

32001L0023

22.3.2001

JURNALUL OFICIAL AL COMUNITĂȚILOR EUROPENE

L 82/16

**DIRECTIVA 2001/23/CE A CONSILIULUI
din 12 martie 2001**

**privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul
transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolul 94 al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei,

având în vedere avizul Parlamentului European ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social ⁽²⁾,

întrucât:

- (1) Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități ⁽³⁾ a fost substanțial modificată ⁽⁴⁾. Prin urmare, această directivă trebuie codificată, din motive de claritate și raționalitate.
- (2) Evoluția economică atrage, la nivel național și la nivelul Comunității, schimbări în structura întreprinderilor, prin transferuri de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau de unități către alți angajatori ca rezultat al transferurilor sau fuziunilor.
- (3) Sunt necesare dispoziții pentru protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt menținute.
- (4) Există încă diferențe între statele membre în privința măsurii în care sunt protejați lucrătorii în acest sens, iar aceste diferențe trebuie reduse.
- (5) Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată la 9 decembrie 1989 („Carta Socială”), enunță la punctele 7, 17 și 18, în special, că: „realizarea pieței interne trebuie să conducă la o îmbunătățire a condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Îmbunătățirea trebuie să cuprindă, acolo unde este necesar, dezvoltarea anumitor aspecte ale reglementărilor privind ocuparea forței de muncă, cum ar fi procedurile pentru concedierile colective și cele privind falimentele. Informarea, consultarea și participarea lucrătorilor trebuie dezvoltate, în conformitate cu modalitățile adecvate, având în vedere practicile în vigoare în diferitele state membre. Această informare, această consultare și această participare trebuie aplicate la timp, mai ales cu ocazia restructurărilor sau a fuziunilor întreprinderilor care afectează încadrarea în muncă a lucrătorilor”.

- (6) În 1977, Consiliul adoptă Directiva 77/187/CEE pentru promovarea armonizării legislațiilor naționale care garantează menținerea drepturilor lucrătorilor și care solicită cedentilor și cesionarilor să informeze și să consulte reprezentanții lucrătorilor în timp util.
- (7) Directiva în cauză a fost ulterior modificată în funcție de impactul pieței interne, de tendințele legislațiilor statelor membre cu privire la salvarea întreprinderilor în caz de dificultăți economice, de jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene, de Directiva 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective ⁽⁵⁾ și de normele legislative deja în vigoare în majoritatea statelor membre.
- (8) Din considerente de securitate și transparență juridică, a fost necesară clarificarea noțiunii de transfer, în temeiul jurisprudenței Curții de Justiție. Această clarificare nu a modificat domeniul de aplicare a Directivei 77/187/CEE, astfel cum a fost interpretată de Curtea de Justiție.
- (9) Carta socială recunoaște importanța combaterii tuturor formelor de discriminare, în special pe motive de sex, culoare, rasă, opinii și credințe.
- (10) Prezenta directivă nu trebuie să aducă atingere obligațiilor statelor membre cu privire la termenele de transpunere a directivelor indicate în anexa I partea B, în care statele membre trebuie să se conformeze Directivei 77/187/CEE și actului care o modifică,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

Domeniul de aplicare și definiții

Articolul 1

- (1) (a) Prezenta directivă se aplică în cazul oricărui transfer al unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate către un alt angajator, ca rezultat al unei cesiuni convenționale sau al unei fuziuni.
- (b) Sub rezerva literei (a) și a următoarelor dispoziții ale prezentului articol, se consideră transfer în sensul prezentei directive cel al unei unități care își menține identitatea, înțeleasă ca ansamblu organizat de mijloace, care are obiectivul de a desfășura o activitate economică, indiferent dacă acea activitate este centrală sau auxiliară.

⁽¹⁾ Aviz emis la 25 octombrie 2000 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

⁽²⁾ JO C 367, 20.12.2000, p. 21.

⁽³⁾ JO L 61, 5.3.1977, p. 26.

⁽⁴⁾ A se vedea anexa I partea A.

⁽⁵⁾ JO L 48, 22.2.1975, p. 29, înlocuită de Directiva 98/59/CE (JO L 225, 12.8.1998, p. 16).

- (c) Prezenta directivă se aplică în cazul întreprinderilor publice și private care exercită o activitate economică, indiferent dacă au sau nu scop lucrativ. O reorganizare administrativă a autorităților administrației publice sau transferul unor funcții administrative între autoritățile administrației publice nu reprezintă un transfer în sensul prezentei directive.
- (2) Prezenta directivă se aplică dacă și în măsura în care întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate care urmează să fie transferată se situează în domeniul teritorial de aplicare a tratatului.
- (3) Prezenta directivă nu se aplică în cazul navelor maritime.

Articolul 2

- (1) În sensul prezentei directive:
- (a) „cedent” reprezintă orice persoană fizică sau juridică care, printr-un transfer în sensul articolului 1 alineatul (1), își pierde calitatea de angajator în ceea ce privește întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate;
- (b) „cesionarul” reprezintă orice persoană fizică sau juridică care, printr-un transfer în sensul articolului 1 alineatul (1), dobândește calitatea de angajator în ceea ce privește întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate;
- (c) „reprezentanții lucrătorilor” și alte expresii conexe desemnează reprezentanții lucrătorilor, prevăzuți de legislația sau practica statelor membre;
- (d) „lucrător” reprezintă orice persoană care, în statul membru respectiv, este protejată ca lucrător în cadrul legislației naționale privind ocuparea forței de muncă.

(2) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului național în ceea ce privește definirea contractului de muncă sau raporturile de muncă.

Cu toate acestea, statele membre nu exclud din domeniul de aplicare a prezentei directive contractele de muncă sau raporturile de muncă numai:

- (a) din cauza numărului de ore de muncă efectuate sau care urmează să fie efectuate;
- (b) pentru că sunt raporturi de muncă reglementate de un contract de muncă cu durată determinată în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 91/383/CEE a Consiliului din 25 iunie 1991 de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară ⁽¹⁾; sau
- (c) pentru că sunt raporturi de muncă temporare în sensul articolului 1 alineatul (2) din Directiva 91/383/CEE, iar întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate transferată este sau face parte din întreprinderea de muncă temporară, care reprezintă angajatorul.

CAPITOLUL II

Menținerea drepturilor lucrătorilor

Articolul 3

(1) Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.

Statele membre pot prevedea ca, după data transferului, cedentul și cesionarul să fie responsabili, împreună și separat, de obligațiile care au decurs anterior datei transferului dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului.

(2) Statele membre pot adopta măsuri adecvate pentru a se asigura că cedentul notifică cesionarul cu privire la toate drepturile și obligațiile care îi vor fi transferate cesionarului în temeiul prezentei articole, în măsura în care aceste drepturi și obligații sunt sau ar fi trebuit să fie cunoscute de către cedent la data transferului. În cazul în care cedentul nu îndeplinește această condiție de notificare a cesionarului asupra tuturor drepturilor și obligațiilor, aceasta nu afectează transferul unor astfel de drepturi sau obligații și drepturile salariale în ceea ce privește cesionarul sau cedentul pentru acele drepturi sau obligații.

(3) După transfer, cesionarul menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleași condiții aplicabile cedentului în cadrul aceluși acord, până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective.

Statele membre pot limita perioada de menținere a condițiilor de muncă, sub rezerva ca această perioadă să nu fie mai mică de un an.

(4) (a) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, alineatele (1) și (3) nu se aplică drepturilor lucrătorilor la prestații pentru limită de vârstă, invaliditate sau de supraviețuitor, în cadrul unor sisteme suplimentare de pensii ale unor organizații profesionale sau confederative, existente în afara sistemelor legale de securitate socială ale statelor membre.

(b) Chiar și atunci când statele membre nu prevăd, în conformitate cu litera (a), că alineatele (1) și (3) se aplică unor asemenea drepturi, statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja interesele lucrătorilor și ale persoanelor care nu mai fac parte din afacerea cedentului la data transferului, cu privire la drepturile care îi îndreptătesc imediat sau în perspectivă să primească prestații de limită de vârstă, inclusiv prestațiile acordate supraviețuitorilor, în cadrul sistemelor suplimentare prevăzute la litera (a).

Articolul 4

(1) Transferul unei întreprinderi, unități sau a unei părți din întreprindere sau unitate nu constituie în sine un motiv de concediere pentru cesionar sau cedent. Această dispoziție nu împiedică concedierile care pot interveni din motive economice, tehnice sau organizatorice și care implică schimbări în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

⁽¹⁾ JO L 206, 29.7.1991, p. 19.

Statele membre pot prevedea ca primul paragraf să nu se aplice unor anumite categorii de lucrători care nu se află sub incidența legislației sau practicii statelor membre în ceea ce privește protecția împotriva concedierii.

(2) Dacă contractul de muncă sau raportul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă.

Articolul 5

(1) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, articolele 3 și 4 nu se aplică în cazul transferului unei întreprinderi, unități sau al unei părți de întreprindere sau de unitate, în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al altor proceduri asemănătoare de insolabilitate, instituite în vederea lichidării bunurilor cedentului și care se află sub controlul unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic autorizat de o autoritate competentă).

(2) În cazul în care articolele 3 și 4 se aplică unui transfer care se desfășoară în timpul unor proceduri de insolabilitate instituite în legătură cu un cedent (indiferent dacă aceste proceduri au fost sau nu instituite în vederea lichidării bunurilor cedentului) și cu condiția ca aceste proceduri să se desfășoare sub supravegherea unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic desemnat conform legislației naționale), un stat membru poate prevedea că:

- (a) sub rezerva articolului 3 alineatul (1), obligațiile cedentului care decurg din orice contract de muncă sau raport de muncă și plățile înainte de transfer sau înainte de deschiderea procedurilor de insolabilitate, nu sunt transferate cesionarului, cu condiția ca asemenea proceduri, conform legislației statului membru respectiv, să creeze un sistem de protecție cel puțin echivalent cu cel stabilit în situații reglementate de Directiva 80/987/CEE a Consiliului din 20 octombrie 1980 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la protecția salariaților în cazul insolabilității angajatorului ⁽¹⁾, și, sau alternativ, că
- (b) cesionarul, cedentul sau persoana sau persoanele ce îndeplinesc funcțiile cedentului, pe de o parte, și reprezentanții salariaților, pe de altă parte, pot cădea de acord asupra unor schimbări ale condițiilor de muncă ale salariaților, în măsura în care legislația sau practica curentă permit acest lucru, astfel încât să se garanteze încadrarea în muncă a acestora, asigurând supraviețuirea întreprinderii, unității sau a părții de întreprindere sau de unitate.

(3) Un stat membru poate aplica alineatul (2) litera (b) pentru orice transfer, în cazul în care cedentul se află într-o criză economică gravă definită de legislația națională, cu condiția ca această situație să fie declarată de către o autoritate publică competentă și să fie deschisă controlului judiciar, cu condiția ca aceste dispoziții să fie deja în vigoare în legislația națională la 17 iulie 1998.

Comisia prezintă un raport cu privire la efectele prezentei dispoziții înainte de 17 iulie 2003 și prezintă Consiliului propunerile care se impun.

⁽¹⁾ JO L 283, 20.10.1980, p. 23, directivă astfel cum a fost modificată ultima dată prin Actul de aderare din 1994.

(4) Statele membre iau măsuri adecvate pentru a preveni folosirea abuzivă a procedurilor de insolabilitate care au drept scop privarea lucrătorilor de drepturile care rezultă din prezenta directivă.

Articolul 6

(1) Dacă întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate își păstrează autonomia, statutul și funcția reprezentanților sau a reprezentării lucrătorilor afectați de transfer se mențin, în conformitate cu aceleași modalități și în aceleași condiții care existau înainte de data transferului în temeiul unei dispoziții legale, de reglementare și administrative sau al unui acord, dacă sunt întrunite condițiile necesare pentru constituirea reprezentării salariaților.

Primul paragraf nu se aplică dacă, sub rezerva dispozițiilor legale, de reglementare și administrative sau a practicii din statele membre sau în termenii unui acord cu reprezentanții salariaților, condițiile necesare pentru noua desemnare în funcție a reprezentanților salariaților sau pentru constituirea din nou a reprezentării salariaților sunt îndeplinite.

În cazul în care cedentul face obiectul unei proceduri de faliment sau al unei proceduri asemănătoare de insolabilitate, instituite în vederea lichidării activelor cedentului și care se află sub controlul unei autorități publice competente (care poate fi un judecător sindic autorizat de o autoritate publică competentă), statele membre pot lua măsurile necesare pentru a se asigura că salariații transferați sunt reprezentați corespunzător, până la noua alegere sau desemnare a reprezentanților salariaților.

Dacă întreprinderea, unitatea sau partea de întreprindere sau de unitate nu își păstrează autonomia, statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că salariații transferați, care aveau reprezentanți și înaintea transferului, continuă să fie reprezentați adecvat în timpul perioadei necesare pentru constituirea din nou a reprezentării salariaților sau noua desemnare în funcție a reprezentanților salariaților, în conformitate cu legislația sau practica națională.

(2) Dacă mandatul reprezentanților salariaților afectați de transfer expiră ca rezultat al transferului, reprezentanții continuă să beneficieze de protecția asigurată prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin practica statelor membre.

CAPITOLUL III

Informarea și consultarea

Articolul 7

(1) Cedentul și cesionarul trebuie să informeze reprezentanții salariaților respectivi, afectați de transfer, cu privire la:

- data transferului sau data propusă pentru transfer;
- motivele transferului;
- consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru lucrători;
- măsurile preconizate cu privire la lucrători.

Cedentul trebuie să ofere astfel de informații reprezentanților salariaților săi în timp util, înainte ca transferul să fie efectuat.

Cesionarul trebuie să ofere astfel de informații reprezentanților salariaților săi în timp util și, în orice caz, înainte ca salariații săi să fie direct afectați de transfer, în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

(2) În cazul în care cedentul sau cesionarul preconizează măsuri în privința salariaților lor, acesta se consultă cu reprezentanții salariaților săi în timp util, astfel încât să se ajungă la un acord.

(3) Statele membre ale căror acte cu putere de lege și acte administrative prevăd că reprezentanții salariaților pot recurge la o comisie de arbitraj pentru a obține o hotărâre în privința măsurilor care sunt luate cu privire la salariați, pot limita obligațiile prevăzute la alineatele (1) și (2) în cazurile în care transferul efectuat determină o modificare la nivelul unității care poate să producă dezavantaje serioase pentru un număr însemnat de salariați.

Informarea și consultarea trebuie să se refere cel puțin la măsurile preconizate cu privire la salariați.

Informarea și consultarea trebuie să aibă loc în timp util, înainte ca modificarea la nivel de unitate, la care s-a făcut referire la primul paragraf, să fie efectuată.

(4) Obligațiile prevăzute în prezentul articol se aplică indiferent dacă decizia care duce la transfer este luată de către angajator sau de o întreprindere ce controlează angajatorul.

În cazul unor presupuse încălcări ale obligațiilor de informare și consultare prevăzute de prezenta directivă, argumentul fondat pe faptul că o asemenea încălcare a avut loc pentru că informarea nu a fost făcută de către întreprinderea care controlează angajatorul nu poate fi luat în considerare pentru a justifica o astfel de infracțiune.

(5) Statele membre pot limita obligațiile prevăzute la alineatele (1), (2) și (3) la întreprinderile și unitățile care, din punctul de vedere al numărului de salariați, îndeplinesc condițiile pentru alegerea sau numirea unui organism colegial care să reprezinte lucrătorii.

(6) Statele membre prevăd că, în cazul în care nu există reprezentanți ai salariaților într-o întreprindere sau într-o unitate, din motive independente de voința acestora, aceștia trebuie să fie informați în prealabil cu privire la:

- data transferului sau data propusă pentru transfer;
- motivul transferului;
- consecințele juridice, economice și sociale ale transferului pentru salariați;
- măsurile preconizate cu privire la lucrători.

CAPITOLUL IV

Dispoziții finale

Articolul 8

Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile pentru salariați sau de a promova ori de a permite convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali mai favorabile salariaților.

Articolul 9

Statele membre introduc în ordinele lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite tuturor salariaților și reprezentanților salariaților prin neaplicarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă să își valorifice drepturile pe cale judecătorească, după ce au recurs, eventual, la alte autorități competente.

Articolul 10

Comisia prezintă Consiliului o analiză a efectelor dispozițiilor prezentei directive înainte de 17 iulie 2006. Comisia propune, de asemenea, orice modificare ce poate părea necesară.

Articolul 11

Statele membre comunică Comisiei textele actelor cu putere de lege și ale actelor administrative pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 12

Directiva 77/187/CEE, modificată de directiva menționată în anexa I partea A, se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de transpunere prevăzute în anexa I partea B.

Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.

Articolul 13

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi după publicarea în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 14

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 12 martie 2001.

Pentru Consiliu

Președintele

B. RINGHOLM

ANEXA I

PARTEA A

Directiva abrogată și directiva care o modifică

(la care s-a făcut referire la articolul 12)

Directiva 77/187/CEE a Consiliului (JO L 61, 5.3.1977, p. 26)

Directiva 98/50/CE a Consiliului (JO L 201, 17.7.1998, p. 88)

PARTEA B

Lista termenelor de transpunere în legislația națională

(la care s-a făcut referire la articolul 12)

Directivă	Data limită de transpunere
77/187/CEE	16 februarie 1979
98/50/CE	17 iulie 2001

ANEXA II

TABEL DE CORESPONDENȚĂ

Directiva 77/187/CEE	Prezenta directivă
Articolul 1	Articolul 1
Articolul 2	Articolul 2
Articolul 3	Articolul 3
Articolul 4	Articolul 4
Articolul 4a	Articolul 5
Articolul 5	Articolul 6
Articolul 6	Articolul 7
Articolul 7	Articolul 8
Articolul 7a	Articolul 9
Articolul 7b	Articolul 10
Articolul 8	Articolul 11
-	Articolul 12
-	Articolul 13
-	Articolul 14
-	ANEXA I
-	ANEXA II