

32001L0023

22.3.2001

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

L 82/16

DYREKTYWA RADY 2001/23/WE

z dnia 12 marca 2001 r.

w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 94,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego ⁽¹⁾,uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽²⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Dyrektywa Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich, odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów ⁽³⁾, została w znacznym stopniu zmieniona ⁽⁴⁾. Należy ją zatem skonsolidować w celu większej przejrzystości i racjonalności.
- (2) Tendencjom ekonomicznym towarzyszą, zarówno na poziomie krajowym, jak i Wspólnoty, zmiany w strukturze przedsiębiorstw, poprzez przejście przedsiębiorstw, zakładów lub ich części na innych pracodawców w rezultacie przeniesienia własności lub łączenia.
- (3) Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw.
- (4) W Państwach Członkowskich wciąż istnieją różnice w zakresie ochrony pracowników i różnice te muszą być zmniejszone.
- (5) Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników przyjęta dnia 9 grudnia 1989 r. („Karta Socjalna”) stanowi, w pkt 7, 17, i w szczególności w pkt 18, że: „Zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Tam gdzie jest to konieczne, poprawa ta musi obejmować rozwój niektórych aspektów ustawodawstwa pracy, takich procedury zwolnień grupowych lub procedury dotyczące upadłości. Informacje, konsultacje i udział pracowników muszą być nadal odpowiednio rozwijane, biorąc pod uwagę praktykę obowiązującą w różnych Państwach Członkowskich. Tego rodzaju informacje, konsultacje i udział, muszą być wdrażane we właściwym czasie, szczególnie w związku z działaniami restrukturyzacyjnymi w przedsiębiorstwach lub w przypadkach koncentracji, mającej wpływ na zatrudnienie pracowników”.

- (6) W 1977 r. Rada przyjęła dyrektywę 77/187/EWG celem wspierania harmonizacji odpowiedniego ustawodawstwa krajowego, zapewniającego ochronę praw pracowniczych oraz wymóg konsultacji i informowania w stosownym czasie przedstawicieli pracowników przez zbywających i przejmujących.
- (7) Dyrektywa ta była następnie zmieniona w świetle wpływu rynku wewnętrznego, tendencji ustawodawczych Państw Członkowskich odnośnie doratowania przedsiębiorstw, które znalazły się w gospodarczych trudnościach, orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich, dyrektywy Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych ⁽⁵⁾ i ustawodawstwa już obowiązującego w większości Państw Członkowskich.
- (8) Względy pewności prawnej i przejrzystości wymagały, aby pojęcie prawne przejścia zostały wyjaśnione w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Wyjaśnienie to nie zmienia zakresu stosowania dyrektywy 77/187/EWG, interpretowanej przez Trybunał Sprawiedliwości.
- (9) W Karcie Socjalnej docenia się znaczenie walki ze wszelkimi formami dyskryminacji, szczególnie z powodu płci, koloru skóry, rasy, poglądów i wyznania.
- (10) Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla terminów ustalonych w załączniku I część B, w których Państwa Członkowskie mają się zastosować do dyrektywy 77/187/EWG i zmieniającego ją aktu,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

Zakres i definicje

Artykuł 1

1. a) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejścia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia.
- b) Zgodnie z lit. a) i dalszymi postanowieniami niniejszego artykułu, przejście w rozumieniu niniejszej dyrektywy, następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, który zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest

⁽¹⁾ Opinia wydana 25 października 2000 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

⁽²⁾ Dz.U. C 367 z 20.12.2000, str. 21.

⁽³⁾ Dz.U. L 61 z 5.3.1977, str. 26.

⁽⁴⁾ Patrz załącznik I część A.

⁽⁵⁾ Dz.U. L 48 z 22.2.1975, str. 29. Dyrektywa zastąpiona dyrektywą 98/59/WE (Dz.U. L 225 z 12.8.1998, str. 16.).

prorowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza.

