

**Խորհրդի 2001 թվականի մարտի 12-ի 2001/23/ԵՀ հրահանգ**

**Կազմակերպությունների, ձեռնարկությունների կամ դրանց մի մասի փոխանցման  
դեպքում, աշխատողների իրավունքների երաշխավորմանը վերաբերող՝ անդամ  
պետությունների օրենքների համապատասխանեցման մասին**

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը և,  
մասնավորապես, դրա 94-րդ հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը,

հաշվի առնելով Եվրոպական պառլամենտի եզրակացությունը (1),

հաշվի առնելով Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեի եզրակացությունը (2),

Քանի որ

1) «Կազմակերպությունների, ձեռնարկությունների կամ դրանց մի մասի փոխանցման  
դեպքում, աշխատողների իրավունքների երաշխավորմանը վերաբերող՝ անդամ  
պետությունների օրենքների համապատասխանեցման մասին» Խորհրդի 1977 թվականի  
փետրվարի 14-ի 77/187/ԵՏՀ հրահանգը (3) զգալի փոփոխությունների է ենթարկվել (4):  
Հստակության և ռացիոնալության նկատառումներից ելնելով, այն, հետևաբար, պետք է  
կոդիֆիկացվի,

2) տնտեսության զարգացման միտումներով պայմանավորված, ենթադրում են ինչպես  
ազգային, այնպես էլ Համայնքի մակարդակով կազմակերպությունների կառուցվածքի  
փոփոխություններ՝ օրինական փոխանցման կամ միաձուլման արդյունքում  
կազմակերպությունները, ձեռնարկությունները կամ դրանց մի մասն այլ գործատուների  
փոխանցելու միջոցով,

3) անհրաժեշտ է, գործատուի փոփոխության դեպքում, պաշտպանություն նախատեսել  
աշխատողների համար, մասնավորապես, ապահովել նրանց իրավունքների  
երաշխավորումը,

4) այս առումով, աշխատողների պաշտպանության ապահովման մակարդակի հետ կապված, դեռևս որոշ տարբերություններ կան անդամ պետություններում, որոնք պետք է նվազեցվեն,

5) 1989 թվականի դեկտեմբերի 9-ին ընդունված՝ «Աշխատողների հիմնարար սոցիալական իրավունքների մասին» Համայնքի խարտիայի («Սոցիալական խարտիա») 7-րդ, 17-րդ և 18-րդ կետերում, մասնավորապես, նշվում է, որ՝ «Ներքին շուկայի ձևավորման գործընթացի ավարտը պետք է հանգեցնի Եվրոպական համայնքում աշխատողների կյանքի և աշխատանքային պայմանների բարելավմանը: Բարելավումը պետք է, անհրաժեշտության դեպքում, տարածվի աշխատանքային կանոնակարգերի որոշակի հայեցակետերի վրա, ինչպիսիք հաստիքների համընդհանուր կրճատումներին և սնանկությանն առնչվող ընթացակարգերն են: Աշխատողների համար պետք է նրանց մասնակցության համապատասխան մակարդակներում նախատեսել տեղեկատվություն, խորհրդատվություն՝ հաշվի առնելով տարբեր անդամ պետություններում գործող պրակտիկան: Նման տեղեկատվությունը, խորհրդատվությունը և մասնակցությունը պետք է ապահովվեն ժամանակին, մասնավորապես, երբ դրանք կապված են կազմակերպությունների վերակազմակերպման աշխատանքների կամ միաձուլման դեպքերի հետ, որոնք իրենց ազդեցությունն են ունենում աշխատողների զբաղվածության վրա»,

6) 1977 թվականին Խորհուրդն ընդունեց 77/187/ԵՏՀ հրահանգը՝ նպատակ ունենալով նպաստելու աշխատողների իրավունքների երաշխավորումն ապահովող համապատասխան ազգային օրենքների ներդաշնակեցմանը, որոնք ապահովում են աշխատողների իրավունքների երաշխավորումը, և որոնցով իրավանախորհրդներից և իրավահաջորդներից պահանջվում է ողջամիտ ժամկետում տեղեկացնել աշխատողների ներկայացուցիչներին և խորհրդակցել նրանց հետ,

