die Garantie sollte die folgenden Forderungen schützen:

- a) die Löhne und Gehälter, die Überstundenvergütung, die Provisionen und die sonstigen Formen des Arbeitsentgelts für die während eines vorgeschriebenen Zeitraums, der drei Monate nicht unterschreiten sollte, vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses geleistete Arbeit;
- b) die Ansprüche hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der auf Grund der während des Jahres, in dem die Zahlungsunfähigkeit oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingetreten ist, und der im vorausgehenden Jahr geleisteten Arbeit angefallen ist;
- c) die Jahresendprämien und die sonstigen Prämien, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamtarbeitsverträge oder individuelle Arbeitsverträge vorgesehen sind und die sich beziehen auf einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der zwölf Monate nicht unterschreiten sollte;
- d) die geschuldeten Beträge für sonstige bezahlte Zeiten der Abwesenheit betreffend einen vorgeschriebenen Zeitraum vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses, der drei Monate nicht unterschreiten sollte;
- e) die anstelle der fristgerechten Kündigung geschuldeten Zahlungen;
- f) die Abfindungen, die Entschädigungen wegen ungerechtfertiger Entlassung und die sonstigen Zahlungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben;

30

89 der Beilagen

- g) die unmittelbar vom Arbeitgeber zu zahlenden Entschädigungen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten.
- (2) Die Garantie könnte die folgenden Forderungen schützen:
- die geschuldeten Beiträge zu den innerstaatlichen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge sich nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt;
  - die geschuldeten Beiträge zu privaten, beruflichen, berufsübergreifenden oder betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes, die unabhängig von den innerstaatlichen gesetzlichen Systemen der Sozialen Sicherheit bestehen, falls die Nichtzahlung dieser Beiträge sich nachteilig auf die Ansprüche der Arbeitnehmer auswirkt;
  - die Leistungen, auf die die Arbeitnehmer vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit auf Grund ihrer Beteiligung an betrieblichen Systemen des sozialen Schutzes Anspruch hatten und die vom Arbeitgeber zu zahlen sind;
  - die Löhne und Gehälter oder sonstigen mit diesem Absatz vereinbaren Formen des Arbeitsentgelts, die einem Arbeitnehmer durch eine gerichtliche Entscheidung oder einen Schiedsspruch binnen drei Monaten vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit zuerkannt worden sind.

#### BEGRENZUNGEN

10. Falls der Betrag der durch eine Garantieeinrichtung geschützte Forderung begrenzt wird, sollte dieser Betrag, damit er eine sozial vertretbare Schwelle nicht unterschreitet, variablen Größen Rechnung tragen wie dem Mindestlohn, dem unpfändbaren Teil des Lohns, dem Lohn, der zur Berechnung der Beiträge zur Sozialen Sicherheit herangezogen wird, oder dem durchschnittlichen Lohn in der Industrie.

#### IV. GEMEINSAME BESTIMMUNG ZU TEIL II UND TEIL III

11. Die Arbeitnehmer oder ihre Vertreter sollten in bezug auf Insolvenzverfahren, die eröffnet werden sind und die die Forderungen der Arbeitnehmer berühren, rechtzeitig informiert und dazu angehört werden.

## **VORBLATT**

**Problem:**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation hat am 23. Juni 1992 das Übereinkommen (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers sowie die Empfehlung (Nr. 180) betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers angenommen. Von der dreigliedrig zusammengesetzten österreichischen Delegation stimmten die Vertreter der Regierung und der Vertreter der Arbeitnehmer für, der Vertreter der Arbeitgeber gegen die Annahme der beiden Urkunden.

**Ziel:**

Ratifizierung des Übereinkommens mit der Übernahme der Verpflichtungen aus dessen Teil III (Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung) sowie Kenntnisnahme der Empfehlung.

**Inhalt:**

Ergänzende umfassende Normen betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers.

**Alternativen:**

Bloße Kenntnisnahme des Übereinkommens.

