

RÅSDIREKTIV 2001/23/EF

2002/EØS/37/34

av 12. mars 2001

om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter(*)

RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 94,

under henvisning til forslag fra Kommissjonen,

under henvisning til uttalelse fra Europaparlamentet⁽¹⁾,

under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité⁽²⁾ og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Rådsdirektiv 77/187/EØF av 14. februar 1977 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, bedrifter eller deler av foretak eller bedrifter⁽³⁾ er blitt vesentlig endret⁽⁴⁾. Av klarhets- og forenklingshensyn bør direktivet derfor konsolideres.
- 2) Den økonomiske utvikling medfører både på nasjonalt plan og på fellesskapsplan endringer i foretaksstrukturer, blant annet ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter til andre arbeidsgivere som følge av kontraktmessig overdragelse eller fusjon.
- 3) Det er nødvendig å fastsette bestemmelser om vern av arbeidstakere ved skifte av arbeidsgiver, særlig for å sikre at deres rettigheter blir ivarettatt.
- 4) Det er fortsatt ulikheter mellom medlemsstatene med hensyn til omfanget av arbeidstakernes vern på dette området, og disse ulighetene bør minskes.
- 5) I fellesskapspakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere, vedtatt 9. desember 1989 (Sosialpakten), fastslås det i nr. 7, 17 og 18 blant annet at «gjennomføringen av det indre marked må føre til bedre leve- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i Det europeiske fellesskap. En slik bedring må om nødvendig innebære at visse deler av reglene om arbeidslivet utvikles, som framgangsmåtene ved masseoppsigelser eller ved konkurs. Informasjon til, konsultasjon med og medbestemmelse for arbeidstakerne må utvikles på en passende måte, idet det tas hensyn til gjeldende praksis i de forskjellige medlemsstatene. Slik informasjon,

konsultasjon og medbestemmelse må iverksettes i rett tid, særlig i forbindelse med omstruktureringer eller fusjoner der arbeidstakernes sysselsetting berøres».

- 6) I 1977 vedtok Rådet direktiv 77/187/EØF for å fremme harmonisering av den relevante nasjonale lovgivning som sikrer ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter og pålegger overdragere og erververe å informere og konsultere arbeidstakerne i rett tid.
- 7) Direktivet ble senere endret i lys av virkningen av det indre marked, tendensene i medlemsstatenes lovgivning med hensyn til å redde foretak som er i økonomiske vanskeligheter, rettspraksis ved De europeiske fellesskaps domstol, rådsdirektiv 75/129/EØF av 17. februar 1975 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser⁽⁵⁾ og den lovgivning som allerede gjaldt i de fleste medlemsstatene.
- 8) Hensynet til rettssikkerhet og juridisk klarhet krevde en avklaring av begrepet overdragelse i lys av Domstolens rettspraksis. Denne avklaringen endret ikke virkeområdet for direktiv 77/187/EØF slik det har vært fortolket av Domstolen.
- 9) I Sosialpakten erkjennes det at det er viktig å kjempe mot alle former for forskjellsbehandling, særlig forskjellsbehandling på grunn av kjønn, hudfarge, rase, politisk oppfatning eller religion.
- 10) Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes forpliktelser med hensyn til fristene for innarbeiding av direktivene nevnt i vedlegg I del B —

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

KAPITTEL I

Virkeområde og definisjoner

Artikkel 1

1. a) Dette direktiv får anvendelse på overdragelse av et foretak, en virksomhet eller en del av et foretak eller en virksomhet til en annen arbeidsgiver som følge av en kontraktmessig overdragelse eller en fusjon.
- b) Med forbehold for bokstav a) og de følgende bestemmelser i denne artikkel regnes som overdragelse i henhold til dette direktiv en overdragelse av en økonomisk enhet som beholder sin identitet, det vil si en samling av ressurser som er organisert med det formål å drive økonomisk virksomhet, enten det dreier seg om en hoved- eller en bivirksomhet.

(*) Denne fellesskapsrettsakten, kunngjort i EFT L 82 av 22.3.2001, s. 16, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 159/2001 av 11. desember 2001 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se EØS-tillegget til De Europaiske Fellesskaps Tidende nr. 13 av 7.3.2002, s. 22.

⁽¹⁾ Uttalelse avgitt 25. oktober 2000 (ennå ikke offentliggjort i EFT).

