

32001L0023

22.3.2001

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

L 82/16

NÕUKOGU DIREKTIIV 2001/23/EÜ,

12. märts 2001,

ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 94,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust, ⁽¹⁾võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust ⁽²⁾

ning arvestades järgmist:

- (1) Nõukogu 14. veebruari 1977. aasta direktiivi 77/187/EMÜ ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta ⁽³⁾ on oluliselt muudetud. ⁽⁴⁾ Seetõttu tuleks nimetatud direktiiv selguse ja otstarbekuse huvides kodifitseerida.
- (2) Majanduse uued suundumused põhjustavad nii liikmesriigi kui ka ühenduse tasandil muudatusi ettevõtjate struktuuris ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul teistele tööandjatele lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena.
- (3) Tööandja vahetumise korral on vaja tagada töötajate kaitse, eriti nende õiguste kaitse.
- (4) Liikmesriikides on veel erinevusi töötajate kaitse ulatuses ja neid erinevusi tuleks vähendada.
- (5) 9. detsembril 1989 vastuvõetud ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta ("sotsiaalharta") sätestab punktides 7, 17 ja 18 eelkõige, et: "Siseturu väljakujundamine peab viima töötajate elu- ja töötingimuste paranemiseni Euroopa Ühenduses. Paranemine peab vajaduse korral hõlmama tööõiguse teatavaid aspekte, nagu kollektiivsete koondamiste kord ja pankrotid. Töötajate teavitamist, ärakuulamist ja osavõttu peab arendama asjakohasel viisil, arvestades eri liikmesriikides valitsevaid tavasid. Teavitamist, ärakuulamist ja osavõttu tuleb rakendada õigeaegselt, eelkõige seoses ümberkorraldustega ettevõtjates või ettevõtjate ühinemistega, mis mõjutavad töötajate tööhõivet".

- (6) Nõukogu võttis 1977. aastal vastu direktiivi 77/187/EMÜ, et soodustada nende asjakohaste siseriiklike õigusaktide ühtlustamist, millega tagatakse töötajate õiguste kaitse ja nõutakse, et võõrandajad ja omandajad teavitaksid töötajate usaldusisikuid ja konsulteerisid nendega aegsasti.
- (7) Seda direktiivi on hiljem muudetud, võttes arvesse siseturu mõju, majandusraskustes ettevõtete päästmist käsitlevate liikmesriikide õigusaktide suundumusi, Euroopa Kohtu kohtupraktikat, nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta ⁽⁵⁾ ja enamikus liikmesriikides juba kehtivaid õigusakte.
- (8) Õiguskindluse ja läbipaistvusega seotud kaalutlused nõudsid ülemineku õigusliku määratluse selgitamist Euroopa Kohtu kohtupraktikat silmas pidades. Kõnealune selgitamine ei ole muutnud direktiivi 77/187/EMÜ reguleerimisala sellisena nagu Euroopa Kohus seda tõlgendab.
- (9) Sotsiaalharta tunnistas igasuguse diskrimineerimise, eelkõige soo, nahavärvuse, rassi, vaadete ja veendumuste tõttu toimuva diskrimineerimise vastu võitlemise tähtsust.
- (10) Käesolev direktiiv ei piira I lisa B osas sätestatud tähtaegade kohaldamist, mille jooksul liikmesriigid peavad täitma direktiivi 77/187/EMÜ ja seda muutva õigusakti sätteid,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I PEATÜKK

Reguleerimisala ja mõisted

Artikkel 1

1. a) Käesolevat direktiivi kohaldatakse ettevõtja, ettevõtte või selle osa ülemineku suhtes teisele tööandjale lepingu alusel toimuva ülemineku või ühinemise tulemusena;
- b) kui punktist a ja käesoleva artikli järgmistest sätetest ei tulene teisiti, on ülemineku käesoleva direktiivi tähenduses oma identiteedi säilitava majandusüksuse ülemineku, mis tähendab ressursside organiseeritud koondamist, mille eesmärk on majandustegevus põhi- või kõrvaltegevusena;

⁽¹⁾ Arvamus on esitatud 25. oktoobril 2000 (Euroopa Ühenduste Teatajas seni avaldamata).