**Kosten:**

Keine.

**Vereinbarkeit mit EG-Recht:**

Die innerstaatliche Rechtslage zur Erfüllung der Forderungen aus Teil III des Übereinkommens entspricht der EG-Richtlinie 80/987/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

# Erläuterungen

## I. Allgemeiner Teil

Das Übereinkommen ist ein Staatsvertrag, der innerstaatlich auf der Stufe eines Bundesgesetzes stehen würde, und bedarf daher der Genehmigung durch den Nationalrat gemäß Art. 50 Abs. 1 B-VG. Es hat nicht politischen Charakter und enthält keine verfassungsändernden oder verfassungsergänzenden Bestimmungen. Teil III seiner Bestimmungen ist innerstaatlich voll verwirklicht. Zur Vermeidung von Derogationsproblemen, die sich im Verhältnis zwischen einem generell in die österreichische Rechtsordnung transformierten Staatsvertrag und bereits bestehenden, die gleiche Materie regelnden und ebenfalls auf Gesetzesstufe stehenden Rechtsvorschriften ergeben, empfiehlt sich anlässlich der Genehmigung durch den Nationalrat ein Beschluß gemäß Art. 50 Abs. 2 B-VG, daß dieser Staatsvertrag durch Erlassung von Gesetzen zu erfüllen ist. Eine Zustimmung des Bundesrats gemäß Art. 50 Abs. 1 zweiter Satz B-VG ist nicht erforderlich, da keine Angelegenheiten, die den selbständigen Wirkungsbereich der Länder betreffen, geregelt werden.

### A. Vorbemerkungen

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die am 3. Juni 1992 in Genf zu ihrer 79. Tagung zusammengetreten ist, hat auf dieser Tagung unter anderem das

**Übereinkommen (Nr. 173)** über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers

sowie die

**Empfehlung (Nr. 180)** betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers

angenommen, deren authentischer englischer und französischer Wortlaut samt einer amtlichen deutschen Übersetzung desselben beigeschlossen ist.

Jedes Mitglied der Internationalen Arbeitsorganisation ist gemäß Art. 19 der Verfassung der Organisation, BGBl. Nr. 223/1949, verpflichtet, die von der Internationalen Arbeitskonferenz angenommenen internationalen Instrumente den zuständigen innerstaatlichen Stellen im Hinblick auf ihre Verwirklichung durch die Gesetzgebung oder durch andere Maßnahmen vorzulegen. Während die Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation hinsichtlich der Übereinkommen auch die Möglichkeit einer Ratifikation vorsieht, besteht die Verpflichtung der Mitgliedsstaaten hinsichtlich der Empfehlungen lediglich darin, sie den zuständigen Stellen zur Kenntnis zu bringen.

In Entsprechung dieser Vorlageverpflichtung hat die Bundesregierung dem Nationalrat erstmals 1994 eine Regierungsvorlage mit dem Antrag auf Ratifikation des Übereinkommens Nr. 173 und auf Kenntnisnahme der Empfehlung Nr. 180 zugeleitet, die jedoch von diesem in der XVIII. GP nicht behandelt wurde (1679 der Beilagen). Auch die 1995 neuerlich eingebrachte Regierungsvorlage (169 der Beilagen) wurde vor Beendigung der XIX. GP zwar vom Ausschuß für Arbeit und Soziales (355 der Beilagen), nicht jedoch vom Plenum des Nationalrates behandelt.

Aus den nachstehenden Ausführungen ergibt sich, daß eine Ratifikation des Übereinkommens Nr. 173 mit Beziehung auf dessen Teil III (Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung) möglich ist und daher in Entsprechung der Zielsetzungen der Internationalen Arbeitsorganisation auch vorgenommen werden sollte.