⁽²⁾ EFT C 367 av 20.12.2000, s. 21.

⁽³⁾ EFT L 61 av 5.3.1977, s. 26.

⁽⁴⁾ Se vedlegg I del A.

⁽⁵⁾ EFT L 48 av 22.2.1975, s. 29. Direktivet er erstattet av direktiv 98/59/EF (EFT L 225 av 12.8.1998, s. 16).

c) Dette direktiv får anvendelse på offentlige og private foretak som driver økonomisk virksomhet, enten målet med virksomheten er gevinst eller ikke. En administrativ omorganisering av offentlige forvaltningsmyndigheter eller overføring av administrative funksjoner mellom offentlige forvaltningsmyndigheter er ikke en overdragelse i henhold til dette direktiv.

2. Dette direktiv får anvendelse dersom og i den grad foretaket, virksomheten eller den delen av foretaket eller virksomheten som skal overdras, ligger innenfor traktatens geografiske virkeområde.

3. Dette direktiv får ikke anvendelse på sjøgående skip.

Artikkel 2

1. I dette direktiv menes med:

- a) «overdrager»: enhver fysisk eller juridisk person som som følge av en overdragelse i henhold til artikkel 1 nr. 1 opphører å være arbeidsgiver i foretaket, virksomheten eller delen av foretaket eller virksomheten.
- b) «erhverver»: enhver fysisk eller juridisk person som som følge av en overdragelse i henhold til artikkel 1 nr. 1 blir arbeidsgiver i foretaket, virksomheten eller delen av foretaket eller virksomheten,
- c) «representanter for arbeidstakerne» og tilsvarende uttrykk: representanter for arbeidstakerne i henhold til medlemsstatenes lovgivning eller praksis,
- d) «arbeidstaker»: enhver person som i den berørte medlemsstat er beskyttet som arbeidstaker i henhold til nasjonal arbeidsrett.

2. Dette direktiv berører ikke nasjonal lovgivning med hensyn til definisjonen av arbeidsavtale eller arbeidsforhold.

Medlemsstatene skal likevel ikke utelukke arbeidsavtaler eller arbeidsforhold fra dette direktivs virkeområde bare på grunn av

- a) det antall arbeidstimer som er utført eller skal utføres,
- b) at det dreier seg om arbeidsforhold som er regulert av en tidsbegrenset arbeidsavtale i henhold til artikkel 1 nr. 1 i rådsdirektiv 91/383/EØF av 25. juni 1991 om utfylling av de tiltak som forbedrer sikkerheten og helsen på arbeidsplassen for arbeidstakere som har et tidsbegrenset eller midlertidig arbeidsforhold⁽¹⁾, eller
- c) at det dreier seg om et midlertidig arbeidsforhold i henhold til artikkel 1 nr. 2 i direktiv 91/383/EØF, og foretaket, virksomheten eller den delen av foretaket eller virksomheten som overdras, er det vikarbyrået som er arbeidsgiveren, eller en del av det.

KAPITTEL II

Ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter

Artikkel 3

1. Overdragerens rettigheter og forpliktelser i henhold til en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som gjelder på datoen for overdragelsen, skal som følge av overdragelsen overføres til erververen.

Medlemsstatene kan fastsette at overdrageren og erververen etter datoen for overdragelsen skal være solidarisk ansvarlige for forpliktelser som har oppstått før datoen for overdragelsen som følge av en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold som forelå på datoen for overdragelsen.

2. Medlemsstatene kan vedta egnede tiltak for å sikre at overdrageren underretter erververen om alle rettigheter og forpliktelser som vil bli overdratt til erververen i henhold til denne artikkel, såfremt disse rettighetene og forpliktelsene er eller burde ha vært kjent for overdrageren på tidspunktet for overdragelsen. Dersom overdrageren unnlater å underrette erververen om en slik rettighet eller forpliktelse, skal dette ikke berøre overdragelsen av denne rettigheten eller forpliktelsen eller arbeidstakernes rettigheter overfor erververen og/eller overdrageren med hensyn til denne rettigheten eller forpliktelsen.

3. Etter overdragelsen skal erververen opprettholde de arbeidsvilkår som er fastsatt i en tariffavtale på samme vilkår som gjaldt for overdrageren i henhold til samme avtale, inntil den dato tariffavtalen sies opp eller utløper, eller en annen tariffavtale trer i kraft eller får anvendelse.