- c) Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, prowadzących działalność gospodarczą, bez względu na to, czy działają dla osiągnięcia zysku czy nie. Reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej, lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej, nie stanowi przejęcia w rozumieniu niniejszej dyrektywy.
2. Niniejszą dyrektywę stosuje się, o ile przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu, który stanowi przedmiot przejęcia, położony jest na obszarze objętym zakresem terytorialnym Traktatu.
3. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do statków morskich.

Artykuł 2

1. Do celów niniejszej dyrektywy:

- a) „zbywający” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która w związku z przejęciem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 przestaje być pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu;
- b) „przejmujący” oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która z powodu przejęcia, w rozumieniu art. 1 ust. 1 staje się pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu;
- c) „przedstawiciele pracowników” i pokrewne określenia oznaczają przedstawicieli pracowników przewidzianych przez prawo lub praktykę Państw Członkowskich;
- d) „pracownik” oznacza każdą osobę w danym Państwie Członkowskim, która jest chroniona jako pracownik przez krajowe ustawodawstwo pracy;

2. Niniejsza dyrektywa nie narusza ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji umowy o pracę lub stosunku pracy.

Państwa Członkowskie nie mogą jednak wyłączyć z zakresu niniejszej dyrektywy umów o pracę czy stosunków zatrudnienia jedynie dlatego, że:

- a) przepracowano lub ma zostać przepracowana określona liczba godzin pracy;
- b) stosunek pracy regulowany jest umową o pracę na czas określony, w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r., uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy⁽¹⁾; albo
- c) dotyczy czasowego stosunku pracy, w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy Rady 91/383/EWG a przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu, będąca przedmiotem przejęcia, jest zakładem oferującym zatrudnienie czasowe lub częścią takiego zakładu, będąc pracodawcą.

(¹) Dz.U. L 206 z 29.7.1991, str. 19.

ROZDZIAŁ II

Ochrona praw pracowników

Artykuł 3

1. Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia, przechodzą, w wyniku tego przejęcia, na przejmującego.

Państwa Członkowskie mogą ustalić, że po dacie przejęcia zbywający i przejmujący są wspólnie odpowiedzialni za zobowiązania, które powstały przed dniem przejęcia, wynikające z umowy o pracę lub o stosunku pracy istniejących w chwili przejęcia.

2. Państwa Członkowskie mogą przyjąć odpowiednie środki, aby zapewnić, że zbywający powiadomi przejmującego o wszystkich prawach i obowiązkach, które przeniesione zostaną na przejmującego na podstawie niniejszego artykułu, o ile te prawa i obowiązki były znane lub powinny być znane zbywającemu w chwili przejęcia. Brak powiadomienia przejmującego przez zbywającego o tego rodzaju prawach i obowiązkach, nie wpływa na przeniesienie tych praw i obowiązków oraz praw każdego pracownika w stosunku do przejmującego i/lub zbywającego w odniesieniu do tych praw i zobowiązań.

3. Po dokonaniu przejęcia przejmujący w dalszym ciągu przestrzega zasad i warunków ustanowionych we wszystkich układach zbiorowych, na takich samych zasadach, jakie stosowane były w ramach tych układów, w stosunku do zbywającego, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych lub do czasu wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych.

Państwa Członkowskie mogą ograniczyć okres przestrzegania tych zasad i warunków z zastrzeżeniem, że nie będzie on trwał krócej niż jeden rok.