### B. Die Internationalen Urkunden

**Das Übereinkommen** gilt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer und alle Wirtschaftszweige. Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, insbesondere öffentlich Bedienstete, können aber vom Geltungsbe-

reich ausgenommen werden, und zwar entweder auf Grund der besonderen Art ihres Arbeitsverhältnisses oder wenn andere Garantien bestehen, die einen gleichwertigen Schutz bieten.

Es enthält Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmerforderungen in jenen Fällen der Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, in denen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ein Verfahren über das Vermögen eines Arbeitgebers zur gemeinschaftlichen Befriedigung seiner Gläubiger eröffnet wird, und ermöglicht die Ausdehnung des Anwendungsbereiches auf andere Fälle, in denen die Forderungen der Arbeitnehmer wegen der finanziellen Lage des Arbeitgebers nicht befriedigt werden können.

Das Übereinkommen bietet den Ratifikanten die Möglichkeit, entweder die Verpflichtungen aus Teil II (Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch ein Vorrecht) oder aus Teil III (Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch eine Garantieeinrichtung) oder auch aus beiden Teilen zu übernehmen. Welche Verpflichtungen übernommen werden, ist in einer der Ratifikation beigefügten Erklärung anzugeben.

Teil II des Übereinkommens enthält jene Bestimmungen, die die Arbeitnehmeransprüche im Insolvenzverfahren als bevorrechtete Forderungen gegenüber anderen Gläubigern regeln, nennt insbesondere jene Forderungen, auf die sich das Vorrecht mindestens zu erstrecken hat, und eröffnet die Möglichkeit, den Schutz der Forderungen auf einen vorgeschriebenen Betrag zu begrenzen.

Teil III des Übereinkommens enthält die allgemeinen Grundsätze betreffend den Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch eine Garantieeinrichtung, zählt ebenfalls jene Arbeitnehmerforderungen auf, die durch diese Garantieeinrichtung jedenfalls geschützt sein müssen, und enthält entsprechende Bestimmungen über die betragsmäßige Beschränkung der geschützten Forderungen.

**Die Empfehlung** enthält nähere Vorschläge zu Teil II des Übereinkommens (Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch ein Vorrecht) sowie zu Teil III (Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch eine Garantieeinrichtung), führt die Grundsätze der Arbeitsweise derartiger Garantieeinrichtungen näher aus, beinhaltet eine Aufzählung der zu schützenden Forderungen sowie nähere Bestimmungen über die betragsmäßige Beschränkung der geschützten Forderungen und enthält schließlich ein Informations- und Anhörungsrecht der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter in Bezug auf bereits eröffnete Insolvenzverfahren.

### C. Rechtslage und Folgerungen

Von den befragten Zentralstellen des Bundes äußerte das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten keine Bedenken gegen die Ratifikation des Übereinkommens in der Weise, daß Österreich die Verpflichtungen aus Teil III des Übereinkommens übernimmt, da die österreichische Rechtslage den Forderungen des Übereinkommens in der in Teil III vorgesehenen Form (Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung) entspricht.

Das Bundesministerium für Justiz sprach sich gegen einen Schutz durch ein Vorrecht gemäß Teil II des Übereinkommens aus, befürwortete aber die Ratifikation des Übereinkommens insofern, als vorgeschlagen wurde, sowohl die Verpflichtungen aus Teil II als auch aus Teil III zu übernehmen, jedoch die nach Teil III geschützten Forderungen von der Anwendung des Teiles II auszunehmen.

Die Interessenvertretungen der Arbeitgeber sprachen sich gegen die Ratifikation des Übereinkommens aus, da auf Grund der geltenden Rechtslage aus österreichischer Sicht keine Notwendigkeit bestehe, auf diesem Gebiet neue internationale Normen zu schaffen.

Die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer erhoben keinen Einwand gegen die Ratifikation des Übereinkommens, da die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen bereits jetzt von Österreich erfüllt werden.