⁽²⁾ EÜT C 367, 20.12.2000, lk 21.

⁽³⁾ EÜT L 61, 5.3.1977, lk 26.

⁽⁴⁾ Vt I lisa A osa.

⁽⁵⁾ EÜT L 48, 22.2.1975, lk 29. Direktiiv on asendatud direktiiviga 98/59/EÜ (EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16).

- c) käesolevat direktiivi kohaldatakse majandustegevusega tegelevate riigi- või eraettevõtjate suhtes, sõltumata sellest, kas nad tegutsevad kasusaamise eesmärgil või mitte. Riiklike haldusametuste reorganiseerimine või haldusfunktsioonide üleminek ühelt riiklikult haldusametusele teisele ei ole üleminek käesoleva direktiivi tähenduses.

2. Käesolevat direktiivi kohaldatakse juhul kui ja niivõrd kui ülemineku objektiks olev ettevõtja, ettevõtte või selle osa asub territooriumil, kus kehtib EMÜ asutamisleping.

3. Käesolevat direktiivi ei kohaldata merelaevade suhtes.

Artikkel 2

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) *võõrandaja* — füüsiline või juriidiline isik, kes artikli 1 lõikes 1 nimetatud omandi üleminekul lakkab olemast tööandja ettevõtja, ettevõtte või ettevõtja või ettevõtte osa suhtes;
- b) *omandaja* — füüsiline või juriidiline isik, kes artikli 1 lõikes 1 nimetatud üleminekul muutub tööandjaks ettevõtja, ettevõtte või ettevõtja või ettevõtte osa suhtes;
- c) *töötajate usaldusisikud* ja seotud väljendid — liikmesriikide õiguse või tavaga ettenähtud töötajate esindajad;
- d) *töötaja* — isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitsitud siseriikliku tööõiguse alusel.

2. Käesolev direktiiv ei piira siseriiklike õigusaktide kohaldamist töölepingu või töösuhte määratluse osas.

Liikmesriigid ei või jätta käesoleva direktiivi reguleerimisalast välja töölepingu või töösuhte ainult järgmiste asjaolude põhjal:

- a) tehtud või tehtavate töötundide arv;
- b) töösuhte reguleerib tähtajaline tööleping vastavalt nõukogu 25. juuni 1991. aasta direktiivi 91/383/EMÜ (millega täiendatakse meetmeid tähtajalise või ajutise töösuhtega töötajate tööohutuse ja -tervishoiu parandamise soodustamiseks) (¹) artikli 1 lõikele 1, või
- c) töösuhte on ajutine vastavalt direktiivi 91/383/EMÜ artikli 1 lõikele 2 ja ülemineku objektiks olev ettevõtja, äriühing või nende osa on ajutise töösuhte korral tööandjaks olev ettevõtte või selle osa.

(¹) EÜT L 206, 29.7.1991, lk 19.

II PEATÜKK

Töötajate õiguste kaitse

Artikkel 3

1. Võõrandaja töölepingust või töösuhtest tulenevad õigused ja kohustused, mis kehtivad ülemineku kuupäeval, lähevad sellise ülemineku tagajärjel üle omandajale.

Liikmesriigid võivad näha ette, et pärast ülemineku kuupäeva vastutavad võõrandaja ja omandaja solidaarselt kohustuste eest, mis tulenevad ülemineku kuupäeval kehtivast töölepingust või -suhtest enne ülemineku kuupäeva.

2. Liikmesriigid võivad võtta asjakohaseid meetmeid tagamaks, et võõrandaja teataks omandajale kõikidest käesoleva artikli kohaselt omandajale üleminevatest õigustest ja kohustustest, niivõrd kui võõrandaja ülemineku ajal nendest teadlik on või olema pidi. Kui võõrandaja jätab omandajale sellisest õigusest või kohustusest teatamata, ei mõjuta see sellise õiguse või kohustuse ülemineku ega töötajate õigusi omandaja ja/või võõrandaja suhtes seoses kõnealuse õiguse või kohustusega.

3. Pärast ülemineku jätkab omandaja kollektiivlepingu tingimuste täitmist samadel tingimustel, mida kohaldata võõrandaja suhtes sellise lepingu alusel kuni kollektiivlepingu lõpetamise või selle kehtivuse lõppemiseni või teise kollektiivlepingu jõustumise või kohaldamiseni.

Liikmesriigid võivad kehtestada tingimuste täitmise jätkamisele tähtaja, mis peab olema vähemalt üks aasta.

4. a) Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kehti lõiked 1 ja 3 töötajate õiguste suhtes saada vanadus-, invaliidsus- või toitjakaotuspensionini täiendavate tööandja või tööandjatevaheliste pensionikavade alusel väljaspool liikmesriikide sotsiaalkindlustuskavasid.

b) Isegi kui liikmesriigid ei näe punkti a kohaselt ette, et lõiked 1 ja 3 kehtivad selliste õiguste suhtes, võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed, et kaitsta nende töötajate ja isikute huve, kes ülemineku hetkel ei tööta enam võõrandaja ettevõttes, seoses õigustega, mis kindlustavad neile punktis a viidatud täiendavate pensionikavade kohaselt vahetult või tulevikus tekkiva õiguse saada vanaduspensionini, sealhulgas toitjakaotuspensionini.

Artikkel 4

1. Ettevõtja, ettevõtte või nende osa üleminek ei saa iseenesest olla vallandamise põhjuseks võõrandaja või omandaja poolt. Käesolev säte ei takista sellist vallandamist, mis võib toimuda majanduslikel, tehnilistel või organisatsioonilistel põhjustel, mis toovad kaasa muudatusi tööjõus.

Liikmesriigid võivad sätestada, et esimest löiku ei kohaldata teatud liiki töötajate suhtes, keda liikmesriikide seadused või tava ei kaitse vallandamise eest.

2. Kui tööleping või töösuhe lõpetatakse sellepärast, et üleminek toob kaasa töötingimuste olulise muutuse töötaja kahjuks, loetakse tööandja vastutavaks töölepingu või töösuhte katkestamise eest.

Artikkel 5

1. Kui liikmesriigid ei näe ette teisiti, ei kohaldata artikleid 3 ja 4 ettevõtte, äriühingu või ettevõtte või äriühingu osa ülemineku suhtes, kui võõrandaja vastu on algatatud pankrotimenetlus või analoogiline maksejõuetusmenetlus võõrandaja varade likvideerimiseks, mis toimub pädeva asutuse järelevalve all (kelleks võib olla pädeva asutuse määratud pankrotihaldur).

2. Kui artikleid 3 ja 4 kohaldatakse maksejõuetusmenetluse raames toimuva ülemineku suhtes (sõltumata sellest, kas menetlus on algatatud võõrandaja varade likvideerimiseks või mitte), tingimusel et menetlus toimub pädeva asutuse järelevalve all (kelleks võib olla siseriiklike õigusaktide kohaselt määratud pankrotihaldur), võib liikmesriik ette näha, et:

- a) olenemata artikli 3 lõikest 1 ei lähe mis tahes töölepingust või töösuhtest tulenevad võõrandaja võlad, mis tuleb välja maksta enne üleminekut või enne maksejõuetusmenetluse algatamist, üle omandajale, tingimusel et selline menetlus toob liikmesriikide õigusaktide kohaselt kaasa kaitse, mis on vähemalt võrdne sellisteks olukordadeks ettenähtud kaitsega, mis on sätestatud nõukogu 20. oktoobri 1980. aasta direktiivis 80/987/EMÜ (töötajate kaitset nende tööandja maksejõuetuse puhul käsitlevate liikmesriikide seaduste ühtlustamise kohta), ⁽¹⁾ ja/või et
- b) omandaja, võõrandaja või võõrandaja funktsioone täitev isik või täitvad isikud ühelt poolt ja töötajate usaldusisikud teiselt poolt võivad kehtiva õiguse või tava kohaselt lubatud määral otsustada muuta töövõimaluste kaitseks töötajate töötingimusi, tagades ettevõtja, äriühingu või nende osa tegevuse jätkumise.

