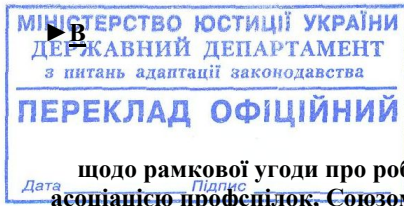


Цей документ слугує виключно інструментом документації та його укладачі не несуть відповідальності за його зміст



ДИРЕКТИВА РАДИ 1999/70/ЄС

від 28 червня 1999 року

щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладений ETUC, UNICE та CEEP (Європейською асоціацією професіоналів, Союзом конфедерацій промисловців та підприємців Європи та Європейським центром підприємств із державною участю)

Зі змінами, внесеними:

Офіційний Вісник

	Офіційний Вісник		
	№	Сторінка	Дата
► <u>C1</u> Виправлення	L 244	64	16.09.1999



ДИРЕКТИВА РАДИ 1999/70/ЄС

від 28 червня 1999 року

щодо рамкової угоди про роботу на визначений термін, укладений ETUC, UNICE та СЕЕР (Європейською асоціацією профспілок, Союзом конфедерацій промисловців та підприємців Європи та Європейським центром підприємств із державною участю)

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, і зокрема статтю 139(2),

Беручи до уваги пропозицію Комісії,

Оскільки:

- (1) Згідно з набранням чинності Амстердамським договором, положення Угоди про соціальну політику, що додається до Протоколу про соціальну політику, що додається до Договору про заснування Європейського Співтовариства, були включені до статей 136-139 договору про заснування Європейського Співтовариства;
- (2) Адміністрація та працівники (соціальні партнери) можуть, згідно статті 139(2) Договору, спільно вимагати виконання цих угод на рівні Співтовариства за допомогою рішень Ради згідно з пропозицією Комісії;
- (3) Пункт 7 Уставу Співтовариства про основні соціальні права робітників передбачає, *між іншим*, що “розширення внутрішнього ринку має вести до покращення життєвих та робочих умов працівників у Європейському Співтоваристві. Цей процес має бути наслідком наближення цих умов покращення, при вдосконаленні його підтримки, у відношенні особливих форм зайнятості, інших, ніж вільні контракти, таких як контракт на визначений термін, - робота з неповною зайнятістю, тимчасова робота та сезонна робота”;
- (4) Рада була не в змозі прийняти а ні рішення, запропоноване для Директиви, про певні трудові відносини стосовно перекошування конкуренції ⁽¹⁾, а ні рішення, запропоноване для Директиви, про певні трудові відносини стосовно умов роботи ⁽²⁾;
- (5) Висновки Ессенської Європейської Ради підкреслювали потребу вжиття заходів з наміром “збільшення росту інтенсивності зайнятості, зокрема більш гнучкішою організацією роботи шляхом, що задовольняє, як бажання працівників, так і вимоги конкуренції”;
- (6) Резолюція Ради від 9 грудня 1999 року Настанови з питань зайнятості 1999 року запрошує соціальних партнерів на усіх відповідних рівнях обговорити угоди, щоб модернізувати організацію роботи, включаючи гнучкі робочі механізми (угоди), з метою зробити підприємства продуктивними та конкурентними та досягнути необхідного балансу між гнучкістю та безпекою;
- (7) Комісія, згідно статті 3(2) Угоди про соціальну політику, проконсультувала адміністрацію та працівників щодо можливого напрямку діяльності Співтовариства стосовно гнучкого робочого часу та безпеки роботи;
- (8) Комісія, вважаючи, після такої консультації, що діяльність Співтовариства є бажаною, ще раз проконсультувала адміністрацію та працівників щодо змісту розглянутої пропозиції згідно статті 3(3) вищезгаданої Угоди;
- (9) Основні міжгалузеві організації, що називаються Союз Федерацій Промисловців та Підприємців Європи (UNICE), Європейський Центр Підприємств з участю держави (СЕЕР) та Союз федерацій підприємців та промисловців Європи (ETUC), повідомили Комісії у супроводжувальному листі від 23 березня 1998 року про їх бажання розпочати процедуру, передбачену статтею 4 вищезгаданої Угоди; вони попросили Комісію у спільному листі про додатковий тримісячний термін; Комісія виконала цей запит впродовж строку переговорів до 30 березня 1999 року;

⁽¹⁾ ОВ С 224, 8.9.1990, С. 6. та ОВ С 305, 5.12.1990, С. 8.