## II. Besonderer Teil

### Das Übereinkommen

#### Teil I

##### Zu Artikel 1:

**Abs. 1** legt den Anwendungsbereich des Übereinkommens fest. Danach findet der Ausdruck „Zahlungsunfähigkeit“, deren Eintritt die Schutzmaßnahmen für Arbeitnehmerforderungen auslöst, auf jene Fälle Anwendung, in denen gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis ein Verfahren über das Vermögen eines Arbeitgebers zur gemeinschaftlichen Befriedigung seiner Gläubiger eröffnet worden ist.

Die Schutzmaßnahmen werden danach jedenfalls dann wirksam, wenn über das Vermögen des Arbeitgebers ein Konkursverfahren eröffnet wurde.

Nach **Abs. 2** kann ein Ratifikant die Schutzbestimmungen des Übereinkommens auch auf andere Fälle ausdehnen, in denen die Forderungen der Arbeitnehmer wegen der finanziellen Lage des Arbeitgebers nicht befriedigt werden können.

Gemäß § 1 Abs. 1 Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz (IESG), BGBl. Nr. 324/1977, sind dem Konkurs beispielsweise gleichgestellt: Die Eröffnung des Ausgleichsverfahrens, die Abweisung des Konkurses mangels Vermögens, die Anordnung der Geschäftsaufsicht. Diese Regelung entspricht demnach dem Übereinkommen.

**Abs. 3** normiert, daß das Ausmaß in dem das Vermögen des Arbeitgebers dem Insolvenzverfahren unterliegt, durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis zu bestimmen ist.

In Österreich wird die Frage, in welchem Ausmaß das Vermögen eines Arbeitgebers dem in Art. 1 Abs. 1 erwähnten Verfahren unterliegt, durch § 1 der Konkursordnung, RGBl. Nr. 337/1914, und die Bestimmungen der Exekutionsordnung, RGBl. Nr. 79/1896, bestimmt. Nach § 1 KO gehört zur Konkursmasse das gesamte der Exekution unterworfenen Vermögen, das dem Gemeinschuldner zu dieser Zeit gehört oder das er während des Konkurses erlangt. Zur Konkursmasse gehören daher insbesondere nicht die für die Lebensführung notwendigen Gebrauchsgegenstände (siehe insbesondere § 251 Z 1 EO) und der unpfändbare Teil des Arbeitseinkommens oder eines sonstigen Bezugs.

Darüber hinaus ist es nach § 5 KO möglich, daß dem Schuldner ein weiterer Teil des Arbeitseinkommens überlassen wird oder daß ihm das gewährt wird, was zu einer bescheidenen Lebensführung unerlässlich ist. Auch können ihm – wenn er in einem zur Konkursmasse gehörenden Haus wohnt – die unentbehrlichen Wohnräume überlassen werden.

Die österreichischen Bestimmungen stehen somit mit den Forderungen des Übereinkommens nicht in Widerspruch.

### Zu Artikel 2:

Dieser Artikel bezieht sich auf die Mittel zur innerstaatlichen Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens, die durch Gesetz oder auf andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Weise zu erfolgen hat, und bedarf keiner näheren Erläuterung.

### Zu Artikel 3:

Gemäß **Abs. 1** kann ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, entweder die Verpflichtungen aus Teil II (Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch ein Vorrecht) oder aus Teil III (Schutz der Arbeitnehmerforderungen durch eine Garantieeinrichtung) oder aus beiden Teilen übernehmen. In einer der Ratifikation beigefügten Erklärung ist anzugeben, welche Verpflichtungen übernommen werden.

Seit Inkrafttreten des Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetzes 1977 am 1. Jänner 1978 werden in Österreich die Ansprüche der Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers durch einen öffentlich-rechtlichen Fonds erfüllt, der das Insolvenzrisiko in der Art einer Versicherung übernimmt. Es konnte daher 1983 durch das Insolvenzrechtsänderungsgesetz, BGBl. Nr. 370/1982, der Schutz der Arbeitnehmeransprüche durch ein Vorrecht aufgehoben werden.