3. Liikmesriik võib kohaldada lõike 20 punkti b kõikide üleminekute suhtes, kus võõrandaja on siseriikliku õiguse kohaselt määratletud tõsisel majanduslikul kriisiolukorras, kui olukorda on sedastanud pädev asutus ja selle üle on seatud kohtujärelevalve, tingimusel et 17. juulil 1998 sellised sätted siseriiklikes õigusaktides juba kehtisid.

Komisjon esitab aruande käesoleva sätte toime kohta enne 17. juulit 2003 ja teeb nõukogule asjakohased ettepanekud.

⁽¹⁾ EÜT L 283, 20.10.1980, lk 23. Direktiivi on viimati muudetud 1994. aasta ühinemisaktiga.

4. Liikmesriigid võtavad asjakohased meetmed, et ära hoida maksejõuetusmenetluse väärkasutust, mille eesmärk on võtta töötajalt ära käesoleva direktiiviga ettenähtud õigused.

Artikkel 6

1. Kui ettevõtja, äriühing või nende osa säilitab oma iseseisvuse, säilivad üleminekust mõjutatud töötajate usaldusisikute või esinduskogu seisund ja funktsioon samadel tingimustel nagu need, mis kehtisid vastavalt õigusnormidele või kokkulepetele enne ülemineku kuupäeva, kui on täidetud töötajate esinduskogu moodustamiseks vajalikud tingimused.

Esimest löiku ei kohaldata, kui liikmesriikide õigusnormide või tavade või töötajate esindusisikutega sõlmitud kokkuleppe kohaselt on täidetud tingimused töötajate usaldusisikute tagasinimetamiseks või töötajate esinduskogu taastamiseks.

Kui võõrandaja vastu on algatatud pankrotimenetlus või analoogiline maksejõuetusmenetlus võõrandaja varade likvideerimiseks, mis toimub pädeva asutuse järelevalve all (kelleks võib olla pädeva asutuse määratud pankrotihaldur), võivad liikmesriigid võtta vajalikke meetmeid, et tagada üleviidud töötajate nõuetekohane esindatus kuni töötajate usaldusisikute uue valimise või nimetamiseni.

Kui ettevõtte, äriühingu või ettevõtte või äriühingu osa oma iseseisvust ei säilita, võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed, et tagada üleviidud töötajate, kellel enne üleviimist olid esindajad, jätkuv nõuetekohane esindatus ajavahemiku jooksul, mis on vajalik töötajate esinduskogu taastamiseks või tagasinimetamiseks vastavalt siseriiklikule õigusele või tavale.

2. Kui üleminekust mõjutatud töötajate usaldusisikute ametiaeg lõpeb ülemineku tulemusena, jätkub usaldusisikute kaitse kooskõlas liikmesriikide õigusnormidega või tavadega.

III PEATÜKK

Teavitamine ja ärakuulamine

Artikkel 7

1. Võõrandaja ja omandaja peavad üleminekust mõjutatud töötajate usaldusisikutele teatama:

- ülemineku kuupäeva või kavandatava kuupäeva,
- ülemineku põhjused,
- ülemineku juriidilised, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajate suhtes,
- töötajate suhtes kavandatavad meetmed.

Võõrandaja peab sellise teabe esitama oma töötajate usaldusisikutele aegsasti enne üleminekut.

Omandaja peab sellise teabe esitama oma töötajate usaldusisikutele aegsasti ning igal juhul enne seda, kui üleminek tema töötajaid seoses nende töö- ja töösuhete tingimustega otseselt mõjutab.

2. Kui võõrandaja või omandaja kavandab meetmeid oma töötajate suhtes, peab ta alustama töötajate usaldusisikutega aegsasti konsultatsioone selliste meetmete suhtes, eesmärgiga saavutada kokkulepe.

