

Този документ е средство за документиране и не обвързва институциите

► **V**

**ДИРЕКТИВА 2001/23/ЕО НА СЪВЕТА**

от 12 март 2001 година

относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности

(ОВ L 82, 22.3.2001 г., стр. 16)

Изменена със:

Официален вестник

№ страница дата

► **M1** Директива (ЕС) 2015/1794 на Европейския парламент и на Съвета от 6 октомври 2015 година L 263 1 8.10.2015 г.



**ДИРЕКТИВА 2001/23/ЕО НА СЪВЕТА**

от 12 март 2001 година

**относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности**

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за създаването на Европейската общност, и по-специално член 94 от него,

като взе предвид предложението на Комисията,

като взе предвид становището на Европейския парламент <sup>(1)</sup>,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет <sup>(2)</sup>,

като има предвид, че:

- (1) В Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности <sup>(3)</sup> беше съществено изменена <sup>(4)</sup>. Поради това в интерес на яснотата и рационалността тя се нуждае от кодифициране/консолидиране.
- (2) Икономическите тенденции водят до промени на национално и общностно равнище в структурата на предприятията чрез прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности на други работодатели в резултат на юридическо прехвърляне или сливания.
- (3) Необходимо е да се осигури закрила на работниците и служителите при смяна на работодателя, в частност за да се гарантират техните права.
- (4) Все още продължават да съществуват различия в отделните държави-членки по отношение на степента на закрила на работниците и служителите в тази връзка и тези различия трябва да се намалят.
- (5) Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета на 9 декември 1989 г. („Социалната харта“) посочва, по-специално в точки 7, 17 и 18: „Завършването на вътрешния пазар трябва да доведе до подобряване на условията за живот и труд на работниците в Европейската общност. Подобряването трябва да включва при необходимост развитие на определени аспекти от трудовоправната уредба, като например процедурите за колективни уволнения или тези, отнасящи се до несъстоятелността. Трябва да се осигури подходящо развитие на информирането, консултирането и участието на работниците, като се вземе предвид съществуващата практика в отделните държави-членки. Подобно информиране, консултиране и участие трябва да бъде въведено своевременно, особено във връзка с действия за реструктуриране на предприятията или сливания, които оказват влияние върху заетостта на работниците“.

<sup>(1)</sup> Становище, прието на 25 октомври 2000 г. (все още непубликувано в *Официален вестник*).

<sup>(2)</sup> ОВ С 367, 20.12.2000 г., стр. 21.

<sup>(3)</sup> ОВ L 61, 5.3.1977 г., стр. 26.

<sup>(4)</sup> Виж приложение I, част А.

**▼B**

- (6) През 1977 г. Съветът прие Директива 77/187/ЕИО, за да насърчи хармонизирането на съответните национални закони, които гарантират правата на работниците и служителите и задължават прехвърлителя и приобретателя своевременно да информират и консултират представителите на работниците и служителите.
- (7) Посочената директива впоследствие беше изменена и допълнена в светлината на въздействието на вътрешния пазар, законодателните тенденции в държавите-членки по отношение на спасяването на предприятия в затруднено икономическо положение, практиката на Съда на Европейските общности, Директивата 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 г. относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка с колективните уволнения<sup>(1)</sup> и вече съществуващото законодателство в повечето държави-членки.
- (8) Съображенията във връзка с правната сигурност и прозрачността наложиха изясняване на правната концепция за прехвърляне в светлината на практиката на Съда на Европейските общности. Това изясняване не променя приложното поле на Директива 77/187/ЕИО, както тя беше разтълкувана от Съда.
- (9) Социалната харта признава значението на борбата срещу всички форми на дискриминация, особено на основата на пол, цвят на кожата, раса, мненията и религиозните убеждения.
- (10) Настоящата директива не засяга сроковете, посочени в приложение I, част Б, в рамките на които държавите-членки са длъжни да се съобразят с Директива 77/187/ЕИО и акта за нейното изменение,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

## ГЛАВА I

### Приложно поле и определения

#### Член 1

1. а) Настоящата директива се прилага към всички прехвърляния на предприятия, стопански дейности или обособени части от предприятия или стопански дейности на друг работодател в резултат на юридическо прехвърляне или сливане.
- б) Съгласно буква а) и следващите разпоредби на настоящия член по смисъла на настоящата директива прехвърляне е налице, когато има прехвърляне на стопански субект, който запазва своята идентичност, което означава организирано групиране на ресурси с цел извършване на стопанска дейност, независимо от това дали дейността е основна или спомагателна.

<sup>(1)</sup> ОВ L 48, 22.2.1975 г., стр. 29. Директива, заменена с Директива 98/59/ЕС (ОВ L 225, 12.8.1998 г., стр. 16).

**▼B**

- в) Настоящата директива се прилага към публични и частни предприятия, които извършват стопанска дейност, независимо дали са създадени със стопанска или нестопанска цел. Административното преобразуване на публични административни органи или прехвърлянето на административни функции между публични административни органи не се смята за прехвърляне по смисъла на настоящата директива.

2. Настоящата директива се прилага в случаите и доколкото прехвърляното предприятие, стопанска дейност или прехвърляната част от предприятие или стопанска дейност се намира на територията, обхваната от приложното поле на Договора.

**▼M1**

3. Настоящата директива се прилага за прехвърлянето на морски кораб, който е част от прехвърлянето на предприятие, стопанска дейност или обособена част от предприятие или стопанска дейност по смисъла на параграфи 1 и 2, при условие че приобретателят се намира в рамките на териториалния обхват на Договора или прехвърляното предприятие, стопанска дейност или обособена част от предприятие или стопанска дейност остават в рамките на териториалния обхват на Договора.

Настоящата директива не се прилага, когато предмет на прехвърлянето са изключително един или повече морски кораби.

**▼B***Член 2*

1. По смисъла на настоящата директива:

- а) „прехвърлител“ означава физическо или юридическо лице, което поради прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 престава да бъде работодател по отношение на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност;
- б) „приобретател“ означава физическо или юридическо лице, които поради прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 става работодател по отношение на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност;
- в) „представители на работниците и служителите“ и сродните с това понятие изрази означават представители на работниците и служителите съгласно законодателството или практиката на държавите-членки;
- г) „работник или служител“ означава лице, което в съответната държава-членка е защитено съгласно националното трудово законодателство.

2. Настоящата директива не накърнява националното законодателство по отношение на определението за трудов договор или трудово правоотношение.

**▼B**

Независимо от това, държавите-членки нямат право да изключват от приложното поле на настоящата директива трудови договори или трудови правоотношения единствено поради някоя от следните причини:

- а) работно време, което е отработено или трябва да се отработи;
- б) наличие на трудови правоотношения по срочен трудов договор по смисъла на член 1, параграф 1 от Директива 91/383/ЕИО на Съвета от 25.6.1991 г. за допълване на мерките за насърчаване подобряването на безопасността и здравето на работното място на работници на срочно трудово правоотношение или на временно трудово правоотношение <sup>(1)</sup>; или
- в) наличие на временно трудово правоотношение по смисъла на член 1, параграф 2 от Директива 91/383/ЕИО и предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност представлява предприятие за временната работа или е част от него, което предприятие за временна работа се явява работодателят.

## ГЛАВА II

**Гарантиране на правата на работниците и служителите***Член 3*

1. Правата и задълженията на прехвърлителя във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения се прехвърлят на приобретателя по силата на прехвърлителната сделка.

Държавите-членки могат да приемат разпоредби, съгласно които след датата на прехвърлителната сделка прехвърлителят и приобретателят да бъдат солидарно отговорни за задълженията, възникнали преди датата на прехвърлянето във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения.

2. Държавите-членки могат да приемат подходящи мерки, за да гарантират, че прехвърлителят уведомява приобретателя за всички права и задължения, прехвърляни на приобретателя по силата на настоящия член, доколкото тези права и задължения са известни или е трябвало да бъдат известни на прехвърлителя по времето на прехвърлянето. Неизпълнението на задължението за уведомяване на приобретателя от страна на прехвърлителя, за което и да е право или задължение, не се отразява на прехвърлянето на такова право или задължение, както и на правата на всеки работник и служител срещу приобретателя и/или прехвърлителя по отношение на такова право или задължение.

3. След извършване на прехвърлянето, приобретателят продължава да спазва условията на всеки колективен трудов договор по същия начин, както те са били приложими към прехвърлителя по силата на този колективен трудов договор, до датата на прекратяване или изтичане на срока на колективния трудов договор или до датата на влизане в сила или на прилагане на друг колективен трудов договор.

<sup>(1)</sup> ОВ L 206, 29.7.1991 г., стр. 19.

**▼B**

Държавите-членки могат да ограничат периода за спазване на тези условия с уговорката, че периодът не може да бъде по-кратък от една година.

4. а) Освен ако държавите-членки не предвидят друго, разпоредбите на параграфи 1 и 3 не се прилагат към правата на работниците и служителите на обезщетения за старост, инвалидност или наследствени обезщетения в рамките на допълнителни професионални пенсионни схеми в рамките на едно или няколко предприятия извън законоустановените социалноосигурителни схеми в държавите-членки.
- б) Дори когато не приемат разпоредби по буква а) относно приложимостта на параграфи 1 и 3 към посочените права, държавите-членки предприемат необходимите мерки за закрила на интересите на работниците и служителите и на лицата, които към датата на прехвърлянето вече не работят в предприятието на прехвърлителя, във връзка с придобитите и евентуалните им права на обезщетения за старост, включително наследствени обезщетения, в рамките на допълнителните схеми по буква а).

*Член 4*

1. Прехвърлянето на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност само по себе си не представлява основание за уволнения от прехвърлителя или приобретателя. Тази разпоредба не засяга уволненията по икономически, технически или организационни причини, които налагат промени в работната сила.

Държавите-членки могат да приемат разпоредби, съгласно които първата алинея не се прилага към определени категории работници и служители, които не са обхванати от законодателството или практиката на държавите-членки във връзка със закрилата срещу съкращения.

2. Ако трудовият договор или трудовото правоотношение се прекратява поради това, че прехвърлянето предполага съществени промени в условията на труд в ущърб на работника, работодателят се счита за отговорен за прекратяването на трудовия договор или трудовото правоотношение.

*Член 5*

1. Освен ако държавите-членки не предвидят друго, членове 3 и 4 не се прилагат към прехвърлянето на предприятие, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност, когато прехвърлителят е в производство по несъстоятелност или е обявено сходно производство за неплатежоспособност с оглед на ликвидацията на активите на прехвърлителя под надзора на компетентен публичен орган (който може да бъде синдик, упълномощен от компетентния публичен орган).

2. Когато членове 3 и 4 се прилагат към прехвърляне по време на производство за неплатежоспособност, открито по отношение на прехвърлителя (независимо дали производството е открито с оглед на ликвидацията на активите на прехвърлителя) и при условие че производството е под надзора на компетентен публичен орган (който може да бъде синдик, упълномощен от компетентния публичен орган), държавите-членки могат да приемат разпоредби, съгласно които:

## ▼B

- а) независимо от разпоредбите на член 3, параграф 1, дълговете на прехвърлителя, произтичащи от трудови договори или трудови правоотношения и изискуеми преди датата на прехвърлянето или преди датата на откриването на производството за неплатежоспособност, не се прехвърлят на приобретателя, при условие че такова производство поражда съгласно законите на съответната държава-членка защита на правата, която е най-малкото равностойна на предвидената в Директива 80/987/ЕИО на Съвета от 20 октомври 1980 г. относно сближаването на законодателствата на държавите-членки във връзка със закрилата на работниците и служителите в случай на неплатежоспособност на техния работодател <sup>(1)</sup>; или
- б) приобретателят, прехвърлителят или лицето/лицата, изпълняващи функциите на прехвърлителя, от една страна, и представителите на работниците и служителите от друга страна, могат да се споразумеят за промени на условията за гарантиране на правата на работниците чрез осигуряване на оцеляването на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност в рамките на допустимото от съществуващото законодателство или практика.
3. Държава-членка може да прилага параграф 2, буква б) към всички прехвърляния, при които прехвърлителят се намира в тежка икономическа криза съгласно определенията за това в националното законодателство, при условие че това положение е обявено от компетентен публичен орган и подлежи на съдебен контрол и ако такива разпоредби вече са съществували в националното законодателство на 17 юли 1998 г.
- Комисията представя доклад за резултатите от тази разпоредба до 17 юли 2003 г. и прави съответните предложения пред Съвета.
4. Държавите-членки предприемат подходящи мерки с оглед на предотвратяването на злоупотреби с производствата по неплатежоспособност, които водят до лишаване на работниците и служителите от правата, предвидени в настоящата директива.

*Член 6*

1. Ако предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност запазят своята самостоятелност, статутът и функциите на представителите или представителния орган на работниците и служителите при прехвърлянето се запазват при същите условия, както преди датата на прехвърлянето по силата на законова, подзаконова или административна разпоредба, при условие че са изпълнени необходимите условия за учредяване на работническо представителство.

Първата алинея не се прилага, ако съгласно законовите, подзаконовите или административните разпоредби или практиката на държавите-членки или по силата на споразумение с представителите на работниците и служителите са изпълнени условията за ново определяне на представителите на работниците и служителите или учредяване на нов представителен орган на работниците и служителите.

Когато прехвърлителят е в производство по несъстоятелност или е обявено сходно производство за обявяване в неплатежоспособност с оглед на ликвидацията на активите на прехвърлителя под надзора на компетентен публичен орган (който може да бъде синдик, упълномощен от компетентния публичен орган), държавите-членки могат да предприемат необходимите мерки за гарантиране на това, прехвърлените работници и служители да бъдат надлежно представени до новото избиране или определяне на представители на работниците и служителите.

<sup>(1)</sup> ОВ L 283, 20.10.1980 г., стр. 23. Директива, последно изменена с Акта за присъединяване от 1994 г.

**▼B**

Ако предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност не запази своята самостоятелност, държавите-членки предприемат необходимите мерки, за да гарантират това, че прехвърлените работници и служители са, които са имали свои представители/представителен орган преди прехвърлянето, да продължат да бъдат надлежно представлявани за периода, необходим за ново учредяване или определяне на представителни органи на работниците и служителите съгласно националното законодателство или практика.

2. Ако мандатът на представителите на засегнатите от прехвърлянето работници изтича в резултат на прехвърлянето, на представителите продължава да се осигурява закрилата, предвидена от законовите, подзаконовите или административните разпоредби или практиката на държавите-членки.

## ГЛАВА III

**Информиране и консултиране***Член 7*

1. Прехвърлителят и приобретателят са длъжни да информират представителите на засегнатите от прехвърлянето работници относно:

- датата или предложената дата на прехвърлянето,
- причините за прехвърлянето,
- правните, икономическите и социалните последици от прехвърлянето по отношение на работниците,
- всички мерки, предвидени във връзка с работниците.

Прехвърлителят е длъжен да предостави информацията на представителите на работниците си своевременно преди извършването на прехвърлителната сделка.

Приобретателят е длъжен да предостави информацията на представителите на работниците си своевременно и във всеки случай преди неговите работници и служители да бъдат пряко засегнати от прехвърлянето по отношение на условията на труд и заетост.

2. Когато прехвърлителят или приобретателят предвижда мерки по отношение на работниците си, той своевременно се консултира с представителите на работниците и служителите относно тези мерки с оглед на постигането на споразумение.

3. Държавите-членки, чиито закони, подзаконови или административни разпоредби предвиждат достъп на представителите на работниците и служителите до арбитраж за мерките по отношение на работниците и служителите, могат да ограничат задълженията съгласно параграфи 1 и 2 до случаите, когато извършеното прехвърляне поражда промени в дейността, за които съществува вероятност да доведат до сериозни неблагоприятни последици за значителна част от работниците.

Информирането и консултирането обхващат като минимум мерките, предвидени по отношение на работниците и служителите.

Информацията се предоставя и консултациите се провеждат в достатъчен срок преди извършването на промените в дейността, посочени в първата алинея.



**▼B**

4. Задълженията по този член се прилагат независимо от обстоятелството дали решението, което води до прехвърляне, е взето от работодателя или от предприятие, контролиращо работодателя.

Когато се разглеждат нарушения на изискванията за информиране и консултиране по настоящата директива, аргументът, че нарушенията се дължат на непредоставяне на информацията от предприятието, което контролира работодателя, не се приема като основателна причина.

5. Държавите-членки могат да ограничат задълженията по параграф 1, 2 и 3 до предприятия или стопански дейности, които с оглед на броя на работниците и служителите отговарят на условията за избор или определяне на колективен представителен орган на работниците и служителите.

6. При липса на представители на работниците и служителите в дадено предприятие или стопанска дейност не по тяхна вина, съответните работници и служители трябва да бъдат предварително информирани относно:

- датата или предложената дата на прехвърлянето;
- причините за прехвърлянето;
- правните, икономическите и социалните последици от прехвърлянето по отношение на работниците и служителите;
- всички мерки, предвидени във връзка с работниците и служителите.

## ГЛАВА IV

**Заклучителни разпоредби***Член 8*

Настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да прилагат или въвеждат закони, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците, както и да насърчават или допускат колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са по-благоприятни за работниците.

*Член 9*

Държавите-членки въвеждат в националните си правни системи разпоредби, необходими за да дадат възможност на всички работници и работнически представители, които се смятат за ошетенi поради неизпълнение на задължението за съобразяване с настоящата директива, да потърсят правата си по съдебен ред след евентуално обръщане към други компетентни органи.

*Член 10*

Комисията представя на Съвета анализ на последиците от разпоредбите на настоящата директива до 17 юли 2006 г. Тя предлага изменения при необходимост.

*Член 11*

Държавите-членки предоставят на Комисията текстовете на законите, подзаконовите и административните разпоредби, които приемат в областта, уредена с настоящата директива.

**▼B***Член 12*

Директива 77/187/ЕИО, изменена с директивата, посочена в приложение I, част А, се отменя без да се засягат задълженията на държавите-членки по отношение на сроковете за изпълнение съгласно приложение I, част Б.

Позоваванията на отменената директива се смятат за позовавания на настоящата директива и се четат съгласно таблицата за съответствие в приложение II.

*Член 13*

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден от публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейските общности*.

*Член 14*

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

*ПРИЛОЖЕНИЕ I*

## ЧАСТ А

**Отменената директива и директивата за нейното изменение**

(посочени в член 12)

Директива 77/187/ЕИО на Съвета (ОВ L 61, 5.3.1977 г., стр. 26)

Директива 98/50/ЕО на Съвета (ОВ L 201, 17.7.1998 г., стр. 88)

## ЧАСТ Б

**Срокове за транспониране в националното законодателство**

(посочени в член 12)

Директива	Срок за транспониране
77/187/ЕИО	16 февруари 1979 г.
98/50/ЕО	17 юли 2001 г.



## ПРИЛОЖЕНИЕ II

## ТАБЛИЦА ЗА СЪОТВЕТСТВИЕ

Директива 77/187/ЕИО	Настоящата директива
Член 1	Член 1
Член 2	Член 2
Член 3	Член 3
Член 4	Член 4
Член 4а	Член 5
Член 5	Член 6
Член 6	Член 7
Член 7	Член 8
Член 7а	Член 9
Член 7б	Член 10
Член 8	Член 11
-	Член 12
-	Член 13
-	Член 14
-	приложение I
-	приложение II