Im Hinblick darauf, daß in Österreich der Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers durch eine „Garantieeinrichtung“ im Sinne des Teiles III des Übereinkommens erfolgt, ist es ausreichend, wenn Österreich lediglich die Verpflichtungen aus Teil III übernimmt.

Die **Abs. 2 bis 6** enthalten Regelungen für den Fall der späteren Annahme auch des jeweils anderen Teiles des Übereinkommens, falls zuvor nur **ein** Teil angenommen wurde, weiters für den Fall einer Übernahme der Verpflichtungen aus beiden Teilen bzw. nur derjenigen aus Teil II des Übereinkommens.

Wie oben ausgeführt, ist es auf Grund der geltenden österreichischen Rechtslage zweckmäßig, nur die Verpflichtungen aus Teil III zu übernehmen. Die sonstigen Möglichkeiten der Annahme, die das Übereinkommen bietet, bedürfen daher keiner näheren Erläuterung.

Gemäß **Abs. 7** kann ein Ratifikant, der nur die Verpflichtungen aus Teil III des Übereinkommens übernommen hat, durch eine an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gerichtete Erklä-

rung seine Verpflichtung auf Grund von Art. 11 des Übereinkommens über den Lohnschutz 1949 in bezug auf die gemäß Teil III geschützten Forderungen beenden.

Österreich hat das Übereinkommen Nr. 95 ratifiziert; die Kundmachung der Ratifikation erfolgte mit BGBI. Nr. 20/1952. Von der Möglichkeit, die Verpflichtungen Österreichs auf Grund des Übereinkommens Nr. 95 in diesem Zusammenhang zu beenden, wäre Gebrauch zu machen und die entsprechende Erklärung anlässlich der Mitteilung an den Generaldirektor über die erfolgte Ratifikation des vorliegenden Übereinkommens abzugeben.

#### Zu Artikel 4:

Gemäß **Abs. 1** gilt das Übereinkommen grundsätzlich für alle Arbeitnehmer und alle Wirtschaftszweige. **Abs. 2** eröffnet die Möglichkeit, vom Geltungsbereich bestimmte Arbeitnehmergruppen – insbesondere die öffentlich Bediensteten – auszunehmen wegen der besonderen Art ihres Arbeitsverhältnisses oder wenn andere Garantien bestehen, die ihnen einen Schutz bieten, der dem des Übereinkommens gleichkommt.

Gemäß § 1 Abs. 6 IESG haben keinen Anspruch auf Insolvenz-Ausfallgeld:

1. Arbeitnehmer, die in einem Dienstverhältnis zum Bund, zu einem Bundesland, zu einer Gemeinde, zu einem Gemeindeverband oder zu einem Arbeitgeber stehen, der entweder nach den allgemein anerkannten Regeln des Völkerrechtes oder gemäß völkerrechtlichen Verträgen oder auf Grund des Bundesgesetzes über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen, BGBI. Nr. 677/1977, Immunität genießt, aus diesem Dienstverhältnis;
2. die Mitglieder des Organes einer juristischen Person, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;
3. Gesellschafter, denen ein beherrschender Einfluß auf die Gesellschaft zusteht, auch wenn dieser Einfluß ausschließlich oder teilweise auf der treuhändigen Verfügung von Gesellschaftsanteilen Dritter beruht oder durch treuhändige Weitergabe von Gesellschaftsanteilen ausgeübt wird.

Diese Ausnahmebestimmungen des IESG sind mit Art. 4 des Übereinkommens vereinbar.

## Teil II

#### Zu den Artikeln 5 bis 8:

Diese Artikel enthalten die Regelungen betreffend den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer aus ihrer Beschäftigung durch ein Vorrecht. Wie bereits oben ausgeführt, sichert das IESG die Ansprüche der Arbeitnehmer im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers durch eine „Garantieeinrichtung“ im Sinne des Teiles III des Übereinkommens.

