

ДИРЕКТИВА НА СЪВЕТА 98/59/ЕО

от 20 юли 1998 година.

относно сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективното освобождаване от работа

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 комитет²,

- (1) Като има предвид, че за по-голяма яснота и рационалност, Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 г., относно сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективното освобождаване от работа³, трябва да бъде консолидирана;
- (2) като има предвид, че е важно да бъде предоставена по-голяма защита на работниците, в случай на колективното им освобождаване от работа, отчитайки едновременно 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 колективно освобождаване от работа, както и с мерките за смекчаване на последиците от това освобождаване;
- (4) като има предвид, че тези различия могат да окажат пряко влияние върху функционирането на вътрешния пазар;
- (5) като има предвид, че с резолюция на Съвета от 21 януари 1974 г., относно програмата за социални действия⁴, се предвижда съставянето на директива за сближаване на законодателствата на държавите-членки в областта на колективното освобождаване от работа;
- (6) като има предвид, 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 правителствени ръководители на 11 държави-членки, *inter alia* постановява в точка 7, параграф 1, първо изречение и параграф 2; точка 17, параграф 1; и точка 18, трето тире:

¹ ОВ № С 210, 06.07.1998 г.

² ОВ № С 158, 26.05.1997 г., стр. 11

³ ОВ № L 48, 22.02.1975 г., стр. 29. директивата, изменена и допълнена от Директива 92/56/ЕИО (ОВ № L 245, 26.08.1992 г., стр. 3).

⁴ ОВ № С 13, 12.02.1974 г., стр.1

“ 7. Завършването на вътрешния пазар трябва да доведе до подобряване на условията на живот и труд на работниците в Общността (...).

Подобренето трябва да включва, където е необходимо, развитие на някои аспекти от регламентите в областта на заетостта, като например процедури за колективно освобождаване от работа и процедури при банкрутите.

(...)

17. Информацията, консултациите и участието на работниците трябва да бъдат развивани в подходяща посока, отчитайки действащите практики в отделните държави-членки.

(...)

18. Такава информация, консултации и участие трябва да бъдат въведени своевременно, особено в следните случаи:

(- ...)

(- ...)

- в случай на процедури за колективно освобождаване от работа;

(7) като има предвид, че затова сближаването на законодателството трябва да бъде насърчавано по смисъла на член 117 то Договора;

(8) като има предвид, че за да бъде изчислен броят на предвижданите освобождавания от работа, в дефиницията на колективното освобождаване от работа, по смисъла на настоящата директива, е необходимо други форми на прекратяване на трудовите договори по инициатива на работодателя да бъдат приравнени към колективното освобождаване от работа, в случай че има най-малко 5 подлежащи на освобождаване от работа лица;

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

(10) като има предвид, че държавите-членки трябва да имат възможност да постановят работническите представители да имат право да се обръщат към експерти поради техническата сложност на въпросите, които могат да са обект на информация и консултации;

(11) като има предвид, че трябва да бъде гарантирано, че задълженията на работодателите по отношение на информацията, консултациите и уведомлението да се прилагат независимо от това, дали решението за колективно освобождаване от работа идва от работодателя или от организация, която контролира работодателя;

(12) като има предвид, че държавите-членки трябва да осигурят, че представителите на работниците и/или на работници разполагат с административни и/или съдебни процеси, за да могат залегналите в настоящата директива задължения да бъдат изпълнени;

- (13) като има предвид, че настоящата директива не трябва да засяга задълженията на държавите-членки, свързани със сроковете за транспониране на директивата, посочени в Приложение I, Част Б,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

РАЗДЕЛ I

Дефиниции и приложно поле

Член I

1. По смисъла на настоящата директива:

а) “колективно освобождаване от работа” означава освобождаване, извършено от работодателя, по една или повече, несвързани с отделните работници, причини, като според избора на съответната държава-членка, броят на освободените от работа е:

(i) за срок от 30 дни:

- най-малко 10 души в организация, в която нормално работят повече от 20 и по-малко от 100 работника;
- най-малко 10% от броя на работниците в организация, в която нормално работят най-малко 100, но по-малко от 300 работника;
- най-малко 30 души в организация, в която нормално работят 300 или повече работници,

(ii) за срок от 90 дни – най-малко 20 души, независимо от нормалния брой на работниците в съответната организация;

б) “представители на работниците” означава представители на работниците, предвидени в законите или практиката на държавите-членки.

За да бъде изчислен броят на освободените от работа, посочен в първа алинея на буква (а), прекратяването на трудовите договори по инициатива на работодателя по една или повече несвързани с отделните работници причини се приравнява към освобождаване от работа, в случай, че има най-малко пет случая на освобождаване.

2. Настоящата директива не се прилага по отношение на:

(а) колективно освобождаване от работа по трудови договори, сключени за ограничен период от време или за конкретни задачи, с изключение на случаите, в които работниците се освобождават от работа преди датата на изтичане на срока или изпълнение на задълженията по такива договори;

б) работници, наети на работа от държавни административни органи или от регулирани от публичното право учреждения (или, в държавите-членки, в които това понятие е непознато – от еквивалентни органи);

в) екипажите на морски плавателни съдове.

РАЗДЕЛ II

Информация и консултации

Член 2

1. Когато работодателят обмисля колективно освобождаване от работа, той започва своевременно консултации с работниците с оглед постигането на споразумение.

2. Консултациите включват поне начини и средства за избягване на колективното освобождаване от работа или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез съпътстващи социални мерки, които, *inter alia*, имат за цел преразпределяне на работниците в организацията или професионална преквалификация на освободените работници.

Държавите-членки могат да предвидят възможност, въз основа на която представителите на работниците могат да се обръщат към 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 им осигуряват своевременно:

а) цялата съответна информация и

б) във всеки случай ги уведомяват писмено за:

- (i) причините за предстоящите освобождавания;
- (ii) броя на категориите работници, които ще бъдат освободени;
- (iii) броя и категориите работници, които нормално се наемат на работа;
- (iv) срока, в който ще бъдат извършени предвидените освобождавания;
- (v) критериите за подбор на работниците, които трябва да бъдат освободени, дотолкова, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право за такива освобождавания;
- (vi) метода за изчисляване на всички свързани с уволненията плащания, освен тези, произтичащи от националното законодателство и/или практика.

Работодаателят представя на компетентната публична власт копие от елементите писмената комуникация, предвидени в първа алинея, буква б), под-точки (i) до (v).

4. Посочените в параграфи 1, 2 и 3 задължения се прилагат независимо от това, дали решението за колективно освобождаване от работа е било взето от работодателя или от организация, която контролира работодателя.

При разглеждане на твърдения за нарушаване на изискванията за информацията, консултациите и уведомлението, изложени в настоящата директива, не се взимат под внимание никакви оправдания от страна на работодателя, че необходимата информация не му е била предоставена от организацията, която е взела решение за колективните освобождавания.

РАЗДЕЛ III

Процедура за колективно освобождаване от работа

Член 3

1. Работодателите уведомяват писмено компетентната публична власт за обмисляното колективно освобождаване от работа.

Държавите-членки, обаче, могат да постановят, че в случай на планирани колективни освобождавания, които произтичат от прекратяване на дейността на организацията в резултат на съдебно решение, работодателят е задължен да уведоми писмено компетентната публична власт само последният изисква това.

Това уведомление съдържа цялата релевантна информация, относно предвидените колективни освобождавания и консултациите с представителите на работниците, посочени в член 2, и по-точно причините за освобождавания, броя на работниците, които ще бъдат освободени, броя на нормално наетите на работа работници, както и срока, в който ще бъдат извършени освобождаванията.

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

Представителите на работниците могат да изпратят на компетентната публична власт коментарите, които имат.

Член 4

1. Предвидените колективни освобождавания, 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 бъдат нарушени разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на уведомление за освобождаване.

Държавите-членки могат да предоставят на компетентната публична власт правомощия да намали посочения в предходната алинея срок.

2. Срокът, посочен в параграф 1, се използва от компетентната публична власт за търсене на решения на проблемите, предизвикани от предвидените колективни освобождавания.

3. Когато първоначалният срок, посочен в параграф 1, е по-кратък от 60 дни, държавите-членки могат да предоставят на компетентната публична власт правомощия да продължи първоначалния срок до 60 дни от датата на уведомлението в случаите, в които предизвиканите от предвидените колективни освобождавания проблеми най-вероятно няма да бъдат решени в рамките на първоначалния срок.

Държавите-членки могат да предоставят на компетентната публична власт по-широки правомощия за продължаване на срока.

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

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

РАЗДЕЛ IV

Заключителни разпоредби

Член 5

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

Член 6

Държавите-членки осигуряват на разположение на представителите на работниците или на работници съдебните и/или административните процедури за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива.

Член 7

Държавите-членки уведомяват Комисията за текста на основните разпоредби от националното си законодателство в областта, която се регулира от настоящата директива.

Член 8

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

2. Позоваването на отменените директиви ще бъде тълкувано като позоваване на настоящата директива и ще бъде тълкувано според таблицата на съответствията в Приложение II.

Член 9

Настоящата директива влиза в сила на 20-ия ден след датата на публикуването ѝ в “Официален вестник” на Европейските общности.

Член 10

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставена в Брюксел на 20 юли 1998 година.

За Съвета

W. MOLTERER

Председател

ПРИЛОЖЕНИЕ I

ЧАСТ А

Отменени директиви (посочени в член 8)

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

Директива на Съвета 92/56/ЕИО.

ЧАСТ Б

Срокове за транспониране в националното законодателство (посочени в член 8)

Директива	Срок за транспониране
75/129/ЕИО (ОВ № L 48, 22.02.1975 г., стр. 29)	19 февруари 1977 г.
92/56/ЕИО (ОВ № L 245, 26.08.1992 г., стр. 3)	24 юни 1994 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

ТАБЛИЦА НА СЪОТВЕТСТВИЯТА

Директива 75/129/ЕИО	Настоящата директива
Член 1, параграф 1, първи под-параграф, точка (а), първи абзац, точка 1	Член 1, параграф 1, първи под-параграф, точка (а)(i), първи абзац
Член, параграф 1, първи под-параграф, точка (а), първи абзац, точка 2	Член 1 параграф 1, първи под-параграф, точка (а)(i), втори абзац
Член 1 параграф 1), първи под-параграф, точка (а), първи абзац, точка 3	Член 1 параграф 1, първи под-параграф, точка (а)(ii)
Член 1 параграф 1), първи под-параграф, точка (б)	Член 1 параграф 1, първи под-параграф, точка (б)
Член 1 параграф 1), втори под-параграф	Член 1 параграф 1, втори под-параграф
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 5 а	Член 6
Член 6, параграф 1	-
Член 6, параграф 2	Член 7
Член 7	-
-	Член 8
-	Член 9
-	Член 10
-	Приложение I
-	Приложение II