⁽²⁾ ОВ С 224, 8.9.1990, С. 4.

▼B

- (10) Вищезгадані міжгалузеві організації 18 березня 1999 року уклали рамкову угоду про роботу на визначений термін; вони передали Комісії їхній спільний запит щодо реалізації рамкової угоди за Рішенням Ради згідно з пропозицією Комісії, відповідно до статті 4(2) Угоди щодо соціальної політики;
- (11) Рада, у своїй Резолюції від 6 грудня 1994 року щодо “ певних аспектів соціальної політики Європейського Союзу: внесок в економічне та соціальне зближення в Союзі” ⁽¹⁾, звернулася з проханням до управлінців (адміністрацію) та працівників скористатися можливістю укласти угоду, оскільки вони, як правило, - ближче до соціальної реальності та соціальних проблем;
- (12) Сторони, що підписали угоду, у преамбулі до рамкової угоди про роботу з частковою зайнятістю від 6 червня 1997 року, заявили про свої наміри розглянути потребу в подібній угоді, що стосується інших видів робіт із гнучким графіком;
- (13) Управлінці (адміністрація) та працівники бажали приділяти особливу увагу роботі на визначений строк, у той же час зазначаючи те, що це були їх наміри - розглядати потребу в подібній угоді, що стосується тимчасової роботи, наданої агентством;
- (14) Сторони, що підписали угоду, бажали укласти рамкову угоду про роботу на визначений термін, що викладає загальні принципи та мінімальні вимоги до трудових договорів та трудових відносин на визначений термін; вони продемонстрували їх бажання покращити якість роботи на визначений термін, забезпечуючи застосування принципу недискримінації, та бажання встановити рамки для запобігання зловживання, що є результатом використання наступних трудових договорів або відносин на визначений термін;
- (15) Належним інструментом для реалізації рамкової угоди є регламент в межах, визначених статтею 249 Угоди; отже це зобов'язує держави-члени досягти результату, залишаючи за ними вибір щодо форм та методів;
- (16) Згідно з принципами субсидіарності та пропорційності, що викладені у статті 5 Угоди, цілі цієї Директиви не можуть бути досягнутими у достатній мірі на рівні держав-членів, а отже можуть бути краще досягнутим на рівні Співтовариства; ця Директива обмежує себе мінімумом, необхідним для досягнення тих цілей, та не виходить за межі того, що є необхідним для тієї цілі;
- (17) Стосовно термінів, використаних у рамковій угоді, але не визначених там точно, ця Директива дозволяє державам-членам визначити такі терміни відповідно до внутрішнього права або практики, як у випадку з іншими Директивами по соціальним справам із використанням подібних термінів, якщо визначення по питанням відповідають змісту рамкової угоди;
- (18) Комісія розробляла свою пропозицію до Директиви згідно з її Повідомленням від 14 грудня 1993 року щодо застосування Угоди про соціальну політику та з її Повідомленням від 20 травня 1998 року про пристосування та просування соціального діалогу на рівні Співтовариства, враховуючи представницький статус сторін, що домовляються, їхній мандат та легальність кожного пункту рамкової угоди; сторони, що домовляються, разом мають достатньо представницький статус;
- (19) Комісія інформувала Європейський Парламент та Економічно-соціальний комітет, надаючи їм текст угоди, що супроводжується їхньою пропозицією до Регламенту та пояснювальним меморандумом, згідно з її повідомленням щодо виконання Протоколу про соціальну політику;
- (20) 6 травня 1999 року Європейський Парламент прийняв Резолюцію про рамкову угоду між соціальними партнерами;
- (21) Виконання структурної угоди робить свій внесок у досягнення цілей, зазначених у статті 136 Угоди,

⁽¹⁾ ОВ С 368, 23.12.1994, С. 6.

