

Tento dokument slúži čisto na potrebu dokumentácie a inštitúcie nenesú nijakú zodpovednosť za jeho obsah

► **B**

SMERNICA RADY 98/59/ES

z 20. júla 1998

o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania

(Ú. v. ES L 225, 12.8.1998, s. 16)

Zmenené a doplnené:

Úradný vestník

		Č.	Strana	Dátum
► <u>M1</u>	Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2015/1794 zo 6. októbra 2015	L 263	1	8.10.2015

Opravená a doplnená:

► **C1** Korigendum, Ú. v. EÚ L 59, 27.2.2007, s. 84 (98/59/ES)



SMERNICA RADY 98/59/ES

z 20. júla 1998

o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva a najmä na jej článok 100,

so zreteľom na návrh Komisie,

so zreteľom na stanovisko Európskeho parlamentu ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽²⁾,

- (1) keďže z dôvodov prehľadnosti a zrozumiteľnosti by sa mala kodifikovať smernica Rady 75/129/ES zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, týkajúcich sa hromadného prepúšťania ⁽³⁾;
- (2) keďže je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci spoločenstva;
- (3) keďže napriek vzrastajúcemu zblížovaniu stále pretrvávajú rozdiely medzi platnými ustanoveniami členských štátov o praktickej úprave a postupoch takýchto prepúšťaní a opatreniami zameranými na zmiernenie dôsledkov prepustenia pre pracovníkov;
- (4) keďže tieto rozdiely môžu mať priamy vplyv na fungovanie vnútorného trhu;
- (5) keďže rezolúcia Rady z 21. januára 1974 o sociálnom akčnom programe ⁽⁴⁾ vytvorila ustanovenie pre smernicu o aproximácii právnych predpisov členských štátov o hromadnom prepúšťaní;
- (6) keďže Charta základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva, ktorá bola prijatá na stretnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989 hlavami štátov alebo vlád 11 členských štátov, konštatuje, medzi iným, v bode 7, prvý odsek, prvá veta a druhý odsek; v bode 17, prvý odsek a v bode 18, tretia zarážka, že:

⁽¹⁾ Ú. v. ES C 210, 6.7.1998.

⁽²⁾ Ú. v. ES C 158, 26.5.1997, s. 11.

⁽³⁾ Ú. v. ES L 48, 22.2.1975, s. 29. Smernica zmenená a doplnená smernicou 92/56/EHS (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 3).

⁽⁴⁾ Ú. v. ES C 13, 12.2.1974, s. 1.

▼ B

„7. Dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve (...).

Toto zlepšenie musí byť uskutočňované všade tam, kde je to nutné, vývojom istých aspektov právnej úpravy zamestnania, ako sú ustanovenia o hromadnom prepúšťaní alebo ustanovenia týkajúce sa konkurzov a vyrovnaní.

(...)

17. Informácie, rokovania s pracovníkmi a účasť pracovníkov sa musia rozvíjať podľa zodpovedajúcich postupov a so zreteľom na doterajšiu prax rôznych členských štátov.

(...)

18. Tieto informácie, rokovania s pracovníkmi a účasť pracovníkov sa musia uskutočniť v náležitom čase, najmä v týchto prípadoch:

(—...)

(—...)

— v prípadoch postupov pri hromadnom prepúšťaní;

(— —...)“;

