

Dette dokument er et dokumentationsredskab, og institutionerne påtager sig intet ansvar herfor

► **B**

RÅDETS DIREKTIV 98/59/EF

af 20. juli 1998

om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser

(EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16)

Ændret ved:

		Tidende		
		nr.	side	dato
► <u>M1</u>	Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2015/1794 af 6. oktober 2015	L 263	1	8.10.2015



RÅDETS DIREKTIV 98/59/EF

af 20. juli 1998

om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 100,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet ⁽¹⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽²⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) For at dets bestemmelser kan fremtræde klart og rationelt, bør Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser ⁽³⁾ kodificeres;
- (2) det er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet;
- (3) selv om udviklingen i medlemsstaterne går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser om reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af kollektive afskedigelser for arbejdstagerne;
- (4) nævnte forskelle kan indvirke direkte på det indre markeds funktion;
- (5) Rådets resolution af 21. januar 1974 om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram ⁽⁴⁾ anbefaler et direktiv om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser;
- (6) i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der blev vedtaget på Det Europæiske Råds samling i Strasbourg den 9. december 1989 af stats- eller regeringscheferne for elleve medlemsstater, anføres det bl.a. i punkt 7, første afsnit, første punktum, punkt 7, andet afsnit, punkt 17, første afsnit, og punkt 18, tredje led:

⁽¹⁾ EFT C 210 af 6. 7. 1998.

⁽²⁾ EFT C 158 af 26. 5. 1997, s. 11.

⁽³⁾ EFT L 48 af 22. 2. 1975, s. 29. Direktivet er ændret ved direktiv 92/56/EØF (EFT L 245 af 26. 8. 1992, s. 3).

⁽⁴⁾ EFT C 13 af 12. 2. 1974, s. 1.

▼B

- »7. Etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab (...).

Denne forbedring skal desuden om fornødent indebære en udvikling af visse aspekter af arbejdsmarkedslovgivningen, såsom procedurerne ved kollektiv afskedigelse og i forbindelse med konkurs.

(...)

17. Informationen og høringen af arbejdstagerne samt disses medindflydelse skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemsstater.

(...)

18. Denne information, høring og medindflydelse skal gennemføres i god tid, især i følgende tilfælde:

(—...)

(—...)

— i forbindelse med kollektive afskedigelser

(—...)[«];

- (7) det er derfor nødvendigt at fremskynde denne tilnærmelse på et stadigt stigende niveau i henhold til artikel 117 i traktaten;
- (8) ved beregningen af det antal afskedigelser, der er fastsat i definitionen af kollektive afskedigelser i dette direktiv, bør andre former for opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ, sidestilles med afskedigelser, hvis antallet af afskedigelser udgør mindst fem;
- (9) dette direktiv bør i princippet ligeledes finde anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse;
- (10) medlemsstaterne bør kunne give arbejdstagernes repræsentanter mulighed for at anmode om ekspertbistand som følge af den teknisk komplicerede karakter af de spørgsmål, som informationen og høringen kan vedrøre;
- (11) det bør sikres, at arbejdsgivernes forpligtelser med hensyn til information, høring og underretning gælder, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af;
- (12) medlemsstaterne bør sikre, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af forpligtelserne i dette direktiv;

▼B

- (13) dette direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag I, del B, anførte gennemførelsesfrister —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

AFDELING I

Definitioner og anvendelsesområde*Artikel 1*

1. I dette direktiv
- a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:
- i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:
- mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere
 - mindst 10 % af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere
 - mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere
- ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger
- b) forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne, de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.
- Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.
2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på:
- a) kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt
- b) arbejdstagere i den offentlige administration eller i virksomheder under offentlig ret (eller i de medlemsstater, hvor dette begreb ikke kendes, i tilsvarende enheder).

▼M1

▼B

AFDELING II

Information og konsultation*Artikel 2*

1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:

- a) at give dem alle relevante oplysninger, og
- b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:
 - i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser
 - ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører
 - iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted
 - v) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil
 - vi) efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

4. De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2, og 3, finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Når der fremsættes påstand om brud på kravene om information, høring og underretning efter dette direktiv, kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om de kollektive afskedigelser, ikke har givet ham den nødvendige information.

▼B

AFDELING III

Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse*Artikel 3*

1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

Medlemsstaterne kan dog fastsætte, at arbejdsgiveren i tilfælde af påtænkt kollektiv afskedigelse, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, ikke skal give den kompetente offentlige myndighed skriftlig meddelelse, medmindre denne anmoder herom.

▼M1

Når den planlagte kollektive afskedigelse vedrører medlemmer af besætningen på et søgående skib, underretter arbejdsgiveren den kompetente myndighed i den stat, hvis flag skibet fører.

▼B

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses at afskedigelserne skal finde sted.

2. Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i stk. 1 nævnte meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter.

Arbejdstagernes repræsentanter kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed.

Artikel 4

1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.

Medlemsstaten kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist.

2. Den kompetente offentlige myndighed skal benytte den i stk. 1 omhandlede frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.

3. Er den i stk. 1 omhandlede oprindelige frist kortere end 60 dage, kan medlemsstaten give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forlænge den oprindelige frist indtil 60 dage efter meddelelsen, når der er risiko for, at der ikke inden for den oprindelige frist kan findes en løsning på de problemer, som de planlagte kollektive afskedigelser rejser.

Medlemsstaterne kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for yderligere forlængelser.

Arbejdsgiveren skal underrettes om forlængelsen og om begrundelsen herfor inden udløbet af den i stk. 1 fastsatte oprindelige frist.

▼B

4. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende denne artikel på kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.

AFDELING IV

Afsluttende bestemmelser*Artikel 5*

Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.

Artikel 6

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.

Artikel 7

Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de har udstedt eller udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 8

1. De i bilag I, del A, anførte direktiver ophæves, dog uden at medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag I, del B, anførte gennemførelsesfrister berøres heraf.

2. Henvisninger til de ophævede direktiver gælder som henvisninger til nærværende direktiv og læses i henhold til den i bilag II anførte sammenligningstabel.

Artikel 9

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

Artikel 10

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

▼B*BILAG I*

DEL A

Ophævede direktiver

(jf. artikel 8)

Rådets direktiv 75/129/EØF og efterfølgende ændring:

Rådets direktiv 92/56/EØF.

DEL B

Liste over frister for gennemførelse i national lovgiving

(jf. artikel 8)

Direktiv	Gennemførelsesfrist
75/129/EØF (EFT L 48 af 22. 2. 1975, s. 29)	19. februar 1977
92/56/EØF (EFT L 245 af 26. 8. 1992, s. 3)	24. juni 1994



BILAG II

SAMMENLIGNINGSTABEL

Direktiv 75/129/EØF	Nærværende direktiv
Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), første led, nr. 1)	Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), første led
Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), første led, nr. 2)	Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), andet led
Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), første led, nr. 3)	Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. i), tredje led
Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), andet led	Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra a), nr. ii)
Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra b)	Artikel 1, stk. 1, første afsnit, litra b)
Artikel 1, stk. 1, andet afsnit	Artikel 1, stk. 1, andet afsnit
Artikel 1, stk. 2	Artikel 1, stk. 2
Artikel 2	Artikel 2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4	Artikel 4
Artikel 5	Artikel 5
Artikel 5a	Artikel 6
Artikel 6, stk. 1	—
Artikel 6, stk. 2	Artikel 7
Artikel 7	—
—	Artikel 8
—	Artikel 9
—	Artikel 10
—	Bilag I
—	Bilag II