

Tento dokument je třeba brát jako dokumentační nástroj a instituce nenesou jakoukoli odpovědnost za jeho obsah

► **B**

SMĚRNICE RADY 2001/23/ES

ze dne 12. března 2001

**o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě
převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů**

(Úř. věst. L 82, 22.3.2001, s. 16)

Ve znění:

Úřední věstník

	Č.	Strana	Datum
► M1	Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015	L 263 1	8.10.2015



SMĚRNICE RADY 2001/23/ES

ze dne 12. března 2001

o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 94 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu ⁽¹⁾,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru ⁽²⁾,

Vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů ⁽³⁾ byla zásadně pozměněna ⁽⁴⁾. V zájmu přehlednosti a racionality je třeba ji kodifikovat.
- (2) Hospodářský vývoj vyvolává na úrovni členských států a na úrovni Společenství změny ve struktuře podniků, ke kterým dochází v důsledku převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů na jiné zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvních převodů nebo fúzí.
- (3) Je proto nezbytné stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv.
- (4) V členských státech přetrvávají rozdíly v rozsahu ochrany zaměstnanců v této oblasti a je vhodné tyto rozdíly zmenšit.
- (5) Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků přijatá dne 9. prosince 1989 („sociální charta“) v bodech 7, 17 a 18 zejména uvádí, že: „Dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství. Zlepšení musí být tam, kde je to nezbytné, spojeno s rozvojem určitých hledisek právní úpravy zaměstnanosti, jako jsou postupy pro hromadné propouštění a postupy v případě konkurzu. Informování zaměstnanců, projednání se zaměstnanci a jejich účast musí být vhodnými způsoby rozvíjeny s ohledem na zvyklosti platné v jednotlivých členských státech. Informování zaměstnanců, projednání se zaměstnanci a jejich účast musí být prováděny v přiměřené době, zejména v souvislosti s restrukturalizačními podniky nebo s fúzí podniků, které mají dopad na zaměstnání pracovníků“.

⁽¹⁾ Stanovisko ze dne 25. října 2000 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

⁽²⁾ Úř. věst. C 367, 20.12.2000, s. 21.

⁽³⁾ Úř. věst. L 61, 5.3.1977, s. 26.

⁽⁴⁾ Viz příloha I část A.

▼B

- (6) V roce 1977 Rada přijala směrnici 77/187/EHS na podporu harmonizace vnitrostátních právních předpisů, které zajišťují zachování práv zaměstnanců a požadují, aby převodci a nabyvatelé informovali zástupce zaměstnanců a jednali s nimi v dostatečném předstihu.
- (7) Tato směrnice byla následně pozměněna v souvislosti s působením vnitřního trhu, s tendencemi v právních předpisech členských států ve vztahu k záchraně podniků v hospodářských obtížích, v souvislosti s judikaturou Soudního dvora Evropských společenství, se směrnicí Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění⁽¹⁾ a s právními předpisy již platnými ve většině členských států.
- (8) Právní jistota a průhlednost vyžadují vyjasnění významu převodu v souvislosti s judikaturou Soudního dvora. Toto vyjasnění nemění oblast působnosti směrnice 77/187/EHS tak, jak byla vyložena Soudním dvorem.
- (9) Sociální charta uznává právní význam boje proti všem formám diskriminace, zejména diskriminace na základě pohlaví, barvy pleti, rasy, názoru a víry.
- (10) Touto směrnicí nesmí být dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic uvedených v příloze I části B,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

Oblast působnosti a definice

Článek 1

1. a) Tato směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení;
- b) S výhradou písmene a) a následujících ustanovení tohoto článku se převodem podle této směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou;

⁽¹⁾ Úř. věst. L 48, 22.2.1975, s. 29. Směrnice nahrazená směrnicí 98/59/ES (Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 16).

▼B

- c) Tato směrnice se vztahuje na veřejné a soukromé podniky vykonávající hospodářskou činnost s cílem dosáhnout zisku nebo bez tohoto cíle. Správní reorganizace orgánů veřejné správy nebo převod správních funkcí mezi orgány veřejné správy není převodem ve smyslu této směrnice.

