

Käesolev dokument on vaid dokumenteerimisvahend ja institutsioonid ei vastuta selle sisu eest

► **B**

**NÕUKOGU DIREKTIIV 98/59/EÜ,**

**20. juuli 1998,**

**kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta**

(EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16)

Muudetud:

Euroopa Liidu Teataja

nr lehekülg kuupäev

► **M1**

Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (EL) 2015/1794, 6. oktoober 2015

L 263

1

8.10.2015



**NÕUKOGU DIREKTIIV 98/59/EÜ,**

**20. juuli 1998,**

**kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta**

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 100,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust, <sup>(1)</sup>

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust <sup>(2)</sup>

ning arvestades, et:

- (1) selguse ja otstarbekuse huvides tuleks konsolideerida nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide kohta; <sup>(3)</sup>
- (2) peetakse oluliseks suurendada töötajate kaitset kollektiivsete koondamiste korral, arvestades samas vajadust saavutada tasakaalustatud majanduslik ja sotsiaalne areng ühenduse piires;
- (3) hoolimata pidevast lähenemisest jäävad siiski püsima erinevused selliste koondamiste praktilist korraldust ja menetlust käsitlevate, liikmesriikides kehtivate sätete ja meetmete vahel, mille eesmärk on kergendada koondamise tagajärgi töötajatele;
- (4) need erinevused võivad otseselt mõjutada siseturu toimimist;
- (5) nõukogu 21. jaanuari 1974. aasta sotsiaaltegevuse programmi käsitlev resolutsioon <sup>(4)</sup> nägi ette direktiivi vastuvõtmise kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta;
- (6) ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta, mille on vastu võtnud 11 liikmesriigi riigipead ja valitsusjuhid Euroopa Ülemkogus Strasbourgis 9. detsembril 1989, sätestab muu hulgas punkti 7 esimese lõigu esimeses lauses ja teises lõigus; punkti 17 esimeses lõigus; ja punkti 18 kolmandas taandes:

<sup>(1)</sup> EÜT C 210, 6.7.1998.

<sup>(2)</sup> EÜT C 158, 26.5.1997, lk 11.

<sup>(3)</sup> EÜT L 48, 22.2.1975, lk 29. Direktiivi on muudetud direktiiviga 92/56/EMÜ (EÜT L 245, 26.8.1992, lk 3).

<sup>(4)</sup> EÜT C 13, 12.2.1974, lk 1.

**▼B**

„7. Siseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste paranemisele (...).

Paranemine peab vajaduse korral hõlmama tööõiguse teatavaid aspekte nagu kollektiivsete koondamiste kord ja pankrotid.

(...)

17. Töötajate teavitamist, konsulteerimist ja nende osalust peab arendama asjakohasel viisil, arvestades eri liikmesriikides valitsevaid tavasid.

(...)

18. Teavitamist, konsulteerimist ja osalust tuleb rakendada õigeaegselt, eelkõige järgmistel juhtudel:

( —...)

( —...)

— kollektiivsed koondamised;

( —...);

- (7) seetõttu tuleb sellist ühtlustamist soodustada, samal ajal säilitades paranemise asutamislepingu artikli 117 tähenduses;
- (8) käesolevas direktiivis sätestatud kollektiivsete koondamiste määratlusele vastavate koondamiste arvu määramisel tuleks muud tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised võrdsustada koondamisega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis;
- (9) tuleks ette näha, et käesolevat direktiivi kohaldatakse põhimõtteliselt ka selliste kollektiivsete koondamiste suhtes, mis on tingitud asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga;
- (10) liikmesriikidele tuleks anda võimalus näha ette, et töötajate esindajad võivad teavitamise ja konsulteerimisega tõenäoliselt kaasnevate küsimuste tehnilise keerulisuse tõttu kasutada ekspertide abi;
- (11) tuleb tagada, et tööandjate kohustusi teavitamise, konsulteerimise ja teatamise osas kohaldatakse sõltumata sellest, kas kollektiivset koondamist käsitlev otsus tuleb tööandjalt või seda tööandjat kontrollivalt ettevõttelt;
- (12) liikmesriigid peaksid tagama, et töötajate esindajatel ja/või töötajatel on võimalik kasutada haldusmenetlust või pöörduda kohtusse, et tagada käesoleva direktiiviga ettenähtud kohustuste täitmine;