7) այդ հրահանգը հետագայում փոփոխությունների է ենթարկվել՝ ներքին շուկայի ազդեցության, տնտեսական դժվարությունների պայմաններում կազմակերպությունները փրկելու՝ անդամ պետությունների օրենսդրական միտումների, Եվրոպական համայնքների արդարադատության դատարարանի նախադեպային իրավունքի, «Հաստիքների համընդհանուր կրճատմանը վերաբերող՝ անդամ պետությունների օրենքների համապատասխանեցման մասին» Խորհրդի 1975 թվականի փետրվարի 17-ի 75/129/ԵՏՀ հրահանգի (5) և շատ անդամ պետություններում արդեն իսկ գործող օրենսդրության լույսի ներքո,

8) իրավական անվտանգության և թափանցիկության ապահովման վերաբերյալ դիտարկումներով պահանջվում էր, որպեսզի փոխանցման իրավական հասկացությունը հստակեցվի՝ Արդարադատության դատարանի նախադեպային իրավունքի լույսի ներքո: Ինչպես մեկնաբանվում է Արդարադատության դատարանի կողմից, այդպիսի հստակեցման արդյունքում 77/187/ԵՏՀ հրահանգի գործողության ոլորտը չի փոխվել,

9) սոցիալական խարտիայով կարևորվում է հատկապես սեռի, մաշկի գույնի, ռասայի, հայացքների և դավանանքի հիմքով խտրականության բոլոր ձևերի դեմ պայքարը,

10) սույն Հրահանգը չպետք է հակասի I հավելվածի Բ մասով սահմանված ժամկետներին, որոնց սահմաններում անդամ պետությունները պետք է ապահովեն համապատասխանությունը 77/187/ԵՏՀ հրահանգին և այն փոփոխող ակտերին,

ԸՆԴՈՒՆԵՑ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

## **ԳԼՈՒԽ I**

### **Գործողության ոլորտը և սահմանումները**

#### *Հոդված 1*

1. ա) Սույն Հրահանգը կիրառվում է կազմակերպությունը, ձեռնարկությունը կամ դրանց մի մասը օրինական փոխանցման կամ միաձուլման արդյունքում մեկ այլ գործատուի փոխանցելու ցանկացած դեպքի նկատմամբ:

բ) (ա) ենթապարբերությամբ և սույն հոդվածի հաջորդ դրույթների համաձայն՝ սույն Հրահանգի իմաստով փոխանցումն առկա է այն դեպքում, երբ առկա է տնտեսավարող սուբյեկտի փոխանցում, որի ժամանակ տնտեսական գործունեություն ծավալելու նպատակով այն պահպանում է իր առանձնահատկությունները՝ ունենալով ռեսուրսների կազմակերպված խմբավորման նշանակություն՝ անկախ այդ գործունեության հիմնական կամ օժանդակ լինելու հանգամանքից:

գ) Սույն Հրահանգը կիրառվում է տնտեսական գործունեություն ծավալող պետական և մասնավոր կազմակերպությունների նկատմամբ՝ անկախ այն հանգամանքից՝ դրանք շահույթ ստանալու նպատակով են գործում, թե ոչ: Պետական վարչական մարմինների վարչական վերակազմակերպումը կամ վարչական գործառույթների փոխանցումը

պետական վարչական մարմինների միջև սույն Հրահանգի իմաստով փոխանցում չի համարվում:

2. Սույն Հրահանգը կիրառվում է այն դեպքում և այնքանով, որքանով փոխանցվող կազմակերպությունը, ձեռնարկությունը կամ դրանց մի մասը գտնվում են պայմանագրի տարածքային գործողության ոլորտում:

3. Սույն Հրահանգը չի կիրառվում ծովային նավերի նկատմամբ:

## Հոդված 2

1. Սույն Հրահանգի նպատակներով՝

ա) «իրավանախորդ» նշանակում է ցանկացած ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ, որը 1(1) հոդվածի իմաստով, փոխանցման հետևանքով դադարում է գործատու լինելուց՝ կազմակերպության, ձեռնարկության կամ դրանց մի մասի առնչությամբ.

բ) «իրավահաջորդ» նշանակում է ցանկացած ֆիզիկական կամ իրավաբանական անձ, որը 1(1) հոդվածի իմաստով, փոխանցման հետևանքով դառնում է գործատու՝ կազմակերպության, ձեռնարկության կամ դրանց մի մասի առնչությամբ.

գ) «աշխատողների ներկայացուցիչներ» և հարակից արտահայտությունները նշանակում են աշխատողների այն ներկայացուցիչները, որոնք նախատեսված են անդամ պետությունների օրենքներով կամ գործելակերպով.

