

**RÅDETS DIREKTIV 2001/23/EG**

av den 12 mars 2001

**om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 94 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande <sup>(1)</sup>,med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande <sup>(2)</sup>, och

av följande skäl:

- (1) Rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter <sup>(3)</sup> har undergått omfattande ändringar <sup>(4)</sup>. För att skapa klarhet och överskådlighet bör därför det direktivet kodifieras.
- (2) På både nationell nivå och gemenskapsnivå medför den ekonomiska utvecklingen förändringar i företagsstrukturer genom att företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter genom lagenlig överlåtelse eller fusion övergår till andra arbetsgivare.
- (3) Det är nödvändigt att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas.
- (4) Det finns fortfarande skillnader mellan medlemsstaterna beträffande omfattningen av arbetstagarnas skydd i detta avseende, och dessa skillnader bör minskas.
- (5) I gemenskapsstadgan om arbetstagarens grundläggande sociala rättigheter (den sociala stadgan), som antogs den 9 december 1989 föreskrivs följande i punkterna 7, 17 och 18: "Fullbordandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållanden för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen. Där så är nödvändigt, skall förbättringen omfatta vissa delar av reglerna rörande anställningsförhållandet, som t.ex. förfaranden vid kollektiva uppsägningar och konkurs. Frågor om information, samråd och medbestämmande för arbetstagare måste utvecklas på lämpligt sätt, med hänsyn till den praxis som råder i de olika medlemsstaterna. Information, samråd och medbestämmande skall ske i god tid, särskilt i följande fall: Vid omstruktureringar inom företag eller fusioner som påverkar arbetstagarnas sysselsättning".

- (6) Rådet antog 1977 direktiv 77/187/EEG för att främja en harmonisering av sådan relevant nationell lagstiftning som skyddar arbetstagarnas rättigheter och som föreskriver att överlåtare och förvärvare i god tid skall informera arbetstagarrepresentanterna och samråda med dem.
- (7) Det direktivet har senare ändrats mot bakgrund av den inre marknadens effekter, tendenserna i medlemsstaternas lagstiftning när det gäller hjälp till företag med ekonomiska svårigheter, EG-domstolens rättspraxis, rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar <sup>(5)</sup> och den lagstiftning som redan är i kraft i de flesta medlemsstater.
- (8) Hänsyn till rättssäkerhet och insyn krävde att det rättsliga begreppet överlåtelse klargjordes mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis. Det klagörandet ändrade inte direktivets räckvidd, såsom denna hade uttolkats av domstolen.
- (9) I den sociala stadgan erkänns betydelsen av att bekämpa alla slag av diskriminering, särskilt de som är grundade på kön, hudfärg, ras, åsikter eller tro.
- (10) Detta direktiv får inte påverka medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för införlivande av direktiven som fastställs i bilaga I del B.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

## KAPITEL I

**Räckvidd och definitioner**

## Artikel 1

1. a) Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.
- b) Med förbehåll för vad som sägs under a och i nedan följande bestämmelser i denna artikel, skall med överlåtelse enligt detta direktiv förstås överlåtelse av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet.

<sup>(1)</sup> Yttrandet avgivet den 25 oktober 2000 (ännu ej offentliggjort i EGT).<sup>(2)</sup> EGT C 367, 20.12.2000, s. 21.<sup>(3)</sup> EGT L 61, 5.3.1977, s. 26.<sup>(4)</sup> Se bilaga I del A.<sup>(5)</sup> EGT L 48, 22.2.1975, s. 29. Direktivet ersatt av direktiv 98/59/EG (EGT L 225, 12.8.1998, s. 16).

- c) Detta direktiv skall tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter skall inte betraktas som en överlåtelse enligt detta direktiv.
2. Detta direktiv skall tillämpas om och i den mån företaget, verksamheten eller den del av företaget eller verksamheten skall överlåtas ligger inom fördragets territoriella räckvidd.
3. Detta direktiv skall inte tillämpas på sjögående fartyg.

#### Artikel 2

1. I detta direktiv avses med
- a) *överlåtare*: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 upphör att vara arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,
- b) *förvärvare*: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 blir arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,
- c) *arbetstagarrepresentanter* och liknande uttryck: arbetstagarrepresentanter enligt medlemsstaternas lagar eller praxis,
- d) *arbetstagare*: varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet.
2. Detta direktiv skall inte påverka nationell lagstiftning när det gäller definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållanden.