- (7) keďže táto aproximácia musí byť preto podporovaná za súčasného udržania zlepšovania podmienok v zmysle článku 117 zmluvy;
- (8) keďže s cieľom vypočítať počet prepustení, ktorý je stanovený vo vymedzení hromadného prepúšťania v zmysle tejto smernice, sa iné formy ukončenia pracovných zmlúv na podnet zamestnávateľa považujú za rovnocenné k prepusteniu za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení;
- (9) keďže by sa malo stanoviť, že táto smernica sa v zásade vzťahuje aj na hromadné prepúšťanie, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia;
- (10) keďže členským štátom by sa mala dať možnosť stanoviť, že zástupcovia zamestnancov sa môžu obrátiť na odborníkov z dôvodu technickej zložitosti záležitostí, ktoré sú pravdepodobne predmetom informovania a porád;
- (11) keďže je potrebné zabezpečiť, aby povinnosti zamestnávateľov, ktoré sa týkajú informovania, porád a oznamovania, platili nezávisle od toho, či rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní pochádza od zamestnávateľa alebo organizácie, ktorú riadi zamestnávateľ;
- (12) keďže členské štáty by mali zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnancov a/alebo zamestnanci mali k dispozícii správne a/alebo súdne postupy s cieľom zabezpečiť splnenie povinností stanovených v tejto smernici;

▼B

- (13) keďže táto smernica sa nesmie dotknúť povinností členských štátov o hraničných termínoch pre transpozíciu smerníc uvedených v prílohe I, časť B,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

ODDIEL I

Vymedzenie a pôsobnosť

Článok 1

1. Na účely tejto smernice:
- a) „hromadné prepúšťanie“ znamená prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných zamestnancov, ak počet nadbytočných pracovných miest je podľa voľby v členských štátoch:
- i) buď počas obdobia 30 dní:
 - aspoň 10 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú viac ako 20 a menej ako 100 zamestnancov,
 - aspoň 10 % počtu pracujúcich v zariadeniach, ktoré zvyčajne zamestnávajú aspoň 100, ale nie viac ako 300 zamestnancov,
 - aspoň 30 v zariadeniach, ktoré zamestnávajú 300 alebo viac zamestnancov,
 - ii) alebo počas obdobia 90 dní, aspoň 20 bez závislosti na počte zamestnancov zvyčajne zamestnaných v danom zariadení;
- b) „zástupcovia zamestnancov“ znamenajú zástupcov zamestnancov, ako to ustanovujú právne predpisy alebo prax členských štátov.

Na účely výpočtu počtu prepustení stanoveného v prvom pododseku písmena a), ukončenie pracovnej zmluvy, ktoré je vyvolané na podnet zamestnávateľa z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré sa nevzťahujú na jednotlivých príslušných pracujúcich, sa považuje za prepustenie za predpokladu, že ide aspoň o päť prepustení.

2. Táto smernica sa nevzťahuje na:
- a) hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv o dočasnom pracovno-právnom vzťahu a zo zmlúv pre špecifické úlohy s výnimkou toho, ak sa takéto prepustenie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv;
- b) zamestnancov verejných správnych orgánov alebo zariadení spravovaných verejným právom (alebo zodpovedajúcimi orgánmi v členských štátoch, kde podobná koncepcia nie je zaužívaná).

▼M1

▼B

ODDIEL II

Informácie a porady*Článok 2*

1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich.

Členské štáty môžu stanoviť, že zástupcovia zamestnancov môžu využiť služby odborníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávateľia včas v priebehu porad:

a) poskytnú im všetky príslušné informácie a

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:

i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;

▼C1

ii) počte a kategóriách pracovníkov, ktorí budú prepustení;

▼B

iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;

iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;

v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;

vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, písmeno b), podbody i) až v).

4. Povinnosti stanovené v odsekoch 1, 2 a 3 platia bez ohľadu na to, či rozhodnutia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo organizácia, ktorá zamestnávateľa riadi.

Pri posudzovaní údajných porušení požiadaviek na informovanie, porady a upovedomenie, ktoré sú stanovené touto smernicou, sa nezohľadnia žiadne námietky zamestnávateľa, ktoré spočívajú v tom, že mu potrebné informácie neboli poskytnuté organizáciou, ktorá uskutočnila rozhodnutie vedúce ku hromadnému prepúšťaniu.

▼B

ODDIEL III

Postupy hromadného prepúšťania*Článok 3*

1. Zamestnávateľa písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

Členské štáty však môžu stanoviť, že v prípade plánovaného hromadného prepúšťania, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia, je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán, ak ho tento o to požiada.