Da die Verpflichtungen aus Teil II im Falle der Ratifikation des Übereinkommens nicht übernommen werden, erfolgt nachstehend lediglich eine kurze Zusammenfassung des Inhaltes dieser Bestimmungen:

In **Artikel 6** sind jene Arbeitnehmerforderungen aufgezählt, die jedenfalls durch ein Vorrecht zu schützen sind; es sind dies:

- Löhne und Gehälter für einen Zeitraum von mindestens drei Monaten vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Ansprüche hinsichtlich des bezahlten Urlaubs, der während des Jahres, in dem die Zahlungsunfähigkeit eingetreten oder das Arbeitsverhältnis beendet worden ist, sowie im vorausgegangenen Jahr entstanden ist;
- Ansprüche auf Grund bezahlter Fehlzeiten für einen Zeitraum von mindestens drei Monaten vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Abfindungen, auf die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

**Artikel 7 Abs. 1** enthält die Möglichkeit, die bevorrechteten Forderungen betragsmäßig auf eine sozial vertretbare Schwelle zu begrenzen. **Abs. 2** sieht eine Wertsicherung für diesen Betrag vor.

**Artikel 8 Abs. 1** legt den Grundsatz fest, daß den Arbeitnehmerforderungen ein höherer Rang zuzuerkennen ist als den meisten anderen bevorrechteten Forderungen, auch jenen des Staates und des Systems der sozialen Sicherheit. **Abs. 2** sieht jedoch vor, daß Forderungen, die durch eine Garantieeinrichtung gemäß Teil III des Übereinkommens geschützt werden, auch nach Forderungen des Staates und der sozialen Sicherheit gereiht werden können.

### Teil III

#### Zu Artikel 9:

Gemäß Art. 9 ist die Befriedigung der Forderungen der Arbeitnehmer gegen ihren Arbeitgeber aus ihrer Beschäftigung durch eine Garantieeinrichtung zu gewährleisten, wenn der Arbeitgeber diese Forderungen wegen seiner Zahlungsunfähigkeit nicht befriedigen kann.

Die Sicherung von Arbeitnehmeransprüchen bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers ist primär im Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz geregelt. Gesichert sind dort mit einigen Ausnahmen grundsätzlich alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis. Nicht erfaßt sind unter anderem solche Ansprüche, zu deren Befriedigung auf Grund gesetzlicher Anordnung ein anderer als der Arbeitgeber verpflichtet ist (§ 1 Abs. 3 Z 5 IESG).

Nach dem Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG), BGBI. Nr. 414/1972, hat der Arbeitnehmer bei Urlaubsantritt einen Anspruch auf Zahlung eines Urlaubsentgeltes. Dieser Anspruch richtet sich aber nicht gegen den Arbeitgeber selbst, sondern gegen die nach den Vorschriften des BUAG eingerichtete Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) (§ 8 Abs. 1 BUAG).

Desgleichen steht dem Arbeitnehmer bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen die BUAK ein Abfertigungsanspruch zu (§ 13 ff. BUAG).

Da somit Schuldner der Urlaubs- und Abfertigungsansprüche der Bauarbeiter nicht der Arbeitgeber, sondern ein anderer ist, unterliegen sie nicht dem Schutz des IESG.

Es kann davon ausgegangen werden, daß auf Grund der vom sonstigen Arbeitsvertragsrecht abweichenden Regelung der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsansprüche als Ansprüche gegen einen Dritten diese dem Übereinkommen nicht unterliegen, da letzteres nur den Schutz von Forderungen „gegen den Arbeitgeber“ im Auge hat.

Dessen ungeachtet böte aber auch das BUAG die in Teil III des Übereinkommens verlangten Garantien, weil die Zahlungspflicht der BUAK auch bei Insolvenz des Arbeitgebers aufrecht bleibt. Insofern kann die BUAK auch als Garantieeinrichtung im Sinne des Teiles III betrachtet werden.

#### Zu Artikel 10:

Dieser Artikel bestimmt, daß bei der Durchführung dieses Teiles des Übereinkommens nach Anhörung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände geeignete Maßnahmen getroffen werden können, um mögliche Mißbräuche zu verhindern.

