

31998L0059

L 225/16

ОФИЦИАЛЕН ВЕСТНИК НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

12.8.1998

ДИРЕКТИВА 98/59/ЕО НА СЪВЕТА**от 20 юли 1998 година****за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения**

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 100 от него,

като взе предвид предложението на Комисията,

като взе предвид становището на Европейския парламент ⁽¹⁾,като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет ⁽²⁾,

(1) като има предвид, че за по-голяма яснота и рационалност Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения ⁽³⁾ трябва да бъде консолидирана;

(2) като има предвид, че е важно да бъде предоставена по-голяма защита на работниците в случай на колективни уволнения, отчитайки същевременно необходимостта от балансирано икономическо и социално развитие в рамките на Общността;

(3) като има предвид, че въпреки нарастващото сближаване, все още остават различия между действащите в отделните държави-членки разпоредби, свързани с практическото уреждане и процедурите за колективни уволнения, както и с мерките за смекчаване на последиците от тези уволнения по отношение на работниците;

(4) като има предвид, че тези различия могат да оказват пряко влияние върху функционирането на вътрешния пазар;

(5) като има предвид, че Резолюцията на Съвета от 21 януари 1974 г. относно социалната програма за действие ⁽⁴⁾ предвижда изготвянето на директива за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективните уволнения;

(6) като има предвид, че Хартата на Общността за основните социални права на работниците, приета на срещата на Европейския съвет в Страсбург на 9 декември 1989 г. от държавните и правителствените ръководители на единадесетте държави-членки, постановява, *inter alia*, в точка 7, първа алинея, първо изречение и втора алинея; в точка 17, първа алинея и в точка 18, трето тире:

„7. Завършването на вътрешния пазар трябва да доведе до подобряване на условията на живот и труд на работниците в Европейската общност (...).

Подобрието трябва да включва, където е необходимо, развитие на някои аспекти на трудовото законодателство, като например процедури за колективни уволнения и процедури при несъстоятелност.

(...)

17. Информирането на работниците, консултирането с тях и тяхното участие трябва да бъдат развивани в подходяща посока, като се отчитат действащите практики в отделните държави-членки.

(...)

18. Такива информирание, консултиране и участие трябва да бъдат въведени своевременно, особено в следните случаи:

(— ...)

(— ...)

— в случай на процедури за колективни уволнения;

(— ...);

(7) като има предвид, че за тази цел трябва да бъде насърчавано сближаването на законодателствата, като същевременно се запазва подобрието по смисъла на член 117 от Договора;

(8) като има предвид, че за да бъде изчислен броят на уволнените лица, в дефиницията на колективните уволнения, по смисъла на настоящата директива, е необходимо другите форми на прекратяване на трудовите договори по инициатива на работодателя да бъдат приравнени към колективните уволнения, в случай че се уволняват най-малко 5 лица;

(9) като има предвид, че трябва да се предвиди настоящата директива да се отнася по принцип и до колективните уволнения в случаите, в които дейността на организацията се прекратява в резултат на съдебно решение;

(10) като има предвид, че на държавите-членки трябва да се предостави възможността да постановят, че представителите на

⁽¹⁾ ОВ С 210, 6.7.1998 г.

⁽²⁾ ОВ С 158, 26.5.1997 г., стр. 11.

⁽³⁾ ОВ L 48, 22.2.1975 г., стр. 29. Директива, изменена с Директива 92/56/ЕИО (ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 3).

⁽⁴⁾ ОВ С 13, 12.2.1974 г., стр.1

работниците могат да се обръщат към експерти поради техническата сложност на въпросите, които могат да са обект на информиране и консултиране;

- (11) като има предвид, че трябва да бъде гарантирано, че задълженията на работодателите по отношение на информирането, консултирането и уведомяването се прилагат независимо от това, дали решението за колективно съкращение идва от работодателя или от предприятието, която контролира работодателя;
- (12) като има предвид, че държавите-членки трябва да осигурят, че представителите на работниците и/или работниците разполагат с административни и/или съдебни производства, за да се гарантира спазването на залегналите в настоящата директива задължения;
- (13) като има предвид, че настоящата директива не трябва да засяга задълженията на държавите-членки, свързани със сроковете за транспониране на директивите, посочени в приложение I, част Б,

За да бъде изчислен броят на уволнените работници, посочен в първата подточка на буква а), прекратяването на трудовите договори по инициатива на работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, се приравнява към уволнение, при условие че са уволнени най-малко пет работници.

2. Настоящата директива не се прилага по отношение на:

- а) колективни уволнения по трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи, с изключение на случаите, в които работниците са уволнени преди изтичането на срока или изпълнението на задачите по такива договори;
- б) работници, наети на работа от публични административни органи или от организации, регулирани от публичното право (или в държавите-членки, в които тази концепция е непозната – от еквивалентни органи);
- в) екипажите на морски кораби.

РАЗДЕЛ II

Информиране и консултиране

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

РАЗДЕЛ I

Определения и приложно поле

Член 1

1. По смисъла на настоящата директива:

- а) „колективни уволнения“ означава уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, като според избора на съответната държава-членка броят на съкратените работници е:
- i) било то за срок от 30 дни:
- най-малко 10 души в организация, в която нормално работят повече от 20 и по-малко от 100 работници;
 - най-малко 10 % от броя на работниците в организация, в която нормално работят най-малко 100, но по-малко от 300 работници;
 - най-малко 30 души в организация, в която нормално работят 300 или повече работници,
- ii) било то за срок от 90 дни – най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;
- б) „представители на работниците“ означава представителите на работниците, предвидени в законите или практиката на държавите-членки.

Член 2

1. Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с работниците с оглед постигането на споразумение.

2. Консултациите включват поне: начини и средства за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, *inter alia*, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници.

