

32001L0023

2001.3.22.

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK HIVATALOS LAPJA

L 82/16

**A TANÁCS 2001/23/EK IRÁNYELVE
(2001. március 12.)**

**a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő
védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről**

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 94. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Parlament véleményére ⁽¹⁾,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽²⁾,

mivel:

- (1) A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek és ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1977. február 14-i 77/187/EGK tanácsi irányelv ⁽³⁾ jelentősen módosult ⁽⁴⁾. Az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében ezért azt kodifikálni kell.
- (2) A gazdasági fejlődés következtében mind nemzeti, mind pedig közösségi szinten változások következnek be a vállalkozások szerkezetében, a vállalkozások és az üzletek, valamint ezek részeinek szerződés alapján vagy egyesülés útján más munkáltatókhoz történő átruházásával.
- (3) Szükség van a munkavállalók védelmére a munkáltató személyének megváltozása esetén, különös tekintettel jogaik védelmének biztosítására.
- (4) Továbbra is fennállnak e téren a tagállamok közti különbségek a munkavállalók védelmének mértékét illetően, és ezeket a különbségeket csökkenteni kell.
- (5) Az 1989. december 9-én elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta („Szociális Charta”) a 7., 17. és 18. pontjában kimondja, hogy: „A belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira és a csődeljárásokra. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlat figyelembevételével kell fejleszteni. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a vállalatokat érintő szerkezetátalakítási műveletekkel, illetve a munkavállalók foglalkoztatását érintő összefonódásokkal kapcsolatban.”

- (6) A Tanács 1977-ben elfogadta a 77/187/EGK irányelvet a vonatkozó nemzeti jogszabályok közelítésének előmozdításáról a munkavállalói jogok védelmének biztosítása érdekében, előírva azt, hogy az átruházásban részt vevő felek a munkavállalók képviselőit megfelelő időben tájékoztassák és velük konzultáljanak.
- (7) A 77/187/EGK irányelv a belső piac hatásainak, a tagállamoknak a gazdasági nehézségekkel küszködő vállalatok megmentését célzó törvényalkotási irányvonalának, az Európai Közösségek Bírósága esetjogának, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv ⁽⁵⁾ és a tagállamokban már hatályban lévő jogszabályoknak a fényében került módosításra.
- (8) A jogbiztonság és az átláthatóság érdekében szükségessé vált az átruházás jogi fogalmának tisztázása a Bíróság esetjogának fényében. Ez azonban nem változtatta meg a Bíróságnak a 77/187/EGK irányelv hatályára vonatkozó értelmezését.
- (9) A Szociális Charta elismeri a küzdelmet a megkülönböztetés minden formája, különösen a nemen, a bőrszínén, a faji származáson, a véleményen és világnézetén alapuló megkülönböztetés ellen.
- (10) Ezen irányelvet az I. melléklet B. részében meghatározott határidők sérelme nélkül kell alkalmazni, amely időpontokig a tagállamoknak meg kell felelniük a 77/187/EGK irányelvnek és az azt módosító jogszabálynak,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

Az irányelv hatálya és fogalom meghatározásai

1. cikk

- (1) a) Ezt az irányelvet kell alkalmazni valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének más munkáltató részére szerződés alapján történő átruházása vagy összefonódása esetén.
- b) Az a) albekezdésnek és ennek a cikknek a további rendelkezései tárgyában, ezen irányelv értelmében akkor jön létre átruházás, ha olyan gazdasági egység kerül átruházásra, amely megtartja identitását, azaz az erőforrások olyan szervezett csoportja marad, amelynek célja, hogy fő vagy kiegészítő gazdasági tevékenységet folytasson.

⁽¹⁾ 2000. október 25-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

⁽²⁾ HL C 367., 2000.12.20., 21. o.

⁽³⁾ HL L 61., 1977.3.5., 26. o.

⁽⁴⁾ Lásd az I. melléklet, A. részt.

