

RÅDSDIREKTIV 98/59/EF**av 20. juli 1998****om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser(*)**

RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fællesskap, særlig artikkel 100,

under henvisning til forslag fra Kommissjonen,

under henvisning til uttalelse fra Europaparlamentet⁽¹⁾,under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité⁽²⁾ og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Fordi det vil skape større klarhet, og fordi det er hensiktsmessig, bør det foretas en konsolidering av Rådskonklusjon 75/129/EØF av 17. februar 1975 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser⁽³⁾.
- 2) Det er viktig å styrke vernet av arbeidstakerne ved masseoppsigelser, samtidig som det tas hensyn til nødvendigheten av en balansert økonomisk og sosial utvikling i Fællesskapet.
- 3) Selv om utviklingen går i samme retning i Fællesskapets medlemsstater, eksisterer det fortsatt ulikheter mellom de gjeldende bestemmelser når det gjelder reglene for og framgangsmåtene ved slike oppsigelser, og når det gjelder tiltak som kan lette følgene av slike oppsigelser for arbeidstakerne.
- 4) Disse ulikhetene kan få direkte innvirkning på det indre markedes virkemåte.
- 5) I henhold til rådsresolusjon av 21. januar 1974 om et sosialt handlingsprogram⁽⁴⁾ skal det vedtas et direktiv om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser.

- 6) I pakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakerne, vedtatt på Det europeiske råds møte i Strasbourg 9. desember 1989 av stats- eller regjeringssjefene i elleve medlemsstater, fastslås det bl.a. i nr. 7 første ledd første punktum og annet ledd, i nr. 17 første ledd og i nr. 18 tredje strekpunkt at:

«7. Gjennomføringen av det indre marked må føre til bedre leve- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i Det europeiske fællesskap (...).

En slik bedring må om nødvendig innebære at visse deler av reglene om arbeidslivet utvikles, f.eks. framgangsmåtene ved masseoppsigelser eller ved konkurs.

(...)

17. Informasjon til, drøftinger med og medbestemmelse for arbeidstakerne må utvikles i samsvar med egnede retningslinjer, idet det tas hensyn til gjeldende praksis i de forskjellige medlemsstatene.

(...)

18. Slik informasjon, slike drøftinger og slik medbestemmelse må iverksettes i god tid, særlig i følgende tilfeller:

(— ...)

(— ...)

— i forbindelse med masseoppsigelse,

(— ...)».

- 7) Det er derfor nødvendig å fremme en slik tilnærming i takt med framskrittet i samsvar med traktatens artikkel 117.

- 8) Ved beregningen av antall oppsigelser som kreves for at man skal kunne snakke om masseoppsigelse slik det er definert i dette direktiv, bør også andre former for opphør av arbeidsforhold etter initiativ fra arbeidsgiver betraktes som oppsigelse dersom antallet er fem eller flere.

(*) Denne fællesskapsrettsakten, kunngjort i EFT L 225, 12.8.1998, s. 16, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 41/1999 av 26. mars 1999 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se denne utgaven av EØS-tillegget til De Europeiske Fællesskaps Tidende.

⁽¹⁾ EFT C 210 av 6.7.1997.

⁽²⁾ EFT C 158 av 26.5.1998, s. 11.

⁽³⁾ EFT L 48 av 22. 2. 1975, s. 29. Direktivet endret ved direktiv 92/56/EØF (EFT L 245 av 26.8.1992, s. 3).

⁽⁴⁾ EFT C 13 av 12.2.1974, s. 1.

- 9) Dette direktiv bør i prinsippet også få anvendelse på masseoppsigelser som skyldes at en virksomhets drift opphører som følge av en rettsavgjørelse.
- 10) Medlemsstatene bør få anledning til å bestemme at arbeidstakernes representater kan tilkalle sakkyndige med begrunnelse i at de saker som kan bli gjenstand for informasjon og drøfting, er av teknisk komplisert art.
- 11) Det bør sikres at arbeidsgivernes forpliktelser angående informasjon, drøfting og melding får anvendelse uten hensyn til om avgjørelsen om masseoppsigelser er tatt av arbeidsgiveren eller av et foretak som kontrollerer arbeidsgiveren.
- 12) Medlemsstatene bør påse at arbeidstakernes representanter og/eller arbeidstakerne har adgang til forvaltnings- og/eller domstolsbehandling som sikrer at forpliktelsene fastsatt i dette direktiv oppfylles.
- 13) Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes forpliktelser når det gjelder fristene for innarbeiding i nasjonal lovgiving av direktivene nevnt i vedlegg I del B —

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

AVSNITT I

Definisjoner og virkeområde

Artikkel 1

1. I dette direktiv menes med
- a) «masseoppsigelser», oppsigelser som foretas av en arbeidsgiver av en eller flere grunner som ikke kan tilskrives den enkelte berørte arbeidstaker, når oppsigelsene, etter medlemsstatenes valg, omfatter
- i) enten, innenfor en periode på 30 dager:
- minst 10 arbeidstakere i virksomheter som normalt sysselsetter flere enn 20, men færre enn 100 arbeidstakere,
 - minst 10 % av antall arbeidstakere i virksomheter som normalt sysselsetter minst 100, men færre enn 300 arbeidstakere,
 - minst 30 arbeidstakere i virksomheter som normalt sysselsetter 300 eller flere arbeidstakere,
- ii) eller, innenfor en periode på 90 dager, minst 20 arbeidstakere uansett antall arbeidstakere som normalt er sysselsatt i den virksomhet det gjelder,
- b) «arbeidstakernes representanter», representanter for arbeidstakerne i samsvar med medlemsstatenes lovgiving eller praksis.

Ved beregningen av antall oppsigelser i henhold til første ledd bokstav a) skal andre former for opphør av arbeidskontrakter som skjer på arbeidsgivers initiativ av en eller flere grunner som ikke kan tilskrives den enkelte berørte arbeidstaker, likestilles med oppsigelser, forutsatt at antall oppsigelser er minst fem.

2. Dette direktiv får ikke anvendelse på:

- a) masseoppsigelser foretatt innen rammen av arbeidsavtaler som er inngått for en avgrenset periode eller for bestemte oppgaver, unntatt dersom slike oppsigelser foretas før avtalen utløper eller blir oppfylt,
- b) arbeidstakere som er ansatt i offentlig forvaltning eller offentligrettslige virksomheter (eller, i medlemsstater der dette er et ukjent begrep, i tilsvarende organer),
- c) besetningen på sjøgående skip.

AVSNITT II

Informasjon og drøftinger

Artikkel 2

1. Når en arbeidsgiver overveier å foreta masseoppsigelser, skal denne i god tid innlede drøftinger med arbeidstakernes representanter med sikte på å komme fram til en avtale.
2. Drøftingene skal minst dekke muligheter for å unngå masseoppsigelser eller redusere antall berørte arbeidstakere og for å lette følgene av oppsigelsene ved å anvende tilhørende sosiale tiltak særlig med sikte på bistand til omplassering eller omskolering av de oppsagte arbeidstakerne.

Medlemsstatene kan fastsette at arbeidstakernes representanter kan tilkalle sakkyndige i samsvar med nasjonal lovgiving og/eller praksis.

3. For at arbeidstakernes representanter skal kunne utarbeide konstruktive forslag, skal arbeidsgiveren i god tid under drøftingene

- a) gi dem alle relevante opplysninger og
- b) i alle tilfeller underrette dem skriftlig om
- i) grunnene til de planlagte oppsigelsene,
- ii) antall arbeidstakere og arbeidstakergrupper som vil bli oppsagt,
- iii) antall arbeidstakere og arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,
- iv) i løpet av hvilken periode de planlagte oppsigelsene vil bli foretatt,

- v) hvilke kriterier som tenkes lagt til grunn for utvelgelsen av arbeidstakere som vil bli oppsagt, i den utstrekning nasjonal lovgivning og/eller praksis gir arbeidsgiveren myndighet til dette,
- vi) beregningsmetoden for eventuelle vederlag ved oppsigelse som ikke framgår av nasjonal lovgivning og/eller praksis.

Arbeidsgiveren skal oversende vedkommende offentlige myndighet én kopi av minst de delene av de skriftlige meddelelser som er nevnt i første ledd bokstav b) i)-v).

4. Forpliktelsene fastsatt i nr. 1, 2 og 3 får anvendelse uten hensyn til om avgjørelsen om masseoppsigelser er tatt av arbeidsgiveren eller av et foretak som kontrollerer arbeidsgiveren.

Ved påståtte brudd på informasjons-, drøftings- og meldingsplikten fastsatt i dette direktiv skal det ikke tas hensyn til forklaringer fra arbeidsgiveren som bygger på det faktum at foretaket som traff avgjørelsen som fører til masseoppsigelser, ikke har gitt arbeidsgiveren nødvendige opplysninger.

AVSNITT III

Framgangsmåte ved masseoppsigelser

Artikkel 3

1. Arbeidsgiveren skal gi vedkommende offentlige myndighet skriftlig melding om planlagte masseoppsigelser.

Medlemsstatene kan likevel fastsette at ved en planlagt masseoppsigelse som skyldes opphør av en virksomhet som følge av en rettsavgjørelse, skal arbeidsgiveren ha plikt til å gi vedkommende offentlige myndighet skriftlig melding bare når denne anmoder om det.

Meldingen skal inneholde alle relevante opplysninger om de planlagte masseoppsigelser og om drøftingene med arbeidstakernes representanter i henhold til artikkel 2, særlig grunnene til oppsigelsene, antallet arbeidstakere som vil bli oppsagt, antallet arbeidstakere som normalt er sysselsatt, og i løpet av hvilken periode oppsigelsene vil bli foretatt.

2. Arbeidsgiveren skal oversende arbeidstakernes representanter kopi av den melding som er nevnt i nr. 1.

Arbeidstakernes representanter kan oversende vedkommende offentlige myndighet eventuelle kommentarer.

Artikkel 4

1. Planlagte masseoppsigelser som vedkommende offentlige myndighet har fått melding om, skal få virkning tidligst 30 dager etter meldingen nevnt i artikkel 3 nr. 1, med forbehold for

bestemmelser om individuelle rettigheter med hensyn til oppsigelsesfrist.

Medlemsstatene kan gi vedkommende offentlige myndighet adgang til å forkorte fristen nevnt i første ledd.

2. Vedkommende offentlige myndighet skal benytte fristen nevnt i nr. 1 til å søke løsninger på de problemer som følger av de planlagte masseoppsigelser.

3. Når den opprinnelige fristen nevnt i nr. 1 er kortere enn 60 dager, kan medlemsstatene gi vedkommende offentlige myndighet adgang til å forlenge den opprinnelige fristen til inntil 60 dager etter at meldingen er gitt, dersom det er sannsynlig at problemene som følger av de planlagte oppsigelser, ikke kan løses innen den opprinnelige fristen.

Medlemsstatene kan gi vedkommende offentlige myndighet fullmakt til å forlenge denne fristen ytterligere.

Arbeidsgiveren skal underrettes om at en slik forlengelse er gitt, og om grunnene for dette, innen utløpet av den opprinnelige fristen nevnt i nr. 1.

4. Medlemsstatene er ikke forpliktet til å gi denne artikkel anvendelse på masseoppsigelser som skyldes at en virksomhets drift opphører som følge av en rettsavgjørelse.

AVSNITT IV

Sluttbestemmelser

Artikkel 5

Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes rett til å anvende eller fastsette lover eller forskrifter som er mer fordelaktige for arbeidstakerne, eller å fremme eller tillate bruk av tariffavtaler som er mer fordelaktige for arbeidstakerne.

Artikkel 6

Medlemsstatene skal påse at arbeidstakernes representanter og/eller arbeidstakerne har adgang til forvaltnings- og/eller domstolsbehandling som sikrer at forpliktelsene fastsatt i dette direktiv oppfylles.

Artikkel 7

Medlemsstatene skal oversende Kommissjonen teksten til de viktigste internrettslige bestemmelser som de allerede har vedtatt eller vedtar på det området dette direktiv omhandler.

Artikkel 8

1. Direktivene oppført i vedlegg I del A oppheves herved uten at dette berører medlemsstatenes forpliktelser når det gjelder fristene for innarbeiding oppført i vedlegg I del B.

2. Henvisninger til de opphevede direktiver skal forstås som henvisninger til dette direktiv og skal leses som angitt i sammenligningstabellen i vedlegg II.

Artikkel 9

Dette direktiv trer i kraft den 20. dag etter at det er kunngjort i *De Europeiske Fellesskaps Tidende*.

Artikkel 10

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 20. juli 1998.

For Rådet

W. MOLTERER

Formann

VEDLEGG I

DEL A

Opphevede direktiver

(omhandlet i artikkel 8)

Rådsdirektiv 75/129/EØF og senere endring:
Rådsdirektiv 92/56/EØF.

DEL B

Oversikt over frister for innarbeiding i nasjonal lovgivning

(omhandlet i artikkel 8)

Direktiv	Frist for innarbeiding
75/129/EØF (EFT L 48 av 22.2.1975, s. 29)	19. februar 1977
92/56/EØF (EFT L 245 av 26.8.1992, s. 3)	24. juni 1994

VEDLEGG II

SAMMENLIGNINGSTABELL

Direktiv 75/129/EØF	Dette direktiv
Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav a) første strekpunkt punkt 1)	Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav a) i) første strekpunkt
Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav a) første strekpunkt punkt 2)	Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav a) i) annet strekpunkt
Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav a) første strekpunkt punkt 3)	Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav a) i) tredje strekpunkt
Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav a) annet strekpunkt	Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav a) ii)
Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav b)	Artikkel 1 nr. 1 første ledd bokstav b)
Artikkel 1 nr. 1 annet ledd	Artikkel 1 nr. 1 annet ledd
Artikkel 1 nr. 2	Artikkel 1 nr. 2
Artikkel 2	Artikkel 2
Artikkel 3	Artikkel 3
Artikkel 4	Artikkel 4
Artikkel 5	Artikkel 5
Artikkel 5a	Artikkel 6
Artikkel 6 nr. 1	—
Artikkel 6 nr. 2	Artikkel 7
Artikkel 7	—
—	Artikkel 8
—	Artikkel 9
—	Artikkel 10
—	Vedlegg I
—	Vedlegg II