▼B

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

Стаття 1

Ціль Директиви полягає у тому, щоб ввести в дію рамкову угоду щодо трудових договорів на визначений термін від 18 березня 1999 року між основними міжгалузевими (крос-індустріальними) організаціями (ETUC, UNICE та CEEP), що додається до цього документа.

Стаття 2

Держави-члени мають ввести в дію закони, підзаконні акти та адміністративні положення ►C1 необхідні для того, щоб відповідати цій Директиві від 10 липня 2001 року, ◄ або гарантують, що, найпізніше, - на ту дату управління (адміністрація) та працівники запровадили необхідні заходи згідно з угодою, держави-члени зобов'язані вживати будь-яких необхідних заходів для надання їм можливості в будь-який час бути спроможними гарантувати результати, встановлені цією Директивою. Вони мають негайно інформувати про це Комісію.

Держави-члени можуть мати щонайбільше ще один рік, якщо необхідно, та подальші консультації з управліннями (адміністрацією) та працівниками, для врахування особливих труднощів або виконання за допомогою колективної угоди. За таких обставин вони повинні інформувати Комісію негайно.

Коли держави-члени приймають положення, згадані у першому пункті, вони повинні містити посилання на цю Директиву або повинні супроводжуватись такими посиланнями під час їх офіційного опублікування. Процедура для таких посилань повинна бути ухваленою державами-членами.

Стаття 3

Ця Директива набирає чинності в день її опублікування в *Офіційному віснику Європейських Співтовариств*.

Стаття 4

Ця Директива адресується державам-членам.

Вчинено у Люксембурзі, 28 червня 1999 року.

За Раду

Голова

M. NAUMANN



ДОДАТОК

ETUC-UNICE-CEEP

Рамкова угода про роботу на визначений термін

Вступ

Ця рамкова угода відображає роль, яку соціальні партнери можуть відігравати у Європейській стратегії зайнятості, узгодженій на Люксембурзькому позачерговому самміті 1997 року та, слідуючи рамковій угоді щодо роботи із частковою зайнятістю, представляє подальший внесок у досягнення кращого балансу між “гнучкістю робочого часу та безпекою для працівників”.

Сторони цієї угоди визнають, що договори невизначеної тривалості є, та будуть основною формою трудових відносин між підприємцями та працівниками. Вони також визнають, що трудові договори на визначений термін відповідають, за певних обставин, потребам і працедавців, і працівників.

Ця угода викладає загальні принципи та мінімальні вимоги, що стосуються роботи на визначений термін, визнаючи, що їх детальне застосування повинно враховувати фактори певних національних, секторальних та сезонних ситуацій. Вона ілюструє готовність Соціальних Партнерів встановити загальні рамки для того, щоб забезпечити рівноправне поводження із працівниками з роботою на визначений термін, захищаючи їх від дискримінації, та для того, щоб використати трудові договори на визначений термін на основі, прийнятній для працедавців та працівників.

Ця угода застосовується до працівників з роботою на визначений термін за винятком тих, що направлені агентством з тимчасової роботи, що знаходиться у розпорядженні підприємства-користувача. Це є намір сторін розглянути потребу у подібній угоді, що стосується тимчасової роботи, наданої агентством.