Medlemsstaterna får emellertid inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från detta direktivs räckvidd enbart på grund av följande:

- a) Antalet arbetstimmar som utförs eller skall utföras.
- b) Anställningsförhållandet regleras av ett tidsbegränsat anställningsavtal enligt artikel 1.1 i rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande <sup>(1)</sup>.
- c) Anställningsförhållandena är tillfälliga enligt artikel 1.2 i direktiv 91/383/EEG och det företag, den verksamhet eller den del av ett företag eller en verksamhet som överläts är, eller är del av, en verksamhet som hyr ut arbetskraft och som är arbetsgivaren.

#### KAPITEL II

### Skydd för arbetstagarernas rättigheter

#### Artikel 3

1. Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid

<sup>(1)</sup> EGT L 206, 29.7.1991, s. 19.

tidpunkten för överlåtelsen skall till följd av en sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.

Medlemsstaterna får föreskriva att överlåtaren och förvärvaren efter tidpunkten för överlåtelsen skall vara solidariskt ansvariga för de skyldigheter som före överlåtelse tidpunkten har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gällde vid överlåtelse tidpunkten.

2. Medlemsstaterna får besluta om lämpliga åtgärder för att se till att överlåtaren informerar förvärvaren om alla rättigheter och skyldigheter som kommer att överlåtas på förvärvaren enligt denna artikel, i den mån dessa rättigheter och skyldigheter är eller borde ha varit kända för överlåtaren när överlåtelsen skedde. Om överlåtaren underlåter att informera förvärvaren om en sådan rättighet eller skyldighet skall detta inte påverka överlåtelsen av den rättigheten eller skyldigheten eller någon av arbetstagares rättigheter gentemot förvärvaren och/eller överlåtaren med avseende på den rättigheten eller skyldigheten.

3. Efter överlåtelsen skall förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.

Medlemsstaterna får begränsa den period under vilken de skall vara bundna av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år.

4. a) Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat skall punkterna 1 och 3 inte tillämpas när det gäller arbetstagarernas rätt till ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av sådana kompletterande pensionsystem för ett företag eller mellan företag som ligger utanför medlemsstaternas nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem.

b) Även om de inte i enlighet med a föreskriver att punkterna 1 och 3 skall tillämpas på dessa rättigheter, skall medlemsstaterna besluta om nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagarernas intressen samt de personers intressen som när överlåtelsen sker inte längre är anställda i överlåtarens verksamhet, såvitt avser rättigheter som omedelbart eller i framtiden berättigar dem till åldersförmåner, inklusive efterlevandeförmåner, på grund av sådana kompletterande pensionsystem som avses i a.

#### Artikel 4

1. En överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet skall inte i sig utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Denna bestämmelse skall dock inte hindra uppsägningar som görs av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, och som innefattar förändringar i arbetsstyrkan.

Medlemsstaterna får föreskriva att första stycket inte skall tillämpas på särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lagar eller praxis i fråga om skydd mot uppsägning.

2. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör därför att överlåtelsen medför en väsentlig förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses ansvarig för att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphörde.

#### Artikel 5

1. Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat skall artiklarna 3 och 4 inte tillämpas på överlåtelse av företag, verksamhet eller del av företag eller verksamhet om överlåtaren är föremål för konkursförfarande eller något motsvarande insolvensförfarande, som inletts i syfte att likvidera överlåtarens tillgångar och som står under tillsyn av en behörig offentlig myndighet (som kan vara en konkursförvaltare som utsetts av en behörig offentlig myndighet).

