

**ԽՈՐՀՐԴԻ 1998 թվականի հուլիսի 20-ի 98/59/ԵՀ ՀՐԱՀԱՆԳ**

**Աշխատանքից կոլեկտիվ ազատմանը վերաբերող՝ անդամ պետությունների օրենքների  
համապատասխանեցման մասին**

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը և,  
մասնավորապես, դրա 100-րդ հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը,

հաշվի առնելով Եվրոպական պառլամենտի եզրակացությունը (1),

հաշվի առնելով Տնտեսական և սոցիալական հարցերով կոմիտեի եզրակացությունը (2),

1) քանի որ հստակության և բանականության նպատակներով, «Աշխատանքից կոլեկտիվ  
ազատմանը վերաբերող անդամ պետությունների օրենքների համապատասխանեցման  
մասին» Խորհրդի 1975 թվականի փետրվարի 17-ի 75/129/ԵՏՀ հրահանգը (3) պետք է  
համախմբվի,

2) քանի որ աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման պարագայում աշխատողները պետք է  
լինեն առավել պաշտպանված՝ հաշվի առնելով Համայնքում հավասարակշիռ տնտեսական  
և սոցիալական զարգացում ապահովելու անհրաժեշտությունը,

3) քանի որ նման ազատմանը վերաբերող գործնական կարգավորումների և  
ընթացակարգերի մասին անդամ պետությունների գործող դրույթներն ու աշխատողների  
համար աշխատանքից ազատման հետևանքները մեղմացնելուն ուղղված միջոցները  
տարբեր են՝ չնայած կատարվող մոտարկմանը,

4) քանի որ նման տարբերությունները կարող են ուղղակիորեն ազդել ներքին շուկայի  
գործունեության վրա,

5) քանի որ «Սոցիալական գործողությունների ծրագրի մասին» Խորհրդի 1974 թվականի  
հունվարի 21-ի որոշմամբ (4) նախատեսվեց անդամ պետությունների՝ աշխատանքից  
կոլեկտիվ ազատման վերաբերյալ օրենսդրության համապատասխանեցման մասին  
հրահանգի մշակում,

6) քանի որ «Աշխատողների հիմնական սոցիալական իրավունքների մասին» համայնքի կանոնադրությամբ, որն ընդունվել է Ստրասբուրգում 1989 թվականի դեկտեմբերի 9-ին Եվրոպական խորհրդի նիստի ընթացքում 11 անդամ պետությունների նախագահների կամ կառավարության ղեկավարների կողմից, մասնավորապես, 7-րդ կետի առաջին պարբերության առաջին նախադասությամբ ու երկրորդ պարբերությամբ, 17-րդ կետի առաջին պարբերությամբ և 18-րդ կետի 3-րդ պարբերությամբ նախատեսվում է, որ՝

'7. ներքին շուկայի ձևավորումը պետք է նպաստի Եվրոպական համայնքում աշխատողների կենսապայմանների և աշխատանքային պայմանների բարելավմանը (. . .):

Բարելավումը պետք է, անհրաժեշտության դեպքում, ներառի աշխատանքային կանոնակարգերում այնպիսի կետերի մշակում, որոնք վերաբերում են աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման և սնանկության ընթացակարգերին:

(. . .)

17. Համապատասխան դրույթներ պետք է մշակվեն աշխատողների տեղեկատվության, նրանց խորհրդատվության և մասնակցության վերաբերյալ՝ հաշվի առնելով տարբեր անդամ պետություններում կիրառվող փորձը:

(. . .)

18. Նման տեղեկատվությունը, խորհրդատվությունը և աշխատողների մասնակցությունը պետք է ապահովվեն ժամանակին, մասնավորապես՝

(- . . .)

(- . . .)

– աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման ընթացակարգերի կիրառման դեպքում:

7) քանի որ նման համապատասխանեցումը պետք է խրախուսվի, քանի դեռ Պայմանագրի 117-րդ հոդվածի իմաստով բարելավում է ապահովվում,

8) քանի որ սույն Հրահանգի իմաստով աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման սահմանմամբ նախատեսված աշխատանքից ազատվող աշխատողների թիվը հաշվարկելու նպատակով գործատուի կողմից աշխատանքային պայմանագրերի դադարեցման մյուս ձևերը պետք է համարվեն աշխատանքից ազատում՝ պայմանով, որ աշխատանքից ազատվի առնվազն հինգ աշխատող,