**▼B**

- (13) käesolev direktiiv ei tohi mõjutada liikmesriikide kohustusi seoses I lisa B osas loetletud direktiivide ülevõtmise tähtaegadega,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

I JAGU

**Mõisted ja reguleerimisala**

*Artikkel 1*

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
- a) *kollektiivsed koondamised* — tööandja algatusel töölt vabastamine ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga ning mille puhul vastavalt liikmesriigi valikule koondatakse:
- i) 30 päeva jooksul kas:
- vähemalt 10 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt üle 20 ja alla 100 töötaja,
  - vähemalt 10 % töötajatest ettevõttes, kus on tavaliselt vähemalt 100, kuid alla 300 töötaja,
  - vähemalt 30 töötajat ettevõttes, kus on tavaliselt 300 ja rohkem töötajat,
- ii) või 90 päeva jooksul vähemalt 20 töötajat, sõltumata sellest, milline on tavaliselt töötajate arv selles ettevõttes;
- b) *töötajate esindajad* — töötajate esindajad vastavalt liikmesriikide seadustele või tavale.

Punkti a esimeses alapunktis sätestatud koondamiste arvu määramisel arvatakse koondamiste hulka ka sellised tööandja algatusel toimunud töölepingu lõpetamised, mille üks põhjus või mitu põhjust ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajatega, juhul kui koondamisi on vähemalt viis.

2. Käesolevat direktiivi ei kohaldata:
- a) kollektiivsete koondamiste puhul, mis tulenevad piiratud ajaks või teatud töö tegemise ajaks sõlmitud töölepingutest, välja arvatud juhul, kui sellised koondamised leiavad aset enne selliste lepingute lõptähtaega või enne nimetatud töö lõppu;
- b) töötajate puhul, kes töötavad riigi ametiasutustes või avalik-õiguslikes institutsioonides (või nendes liikmesriikides, kus sellist mõistet ei tunta, nendega võrdväärtsetes asutustes).

**▼M1**



## II JAGU

**Teavitamine ja konsulteerimine***Artikkel 2*

1. Tööandja, kes kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, alustab aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe.

2. Sellistel konsultatsioonidel tuleks käsitleda vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele.

Liikmesriigid võivad näha ette, et töötajate esindajad võivad kasutada ekspertide abi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga.

3. Et võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsulteerimise käigus aegsasti:

- a) esitama neile kogu asjaomase teabe ja
- b) teatama neile alati kirjalikult:
  - i) kavandatavate koondamiste põhjused;
  - ii) koondatavate töötajate arv ja kategooriad;
  - iii) töötajate tavaline arv ja kategooriad;
  - iv) ajavahemik, mille jooksul kavandatav koondamine toimub;
  - v) koondatavate töötajate valiku kriteeriumid niivõrd, kui võrd see on tööandja pädevuses vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele;
  - vi) meetod, mille abil arvutatakse muid kui siseriiklikest õigusaktidest ja/või tavadest tulenevaid koondamisel makstavaid hüvitisi.

Tööandja edastab pädevale asutusele koopia vähemalt esimese lõigu punkti b alapunktides i–v sätestatud kirjaliku teatise punktidest.

4. Lõigetes 1, 2 ja 3 sätestatud kohustusi kohaldatakse sõltumata sellest, kas kollektiivse koondamise otsuse teeb tööandja või tööandjat kontrolliv ettevõtte.

Käesoleva direktiiviga ettenähtud teavitamise, konsulteerimise ja teatamise nõuete väidetava rikkumise puhul ei võeta arvesse tööandja väiteid, milles ta õigustab ennast sellega, et kollektiivse koondamiseni viinud otsuse teinud ettevõtte ei ole talle vajalikku teavet andnud.

**▼B**

## III JAGU

**Kollektiivse koondamise kord***Artikkel 3*

1. Tööandjad teatavad pädevale asutusele kirjalikult igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest.

Liikmesriigid võivad siiski ette näha, et sellise kavandatava kollektiivse koondamise puhul, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga, on tööandja kohustatud sellest pädevale asutusele kirjalikult teatama ainult viimase nõudmisel.

**▼M1**

Kui kavandatav kollektiivne koondamine puudutab merelaeva meeskonna liikmeid, teatab tööandja sellest selle riigi pädevale asutusele, kelle lipu all merelaev sõidab.

**▼B**

Teatis peab sisaldama kogu asjassepuutuva teabe kavandatava kollektiivse koondamise ja artiklis 2 nimetatud töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide kohta, eriti koondamise põhjused, koondatavate töötajate arvu, töötajate tavalise arvu ning ajavahemiku, mille jooksul koondamine toimub.