Medlemsstatene kan begrense tidsrommet for opprettholdelse av slike arbeidsvilkår, forutsatt at tidsrommet ikke er kortere enn ett år.

- 4. a) Med mindre medlemsstatene fastsetter noe annet, får nr. 1 og 3 ikke anvendelse på arbeidstakeres rett til ytelser ved alder og uførhet eller på etterlattes rett til ytelser innenfor rammen av supplerende yrkesbaserte eller fleryrkesbaserte pensjonsordninger utenfor de lovfestede trygdeordningene i medlemsstatene.
- b) Selv når medlemsstatene i samsvar med bokstav a) ikke fastsetter at nr. 1 og 3 får anvendelse på slike rettigheter, skal medlemsstatene vedta de tiltak som er nødvendige for å ivareta interessene til arbeidstakere og personer som på tidspunktet for overdragelsen ikke lenger er ansatt i overdragerens virksomhet, med hensyn til helt eller delvis ervervede rettigheter til ytelser ved alder, herunder ytelser til etterlatte, innenfor rammen av supplerende ordninger som nevnt i bokstav a).

Artikkel 4

1. Overdragelse av et foretak, en virksomhet eller en del av et foretak eller en virksomhet skal i seg selv ikke utgjøre en oppsigelsesgrunn for overdrageren eller erververen. Denne bestemmelsen skal ikke være til hinder for at oppsigelser kan foretas av økonomiske, tekniske eller organisasjonsmessige årsaker som medfører endringer i arbeidsstyrken.

⁽¹⁾ EFT L 206 av 29.7.1991, s. 19.

Medlemsstatene kan fastsette at første ledd ikke får anvendelse på visse særlige kategorier av arbeidstakere som ikke er omfattet av medlemsstatenes lovgivning eller praksis med hensyn til oppsigelsesvern.

2. Dersom arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet heves fordi overdragelsen innebærer en vesentlig endring i arbeidsvilkårene til skade for arbeidstakeren, skal arbeidsgiveren anses som ansvarlig for hevingen av arbeidsavtalen eller arbeidsforholdet.

Artikkel 5

1. Med mindre medlemsstatene fastsetter noe annet, får artikkel 3 og 4 ikke anvendelse på overdragelse av et foretak, en virksomhet eller en del av et foretak eller en virksomhet der overdrageren er gjenstand for konkursbehandling eller en tilsvarende insolvensbehandling med sikte på avvikling av overdragerens aktiva under tilsyn av vedkommende offentlige myndighet (som kan være en bobestyrer godkjent av vedkommende offentlige myndighet).

2. Når artikkel 3 og 4 får anvendelse på en overdragelse under en insolvensbehandling åpnet overfor en overdrager (enten behandlingen er åpnet med sikte på avvikling av overdragerens aktiva eller ikke), og forutsatt at behandlingen skjer under tilsyn av vedkommende offentlige myndighet (som kan være en bobestyrer oppnevnt i henhold til nasjonal lovgivning), kan en medlemsstat bestemme at

a) uten hensyn til artikkel 3 nr. 1 skal forpliktelser overdrageren har i henhold til arbeidsavtaler eller arbeidsforhold og som skal innfris før overdragelsen eller åpningen av insolvensbehandlingen, ikke overdras til erververen dersom behandlingen fører til en beskyttelse etter medlemsstatens lovgivning som minst tilsvarende den som er fastsatt for situasjoner omfattet av rådsdirektiv 80/987/EØF av 20 oktober 1980 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om vern av arbeidstakere ved arbeidsgiverens insolvens⁽¹⁾ og, eller alternativt, at

b) erververen, overdrageren eller den eller de personer som utøver overdragerens funksjoner på den ene side og arbeidstakerrepresentantene på den andre, forutsatt at gjeldende lovgivning eller praksis tillater det, kan avtale endringer i arbeidstakernes ansettelsesvilkår for å ivareta arbeidsplassene ved å sikre videre drift av foretaket, virksomheten eller delen av foretaket eller virksomheten.