Ця угода має відношення до трудових умов працівників з роботою на визначений термін, визнаючи, що справи, що стосуються встановленого законом соціального забезпечення, призначені для вирішення державами-членами. Відносно до цього соціальні партнери відзначають Декларацію Зайнятості засідання Європейської Ради у Дубліні 1996 року, яка підкреслила, *між іншим*, потребу у розвитку більш сприятливих для зайнятості систем соціального забезпечення, “розвиваючи системи соціального захисту, спроможні пристосовуватись до нових зразків роботи та надаючи відповідний захист залученим до такої роботи”. Сторони цієї угоди повторно висловлюють точку зору, викладену в Угоді про часткову зайнятість 1997 року, про те, що держави-члени повинні виконати цю Декларацію без затримки.

До того ж визнано, що нововведення у загально-професійних системах соціального захисту є необхідними з метою їхнього адаптування до сучасних умов, і, зокрема, передбачати можливість передачі прав.

ETUC, UNICE та CEEP просять Комісію подати цю рамкову угоду до Ради, щоб отримати рішення, яке зробить зобов’язуючими ці вимоги у державах-членах, які є сторонами Угоди про соціальну політику, яка додається до Протоколу (№ 14) про соціальну політику, що у свою чергу додається до Договору про заснування Європейського Співтовариства.

Сторони цієї угоди просять Комісію, в її пропозиції щодо реалізації угоди, запросити держави-члени прийняти закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для виконання Рішення Ради протягом 2 років з часу його ухвалення або забезпечити ⁽¹⁾те, щоб соціальні партнери розробили необхідні заходи за допомогою угоди до кінця цього строку. Держави-члени, у разі необхідності і подальших консультацій з соціальними партнерами, та з метою врахування специфічних труднощів або виконання за колективною угодою, мати щонайбільш один додатковий рік для виконання цього положення.

Сторони цієї угоди просять, щоб із соціальними партнерами консультувалися перед тим як розпочинати будь-яку законодавчою, регулюючою або адміністративною ініціативою, виявленою державою-членом, щоб узгодити із даною угодою.

⁽¹⁾ В межах значення статті 2.4 Угоди про соціальну політику, що додається до Протоколу (№ 14) про соціальну політику, що додається до Договору про заснування Європейського Співтовариства.

▼В

Без порушення ролі національних судів та Вищого Суду, сторони цієї угоди просять, щоб будь-яке питання, що стосується тлумачення цієї угоди на європейському рівні, перед усім, направлялося Комісією їм для оцінки.

Загальний аналіз

1. Беручи до уваги Угоду про соціальну політику, що додається до Протоколу (№ 14) про соціальну політику, що додається до Договору про заснування Європейського Співтовариства, і зокрема статті 3.4 та 4.2;
2. Оскільки стаття 4.2 Угоди про соціальну політику передбачає, що угоди, укладені на рівні Співтовариства, можуть бути виконані за спільним запитом сторін, що їх підписали, за допомогою Рішення Ради за пропозицією Комісії;
3. Оскільки, у цьому другому консультативному документі про гнучкість робочого часу та безпеку працівників, Комісія оголосила свій намір запропонувати юридично зобов'язуючий захід Співтовариства;
4. Зважаючи на її висновок щодо пропозиції про Регламент про роботу з частковою зайнятістю, Європейський Парламент запропонував Комісії подати негайно пропозиції щодо регламентів про інші форми роботи із гнучким графіком, такі як робота на визначений термін та тимчасова робота, надана агентством;
5. Оскільки у висновках позачергового саміту щодо зайнятості, прийнятих у Люксембурзі, Європейська Рада запропонувала соціальним партнерам укласти угоди, для того щоб "модернізувати організацію роботи, включаючи заходи до роботи із гнучким графіком, з метою зробити підприємства продуктивними, конкурентоспроможними та такими, що досягнули необхідного балансу між гнучкістю та безпекою";
6. Оскільки трудові договори на невизначений термін є основною формою трудових відносин та сприяють якості життя зацікавлених працівників та покращують роботу;
7. Оскільки використання трудових договорів на визначений термін оснований на об'єктивних причинах є способом запобігання зловживанню;
8. Оскільки трудові договори на визначений термін є особливістю зайнятості у певних секторах, справах та діяльностях, які можуть задовольнити і роботодавців, і працівників;
9. Оскільки, більш ніж половина працівників з роботою на визначений термін в Європейському Союзі – жінки, і отже ця угода може сприяти покращенню рівноцінності можливостей жінок та чоловіків;
10. Оскільки ця угода посиляється назад на держави-члени та соціальних партнерів для заходів по застосуванню її основних принципів, мінімальних вимог та положень, з метою врахування ситуації у кожній державі-члені та обставин специфічних секторів та справ, включаючи діяльність, яка має сезонний характер;
11. Оскільки ця угода враховує потребу вдосконалення вимог соціальної політики, збільшення конкурентоспроможності економіки Співтовариства та ухилення від значних адміністративних, фінансових та юридичних обмежень, які б стримували створення та розвиток малих та середніх підприємств;
12. Оскільки соціальні партнери розташовані найкраще для того, щоб знайти рішення, які відповідають потребам як роботодавців, так і працівників, і тому їм надається спеціальна роль у виконанні та застосуванні цієї угоди.