2. Tööandjad esitavad töötajate esindajatele koopia lõikes 1 nimetatud teatisest.

Töötajate esindajad võivad esitada pädevatele asutustele kõik omapoolsed märkused.

*Artikkel 4*

1. Kavandatav kollektiivne koondamine, millest on teatatud pädevale asutusele, jõustub kõige varem 30 päeva pärast artikli 3 lõikes 1 nimetatud teatist, ilma et see piiraks sätete kohaldamist, mis reguleerivad üksikisiku õigusi koondamisteate saamise korral.

Liikmesriigid võivad volitada pädevaid asutusi lühendama eelmises lõigus osutatud tähtaega.

2. Lõikes 1 osutatud tähtaja jooksul püüavad pädevad asutused leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele.

3. Kui käesoleva artikli lõikes 1 osutatud esialgne tähtaeg on lühem kui 60 päeva, võivad liikmesriigid volitada pädevaid asutusi pikendama esialgset tähtaega 60 päevani arvestades teatise kättesaamisest, kui on tõenäoline, et kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivaid probleeme ei suudeta lahendada esialgse tähtaja jooksul.

Liikmesriigid võivad anda pädevatele asutustele ka suuremad volitused.

Tööandjale peab pikendamisest ja selle põhjustest teatama enne punktis 1 sätestatud esialgse tähtaja möödumist.

**▼B**

4. Liikmesriigid ei pea käesolevat artiklit kohaldama sellise kavandatava kollektiivse koondamise suhtes, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga.

## IV JAGU

**Lõppsätted***Artikkel 5*

Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust kohaldada või vastu võtta õigus- ja haldusnorme, mis on töötajate jaoks soodsamad, või soodustada või lubada töötajate jaoks soodsamaid kollektiivlepingutingimusi.

*Artikkel 6*

Liikmesriigid tagavad, et töötajate esindajatel ja/või töötajatel on võimalik kasutada haldusmenetlust või pöörduda kohtusse käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks.

*Artikkel 7*

Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt juba vastuvõetud või vastuvõetavate põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

*Artikkel 8*

1. I lisa A osas loetletud direktiivid tunnistatakse kehtetuks, ilma et see piiraks liikmesriikide kohustusi seoses nende direktiivide ülevõtmise tähtaegadega, mis on ette nähtud I lisa B osas.

2. Viiteid kehtetuks tunnistatud direktiividele tõlgendatakse viidetena käesolevale direktiivile ja loetakse vastavalt II lisa vastavustabelile.

*Artikkel 9*

Käesolev direktiiv jõustub 20. päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Ühenduste Teatajas*.

*Artikkel 10*

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

**▼B***I LISA*

## A OSA

**Kehtetuks tunnistatud direktiivid***(nimetatud artiklis 8)*

Nõukogu direktiiv 75/129/EMÜ ja selle muudatus:  
nõukogu direktiiv 92/56/EMÜ.

## B OSA

**Direktiivi siseriiklikku õigusesse ülevõtmise tähtajad***(nimetatud artiklis 8)*

Direktiiv	Ülevõtmise tähtaeg
75/129/EMÜ (EÜT L 48, 22.2.1975, lk 29)	19. veebruar 1977
92/56/EMÜ (EÜT L 245, 26.8.1992, lk 3)	24. juuni 1994





## II LISA

## VASTAVUSTABEL

Direktiiv 75/129/EMÜ	Käesolev direktiiv
Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a esimese taande punkt 1	Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti i esimene taane
Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a esimese taande punkt 2	Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti i teine taane
Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a esimese taande punkt 3	Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkti i kolmas taane
Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a teine taane	Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkti a alapunkt ii
Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkt b	Artikli 1 lõike 1 esimese lõigu punkt b
Artikli 1 lõike 1 teine lõik	Artikli 1 lõike 1 teine lõik
Artikli 1 lõige 2	Artikli 1 lõige 2
Artikkel 2	Artikkel 2
Artikkel 3	Artikkel 3
Artikkel 4	Artikkel 4
Artikkel 5	Artikkel 5
Artikkel 5a	Artikkel 6
Artikli 6 lõige 1	–
Artikli 6 lõige 2	Artikkel 7
Artikkel 7	–
–	Artikkel 8
–	Artikkel 9
–	Artikkel 10
–	I lisa
–	II lisa