

31998L0059

L 225/16

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

12.8.1998

**DYREKTYWA RADY NR 98/59/WE****z dnia 20 lipca 1998 r.****w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską,  
w szczególności jego art. 100,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego <sup>(1)</sup>,uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(2)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Ze względów jasności i racjonalności należy ujednolicić dyrektywę Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych <sup>(3)</sup>.
- (2) Należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie.
- (3) Pomimo postępującego zbliżania wciąż istnieją różnice między przepisami obowiązującymi w Państwach Członkowskich, dotyczące trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników.
- (4) Różnice te mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego.
- (5) Uchwała Rady z dnia 21 stycznia 1974 r. dotycząca programu działań socjalnych <sup>(4)</sup> przewidziała przyjęcie dyrektywy mającej na celu zbliżenie ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących zwolnień grupowych.
- (6) Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników, przyjęta podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez szefów państw lub rządów jedenastu Państw Członkowskich,

przewiduje, między innymi, w pkt 7 ust. 1, zdaniu pierwszym i w ust. 2; w pkt 17, ust. 1 oraz w pkt 18, tiret trzecie, że:

„7. Zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej (...).

Tam, gdzie jest to konieczne, poprawa ta musi obejmować rozwój niektórych aspektów ustawodawstwa pracy, takich jak procedury zwolnień grupowych lub procedury dotyczące upałości.

(...)

17. We właściwy sposób należy rozwinąć system informacji, konsultacji i udziału pracowników, uwzględniając praktykę obowiązującą w różnych Państwach Członkowskich.

(...)

18. Taki system informacji, konsultacji i udziału musi być wprowadzony w życie w wymaganym czasie, w szczególności w następujących przypadkach:

(—...)

(—...)

— w procedurach zwolnień grupowych,

(—...);

- (7) W konsekwencji konieczne jest popieranie takiego zbliżania, z jednoczesnym zachowaniem poprawy w rozumieniu art. 117 Traktatu.
- (8) Dla obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych w rozumieniu niniejszej dyrektywy, ze zwolnieniami należy utożsamiać inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.
- (9) Należy również postanowić, że niniejszą dyrektywę stosuje się w zasadzie również do zwolnień grupowych wynikających z faktu zaprzestania działalności przez przedsiębiorstwo w wyniku decyzji sądowej;
- (10) Państwa Członkowskie powinny mieć możliwość postanowienia, iż przedstawiciele pracowników mogą korzystać z pomocy biegłych z względu na techniczną złożoność

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 210 z 6.7.1998.<sup>(2)</sup> Dz.U. C 158 z 26.5.1997, str. 11.<sup>(3)</sup> Dz.U. L 48 z 22.2.1975, str. 29. Dyrektywa ze zmianami zawartymi w dyrektywie 92/56/EWG (Dz.U. L 245 z 26.8.1992, str. 3).<sup>(4)</sup> Dz.U. C 13 z 12.2.1974, str. 1.

sprawy, która może być przedmiotem informacji i konsultacji;

- (11) Należy zapewnić, by obowiązki pracodawców w zakresie informacji, konsultacji i notyfikacji stosowane są niezależnie od tego, czy źródłem decyzji w sprawie zwolnienia grupowego jest pracodawca lub przedsiębiorstwo, które sprawuje kontrolę nad pracodawcą;
- (12) Państwa Członkowskie powinny zapewnić, aby przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogli korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków ustanowionych niniejszą dyrektywą;
- (13) Niniejsza dyrektywa nie może naruszać obowiązków Państw Członkowskich dotyczących terminów transpozycji dyrektyw wymienionych w załączniku I, część B,

powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:

- a) zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, z wyjątkiem przypadku gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów;
- b) pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy Państwa Członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami);
- c) załóg statków morskich.

## SEKCJA II

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## Informacja i konsultacja

### SEKCJA I

### Artykuł 2

### Definicje i zakres

#### Artykuł 1

1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

- a) „zwolnienia grupowe” oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:
- i) bądź, w okresie trzydziestu dni:
- co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,
  - co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,
  - co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;
- ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach;
- b) „przedstawiciele pracowników” oznaczają przedstawicieli przewidzianych przez prawodawstwo lub praktykę Państw Członkowskich.

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej

1. W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

2. Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników.

Państwa Członkowskie mogą dopuścić możliwość korzystania przez przedstawicieli pracowników z pomocy biegłych, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktykami krajowymi.

3. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji, zobowiązany jest do:

- a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i
- b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:
- i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;
- ii) liczby kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;
- iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;
- iv) okres, w którym przewidywane są zwolnienia;

- v) przewidziane kryteria selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo i/lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;
- vi) przewidzianą metodę obliczeń odszkodowań za zwolnienia, niewynikającą z prawodawstwa i/lub praktyki krajowej.

Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii, zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, który jest przewidziany w akapicie pierwszym lit. b) ppkt i)–v).

4. Obowiązki ustanowione w ust. 1, 2 i 3 stosuje się niezależnie od faktu, czy decyzja dotycząca zwolnień grupowych pochodzi od pracodawcy, czy od przedsiębiorstwa, które sprawuje kontrolę nad pracodawcą.

