

Урядовий офіс координації європейської та євроатлантичної інтеграції
Секретаріату Кабінету Міністрів України

Переклад затверджений

Заступник генерального директора Урядового офісу
координації європейської та
євроатлантичної інтеграції
Секретаріату Кабінету Міністрів України
(найменування посади)



(підпис)

О.В. Генчев

(ініціали та прізвище)

29 червня 2021 р.

1998L0059 — UA — 09.10.2015 — 001.001

**Цей документ слугує суто засобом документування, і установи не несуть жодної
відповідальності за його зміст**

► В

ДИРЕКТИВА РАДИ 98/59/ЄС

від 20 липня 1998 року

про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень
(ОВ L 225 12.08.1998, с. 16)

Зі змінами, внесеними:

Офіційний вісник

№ сторінка дата

► МІ

ДИРЕКТИВОЮ ЄВРОПЕЙСЬКОГО
ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ (ЄС) 2015/1794 Текст
стосується ЄЕП від 6 жовтня 2015 року

L 263 1 08.10.2015

Із виправленнями, внесеними:

► СІ

Виправленням, ОВ L 059, 27.02.2007, с. 84 (1998/59)

▼ В

ДИРЕКТИВА РАДИ 98/59/ЄС

від 20 липня 1998 року

про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема його статтю 100,

Цей документ слугує суто засобом документування, і установи не несуть жодної відповідальності за його зміст

► В

ДИРЕКТИВА РАДИ 98/59/ЄС

від 20 липня 1998 року

про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень

(ОБ L 225 12.08.1998, с. 16)

Зі змінами, внесеними:

		Офіційний вісник		
		№	сторінка	дата
► М1	ДИРЕКТИВОЮ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ (ЄС) 2015/1794 Текст стосується СЕП від 6 жовтня 2015 року	L 263	1	08.10.2015

Із виправленнями, внесеними:► С1 [Виправленням, ОБ L 059, 27.02.2007, с. 84 \(1998/59\)](#)

▼ В

ДИРЕКТИВА РАДИ 98/59/ЄС

від 20 липня 1998 року

про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема його статтю 100,

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту (¹),Беручи до уваги висновок Економічно-соціального комітету (²),

- (1) Оскільки з міркувань ясності та раціональності Директиву Ради 75/129/ЄЕС від 17 лютого 1975 року про наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень (³) потрібно консолідувати;
- (2) Оскільки важливо забезпечити працівникам вищий рівень захисту в разі масових вивільнень, враховуючи при цьому потребу в збалансованому економічному і соціальному розвитку в межах Співтовариства;
- (3) Оскільки, незважаючи на підвищення рівня конвергенції, все ще зберігається значна різниця між положеннями, чинними в державах-членах, стосовно практичних заходів і процедур таких масових вивільнень та заходів, розроблених для полегшення наслідків вивільнення для працівників;
- (4) Оскільки такі відмінності можуть мати пряму дію на функціонування внутрішнього ринку;
- (5) Оскільки Резолюція Ради від 21 січня 1974 року стосовно програми соціальних дій (⁴)

передбачила створення директиви щодо наближення законодавств держав-членів стосовно масових вивільнень;

- (6) Оскільки у Хартії Співтовариства про основні соціальні права працівників, ухваленій на засіданні Європейської Ради, проведеному в Страсбурзі 9 грудня 1989 року главами держав або урядів 11 держав-членів,

між іншим

, у першому параграфі, першому реченні і в другому параграфі пункту 7; у першому параграфі пункту 17; та у третьому абзаці пункту 18, зазначено:

«7. Завершення формування внутрішнього ринку повинне призвести до поліпшення умов життя та праці працівників у Європейському Співтоваристві (...).

Поліпшення повинне охоплювати, за необхідності, поліпшення певних аспектів положень про зайнятість, таких як процедури масових вивільнень та процедури щодо банкрутства.

(...)