⁽⁵⁾ HL L 48., 1975.2.22., 29. o. Az irányelv helyébe a 98/59/EK irányelv (HL L 225., 1998.8.12., 16. o.) lépett.

- c) Ezen irányelvet kell alkalmazni a köz- és magántulajdonban álló, gazdasági tevékenységet folytató vállalkozásokra, tekintet nélkül arra, hogy működésük nyereség elérését célozza, vagy sem. A közigazgatási szervek igazgatási átszervezése vagy a közigazgatási funkcióknak a közigazgatási szervek közötti átadása nem minősül az ezen irányelv szerinti átruházásnak.

(2) Ezt az irányelvet abban az esetben és annyiban kell alkalmazni, amennyiben az átruházásra kerülő vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része a Szerződés területi hatálya alá tartozó területen található.

(3) Ez az irányelv nem vonatkozik a tengerjáró hajókra.

2. cikk

(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

- a) áradó: minden olyan természetes vagy jogi személy, akinek, illetve amelynek az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonosi minősége megszűnik a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része tekintetében;
- b) kedvezményezett: minden olyan természetes vagy jogi személy, aki, illetve amely az 1. cikk (1) bekezdése szerinti átruházás következtében tulajdonossá válik a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része tekintetében;
- c) a munkavállalók képviselői és a kapcsolódó kifejezések a nemzeti jogszabályok és gyakorlat alapján a munkavállalók képviselőit jelentik;
- d) a munkavállaló: olyan személy, akit az adott tagállamban a nemzeti munkajogi szabályok munkavállalóként védenek.

(2) Ezt az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni.

A tagállamok azonban nem zárhatnak ki ennek az irányelvnek a hatálya alól munkaszerződéseket és munkaviszonyokat kizárólag a következő okok miatt:

- a) a teljesítendő vagy a teljesített munkaórák száma;
- b) a határozott időre szóló munkaviszonyban és a munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyban álló munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségének javítását elősegítő intézkedések kiegészítéséről szóló, 1991. június 25-i 91/383/EGK tanácsi irányelv⁽¹⁾ 1. cikkének (1) bekezdése értelmében; vagy
- c) munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyok a 91/383/EGK irányelv 1. cikkének (2) bekezdése összefüggésében, az átruházott vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része pedig teljesen vagy részben a munkaerő-kölcsönzést végző munkáltatónak minősül.

⁽¹⁾ HL L 206., 1991.7.29., 19. o.

II. FEJEZET

A munkavállalók jogainak védelme

3. cikk

(1) Az átadót illető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az átruházás időpontját követően az áradó és a kedvezményezett egyetemlegesen felelnek az olyan kötelezettségekért, amelyek az átruházás időpontját megelőzően keletkeztek az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból.

(2) A tagállamok megfelelő intézkedéseket fogadhatnak el annak biztosítása érdekében, hogy az áradó a kedvezményezettet tájékoztassa minden, ezen cikk alapján a kedvezményezett részére átruházásra kerülő jogról és kötelezettségről, amennyiben az átruházás időpontjában ezekről a jogokról és kötelezettségekről az átadónak tudomása van, vagy tudomása kellene, hogy legyen. Az átadónak a kedvezményezett tájékoztatását illető mulasztása bármely ilyen jog vagy kötelezettség tekintetében nem érinti az adott jog vagy kötelezettség átszállását és a munkavállalóknak azt a jogát, hogy az adott jog vagy kötelezettség tekintetében igényüket a kedvezményezettel és/vagy az átadóval szemben érvényesítsék.

(3) Az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az áradó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatálybalépésének vagy alkalmazásának a napjáig.

A tagállamok korlátozhatják az ilyen feltételek kötelező figyelembevételének időtartamát azzal, hogy ez nem lehet kevesebb egy évnél.