▼M1

V prípade, že sa plánované hromadné prepúšťanie týka členov posádky námorného plavidla, zamestnávateľ informuje príslušný orgán štátu, pod ktorého vlajkou loď pláva.

▼B

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porad so zástupcami zamestnancov podľa článku 2, a najmä dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných pracovníkov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť.

2. Zamestnávateľa poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1.

Zástupcovia zamestnancov môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu všetky poznámky, ktoré môžu mať.

Článok 4

1. K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1 bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť lehotu uvedenú v predchádzajúcom pododseku.

2. Lehotu uvedenú v odseku 1 využije príslušný verejný orgán na nájdenie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním.

3. Ak je počiatočná lehota uvedená v odseku 1 kratšia ako 60 dní, môžu členské štáty udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc predĺžiť počiatočnú lehotu na 60 dní po oznámení, ak problémy spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním nebudú pravdepodobne vyriešené v počiatočnom období.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu väčšie právomoci týkajúce sa predĺženia.

Zamestnávateľ musí byť informovaný o predĺžení a dôvodoch, ktoré k nemu viedli, pred uplynutím počiatočnej lehoty uvedenej v odseku 1.

▼B

4. Členské štáty nemusia uplatniť tento článok na hromadné prepúšťanie, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia.

ODDIEL IV

Záverečné ustanovenia*Článok 5*

Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracujúcich.

Článok 6

Členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo správne postupy pre vykonanie záväzkov podľa tejto smernice dostupné pre zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov.

Článok 7

Členské štáty predložia Komisii znenie všetkých už prijatých alebo prijímaných základných ustanovení vnútroštátneho práva v oblasti upravenej touto smernicou.

Článok 8

1. Smernice uvedené v prílohe I, časť A sa týmto rušia bez toho, aby boli dotknuté záväzky členských štátov o príslušných hraničných termínoch pre transpozíciu danej smernice, uvedených v prílohe I, časť B.
2. Odkazy na zrušené smernice sa chápu ako odkazy na túto smernicu a vykladajú sa v súlade s korelačnou tabuľkou uvedenou v prílohe II.

Článok 9

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiaty deň po jej uverejnení v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*.

Článok 10

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

▼ B*PRÍLOHA I*

ČASŤ A

Zrušené smernice

(uvedené v článku 8)

Smernica Rady 75/129/EHS a jej nasledujúca zmena a doplnenie:

Smernica Rady 92/56/EHS.

ČASŤ B

Hraničné termíny pre transpozíciu do vnútroštátneho práva

(uvedené v článku 8)

Smernica	Hraničný termín pre transpozíciu
75/129/EHS (Ú. v. ES L 48, 22.2.1975, s. 29)	19. februára 1977
92/56/EHS (Ú. v. ES L 245, 26.8.1992, s. 3)	24. júna 1994



PRÍLOHA II

KORELAČNÁ TABUĽKA

Smernica 75/129/EHS	Táto smernica
článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. a), prvá zarážka, bod 1	článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. a), bod i), prvá zarážka
článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. a), prvá zarážka, bod 2	článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. a), bod i), druhá zarážka
článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. a), prvá zarážka, bod 3	článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. a), bod i), tretia zarážka
článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. a), druhá zarážka	článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. a), bod ii)
článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. b)	článok 1, ods. 1, prvý pododsek, písm. b)
článok 1, ods. 1, druhý pododsek	článok 1, ods. 1, druhý pododsek
článok 1, ods. 2	článok 1, ods. 2
článok 2	článok 2
článok 3	článok 3
článok 4	článok 4
článok 5	článok 5
článok 5a	článok 6
článok 6, ods. 1	—
článok 6, ods. 2	článok 7
článok 7	—
—	článok 8
—	článok 9
—	článok 10
—	príloha I
—	príloha II