4. a) O ile Państwa Członkowskie nie ustalą inaczej, ust. 1 i 3 nie stosuje się w odniesieniu do praw pracowników do świadczeń związanych z wiekiem, inwalidztwem lub dla pozostających przy życiu członków rodziny w ramach istniejącego w zakładzie, poza systemem obowiązkowych zabezpieczeń społecznych w Państwach Członkowskich, uzupełniającego zakładowego lub międzyzakładowego systemu emerytalnego.

b) Nawet wtedy, gdy Państwa Członkowskie nie przewidują, iż zgodnie z lit. a) powyżej, ust. 1 i 3 obowiązują w stosunku do takich praw, przyjmują one środki konieczne do ochrony interesów pracowników i osób, które nie są już zatrudnione w zakładzie zbywającego w momencie przejęcia, w odniesieniu do praw przyznających im natychmiast lub w przyszłości uprawnienia do świadczeń związanych z wiekiem, w tym do świadczeń dla pozostających przy życiu członków rodziny, w ramach uzupełniającego programu, określonego w akapicie a).

Artykuł 4

1. Przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu nie stanowi samo w sobie podstawy do zwolnienia, czy to przez zbywającego czy przejmującego. Postanowienie to nie stoi na przeszkodzie zwolnieniom z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia.

Państwo Członkowskie może ustalić, że akapit pierwszy nie będzie stosowany wobec niektórych szczególnych kategorii pracowników, niechronionych przed zwolnieniem przez prawo czy praktykę Państw Członkowskich.

2. Jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy.

Artykuł 5

1. O ile Państwa Członkowskie nie ustalą inaczej, art. 3 i 4 nie mają zastosowania do jakiegokolwiek przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu, jeżeli wobec zbywającego prowadzone jest postępowanie upadłościowe lub inne podobne postępowanie, wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego i jeżeli znajduje się on pod nadzorem właściwego organu publicznego (którym może być likwidator, upoważniony przez właściwy organ publiczny).

2. Jeżeli art. 3 i 4 mają zastosowanie w przypadku przejęcia w trakcie postępowania upadłościowego, wszczętego w stosunku do zbywającego (bez względu na to, czy postępowanie takie zostało wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego) i takie postępowanie podlega nadzorowi właściwego organu publicznego (którym może być likwidator, upoważniony przez właściwy organ publiczny), Państwo Członkowskie może ustalić; że:

- a) niezależnie od postanowień art. 3 ust. 1, długi zbywającego, powstałe w związku z jakąkolwiek umową o pracę lub stosunkiem pracy, wymagalne przed przejęciem lub przed wszczęciem postępowania upadłościowego, nie są przenoszone na przejmującego, pod warunkiem, że takie postępowanie powoduje na podstawie ustawodawstwa Państwa Członkowskiego uruchomienie ochrony co najmniej równorzędnej do tej, która jest przewidziana w przypadkach objętych zakresem dyrektywy Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy⁽¹⁾ oraz lub alternatywnie; że
- b) przejmujący, zbywający lub osoba albo osoby wykonujące funkcje zbywającego z jednej strony i przedstawiciele pracowników z drugiej strony, uzgodnią zmiany warunków pracy pracowników takie, na jakie zezwalają obowiązujące przepisy i praktyka, mające zapewnić możliwości ochrony zatrudnienia poprzez zapewnienie możliwości przetrwania przedsiębiorstwa lub zakładu względnie części przedsiębiorstwa lub zakładu.

3. Państwo Członkowskie może zastosować ust. 20 lit. b) do każdego przejęcia, w przypadku gdy zbywający znajduje się w stanie poważnego kryzysu ekonomicznego, określanego przez przepisy krajowe, z zastrzeżeniem że stan taki zostanie ogłoszony przez właściwy organ publiczny i podlega sądowemu nadzorowi, pod warunkiem iż takie przepisy istniały już w krajowym ustawodawstwie w dniu 17 lipca 1998 r.

Komisja przedstawia sprawozdanie na temat skutków niniejszych postanowień przed dniem 17 lipca 2003 r. oraz przedstawia Radzie stosowne wnioski.

⁽¹⁾ Dz.U. L 283 z 20.10.1980, str. 23. Dyrektywa ostatnio zmieniona Aktem Przystąpienia z 1994 r.