17. Процедури інформування та участі працівників та консультацій із працівниками необхідно розробляти за відповідними принципами та з урахуванням чинних практик у різних державах-членах.

(...)

18. Такі процедури інформування та участі працівників та консультацій із працівниками необхідно імплементувати своєчасно, зокрема у таких випадках:

(—...)

(—...)

— у випадках застосування процедур масового вивільнення;

(— ...)»;

- (7) Оскільки, таким чином, потрібно заохочувати таке наближення з одночасним збереженням поліпшення у розумінні статті 117 Договору;
- (8) Оскільки для розрахунку чисельності вивільнень, передбачених згідно з означенням масових вивільнень у розумінні цієї Директиви, інші форми припинення дії трудових договорів за ініціативи роботодавця повинні бути прирівняні до вивільнень, за умови наявності щонайменше п'яти вивільнень;
- (9) Оскільки потрібно визначити, що ця Директива в принципі застосовується і до масових вивільнень, спричинених припиненням діяльності підприємства в результаті судового рішення;
- (10) Оскільки державам-членам необхідно надати можливість визначити, що представники працівників можуть звертатися до експертів із причин технічної складності питань, які можуть бути предметом інформування та консультацій;
- (11) Оскільки необхідно забезпечити, щоб зобов'язання роботодавців стосовно інформування, консультацій та повідомлення застосовувалися незалежно від того, чи рішення щодо масових вивільнень ухвалює роботодавець або підприємство, яке контролює такого роботодавця;
- (12) Оскільки держави-члени повинні забезпечити, щоб представники працівників та/або працівники мали у своєму розпорядженні адміністративні та/або судові процедури для забезпечення виконання зобов'язань, встановлених у цій Директиві;
- (13) Оскільки ця Директива не має впливати на зобов'язання держав-членів щодо кінцевих термінів для транспозиції директив, визначених у частині В додатка I,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

СЕКЦІЯ I

Терміни та означення і сфера застосування

Стаття 1

1. Для цілей цієї Директиви:

- (a) «масові вивільнення» означає звільнення, здійснені роботодавцем з однієї або більше причин, не пов'язаних із відповідними окремими працівниками, якщо, за вибором держав-членів, кількість вивільнень становить:
 - (i) протягом 30 днів:
 - щонайменше 10 на підприємствах зі звичайною кількістю найманих працівників більше ніж 20 та менше ніж 100,
 - щонайменше 10% працівників на підприємствах зі звичайною кількістю найманих працівників щонайменше 100, але менше ніж 300, або
 - щонайменше 30 на підприємствах зі звичайною кількістю найманих працівників 300 або більше,
 - (ii) або щонайменше 20 протягом 90 днів незалежно від звичайної кількості найманих працівників на відповідному підприємстві;
- (b) «представники працівників» означає представників працівників, передбачених законодавствами або практиками держав-членів.

У цілях розрахунку кількості вивільнень, передбаченої у першому підпараграфі пункту (a), припинення дії трудового договору, яке відбувається за ініціативи роботодавця з однієї або більше причин, не пов'язаних із відповідними окремими працівниками, прирівнюються до вивільнень, за умови наявності щонайменше п'яти вивільнень.

2. Ця Директива не застосовується до:

- (a) масових вивільнень, здійснених відповідно до трудових договорів, укладених на обмежені періоди часу або для виконання конкретних завдань, окрім випадків, коли такі вивільнення відбуваються раніше дати закінчення строку дії або виконання таких договорів;
- (b) працівників, які працюють у публічних адміністративних органах або на підприємствах, діяльність яких регулюється публічним правом (або в еквівалентних органах у державах-членах, у яких таке поняття не визначене).

▼ M1 _____

▼ B

СЕКЦІЯ II

Інформування та консультації

Стаття 2

1. Якщо роботодавець має намір здійснити масові вивільнення, він повинен почати проведення консультацій із представниками працівників завчасно з метою досягнення згоди.
2. Такі консультації повинні щонайменше охоплювати способи та засоби уникнення масових вивільнень або зменшення кількості охоплених ними працівників та пом'якшення наслідків шляхом

звернення до супровідних соціальних заходів, спрямованих, *між іншим*, на допомогу працівникам, яких було вивільнено, що переводяться на інші роботи або проходять перепідготовку.

Держави-члени можуть передбачити, щоб представники працівників могли звертатися до послуг експертів відповідно до національного законодавства та/або практики.

3. Щоб представники працівників мали змогу надавати конструктивні пропозиції, роботодавці повинні своєчасно в ході консультацій:

- (a) надавати їм усю релевантну інформацію та
- (b) у будь-якому разі повідомляти їх у письмовій формі про:
 - (i) причини прогнозованих вивільнень;

▼C1

- (ii) кількість та категорії працівників, яких вони планують скоротити;

▼B

- (iii) звичайна кількість та категорії найманих працівників;
- (iv) період, протягом якого вони планують здійснити прогнозовані вивільнення;
- (v) критерії, запропоновані для відбору працівників, яких буде вивільнено, якщо національне законодавство та/або практика надає такі повноваження роботодавцю;
- (vi) метод розрахунку будь-яких виплат у зв'язку зі вивільненням, окрім виплат, передбачених національним законодавством та/або практикою.

Роботодавець надсилає компетентному органу публічної влади копії щонайменше елементів письмових повідомлень, передбачених першим підпараграфом, пунктом (b), підпунктами (i)–(v).

4. Зобов'язання, встановлені у параграфах 1, 2 і 3, застосовуються незалежно від того, чи рішення щодо масових вивільнень ухвалює роботодавець або підприємство, яке контролює такого роботодавця.

У ході розгляду можливих порушень вимог щодо інформування, консультацій та повідомлення, встановлених цією Директивою, не враховуються жодні виправдання з боку роботодавця на підставі того, що підприємство, яке ухвалило рішення, результатом якого є масові вивільнення, не надала необхідної інформації роботодавцю.

СЕКЦІЯ III

Процедура масових вивільнень

Стаття 3

1. Роботодавці повідомляють компетентний орган публічної влади про будь-які прогнозовані масові вивільнення в письмовій формі.

Проте держави-члени можуть передбачити, щоб у разі запланованих масових вивільнень, спричинених припиненням діяльності підприємства в результаті судового рішення, роботодавець був зобов'язаний повідомити компетентний орган публічної влади у письмовій формі тільки за запитом такого органу.

▼M1

Якщо прогнозоване масове вивільнення стосується членів екіпажу морського судна, роботодавець повідомляє компетентний орган держави, під прапором якого таке судно плаває.

▼B

Таке повідомлення повинне містити всю релевантну інформацію стосовно прогнозованих масових вивільнень та консультацій із представниками працівників, передбачених у статті 2, та, зокрема, причин

вивільнень, кількості працівників, яких буде вивільнено, звичайної кількості найманих працівників та періоду, протягом якого будуть здійснені вивільнення.

2. Роботодавці надсилають представникам працівників копію повідомлення, передбаченого у параграфі 1.

Представники працівників можуть надсилати будь-які коментарі, які вони можуть мати, компетентному органу публічної влади.

Стаття 4

1. Прогнозовані масові вивільнення, про які повідомлено органу публічної влади, здійснюються не раніше ніж через 30 днів після повідомлення, згаданого у статті 3(1), без обмеження жодних положень, які регулюють індивідуальні права, які стосуються повідомлення про звільнення.

Держави-члени можуть надати компетентному органу публічної влади повноваження скорочувати період, передбачений у попередньому підпараграфі.

2. Компетентний орган публічної влади використовує період, передбачений у параграфі 1, для пошуку варіантів вирішення проблем, спричинених прогнозованими масовими вивільненнями.

