

Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції Секретаріату Кабінету  
Міністрів України

Переклад затверджений

Виконуючий обов'язки генерального директора  
Урядового офісу координації європейської та  
євроатлантичної інтеграції  
Секретаріату Кабінету Міністрів України  
(найменування посади)

(підпис)

Д. В. Чорний  
(ініціали та прізвище)

11 квітня 2023 р.

**Цей документ слугує суто засобом документування, і установи не несуть жодної  
відповідальності за його зміст**

► В

**ДИРЕКТИВА РАДИ 2001/23/ЄС  
від 12 березня 2001 року**

про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку  
передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів  
(ОВ L 082 22.03.2001, с. 16)

Зі змінами, внесеними:

	№	сторінка	Офіційний вісник дата
► м1 ДИРЕКТИВОЮ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І L 263 РАДИ (ЄС) 2015/1794 Текст стосується ЄЄП від 06 жовтня 2015 року		1	08.10.2015

З виправленнями, внесеними:

► С1 Виправленням, ОВ L 181, 09.07.2015, с. 84 (2001/23/  
ЄС)

▼ В

**ДИРЕКТИВА РАДИ 2001/23/ЄС  
від 12 березня 2001 року**

про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання  
підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема його статтю 94,

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту ( <sup>1</sup> ),

Беручи до уваги висновок Економічно-соціального комітету ( <sup>2</sup> ),

**Цей документ слугує суто засобом документування, і установи не несуть жодної відповідальності за його зміст**

► В

**ДИРЕКТИВА РАДИ 2001/23/ЄС****від 12 березня 2001 року**

про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів

(ОБ L 082 22.03.2001, с. 16)

Зі змінами, внесеними:

		№	Офіційний вісник сторінка	дата
► М1	ДИРЕКТИВОЮ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ (ЄС) 2015/1794 Текст стосується ЄЄП від 06 жовтня 2015 року	L 263	1	08.10.2015

З виправленнями, внесеними:

► С1 Виправленням, ОБ L 181, 09.07.2015, с. 84 (2001/23/ЄС)

▼ В

**ДИРЕКТИВА РАДИ 2001/23/ЄС****від 12 березня 2001 року**

про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема його статтю 94,

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту ( <sup>1</sup> ),Беручи до уваги висновок Економічно-соціального комітету ( <sup>2</sup> ),

Оскільки:

- (1) До Директиви Ради 77/187/ЄЕС від 14 лютого 1977 року про наближення законодавств держав-членів щодо захисту прав працівників у випадку передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів ( <sup>3</sup> ) було внесено значні зміни ( <sup>4</sup> ). Для забезпечення ясності та раціональності її доцільно кодифікувати.
- (2) Зародження нових економічних тенденцій як на національному рівні, так і на рівні Співтовариства, призводить до змін у структурі підприємств, що відбуваються внаслідок

передання підприємств або бізнесів чи частин підприємств або бізнесів іншим працедавцям у результаті законного передання чи злиття.

- (3) Необхідно забезпечити захист працівників на випадок зміни працедавця, зокрема, забезпечивши гарантії їхніх прав.
- (4) У державах-членах і досі спостерігаються відмінності в обсязі захисту працівників у цьому зв'язку, тож належить зменшити такі відмінності.
- (5) Хартія Співтовариства про фундаментальні соціальні права працівників, ухвалена 09 грудня 1989 року («Соціальна Хартія»), у пунктах 7, 17 та 18 визначає, що: «Завершення формування внутрішнього ринку повинне призвести до поліпшення умов життя та праці працівників у Європейському Співтоваристві. Поліпшення повинне охоплювати, за необхідності, поліпшення певних аспектів положень про зайнятість, таких як процедури масових вивільнень та процедури щодо банкрутства. Процедури інформування та участі працівників та консультацій із працівниками необхідно розробляти за відповідними принципами та з урахуванням чинних практик у різних державах-членах. Такі процедури інформування та участі працівників та консультацій із працівниками необхідно імплементувати своєчасно, зокрема у зв'язку з операціями реструктуризації підприємств або у випадках злиття, що мають вплив на зайнятість працівників».
- (6) У 1977 році Рада ухвалила Директиву 77/187/ЄЕС, покликану сприяти гармонізації відповідних національних законодавств, що забезпечують гарантії захисту прав працівників, якою від відчужувачів та набувачів вимагається своєчасно інформувати представників працівників та консультиватися з ними заздалегідь.
- (7) До зазначеної Директиви в подальшому були внесені зміни у світлі розвитку внутрішнього ринку, законодавчих тенденцій у державах-членах у зв'язку з порятунком підприємств із економічними труднощами, прецедентного права Суду Європейських Співтовариств, Директиви Ради 75/129/ЄЕС від 17 лютого 1975 року про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень ( <sup>5</sup> ) та чинного у державах-членах законодавства.
- (8) З міркувань правової безпеки і прозорості існувала необхідність у наданні роз'яснення концепції передання у світлі прецедентного права Суду. Таке роз'яснення, з огляду на тлумачення Суду, не змінило сфери застосування Директиви 77/187/ЄЕС.
- (9) Соціальна хартія визнає важливість боротьби з усіма формами дискримінації, особливо на підставі статі, кольору шкіри, раси, вираження поглядів та переконань.
- (10) Ця Директива не обмежує кінцеві терміни транспозиції, визначені в частині В додатка I, у межах яких держави-члени повинні забезпечити досягнення відповідності положенням Директиви 77/187/ЄЕС, а також акта, що вносить зміни до неї,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

## ГЛАВА I

### Сфера застосування, терміни та означення

#### *Стаття 1*

1.

- (a) Цю Директиву застосовують до будь-яких випадків передання підприємства або бізнесу чи частини підприємства або бізнесу іншому працедавцю в результаті законного передання чи злиття.

- (b) Зважаючи на положення підпараграфу (а) та беручи до уваги подальші положення цієї статті, для цілей цієї Директиви випадком передання вважають передання господарського суб'єкта зі збереженням його ідентичності, за якою стоїть організована група ресурсів, метою існування якого є здійснення господарської діяльності як основного чи додаткового виду діяльності.
- (c) Цю Директиву застосовують до публічних та приватних підприємств, що здійснюють господарську діяльність як з метою отримання прибутку, так і без такої мети. Адміністративну реорганізацію публічних адміністративних органів або передання адміністративних функцій між публічними адміністративними органами не вважають переданням у розумінні цієї Директиви.
2. Цю Директиву застосовують до випадків, коли підприємство або бізнес чи частина підприємства або бізнесу, щодо яких планується передання, розташовані у межах територіальної дії Договору.

#### ▼M1

3. Цю Директиву застосовують до передання морських суден, які передають разом із підприємством або бізнесом чи частиною підприємства або бізнесу згідно з положеннями параграфів 1 та 2, за умови що набувач розташований у межах територіальної дії Договору або що передане підприємство або бізнес чи частина підприємства або бізнесу залишаються у межах територіальної дії Договору.

Цю Директиву не застосовують у ситуаціях, коли об'єкт передання складається тільки з одного чи кількох морських суден.

#### ▼B

### Стаття 2

1. Для цілей цієї Директиви:

- (a) «відчужувач» означає будь-яку фізичну чи юридичну особу, яка у результаті передання, зазначеного у статті 1(1), перестає бути працедавцем підприємства або бізнесу чи частини підприємства або бізнесу;
- (a) «набувач» означає будь-яку фізичну чи юридичну особу, яка у результаті передання, зазначеного у статті 1(1), стає працедавцем підприємства або бізнесу чи частини підприємства або бізнесу;
- (c) «представники працівників» та подібні чи пов'язані фрази означають представників працівників, передбачених законодавствами або практиками держав-членів;
- (d) «працівник» означає будь-яку особу, яка у відповідній державі-члені користується захистом як працівник згідно з національним трудовим правом.

2. Ця Директива не обмежує національного права щодо визначення трудового договору (контракту) або трудових відносин.

Однак, державам-членам заборонено виключати зі сфери дії цієї Директиви трудовий договір (контракт) або трудові відносини винятково з причин:

- (a) кількості робочих годин, які було чи буде відпрацьовано,
- (b) того, що йдеться про трудові відносини, які регулюються положеннями строкового трудового договору у розумінні статті 1(1) Директиви Ради 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 року про доповнення заходів, спрямованих на заохочення до вдосконалення безпеки та гігієни праці для працівників у строкових трудових відносинах або тимчасових трудових відносинах ( <sup>6</sup> ), або
- (c) того, що йдеться про тимчасові трудові відносини у розумінні статті 1(2) Директиви 91/383/ЄЕС, та передаване підприємство або бізнес чи частина підприємства або бізнесу повністю або частково є бізнесом із тимчасового працевлаштування, який є працедавцем.

## ГЛАВА II

### Захист прав працівників

#### Стаття 3

1. Права та обов'язки відчужувача, що витікають з трудового договору або з трудових відносин, що існують станом на дату передання, у результаті такого передання переходять на набувача.

Держави-члени можуть передбачити, що після дати передання відчужувач та набувач несуть спільну відповідальність за зобов'язаннями, що виникли до дати передання на підставі трудового договору або трудових відносин, які існували станом на дату передання.

2. Держави-члени можуть ухвалити відповідні інструменти для забезпечення того, щоб відчужувач повідомляв набувача про всі права та обов'язки, які будуть йому передані згідно з цією статтею, аби останньому було чи могло бути відомо про них на момент передання. Якщо відчужувач не повідомить набувача про будь-яке таке право та обов'язок, це не впливатиме на передання такого права та обов'язку та на права будь-яких працівників перед набувачем та/або відчужувачем стосовно такого права або обов'язку.

3. Після передання набувач повинен продовжувати дотримуватися умов та зобов'язань, погоджених у будь-якій колективній угоді на тих самих умовах, що застосовувалися до відчужувача згідно з такою угодою, до дати завершення чи припинення колективної угоди або набуття чинності чи початку застосування іншої колективної угоди.

Держави-члени можуть обмежити період дотримання таких умов та зобов'язань, проте він не може становити менше одного року.

4.

(a) Крім випадків, коли держави-члени передбачають інше, параграфи 1 та 3 не застосовують стосовно прав працівників щодо допомоги у зв'язку з віком, інвалідністю чи втратою годувальника у рамках додаткових корпоративних чи міжкорпоративних пенсійних схем понад передбачені законами держав-членів схеми соціального страхування.

(b) Навіть якщо держави-члени не передбачають застосування до таких прав положень параграфів 1 та 3 відповідно до підпараграфу (a), вони повинні ухвалити інструменти, які є необхідними для захисту інтересів працівників та осіб, які більше не працюють в бізнесі відчужувача на момент передання, щодо їхніх поточних чи майбутніх прав на допомогу у зв'язку з віком, включно з допомогою у зв'язку з втратою годувальника, у рамках додаткових схем, зазначених у підпараграфі (a).

#### Стаття 4

1. Відчужувач чи набувач не можуть обґрунтовувати звільнення самим лише фактом передання підприємства або бізнесу чи частини підприємства або бізнесу. Це положення не перешкоджає звільненням з економічних, технічних або організаційних причин, що тягнуть за собою зміни у складі робочої сили.

Держави-члени можуть передбачити, що перший підпараграф можна не застосовувати до певних категорій працівників, на яких не поширюється відповідне законодавство чи практика держав-членів стосовно захисту від звільнення.

2. Якщо трудовий договір або трудові відносини припинено через те, що внаслідок передання відбулися значні зміни в умовах роботи не на користь працівника, вважається, що відповідальність за

припинення трудового договору чи трудових відносин лежить на працедавцеві.

### *Стаття 5*

1. Крім випадків, коли держави-члени передбачають інше, статті 3 та 4 не застосовують до передання підприємства або бізнесу чи частини підприємства або бізнесу, якщо відчужувач є учасником провадження про банкрутство чи будь-якого аналогічного провадження щодо неплатоспроможності, кінцевою метою якого є ліквідація активів відчужувача та які проводяться під наглядом компетентного органу публічної влади (яким може бути конкурсний управитель, уповноважений компетентним публічним органом).

2. У випадках застосування статей 3 та 4 до передання під час провадження щодо неплатоспроможності, яке відкрито стосовно відчужувача (незалежно від того, чи була метою відкриття такого провадження ліквідація активів відчужувача), та за умови, що таке провадження проводиться під наглядом компетентного органу публічної влади (яким може бути конкурсний управитель, призначений згідно з національним правом), держава-член може передбачити таке:

- (a) незважаючи на положення статті 3(1), борги відчужувача, що виникають на підставі будь-якого трудового договору або трудових відносин, строк погашення яких настає перед переданням або перед відкриттям провадження щодо неплатоспроможності, не повинні передаватися набувачу, за умови що провадження відповідно до права такої держави-члена забезпечить захист, який буде щонайменше еквівалентним захисту, передбаченому для таких ситуацій положеннями Директиви Ради 80/987/ЄЕС від 20 жовтня 1980 року про наближення законодавств держав-членів щодо захисту працівників на випадок неплатоспроможності їх працедавця ( <sup>7</sup> ), та, або альтернативно, що
- (b) набувач, відчужувач або особа чи особи, що здійснюють функції відчужувача, з одного боку, та представники працівників, з іншого боку, можуть дійти згоди щодо внесення змін, наскільки це допускає чинне законодавство та практика, до умов та зобов'язань працевлаштування працівників, спрямовані одночасно на захист можливостей працевлаштування та забезпечення порятунку підприємства або бізнесу чи частини підприємства або бізнесу.

