392L0056

26.8.92 *EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS OFFICIELLA TIDNING* Nr L 245/3

RÅDETS DIREKTIV 92/56/EEG

av den 24 juni 1992

om ändring av direktiv 75/129/EEG om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 100 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag(1),

med beaktande av Eurpaparlamentets yttrande(2),

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande(3), och

med beaktande av följande:

I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989 av stats- eller regeringscheferna i elva medlemsstater, föreskrivs bland annat följande i punkt 7 första stycket första meningen samt i punkt 17 andra stycket och i punkt 18 tredje strecksatsen:

"7. Förverkligandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållandena för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen (. . .).

Där så är nödvändigt, skall förbättringen omfatta vissa delar av arbetsrätten, som t.ex. förfarandet vid kollektiva uppsägningar och vid konkurs.

17. Frågor om information, överläggning och medbestämmande för arbetstagare måste utvecklas på lämpligt sätt, med hänsyn till den praxis som råder i de olika medlemsstaterna.

(. . .)

18. Information, överläggning och medbestämmande skall ske i god tid, särskilt i följande fall:

(— . . .)

(— . . .)

— vid kollektiva uppsägningar,

(— . . .)"

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar(4) bör även andra former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ jämställas med kollektiva uppsägningar, förutsatt att antalet uppgår till minst fem.

Det bör fastslås att direktiv 75/129/EEG i princip även skall tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut.

Medlemsstaterna bör ges möjlighet att bestämma att arbetstagarrepresentanterna skall kunna tillkalla experter med hänvisning till den tekniska svårighetsgraden av de frågor som kan komma upp under informationen och överläggningarna.

(1) EGT nr C 310, 30.11.1991, s. 5, och EGT nr C 117, 8.5.1992, s. 10.

(2) EGT nr C 94, 13.4.1992, s. 157.

(3) EGT nr C 79, 30.3.1992, s. 12.

(4) EGT nr L 48, 22.2.1975, s. 29.

Bestämmelserna i direktiv 75/129/EEG bör förtydligas och kompletteras i fråga om arbetsgivarens skyldighet att informera och överlägga med arbetstagarrepresentanterna.

Det är nödvändigt att säkerställa att arbetsgivarnas skyldigheter i fråga om information, överläggning och anmälan gäller oberoende av om beslutet om kollektiva uppsägningar härrör från arbetsgivaren eller från ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Medlemsstaterna bör säkerställa att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagare har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden i syfte att säkerställa att de skyldigheter som fastställs i direktiv 75/129/EEG iakttas.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Direktiv 75/129/EEG ändras på följande sätt:

1. Artikel 1 skall ändras på följande sätt:

a) Följande stycke skall läggas till i punkt 1:

"Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt a första stycket skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal jämställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem."

b) Punkt 2 d skall utgå.

2. Avsnitt II skall ersättas med följande:

"AVSNITT II

Information och överläggningar

Artikel 2

1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom åtgärder i syfte att t.ex. bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i varje fall

i) skälen till de planerade uppsägningarna,

ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,

iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,

iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,

vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket b i—iv.

4. De skyldigheter som fastställs i punkt 1, 2 och 3 skall gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Vid prövning av påstådd försummelse att fullgöra de krav på information, överläggning och anmälan som fastställs i detta direktiv får arbetsgivaren inte åberopa att nödvändig information inte hade lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar."

3. I artikel 3.1 skall följande stycke läggas till efter första stycket:

"Medlemsstaterna får dock föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast skall vara skyldig att underrätta den behöriga myndigheten, om denna så begär."

4. I artikel 4 skall följande stycke läggas till efter punkt 3:

"4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa denna artikel på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut."

5. Följande sats skall läggas till sist i artikel 5:

"eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna."

6. Följande text skall införas efter artikel 5:

"*Artikel 5a*

Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarna har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt detta direktiv."

Artikel 2

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast två år efter det att det antagits eller skall säkerställa, senast två år efter det att direktivet antagits, att arbetsgivaroch arbetstagarrepresentanter genom avtal fastställer dessa bestämmelser, varvid medlemsstaterna skall vara skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att vad som föreskrivs i detta direktiv inte vid något tillfälle åsidosätts.

De skall genast underrätta kommissionen om detta.

2. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

3. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de redan har antagit, eller står i begrepp att anta inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 3

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 24 juni 1992.

På rådets vägnar

José da SILVA PENEDA

Ordförande