(4) a) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, az (1) és (3) bekezdést nem kell alkalmazni a munkavállalóknak az öregségi, rokkantsági vagy hozzátartozói ellátásokra vonatkozó jogára a tagállamok jogszabályilag előírt szociális biztonsági rendszereinek keretén kívüli, kiegészítő vállalati vagy vállalatközi nyugdíjrendszerekben.

b) A tagállamoknak még abban az esetben is, ha az a) albekezdésnek megfelelően nem rendelik el az (1) és (3) bekezdés alkalmazását az ilyen jogok tekintetében, olyan intézkedéseket kell elfogadniuk, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók és az áradó vállalkozásban már nem alkalmazott személyek érdekeinek védelmét az átruházás időpontjában azon jogok tekintetében, amelyek részükre azonnali vagy jövőbeli jogcímet nyújtanak öregségi ellátásra, ideértve a hozzátartozói ellátásokat is az a) albekezdésben említett kiegészítő nyugdíjrendszerek keretében.

4. cikk

(1) A vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének átruházása önmagában nem teremt jogalapot az áradó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. Ez a rendelkezés nem akadályozza az olyan elbocsátásokat, amelyeknek oka gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű, és a munkaerő tekintetében változásokat eredményez.

A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az első albekezdés nem alkalmazható a munkavállalók olyan meghatározott kategóriáira, amelyekre az elbocsátás elleni védelem tekintetében nem vonatkozik a tagállamok törvénye és gyakorlata.

(2) Amennyiben a munkaszerződés vagy a munkaviszony azért szűnik meg, mert az átruházás lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, a munkáltatót terhelő felelősség a munkaszerződés vagy a munkaviszony megszűnéséért.

5. cikk

(1) Amennyiben a tagállamok másként nem rendelkeznek, a 3. és a 4. cikk nem vonatkozik egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének olyan átruházására, amelyben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetésképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyonának felszámolása céljából indult, és az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik.

(2) Amennyiben a 3. és a 4. cikket egy, az átadó tekintetében indított, fizetésképtelenségi eljárás alatt történő átruházásra kell alkalmazni (függetlenül attól, hogy az eljárást az átadó vagyonának felszámolása céljából indították vagy sem), és az ilyen eljárás az illetékes hatóság (illetve a nemzeti jog által meghatározott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik, a tagállam rendelkezhet úgy, hogy:

- a) tekintet nélkül a 3. cikk (1) bekezdésére, az átadónak valamely munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő és az átruházást vagy a fizetésképtelenségi eljárás megindítását megelőzően esedékké váló tartozásai nem szállnak át a kedvezményezettre abban az esetben, ha az ilyen eljárás a tagállam jogrendszerére szerint legalább olyan szintű védelmet nyújt, mint amelyet a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közéletéről szóló, 1980. október 20-i 80/987/EGK tanácsi irányelv⁽¹⁾ által szabályozott esetekben biztosítanak; vagy rendelkezhet úgy, hogy
- b) egyrészt a kedvezményezett és az átadó, illetve az átadó feladatait gyakorló személy vagy személyek, másrészt pedig a munkavállalók képviselői megállapodhatnak a hatályos jogszabályok és a gyakorlat által megengedett keretek között a munkavállaló munkafeltételeinek megváltoztatásáról a munkahelyek védelme érdekében a vállalkozás, az üzlet vagy ezek egy része fennmaradásának biztosításával.

(3) A tagállam alkalmazhatja a (2) bekezdés b) pontját olyan átruházás esetén, ahol az átadó a nemzeti jog által meghatározott komoly gazdasági válsághelyzetben van, feltéve hogy ezt a válsághelyzetet az illetékes hatóság állapította meg és lehetőség van ennek bírói felülvizsgálatára, és abban az esetben, ha ezek a rendelkezések a nemzeti jogban már 1998. július 17-én hatályban voltak.

A Bizottság 2003. július 17-ig jelentést készít e rendelkezés hatásköréről és javaslatot tesz a Tanácsnak.

⁽¹⁾ HL L 283., 1980.10.20., 23. o. Legutóbb az 1994. évi Csatlakozási Okmánytól módosított irányelv.

