

Цей документ слугує інструментом документації та укладачі не несуть жодної відповідальності за його зміст

► **V**

ДИРЕКТИВА РАДИ 97/81/ЄС
від 15 грудня 1997 року,
про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, CEEP та ETUC

Зі змінами, внесеними:

Офіційний вісник

	№	С	дата
► <u>M1</u> Директива Ради 98/23/ЄС від 7 квітня 1998 року	L 131	10	5.5.1998



ДИРЕКТИВА РАДИ 97/81/ЄС
від 15 грудня 1997 року,
про Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що укладено між UNICE, СЕЕР та
ETUC

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про соціальну політику, доданий до Протоколу (№ 14) про соціальну політику, доданий до Договору про заснування Європейського Співтовариства, та, зокрема, статтю 4 (2),

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

- (1) Оскільки на базі Протоколу про соціальну політику, доданого до Договору про заснування Європейського Співтовариства, держави-члени, за виключенням Об'єднаного Королівства Великої Британії та Північної Ірландії (тут і далі – „держави-члени”), бажаючи продовжувати шлях встановлений у Соціальній Хартії 1989 року, уклали угоду про соціальну політику;
- (2) Оскільки керівництво та працівники (соціальні партнери) можуть, відповідно до статті 4(2) Угоди про соціальну політику, спільно вимагати забезпечення виконання угод на рівні Співтовариства рішенням Ради за пропозицією Комісії;
- (3) Оскільки пункт 7 Хартії Співтовариства з основних соціальних прав робітників передбачає, між іншим, що „заповнення внутрішнього ринку повинно привести до покращення умов життя та праці робітників у Європейському Співтоваристві. Цей процес повинен витікати з наближення цих умов, поки зберігається покращення, відносно окремих форм зайнятості відмінних від необмежених контрактів, таких як строкові контракти, не повна зайнятість, тимчасова робота та сезонна робота”;
- (4) Оскільки Рада не дійшла рішення про пропозицію щодо Директиви про визначені відносини зайнятості стосовно викривлення конкуренції¹, із змінами², а також про пропозицію щодо Директиви про визначені відносини зайнятості стосовно умов праці³;
- (5) Оскільки висновки Європейської Ради в Гессені наголосили на необхідності у прийнятті мір для стимуляції зайнятості та рівних можливостей для жінок та чоловіків, та закликала до вжиття заходів щодо підвищення зайнятості-інтенсивності росту, зокрема більш гнучкою організацією праці таким чином, який би задовольнив як бажання робітників, так і умови конкуренції;
- (6) Оскільки Комісія, у відповідності до статті 3(2) Угоди про соціальну політику, консультувалася з керівництвом та робітниками про можливий напрямок дій Співтовариства стосовно гнучкості робочого часу та безпеки праці;
- (7) Оскільки Комісія, вважаючи, після таких консультацій, що дії Співтовариства будуть бажаними, ще раз проконсультувалася з керівництвом та робітниками на рівні Співтовариства про зміст пропозиції, що розглядалася, у відповідності до статті 3(3) зазначеної Угоди;
- (8) Оскільки загальні міжпрофесійні організації, Союз Конфедерацій промисловців та підприємців Європи (UNICE), Європейський Центр Підприємств із Громадською Участью (СЕЕР) та Європейська Конфедерація Профсоюзів (ETUC) поінформували Комісію у спільному листі від 19 червня 1996 року про їх бажання ініціювати процедуру, закріплену у статті 4 Угоди про

⁽¹⁾ ОВ С 224, 8. 9. 1990, С. 6.

⁽²⁾ ОВ С 305, 5. 12. 1990, С. 8.

⁽³⁾ ОВ С 224, 8. 9. 1990, С. 4.

▼B

соціальну політику; оскільки вони просили Комісію, у спільному листі датованому 12 березня 1997 року, про подальші три місяці; оскільки Комісія виконала це прохання;

- (9) Оскільки зазначені міжпрофесійні організації уклали 6 червня 1997 року Рамкову Угоду про неповну зайнятість; оскільки вони направили до Комісії їх спільний запит про введення в дію цієї Рамкової Угоди рішенням Ради за пропозицією від Комісії, у відповідності до статті 4(2) зазначеної Угоди;
- (10) Оскільки Рада, у своїй Резолюції від 6 грудня 1994 року про перспективи соціальної політики Європейського Союзу: вклад в економічне та соціальне зближення в Союзі¹, просила керівництво та робітників використати можливості для укладання угоди, так як вони, як правило, ближчі до соціальної дійсності та соціальних проблем;
- (11) Оскільки договірні сторони бажали укласти Рамкову Угоду про неповну зайнятість, що встановлює загальні принципи та мінімальні вимоги для неповної зайнятості; оскільки вони продемонстрували їх бажання заснувати загальну структуру для усунення дискримінації проти робітників неповної зайнятості та допомогти розвитку потенціалу неповної зайнятості на основі, що однаково прийнятна для роботодавців та робітників;
- (12) Оскільки соціальні партнери бажали надати особливої уваги неповній зайнятості, хоча в той же час вказуючи, що це був їх намір обговорити необхідність подібних угод щодо інших гнучких форм роботи;
- (13) Оскільки у висновках Європейської Ради у Амстердамі голови держав та урядів Європейського Союзу надзвичайно вітали угоду, укладену між соціальними партнерами про неповну зайнятість;
- (14) Оскільки належним документом для введення в дію Рамкової Угоди є Директива у межах розуміння статті 189 Договору; оскільки це, таким чином, зобов'язує держави-члени стосовно досягнення результатів, хоча національним владам надається вибір форми та методів;
- (15) Оскільки у відповідності до принципів субсидіарності та пропорційності, як встановлено у статті 3(b) Договору, цілі цієї Директиви не можуть бути повною мірою досягнуті державами-членами і таким чином краще будуть досягнуті Співтовариством; оскільки ця Директива не йде далі необхідного для досягнення тих цілей;
- (16) Оскільки, з огляду на терміни, використані у Рамковій Угоді, що конкретно не визначені у ній, ця Директива надає державам-членам волю у визначенні тих термінів, відповідно до національного права та практики, таким же чином як і у інших соціально-політичних Директивах використовуються подібні терміни, передбачаючи, що вказані визначення пов'язані із змістом Рамкової Угоди;
- (17) Оскільки Комісія підготувала пропозицію про Директиву, відповідно до Повідомлення від 14 грудня 1993 року про застосування Протоколу (№ 14) про соціальну політику та Повідомлення від 18 вересня 1996 року про розвиток соціального діалогу на рівні Співтовариства, беручи до уваги представницький статус договірних сторін та законність кожного пункту Рамкової Угоди;
- (18) Оскільки Комісія підготувала пропозицію про Директиву, згідно із статтею 2(2) Угоди про соціальну політику, яка передбачає, що Директиви з питань соціальної політики „повинні уникати адміністративного, фінансового та юридичного тиску

(¹) ОВ С 368, 23. 12. 1994, С. 6.

▼B

таким чином, щоб стримати створення та розвиток малих та середніх підприємств”;

- (19) Оскільки Комісія, відповідно до Повідомлення від 14 грудня 1993 року про застосування Протоколу (№ 14) про соціальну політику, поінформувала Європейський Парламент надсиланням тексту пропозиції про Директиву, що містить Рамкову Угоду;
- (20) Оскільки Комісія також поінформувала Економічно-соціальний комітет;
- (21) Оскільки пункт 6.1 Рамкової Угоди передбачає, що держава-члени та/або соціальні партнери можуть зберігати або вносити більш підходящі положення;
- (22) Оскільки пункт 6.2 Рамкової Угоди передбачає, що введення в дію цієї Директиви не може слугувати виправданням будь-якій регресії, пов'язаною із ситуацією, яка вже існує у кожній із держав-членів;
- (23) Оскільки Хартія Співтовариства з основних соціальних прав робітників визнає важливість боротьби проти всіх форм дискримінації, особливо заснованої на статі, кольорі, расі, переконаннях та віросповіданні;
- (24) Оскільки стаття F(2) Договору про Європейський Союз стверджує, що Союз повинен поважати основні права, так як вони гарантовані Європейською Конвенцією із захисту людських прав та основних свобод та витікають із конституційних традицій, загальних для держав-членів, як головні принципи права Співтовариства;
- (25) Оскільки держава-члени можуть доручити соціальним партнерам, на їх спільне прохання, виконання цієї Директиви, за умови, якщо держава-члени виконують всі необхідні міри щоб запевнити, що вони можуть гарантувати весь час результати, запроваджені цією Директивою;
- (26) Оскільки введення в дію Рамкової Угоди сприяє досягненню цілей, згідно статті 1 Угоди про соціальну політику,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

Стаття 1

Метою цієї Директиви є введення в дію Рамкової Угоди про неповну зайнятість, укладену 6 червня 1997 року між основними міжпрофесійними організаціями (UNICE, CEEP та ETUC), наведеної у Додатку.

Стаття 2

1. Держава-члени мають ввести в дію закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви, не пізніше 20 січня 2000 року, або мають переконатися, що до цієї дати найпізніше соціальні партнери впровадили необхідні міри за угодою, від держав-членів вимагається здійснення будь-яких необхідних мір для надання змоги їм у будь-який час перебувати у положенні, що гарантує результати, продиктовані цією Директивою. Із цього вони мають негайно інформувати Комісію.

Держава-члени при необхідності матимуть максимум ще один рік для врахування особливих складнощів чи здійснення за колективною угодою.

За таких обставин вони мають негайно інформувати Комісію.

Коли держава-члени будуть ухвалювати заходи, зазначені у першому пункті, вони повинні містити посилання на цю Директиву чи супроводжуватися таким посиланням

▼B

під час їх офіційного публікування. Методи здійснення такого посилання мають встановлюватися державами-членами.

▼M1

1а. Що стосується Сполученого Королівства Великобританії та Північної Ірландії, то зазначена у частині 1 дата 20 січня 2000 року змінюється датою 7 квітня 2000 року.

▼B

2. Держави-члени мають повідомляти Комісії текст основних положень внутрішнього права, яке вони ухвалили чи ухвалять, з питань, що регулюються цією Директивою.

Стаття 3

Ця Директива набуває чинності у день публікації в *Офіційному віснику Європейських Співтовариств*.

Стаття 4

Цю Директиву адресовано державам-членам.



ДОДАТОК

СОЮЗ КОНФЕДЕРАЦІЙ ПРОМИСЛОВЦІВ ТА ПІДПРИЄМЦІВ ЄВРОПИ

КОНФЕДЕРАЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ТОРГОВОГО СОЮЗУ

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ЦЕНТР ПІДПРИЄМСТВ З ГРОМАДСЬКОЮ УЧАСТЮ

РАМКОВА УГОДА ПРО НЕПОВНУ ЗАЙНЯТІСТЬ

Преамбула

Ця Рамкова Угода є вкладом у загальну європейську стратегію зайнятості. Неповна зайнятість мала важливий вплив на зайнятість останніми роками. З цього приводу сторони цієї угоди надали пріоритетної уваги цій формі роботи. Прагненням сторін є розгляд потреби у подібних угодах, пов'язаних з іншими гнучкими формами праці.

Усвідомлюючи різноманіття ситуацій в державах-членах та визнаючи, що неповна зайнятість є майбутнім зайнятості в певних сферах та діяльності, ця Угода встановлює загальні принципи та мінімальні вимоги пов'язані з неповною зайнятістю. Це показує готовність соціальних партнерів до заснування загальної структури для усунення дискримінації щодо робітників неповної зайнятості та допомагати розвитку можливостей неповної зайнятості на основі прийнятній для роботодавців та робітників.

Ця Угода торкається умов праці робітників неповної зайнятості, усвідомлюючи, що питання щодо встановленої соціальної безпеки вирішуються державами-членами. В контексті принципів недискримінації сторони Угоди зважили на Декларацію Зайнятості ухвалену у грудні 1996 року на Європейській Раді в Дубліні, в якій Рада між іншим наголосила на необхідності зробити систему соціальної безпеки більш схильною до зайнятості шляхом „розвитку системи соціального захисту, здатної до пристосування до нових моделей роботи та забезпечення відповідного захисту людям зайнятим на такій роботі. Сторони цієї Угоди вважають, що цій Декларації має бути надано силу.

ETUC, UNICE та CEEP просять Комісію подати цю Рамкову Угоду до Ради на вирішення, надаючи цим вимогам обов'язковості у державах-членах, які є сторонами Угоди про соціальну політику, доданої до Протоколу (No 14) про соціальну політику, доданого до Договору про створення Європейського Співтовариства.

Сторони цієї Угоди просять Комісію у своїй пропозиції ввести в дію цю Угоду, вимагати від держав-членів ухвалення законів, підзаконних актів та адміністративних положень, необхідних для виконання рішення Ради у термін до двох років з моменту ухвалення Директиви чи гарантування⁽¹⁾ того, що соціальні партнери вживають необхідних заходів шляхом укладання угоди у зазначений строк. Держави-члени, зважаючи на певні труднощі чи введення в дію колективною угодою, матимуть додатковий один рік максимум для виконання цих вимог.

Не сумніваючись у ролі, що відіграють національні суди та Європейський Суд, сторони цієї угоди просять, щоб будь-які питання пов'язані з інтерпретацією цієї угоди на європейському рівні, в першу чергу, мають передаватися Комісією сторонам для висловлення думки.

Загальні міркування

1. Беручи до уваги Угоду про соціальну політику додану до Протоколу (No 14) про соціальну політику доданого до Договору про створення Європейського Співтовариства, та зокрема статтю 3(4) та 4(2);
2. Оскільки стаття 4(2) Угоди про соціальну політику передбачає, що угоди, укладені на рівні Співтовариства можуть бути введені в дію, за спільним проханням договірних сторін, рішенням Ради за пропозицією Комісії.
3. Оскільки у другому консультативному документі Комісії про гнучкість робочого часу та безпеку робітників Комісія проголосила намір запропонувати заходи Співтовариства, обов'язкові зі законом;

⁽¹⁾ В межах розуміння статті 2(4) Угоди про соціальну політику Договору про заснування Європейського Співтовариства.

▼В

4. Оскільки висновки зустрічі Європейської Ради в Мессіні наголошують на необхідності у вжитті заходів по сприянню зайнятості та рівним можливостям як для жінок, так і чоловіків, та закликають та прийняття мір націлених на „підвищення зростання інтенсивності зайнятості, зокрема більш гнучкою організацією роботи у такий спосіб, який би задовольнив бажання працівників та умови конкуренції”;
5. Оскільки сторони цієї угоди надають важливості заходам, які сприятимуть доступу до неповної зайнятості чоловікам та жінкам, щоб підготуватися до пенсії, узгодити професійне та сімейне життя та мати можливість для освіти та підвищення кваліфікації з метою вдосконалення їх досвіду та кар’єрного зростання задля взаємної користі роботодавців і робітників та у спосіб, який допоможе розвитку підприємств;
6. Оскільки ця Угода відсилається державам-членам та соціальним партнерам для впорядкування застосування цих загальних принципів, мінімальних вимог та положень, щоб зважити на ситуацію в кожній із держав-членів;
7. Оскільки ця Угода приймає до уваги потребу у вдосконаленні соціально-політичних вимог, у підвищенні конкурентоспроможності економіки Співтовариства та в униканні застосування адміністративного, фінансового та юридичного тиску таким чином, що стримує створення та розвиток малих та середніх підприємств;
8. Оскільки соціальні партнери найкраще розташовані для вирішення, що співпадає з потребами роботодавців та робітників і тому їм має бути надано особливої ролі у виконанні і застосуванні цієї Угоди.

ДОГОВОРНІ СТОРОНИ ПОГОДИЛИСЬ ПРО ТАКЕ:

Стаття 1: Мета

Метою цієї Рамкової Угоди є:

- (а) передбачити ліквідацію дискримінації щодо робітників неповної зайнятості та вдосконалити якість неповної зайнятості;
- (б) сприяти розвитку неповної зайнятості на добровільній основі та сприяти гнучкій організації робочого часу у спосіб, який зважає на потреби роботодавців та робітників.

Стаття 2: Сфера застосування

1. Ця Угода застосовується до робітників неповної зайнятості, які мають трудові угоди чи трудові відносини як визначено законом, колективну угоду чи працюють в групі у кожній із держав-членів.
2. Держави-члени, після консультації з соціальними партнерами відповідно до національного права, колективних угод чи практики, та/або соціальні партнери на необхідному рівні згідно з практикою національних промислових відносин можуть, за об’єктивних причин, виключити у цілому чи частково із термінів цієї Угоди робітників неповної зайнятості, які працюють нерегулярно. Такі виключення мають періодично переглядатися для встановлення об’єктивних причин залишення їх чинними.

Стаття 3: Визначення

Для цілей цієї угоди:

1. Термін „робітник неповної зайнятості” відсилає до працівника, чий нормальний робочий час, підрахований на тижневій основі чи в середньому за період найму до одного року, є меншим за робочий час порівнюваного робітника повної зайнятості.
2. Термін „порівнюваний робітник повної зайнятості” означає робітника повної зайнятості у тій самій установі, що має той самий тип контракту найму чи трудових відносин, який зайнятий на тій самій чи подібній роботі/посаді, належної уваги повинно надаватися іншим обставинам, які можуть включати трудовий стаж і кваліфікацію/досвід.

Якщо немає порівнюваного робітника повної зайнятості у тій самій установі, порівняння має здійснюватись посиланням на підходящу колективну угоду чи, якщо немає підходящої колективної угоди, відповідно до національного права, колективних угод чи практики.

Стаття 4: Принципи недискримінації

1. Стосовно умов праці робітники неповної зайнятості не повинні ставитись у менш зручні умови, ніж порівнювані робітники повної зайнятості, тільки через те, що вони працюють не весь час, якщо інше ставлення не обґрунтовано об’єктивними причинами.
2. Де необхідно, має застосовуватись принцип *pro rata temporis*.



3. Заходи щодо застосування цієї статті мають бути визначені державами-членами та/або соціальними партнерами, беручи до уваги європейське законодавство, національне право, колективні угоди та практику.

4. Якщо це обґрунтовано об'єктивними причинами, держави-члени, консультації із соціальними партнерами, відповідно до національного права, колективних угод чи практики, та/або соціальні партнери можуть, де необхідно, вдатися щодо певних умов праці до обмеження строком служби, робочого часу чи набуття кваліфікації. Обмеження стосовно доступу робітників неповної зайнятості до певних умов праці мають періодично як зазначається у статті 4.1.

Стаття 5: Можливості неповної зайнятості

1. В контексті статті 1 цієї Угоди та принципу недискримінації щодо працівників неповної зайнятості порівняно з робітниками повної зайнятості:

(а) держави-члени, слідуючи консультаціям з соціальними партнерами, відповідно до національного права чи практики, мають визначити та переглянути перешкоди юридичного і адміністративного характеру, які можуть обмежувати можливості робітників неповної зайнятості, і, де необхідно, усувати їх;

(б) соціальні партнери, діючи в межах компетенції та через процедури, встановлені у колективних угодах, мають визначити та переглянути, які можуть обмежувати можливості робітників неповної зайнятості, і, де необхідно, усувати їх.

2. Відмова робітника переводитися з повної зайнятості на неповну зайнятість чи навпаки не має бути підставою для розірвання трудового договору, зберігаючи за собою право на розірвання трудового договору, відповідно до національного права, колективних угод та практики, з інших підстав, що можуть походити від вимог до роботи в установі.

3. За змогою, роботодавці мають приділяти увагу такому:

(а) проханням робітників перевести з повної зайнятості на неповну, якщо це можливо в установі;

(б) проханням робітників перевести з неповної зайнятості на повну чи збільшити їх робочий час, у разі виникнення можливості;

(с) положенням вчасного інформування про наявність посад неповної і повної зайнятості в установі для сприяння переходу з повної зайнятості на неповну і навпаки;

(д) заходам сприяння доступу до неповної зайнятості на усіх рівнях установи, включаючи досвідчені та керівні посади, і де необхідно, сприяння доступу робітників неповної зайнятості до професійної освіти для покращення кар'єрних можливостей і професійної мобільності;

(е) положенням належного інформування про існування осіб, що роз'яснюють робітникам про неповну зайнятість в установі.

Стаття 6: Положення про застосування

1. Держави-члени та/або соціальні партнери можуть зберігати чи вводити більш підходящі положення, встановлення в цій Угоді;

2. Застосування положень цієї Угоди не повинно містити чинні підстави для обмеження загального рівня захисту наданого робітникам у сфері дії цієї угоди. Це не перешкоджає праву держав-членів та/або соціальних партнерів розвивати різні законні, адміністративні чи договірні положення, в світлі зміни обставин, і не перешкоджає застосування статті 5.1, доки виконується принцип недискримінації, як викладено в статті 4.1.

3. Ця Угода не перешкоджає праву соціальних партнерів укладати, на необхідному рівні, включаючи європейський рівень, угоди, які адаптують та/або доповнюють положення цієї Угоди у спосіб, який зважає на особливі потреби соціальних партнерів.

4. Ця Угода має відповідати іншим більш особливим положенням Співтовариства, і зокрема положення Співтовариства стосовно рівного ставлення чи рівних можливостей для чоловіків та жінок.

5. Попередження та урегулювання спорів і скарг, що походять від застосування цієї Угоди, має вестися відповідно до національного права, колективних угод та практики.

6. Договірні сторони мають переглянути цю Угоду через 5 років з моменту прийняття рішення Ради, якщо цього забажає одна із сторін Угоди.