СТОРОНИ, ЩО ПІДПИСАЛИ УГОДУ, ПОВИННІ УЗГОДИТИ ТАКЕ

Ціль (пункт 1)

Ціллю цієї рамкової угоди є:

- (a) поліпшення якості роботи з визначеним терміном, забезпечуючи застосування принципу недискримінації;
- (b) встановлення рамок для запобігання зловживанню, яке є результатом використання наступних трудових договорів або відносин на визначений термін.

▼B

Сфера дії (пункт 2)

1. Ця угода застосовується до працівників з визначеним терміном роботи, які мають трудовий договір або трудові відносини, як визначено у законі, колективних угодах або у практиці кожної держави-члена.
2. Держави-члени після консультації із соціальними партнерами та/або соціальні партнери можуть передбачити те, щоб ця угода не застосовувалася до:
 - (а) початкових відносин професійного навчання та навчальних схем;
 - (б) трудових договорів та відносин, які були укладені в межах структури специфічного державного навчання або навчання при підтримці держави, інтеграції та програми професійної перекваліфікації.

Визначення (пункт 3)

1. Для цієї угоди термін “працівник з визначеним терміном роботи” означає особу, що має трудовий договір або відносини, в які вступають безпосередньо роботодавець та працівник, де кінець трудового договору або відносин визначений об’єктивними умовами, такими як досягнення певної дати, закінчення певного завдання або виникнення певного випадку.
2. Для цієї угоди термін “порівняний постійний працівник” означає працівника з трудовим договором або відносинами невизначеної тривалості, у тому ж самому закладі, що займається тією ж самою або подібною роботою/справою, з огляду на кваліфікацію/навички. Якщо у тому ж самому закладі немає порівняного постійного працівника, порівняння повинно робитися у відношенні до колективної угоди, що застосовується або, якщо не існує ніякої колективної угоди, яка застосовується, згідно з національним правом, колективними угодами або практикою.

Принцип недискримінації (пункт 4)

1. Стосовно трудових умов, працівники з визначеним терміном роботи не повинні розглядатися у менш сприятливий спосіб, ніж порівняні постійні працівники, тільки тому, що вони мають трудовий договір або відносини з визначеним терміном, якщо тільки різний розгляд не виправданий об’єктивними обставинами.
2. Де це доцільно, повинен застосовуватися принцип *пропорційного часу*.
3. Заходи для застосування цього пункту мають бути визначені державами-членами після консультації з соціальними партнерами та/або соціальними партнерами, беручи до уваги право Співтовариства та національне право, колективні угоди та практику.
4. Період робочих кваліфікацій, що стосуються специфічних трудових умов має бути таким самим для працівників з визначеним терміном роботи як і для постійних працівників, за винятком, якщо різний період робочих кваліфікацій виправданий об’єктивними обставинами.