3. Якщо початковий період, передбачений у параграфі 1, становить менше ніж 60 днів, держави-члени можуть надати компетентному органу публічної влади повноваження подовжувати початковий період до 60 днів після повідомлення, якщо проблеми, спричинені прогнозованими масовими вивільненнями, із великою вірогідністю неможливо буде вирішити протягом початкового періоду.

Держави-члени можуть надати компетентному органу публічної влади ширші повноваження щодо подовження такого періоду.

Роботодавець повинен бути поінформований про подовження періоду та про підстави для нього до завершення початкового періоду, передбаченого у параграфі 1.

4. Держави-члени не зобов'язані застосовувати цю статтю до масових вивільнень, спричинених припиненням діяльності підприємства, якщо це є результатом судового рішення.

СЕКЦІЯ IV

Прикінцеві положення

Стаття 5

Ця Директива не впливає на право держав-членів застосовувати або ухвалювати закони, підзаконні нормативно-правові акти та адміністративні положення, які є більш сприятливими для працівників, або сприяти застосуванню чи уможливлювати застосування колективних угод, що є більш сприятливими для працівників.

Стаття 6

Держави-члени забезпечують доступність судових та/або адміністративних процедур для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви для представників працівників та/або працівників.

Стаття 7

Держави-члени передають Комісії тексти будь-яких фундаментальних положень національного права, які вже були ухвалені або перебувають у процесі ухвалення, у сфері регулювання цієї Директиви.

Стаття 8

1. Директиви, перелічені в частині А додатка I, скасовано без обмеження зобов'язань держав-членів щодо кінцевих термінів для транспозиції зазначених директив, визначених у частині В додатка I.

2. Покликання на скасовану Директиву необхідно тлумачити як покликання на цю Директиву і читати відповідно до кореляційної таблиці, наведеної у додатку II.

Стаття 9

Ця Директива набуває чинності на 20-й день після її публікації в *Офіційному віснику Європейських Співтовариств*.

Стаття 10

Цю Директиву адресовано державам-членам.

ДОДАТОК I

ЧАСТИНА А

Скасовані директиви

(як зазначено в статті 8)

Директива Ради 75/129/ЄЕС із такою зміною:

Директива Ради 92/56/ЄЕС.

ЧАСТИНА В

Кінцеві терміни транспозиції до національного права

(як зазначено в статті 8)

Директива	Кінцевий термін транспозиції
75/129/ЄЕС (ОВ L 48, 22.02.1975, с. 29)	19 лютого 1977 року
92/56/ЄЕС (ОВ L 245, 26.08.1992, с. 3)	24 червня 1994 року

ДОДАТОК II

КОРЕЛЯЦІЙНА ТАБЛИЦЯ

Директива 75/129/ЄЕС	Ця Директива
Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (а), перший абзац, пункт 1	Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (а)(і), перший абзац
Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (а), перший абзац, пункт 2	Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (а)(і), другий абзац
Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (а),	Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (а)(і),

перший абзац, пункт 3	третій абзац
Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (а), другий абзац	Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (а)(ii)
Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (b)	Стаття 1(1), перший підпараграф, пункт (b)
Стаття 1(1), другий підпараграф	Стаття 1(1), другий підпараграф
Стаття 1(2)	Стаття 1(2)
Стаття 2	Стаття 2
Стаття 3	Стаття 3
Стаття 4	Стаття 4
Стаття 5	Стаття 5
Стаття 5а	Стаття 6
Стаття 6(1)	—
Стаття 6(2)	Стаття 7
Стаття 7	—
—	Стаття 8
—	Стаття 9
—	Стаття 10
—	Додаток I
—	Додаток II

(¹) ОВ С 210, 06.07.1998.

(²) ОВ С 158, 26.05.1997, с. 11.

(³) ОВ L 48, 22.02.1975, с. 29. Директива зі змінами, внесеними Директивою 92/56/ЄЕС (ОВ L 245, 26.08.1992, с. 3).

(⁴) ОВ С 13, 12.02.1974, с. 1.