9) քանի որ պետք է սահմանվի, որ սույն Հրահանգը կիրառվում է նաև աշխատանքից կուլեկտիվ ազատման այն դեպքերում, երբ հաստատության գործունեությունը դադարեցվում է դատարանի որոշմամբ,

10) քանի որ անդամ պետությունները պետք է հնարավորություն ունենան սահմանելու, որ աշխատողների ներկայացուցիչները կարող են հրավիրել փորձագետների՝ ելնելով այն հարցերի տեխնիկական բարդությունից, որոնք առնչվում են տեղեկատվությանն ու խորհրդատվությանը,

11) քանի որ անհրաժեշտ է ապահովել, որ տեղեկատվությունը, խորհրդատվությունը և ծանուցումները ներկայացնելու մասով գործատուների պարտավորությունները կիրառվեն թե՛ այն դեպքում, երբ աշխատանքից կուլեկտիվ ազատման մասին որոշումն ընդունում է գործատուն և թե՛ այն դեպքում, երբ այն ընդունում է տվյալ գործատուին վերահսկող ձեռնարկությունը,

12) քանի որ անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ աշխատողների ներկայացուցիչները և (կամ) աշխատողներն օգտվեն վարչական և (կամ) դատական ընթացակարգերից՝ սույն Հրահանգով սահմանված պարտավորությունների կատարումն ապահովելու նպատակով,

13) քանի որ սույն Հրահանգը չպետք է ազդի անդամ պետությունների՝ I հավելվածի Բ մասով սահմանված հրահանգների փոխատեղման համար վերջնաժամկետների մասով պարտավորությունների վրա,

ԸՆԴՈՒՆԵՑ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

## **ԲԱԺԻՆ I**

### **Հասկացությունները և գործողության շրջանակը**

#### *Հոդված 1*

1. Սույն Հրահանգի նպատակներով՝

ա) «աշխատանքից կուլեկտիվ ազատում» նշանակում է աշխատանքից ազատում գործատուի որոշմամբ՝ մեկ կամ ավելի պատճառներով, որոնք կապված չեն առանձին աշխատողների

հետ, և անդամ պետությունների ընտրությամբ՝ աշխատանքից ազատումը կարող է կատարվել՝

i) կա՛մ 30 –օրյա ժամանակահատվածում,

- առնվազն այն 10 հաստատություններում, որտեղ սովորաբար զբաղված են 20-ից ավելի և 100-ից պակաս աշխատողներ,

- աշխատողների թվի 10%-ը այն հաստատություններում, որտեղ սովորաբար զբաղված են առնվազն 100, սակայն 300-ից պակաս աշխատողներ,

- առնվազն 30 աշխատող՝ այն հաստատություններում, որտեղ զբաղված են 300 կամ ավելի աշխատողներ,

ii) կամ 90 օր ժամանակահատվածում, առնվազն 20 աշխատող՝ անկախ տվյալ հաստատություններում զբաղված աշխատողների թվից,

բ) «աշխատողների ներկայացուցիչներ» նշանակում է աշխատողների այն ներկայացուցիչները, ովքեր նախատեսված են անդամ պետությունների օրենքներով կամ պրակտիկայով:

Առաջին ենթապարբերության (ա) կետով նախատեսված աշխատանքից ազատվող աշխատողների թիվը հաշվարկելու նպատակով աշխատանքային պայմանագրի դադարեցումը գործատուի նախաձեռնությամբ մեկ կամ ավելի այնպիսի պատճառներով, որոնք կապված չեն առանձին աշխատողների հետ, համարվում է աշխատանքից ազատում՝ պայմանով, որ աշխատանքից ազատվի առնվազն հինգ աշխատող:

2. Սույն Հրահանգը չի կիրառվում՝

ա) աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման այն դեպքերի նկատմամբ, որոնք վերաբերում են սահմանափակ ժամկետով կամ հատուկ հանձնարարությունների համար կնքված աշխատանքային պայմանագրերին, եթե այդ ազատումը կատարվում է նման պայմանագրերի ժամկետը լրանալուց կամ ավարտվելուց առաջ.

բ) պետական վարչական մարմինների կամ հանրային իրավունքով կարգավորվող հաստատություններում (իսկ այն անդամ պետություններում, որտեղ նման երևույթ չկա՝ համարժեք մարմիններում) զբաղված աշխատողների նկատմամբ.

գ) ծովային փոխադրամիջոցների անձնակազմում զբաղված աշխատողների նկատմամբ:

## ԲԱԺԻՆ II

### Տեղեկատվությունն ու խորհրդատվությունը

#### Հոդված 2

1. Եթե գործատուն նախատեսում է աշխատանքից կոլեկտիվ ազատում իրականացնել, ապա նա պետք է ժամանակին համատեղ խորհրդակցություններ անցկացնի աշխատողների ներկայացուցիչների հետ՝ նրանց հետ համաձայնության գալու նպատակով:

2. Նման խորհրդակցությունների ընթացքում պետք է, մասնավորապես, քննարկվեն աշխատանքից կոլեկտիվ ազատումից կամ համապատասխան աշխատողների թիվը կրճատելուց խուսափելու և դրանց հետևանքները մեղմելու եղանակներն ու միջոցները՝ ձեռնարկելով այնպիսի սոցիալական միջոցներ, որոնք, մասնավորապես, ուղղված կլինեն աշխատանքից ազատված աշխատողներին այլ աշխատանքի տեղավորմանը կամ նրանց վերաուսուցմանը:

Անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ աշխատողների ներկայացուցիչները կարող են օգտվել փորձագետների ծառայություններից՝ ազգային օրենսդրության և (կամ) գործելակերպի համաձայն:

3. Աշխատողների ներկայացուցիչներին կառուցողական առաջարկներ ներկայացնելու հնարավորություն ընձեռելու համար՝ գործատուները պարտավոր են խորհրդակցությունների ընթացքում ժամանակին՝

ա) տրամադրել բոլոր համապատասխան տեղեկությունները և

բ) ցանկացած պարագայում գրավոր ծանուցել՝

i) նախատեսված աշխատանքից ազատման պատճառների,

ii) աշխատանքից ազատման ենթակա աշխատողների դասերի թվի,

iii) զբաղված աշխատողների ընդհանուր թվի և դասերի,

iv) այն ժամանակահատվածի, որի ընթացքում նախատեսված աշխատանքից ազատումը պետք է կատարվի,

v) աշխատանքից ազատման ենթակա աշխատողների ընտրությանն առաջարկվող չափորոշիչների, եթե ազգային օրենսդրությամբ և (կամ) գործելակերպով գործատուին տրված են նման լիազորություններ,

vi) աշխատանքից ազատմանը վերաբերող ցանկացած վճարման հաշվարկման մեթոդի մասին՝ բացառությամբ այն վճարումների, որոնք նախատեսված են ազգային օրենսդրությամբ և (կամ) գործելակերպով:

Գործատուն իրավասու պետական մարմին է ուղարկում գրավոր հաղորդագրության առնվազն այն կետերի պատճենը, որոնք նախատեսված են առաջին ենթապարբերության (բ) կետի (i)–(v) ենթակետերով:

4. 1-ին, 2-րդ և 3-րդ պարբերություններով նախատեսված պարտավորությունները կիրառվում են թե՛ այն դեպքում, երբ աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման մասին որոշումն ընդունում է գործատուն, և թե՛ այն դեպքում, երբ այն ընդունում է գործատուին վերահսկող ձեռնարկությունը:

Տեղեկատվությանը, խորհրդատվությանը և ծանուցմանն առնչվող՝ սույն Հրահանգով սահմանված պահանջների ենթադրվող խախտումները դիտարկելիս՝ գործատուն չպետք է արդարացվի այն հիմքով, որ անհրաժեշտ տեղեկություններ չեն տրամադրվել նրան այն ձեռնարկության կողմից, որն աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման մասին որոշում է ընդունել:

### **ԲԱԺԻՆ III**

#### **Աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման ընթացակարգը**

##### *Հոդված 3*

1. Գործատուները իրավասու պետական մարմնին գրավոր ծանուցում են նախատեսվող կոլեկտիվ ազատման մասին:

Այնուամենայնիվ, անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ այն դեպքերում, երբ նախատեսվող կոլեկտիվ ազատումը կատարվում է դատարանի որոշմամբ՝ հաստատության գործունեությունը դադարեցնելու հետևանքով, գործատուն պարտավոր է իրավասու պետական մարմնին գրավոր ծանուցել միայն այն դեպքում, երբ վերջինս դա պահանջում է:

Նման ծանուցումը պետք է պարունակի նախատեսվող կոլեկտիվ ազատման և աշխատողների ներկայացուցիչների հետ՝ 2-րդ հոդվածով նախատեսված խորհրդակցությունների և, մասնավորապես, աշխատանքից ազատման պատճառների, աշխատանքից ազատման ենթակա աշխատողների թվի, կանոնավորապես զբաղված աշխատողների թվի և աշխատանքից ազատման ժամանակահատվածի վերաբերյալ բոլոր համապատասխան տեղեկությունները:

2. Գործատուները աշխատողների ներկայացուցիչներին են ուղարկում 1-ին պարբերությամբ նախատեսված ծանուցման պատճեն:

Աշխատողների ներկայացուցիչները դրա վերաբերյալ ցանկացած դիտողություն կարող են ուղարկել իրավասու պետական մարմին:

#### *Հոդված 4*

1. Նախատեսվող կոլեկտիվ ազատումը, որի մասին իրավասու պետական մարմինն ծանուցել են, պետք է կատարվի 3(1) հոդվածով նշված ծանուցումն ուղարկելուց ոչ շուտ, քան 30 օր անց՝ չհակասելով աշխատանքից ազատելու մասին ծանուցմանն առնչվող անհատի իրավունքները կարգավորող դրույթներին:

Անդամ պետությունները կարող են իրավասու պետական մարմինն լիազորել կրճատելու նախորդ ենթապարբերությամբ նախատեսված ժամկետը:

2. 1-ին պարբերությամբ նախատեսված ժամկետն օգտագործվում է իրավասու պետական մարմնի կողմից՝ նախատեսվող կոլեկտիվ ազատմանն առնչվող խնդիրները լուծելու համար:

3. Եթե 1-ին պարբերությամբ նախատեսված նախնական ժամկետը 60 օրից կարճ է, անդամ պետությունները կարող են լիազորել իրավասու պետական մարմնին՝ ծանուցման հիման վրա երկարաձգելու ժամկետը մինչև 60 օր, եթե նախատեսվող կոլեկտիվ ազատմանն առնչվող խնդիրներն այդ ընթացքում հնարավոր չէ լուծել:

Անդամ պետությունները իրավասու պետական մարմնին կարող են ժամկետի երկարաձգման համար ավելի շատ լիազորություններ տրամադրել:

Գործատուն պետք է տեղեկացվի ժամկետի երկարաձգման և դրա պատճառների մասին՝ նախքան 1-ին պարբերությամբ նախատեսված նախնական ժամկետը լրանալը:

4. Անդամ պետությունները պարտավոր չեն կիրառել սույն հոդվածը աշխատանքից կոլեկտիվ ազատման այն դեպքերի նկատմամբ, որոնք դատարանի որոշմամբ կատարված՝ հաստատության գործունեությունը դադարեցնելու հետևանք են:

## **ԲԱԺԻՆ IV**

### **Եզրափակիչ դրույթներ**

#### *Հոդված 5*

Սույն Հրահանգը չի սահմանափակում անդամ պետությունների՝ աշխատողների համար առավել բարենպաստ օրենքներ, կանոնակարգեր կամ վարչական ակտեր կիրառելու կամ նախատեսելու, կամ աշխատողների համար առավել բարենպաստ կոլեկտիվ պայմանագրեր նախատեսելու կամ նման պայմանագրերի կիրառումը թույլատրելու իրավունքը:

#### *Հոդված 6*

Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ աշխատողների ներկայացուցիչները և (կամ) աշխատողները կարողանան օգտվել դատական և (կամ) վարչական ընթացակարգերից՝ սույն Հրահանգով նախատեսված պարտավորությունները կատարելու համար:

#### *Հոդված 7*

Անդամ պետությունները Հանձնաժողով են ուղարկում սույն Հրահանգի կարգավորման ոլորտում արդեն ընդունված կամ ընդունվող ազգային իրավունքի հիմնական դրույթների տեքստը:



### *Հոդված 8*

1. I հավելվածի Ա մասով նշված հրահանգները ուժը կորցրած են ճանաչվում՝ չհակասելով անդամ պետությունների՝ I հավելվածի Բ մասով նշված Հրահանգի փոխատեղման ժամկետների մասով պարտավորություններին:

2. Ուժը կորցրած հրահանգին հղումները համարվում են հղումներ սույն Հրահանգին և պետք է մեկնաբանվեն II հավելվածով սահմանված հարաբերակցության աղյուսակին համապատասխան:

### *Հոդված 9*

Սույն Հրահանգն ուժի մեջ է մտնում Եվրոպական համայնքների պաշտոնական տեղեկագրում հրապարակվելու օրվան հաջորդող 20-րդ օրը:

### *Հոդված 10*

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Բրյուսելում 1998 թվականի հուլիսի 20-ին: