

Tento dokument je třeba brát jako dokumentační nástroj a instituce nenesou jakoukoli odpovědnost za jeho obsah

► **B**

**SMĚRNICE RADY 98/59/ES**

**ze dne 20. července 1998**

**o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění**

(Úř. věst. L 225, 12.8.1998, s. 16)

Ve znění:

Úřední věstník

	Č.	Strana	Datum
► <b><u>M1</u></b> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2015/1794 ze dne 6. října 2015	L 263	1	8.10.2015

**▼B****SMĚRNICE RADY 98/59/ES****ze dne 20. července 1998****o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění**

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 100 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu <sup>(1)</sup>,s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru <sup>(2)</sup>,

- (1) vzhledem k tomu, že je třeba z důvodů přehlednosti a racionality přistoupit ke kodifikaci směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění <sup>(3)</sup>;
- (2) vzhledem k tomu, že je důležité posílit ochranu zaměstnanců v případě hromadného propouštění a současně přihlédnout k potřebě vyváženého hospodářského a sociálního rozvoje uvnitř Společenství;
- (3) vzhledem k tomu, že přes rostoucí sjednocování stále přetrvávají rozdíly mezi předpisy platnými v členských státech, které se týkají způsobů a postupů hromadného propouštění, jakož i mezi opatřeními ke zmírnění následků těchto propouštění pro zaměstnance;
- (4) vzhledem k tomu, že tyto rozdíly mohou mít přímý dopad na fungování společného trhu;
- (5) vzhledem k tomu, že usnesení Rady ze dne 21. ledna 1974 o sociálním akčním programu <sup>(4)</sup> předpokládalo přijetí směrnice o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění;
- (6) vzhledem k tomu, že Charta Společenství základních sociálních práv pracovníků, přijatá na zasedání Evropské rady ve Štrasburku dne 9. prosince 1989 hlavami států nebo předsedy vlád jedenácti členských států, prohlašuje jmenovitě v bodě 7 prvním pododstavci první větě a druhém pododstavci, v bodě 17 prvním pododstavci a v bodě 18 třetí odrážce zejména:

<sup>(1)</sup> Úř. věst. C 210, 6.7.1998.

<sup>(2)</sup> Úř. věst. C 158, 26.5.1997, s. 11.

<sup>(3)</sup> Úř. věst. L 48, 22.2.1975, s. 29 ve znění směrnice 92/56/EHS (Úř. věst. L 245, 26.8.1992, s. 3).

<sup>(4)</sup> Úř. věst. C 13, 12.2.1974, s. 1

**▼B**

- „7. Dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství (...).

Toto zlepšení musí být tam, kde je to nezbytné, spojeno s rozvojem určitých hledisek právní úpravy zaměstnanosti, jako jsou postupy pro hromadné propouštění a postupy v případě konkurzu.

(...)

17. Informování, projednání se zaměstnanci a jejich účast musí být rozvíjeny vhodnými způsoby, s ohledem na stávající praxi v jednotlivých členských státech.

(...)

18. Informování, projednání a účast musí být prováděny v přiměřené době, zejména v následujících případech:

( —...)

( —...)

— při hromadném propouštění,

( —...)<sup>4</sup>;

- (7) vzhledem k tomu, že je proto nezbytné podporovat toto sblížení při udržení zvýšené úrovně ve smyslu článku 117 Smlouvy;
- (8) vzhledem k tomu, že pro stanovení počtu propuštěných zaměstnanců uvedeného v definici hromadného propouštění podle této směrnice je třeba za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět;
- (9) vzhledem k tomu, že je třeba stanovit, že tato směrnice se v zásadě rovněž vztahuje na hromadná propouštění zejména v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí;
- (10) vzhledem k tomu, že je třeba umožnit členským státům, aby stanovily, že se zástupci zaměstnanců mohou z důvodu odborné složitosti otázek, které by mohly být předmětem informování a projednání, obracet na odborníky;
- (11) vzhledem k tomu, že je třeba zajistit, aby se povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování, projednání a oznamování uplatňovaly nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění vydal zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje;
- (12) vzhledem k tomu, že by členské státy měly dbát na to, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí využívat správní nebo soudní řízení;

**▼B**

- (13) vzhledem k tomu, že touto směrnicí nesmí být dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic uvedených v příloze I části B,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

## ODDÍL I

**Definice a oblast působnosti***Článek 1*

1. Pro účely této směrnice se rozumí:
- a) „hromadným propouštěním“ propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud počet propuštěných zaměstnanců činí podle volby členských států:
- i) buď v období 30 dnů
    - alespoň 10 v podnicích, které obvykle zaměstnávají více než 20 a méně než 100 zaměstnanců,
    - alespoň 10 % z počtu zaměstnanců v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 100, ale méně než 300 zaměstnanců,
    - alespoň 30 v podnicích, které obvykle zaměstnávají alespoň 300 zaměstnanců;
  - ii) nebo v období 90 dnů alespoň 20 bez ohledu na počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni v dotyčných podnicích;
- b) „zástupci zaměstnanců“ zástupci zaměstnanců podle právních předpisů nebo zvyklostí členských států.

