

32001L0023

L 82/16

SLUŽBENI LIST EUROPSKIH ZAJEDNICA

22.3.2001.

DIREKTIVA VIJEĆA 2001/23/EZ**od 12. ožujka 2001.****o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona**

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Europske zajednice, a posebno njegov članak 94.,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije,

uzimajući u obzir mišljenje Europskog parlamenta ⁽¹⁾,uzimajući u obzir mišljenje Gospodarskog i socijalnog odbora ⁽²⁾,

budući da:

- (1) Direktiva Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. o usklađivanju prava država članica o zaštiti prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona ⁽³⁾ znatno je izmijenjena ⁽⁴⁾. Radi jasnoće i racionalnosti, tu Direktivu stoga treba kodificirati.
- (2) Gospodarska kretanja na nacionalnoj razini i na razini Zajednice donose sa sobom promjene u strukturi poduzeća, putem prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona na druge poslodavce, kao posljedicu ugovornih prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća.
- (3) Treba osigurati zaštitu zaposlenika u slučaju promjene poslodavca, posebno kako bi se osigurala zaštita njihovih prava.
- (4) U državama članicama još postoje razlike koje se odnose na opseg zaštite zaposlenika u tom pogledu, i te razlike treba smanjiti.
- (5) Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika donesena 9. prosinca 1989. („Socijalna povelja”) navodi, posebno u točkama 7., 17. i 18.: „Dovršenje unutarnjeg tržišta mora dovesti do poboljšanja u životnim i radnim uvjetima radnika u Europskoj zajednici. Poboljšanje mora obuhvatiti, kada je to potrebno, razvijanje određenih aspekata propisa o zapošljavanju kao što su postupci za kolektivni otkaz viška radnika ili oni u vezi sa stečajevima. Treba razvijati odgovarajuće oblike obavješćivanja, savjetovanja sa zaposlenicima i njihovo sudjelovanje, vodeći računa o praksi na snazi u različitim državama članicama. Takvo obavješćivanje, savjetovanje i sudjelovanje moraju se pravodobno provesti, posebno u vezi s postupcima restrukturiranja u poduzećima ili u slučajevima pripajanja ili spajanja poduzeća koji utječu na zaposlenje radnika.”

- (6) Vijeće je 1977. donijelo Direktivu 77/187/EEZ kako bi promicalo usklađivanje odgovarajućeg nacionalnog prava koje osigurava zaštitu prava zaposlenika te od prenositelja i preuzimatelja zahtijeva pravodobno obavješćivanje predstavnika zaposlenika i savjetovanje s njima.
- (7) Ta je Direktiva nakon toga izmijenjena s obzirom na učinak unutarnjeg tržišta, tendencije u zakonodavstvu država članica u pogledu spašavanja poduzeća u gospodarskim teškoćama, sudsku praksu Suda EZ-a, Direktivu Vijeća 75/129/EEZ od 17. veljače 1975. o usklađivanju prava država članica o kolektivnim otkazima viška radnika ⁽⁵⁾ i zakonodavstvo koje je već na snazi u većini država članica.
- (8) Radi pravne sigurnosti i transparentnosti trebalo je pojašniti pravni koncept prijenosa s obzirom na sudsku praksu Suda. Takvo pojašnjenje nije promijenilo opseg Direktive 77/187/EEZ kako ga tumači Sud.
- (9) Socijalna povelja priznaje važnost borbe protiv svih oblika diskriminacije, pogotovo one na osnovi spola, boje kože, rase, mišljenja i uvjerenja.
- (10) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje rokove navedene u dijelu B Priloga I. u kojima se države članice trebaju uskladiti s Direktivom 77/187/EEZ i pravnim aktom koji je izmjenjuje,

DONIJELO JE OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I.

Opseg i definicije**Članak 1.**

1. (a) Ova se Direktiva primjenjuje na svaki prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona na drugog poslodavca, koji je posljedica ugovornog prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća.
- (b) Podložno podstavku (a) i sljedećim odredbama ovog članka, prijenosom se u smislu ove Direktive smatra prijenos gospodarskog subjekta koji zadržava svoj identitet, znači organizirano grupiranje resursa koje ima za cilj obavljanje gospodarske djelatnosti, bez obzira na to je li ta djelatnost glavna ili sporedna.

⁽¹⁾ Mišljenje doneseno 25. listopada 2000. (još nije objavljeno u Službenom listu).

⁽²⁾ SL C 367, 20.12.2000., str. 21.

⁽³⁾ SL L 61, 5.3.1977., str. 26.

⁽⁴⁾ Vidjeti Prilog I., dio A.

⁽⁵⁾ SL L 48, 22.2.1975., str. 29. Direktiva zamijenjena Direktivom 98/59/EZ (SL L 225, 12.8.1998., str. 16.).

(c) Ova se Direktiva primjenjuje na javna i privatna poduzeća koja se bave gospodarskim djelatnostima bez obzira na to rade li za dobit ili ne. Administrativna reorganizacija javnih upravnih tijela, ili prijenos upravnih funkcija između javnih upravnih tijela, ne smatra se prijenosom u smislu ove Direktive.

2. Ova se Direktiva primjenjuje kad i ako je poduzeće, pogon ili dio poduzeća ili pogona koje se prenosi na teritoriju na kojem je Ugovor na snazi.

3. Ova se Direktiva ne primjenjuje na brodove duge plovidbe.

Članak 2.

1. Za potrebe ove Direktive:

- (a) „prenositelj” znači svaka fizička ili pravna osoba, koja radi prijenosa u smislu članka 1. stavka 1., prestaje biti poslodavac u poduzeću, pogonu ili dijelu poduzeća ili pogona;
- (b) „preuzimatelj” znači svaka fizička ili pravna osoba, koja radi prijenosa u smislu članka 1. stavka 1., postaje poslodavac u poduzeću, pogonu ili dijelu poduzeća ili pogona;
- (c) „predstavnici zaposlenika” i povezani izrazi znači predstavnici zaposlenika koje predviđaju zakoni ili praksa država članica;
- (d) „zaposlenik” znači svaka osoba koja je u dotičnoj državi članici zaštićena kao zaposlenik prema nacionalnim propisima koji se odnose na zapošljavanje.

2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalno pravo u pogledu definicije ugovora o radu ili radnog odnosa.

Međutim, države članice ne isključuju iz područja uporabe ove Direktive ugovore o radu ili o radnim odnosima samo radi:

- (a) broja odrađenih radnih sati ili radnih sati koje treba odraditi;
- (b) toga što su radni odnosi koje uređuje ugovor o radu na određeno vrijeme u smislu članka 1. stavka 1., Direktive Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika zaposlenih na određeno vrijeme ili zaposlenih privremeno⁽¹⁾; ili
- (c) toga što su privremeni radni odnosi u smislu članka 1. stavka 2. Direktive 91/383/EEZ, a poduzeće, pogon ili dio poduzeća ili pogona koje se prenosi jest, ili je dio, poduzeća za privremeno zapošljavanje koje je poslodavac.

POGLAVLJE II.

Zaštita prava zaposlenika

Članak 3.

1. Prava i obveze prenositelja, koja na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa, na temelju takvog prijenosa prenose se na preuzimatelja.

Države članice mogu odrediti da su od dana prijenosa prenositelj i preuzimatelj solidarno odgovorni u pogledu obveza koje su nastale prije dana prijenosa na temelju ugovora o radu ili radnog odnosa koji je postojao na dan prijenosa.

2. Države članice mogu donijeti odgovarajuće mjere kojima osiguravaju da prenositelj obavijesti preuzimatelja o svim pravima i obvezama koje će se na njega prenijeti u skladu s ovim člankom, u onoj mjeri u kojoj su ta prava i obveze poznate ili bi morale biti poznate prenositelju u vrijeme prijenosa. Ako prenositelj ne obavijesti preuzimatelja o takvim pravima ili obvezama, to ne utječe na prijenos toga prava ili obveze ili prava bilo kojeg zaposlenika u odnosu na preuzimatelja i/ili prenositelja u pogledu tog prava ili obveze.

3. Nakon prijenosa, preuzimatelj nastavlja poštovati odredbe i uvjete dogovorene kolektivnim ugovorima pod istim uvjetima koji se prema tom ugovoru primjenjuju na prenositelja, do dana ukidanja ili isteka kolektivnog ugovora ili stupanja na snagu ili primjene drugog kolektivnog ugovora.

Države članice mogu ograničiti razdoblje poštovanja takvih odredbi i uvjeta, pod uvjetom da nije kraće od jedne godine.

4. (a) Osim ako države članice ne odluče drukčije, stavci 1. i 3. se ne primjenjuju na prava zaposlenika na davanja za slučaj starosti, invalidska davanja ili davanja za nadživjele članove obitelji na temelju dodatnog mirovinskog sustava u poduzeću ili između poduzeća, koji postoji izvan zakonskih okvira sustava socijalnog osiguranja u državama članicama.

(b) Čak i kad države članice u skladu s podstavkom (a) ne određuju da se u vezi s takvim pravima primjenjuju stavci 1. i 3., moraju donijeti potrebne mjere kojima štite interese zaposlenika i osoba koje u vrijeme prijenosa više nisu zaposlene u poduzeću prenositelja, u vezi s pravima na davanja za slučaj starosti, uključujući davanja za nadživjele članove obitelji, koje su dobili ili će ih dobiti po dodatnim sustavima iz podstavka (a).

Članak 4.

1. Prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona sam po sebi prenositelju ili preuzimatelju ne daje temelje za otpuštanje s radnoga mjesta. Ova odredba ne sprečava moguća otpuštanja iz gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, radi kojih su potrebne promjene u radnoj snazi.

⁽¹⁾ SL L 206, 29.7.1991., str. 19.

Države članice mogu odrediti da se prvi podstavak ne primjenjuje na neke specifične kategorije zaposlenika koji nisu obuhvaćeni zakonima ili praksom država članica u pogledu zaštite od otpuštanja.

2. Ako se ugovor o radu ili radni odnos prekinu zato što prijenos uključuje znatnu promjenu u radnim uvjetima na štetu zaposlenika, smatra se da je poslodavac odgovoran za prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa.

Članak 5.

1. Osim ako države članice ne odluče drukčije, članci 3. i 4. ne primjenjuju se na prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona kad prenositelj podliježe stečajnom ili sličnom postupku u slučaju insolventnosti koji je pokrenut s ciljem likvidacije imovine prenositelja i pod nadzorom je nadležnog javnog tijela (koje može biti stečajni upravitelj ovlašten od strane nadležnog javnog tijela).

2. Kad se članci 3. i 4. primjenjuju na prijenos za vrijeme stečajnih postupaka (bez obzira na to jesu li ti postupci pokrenuti s ciljem likvidacije imovine prenositelja) i pod uvjetom da su takvi postupci pod nadzorom nadležnog javnog tijela (koje može biti stečajni upravitelj kojeg odredi nacionalno pravo), država članica može odrediti da:

(a) se dugovi prenositelja na temelju ugovora o radu ili radnog odnosa, koji su bili plativi prije prijenosa ili prije početka stečajnog postupka, bez obzira na članak 3. stavak 1., ne prenose na preuzimatelja, pod uvjetom da je taj postupak, u skladu sa zakonom države članice, temelj za zaštitu koja je najmanje jednaka onoj koja je predviđena za situacije na koje se odnosi Direktiva Vijeća 80/987/EEZ od 20. listopada 1980. o usklađivanju zakonodavstava država članica o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti poslodavca⁽¹⁾, ili kao alternativa da;

(b) preuzimatelj, prenositelj ili osoba ili osobe u funkciji prenositelja na jednoj strani, i predstavnici zaposlenika na drugoj strani mogu dogovoriti, u onoj mjeri u kojoj to dopušta važeće zakonodavstvo ili praksa, izmjene odredaba i uvjeta zaposlenja zaposlenika kojima je cilj zaštita mogućnosti zapošljavanja, tako da se osigura opstanak poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona.

3. Država članica može primijeniti stavak 20. točku (b) na sve prijenose, kad je prenositelj u stanju ozbiljne gospodarske krize kako ju određuje nacionalno pravo, pod uvjetom da je takvo stanje objavilo nadležno javno tijelo i da je omogućen sudski nadzor, pod uvjetom da su takve odredbe već postojale u nacionalnom pravu prije 17. srpnja 1998.

Komisija predstavlja izvješće o učincima ove odredbe prije 17. srpnja 2003. i podnosi Vijeću sve primjerene prijedloge.

⁽¹⁾ SL L 283, 20.10.1980., str. 23. Direktiva kako je zadnje izmijenjena Aktom o pristupanju iz 1994.

4. Države članice poduzimaju primjerene mjere s ciljem sprečavanja zlouporabe postupaka u slučaju insolventnosti radi kojih bi zaposlenici bili uskraćeni za prava koja im pripadaju po ovoj Direktivi.

Članak 6.

1. Ako poduzeće, pogon ili dio poduzeća ili pogona zadrži svoju samostalnost, status i funkcija predstavnika ili predstavništva zaposlenika na koje utječe prijenos, zadržava se pod istim uvjetima koji su postojali do dana prijenosa na temelju zakona i drugih propisa ili sporazuma, pod uvjetom da su ispunjeni potrebni uvjeti za uspostavljanje predstavništva zaposlenika.

Prvi podstavak se ne primjenjuje ako su u skladu sa zakonima i drugim propisima ili praksom u državama članicama, ili na temelju sporazuma s predstavnicima zaposlenika, ispunjeni uvjeti koji su potrebni za ponovno imenovanje predstavnika zaposlenika ili za ponovno uspostavljanje predstavništva.

Ako prenositelj podliježe stečajnom ili drugom sličnom postupku u slučaju insolventnosti koji je pokrenut s ciljem likvidacije imovine prenositelja i koji je pod nadzorom nadležnog javnog tijela (koje može biti stečajni upravitelj ovlašten od strane nadležnog javnog tijela), države članice mogu poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da su preuzeti zaposlenici primjereno zastupljeni do novih izbora ili određivanja predstavnika zaposlenika.

Ako poduzeće, pogon ili dio poduzeća ili pogona ne očuva svoju samostalnost, države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da preuzeti zaposlenici koji su bili zastupani prije prijenosa i dalje budu primjereno zastupani u razdoblju koje je potrebno za ponovnu uspostavu ili ponovno imenovanje predstavništva zaposlenika u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.

2. Ako mandat predstavnika zaposlenika na koje utječe prijenos ističe kao posljedica prijenosa, predstavnici nastavljaju uživati zaštitu koju im pružaju zakoni i drugi propisi ili praksa država članica.

POGLAVLJE III.

Obavješćavanje i savjetovanje

Članak 7.

1. Prenositelj i preuzimatelj moraju obavješćavati predstavnike svojih zaposlenika na koje utječe prijenos o sljedećem:

— datumu ili predloženom datumu prijenosa,

— razlozima za prijenos,

— pravnim, gospodarskim i socijalnim implikacijama prijenosa za zaposlenike,

— svim predviđenim mjerama u pogledu zaposlenika.

Prenositelj mora o tome obavijestiti predstavnike svojih zaposlenika pravodobno, prije nego što se prijenos izvrši.

Preuzimatelj mora o tome obavijestiti predstavnike svojih zaposlenika pravodobno, u svakom slučaju prije nego što prijenos počne neposredno utjecati na njihove uvjete rada i zaposlenje.

2. Ako prenositelj ili preuzimatelj predvide mjere u vezi sa svojim zaposlenicima, o tim se mjerama moraju pravodobno savjetovati s predstavnicima tih zaposlenika radi postizanja sporazuma.

3. Države članice čiji zakoni i drugi propisi omogućavaju da se predstavnici zaposlenika mogu poslužiti arbitražom kako bi dobili odluku o mjerama koje će se poduzeti u vezi sa zaposlenicima, mogu ograničiti obveze navedene u stavcima 1. i 2. na slučajeve u kojima obavljeni prijenos prouzrokuje promjene u poduzeću koje mogu imati za posljedicu ozbiljne nepogodnosti za znatan broj zaposlenika.

Obavješćavanje i savjetovanje sa zaposlenicima obuhvaća najmanje mjere koje su predviđene u vezi sa zaposlenicima.

Obavješćavanje i savjetovanje sa zaposlenicima mora se odvijati pravodobno, prije nego što u poduzeću dođe do promjena iz prvog podstavka.

4. Obveze utvrđene u ovom članku primjenjuju se bez obzira na to je li odluku čija je posljedica prijenos, donio poslodavac ili poduzeće koje kontrolira poslodavca.

U razmatranju navodnih povreda zahtjeva u vezi s obavješćavanjem i savjetovanjem koje utvrđuje ova Direktiva, argument da je kršenje posljedica toga što poduzeće koje kontrolira poslodavca nije osiguralo informaciju, neće se prihvatiti kao izgovor.

5. Države članice mogu ograničiti obveze navedene u stavcima 1., 2. i 3. na poduzeća ili pogone koji, što se tiče broja zaposlenika, udovoljavaju uvjetima za odabir ili imenovanje kolektivnog tijela za zastupanje zaposlenika.

6. Države članice osiguravaju da se u poduzeću ili pogonu gdje su zaposlenici bez svoje krivnje bez predstavnika, dotični zaposlenici moraju unaprijed obavijestiti o:

- datumu ili predloženom datumu prijenosa,
- razlogu prijenosa,
- pravnim, gospodarskim i socijalnim implikacijama prijenosa za zaposlenike,
- svim predviđenim mjerama u vezi sa zaposlenicima.

POGLAVLJE IV.

Završne odredbe

Članak 8.

Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primijene ili donesu zakone ili druge propise koji su povoljniji za zaposlenike ili da promiču ili dopuste kolektivne ugovore ili ugovore između socijalnih partnera koji su povoljniji za zaposlenike.

Članak 9.

Države članice moraju uvesti u svoje nacionalne pravne sustave takve mjere kakve su potrebne da se omogući svim zaposlenicima i predstavnicima zaposlenika, koji smatraju da su bili oštećeni radi neispunjavanja obveza koje proizlaze iz ove Direktive, da potraže svoje pravo u sudskom procesu nakon što iscrpe sva druga pravna sredstva.

Članak 10.

Komisija podnosi Vijeću analizu učinka odredbi ove Direktive prije 17. srpnja 2006. Komisija predlaže izmjene koje se čine potrebne.

Članak 11.

Države članice Komisiji dostavljaju tekstove zakona i drugih propisa koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.

Članak 12.

Direktiva 77/187/EZ, kako je izmijenjena Direktivom iz dijela A Priloga I, stavlja se izvan snage ne dovodeći u pitanje obveze država članica u vezi s rokovima za provedbu navedenih u dijelu B Priloga I.

Upute na Direktivu stavljenju izvan snage tumače se kao upute na ovu Direktivu i u skladu s korelacijskom tablicom u Prilogu II.

Članak 13.

Ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objave u *Službenom listu Europskih zajednica*.

Članak 14.

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu 12. ožujka 2001.

Za Vijeće
Predsjednik
B. RINGHOLM

PRILOG I.

DIO A

Direktiva stavljena izvan snage i Direktiva kojom je izmijenjena

(iz članka 12.)

Direktiva Vijeća 77/187/EEZ (SL L 61, 5.3.1977., str. 26.)

Direktiva Vijeća 98/50/EZ (SL L 201, 17.7.1998., str. 88.)

DIO B

Rokovi za prenošenje u nacionalno pravo

(iz članka 12.)

Direktiva	Rok za prenošenje
77/187/EEZ	16. veljače 1979.
98/50/EZ	17. srpnja 2001.

PRILOG II.

KORELACIJSKA TABLICA

Direktiva 77/187/EEZ	Ova Direktiva
Članak 1.	Članak 1.
Članak 2.	Članak 2.
Članak 3.	Članak 3.
Članak 4.	Članak 4.
Članak 4.a	Članak 5.
Članak 5.	Članak 6.
Članak 6.	Članak 7.
Članak 7.	Članak 8.
Članak 7.a	Članak 9.
Članak 7.b	Članak 10.
Članak 8.	Članak 11.
—	Članak 12.
—	Članak 13.
—	Članak 14.
—	PRILOG I.
—	PRILOG II.