դ) «աշխատող» նշանակում է ցանկացած անձ, ով տվյալ անդամ պետությունում պաշտպանված է որպես աշխատող՝ ազգային աշխատանքային իրավունքի համաձայն:

2. Սույն Հրահանգը չի հակասում ազգային իրավունքին՝ աշխատանքային պայմանագրի կամ աշխատանքային հարաբերությունների սահմանման առումով:

Այնուամենայնիվ, անդամ պետությունները սույն Հրահանգի գործողության ոլորտից չպետք է բացառեն աշխատանքային պայմանագրերը կամ աշխատանքային հարաբերությունները՝ բացառությամբ հիմք ընդունելով՝

ա) լրացված կամ լրացվելիք աշխատանքային ժամերի թիվը.

բ) որ դրանք որոշակի ժամկետով աշխատանքային պայմանագրով կարգավորվող աշխատանքային հարաբերություններ են՝ որոշակի ժամկետով կամ ժամանակավոր

աշխատանքային հարաբերությունների մեջ գտնվող աշխատողների՝ աշխատավայրում անվտանգության և առողջության բարելավումները խրախուսելուն ուղղված միջոցները լրացնող՝ Խորհրդի 1991 թվականի հունիսի 25–ի 91/383/ԵՏՀ հրահանգի 1(1) հոդվածի իմաստով (6) կամ

գ) դրանք ժամանակավոր աշխատանքային հարաբերություններ են՝ 91/383/ԵՏՀ հրահանգի 1(2) հոդվածի իմաստով, և որ փոխանցված կազմակերպությունը, ձեռնարկությունը կամ դրանց մի մասը ժամանակավոր աշխատանք տրամադրող գործատու ձեռնարկություններ են կամ կազմում են դրանց մի մասը:

## **ԳԼՈՒԽ II**

### **Աշխատողների իրավունքների երաշխավորումը**

#### *Հոդված 3*

1. Իրավանախորդի՝ աշխատանքային պայմանագրից կամ փոխանցման օրվա դրությամբ գոյություն ունեցող աշխատանքային հարաբերություններից բխող իրավունքները և պարտավորությունները, այդպիսի փոխանցման հետևանքով, փոխանցվում են իրավահաջորդին:

Անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ փոխանցումից հետո իրավանախորդը և իրավահաջորդը համապարտ ու բաժնային պատասխանատվություն կրեն մինչ փոխանցումը աշխատանքային պայմանագրից կամ փոխանցման օրվա դրությամբ գոյություն ունեցող աշխատանքային հարաբերություններից ծագած պարտավորությունների համար:

2. Անդամ պետությունները կարող են ձեռնարկել համապատասխան միջոցներ՝ ապահովելու համար, որ իրավանախորդը իրավահաջորդին իրազեկի վերջինիս սույն հոդվածի համաձայն փոխանցվելիք բոլոր իրավունքների և պարտավորությունների մասին այնքանով, որքանով փոխանցման ժամանակ նա տեղյակ է կամ պետք է տեղյակ լիներ այդ իրավունքների և պարտավորությունների մասին: Իրավանախորդի կողմից իրավահաջորդին ցանկացած այդօրինակ իրավունքի կամ պարտավորության մասին չիրազեկելը չի ազդում այդ իրավունքի կամ պարտավորության փոխանցման և այդ իրավունքի կամ պարտավորության մասով իրավահաջորդի և (կամ) իրավանախորդի հանդեպ աշխատողների ունեցած իրավունքների վրա:

3. Փոխանցումից հետո՝ մինչ կոլեկտիվ համաձայնագրի գործողության դադարեցումը կամ գործողության ժամկետի լրանալը կամ մեկ այլ կոլեկտիվ համաձայնագիրն ուժի մեջ մտնելը և կամ կիրառվելը, իրավահաջորդը շարունակում է պահպանել ցանկացած կոլեկտիվ համաձայնագրով համաձայնեցված ժամկետներն ու պայմանները՝ այդ համաձայնագրով իրավանախորդի նկատմամբ կիրառելի միևնույն պայմաններով:

Անդամ պետությունները կարող են սահմանափակել այդ ժամկետների ու պայմանների պահպանման ժամանակահատվածը՝ պայմանով, որ այն մեկ տարուց պակաս չլինի:

4. ա) Եթե անդամ պետությունների կողմից այլ բան նախատեսված չէ, 1-ին և 3-րդ պարբերությունները չեն կիրառվում անդամ պետությունների պարտադիր սոցիալական ապահովության համակարգից դուրս գործող՝ ընկերության կամ առանձին ընկերությունների միջև ձևավորված կենսաթոշակային լրացուցիչ ֆոնդերից ստացվող ծերության, հաշմանդամության, կերակրողին կորցնելու դեպքում տրվող կենսաթոշակների հետ կապված՝ աշխատողների իրավունքների նկատմամբ:

բ) Նույնիսկ եթե անդամ պետությունները, (ա) ենթապարբերության համաձայն, չեն նախատեսում, որ 1-ին և 3-րդ պարբերությունները կիրառվեն այդ իրավունքների նկատմամբ, ապա նրանց կողմից սահմանվում են այնպիսի միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են աշխատողների և փոխանցման պահին իրավանախորդի՝ ձեռնարկությունում այլևս չաշխատող անձանց՝ (ա) ենթապարբերությամբ նախատեսված լրացուցիչ ֆոնդերից ծերության, հաշմանդամության, կերակրողին կորցնելու դեպքում տրվող կենսաթոշակներն անհապաղ կամ դրանք ապագայում ստանալու իրավունքներ վերապահելու հետ կապված վերջիններիս շահերի պաշտպանության համար:

#### *Հոդված 4*

1. Կազմակերպության, ձեռնարկության կամ դրանց մի մասի փոխանցումն ինքնին հիմք չէ՝ իրավանախորդի կամ իրավահաջորդի կողմից աշխատանքից ազատում իրականացնելու համար: Սույն դրույթը տնտեսական, տեխնիկական կամ կազմակերպչական պատճառներով չպետք է խոչընդոտ հանդիսանա աշխատանքից ազատման դեպքերում, որոնք հանգեցնում են աշխատուժի հետ կապված փոփոխությունների:

Անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ առաջին ենթապարբերությունը չկիրառվի որոշ այն հատուկ կատեգորիաների աշխատողների նկատմամբ, որոնց

պաշտպանությունն աշխատանքից ազատվելու դեպքերից չի կարգավորվում անդամ պետությունների օրենքներով կամ գործելակերպով:

2. Այն դեպքում, երբ աշխատանքային պայմանագրի գործողությունը կամ աշխատանքային հարաբերություններն աշխատանքային պայմանների էական փոփոխություն ընդգրկող փոխանցման պատճառով դադարեցվում են՝ ի վնաս աշխատողի, ապա գործատուն պատասխանատու է համարվում աշխատանքային պայմանագրի գործողության կամ աշխատանքային հարաբերությունների դադարեցման համար:

### *Հոդված 5*

1. Եթե անդամ պետությունների կողմից այլ բան նախատեսված չէ, 3-րդ և 4-րդ հոդվածները չեն կիրառվում կազմակերպության, ձեռնարկության կամ դրանց մի մասի փոխանցման նկատմամբ այն դեպքում, երբ իրավանախորդը սնանկության կամ անվճարունակության ցանկացած նմանատիպ վարույթի սուբյեկտ է, որը հարուցվել է իրավանախորդի ակտիվները կանխիկ գումարով վաճառելու նպատակով և գտնվում է պետական իրավասու մարմնի վերահսկողության ներքո (որը կարող է լինել պետական իրավասու մարմնի կողմից լիազորված՝ անվճարունակության հարցերով մասնագետ):

2. Այն դեպքում, երբ 3-րդ և 4-րդ հոդվածները կիրառվում են այն փոխանցման նկատմամբ, որն իրականացվում է իրավանախորդի նկատմամբ սկսված անվճարունակության վարույթի ընթացքում (անկախ այն հանգամանքից՝ այդ վարույթը հարուցվել է իրավանախորդի ակտիվները կանխիկ գումարով վաճառելու նպատակով, թե ոչ) և պայմանով, որ այդպիսի վարույթը գտնվում է պետական իրավասու մարմնի վերահսկողության ներքո (որը կարող է լինել ազգային իրավունքով նախատեսված, անվճարունակության հարցերով մասնագետ), անդամ պետությունը կարող է նախատեսել, որ՝