3. Держава-член може застосовувати положення параграфу 20(b) до будь-яких випадків передання, у яких відчужувач перебуває в ситуації серйозної економічної кризи, як це визначено у національному праві, за умови що таку ситуацію визнано компетентним органом публічної влади та запроваджено судовий нагляд, за передумови того, що такі положення вже існували у національному праві станом на 17 липня 1998 року.

До 17 липня 2003 року Комісія повинна подати Раді звіт про вплив цих положень разом з відповідними пропозиціями, якщо такі будуть.

4. Держави-члени повинні вживати відповідних заходів у світлі запобігання зловживанням провадженнями щодо неплатоспроможності як засобу для позбавлення працівників прав, передбачених у цій Директиві.

### *Стаття 6*

1. Якщо підприємство або бізнес чи частина підприємства або бізнесу зберігає свою автономію, статус та функції представників працівників або представницького органу працівників, що зазнали впливу від передання, повинні бути збережені на тих самих умовах, що існували до дати передання за законом, нормативно-правовим актом, адміністративними положеннями чи договором, за умови що виконано умови, передбачені для створення представницького органу працівників.

►C1 Перший підпараграф не застосовується, якщо відповідно до законів, ◀ підзаконних нормативно-правових актів, адміністративних положень чи практики у державах-членах, або за договором між представниками працівників умови, дотримано умови, необхідні для повторного

призначення представників працівників або повторного утворення представницького органу працівників.

Якщо відчужувач є учасником провадження про банкрутство чи будь-якого аналогічного провадження щодо неплатоспроможності, кінцевою метою якого є ліквідація активів відчужувача та які проводяться під наглядом компетентного органу публічної влади (яким може бути конкурсний управитель, уповноважений компетентним публічним органом), держави-члени можуть вживати необхідних заходів для забезпечення того, що передані працівники належним чином представлені під час нових виборів або призначення представників працівників.

Якщо підприємство або бізнес чи частина підприємства або бізнесу не зберігає своєї автономії, держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб передані працівники, які були представлені до передання, продовжували бути належним чином представленими протягом періоду, необхідного для повторного утворення чи повторного призначення представницького органу працівників відповідно до національного права або практики.

2. Якщо строк повноважень представників працівників, що зазнали впливу від передання, завершується у результаті передання, представники повинні продовжувати користуватися захистом, передбаченим законом, нормативно-правовими актами, адміністративними положеннями чи правниками держави-члена.

### ГЛАВА III

#### **Інформування та консультації**

##### *Стаття 7*

1. Відчужувач та набувач повинні інформувати представників їхніх працівників, що зазнали впливу від передання, про таке:

- дату або пропоновану дату передання,
- причини передання,
- правові, економічні та соціальні наслідки передання для працівників,
- будь-які заходи, передбачені стосовно працівників.

Відчужувач повинен надавати таку інформацію представникам своїх працівників своєчасно, перед здійсненням передання.

Набувач повинен надавати таку інформацію представникам своїх працівників своєчасно, та в будь-якому разі перед тим, як його працівники зазнають прямого впливу від передання у частині умов праці та трудових відносин.

2. Якщо відчужувач або набувач передбачає заходи стосовно своїх працівників, він повинен своєчасно провести консультації з представниками своїх працівників щодо таких заходів із метою досягнення згоди щодо них.

3. Держави-члени, чії закони, підзаконні нормативно-правові положення або адміністративні положення передбачають, що представники працівників можуть звертатися до арбітражної ради з метою отримання рішення щодо заходів, яких планується вжити стосовно працівників, можуть обмежити зобов'язання, встановлені у параграфах 1 та 2, до випадків, коли внаслідок змін у діяльності в результаті передання значна кількість працівників зіткнеться із серйозними несприятливими умовами.

Інформація та консультації повинні охоплювати принаймні заходи, передбачені стосовно працівників.

Інформація повинна бути надана та консультації повинні бути проведені заздалегідь до настання змін у діяльності, як зазначено у першому підпараграфі.

4. Зобов'язання, встановлені у цій статті, застосовуються незалежно від того, хто ухвалює рішення за результатами передання — працедавець або підприємство, яке контролює такого працедавця.

Під час розгляду імовірних порушень у дотриманні зобов'язання щодо інформування та проведення консультацій, передбачених у цій Директиві, не приймається як аргумент виправдання, що порушення сталося з причини ненадання інформації підприємством, яке контролює працедавця.