2. När artiklarna 3 och 4 är tillämpliga på en överlåtelse under ett insolvensförfarande som har inletts mot överlåtaren (oavsett om detta förfarande har inletts i syfte att likvidera överlåtarens tillgångar) och under förutsättning att detta förfarande står under tillsyn av en behörig offentlig myndighet (som kan vara en konkursförvaltare enligt nationell lagstiftning), kan en medlemsstat föreskriva

a) att överlåtarens skulder på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande och som skall betalas före överlåtelsen eller innan insolvensförfrandet inleds, trots vad som sägs i artikel 3.1, inte skall övergå på förvärvaren under förutsättning att det av ett sådant förfarande följer skydd, enligt den medlemsstatens lagstiftning, som minst motsvarar det skydd som tillhandahålls i de situationer som omfattas av rådets direktiv 80/987/EEG av den 20 oktober 1980 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarna vid arbetsgivarens insolvens<sup>(1)</sup>, och, eller alternativt,

b) att förvärvaren, överlåtaren eller den eller de personer som utför överlåtarens uppgifter, å ena sidan, och arbetstagarrepresentanterna, å andra sidan, i den utsträckning som gällande lagstiftning eller praxis tillåter detta, kan komma överens om ändringar i arbetstagarnas anställningsvillkor för att skydda arbetstillfällena genom att säkerställa överlevnaden för företaget eller verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten.

3. En medlemsstat får tillämpa punkt 2 b på varje överlåtelse där överlåtaren enligt den nationella lagstiftningen befinner sig i en allvarig ekonomisk krissituation, under förutsättning att en behörig offentlig myndighet har förklarat att en sådan situation föreligger och att den kan bli föremål för tillsyn av rättsliga myndigheter, på villkor att sådana bestämmelser fanns i den nationella lagstiftningen den 17 juli 1998.

Kommissionen skall före den 17 juli 2003 lägga fram en rapport om effekterna av denna bestämmelse och förelägga rådet lämpliga förslag.

<sup>(1)</sup> EGT L 283, 20.10.1980, s. 23. Direktivet senast ändrat genom 1994 års anslutningsakt.

4. Medlemsstaterna skall vidta lämpliga åtgärder för att hindra att insolvensförfaranden används på ett felaktigt sätt, så att arbetstagarna därigenom berövas de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

#### Artikel 6

1. Om företaget, verksamheten eller delen av ett företag eller en verksamhet behåller sin självständighet, skall ställning och funktion för representanterna eller representationen för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen bibehållas på samma villkor som före överlåtelsestidpunkten gällde enligt lag, annan författning eller avtal, förutsatt att de villkor som är nödvändiga för inrättande av arbetstagarrepresentationen uppfylls.

Första stycket skall inte gälla om nödvändiga villkor för förnyad utnämning av arbetstagarrepresentanterna eller för förnyat inrättande av arbetstagarrepresentationen är uppfyllda enligt medlemsstaternas lagar och andra författningar eller praxis, eller enligt avtal med arbetstagarrepresentanterna.

När överlåtaren är föremål för konkursförfarande eller något motsvarande insolvensförfarande som har inletts för att likvidera överlåtarens tillgångar och som står under tillsyn av en behörig offentlig myndighet (som kan vara en av behörig offentlig myndighet utsedd konkursförvaltare), kan medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att de arbetstagare som berörs av överlåtelsen förblir representerade på ett riktigt sätt tills nytt val eller ny utnämning av arbetstagarrepresentanter har skett.

Om företaget eller verksamheten eller delen av ett företag eller en verksamhet inte behåller sin självständighet skall medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att de arbetstagare som berörs av överlåtelsen och som representerades före överlåtelsen förblir representerade på ett riktigt sätt under den tid som behövs för förnyat inrättande eller förnyad utnämning av arbetstagarrepresentationen i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

2. Om uppdraget för representanterna för de arbetstagare som berörs av överlåtelsen upphör till följd av överlåtelsen, skall representanterna alltjämt åtnjuta det skydd som medlemsstaternas lagar och andra författningar eller praxis ger dem.

### KAPITEL III

#### Information och samråd

#### Artikel 7

1. Överlåtaren och förvärvaren skall vara skyldiga att informera representanterna för sina av överlåtelsen berörda arbetstagare om

- tidpunkt eller föreslagen tidpunkt för överlåtelsen,
- skälen för överlåtelsen,
- överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna,
- planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

Överlåtaren skall ge sina arbetstagares representanter sådan information i god tid innan överlåtelsen genomförs.

Förvärvaren skall ge sådan information till sina arbetstagares representanter i god tid, och i vart fall innan hans arbetstagares arbets- och anställningsvillkor direkt påverkas av överlåtelsen.