(4) A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megelőzzék a fizetésképtelenségi eljárásokkal való visszaéléseket, amelyek során a munkavállalók részére nem biztosítanak az ezen irányelvben számukra biztosított jogokat.

6. cikk

(1) Amennyiben egy vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része megőrzi autonómiáját, akkor az átruházás által érintett munkavállalói képviselőnek vagy a munkavállalók képviselőinek jogállása és feladatai változatlan feltételekkel fennmaradnak, és az átruházást megelőző törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezések vagy megállapodás vonatkoznak rájuk, feltéve hogy a munkavállalói képviselő létesítésére vonatkozó feltételek fennállnak.

Az első albekezdés nem vonatkozik arra az esetre, ha a tagállam törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata szerint, illetve a munkavállalók képviselőivel kötött megállapodás alapján fennállnak a szükséges feltételek a munkavállalók képviselőinek ismételt kinevezéséhez vagy a munkavállalói képviselőt újraalakításához.

Amennyiben az átadó csődeljárás vagy ezzel egyenértékű más olyan fizetésképtelenségi eljárás alatt áll, amely az átadó vagyonának felszámolása céljából indult és az illetékes hatóság (illetve az illetékes hatóság által felhatalmazott esetleges csődgondnok) felügyelete alatt zajlik, a tagállamok megtehetik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházással érintett munkavállalók megfelelő képviselettel rendelkezzenek az új munkavállalók képviselőinek kijelöléséig vagy megválasztásáig.

Amennyiben a vállalkozás, üzlet vagy ezek egy része nem őrzi meg autonómiáját, a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy az átruházás által érintett azon munkavállalók, akik az átruházás előtt képviselettel rendelkeztek, továbbra is megfelelő képviselettel rendelkezzenek azon időszakban, amely a munkavállalói képviselő ismételt megalakításához vagy a munkavállalók képviselőinek kinevezéséhez szükséges a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban.

(2) Ha az átruházás által érintett munkavállalók képviselőinek megbízatása az átruházás következtében megszűnik, a képviselők továbbra is jogosultak arra a védelemre, amelyet a tagállamok törvényi, rendeleti, közigazgatási rendelkezései vagy gyakorlata biztosítanak.

III. FEJEZET

Tájékoztatás és konzultáció

7. cikk

(1) Az átadó és a kedvezményezett az átruházás által érintett munkavállalók képviselőit a következőkről tájékoztatják:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokairól,
- az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a munkavállalókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

Az átadó a fenti tájékoztatást az átruházás előtt megfelelő időben köteles megadni a munkavállalók képviselőinek.

A kedvezményezett köteles a fenti tájékoztatást megfelelő időben megadni a munkavállalók képviselőinek, mégpedig még azt megelőzően, hogy munkavállalóit alkalmazási és munkafeltételeik tekintetében az átruházás közvetlenül érintené.

(2) Amennyiben az átadó vagy a kedvezményezett intézkedéseket tervez munkavállalóival kapcsolatban, megfelelő időben konzultálnia kell munkavállalóinak képviselőivel ezekről az intézkedésekről annak érdekében, hogy megállapodásra jussanak.

(3) Azok a tagállamok, amelyeknek törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezései lehetőséget biztosítanak a munkavállalók képviselői számára arra, hogy döntőbizottsághoz forduljanak a munkavállalókkal kapcsolatos intézkedések felülvizsgálatára, olyan esetekre korlátozhatják az (1) és (2) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket, amelyekben a megvalósított átruházás folytán a vállalkozásban bekövetkező változás valószínűleg a munkavállalók jelentős részére nézve súlyos hátrányokkal jár.

A tájékoztatásnak és a konzultációnak legalább a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekre ki kell terjednie.

A vállalkozásban bekövetkező, az első bekezdésben említett változás előtt megfelelő időben meg kell adni a tájékoztatást és le kell folytatni a konzultációkat.