Przy rozpatrywaniu naruszeń obowiązków informacyjnych, konsultacyjnych i notyfikacji, przewidzianych niniejszą dyrektywą, nie uwzględnia się jakichkolwiek uzasadnień ze strony pracodawcy opierających się na fakcie, że przedsiębiorstwo, które podjęło decyzję prowadzącą do zwolnień grupowych, nie dostarczyło mu wymaganych informacji.

### SEKCJA III

## Procedura zwolnień grupowych

### Artykuł 3

1. Pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego.

Jednakże Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że w przypadku zamiaru zwolnienia grupowego związanego z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa w rezultacie decyzji sądowej, pracodawca zobowiązany jest notyfikować na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej, jedynie w przypadku gdy ta ostatnia wystąpi z odpowiednim wnioskiem.

Notyfikacja zawiera wszystkie istotne informacje dotyczące planowanych zwolnień grupowych i konsultacji z przedstawicielami pracowników, przewidzianych w art. 2, w szczególności przyczyny zwolnień, liczbę pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczbę zwykle zatrudnionych pracowników i okres, w którym przewiduje się przeprowadzenie zwolnień.

2. Pracodawca przesyła przedstawicielom pracowników kopię notyfikacji przewidzianej w ust. 1.

Przedstawiciele pracowników mogą przekazać swoje ewentualne uwagi do właściwego organu władzy publicznej.

### Artykuł 4

1. Zamierzone zwolnienia grupowe, notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej, stają się skuteczne najwcześniej trzydzieści dni po notyfikacji określonej w art. 3 ust. 1, nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia.

Państwa Członkowskie mogą upoważnić właściwy organ władzy publicznej do skracania terminu przewidzianego w poprzednim akapicie.

2. Właściwy organ władzy publicznej wykorzystuje termin przewidziany w ust. 1 na znalezienie rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi.

3. W przypadku gdy pierwotny termin przewidziany w ust. 1 jest krótszy od sześćdziesięciu dni, Państwa Członkowskie mogą zezwolić właściwemu organowi władzy publicznej na przedłużenie pierwotnego terminu do sześćdziesięciu dni po notyfikacji, w przypadku gdy problemy, które stwarzają zwolnienia grupowe, mogą nie zostać rozwiązane w pierwotnym terminie.

Państwa Członkowskie mogą przekazać właściwemu organowi władzy publicznej szersze kompetencje dotyczące przedłużenia terminów.

Przed wygaśnięciem pierwotnego terminu, przewidzianego w ust. 1, pracodawca musi zostać powiadomiony o przedłużeniu terminu i jego przyczynach.

4. Państwa Członkowskie mogą nie stosować niniejszego artykułu do zwolnień grupowych następujących w związku zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, w przypadku gdy jest ono wynikiem decyzji sądowej.

### SEKCJA IV

## Postanowienia końcowe

### Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo Państw Członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników lub na dopuszczanie bądź wspieranie zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych.

### Artykuł 6

Państwa Członkowskie zapewniają, że przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogą korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych niniejszą dyrektywą.

*Artykuł 7*

Państwa Członkowskie przesyłają Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, które już przyjęły lub które przyjmują w dziedzinie regulowanej niniejszą dyrektywą.

*Artykuł 8*

1. Bez uszczerbku dla obowiązków Państw Członkowskich dotyczących terminów transpozycji niniejszej dyrektywy, określonych w załączniku I część B, tracą moc dyrektywy wymienione w załączniku I część A.

2. Odniesienia do uchylonych dyrektyw są traktowane jako odniesienia do niniejszej dyrektywy i odczytuje się je według tabeli korelacji, umieszczonej w załączniku II.

*Artykuł 9*

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

*Artykuł 10*

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 20 lipca 1998 r.

*W imieniu Rady*

W. MOLTERER

*Przewodniczący*

## ZAŁĄCZNIK I

## CZĘŚĆ A

**Uchylone dyrektywy**

(o których mowa w art. 8)

Dyrektywa Rady 75/129/EWG i jej następująca zmiana:

Dyrektywa Rady 92/56/EWG.

## CZĘŚĆ B

**Terminy transpozycji do prawa krajowego**

(o których mowa w art. 8)

Dyrektywa	Nieprzekraczalny termin transpozycji
75/129/EWG (Dz.U. L 48 z 22.2.1975, str. 29)	19 lutego 1977 r.
92/56/EWG (Dz.U. L 245 z 26.8.1992, str. 3)	24 czerwca 1994 r.

## ZAŁĄCZNIK II

## TABELA ZGODNOŚCI

Dyrektywa 75/129/EWG	Niniejsza dyrektywa
Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tiret pierwsze pkt 1	Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt i) tiret pierwsze
Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tiret pierwsze pkt 2	Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt i) tiret drugie
Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tiret pierwsze pkt 3	Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt i) tiret trzecie
Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) tiret drugie	Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. a) ppkt ii)
Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. b)	Art. 1 ust. 1 akapit pierwszy lit. b)
Art. 1 ust. 1 akapit drugi	Art. 1 ust. 1 akapit drugi
Art. 1 ust. 2	Art. 1 ust. 2
Art. 2	Art. 2
Art. 3	Art. 3
Art. 4	Art. 4
Art. 5	Art. 5
Art. 5a	Art. 6
Art. 6 ust. 1	—
Art. 6 ust. 2	Art. 7
Art. 7	—
—	Art. 8
—	Art. 9
—	Art. 10
—	Załącznik I
—	Załącznik II