2. När överlåtaren eller förvärvaren planerar åtgärder i förhållande till sina arbetstagare skall han i god tid samråda med arbetstagarrepresentanterna beträffande dessa åtgärder för att söka nå en överenskommelse.

3. Medlemsstater vars lagar och andra författningar föreskriver att arbetstagarrepresentanterna får anlita skiljeförfarande för att få till stånd ett avgörande i fråga om de åtgärder som skall vidtas i förhållande till arbetstagarna, får begränsa skyldigheterna enligt punkterna 1 och 2 till sådana fall där den genomförda överlåtelsen medför en förändring av verksamheten som kan antas innefatta allvariga nackdelar för ett avsevärt antal arbetstagare.

Informationen och samråden skall åtminstone omfatta planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

Informationen måste tillhandahållas och samråden äga rum i god tid före den förändring av verksamheten som avses i första stycket.

4. Skyldigheterna enligt denna artikel skall gälla oberoende av om det beslut som leder till överlåtelsen fattas av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

När det gäller påstådd överträdelse av kraven på information och samråd i detta direktiv, kan argumentet att överträdelsen inträffade därför att information inte tillhandahölls av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren inte godtas som ursäkt.

5. Medlemsstaterna får begränsa skyldigheterna enligt punkterna 1, 2 och 3 till företag eller verksamheter som, när det gäller antalet anställda, uppfyller villkoren för val eller inrättande av ett kollegialt organ som representerar arbetstagarna.

6. Medlemsstaterna skall föreskriva att berörda arbetstagare, för det fall att arbetstagarna i ett företag eller en verksamhet utan egen förskyllan saknar representanter, skall informeras i förväg om

- tidpunkt eller föreslagen tidpunkt för överlåtelsen,
- skälet för överlåtelsen,
- överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna,

— planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna.

#### KAPITEL IV

### Slutbestämmelser

#### Artikel 8

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

#### Artikel 9

Medlemsstaterna skall i sina nationella rättsordningar införa de bestämmelser som behövs för att alla arbetstagare och arbetstagarrepresentanter, som anser sig förfördelade på grund av underlåtenhet att iakttä de skyldigheter som följer av detta direktiv, skall kunna föra talan vid domstol, i förekommande fall efter att ha vänt sig till andra behöriga myndigheter.

#### Artikel 10

Kommissionen skall före den 17 juli 2006 för rådet lägga fram en analys av effekterna av bestämmelserna i detta direktiv. Det skall föreslå de ändringar som förefaller nödvändiga.

#### Artikel 11

Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

#### Artikel 12

Direktiv 77/187/EEG i dess lydelse enligt det direktiv som anges i bilaga I del A skall upphöra att gälla utan att det påverkar medlemsstaternas förpliktelser vad gäller de tidsfrister för införlivande som anges i bilaga I del B.

Hänvisningar till det upphävda direktivet skall tolkas som hänvisningar till detta direktiv och skall läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

#### Artikel 13

Detta direktiv träder ikraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

#### Artikel 14

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 12 mars 2001.

På rådets vägnar

Ordförande

B. RINGHOLM

## BILAGA I

## DEL A

**Upphävt direktiv och dess ändringsdirektiv**

(hänvisningar i artikel 12)

Rådets direktiv 77/187/EEG (EGT L 61, 5.3.1977, s. 26)

Rådets direktiv 98/50/EG (EGT L 201, 17.7.1998, s. 88)

## DEL B

**Tidsgränser för införlivande i nationell lagstiftning**

(hänvisningar i artikel 12)

Direktiv	Tidsgräns för införlivande
77/187/EEG	16 februari 1979
98/50/EG	17 juli 2001

## BILAGA II

**JÄMFÖRELSETABELL**

Direktiv 77/187/EEG	Detta direktiv
Artikel 1	Artikel 1
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4	Artikel 4
Artikel 4a	Artikel 5
Artikel 5	Artikel 6
Artikel 6	Artikel 7
Artikel 7	Artikel 8
Artikel 7a	Artikel 9
Artikel 7b	Artikel 10
Artikel 8	Artikel 11
—	Artikel 12
—	Artikel 13
—	Artikel 14
—	Bilaga I
—	Bilaga II