3. En medlemsstat kan anvende nr. 2 bokstav b) på enhver overdragelse der overdrageren befinner seg i en alvorlig økonomisk krise som definert i nasjonal lovgivning, forutsatt at en slik situasjon er fastslått av en vedkommende offentlig myndighet og er åpen for rettslig kontroll samt at den nasjonale lovgivningen allerede inneholdt slike bestemmelser 17. juli 1998.

Kommisjonen skal framlegge en rapport om virkningen av denne bestemmelsen innen 17. juli 2003, og skal framlegge for Rådet eventuelle egnede forslag.

⁽¹⁾ EFT L 283 av 20.10.1980, s. 23. Direktivet sist endret ved tiltrødelsesakten av 1994.

4. Medlemsstatene skal treffe de nødvendige tiltak for å unngå at insolvensbehandling misbrukes på en slik måte at arbeidstakerne fratras rettighetene fastsatt i dette direktiv.

Artikkel 6

1. Dersom foretaket, virksomheten eller delen av foretaket eller virksomheten bevarer sin uavhengighet, skal representantene eller representasjonen for de arbeidstakerne som berøres av overdragelsen, beholde sin rettslige status og sin funksjon på samme vilkår som før datoen for overdragelsen gjaldt i henhold til lov eller forskrift eller en avtale, forutsatt at vilkårene for arbeidstakerrepresentasjonen er oppfylt.

Første ledd får ikke anvendelse dersom de vilkårene som er nødvendige for ny oppnevning av representanter for arbeidstakerne eller ny sammensetting av arbeidstakernes representasjon i henhold til medlemsstatenes lover og forskrifter eller praksis eller til en avtale med arbeidstakerrepresentantene, er oppfylt.

Dersom overdrageren er gjenstand for konkursbehandling eller en tilsvarende insolvensbehandling med sikte på avvikling av overdragerens aktiva under tilsyn av vedkommende offentlige myndighet (som kan være en bobestyrer godkjent av vedkommende offentlige myndighet), kan medlemsstatene treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre at de overførte arbeidstakerne blir representert på en tilfredsstillende måte til det er valgt eller utpekt nye arbeidstakerrepresentanter.

Dersom foretaket, virksomheten eller delen av foretaket eller virksomheten ikke bevarer sin uavhengighet, skal medlemsstatene treffe de tiltak som er nødvendige for å sikre at de overførte arbeidstakerne som var representert før overdragelsen, fortsatt blir representert på en tilfredsstillende måte i det tidsrom som er nødvendig for at arbeidstakernes representasjon skal kunne settes sammen eller oppnevnes på ny i samsvar med nasjonal lovgivning eller praksis.

2. Dersom mandatet til representantene for de arbeidstakerne som berøres av en overdragelse utløper på grunn av overdragelsen, skal representantene fortsatt være sikret vern i samsvar med medlemsstatenes lover og forskrifter eller praksis.

KAPITTEL III

Informasjon og konsultasjon

Artikkel 7

1. Overdrageren og erververen skal være forpliktet til å opplyse representantene for sine respektive arbeidstakere som berøres av en overdragelse om

- fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
- grunnen til overdragelsen,
- de rettslige, økonomiske og sosiale følgene av overdragelsen for arbeidstakerne,
- planlagte tiltak overfor arbeidstakerne.

Overdrageren skal gi disse opplysningene til representantene for sine arbeidstakere i rett tid, før overdragelsen finner sted.

Erververen skal gi disse opplysningene til representantene for sine arbeidstakere i rett tid, og i alle tilfeller før arbeidstakernes arbeids- og ansettelsesvilkår blir direkte berørt av overdragelsen.

2. Dersom overdrageren eller erververen planlegger tiltak overfor sine respektive arbeidstakere, skal de konsultere arbeidstakerrepresentantene om tiltakene i rett tid med sikte på å komme fram til en avtale.

3. Medlemsstater der det i lover eller forskrifter er fastsatt at arbeidstakerrepresentantene kan henvende seg til en voldgiftsinnsans for å oppnå en avgjørelse om tiltak som skal treffes overfor arbeidstakere, kan begrense forpliktelsene fastsatt i nr. 1 og 2 til tilfeller der den gjennomførte overdragelsen forårsaker en endring i virksomheten som vil kunne medføre alvorlige ulemper for et betydelig antall arbeidstakere.

Opplysningene og konsultasjonene skal minst omfatte planlagte tiltak overfor arbeidstakerne.

Opplysningene skal gis og konsultasjonene finne sted i rett tid før gjennomføringen av den endringen av virksomheten som er nevnt i første ledd.

4. Forpliktelsene fastsatt i denne artikkel får anvendelse uavhengig av om beslutningen som fører til overdragelsen treffes av arbeidsgiveren eller av et foretak som kontrollerer arbeidsgiveren.

Ved påståtte brudd på opplysnings- og konsultasjonsplikten fastsatt i dette direktiv skal arbeidsgiveren ikke kunne gjøres gjeldende at bruddet skyldes manglende informasjon fra foretaket som kontrollerer arbeidsgiveren.

5. Medlemsstatene kan begrense forpliktelsene fastsatt i nr. 1, 2 og 3 til foretak eller virksomheter som med hensyn til antall arbeidstakere oppfyller vilkårene for valg eller utnevning av et organ som skal representere arbeidstakerne.

6. Medlemsstatene skal fastsette at de berørte arbeidstakerne i et foretak eller en virksomhet der arbeidstakerne uforskyldt er uten representanter, på forhånd skal opplyses om

- fastsatt eller foreslått dato for overdragelsen,
- grunnen til overdragelsen,
- de rettslige, økonomiske og sosiale følgene av overdragelsen for arbeidstakerne,
- planlagte tiltak overfor arbeidstakerne.

KAPITTEL IV

Sluttbestemmelser

Artikkel 8

Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes rett til å anvende eller innføre lover eller forskrifter som er mer fordelaktige for arbeidstakerne, eller til å fremme eller tillate tariffavtaler eller avtaler mellom parter i arbeidslivet som er mer fordelaktige for arbeidstakerne.

Artikkel 9

Medlemsstatene skal innføre i sin nasjonale rettsorden de tiltak som er nødvendige for at alle arbeidstakere og arbeidstakerrepresentanter som mener de er blitt skadelidende på grunn av manglende overholdelse av forpliktelsene som følger av dette direktiv, skal kunne bringe sine krav inn for retten etter eventuelt å ha henvendt seg til andre vedkommende myndigheter.

Artikkel 10

Kommisjonen skal innen 17. juli 2006 framlegge for Rådet en analyse av virkningene av bestemmelsene i dette direktiv. Den skal framlegge forslag til de endringer som måtte synes nødvendige.

Artikkel 11

Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de lover og forskrifter som de vedtar på det området dette direktiv omhandler.

Artikkel 12

Direktiv 77/187/EØF, som endret ved direktivet oppført i vedlegg I del A, oppheves, uten at det berører medlemsstatenes forpliktelser med hensyn til innarbeidingsfristene oppført i vedlegg I del B.

Henvisninger til det opphevede direktivet skal forstås som henvisninger til dette direktiv og leses som angitt i sammenligningstabellen i vedlegg II.

Artikkel 13

Dette direktiv trer i kraft den 20. dag etter at det er kunngjort i *De Europaiske Fellesskaps Tidende*.

Artikkel 14

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 12. mars 2001.

For Rådet

B. RINGHOLM

Formann

VEDLEGG I

DEL A

Opphevet direktiv og endringsdirektiv

(nevnt i artikkel 12)

Rådsdirektiv 77/187/EØF (EFT L 61 av 5.3.1977, s. 26)

Rådsdirektiv 98/50/EF (EFT L 201 av 17.7.1998, s. 88)

DEL B

Frister for innarbeiding i nasjonal lovgivning

(nevnt i artikkel 12)

Direktiv	Innarbeidingsfrist
77/187/EØF	16. februar 1979
98/50/EF	17. juli 2001

VEDLEGG II

SAMMENLIGNINGSTABELL

Direktiv 77/187/EØF	Dette direktiv
Artikkel 1	Artikkel 1
Artikkel 2	Artikkel 2
Artikkel 3	Artikkel 3
Artikkel 4	Artikkel 4
Artikkel 4a	Artikkel 5
Artikkel 5	Artikkel 6
Artikkel 6	Artikkel 7
Artikkel 7	Artikkel 8
Artikkel 7a	Artikkel 9
Artikkel 7b	Artikkel 10
Artikkel 8	Artikkel 11
—	Artikkel 12
—	Artikkel 13
—	Artikkel 14
—	VEDLEGG I
—	VEDLEGG II