Заходи для запобігання зловживанням (пункт 5)

1. Для запобігання зловживання, що є результатом використання послідовних трудових договорів або відносин на визначений термін, держави-члени, після консультації із соціальними партнерами, згідно з національним правом, колективними угодами або практикою, та/або соціальні партнери, мають, якщо немає ніяких еквівалентних юридичних заходів, для запобігання зловживанням ввести таким чином, який приймає до уваги потреби специфічних секторів та/або категорій працівників, один або більше наступних заходів:
 - (а) об’єктивні причини, що виправдовують поновлення таких договорів або відносин;
 - (б) максимальна повна тривалість наступних трудових договорів або відносин на визначений термін;
 - (с) кількість відновлень таких договорів або відносин.
2. Держави-члени після консультації із соціальними партнерами та/або соціальні партнери мають, якщо доцільно, визначити за яких умов трудові договори або відносини на визначений термін:
 - (а) має бути розцінений як “наступний”

▼B

(b) вважатиметься договором або відносинами на невизначений термін.

Інформаційні та трудові можливості (пункт 6)

1. Роботодавці повинні інформувати працівників з роботою на визначений термін про вакансії, які виникли на підприємстві або у закладі, щоб переконатися, що вони мають такі ж можливості забезпечити постійне місце роботи, як у інших працівників. Така інформація має бути надана за допомогою загального повідомлення у зручному місці на підприємстві або у закладі.
2. Наскільки це можливо, підприємці повинні спростити доступ працівникам з визначеним робочим терміном до відповідних навчальних можливостей, щоб покращити їх навички, розвиток кар'єри та професійну мобільність.

Інформація та консультація (пункт 7)

1. Працівники з визначеним робочим терміном повинні бути враховані при обчисленні межі, вище якої уповноважені робочі органи, передбачені у національному праві та праві Співтовариства, можуть бути створені на підприємстві, згідно з національними положеннями.
2. Заходи для застосування пункту 7.1 мають бути визначені державами-членами після консультації із соціальними партнерами та/або соціальними партнерами згідно з національним правом, колективними угодами або практикою та зважаючи на пункт 4.1.
3. Наскільки це можливо, роботодавці повинні розглянути забезпечення відповідною інформацією існуючих уповноважених робочих органів щодо роботи з визначеним терміном на підприємстві.

Положення про виконання (пункт 8)

1. Держави-члени та/або соціальні партнери можуть підтримати або ввести більш сприятливі умови для працівників ніж ті, що викладені у цій угоді.
2. Ця угода не повинна суперечити будь-яким специфічним положенням Співтовариства, і зокрема положенням Співтовариства щодо рівноправного розгляду або рівноцінних можливостей чоловіків та жінок.
3. Виконання цієї угоди не повинно створювати дієві підстави для зменшення загального рівня захисту, наданого працівникам у рамках угоди.
4. Дана угода не суперечить праву соціальних партнерів зупинитися на відповідному рівні, включаючи Європейський рівень, адаптації угод та/або доповнювати положення цієї угоди, таким чином, що братиме до уваги специфічні потреби зацікавлених соціальних партнерів.
5. Запобігання та врегулювання суперечок та скарг, які виникають при застосуванні цієї угоди має бути виконано згідно з національним правом, колективними угодами та практикою.
6. Сторони, що підписали угоду, повинні переглянути застосування цієї угоди через п'ять років після дати прийняття рішення Радою, на запит однієї із сторін цієї угоди.

Fritz VERZETNITSCH

Голова ETUC

Georges JACOBS

Голова UNICE

Antonio CASTELLANO AUYANET

Голова CEEP

Emilio GABAGLIO.

Генеральний секретар ETUC

Dirk F. HUDIG

Генеральний секретар UNICE

Jytte FREDENSBORG

Генеральний секретар CEEP

18 березня 1999 року