Das IESG enthält in § 1 Abs. 3 Z 1 und 2 eine Mißbrauchsregelung; danach besteht kein Ersatz für Ansprüche, die durch eine anfechtbare Rechtshandlung erworben wurden, und für Ansprüche aus Einzelvereinbarungen, die nach dem Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahren oder in den letzten 90 Tagen vor Eröffnung des Insolvenzverfahrens abgeschlossen wurden, soweit die Ansprüche über den durch Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung zustehenden Anspruch oder die betriebsübliche Entlohnung hinausgehen.

Diese Regelung ist mit Art. 10 des Übereinkommens vereinbar.

#### Zu Artikel 11:

Gemäß **Abs. 1** sind die Organisation, die Verwaltung, die Arbeitsweise und die Finanzierung der Garantieeinrichtungen durch die Gesetzgebung oder durch andere den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Mittel durchzuführen.

Diese Bestimmung ist durch das IESG, das alle diese Bereiche regelt, erfüllt.

**Abs. 2** sieht auch die Möglichkeit vor, daß Versicherungsgesellschaften entsprechenden Schutz gewährleisten, sofern sie ausreichende Garantien bieten.

Wie bereits ausgeführt, erfolgt die Sicherung der Arbeitnehmeransprüche in Österreich durch einen öffentlich-rechtlichen Fonds. Abs. 2 hat demnach für Österreich keine Bedeutung.

#### Zu Artikel 12:

Dieser Artikel enthält eine Aufzählung jener Arbeitnehmerforderungen, die jedenfalls dem Schutz durch die Garantieeinrichtung unterliegen müssen; es sind dies:

## 89 der Beilagen

37

- Löhne und Gehälter für einen Zeitraum von mindestens acht Wochen vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Ansprüche auf Urlaubsvergütung, die mindestens innerhalb der letzten sechs Monate vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstanden sind;
- Ansprüche auf Grund bezahlter Fehlzeiten für einen Zeitraum von mindestens acht Wochen vor Eintritt der Zahlungsunfähigkeit oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Abfindungen, auf die die Arbeitnehmer bei Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses Anspruch haben.

Nach § 1 Abs. 2 IESG sind aufrechte, nicht verjährte Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gesichert, und zwar:

- Entgeltansprüche, insbesondere auf laufendes Entgelt und aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
- Schadenersatzansprüche;
- sonstige Ansprüche gegen den Arbeitgeber und
- die notwendigen Kosten für die Geltendmachung dieser Ansprüche.

Dadurch werden durch das IESG wesentlich mehr Arbeitnehmeransprüche geschützt, als dies Art. 12 fordert. Weiters werden nach dem IESG auch Ansprüche auf Zahlung eines Ruhegenusses gesichert.

### Zu Artikel 13:

**Abs. 1** eröffnet die Möglichkeit, den Arbeitnehmeranspruch auf einen vorgeschriebenen Betrag zu begrenzen, der eine sozial vertretbare Schwelle nicht unterschreiten darf. **Abs. 2** sieht eine Wertsicherung für diesen Betrag vor.

Eine betragsmäßige Beschränkung der Ansprüche ist im IESG insofern vorgesehen, als kein Ersatz für Entgeltansprüche besteht, die über dem zweifachen der Höchstbeitragsgrundlage des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG), BGBl. Nr. 189/1955, (derzeit zirka 33 000 S) liegen, es sei denn, nach Gesetz, Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung gebührt ein höherer Anspruch (§ 1 Abs. 3 Z 4 und Abs. 4 IESG).

Diese Regelung ist mit Art. 13 Abs. 1 vereinbar. Die Forderung nach Wertanpassung in Abs. 2 ist insofern erfüllt, als die Höchstbeitragsgrundlage des ASVG jährlich angepaßt wird.