(4) Az e cikkben meghatározott kötelezettségeket arra való tekintet nélkül kell alkalmazni, hogy az átruházást eredményező döntést a munkáltató vagy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás hozta.

Az ezen irányelvben meghatározott tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek feltételezett megsértésének vizsgálata során nem fogadható el kifogásként az az érv, miszerint a kötelezettség megsértését az okozta, hogy a munkáltató felett ellenőrzést gyakorló vállalkozás elmulasztotta a tájékoztatást.

(5) A tagállamok az (1), (2) és (3) bekezdésben meghatározott kötelezettségeket az olyan vállalatok és vállalkozások körére korlátozhatják, amelyekben a munkavállalók száma következtében szükség van a munkavállalókat képviselő testület választására vagy kinevezésére.

(6) A tagállamok biztosítják, hogy amennyiben egy vállalkozás vagy üzem munkavállalói önhibájukon kívül nem rendelkeznek képviselőkkel, az érintett munkavállalók előzetesen tájékoztatást kapjanak:

- az átruházás időpontjáról vagy javasolt időpontjáról,
- az átruházás indokáról,
- az átruházás jogi, gazdasági és szociális következményeiről a dolgozókra nézve,
- a munkavállalókkal kapcsolatban tervezett intézkedésekről.

IV. FEJEZET

Záró rendelkezések

8. cikk

Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.

9. cikk

A tagállamok olyan intézkedéseket vezetnek be nemzeti jogrendszerükbe, amelyek minden olyan munkavállaló és képviselőik számára, akik úgy vélik, hogy az ezen irányelvből eredő kötelezettségek megsértése miatt hátrányt szenvedtek, lehetővé teszik, hogy igényüket – más illetékes hatóságokhoz történő fordulás után – bíróság előtt érvényesítsék.

10. cikk

A Bizottság 2006. július 17-ig elemzést nyújt be a Tanács részére ezen irányelv rendelkezéseinek a hatásáról. A Bizottság megteszi a szükséges módosításokra vonatkozó javaslatát.

11. cikk

A tagállamok közlik a Bizottsággal az irányelv által szabályozott területen elfogadott törvényeik, rendeleteik és közigazgatási rendelkezéseik szövegét.

12. cikk

Az I. melléklet A. részében említett irányelvvel módosított 77/187/EGK irányelv hatályát veszti, az I. melléklet B. részében a tagállamok részére a végrehajtásra megállapított határidőkre vonatkozó kötelezettségek sérelme nélkül.

A hatályon kívül helyezett irányelvekre történő hivatkozásokat az ezen irányelvre történő hivatkozásoknak kell tekinteni a II. mellékletben található korrelációs táblázatnak megfelelően.

13. cikk

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő 20. napon lép hatályba.

14. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2001. március 12-én.

a Tanács részéről

az elnök

B. RINGHOLM

I. MELLÉKLET

A. RÉSZ

Hatályon kívül helyezett irányelv és az azt módosító irányelv

(a 12. cikkben említett)

A Tanács 77/187/EGK irányelve (HL L 61., 1977.3.5., 26. o.)

A Tanács 98/50/EK irányelve (HL L 201., 1998.7.17., 88. o.)

B. RÉSZ

A nemzeti jogba történő átvétel határideje

(a 12. cikkben említett)

Irányelv	Átvétel határideje
77/187/EGK	1979. február 16.
98/50/EK	2001. július 17.

II. MELLÉKLET

KORRELÁCIÓS TÁBLÁZAT

A 77/187/EGK irányelv	Ez az irányelv
1. cikk	1. cikk
2. cikk	2. cikk
3. cikk	3. cikk
4. cikk	4. cikk
4a. cikk	5. cikk
5. cikk	6. cikk
6. cikk	7. cikk
7. cikk	8. cikk
7a. cikk	9. cikk
7b. cikk	10. cikk
8. cikk	11. cikk
–	12. cikk
–	13. cikk
–	14. cikk
–	I. MELLÉKLET
–	II. MELLÉKLET