Държавите-членки могат да предвидят, че представителите на работниците могат да ползват услугите на експерти в съответствие с националното законодателство и/или практика.

3. За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, по време на консултациите работодателите своевременно:

- а) им предоставят цялата необходима информация и
- б) във всеки случай ги уведомяват писмено за:
- i) причините за предстоящите уволнения;
 - ii) броя на категориите работници, които ще бъдат уволнени;
 - iii) броя и категориите работници, които нормално са наети на работа;
 - iv) срока, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения;

- v) предложените критерии за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, дотолкова, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право на такъв подбор
- vi) метода за изчисляване на всички плащания, свързани с уволненията, освен тези, произтичащи от националното законодателство и/или практика.

Работодателят представя на компетентния публичен орган копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки от i) до v).

4. Посочените в параграфи 1, 2 и 3 задължения се прилагат независимо от това, дали решението за колективни уволнения е било взето от работодателя или от предприятие, която контролира работодателя.

При разглеждане на твърдения за нарушаване на изискванията за информиране, консултиране и уведомяване, изложени в настоящата директива, не се вземат под внимание никакви оправдания от страна на работодателя, че необходимата информация не му е била предоставена от предприятието, което е взело решението, довело до колективните уволнения.

РАЗДЕЛ III

Процедура за извършване на колективни уволнения

Член 3

1. Работодателите уведомяват писмено компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения.

Държавите-членки, обаче, могат да постановят, че в случай на планирани колективни уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение, работодателят е задължен да уведоми писмено компетентния публичен орган, само ако той изисква това.

Това уведомление съдържа цялата необходима информация относно планираните колективни уволнения и консултациите с представителите на работниците, предвидени в член 2, и в частност, причините за уволненията, броя на работниците, които ще бъдат съкратени, броя на нормално наетите на работа работници, както и срока, в който ще бъдат извършени уволненията.

2. Работодателите изпращат на представителите на работниците копие от уведомлението, посочено в параграф 1.

Представителите на работниците могат да изпратят на компетентния публичен орган коментарите, които имат.

Член 4

1. Предвидените колективни уволнения, за които е уведомена компетентната публична власт, се извършват не по-рано от 30 дни от датата на посоченото в член 3, параграф 1 уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестие.

Държавите-членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да съкрати посочения в предходната алинея срок.

2. Срокът, посочен в параграф 1, се използва от компетентния публичен орган за търсене на решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения.

3. Когато първоначалният срок, посочен в параграф 1, е по-кратък от 60 дни, държавите-членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да удължи първоначалния срок до 60 дни от датата на уведомлението в случаите, в които предизвиканите от планираните колективни уволнения проблеми най-вероятно няма да бъдат решени в рамките на първоначалния срок.

Държавите-членки могат да предоставят на компетентния публичен орган по-широки правомощия за удължаване на срока.

Работодателят трябва да бъде информиран за удължаването на срока, както и за основанията за това, преди да е изтекъл посоченият в параграф 1 първоначален срок.

4. Държавите-членки не са длъжни да прилагат настоящия член в случай на колективни уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение.

РАЗДЕЛ IV

Заклучителни разпоредби

Член 5

Настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да прилагат или въведат по-благоприятни за работниците закони, подзаконови или административни разпоредби, или да насърчават или разрешават прилагането на по-благоприятни за работниците колективни договори.

Член 6

Държавите-членки гарантират, че представителите на работниците или работниците разполагат със съдебни и/или административни процедури за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива.

Член 7

Държавите-членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които са приели или приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 8

1. С настоящото се отменят директивите, изброени в приложение I, част А, без да се засягат задълженията на държавите-членки относно сроковете за тяхното транспониране, посочени в приложение I, част Б.

2. Позоваването на отменените директиви се счита за позоваване на настоящата директива и се разглежда според таблицата на съответствието в приложение II.

Член 9

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейските общности*.

Член 10

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на 20 юли 1998 година.

За Съвета

Председател

W. MOLTERER

ПРИЛОЖЕНИЕ I

ЧАСТ А

Отменени директиви

(посочени в член 8)

Директива 75/129/ЕИО на Съвета и следното ѝ изменение:

Директива 92/56/ЕИО на Съвета.

ЧАСТ Б

Срокове за транспониране в националното законодателство

(посочени в член 8)

| Директива | Срок за транспониране |
|---|-----------------------|
| 75/129/ЕИО (ОВ L 48, 22.2.1975 г., стр. 29) | 19 февруари 1977 г. |
| 92/56/ЕИО (ОВ L 245, 26.8.1992 г., стр. 3) | 24 юни 1994 г. |

ПРИЛОЖЕНИЕ II

ТАБЛИЦА НА СЪОТВЕТСТВИЕТО

| Директива 75/129/ЕИО | Настоящата директива |
|---|---|
| Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), първо тире, точка 1 | Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i), първо тире |
| Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), първо тире, точка 2 | Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i), второ тире |
| Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), първо тире, точка 3 | Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка i), трето тире |
| Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), второ тире | Член 1, параграф 1, първа алинея, буква а), подточка ii) |
| Член 1, параграф 1, първа алинея, буква б) | Член 1, параграф 1, първа алинея, буква б) |
| Член 1, параграф 1, втора алинея | Член 1, параграф 1, втора алинея |
| Член 1, параграф 2 | Член 1, параграф 2 |
| Член 2 | Член 2 |
| Член 3 | Член 3 |
| Член 4 | Член 4 |
| Член 5 | Член 5 |
| Член 5а | Член 6 |
| Член 6, параграф 1 | — |
| Член 6, параграф 2 | Член 7 |
| Член 7 | — |
| — | Член 8 |
| — | Член 9 |
| — | Член 10 |
| — | Приложение I |
| — | Приложение II |