Pro stanovení počtu propuštěných zaměstnanců podle prvního pododstavce písm. a) lze za propouštění považovat i další formy skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, z jednoho nebo několika důvodů, které se netýkají osoby zaměstnance, je-li propuštěných zaměstnanců nejméně pět.

2. Tato směrnice se nevztahuje na:
- a) hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě;
- b) zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků (nebo v členských státech, které tento pojem neupravují, v odpovídajících subjektech).

**▼M1**

**▼B**

## ODDÍL II

**Informování a projednání***Článek 2*

1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolení propuštěných zaměstnanců.

Členské státy mohou stanovit, že zástupci zaměstnanců se mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí obracet na odborníky.

3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání

- a) poskytnout veškeré související informace a
- b) v každém případě písemně sdělit
  - i) důvody plánovaného propouštění,
  - ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,
  - iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni,
  - iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit,
  - v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,
  - vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propouštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).

4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.

Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.

**▼B**

## ODDÍL III

**Postup při hromadném propouštění***Článek 3*

1. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.

**▼M1**

Jestliže se návrh na hromadné propouštění týká členů posádky námořního plavidla, oznámí zaměstnavatel tuto skutečnost příslušnému orgánu státu, pod jehož vlajkou plavidlo pluje.

**▼B**

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnání, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

2. Zaměstnavatel je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii oznámení uvedeného v odstavci 1.

Zástupci zaměstnanců mohou příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky.

*Článek 4*

1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci.

2. Příslušné orgány veřejné moci využijí lhůty uvedené v odstavci 1 k tomu, aby hledaly řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.

3. Pokud je původní lhůta stanovená v odstavci 1 kratší než 60 dnů, mohou členské státy udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc prodloužit původní lhůtu na 60 dnů po oznámení, jestliže hrozí, že problémy související s navrženým propouštěním nebude možné v původní lhůtě vyřešit.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci širší pravomoci týkající se prodloužení lhůty.

Zaměstnavatel musí být informován o prodloužení a o jeho důvodech před uplynutím původní lhůty stanovené v odstavci 1.

**▼B**

4. Členské státy nemusí postupovat podle tohoto článku v případě hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.

## ODDÍL IV

**Závěrečná ustanovení***Článek 5*

Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance.

*Článek 6*

Členské státy dbají, aby zástupci zaměstnanců nebo zaměstnanci mohli využít správní nebo soudní řízení k zajištění dodržování povinností stanovených touto směrnicí.

*Článek 7*

Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které již přijaly nebo přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

*Článek 8*

1. Zrušují se směrnice uvedené v příloze I části A, aniž jsou dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt k provedení uvedených v příloze I části B.

2. Odkazy na zrušené směrnice se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou.

*Článek 9*

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*.

*Článek 10*

Tato směrnice je určena členským státům.

**▼B***PŘÍLOHA I*

## ČÁST A

**Zrušené směrnice**

(uvedené v článku 8)

Směrnice Rady 75/129/EHS a její změna:  
směrnice Rady 92/56/EHS.

## ČÁST B

**Seznam lhůt k provedení do vnitrostátních právních předpisů**

(uvedených v článku 8)

Směrnice	Lhůta k provedení
75/129/EHS (Úř. věst. L 48, 22.2.1975, s. 29)	19. února 1977
92/56/EHS (Úř. věst. L 245, 26.8.1992, s. 3)	24. června 1994





## PŘÍLOHA II

## SROVNÁVACÍ TABULKA

Směrnice 75/129/EHS	Tato směrnice
Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) první odrážka bod 1)	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod i) první odrážka
Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) první odrážka bod 2)	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod i) druhá odrážka
Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) první odrážka bod 3)	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod i) třetí odrážka
Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) druhá odrážka	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. a) bod ii)
Čl. odst. 1 první pododstavec písm. b)	Čl. 1 odst. 1 první pododstavec písm. b)
Čl. 1 odst. 1 druhý pododstavec	Čl. 1 odst. 1 druhý pododstavec
Čl. 1 odst. 2	Čl. 1 odst. 2
Článek 2	Článek 2
Článek 3	Článek 3
Článek 4	Článek 4
Článek 5	Článek 5
Článek 5a	Článek 6
Čl. 6 odst. 1	—
Čl. 6 odst. 2	Článek 7
Článek 7	—
—	Článek 8
—	Článek 9
—	Článek 10
—	Příloha I
—	Příloha II