

## **Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag**

*Publicatieblad Nr. L 225 van 12/08/1998 blz. 0016 - 0021*

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, inzonderheid op artikel 100,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Parlement<sup>1</sup>,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité<sup>2</sup>,

(1) Overwegende dat zowel om redenen van rationele ordening van de tekst als om redenen van duidelijkheid Richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag<sup>3</sup> dient te worden gecodificeerd;

(2) Overwegende dat het dienstig is de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling in de Gemeenschap;

(3) Overwegende dat niettegenstaande een convergente ontwikkeling er nog verschillen zijn blijven bestaan tussen de in de lidstaten geldende voorschriften wat de modaliteiten en de procedure voor collectief ontslag, alsmede wat de maatregelen die de gevolgen van dit ontslag voor de werknemers kunnen verzachten, betreft;

(4) Overwegende dat deze verschillen rechtstreeks van invloed kunnen zijn op de werking van de interne markt;

(5) Overwegende dat de resolutie van de Raad van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma<sup>4</sup>, een richtlijn tot onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag heeft voorzien;

(6) Overwegende dat in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, dat tijdens de bijeenkomst van de Europese Raad te Straatsburg op 9 december 1989 door de Staatshoofden en Regeringsleiders van elf lidstaten is aangenomen, in punt 7, eerste alinea, eerste zin, en tweede alinea, in punt 17, eerste alinea, en in punt 18, derde streepje, onder meer het volgende wordt verklaard:

---

<sup>1</sup> PB C 210 van 6. 7. 1998.

<sup>2</sup> PB C 158 van 26. 5. 1997, blz. 11.

<sup>3</sup> PB L 48 van 22. 2. 1975, blz. 29. Richtlijn laatstelijk gewijzigd bij Richtlijn 92/56/EEG (PB L 245 van 26. 8. 1992, blz. 3).

<sup>4</sup> PB C 13 van 12. 2. 1974, blz. 1.

"7. De verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en arbeidsvoorwaarden van de werkenden in de Europese Gemeenschap [ . . . ].

Daar waar nodig moet deze verbetering leiden tot een verdere ontwikkeling van bepaalde aspecten van de arbeidsreglementering, zoals de procedures inzake collectief ontslag of die in verband met faillissementen.

[ . . . ].

17. De voorlichting, de raadpleging en de inspraak van de werkenden moeten op gepaste wijze worden ontwikkeld, rekening houdend met de in de verschillende lidstaten geldende gebruiken.

[ . . . ].

18. Voorlichting, raadpleging en inspraak moeten tijdig plaatsvinden, met name in de volgende gevallen:

[- . . . ]

[- . . . ]

- bij procedures inzake collectief ontslag;

[- . . . ]; "

(7) Overwegende dat bijgevolg deze onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang, in de zin van artikel 117 van het Verdrag, dient te worden bevorderd;

(8) Overwegende dat voor de berekening van het aantal ontslagen als bedoeld in de definitie van "collectief ontslag" in de zin van deze richtlijn, andere vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaan van de werkgever, dienen te worden gelijkgesteld met ontslag, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers betreft;

(9) Overwegende dat moet worden bepaald dat deze richtlijn in beginsel ook van toepassing is op collectief ontslag als gevolg van, met name, de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing;

(10) Overwegende dat aan de lidstaten de mogelijkheid moet worden geboden te bepalen dat vertegenwoordigers van de werknemers een beroep kunnen doen op deskundigen in verband met de technische complexiteit van aangelegenheden waaromtrent voorlichting en raadpleging kunnen plaatsvinden;

(11) Overwegende dat er zorg voor moet worden gedragen dat de verplichtingen van de werkgevers inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving van toepassing zijn, ongeacht of de beslissing inzake het collectief ontslag van de werkgever of van een onderneming die over deze werkgever zeggenschap uitoefent, uitgaat;

(12) Overwegende dat de lidstaten er zorg voor dienen te dragen dat voor de werknemersvertegenwoordigers en/of voor de werknemers administratieve en/of gerechtelijke procedures ter beschikking staan om de verplichtingen, waarin deze richtlijn voorziet, te doen naleven;

(13) Overwegende dat deze richtlijn de verplichtingen van de lidstaten wat betreft de in bijlage I, deel B, opgenomen tijdslimieten voor de omzetting van de richtlijnen in nationaal recht, onverlet laat,

HEEFT DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

## **AFDELING I : Definities en toepassingsgebied**

### **Artikel 1**

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen
  - i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:
    - ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;
    - ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;
    - ten minste 30 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;
  - ii) ofwel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is;
- b) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving of het gebruik in de lidstaten.

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen wordt met ontslagen gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

- a) collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten, gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van die tijd of vóór de voltooiing van het werk;
- b) werknemers bij de overheid of bij plaatselijke eenheden van publiekrechtelijke aard (of, in lidstaten die dit begrip niet kennen, bij gelijkwaardige lichamen);
- c) bemanningen van zeeschepen.

## **AFDELING II : Voorlichting en raadpleging**

### **Artikel 2**

1. Wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

2. De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de

mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.

De lidstaten kunnen bepalen dat de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig de nationale wetgevingen en/of gebruiken een beroep op deskundigen mogen doen.

3. Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, is de werkgever verplicht hun tijdig in de loop van het overleg:

- a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en
- b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:
  - i) de redenen van het plan voor ontslag;
  - ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;
  - iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;
  - iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen;
  - v) de criteria die aangelegd zouden worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, voorzover de werkgever krachtens de nationale wetgevingen en/of gebruiken daartoe de bevoegdheid heeft gekregen;
  - vi) de wijze van berekening die zou worden toegepast voor elke eventuele afvloeiingsuitkering buiten die welke uit de nationale wetgevingen en/of gebruiken voortvloeit.

De werkgever is verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in de eerste alinea, onder b), i) tot en met v), genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens.

4. De in de leden 1, 2 en 3 vervatte verplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

Wat de beweerde inbreuken op de in deze richtlijn vervatte verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving betreft, wordt geen rekening gehouden met verweer van de werkgever dat gegrond is op het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.

## **AFDELING III : Procedure voor collectief ontslag**

### **Artikel 3**

1. De werkgever is verplicht van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie.

De lidstaten kunnen evenwel bepalen dat, wanneer een plan voor collectief ontslag verband houdt met de beëindiging van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing, de werkgever de bevoegde overheidsinstantie hiervan slechts op haar verzoek schriftelijk kennis dient te geven.

Deze kennisgeving moet alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag en de in artikel 2 bedoelde raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, met name de redenen van het ontslag, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk in dienst is en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen.

2. De werkgever is verplicht aan de vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift van de in lid 1 bedoelde kennisgeving te doen toekomen.

De vertegenwoordigers van de werknemers kunnen hun eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie richten.

#### **Artikel 4**

1. Het collectieve ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, gaat niet eerder in dan 30 dagen na ontvangst van de in artikel 3, lid 1, bedoelde kennisgeving, onverminderd de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn.

De lidstaten kunnen de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de in de eerste alinea bedoelde termijn te verkorten.

2. De in lid 1 bedoelde termijn wordt door de bevoegde overheidsinstantie gebruikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien.

3. Voorzover de in lid 1 bedoelde oorspronkelijke termijn minder dan 60 dagen bedraagt, kunnen de lidstaten de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de oorspronkelijke termijn te verlengen tot 60 dagen na de kennisgeving, wanneer voor de uit het overwogen collectieve ontslag voortvloeiende problemen binnen de oorspronkelijke termijn geen oplossing dreigt te worden gevonden.

De lidstaten kunnen de bevoegde overheidsinstantie ruimere bevoegdheden tot verlenging verlenen.

De werkgever dient vóór het verstrijken van de in lid 1 bedoelde oorspronkelijke termijn van de verlenging en van de redenen daarvoor in kennis te worden gesteld.

4. De lidstaten zijn niet verplicht dit artikel toe te passen op collectief ontslag ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing.

#### **AFDELING IV : Slotbepalingen**

#### **Artikel 5**

Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn

voor de werknemers of om de toepassing van voor de werknemers gunstiger contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan.

### **Artikel 6**

De lidstaten dragen er zorg voor dat de vertegenwoordigers van de werknemers en/of de werknemers over administratieve en/of gerechtelijke procedures beschikking om de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet, te doen naleven.

### **Artikel 7**

De lidstaten delen de Commissie de tekst mede van de voornaamste bepalingen van intern recht die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied hebben vastgesteld of vaststellen.

### **Artikel 8**

1. De in bijlage I, deel A, genoemde richtlijnen worden ingetrokken, onverminderd de verplichtingen van de lidstaten wat betreft de in bijlage I, deel B, opgenomen tijdslimieten voor de omzetting van die richtlijnen in nationaal recht.

2. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijnen gelden als verwijzingen naar de onderhavige richtlijn en worden gelezen volgens de in bijlage II opgenomen concordantietabel.

### **Artikel 9**

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar publicatie in het Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen.

### **Artikel 10**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, 20 juli 1998.

Voor de Raad

De Voorzitter

W. MOLTERER

## **BIJLAGE I**

### DEEL A

Ingetrokken richtlijnen (bedoeld in artikel 8)

Richtlijn 75/129/EEG van de Raad en de wijziging ervan:

Richtlijn 92/56/EEG van de Raad.

### DEEL B

Lijst van de voor omzetting in nationaal recht vastgestelde tijdslimieten (bedoeld in artikel 8)

<RUIMTE VOOR DE TABEL>

## **BIJLAGE II**

<RUIMTE VOOR DE TABEL>