

31980L0987

L 283/23

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

28.10.1980

DYREKTYWA RADY
z dnia 20 października 1980 r.
w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na
wypadek niewypłacalności pracodawcy

(80/987/EWG)

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

uwzględniając Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, w szczególności jego art. 100,

SEKCJA I

Zakres stosowania i definicje

uwzględniając wniosek Komisji ⁽¹⁾,

Artykuł 1

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego ⁽²⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy, w szczególności dla zagwarantowania zaspokojenia roszczeń, biorąc pod uwagę konieczność zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie;

istnieją różnice między Państwami Członkowskimi w zakresie ochrony pracownika; należy dążyć do zmniejszenia różnic, które mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie wspólnego rynku;

należy popierać postęp w zbliżaniu ustawodawstw w tej dziedzinie w rozumieniu art. 117 Traktatu;

rynek pracy Grenlandii, z racji sytuacji geograficznej i aktualnej struktury zawodowej tego regionu, różni się zasadniczo od innych regionów Wspólnoty;

jeżeli Republika Grecka stanie się członkiem Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej dnia 1 stycznia 1981 r., zgodnie z Układem dotyczącym warunków przystąpienia Republiki Greckiej oraz z dostosowaniami w Traktatach, należy zastrzec w załączniku do dyrektywy pod pozycją „Grecja” te z kategorii pracowników, których roszczenia mogą zostać wyłączone zgodnie z art. 1 ust. 2 niniejszej dyrektywy,

1. Niniejszą dyrektywę stosuje się do roszczeń pracowników, wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1.

2. Państwa Członkowskie mogą wyjątkowo wykluczyć z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy roszczenia niektórych kategorii pracowników z racji szczególnej natury umowy o pracę lub stosunku pracy pracowników, lub z racji istnienia innych form gwarancji zapewniających pracownikom ochronę równorzędną do tej, którą zapewnia niniejsza dyrektywa.

Wykaz kategorii pracowników określonych w pierwszym akapicie, znajduje się w załączniku.

3. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do Grenlandii. Ten wyjątek będzie ponownie rozpatrzony w przypadku rozwoju struktur zawodowych w tym regionie.

Artykuł 2

1. Do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego:

a) w przypadku wszczęcia postępowania przewidzianego przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne danego Państwa Członkowskiego, które dotyczy aktywów pracodawcy i ma na celu zaspokojenie wszystkich wierzycieli oraz pozwala na uwzględnienie roszczeń określonych w art. 1 ust. 1; i

b) jeżeli władza, upoważniona na mocy wymienionych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych:

— zdecydowała o wszczęciu postępowania przed sądem,

— lub stwierdziła definitywnie zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy jak również niewystarczalność aktywów, by pokryć koszty wszczęcia postępowania przed sądem.

⁽¹⁾ Dz.U. C 135 z 9.6.1978, str. 2.

⁽²⁾ Dz.U. C 39 z 12.2.1979, str. 26.

⁽³⁾ Dz.U. C 105 z 26.4.1979, str. 15.

2. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla prawa krajowego dotyczącego definicji pojęć „pracownik”, „pracodawca”, „wynagrodzenie”, „roszczenie wynikające z prawa nabytego” i „prawo prowadzące do nabycia roszczenia”.

SEKCJA II

Przepisy dotyczące instytucji udzielających gwarancji

Artykuł 3

1. Państwa Członkowskie podejmują środki niezbędne, aby instytucje udzielające gwarancji zapewniły, zgodnie z art. 4, zaspokojenie roszczeń pracowników, wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy i dotyczących zapłaty należności za okres poprzedzający wskazaną datę.

2. Data określona w ust. 1 pozostaje do wyboru Państw Członkowskich jako:

- termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy,
- lub termin wypowiedzenia pracy pracownikowi z powodu niewypłacalności pracodawcy,
- lub termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy lub termin zakończenia umowy o pracę lub stosunku pracy, danego pracownika spowodowany niewypłacalnością pracodawcy.

Artykuł 4

1. Państwa Członkowskie mają prawo do ograniczania odpowiedzialności instytucji udzielających gwarancji określonych w art. 3.

2. Jeżeli Państwa Członkowskie korzystają z prawa określonego w ust. 1, są one zobowiązane do:

- w przypadku określonym w art. 3 ust. 2 tiret pierwsze, zapewnić zaspokojenie roszczeń odnoszących się do wynagrodzenia należnego za trzy ostatnie miesiące umowy o pracę lub stosunku pracy, zawartego w okresie sześciu miesięcy poprzedzających termin zaistnienia niewypłacalności pracodawcy;
- w przypadku określonym w art. 3 ust. 2 tiret drugie, zapewnić zaspokojenie roszczeń, odnoszących się do wynagrodzenia należnego za trzy ostatnie miesiące umowy o pracę lub stosunku pracy, które poprzedzają datę wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi z powodu niewypłacalności pracodawcy;
- w przypadku określonym w art. 3 ust. 2 tiret trzecie, zapewnić zaspokojenie roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę za osiemnaście ostatnich miesięcy umowy o pracę lub stosunku pracy, które poprzedzają termin wystąpienia

niewypłacalności pracodawcy lub termin ustania umowy o pracę, bądź stosunku pracy pracownika, zaistniałego z powodu niewypłacalności pracodawcy. W tych przypadkach Państwa Członkowskie mogą ograniczyć odpowiedzialność do zapłaty należnych wynagrodzeń za okres ośmiu tygodni lub wielu okresów częściowych trwających w sumie osiem tygodni.

3. Jednakże, aby uniknąć zapłaty kwot przekraczających społeczny cel niniejszej dyrektywy, Państwa Członkowskie mogą ustalić pułap odpowiedzialności zaspokojenia roszczeń pracowniczych.

Jeśli Państwa Członkowskie korzystają z tej możliwości, powiadają Komisję o metodach, według których pułap został ustalony.

Artykuł 5

Państwa Członkowskie ustalają szczegółowe zasady organizacji, finansowania i funkcjonowania instytucji gwarancyjnych, szczególnie przestrzegając następujących zasad:

- a) aktywa instytucji są niezależne od kapitału obrotowego pracodawców i nie mogą być zajęte w trakcie postępowania upadłościowego;
- b) pracodawcy biorą udział w finansowaniu, chyba że są one w całości zabezpieczone przez władze publiczne;
- c) odpowiedzialność instytucji jest niezależna od wykonywania obowiązku finansowania.

SEKCJA III

Przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego

Artykuł 6

Państwa Członkowskie mogą zastrzec, że art. 3, 4 i 5 nie mają zastosowania do składek wymaganych z tytułu ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego lub z tytułu dodatkowych systemów emerytalnych, istniejących odrębnie od narodowych ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego.

Artykuł 7

Państwa Członkowskie podejmują środki niezbędne by zapewnić, że niezapłacenie przez pracodawcę instytucjom ubezpieczeniowym obowiązkowych składek, wymaganych z tytułu ustawowych systemów ubezpieczenia społecznego, przed wystąpieniem niewypłacalności pracodawcy, nie wpływa na prawo do świadczeń wynikających z ubezpieczenia społecznego od instytucji ubezpieczeniowych, w zakresie w jakim składki socjalne zostały potrącone z wynagrodzenia pracownika.

Artykuł 8

Państwa Członkowskie zapewniają podjęcie środków koniecznych dla ochrony interesów pracowników i osób, które opuściły przedsiębiorstwo lub zakład pracodawcy w okresie zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, odnośnie do ich roszczeń lub praw prowadzących do nabycia roszczenia do świadczeń emerytalnych, w tym również świadczenia dla osób w razie śmierci żywiciela, z tytułu dodatkowych systemów ubezpieczeń społecznych, istniejących poza ustawowymi systemami ubezpieczeń społecznych.

SEKCJA IV

Przepisy ogólne i końcowe*Artykuł 9*

Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzenia przepisów ustawowych, wykonawczych bądź administracyjnych korzystniejszych dla pracowników.

Artykuł 10

Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa Państw Członkowskich:

- a) do podjęcia środków koniecznych w celu uniknięcia nadużyć;
- b) do odmowy lub ograniczenia odpowiedzialności z art. 3 lub zobowiązania z art. 7, jeśli wydaje się, że wykonanie zobowiązania nie jest uzasadnione z racji istnienia szczególnych zwią-

ków między pracownikiem a pracodawcą i wspólnych interesów realizowanych dzięki istnieniu porozumienia między nimi.

Artykuł 11

1. Państwa Członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie 36 miesięcy, počawszy od jej notyfikacji. Bezzwłocznie informują o tym Komisję.

2. Państwa Członkowskie przekazują Komisji teksty przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, jakie przyjmują w dziedzinie objętej tą dyrektywą.

Artykuł 12

W ciągu 18 miesięcy, licząc od upływu okresu 36 miesięcy przewidzianego w art. 11 ust. 1., Państwa Członkowskie przekazują Komisji wszystkie niezbędne informacje dla umożliwienia jej sporządzenia raportu do przedstawienia Radzie o stosowaniu niniejszej dyrektywy.

Artykuł 13

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 20 października 1980 r.

W imieniu Rady

J. SANTER

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

Kategorie pracowników, których roszczenia mogą być wyłączone zakresu stosowania niniejszejdyrektywy, zgodnie z art. 1 ust. 2**I. Pracownicy mający umowę o pracę albo będący w stosunku pracy o szczególnym charakterze****A. GRECJA**

Kapitan statku i członkowie załogi statku rybackiego, jeśli i o ile są wynagradzani w formie udziału w zyskach lub dochodach brutto.

B. IRLANDIA

1. Osoby wykonujące pracę chałupniczą (to jest osoby pracujące dorywczo w miejscu zamieszkania), o ile nie mają umowy o pracę.
2. Bliscy krewni pracodawcy, którzy nie mają pisemnej umowy o pracę, i których praca związana jest z prywatnym miejscem zamieszkania lub gospodarstwem rolnym, w którym pracodawca i jego bliscy krewni mieszkają na stałe.
3. Osoby, które zwykle pracują w wymiarze mniejszym niż osiemnaście godzin tygodniowo dla jednego lub wielu pracodawców i którzy nie czerpią zasadniczych dochodów pieniężnych potrzebnych dla ich utrzymania z wynagrodzenia pobieranego za tę pracę.
4. Osoby zatrudnione w rybołówstwie, w sposób sezonowy, nieregularnie lub w niepełnym wymiarze i opłacane w postaci udziału w zyskach wynikającego z rezultatu połowu.
5. Współmałżonek pracodawcy.

C. NIDERLANDY

Pomoc domowa zatrudniona przez osobę fizyczną i pracująca w wymiarze mniejszym niż trzy dni tygodniowo dla tej osoby fizycznej.

D. ZJEDNOCZONE KRÓLESTWO

1. Właściciel statku i załoga statku rybackiego wynagradzani w postaci uczestnictwa w zyskach lub dochodach brutto.
2. Współmałżonek pracodawcy.

II. Pracownicy korzystający z innych form gwarancji**A. GRECJA**

Załogi statków morskich.

B. IRLANDIA

1. Pracownicy mający prawo do emerytury i zatrudnieni na stałe przez władzę lokalną, inną władzę publiczną lub przedsiębiorstwo transportowe świadczące usługi użyteczności publicznej.
2. Nauczyciele mający prawo do emerytury i zatrudnieni w następujących instytucjach: szkoły podstawowe, szkoły średnie, kolegia nauczycielskie.
3. Pracownicy mający prawo do emerytury i zatrudnieni na stałe przez jeden ze szpitali finansowanych przez ministerstwo finansów.

C. WŁOCHY

1. Pracownicy, których dochody są zagwarantowane przez prawo, nawet w przypadku kryzysu ekonomicznego przedsiębiorstwa.
2. Załogi statków morskich.

D. WIELKA BRYTANIA

1. Zarejestrowani dokerzy, z wyjątkiem tych, którzy głównie lub przede wszystkim wykonują pracę, która nie jest pracą dokera.
 2. Załogi statków morskich.
-