## Teil IV

### Zu Artikel 14:

Dieser Artikel bestimmt, daß durch dieses Übereinkommen das Übereinkommen über den Lohnschutz, 1949, in dem in Art. 3 vorgesehenen Ausmaß neu gefaßt wird, letzteres Übereinkommen aber weiterhin ratifiziert werden kann.

### Zu den Artikeln 15 bis 22:

Diese Bestimmungen enthalten lediglich die allen Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation gemeinsamen Schlußartikel.

### Die Empfehlung

Hinsichtlich des Textes der Empfehlung wird auf den angeschlossenen amtlichen Wortlaut verwiesen, um eine Wiederholung der einzelnen Vorschläge zu vermeiden.

Da für Empfehlungen der Internationalen Arbeitskonferenz ein Ratifikationsverfahren nicht vorgesehen ist, wird nachstehend lediglich aufgezeigt, inwieweit die Vorschläge der Empfehlung in Österreich bereits erfüllt werden.

### Abschnitt I (Begriffsbestimmungen und Durchführungsmethoden)

#### Zu Absatz 1 Unterabsatz 2:

Diese Bestimmung sieht einen weiteren Anwendungsbereich vor als das Übereinkommen.

38

89 der Beilagen

Da nach dem IESG Insolvenz-Ausfallgeld nicht nur bei Konkurs des Arbeitgebers zusteht, sondern auch bei Eröffnung eines Ausgleichsverfahrens, bei Anordnung der Geschäftsaufsicht oder Abweisung eines Antrags auf Konkurseröffnung mangels hinreichenden Vermögens, sind auch die weiteren Anwendungsfälle der Empfehlung vom Gesetz erfaßt.

Im übrigen wird auf die Ausführungen zu Artikel 1 und 2 des Übereinkommens verwiesen.

## **Abschnitt II (Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch ein Vorrecht)**

### **Zu den Absätzen 3 bis 6:**

Im Hinblick darauf, daß in Österreich die Arbeitnehmerforderungen durch eine Garantieeinrichtung gemäß Teil III des Übereinkommens gesichert sind, sind die detaillierten Vorschläge der Empfehlung zu Teil II des Übereinkommens für Österreich unmaßgeblich.

Eine nähere Erläuterung der entsprechenden Vorschläge (vom Vorrecht erfaßte Forderungen, Betragsbegrenzung, nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens fällig werdende Forderungen, Verfahren zur beschleunigten Befriedigung der Forderungen) kann daher entfallen.

## **Abschnitt III (Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer durch eine Garantieeinrichtung)**

### **Zu Absatz 8:**

Die in diesem Absatz aufgestellten Grundsätze betreffend die Arbeitsweise der Garantieeinrichtung sind mit den Regelungen des IESG betreffend Verwaltung des Insolvenz-Ausfallgeldfonds, Aufbringung der Mittel und Deckung des Aufwandes (§§ 12 und 13 IESG) vereinbar.

### **Zu Absatz 9:**

**Unterabsatz 1** zählt jene Forderungen auf, die von der Garantieeinrichtung geschützt werden sollen. Alle diese Ansprüche sind derzeit schon vom IESG erfaßt.

**Unterabsatz 2** zählt jene Ansprüche auf, die von der Garantieeinrichtung geschützt werden können. Auch diese Ansprüche sind derzeit vom IESG erfaßt.

### **Zu Absatz 10:**

Wie bereits zu Art. 13 des Übereinkommens ausgeführt, liegt die betragsmäßige Begrenzung des IESG weit über der dieser Regelung.

### **Zu Absatz 11:**

Diese Bestimmung betreffend Informations- und Anhörungsrechte der Arbeitnehmer oder ihrer Vertreter entspricht den Mitwirkungsrechten des Betriebsrates gemäß §§ 108 ff. Arbeitsverfassungsgesetz, BGBI. Nr. 22/1974, sowie den §§ 75, 76 und 88 der Konkursordnung, RGBI. Nr. 337/1914. Für das Ausgleichsverfahren gelten vergleichbare Bestimmungen.