

DIRECTIVA CONSILIULUI
din 20 octombrie 1980
privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția lucrătorilor salariați în cazul
insolvabilității angajatorului

(80/987/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și, în special, articolul 100 al acestuia,

SECȚIUNEA I

având în vedere propunerea Comisiei ⁽¹⁾,

Domeniul de aplicare și definiții

având în vedere avizul Adunării parlamentare ⁽²⁾,

Articolul 1

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social ⁽³⁾,

întrucât este necesară asigurarea protecției lucrătorilor salariați în cazul insolvabilității angajatorului, în special pentru a garanta plata creanțelor salariale, ținând seama de necesitatea unei dezvoltări economice și sociale echilibrate în cadrul Comunității;

(1) Prezenta directivă se aplică creanțelor salariale izvorâte din contracte de muncă sau raporturi de muncă, creanțe salariale existente față de angajatori care sunt în stare de insolvabilitate în sensul articolului 2 alineatul (1).

întrucât se mențin diferențe între statele membre în ceea ce privește gradul de protecție a lucrătorilor salariați în cazul insolvabilității angajatorului; întrucât ar trebui făcute eforturi în vederea reducerii acestor diferențe, care pot avea efecte directe asupra funcționării pieței comune;

(2) Cu titlu excepțional, statele membre pot exclude din domeniul de aplicare a prezentei directive creanțele salariale ale anumitor categorii de salariați, în temeiul caracterului special al contractului de muncă sau al raportului de muncă sau din cauza existenței altor forme de garantare care asigură salariaților o protecție echivalentă celei care rezultă din prezenta directivă.

Categoriile de salariați prevăzute în primul paragraf sunt enumerate în anexă.

întrucât ar trebui, prin urmare, să fie promovată apropierea legislațiilor în materie pe calea progresului, în sensul articolului 117 din tratat;

(3) Prezenta directivă nu se aplică Groenlandei. Această excepție va fi reanalizată în cazul unei evoluții în structurile locurilor de muncă din această regiune.

Articolul 2

întrucât piața muncii din Groenlanda este fundamental diferită de cea din celelalte regiuni ale Comunității, din cauza poziției sale geografice și a structurilor actuale ale locurilor de muncă din această regiune;

(1) În sensul prezentei directive, un angajator este considerat în stare de insolvabilitate:

(a) în cazul în care a fost formulată o cerere privind deschiderea unei proceduri, prevăzută de actele cu putere de lege sau de actele administrative ale statului membru respectiv, care poartă asupra patrimoniului angajatorului și care are ca scop plata colectivă a creditorilor și permite luarea în considerație a creanțelor salariale menționate la articolul 1 alineatul (1); și

(b) în cazul în care autoritatea care este competentă în temeiul dispozițiilor legale, de reglementare și administrative menționate:

— a decis să deschidă procedura sau

— a constatat că întreprinderea sau unitatea angajatorului a fost definitiv închisă și că activele disponibile sunt insuficiente pentru a justifica deschiderea procedurii.

⁽¹⁾ JO C 135, 9.6.1978, p. 2.

⁽²⁾ JO C 39, 12.2.1979, p. 26.

⁽³⁾ JO C 105, 26.4.1979, p. 15.

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale cu privire la definirea termenilor „lucrător salariat”, „angajator”, „remunerație”, „drept dobândit”, „drept în curs de a fi dobândit”.

SECȚIUNEA II

Dispoziții privind instituțiile de garantare

Articolul 3

(1) Statele membre iau măsurile necesare în vederea asigurării de către instituțiile de garantare, în conformitate cu articolul 4, a plății creanțelor salariale izvorâte din contracte de muncă sau rapoarturi de muncă și care privesc salarizarea pe o perioadă anterioară unei date determinate.

(2) La alegerea statelor membre, data prevăzută la alineatul (1) este:

- fie cea la care a survenit insolvabilitatea angajatorului;
- fie cea a preavizului de concediere a salariatului în cauză ca urmare a insolvabilității angajatorului;
- fie cea la care a survenit insolvabilitatea angajatorului sau cea la care contractul sau raportul de muncă cu salariatul în cauză a încetat ca urmare a insolvabilității angajatorului.

Articolul 4

(1) Statele membre au posibilitatea de a limita obligația de plată prevăzută la articolul 3 pentru instituțiile de garantare.

(2) În cazul în care statele membre își exercită dreptul prevăzut la alineatul (1), acestea trebuie să asigure:

- în cazul menționat la articolul 3 alineatul (2) prima liniuță, plata creanțelor salariale aferente ultimelor trei luni ale contractului sau raportului de muncă care se situează în cadrul unei perioade de șase luni anterioare datei la care a survenit insolvabilitatea angajatorului;
- în cazul menționat la articolul 3 alineatul (2) a doua liniuță, plata creanțelor salariale aferente ultimelor trei luni ale contractului sau raportului de muncă care preced data preavizului de concediere a salariatului ca urmare a insolvabilității angajatorului;
- în cazul menționat la articolul 3 alineatul (2) a treia liniuță, plata creanțelor salariale aferente ultimelor 18 luni ale contractului sau raportului de muncă care preced data la care a survenit insolvabilitatea angajatorului sau data la care

contractul sau raportul de muncă cu salariatul a încetat ca urmare a insolvabilității angajatorului. În acest caz, statele membre pot limita obligația de plată la remunerația aferentă unei perioade de opt săptămâni sau mai multor perioade mai scurte care totalizează opt săptămâni.

(3) Cu toate acestea, pentru a evita plata unor sume care ar depăși finalitatea socială a prezentei directive, statele membre pot stabili un plafon de garantare a plății creanțelor salariale.

În cazul în care statele membre recurg la această posibilitate, acestea comunică Comisiei metodele utilizate pentru stabilirea plafonului.

Articolul 5

Statele membre stabilesc modalitățile de organizare, finanțare și funcționare a instituțiilor de garantare, cu respectarea în special a următoarelor principii:

- (a) patrimoniul instituțiilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare a angajatorilor și trebuie să fie constituit în așa fel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestrul în cursul unei proceduri în caz de insolvabilitate;
- (b) angajatorii trebuie să contribuie la finanțare, în măsura în care aceasta nu este acoperită integral de către autoritățile publice;
- (c) obligația de plată a instituțiilor există independent de îndeplinirea obligațiilor de a contribui la finanțare.

SECȚIUNEA III

Dispoziții privind securitatea socială

Articolul 6

Statele membre pot să prevadă că articolele 3, 4 și 5 nu se aplică contribuțiilor datorate în temeiul sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale sau al sistemelor suplimentare la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.

Articolul 7

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că neplata contribuțiilor obligatorii datorate de către angajator instituțiilor de asigurări din sistemele naționale obligatorii de asigurări sociale, înainte de a surveni insolvabilitatea sa, nu afectează în mod nefavorabil dreptul salariaților la pensie din partea acestor instituții de asigurări, în măsura în care contribuțiile salariaților au fost reținute la sursă din remunerația plătită.

Articolul 8

Statele membre se asigură că sunt luate măsurile necesare în vederea protejării intereselor salariaților și ale persoanelor care au părăsit deja întreprinderea sau unitatea angajatorului la data la care a survenit insolabilitatea acestuia, cu privire la drepturile dobândite sau pe cale de a fi dobândite, la pensie pentru limită de vârstă, inclusiv pensiile de urmaș, în cadrul sistemelor suplimentare de asigurări sociale la nivel de întreprindere sau grup de întreprinderi existente în afara sistemelor naționale obligatorii de asigurări sociale.

SECȚIUNEA IV

Dispoziții generale și finale*Articolul 9*

Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a aplica sau de a introduce acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile salariaților.

Articolul 10

Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de:

- (a) a lua măsurile necesare în vederea evitării abuzurilor;
- (b) a refuza sau a diminua obligația de plată menționată la articolul 3 sau obligația de garantare menționată la articolul 7, în cazul în care executarea obligației nu se justifică din cauza

existenței unor legături speciale între salariat și angajator și a unor interese comune concretizate într-o înțelegere secretă între aceștia.

Articolul 11

(1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive în termen de 36 de luni de la data notificării sale și informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

(2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele actelor cu putere de lege și ale actelor administrative pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 12

În termen de 18 luni de la expirarea perioadei de 36 de luni prevăzută la articolul 11 alineatul (1), statele membre transmit Comisiei toate informațiile relevante pentru ca aceasta să poată redacta un raport cu privire la aplicarea prezentei directive, pe care să îl prezinte Consiliului.

Articolul 13

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 20 octombrie 1980.

Pentru Consiliu
Președintele
J. SANTER

ANEXĂ

Categoriile de salariați ale căror creanțe salariale pot fi excluse din domeniul de aplicare a prezentei directive, în conformitate cu articolul 1 alineatul (2)**I. Salariați având un contract de muncă sau un raport de muncă cu caracter special:**

A. GRECIA

Căpitanul și membrii echipajului unui vas de pescuit, dacă și în măsura în care sunt remunerați sub formă de participare la profit sau la veniturile brute ale vasului.

B. IRLANDA

1. Lucrătorii la domiciliu (adică persoanele care lucrează la domiciliu în sistemul plății la bucată), dacă nu au un contract de muncă încheiat în formă scrisă.
2. Rudele apropiate ale angajatorului care nu au contract de muncă încheiat în formă scrisă și a căror activitate este legată de o locuință particulară sau de o întreprindere agricolă în care locuiesc angajatorul și rudele sale.
3. Persoanele care lucrează în mod normal mai puțin de 18 ore pe săptămână pentru unul sau mai mulți angajatori și care nu obțin principalele mijloace de subzistență din această activitate.
4. Persoanele angajate în activități de pescuit sezoniere, ocazionale sau cu timp parțial.
5. Soțul/soția angajatorului.

C. ȚĂRILE DE JOS

Personalul de serviciu încadrat în muncă de către o persoană fizică și care lucrează mai puțin de trei zile pe săptămână pentru respectiva persoană fizică.

D. REGATUL UNIT

1. Căpitanul și membrii echipajului unui vas de pescuit care sunt remunerați prin participare la profiturile sau veniturile brute ale vasului.
2. Soțul/soția angajatorului.

II. Salariații care beneficiază de alte forme de garantare:

A. GRECIA

Echipajele vaselor maritime.

B. IRLANDA

1. Salariații cu drept de pensionare și care sunt încadrați cu contract de muncă pe durată nedeterminată de către o autoritate locală, o altă autoritate publică sau o întreprindere de transport public.
2. Profesorii cu drept de pensionare încadrați în următoarele instituții: *National Schools, Secondary Schools, Comprehensive Schools, Teachers' Training Colleges*.
3. Salariații cu drept de pensionare și care sunt încadrați cu contract de muncă pe durată nedeterminată la unul dintre spitalele private finanțate de către Ministerul de Finanțe.

C. ITALIA

1. Salariații care beneficiază de prestații prevăzute de legislația în domeniu, care garantează plata salariilor în cazul în care întreprinderea este afectată de o criză economică.
2. Echipajele vaselor maritime.

D. REGATUL UNIT

1. Lucrătorii portuari înregistrați, alții decât cei angajați integral sau în principal în activități care nu sunt activități portuare.
 2. Echipajele vaselor maritime.
-