

## TILSKIPUN RÁÐSINS 98/59/EB

frá 20. júlí 1998

## um samræmingu laga aðildarríkjanna um hópuppsagnir(\*)

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR,

með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 100. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,

með hliðsjón af álitum Evrópuþingsins <sup>(1)</sup>,með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndarinnar <sup>(2)</sup>,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Til hagræðingar og glöggvunar ber að steypa tilskipun ráðsins 75/129/EBE frá 17. febrúar 1975 um samræmingu á lögum aðildarríkjanna um hópuppsagnir <sup>(3)</sup> og breytingum við hana saman í einn texta.
- 2) Mikilvægt er að veita launþegum meiri vernd þegar um hópuppsagnir er að ræða og taka jafnframt tillit til þess að efnahagsleg og félagsleg þróun innan bandalagsins verður að vera í jafnvægi.
- 3) Þrátt fyrir aukna samleitni er enn munur á ákvæðum sem eru í gildi í aðildarríkjum bandalagsins varðandi skipulag og tilhögun slíkra hópuppsagna, svo og á ráðstöfunum sem er ætlað að draga úr afleiðingum þeirra fyrir launþega.
- 4) Þessi munur getur haft bein áhrif á starfsemi innri markaðarins.
- 5) Í ályktun ráðsins frá 21. janúar 1974 um aðgerðaáætlun á sviði félagsmála <sup>(4)</sup> er gert ráð fyrir tilskipun um samræmingu á löggjöf aðildarríkjanna um hópuppsagnir.

- 6) Í stofnskrá bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega, sem var samþykkt á fundi leiðtogaráðsins í Strassborg hinn 9. desember 1989 af ríkis- og ríkisstjórnarleiðtogum 11 aðildarríkjanna, segir meðal annars í fyrsta málslíð fyrstu málsgreinar og annarri málsgrein 7. liðar, fyrstu málsgrein 17. liðar og þriðja undirlið 18. liðar:

„7. Stofnsetning innri markaðarins verður að leiða til bættra lífskjara og starfsskilyrða launþega í Evrópubandalaginu (...).

Umbæturnar verða, eftir því sem þörf krefur, að taka til þróunar ákveðinna þátta í löggjöf vinnumarkaðarins, svo sem reglna um hópuppsagnir og gjaldþrot.

(...)

17. Byggja skal upp upplýsingar, samráð og áhrif launþega með viðeigandi hætti þar sem tekið verði tillit til þeirrar réttarvenju sem fyrir er í hinum ýmsu aðildarríkjum.

(...)

18. Þessar upplýsingar, samráð og áhrif launþega skulu koma til framkvæmda tímanlega, einkum í eftirfarandi tilvikum:

(— ...)

(— ...)

— í tengslum við hópuppsagnir

(— ... )“.

- 7) Því ber að stuðla að þessari samræmingu jafnframt því sem haldið er áfram umbótum í skilningi 117. gr. sáttmálans.

- 8) Við útreikning á fjölda þeirra sem er sagt upp, eins og kveðið er á um í skilgreiningu á hópuppsögnum í þessari tilskipun, ætti að líta á önnur uppsagnarform ráðningarsamninga, sem vinnuveitandi á frumkvæði að, sem jafngild uppsögnum, að því tilskildu að um minnst fimm uppsagnir sé að ræða.

(\*) Þessi EB-gerð, sem birtist í Stjtið. EB L 225, 12.8.1998, bls. 16, var nefnd í ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 41/1999 frá 26. mars 1999 um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn, sjá þessa útgáfu af EES-viðbæti við Stjórnartíðindi Evrópubandalaganna.

<sup>(1)</sup> Stjtið. EB C 210, 6. 7. 1998.

<sup>(2)</sup> Stjtið. EB C 158, 26. 5. 1997, bls. 11.

<sup>(3)</sup> Stjtið. EB L 48, 22. 2. 1975, bls. 29. Tilskipuninni var síðast breytt með tilskipun 92/56/EBE (Stjtið. EB L 245, 26. 8. 1992, bls. 3).

<sup>(4)</sup> Stjtið. EB C 13, 12. 2. 1974, bls. 1.

- 9) Þessi tilskipun skal að jafnaði einnig gilda um hópuppsagnir sem stafa af því að starfsemi fyrirtækis er hætt á grundvelli réttarákvörðunar.
- 10) Heimila ber aðildarríkjunum að gefa fulltrúum launþega kost á að kveðja til sérfræðinga vegna þess hve málefni sem upplýsingarnar og samráðið taka til geta verið tæknilega flókin.
- 11) Nauðsynlegt er að tryggja að skylda vinnuveitenda til að veita upplýsingar, hafa samráð og tilkynna gildi óháð því hvort ákvörðun um hópuppsagnir er tekin af vinnuveitanda eða í fyrirtæki sem vinnuveitandinn heyrir undir.
- 12) Aðildarríkjunum ber að tryggja að fulltrúar launþega og/eða launþegar sjálfir geti nýtt sér stjórnsýslu- og/eða réttarfarsreglur til að tryggja að þeim skyldum, sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun, sé fullnægt.
- 13) Þessi tilskipun má ekki hafa áhrif á skyldur aðildarríkjanna að því er varðar þá fresti til að setja innlend lög vegna tilskipunarinnar sem mælt er fyrir um í B. hluta I. viðauka.

#### SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

##### I. ÞÁTTUR

#### Skilgreiningar og gildissvið

##### 1. gr.

1. Í þessari tilskipun er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:
  - a) „hópuppsagnir“: uppsagnir sem vinnuveitandi grípur til af ástæðum sem ekki tengjast einstökum launþegum sem hlut eiga að máli, þar sem fjöldi uppsagna, að vali aðildarríkjanna, er:
    - i) annaðhvort, á þrjátíu daga tímabili:
      - að minnsta kosti tíu í fyrirtækjum sem venjulega hafa fleiri en tuttugu og færri en eitt hundrað launþega í vinnu,
      - að minnsta kosti 10% launþega í fyrirtækjum sem venjulega hafa hið minnsta eitt hundrað launþega, en færri en þrjú hundruð launþega, í vinnu,
      - að minnsta kosti þrjátíu í fyrirtækjum sem venjulega hafa þrjú hundruð launþega eða fleiri í vinnu,

- ii) eða, á niutíu daga tímabili, að minnsta kosti tuttugu, án tillits til þess hve fyrirtækin sem um ræðir hafa marga í vinnu að öllu jöfnu;

- b) „fulltrúar launþega“: þeir fulltrúar launþega sem gert er ráð fyrir samkvæmt lögum eða venjum í aðildarríkjunum.

Við útreikning á fjölda uppsagna samkvæmt ákvæði fyrstu undirgreinar a-liðar skal litið á uppsögn ráðningarsamnings, sem vinnuveitandi á frumkvæði að af einni eða fleiri ástæðum sem ekki tengjast einstökum launþegum, sem jafngilda uppsögnum, að því tilskildu að um minnst fimm uppsagnir sé að ræða.

#### 2. Þessi tilskipun gildir ekki um:

- a) hópuppsagnir sem koma til framkvæmda samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna nema slíkar uppsagnir eigi sér stað áður en þeir samningar renna út eða viðkomandi verkefni lýkur;
- b) þá sem starfa við opinbera stjórnsýslu eða hjá stofnunum sem lúta opinberum rétti (eða, í aðildarríkjum þar sem þetta hugtak er óþekkt, hjá jafngildum aðilum);
- c) áhafnir hafskipa.

##### II. ÞÁTTUR

#### Upplýsingar og samráð

##### 2. gr.

1. Þegar vinnuveitandi íhugar að beita hópuppsögnum er honum skylt að hafa samráð við fulltrúa launþega með nægum fyrirvara með það fyrir augum að ná samkomulagi.
2. Með samráðinu skal að minnsta kosti leitað leiða til að forðast hópuppsagnir eða fækka launþegum sem fyrir þeim verða og draga úr afleiðingunum með hjálp félagslegra aðgerða sem hafa það meðal annars að markmiði að auðvelda tilfærslur í starfi eða endurhæfingu launþega sem sagt hefur verið upp.
 

Aðildarríkin geta ákveðið að gefa fulltrúum launþega kost á að kveðja til sérfræðinga samkvæmt ákvæðum landslaga og/eða réttarvenju.
3. Til að gera fulltrúum launþega kleift að koma með tillögur til úrbóta skulu vinnuveitendur, með góðum fyrirvara meðan samráðið fer fram:
  - a) sjá þeim fyrir öllum upplýsingum sem máli skipta; og

- b) ætíð tilgreina skriflega:
- ástæður fyrirhugaðra uppsagna,
  - hve mörgum launþegum stendur til að segja upp og hvers konar störfum þeir gegna,
  - hve margir launþegar eru venjulega í vinnu og hvers konar störfum þeir gegna,
  - á hvaða tímabili fyrirhugaðar uppsagnir eiga að koma til framkvæmda,
  - hvaða viðmiðanir til stendur að nota við val á launþegum sem segja á upp, að svo miklu leyti sem landslög og/eða réttarvenja veitir vinnuveitanda slíkt umboð,
  - hvaða aðferð á að nota við útreikninga á greiðslum vegna uppsagna, annarra en þeirra sem gert er ráð fyrir í landslögum og/eða réttarvenju.

Vinnuveitandi skal koma afriti af að minnsta kosti öllum skriflegum upplýsingum, sem kveðið er á um í i- til v-lið í b-lið fyrstu undirgreinar, til lögbærs stjórnvalds.

4. Skyldurnar, sem mælt er fyrir um í 1., 2. og 3. mgr., skulu gilda óháð því hvort ákvörðun um hópuppsagnir er tekin af vinnuveitanda eða í fyrirtæki sem vinnuveitandinn heyrir undir.

Þegar fram kemur staðhæfing um brot á kröfum um upplýsingar, samráð og tilkynningar samkvæmt þessari tilskipun getur vinnuveitandi ekki borið því við að honum hafi ekki borist nauðsynlegar upplýsingar frá fyrirtækinu þar sem ákvörðun um hópuppsagnir var tekin.

### III. ÞÁTTUR

#### Tilhögun hópuppsagna

##### 3. gr.

1. Vinnuveitendur skulu tilkynna lögbæru stjórnvaldi skriflega um allar hópuppsagnir sem fyrirhugaðar eru.

Aðildarríkin geta þó ákveðið að vinnuveitanda beri því aðeins, þegar kemur til skipulegra hópuppsagna sem stafa af því að starfsemi fyrirtækis er hætt á grundvelli réttarákvörðunar, að tilkynna það lögbæru stjórnvaldi skriflega fari það fram á slíkt.

Í tilkynningu þessari skulu koma fram allar upplýsingar sem máli skipta um fyrirhugaðar hópuppsagnir og samráð það við fulltrúa launþega sem kveðið er á um í 2. gr., einkum ástæður uppsagnanna, hve mörgum launþegum stendur til að segja upp, hve margir launþegar eru venjulega í vinnu og á hvaða tímabili uppsagnirnar eiga að taka gildi.

2. Vinnuveitendur skulu koma afriti af tilkynningunni, sem kveðið er á um í 1. mgr., til fulltrúa launþega.

Fulltrúum launþega er heimilt að senda lögbæru stjórnvaldi allar athugasemdir sem þeir kunna að hafa fram að færa.

##### 4. gr.

1. Fyrirhugaðar hópuppsagnir, sem lögbæru stjórnvaldi hefur verið tilkynnt um, skulu ekki taka gildi fyrir en að minnsta kosti þrjátíu dögum eftir að tilkynningunni, sem um getur í 1. mgr. 3. gr., er komið á framfæri, samanber þó ákvæði um rétt einstaklinga hvað varðar uppsagnarfrest.

Aðildarríkin geta heimilað lögbæru stjórnvaldi að stytta þann frest sem kveðið er á um í undanfarandi undirgrein.

2. Frestinn, sem kveðið er á um í 1. mgr., skal lögbært stjórnvald nota til að leita lausna á þeim vanda sem fyrirhugaðar hópuppsagnir valda.

3. Þegar upphaflegur frestur, sem kveðið er á um í 1. mgr., er skemmri en sextíu dagar geta aðildarríkin heimilað lögbæru stjórnvaldi að framlengja upphaflegan frest í sextíu daga frá því að tilkynningu er komið á framfæri, ef ekki eru líkur á að leysa megi þann vanda, sem fyrirhugaðar hópuppsagnir valda, áður en upphaflegur frestur rennur út.

Aðildarríkjunum er heimilt að fela lögbæru stjórnvaldi víðtækara vald til framlengingar.

Upplýsa verður vinnuveitanda um framlenginguna og ástæður hennar áður en upphaflegi fresturinn, sem kveðið er á um í 1. mgr., rennur út.

4. Aðildarríkjunum er ekki skylt að beita ákvæðum þessarar greinar um hópuppsagnir sem rekja má til þess að starfsemi fyrirtækis er hætt þegar það gerist í kjölfar réttarákvörðunar.

### IV. ÞÁTTUR

#### Lokaákvæði

##### 5. gr.

Þessi tilskipun skal ekki hafa áhrif á rétt aðildarríkjanna til að beita eða koma á lögum og stjórnsýslufyrirmælum sem eru hagstæðari launþegum eða til að stuðla að eða heimila beitingu almennra samninga sem eru hagstæðari launþegum.

##### 6. gr.

Aðildarríkin skulu tryggja að fulltrúar launþega og/eða launþegar sjálfir geti nýtt sér stjórnsýslu- og/eða réttarfræðingur til að skyldum samkvæmt þessari tilskipun verði fullnægt.

*7. gr.*

Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni helstu ákvæði úr landslögum sem þau hafa samþykkt eða sem verið er að samþykkja um málefni sem tilskipun þessi nær til.

*8. gr.*

1. Tilskipanirnar, sem eru skráðar í A-hluta I. viðauka, falli hér með úr gildi, með fyrirvara um skyldur aðildarríkjanna að því er varðar þá fresti til að setja innlend lög vegna téðrar tilskipunar sem fram koma í B-hluta I. viðauka.

2. Líta ber á tilvísanir í niðurfelldu tilskipanirnar sem tilvísanir í þessa tilskipun og skulu þær lesnar með hliðsjón af samanburðartöflunni í II. viðauka.

*9. gr.*

Tilskipun þessi öðlast gildi á tuttugasta degi eftir að hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópubandalaganna*.

*10. gr.*

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Brussel 20. júlí 1998.

*Fyrir hönd ráðsins,*

W. MOLTERER

*forseti.*

*I. VÞAUKI*

## A-HLUTI

**Niðurfelldar tilskipanir**

(sem um getur í 8. gr.)

Tilskipun ráðsins 75/129/EBE og breytingin sem fylgdi í kjölfar hennar:

Tilskipun ráðsins 92/56/EBE.

## B-HLUTI

**Frestir til að setja innlend lög**

(sem um getur í 8. gr.)

Tilskipun	Frestur til að setja innlend lög
75/129/EBE (Stjtið. EB L 48, 22.2.1975, bls. 29)	19. febrúar 1977
92/56/EBE (Stjtið. EB L 245, 26.8.1992, bls. 3)	24. júní 1994

## II. VIÐAUKI

## SAMANBURÐARTAFLA

Tilskipun 75/129/EBE	Þessi tilskipun
1. liður fyrsta undirliðar í a-lið fyrstu undirgreinar 1. mgr. 1. gr.	fyrsti undirliður i-liðar í a-lið fyrstu undirgreinar 1. mgr. 1. gr.
2. liður fyrsta undirliðar í a-lið fyrstu undirgreinar 1. mgr. 1. gr.	annar undirliður i-liðar í a-lið fyrstu undirgreinar 1. mgr. 1. gr.
3. liður fyrsta undirliðar í a-lið fyrstu undirgreinar 1. mgr. 1. gr.	þriðji undirliður i-liðar í a-lið fyrstu undirgreinar 1. mgr. 1. gr.
annar undirliður í a-lið fyrstu undirgreinar 1. mgr. 1. gr.	ii-liður í a-lið fyrstu undirgreinar 1. mgr. 1. gr.
b-liður fyrstu undirgreinar í 1. mgr. 1. gr.	b-liður fyrstu undirgreinar í 1. mgr. 1. gr.
önnur undirgrein 1. mgr. 1. gr.	önnur undirgrein 1. mgr. 1. gr.
2. mgr. 1. gr.	2. mgr. 1. gr.
2. gr.	2. gr.
3. gr.	3. gr.
4. gr.	4. gr.
5. gr.	5. gr.
5. gr. a	6. gr.
1. mgr. 6. gr.	-
2. mgr. 6. gr.	7. gr.
7. gr.	-
-	8. gr.
-	9. gr.
-	10. gr.
-	I. viðauki
-	II. viðauki