2. Tato směrnice se použije, pokud podnik, závod nebo část podniku nebo závodu, které mají být převedeny, spadají do oblasti územní působnosti Smlouvy.

▼M1

3. Tato směrnice se vztahuje na převod námořního plavidla, které je součástí převodu podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu ve smyslu odstavců 1 a 2, jestliže se nabyvatel nachází nebo převedený podnik, závod nebo část podniku nebo závodu zůstává v oblasti územní působnosti Smlouvy.

Tato směrnice se nepoužije, je-li předmětem převodu výhradně jedno nebo více námořních plavidel.

▼B*Článek 2*

1. Pro účely této směrnice se:

- a) „převodcem“ rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu;
- b) „nabyvatelem“ rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu;
- c) „zástupci zaměstnanců“ a souvisejícími výrazy rozumí zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států;
- d) „zaměstnancem“ rozumí jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.

2. Tato směrnice se nedotýká vnitrostátních právních předpisů, pokud jde o vymezení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

▼B

Členské státy však nevyloučí z oblasti působnosti této směrnice pracovní smlouvy nebo pracovní poměry pouze z důvodu

- a) počtu hodin vykonané práce nebo práce, která má být vykonána;
- b) že se jedná o pracovní poměry upravené pracovní smlouvou na dobu určitou ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou nebo v dočasném pracovním poměru ⁽¹⁾, nebo
- c) že se jedná o dočasné pracovní poměry ve smyslu čl. 1 odst. 2 směrnice 91/383/EHS a převáděný podnik, závod nebo část podniku nebo závodu je podnikem pro dočasnou práci, který je zaměstnavatelem.

KAPITOLA II

Zachování práv zaměstnanců*Článek 3*

1. Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.

Členské státy mohou stanovit, že převodce a nabyvatel ode dne převodu společně a nerozdílně odpovídají za závazky, které vznikly přede dnem převodu z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru existujících ke dni převodu.

2. Členské státy mohou přijmout vhodná opatření, aby zajistily, že převodce oznámí nabyvateli všechna práva a povinnosti, které na něj budou převedeny v souladu s tímto článkem, pokud tato práva a povinnosti jsou nebo by měly být převodci známy v okamžiku převodu. Skutečnost, že nabyvatel opomene oznámit nabyvateli některé z těchto práv nebo povinností, nemá vliv na převod tohoto práva nebo této povinnosti ani na práva zaměstnanců vůči nabyvateli nebo převodci související s tímto právem nebo touto povinností.

3. Po převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.

⁽¹⁾ Úř. věst. L 206, 29.7.1991, s. 19.

▼B

Členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok.

4. a) Pokud členské státy nestanoví jinak, nevztahují se odstavce 1 a 3 na nároky zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezi-podnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení v členských státech.
- b) I v případě, že členské státy v souladu s písmenem a) nestanoví, že se odstavce 1 až 3 vztahují na tato práva, přijmou opatření nezbytná na ochranu zájmů zaměstnanců a osob, které v době převodu v závodě převodce již nebyly zaměstnány, pokud jde o jejich nabyté nebo nabývané nároky na starobní důchod včetně pozůstalostního důchodu plynoucí ze systému důchodového připojištění uvedeného v písmenu a).

Článek 4

1. Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.

Členské státy mohou stanovit, že se první pododstavec nevztahuje na určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propouštěním.

2. Je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.

Článek 5

1. Nestanoví-li členské státy jinak, nevztahují se články 3 a 4 na převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu, pokud je převodce předmětem konkursního řízení nebo obdobného úpdkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a které probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty schválený příslušným orgánem veřejné moci).

2. Použijí-li se články 3 a 4 na převod během úpdkového řízení, které bylo zahájeno vůči převodci (je-li řízení zahájeno s cílem likvidace majetku převodce či nikoli), může členský stát za podmínky, že toto řízení probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty určený vnitrostátními právními předpisy), stanovit, že

▼B

a) bez ohledu na čl. 3 odst. 1 nejsou závazky převodce vyplývající z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které vznikly přede dnem převodu nebo před zahájením úpadkového řízení, převedeny na nabyvatele, je-li toto řízení podle právních předpisů členského státu spojeno alespoň s takovou ochranou, jaká je poskytována v situacích uvedených ve směrnici Rady 80/987/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele ⁽¹⁾, nebo že

b) nabyvatel, převodce nebo osoba či osoby vykonávající oprávnění převodce na jedné straně a zástupci zaměstnanců na straně druhé se mohou, pokud to stávající právní úprava nebo zvyklosti dovolují, dohodnout na změně pracovních podmínek zaměstnanců s cílem zachovat pracovní příležitosti zajištěním přežití podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu.

3. Členský stát může uplatnit odst. 2 písm. b) na jakýkoli převod, pokud je převodce ve stavu vážné hospodářské krize vymezené ve vnitrostátních právních předpisech, za podmínky, že tento stav prohlásí příslušný orgán veřejné moci a podléhá soudnímu dohledu, jestliže tato ustanovení již existují ve vnitrostátních právních předpisech ke dni 17. července 1998.

Komise předloží před 17. červencem 2003 zprávu o účincích tohoto ustanovení a předloží Radě vhodné návrhy.

4. Členské státy přijmou vhodná opatření s cílem zamezit zneužívání úpadkového řízení k tomu, aby zaměstnanci pozbyli práv vyplývajících z této směrnice.

Článek 6

1. Zachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost, zůstávají status a funkce zástupců nebo zastoupení zaměstnanců dotčených převodem zachovány ve stejné míře a za stejných podmínek jako přede dnem převodu na základě právních a správních předpisů nebo dohod za předpokladu, že podmínky nezbytné pro vytvoření zastoupení zaměstnanců jsou splněny.

První pododstavec se nepoužije, pokud jsou podle právních a správních předpisů nebo zvyklostí členských států nebo podle dohody se zástupci zaměstnanců splněny podmínky nezbytné pro nové jmenování zástupců zaměstnanců nebo pro znovuvytvoření zastoupení zaměstnanců.

Je-li převodce předmětem konkurzního řízení nebo obdobného úpadkového řízení, které bylo zahájeno s cílem likvidace majetku převodce a probíhá pod dohledem příslušného orgánu veřejné moci (kterým může být správce konkurzní podstaty schválený příslušným orgánem veřejné moci), mohou členské státy přijmout opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci byli řádně zastoupeni až do nových voleb nebo jmenování zástupců zaměstnanců.

⁽¹⁾ Úř. věst. L 283, 20.10.1980, s. 23. Směrnice naposledy pozměněná aktem o přistoupení z roku 1994.

▼B

Nezachová-li si podnik, závod nebo část podniku nebo závodu samostatnost, přijmou členské státy opatření nezbytná k zajištění toho, aby převádění zaměstnanci, kteří byli zastoupeni před převodem, byli nadále řádně zastoupeni po dobu nezbytnou pro nové vytvoření nebo jmenování zastoupení zaměstnanců v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

2. Skončí-li funkční období zástupců zaměstnanců dotčených převodem v důsledku tohoto převodu, požívají tito zástupci i nadále ochrany stanovené právními předpisy, nařízeními nebo zvyklostmi členských států.

KAPITOLA III

Informování a projednávání se zaměstnanci*Článek 7*

1. Převodce a nabyvatel jsou povinni uvědomit zástupce svých zaměstnanců dotčených převodem o

- stanoveném nebo navrhovaném dni převodu,
- důvodech převodu,
- právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance,
- předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.

Převodce je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu před provedením převodu.

Nabyvatel je povinen sdělit tyto informace zástupcům svých zaměstnanců v dostatečném předstihu a v každém případě dříve, než jsou tito zaměstnanci přímo dotčeni převodem, pokud jde o jejich podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.

2. Pokud převodce nebo nabyvatel předpokládá přijetí opatření vůči svým zaměstnancům, je povinen tato opatření projednat se zástupci zaměstnanců v dostatečném předstihu s cílem dosáhnout dohody.

3. Členské státy, jejichž právní a správní předpisy stanoví pro zástupce zaměstnanců možnost obrátit se na rozhodčí orgán s žádostí o rozhodnutí o opatřeních, která mají být přijata vůči zaměstnancům, mohou omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1 a 2 na případy, kdy prováděný převod vyvolá v závodě změnu, která může závažně znevýhodnit velkou část zaměstnanců.

Informování a projednávání se musí vztahovat alespoň na opatření, která mají být přijata vůči zaměstnancům.

K informování a projednávání musí dojít v dostatečném předstihu před provedením změny v závodě uvedené v prvním pododstavci.

▼B

4. Povinnosti stanovené v tomto článku platí bez ohledu na skutečnost, zda rozhodnutí o převodu přijal zaměstnavatel nebo podnik, který ho kontroluje.

Při posuzování údajných porušení povinností v oblasti informování a projednávání stanovených touto směrnicí se nepřihlíží k námitce založené na skutečnosti, že podnik, který kontroluje zaměstnavatele, neposkytl informaci.

5. Členské státy mohou omezit povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 na podniky nebo závody, které z hlediska počtu zaměstnaných zaměstnanců splňují podmínky pro volbu nebo jmenování kolektivního orgánu zastupujícího zaměstnance.

6. Členské státy stanoví, že pokud v podniku nebo závodě nejsou zástupci zaměstnanců z důvodů, které nezávisí na jejich vůli, musí být dotčení zaměstnanci předem informováni o

— stanoveném nebo navrhovaném dni převodu,

— důvodech převodu,

— právních, hospodářských a sociálních důsledcích převodu pro zaměstnance,

— předpokládaných opatřeních vůči zaměstnancům.

KAPITOLA IV

Závěrečná ustanovení*Článek 8*

Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či povolují uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.

Článek 9

Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům a zástupcům zaměstnanců, kteří se považují za poškozené nedodržováním povinností vyplývajících z této směrnice, aby se mohli domáhat svých nároků soudní cestou po případném využití jiných příslušných prostředků.

Článek 10

Komise předloží Radě rozbor účinků této směrnice před 17. červencem 2006. Navrhne veškeré změny, které se mohou zdát nezbytné.

Článek 11

Členské státy sdělí Komisi znění právních a správních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

▼B*Článek 12*

Zrušuje se směrnice 77/187/EHS ve znění směrnice uvedené v příloze I části A, aniž jsou dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení uvedených v příloze I části B.

Odkazy na zrušenou směrnici se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou obsaženou v příloze II.

Článek 13

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*.

Článek 14

Tato směrnice je určena členským státům.

▼B*PŘÍLOHA I*

ČÁST A

Zrušená směrnice a pozměňující směrnice

(uvedená v článku 12)

Směrnice Rady 77/187/EHS (Úř. věst. L 61, 5.3.1977, s. 26)

Směrnice Rady 98/50/ES (Úř. věst. L 201, 17.7.1998, s. 88)

ČÁST B

Lhůty pro provedení ve vnitrostátním právu

(uvedené v článku 12)

Směrnice	Lhůta pro provedení
77/187/EHS	16. února 1979
98/50/ES	17. července 2001



PŘÍLOHA II

SROVNÁVACÍ TABULKA

Směrnice 77/187/EHS	Tato směrnice
Článek 1	Článek 1
Článek 2	Článek 2
Článek 3	Článek 3
Článek 4	Článek 4
Článek 4a	Článek 5
Článek 5	Článek 6
Článek 6	Článek 7
Článek 7	Článek 8
Článek 7a	Článek 9
Článek 7b	Článek 10
Článek 8	Článek 11
—	Článek 12
—	Článek 13
—	Článek 14
—	PŘÍLOHA I
—	PŘÍLOHA II