4. Państwa Członkowskie podejmują odpowiednie środki, aby zapobiec nadużywaniu postępowań upadłościowych w sposób pozbawiający pracowników praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

Artykuł 6

1. Jeżeli przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu, zachowuje swoją niezależność, status i funkcja przedstawicieli lub przedstawicielstwa pracowników, których dotyczy przejęcie, zostają zachowane na takich samych zasadach i warunkach, jakie istniały przed przejęciem na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub układu, z zastrzeżeniem że spełnione są niezbędne warunki do ustanowienia przedstawicielstwa pracowników.

Akapit pierwszy nie ma zastosowania, jeżeli na mocy przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych lub praktyki w Państwach Członkowskich lub poprzez układ z przedstawicielami pracowników, spełnione są warunki konieczne do ponownego wyboru przedstawicieli pracowników lub ponownego ustanowienia przedstawicielstwa pracowników.

Jeżeli wobec zbywającego prowadzone jest postępowanie upadłościowe lub inne podobne postępowanie, wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego i jeżeli znajduje się on pod nadzorem właściwego organu publicznego (którym może być likwidator, upoważniony przez właściwy organ publiczny), Państwo Członkowskie może podjąć konieczne środki, aby zapewnić właściwą reprezentację przejmowanym pracownikom do czasu nowych wyborów lub wyznaczenia przedstawicieli pracowników.

Jeżeli przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu nie zachowuje swojej niezależności, Państwo Członkowskie podejmuje niezbędne środki w celu zapewnienia, że przejmowani pracownicy, którzy byli przedstawicielami przed przejęciem, będą właściwie reprezentowani w okresie niezbędnym do ponownego ustanowienia i ponownych wyborów przedstawicielstwa pracowników, zgodnie z krajowym ustawodawstwem lub praktyką.

2. Jeżeli kadencja przedstawicieli pracowników podlegających przeniesieniu upływa w rezultacie przejęcia, przedstawiciele w dalszym ciągu podlegają ochronie przewidzianej przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne lub praktykę państw Członkowskich.

ROZDZIAŁ III

Informacje i konsultacje

Artykuł 7

1. Zbywający i przejmujący zobowiązani są do poinformowania przedstawicieli swoich pracowników, których dotyczy przejęcie o:

- terminie lub proponowanym terminie przejęcia,
- powodach przejęcia,
- o prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach przejęcia dla pracowników,
- o wszystkich środkach, przewidzianych w odniesieniu do pracowników.

Zbywający musi przekazać te informacje przedstawicielom swoich pracowników we właściwym czasie, przed przejściem.

Przejmujący musi przekazać te informacje przedstawicielom swoich pracowników we właściwym czasie, ale w każdym przypadku, zanim jego pracownicy bezpośrednio odczują skutki przejścia w warunkach pracy i zatrudnienia.

2. Gdy zbywający i przejmujący przewidują środki w odniesieniu do swoich pracowników, konsultują się w tej sprawie w stosownym czasie z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

3. Państwa Członkowskie, których przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne stanowią, że przedstawiciele pracowników mogą odwołać się do komisji rozjemczej, w celu uzyskania decyzji co do środków, które mają być podjęte w odniesieniu do pracowników, mogą ograniczyć zobowiązania ustalone w ust. 1 i w ust. 2 do przypadków, gdy przejście spowoduje zmiany w zakładzie, pociągające za sobą prawdopodobnie poważne straty dla znaczącej liczby pracowników.

Informacja i konsultacje muszą obejmować co najmniej środki, które mają zostać podjęte w odniesieniu do pracowników.

Informacje muszą być przekazane, a konsultacje przeprowadzone w stosownym czasie, zanim dokonane zostaną w zakładzie zmiany, o których mowa w pierwszym akapicie.

4. Zobowiązania ustalone w niniejszym artykule stosowane są bez względu na to, czy decyzja o przejściu podjęta została przez pracodawcę czy przedsiębiorstwo kontrolujące pracodawcę.

Rozważając rzekome naruszenie wymogów odnoszących się do informowania i konsultacji, ustanowionych w niniejszej dyrektywie, nie przyjmuje się jako usprawiedliwienia argumentu jakoby tego rodzaju naruszenie powstało, ponieważ informacje nie zostały przedstawione przez przedsiębiorstwo kontrolujące pracodawcę.

5. Państwa Członkowskie mogą ograniczyć zastosowanie obowiązków ustanowionych w ust. 1 i 2 tylko w stosunku do przedsiębiorstw lub zakładów, które, jeżeli chodzi o liczbę pracowników, spełniają warunki dotyczące wyboru lub mianowania kolegialnego ciała reprezentującego pracowników

6. Państwa Członkowskie ustalają, że w przypadku gdy z przyczyn nieleżących po stronie pracowników, brak jest przedstawicieli pracowników w danym przedsiębiorstwie lub zakładzie, zainteresowani pracownicy muszą być z wyprzedzeniem poinformowani o:

- terminie lub proponowanym terminie przejścia,
- powodach przejścia,
- o prawnych, ekonomicznych i socjalnych skutkach przejścia pracowników,
- o wszystkich środkach, przewidzianych w odniesieniu do pracowników.

ROZDZIAŁ IV

Postanowienia końcowe

Artykuł 8

Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, albo do wspierania lub zezwalania na układy zbiorowe lub układy pomiędzy partnerami społecznymi bardziej korzystne dla pracowników.

Artykuł 9

Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, które są konieczne w celu umożliwienia pracownikom, którzy uważają, że zostali pokrzywdzeni w wyniku nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenia roszczeń w procesie sądowym, po ewentualnym odwołaniu się do właściwych organów.

Artykuł 10

Komisja przedstawia Radzie analizę skutków postanowień niniejszej dyrektywy przed dniem 17 lipca 2006 r. oraz zaproponuje zmiany, które mogą być konieczne.

Artykuł 11

Państwa Członkowskie podają Komisji do wiadomości teksty przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych przyjęte w zakresie objętym przez niniejszą dyrektywę.

Artykuł 12

Dyrektywa 77/187/EWG, zmieniona dyrektywą, o której mowa w załączniku I część A, traci moc, bez naruszania zobowiązań Państw Członkowskich odnoszących się do terminów ustalonych w załączniku I część B.

Odniesienia do dyrektywy, która utraciła moc, traktowane są tak jak odniesienia do niniejszej dyrektywy i odczytywane zgodnie z tabelą zgodności w załączniku II.

Artykuł 13

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

Artykuł 14

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 12 marca 2001 r.

W imieniu Rady

B. RINGHOLM

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK I

CZĘŚĆ A

Dyrektywa, która traci moc i zmieniająca ją dyrektywa

(określona w art. 12)

Dyrektywa Rady 77/187/EWG (Dz.U. L 61 z 5.3.1977, str. 26)

Dyrektywa Rady 98/50/WE (Dz.U. L 201 z 17.7.1998, str. 88)

CZĘŚĆ B

Ostateczne terminy transpozycji do prawa krajowego

(określone w art. 12)

Dyrektywa	Ostateczny termin transpozycji
77/187/EWG	16 lutego 1979 r.
98/50/WE	17 lipca 2001 r.

ZAŁĄCZNIK II

TABELA ZGODNOŚCI

Dyrektywa 77/187/EWG	Niniejsza dyrektywa
art. 1	art. 1
art. 2	art. 2
art. 3	art. 3
art. 4	art. 4
art. 4a	art. 5
art. 5	art. 6
art. 6	art. 7
art. 7	art. 8
art. 7a	art. 9
art. 7b	art. 10
art. 8	art. 11
—	art. 12
—	art. 13
—	art. 14
—	ZAŁĄCZNIK I
—	ZAŁĄCZNIK II