3. Liikmesriigid, mille õigusnormides sätestatakse, et töötajate usaldusisikud võivad pöörduda vahekohtu poole selleks, et saada otsus töötajate suhtes kavandatavate meetmete kohta, võivad piirata lõigetes 1 ja 2 ettenähtud kohustusi juhtumitega, kus toimunud üleminek põhjustab äritegevuses muudatusi, millel on tõenäoliselt tõsised olukorda halvendavad tagajärjed märkimisväärse arvu töötajate jaoks.

Teavitamis- ja ärakuulamismenetlus peab käsitlema vähemalt meetmeid, mida kavandatakse töötajate suhtes.

Teavitamine ja ärakuulamine peavad toimuma aegsasti enne äritegevuses toimuvaid muudatusi, millele on viidatud esimeses lõigus.

4. Käesoleva artikliga ettenähtud kohustused kehtivad sõltumata sellest, kas üleminekuni viinud otsuse tegi tööandja või tööandjat kontrolliv ettevõtte.

Käesoleva direktiiviga ettenähtud teavitamis- ja ärakuulamisnõuete väidetava rikkumise puhul ei loeta vabandavaks väidet, et rikkumise põhjuseks on asjaolu, et tööandjat kontrolliv ettevõtja ei andnud teavet.

5. Liikmesriigid võivad piirata kohustusi, mis on ette nähtud lõigetes 1, 2 ja 3 ettevõtjatele või ettevõtetele, mis töötajate arvu poolest vastavad tingimusele, mille kohaselt tuleb valida või määrata töötajate esinduskogu.

6. Liikmesriigid näevad ette, et kui neist olenematutel põhjustel ei ole ettevõttes või äriühingus töötajate usaldusisikuid, tuleb asjassepuutuvatele töötajatele eelnevalt teatada:

- ülemineku kuupäev või kavandatav kuupäev,
- ülemineku põhjus,
- ülemineku juriidilised, majanduslikud ja sotsiaalsed tagajärjed töötajate suhtes,
- töötajate suhtes kavandatavad meetmed.

IV PEATÜKK

Lõppsätted

Artikkel 8

Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepinguid või tööturu osapoolte vahelisi kokkuleppeid.

Artikkel 9

Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikus õigussüsteemis meetmed võimaldamaks töötajatel ja töötajate usaldusisikutel, kes leiavad, et neid on käesolevas direktiivis sätestatud nõuete eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu, olles vastava võimaluse korral esmalt pöördunud pädevate asutuste poole.

Artikkel 10

Komisjon esitab nõukogule analüüsi käesoleva direktiivi sätete toime kohta enne 17. juulit 2006. Komisjon teeb vajaduse korral muudatusettepanekuid.

Artikkel 11

Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetud õigusnormide teksti.

Artikkel 12

Direktiiv 77/187/EMÜ, mida on muudetud I lisa A osas nimetatud direktiiviga, tunnistatakse kehtetuks, ilma et see piiraks liikmesriikide kohustusi, mis on seotud I lisa B osas sätestatud rakendamistähtsudega.

Viiteid kehtetuks tunnistatud direktiivile käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile ja neid tuleb lugeda II lisas toodud vastavustabeli kohaselt.

Artikkel 13

Käesolev direktiiv jõustub kahekümndal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Ühenduste Teatajas*.

Artikkel 14

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 12. märts 2001

Nõukogu nimel

eesistuja

B. RINGHOLM

I LISA

A OSA

Kehtetuks tunnistatud direktiiv ja seda muutev direktiiv

(osutatud artiklis 12)

Nõukogu direktiiv 77/187/EMÜ (EÜT L 61, 5.3.1977, lk 26)

Nõukogu direktiiv 98/50/EÜ (EÜT L 201, 17.7.1998, lk 88)

B OSA

Siseriiklikku õigusesse ülevõtmise tähtajad

(osutatud artiklis 12)

Direktiiv	Ülevõtmise tähtaeg
77/187/EMÜ	16. veebruar 1979
98/50/EÜ	17. juuli 2001

II LISA

VASTAVUSTABEL

Direktiiv 77/187/EMÜ	Käesolev direktiiv
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
—	I LISA
—	II LISA