5. Держави-члени можуть обмежити зобов'язання, передбачене параграфами 1, 2 та 3, підприємствами і бізнесами, які з огляду на кількість працівників відповідають вимогам щодо виборів чи призначення колегіального органу, що представляє працівників.

6. Держави-члени повинні передбачити, що у випадках відсутності представників працівників на підприємстві або в бізнесі не з їх вини, відповідних працівників необхідно заздалегідь інформувати про:

— дату або пропонувану дату передання,

— причину передання,

— правові, економічні та соціальні наслідки передання для працівників,

— будь-які заходи, передбачені стосовно працівників.

## ГЛАВА IV

### Прикінцеві положення

#### *Стаття 8*

Ця Директива не впливає на право держав-членів застосовувати або ухвалювати закони, підзаконні нормативно-правові акти та адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників, або дозволяти укладення колективних договорів чи угод між соціальними партнерами, що є більш сприятливими для працівників.

#### *Стаття 9*

Держави-члени повинні впровадити у свої національні правові системи інструменти, які є необхідними для того, щоб у всіх працівників і представників працівників, які вважають себе потерпілими внаслідок недотримання зобов'язань, передбачених у цій Директиві, існувала змога звернення зі своїми скаргами до судових органів після можливого розгляду таких скарг іншими компетентними органами.

#### *Стаття 10*

До 17 липня 2006 року Комісія повинна подати до Ради аналіз впливу положень цієї Директиви. Вона може запропонувати будь-які зміни, які вона може вважати необхідними.

#### *Стаття 11*

Держави-члени передають Комісії тексти законів, підзаконних нормативно-правових актів та адміністративних положень, ухвалених ними у сфері регулювання цієї Директиви.

#### *Стаття 12*



Директиву 77/187/ЄЕС, зі змінами, внесеними Директивою, зазначеною в частині А додатка І, скасовано без обмеження зобов'язань держав-членів стосовно кінцевих термінів для імплементації, визначених у частині В додатка І.

Покликання на скасовану Директиву необхідно тлумачити як покликання на цю Директиву та читати відповідно до кореляційної таблиці, наведеної у додатку ІІ.

#### *Стаття 13*

Ця Директива набуває чинності на 20-й день після її публікації в *Офіційному віснику Європейських Співтовариств*.

#### *Стаття 14*

Цю Директиву адресовано державам-членам.

### *ДОДАТОК I*

#### **ЧАСТИНА А**

**Скасована Директива та Директива, що вносить до неї зміни**

*(як зазначено у статті 12)*

Директива Ради 77/187/ЄЕС (ОБ L 61, 05.03.1977, с. 26)

Директива Ради 98/50/ЄС (ОБ L 201, 17.07.1998, с. 88)

#### **ЧАСТИНА В**

**Кінцеві терміни транспозиції в національне право**

*(як зазначено у статті 12)*

<b>Директива</b>	<b>Кінцевий термін транспозиції</b>
77/187/ЄЕС	16 лютого 1979 року
98/50/ЄС	17 липня 2001 року

### *ДОДАТОК II*

#### **КОРЕЛЯЦІЙНА ТАБЛИЦЯ**

<b>Директива 77/187/ЄЕС</b>	<b>Ця Директива</b>
Стаття 1	Стаття 1

Стаття 2	Стаття 2
Стаття 3	Стаття 3
Стаття 4	Стаття 4
Стаття 4а	Стаття 5
Стаття 5	Стаття 6
Стаття 6	Стаття 7
Стаття 7	Стаття 8
Стаття 7а	Стаття 9
Стаття 7b	Стаття 10
Стаття 8	Стаття 11
—	Стаття 12
—	Стаття 13
—	Стаття 14
—	ДОДАТОК I
—	ДОДАТОК II

(<sup>1</sup>) Висновок, наданий 25 жовтня 2000 року (ще не опубліковано в Офіційному віснику).

(<sup>2</sup>) ОВ С 367, 20.12.2000, с. 21.

(<sup>3</sup>) ОВ L 61, 05.03.1977, с. 26.

(<sup>4</sup>) Див. частину А додатка I.

(<sup>5</sup>) ОВ L 48, 22.02.1975, с. 29. Директива, замінена Директивою 98/59/ЄС (ОВ L 225, 12.08.1998, с. 16).

(<sup>6</sup>) ОВ L 206, 29.07.1991, с. 19.

(<sup>7</sup>) ОВ L 283, 20.10.1980, с. 23. Директива з останніми змінами, внесеними Актом про приєднання 1994 року.