ա) չնայած 3(1) հոդվածին՝ իրավանախորդի՝ աշխատանքային ցանկացած պայմանագրից կամ աշխատանքային հարաբերություններից բխող և նախքան փոխանցումն իրականացնելը կամ անվճարունակության վարույթն սկսելը ,վճարման ենթակա պարտքերը չեն փոխանցվում իրավահաջորդին՝ պայմանով, որ այդպիսի վարույթը ազգային օրենքի շրջանակներում հանգեցնում է առնվազն «Գործատուի անվճարունակության դեպքում, աշխատողների պաշտպանությանը վերաբերող՝ անդամ պետությունների օրենքների համապատասխանեցման մասին» Խորհրդի 1980 թվականի հոկտեմբերի 20-ի 80/987/ԵՏՀ

հրահանգով կարգավորվող իրավիճակների համար նախատեսված պաշտպանությանը համարժեք պաշտպանության և, կամ որպես այլընտրանք՝ այն պայմանով, որ՝

բ) մի կողմից իրավահաջորդը, իրավանախորդը կամ իրավանախորդի գործառույթներն իրականացնող անձը կամ անձինք և մյուս կողմից աշխատողների ներկայացուցիչներն այնքանով, որքանով դա թույլատրվում է գործող իրավունքով կամ գործելակերպով, կարող են համաձայնության գալ աշխատողների աշխատանքային ժամկետներում և պայմաններում այնպիսի փոփոխություններ կատարելու շուրջ, որոնք նախատեսված են կազմակերպության, ձեռնարկության կամ դրանց մի մասի գոյությունն ապահովելու միջոցով աշխատանքային հնարավորությունները երաշխավորելու համար:

3. Անդամ պետության կողմից 2 (բ) պարբերությունը կարող է կիրառվել ցանկացած այնպիսի փոխանցման նկատմամբ, որի դեպքում, ինչպես սահմանված է ազգային իրավունքով, իրավանախորդը գտնվում է տնտեսական լուրջ ճգնաժամի մեջ՝ պայմանով, որ այդ իրավիճակի մասին հայտարարվել է պետական իրավասու մարմնի կողմից, և այն բաց է դատական վերահսկողության համար, ինչպես նաև այն պայմանով, որ 1998 թվականի հուլիսի 17-ի դրությամբ այդպիսի դրույթներ արդեն իսկ առկա են եղել ազգային իրավունքում:

Հանձնաժողովը, նախքան 2003 թվականի հուլիսի 17-ը, սույն դրույթի ազդեցության վերաբերյալ հաշվետվություն և համապատասխան առաջարկություններ է ներկայացնում Խորհուրդ:

4. Անդամ պետությունները, անվճարունակության վարույթի չարաշահումը կանխելու նպատակով, ձեռնարկում են անհրաժեշտ միջոցներ այնպիսի եղանակով, որ աշխատողները զրկվեն սույն Հրահանգով նախատեսված իրավունքներից:

### *Հոդված 6*

1. Եթե կազմակերպությունը, ձեռնարկությունը կամ դրանց մի մասը պահպանում է իր ինքնավարությունը, ապա այն աշխատողների ներկայացուցիչների կամ ներկայացուցչության կարգավիճակը և գործառույթը, ում վրա անդրադարձել է փոխանցումը, օրենքի, կանոնակարգի, վարչական ակտի կամ համաձայնագրի ուժով պահպանվում են նախքան փոխանցումը գոյություն ունեցող նույն ժամկետներով և նույն



պայմաններով՝ պայմանով, որ բավարարվեն են աշխատողի ներկայացուցչության հիմնադրման համար անհրաժեշտ պայմանները:

Առաջին ենթապարբերությունը չի կիրառվում, եթե անդամ պետությունների օրենքների, կանոնակարգերի, վարչական ակտերի կամ գործելակերպի և կամ աշխատողների ներկայացուցիչների հետ կնքած համաձայնագրի համաձայն բավարարվում են աշխատողների ներկայացուցիչների վերանշանակման կամ աշխատողների ներկայացուցչությունների վերահիմնադրման համար անհրաժեշտ պայմանները:

Այն դեպքում, երբ իրավանախորդը սնանկության վարույթի կամ անվճարունակության ցանկացած նմանատիպ վարույթի սուբյեկտ է, որը հարուցվել է իրավանախորդի ակտիվները կանխիկ գումարով վաճառելու նպատակով և գտնվում է պետական իրավասու մարմնի վերահսկողության ներքո (որը կարող է լինել պետական իրավասու մարմնի կողմից լիազորված՝ անվճարունակության հարցերով մասնագետ), անդամ պետությունները կարող են անհրաժեշտ միջոցներ ձեռնարկել՝ ապահովելու համար փոխադրված աշխատողների պատշաճ կերպով ներկայացված լինելը՝ մինչև աշխատողների ներկայացուցիչների նոր ընտրությունը կամ նշանակումը:

Եթե կազմակերպությունը, ձեռնարկությունը կամ դրանց մի մասը չի պահպանում իր ինքնավարությունը, ապա անդամ պետություններն անհրաժեշտ միջոցներ են ձեռնարկում՝ ապահովելու համար այն, որ նախքան փոխադրումը ներկայացված և այնուհետ փոխադրված աշխատողները շարունակեն պատշաճ կերպով ներկայացված լինել՝ ազգային իրավունքի կամ գործելակերպի համաձայն աշխատողների ներկայացուցչության վերահիմնադրման կամ վերանշանակման համար անհրաժեշտ ժամանակահատվածում:

2. Եթե փոխանցման հետևանքով լրանում է այն աշխատողների ներկայացուցիչների պաշտոնավարման ժամկետը, ում վրա անդրադարձել է փոխանցումը, ապա այդ ներկայացուցիչները շարունակում են օգտվել օրենքներով, կանոնակարգերով, վարչական ակտերով կամ անդամ պետությունների գործելակերպով նախատեսված պաշտպանությունից:

### ԳԼՈՒԽ III

#### Տեղեկատվությունը և խորհրդակցությունը

##### Հոդված 7

1. Իրավանախորհից և իրավահաջորդից պահանջվում է տեղեկություններ տրամադրել համապատասխան այն աշխատողների ներկայացուցիչներին, ում վրա անդրադարձել է փոխանցումը, հետևյալի վերաբերյալ՝

– փոխանցման որոշված կամ առաջարկվող ամսաթվի.

– փոխանցման պատճառների.

- աշխատողների համար փոխանցման՝ իրավական, տնտեսական և սոցիալական հետևանքների.

-աշխատողների վերաբերյալ նախատեսված ցանկացած միջոցի:

Իրավանախորհն իր աշխատողների ներկայացուցիչներին նմանատիպ տեղեկություններ պետք է տրամադրի ողջամիտ ժամկետում՝ նախքան փոխանցման իրականացումը:

Իրավահաջորդն իր աշխատողների ներկայացուցիչներին այդպիսի տեղեկություններ պետք է տրամադրի ողջամիտ ժամկետում և ամեն դեպքում՝ նախքան իր աշխատողների վրա իրենց աշխատանքային պայմանների և զբաղվածության մասով ուղղակի ազդեցություն կունենա այդպիսի փոխանցումը:

2. Իրավանախորհը կամ իրավահաջորդն, իր աշխատողների առնչությամբ միջոցներ նախատեսելու դեպքում, այդպիսի միջոցների շուրջ ողջամիտ ժամկետում խորհրդակցում է իր աշխատողների ներկայացուցիչների հետ՝ համաձայնություն ձեռք բերելու նպատակով:

3. Այն անդամ պետությունները, որոնց օրենքներով, կանոնակարգերով կամ վարչական ակտերով նախատեսվում է, որ աշխատողների ներկայացուցիչները կարող են դիմել արբիտրաժային խորհուրդ՝ աշխատողների առնչությամբ ձեռնարկվելիք միջոցների մասին որոշում ձեռք բերելու համար, կարող են սահմանափակել 1-ին և 2-րդ պարբերություններով սահմանված պարտավորություններն այն դեպքերի համար, երբ իրականացվող փոխանցումը գործարարական գործունեության մեջ հանգեցնում է այնպիսի փոփոխության, որը լուրջ վնասներ կարող է առաջացնել զգալի թվով աշխատողների համար:

Տեղեկատվությունը և խորհրդակցությունը պետք է տարածվեն առնվազն աշխատողների առնչությամբ նախատեսված միջոցների վրա:

Տեղեկություններ պետք է տրամադրվեն և խորհրդակցություններ պետք է անցկացվեն ողջամիտ ժամկետում՝ նախքան գործարարական գործունեության մեջ՝ առաջին ենթապարբերությամբ նախատեսված փոփոխությունը կատարելը:

4. Սույն հոդվածով սահմանված պարտավորությունները կիրառվում են անկախ այն հանգամանքից՝ փոփոխության հանգեցնող որոշումն ընդունվել է գործատուի, թե գործատուին հսկող կազմակերպության կողմից:

Տեղեկությունների տրամադրման, խորհրդակցությունների անցկացման հետ կապված պահանջների՝ սույն Հրահանգով սահմանված պահանջների ենթադրյալ խախտումները դիտարկելիս այն փաստարկը, որ այդ խախտումը տեղի է ունեցել գործատուին հսկող կազմակերպության կողմից նշված տեղեկությունները չտրամադրելու պատճառով, չի ընդունվում որպես արդարացում:

5. Անդամ պետությունները կարող են 1-ին, 2-րդ և 3-րդ պարբերություններով սահմանված պարտավորությունները սահմանափակել այն կազմակերպությունների կամ ձեռնարկությունների համար, որոնք իրենց աշխատողների թվի առնչությամբ բավարարում են աշխատողներին ներկայացնող՝ կոլեգիալ մարմնի ընտրության կամ նշանակման հետ կապված պայմանները:

6. Անդամ պետությունները պետք է նախատեսեն, որ եթե կազմակերպությունում կամ ձեռնարկությունում չկան աշխատողների ներկայացուցիչներ իրենցից անկախ պատճառներով, ապա տվյալ աշխատողները պետք է վաղօրոք տեղեկացվեն՝

- փոխանցման որոշված կամ առաջարկվող ամսաթվի մասին.
- փոխանցման պատճառի մասին.
- աշխատողների համար փոխանցման՝ իրավական, տնտեսական և սոցիալական հետևանքների մասին.
- աշխատողների վերաբերյալ նախատեսված ցանկացած միջոցի մասին:

## ԳԼՈՒԽ IV

### Եզրափակիչ դրույթները

#### Հոդված 8

Սույն Հրահանգում չեն անդրադառնում անդամ պետությունների՝ աշխատողների համար առավել բարենպաստ օրենքներ, կանոնակարգեր կամ վարչական ակտեր կիրառելու կամ ներմուծելու կամ կոլեկտիվ համաձայնագրերի, կամ սոցիալական գործընկերների միջև՝ աշխատողների համար առավել բարենպաստ համաձայնագրերի կնքմանը նպաստելու կամ կնքումը թույլատրելու իրավունքի վրա:

#### Հոդված 9

Անդամ պետություններն իրենց ազգային իրավական համակարգեր են ներմուծում այնպիսի միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են բոլոր այն աշխատողները և աշխատողների ներկայացուցիչները, ովքեր համարում են, որ իրենց նկատմամբ անարդար են վարվել սույն Հրահանգից բխող պարտավորությունները չկատարելու հետևանքով, հնարավորություն ունենան այլ իրավասու մարմինների դիմելուց հետո դատական կարգով ներկայացնել իրենց պահանջները:

#### Հոդված 10

Հանձնաժողովը, նախքան 2006 թվականի հուլիսի 17-ը, սույն Հրահանգի դրույթների ազդեցության վերաբերյալ վերլուծություն է ներկայացնում Խորհուրդ: Այն կարող է առաջարկել ցանկացած փոփոխություն, որն անհրաժեշտ կհամարի:

#### Հոդված 11

Անդամ պետությունները Հանձնաժողով են ներկայացնում օրենքների, կանոնակարգերի կամ վարչական ակտերի տեքստերը, որոնք նրանք ընդունում են սույն Հրահանգով կարգավորվող ոլորտում:

### *Հոդված 12*

I հավելվածի Ա մասով նախատեսված հրահանգով փոփոխված 77/187/ԵՏՀ հրահանգն ուժը կորցրած է ճանաչվում՝ չհակասելով I հավելվածի Բ մասով սահմանված՝ կիրարկման ժամկետների վերաբերյալ անդամ պետությունների պարտավորություններին:

Ուժը կորցրած հրահանգին կատարված հղումները մեկնաբանվում են որպես սույն Հրահանգին կատարվող հղումներ և ընկալվում II հավելվածում ներկայացված կորեյացիոն աղյուսակի համաձայն:

### *Հոդված 13*

Սույն Հրահանգն ուժի մեջ է մտնում Եվրոպական համայնքների պաշտոնական տեղեկագրում հրապարակվելու օրվան հաջորդող 20-րդ օրը:

### *Հոդված 14*

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Բրյուսելում 2001 թվականի մարտի 12-ին: