

SMĚRNICE RADY 97/81/ES

ze dne 15. prosince 1997

o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na dohodu o sociální politice připojenou k protokolu (č. 14) o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 4 odst. 2 této dohody,

s ohledem na návrh Komise,

- (1) vzhledem k tomu, že na základě protokolu o sociální politice mezi sebou členské státy s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku, (dále jen „členské státy“), přejí si pokračovat v cestě vytyčené Sociální chartou z roku 1989, uzavřely dohodu o sociální politice;
- (2) vzhledem k tomu, že sociální partneři mohou v souladu s čl. 4 odst. 2 dohody o sociální politice společně žádat, aby byly dohody uzavřené na úrovni Společenství prováděny rozhodnutím Rady na návrh Komise;
- (3) vzhledem k tomu, že bod 7 Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků mimo jiné stanoví, že „dotvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství. Tento proces musí vycházet ze sbližování těchto podmínek při zachování dosaženého zlepšení, zejména pokud jde o jiné formy zaměstnání, než je pracovní poměr na dobu neurčitou, jako jsou pracovní poměr na dobu určitou, částečný pracovní úvazek, dočasné práce a sezónní práce.“;
- (4) vzhledem k tomu, že Rada dosud nerozhodla o návrhu směrnice o některých pracovních vztazích, pokud jde o narušení hospodářské soutěže¹, v pozměněném znění², ani o návrhu směrnice o některých pracovních poměrech, pokud jde o pracovní podmínky³;
- (5) vzhledem k tomu, že závěry zasedání Evropské rady v Essenu zdůraznily potřebu přijmout opatření na podporu zaměstnanosti a rovných příležitostí pro ženy a muže a vyzvaly k přijetí opatření usilujících o „zvýšení růstu zaměstnanosti, zejména pružnější organizací práce způsobem, který by uspokojil jak přání zaměstnanců, tak i požadavky hospodářské soutěže“;

¹ Úř. věst. č. C 224, 8. 9. 1990, s. 6.

² Úř. věst. č. C 305, 5. 12. 1990, s. 8.

³ Úř. věst. č. C 224, 8. 9. 1990, s. 4.

- (6) vzhledem k tomu, že Komise v souladu s čl. 3 odst. 2 dohody o sociální politice konzultovala se sociálními partnery otázku možného zaměření akce Společenství týkající se pružné pracovní doby a bezpečnosti pracovníků;
- (7) vzhledem k tomu, že Komise po této konzultaci usoudila, že akce Společenství je účelná, a znovu konzultovala se sociálními partnery na úrovni Společenství obsah zamýšleného návrhu v souladu s čl. 3 odst. 3 uvedené dohody;
- (8) vzhledem k tomu, že obecné mezioborové organizace [Evropská unie konfederací průmyslu a zaměstnavatelů (UNICE), Evropské středisko veřejných podniků (CEEP) a Evropská konfederace odborových svazů (EKOS)] informovaly Komisi ve společném dopise ze dne 19. června 1996 o svém úmyslu zahájit postup podle článku 4 dohody o sociální politice; že společným dopisem ze dne 12. března 1997 požádaly Komisi o další tři měsíce; že Komise tomuto požadavku vyhověla;
- (9) vzhledem k tomu, že uvedené mezioborové organizace uzavřely dne 6. června 1997 rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku; že podaly Komisi společnou žádost o provedení této rámcové dohody rozhodnutím Rady na návrh Komise v souladu s čl. 4 odst. 2 dohody o sociální politice;
- (10) vzhledem k tomu, že Rada v usnesení ze dne 6. prosince 1994 o některých výhledech sociální politiky Evropské unie: příspěvek k hospodářské a sociální konvergenci v Evropské unii⁴ vyzvala sociální partnery, aby využili daných příležitostí k uzavření dohod, neboť jsou zpravidla blíže sociální realitě a sociálním problémům;
- (11) vzhledem k tomu, že podepsané strany chtěly uzavřít rámcovou dohodu o částečném pracovním úvazku, stanovící obecné zásady a minimální požadavky pro částečný pracovní úvazek; že vyjádřily své přání vytvořit obecný rámec pro odstranění diskriminace vůči zaměstnancům na částečný úvazek a přispět k rozvoji možností částečného pracovního úvazku na takovém základě, který je přijatelný jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance;
- (12) vzhledem k tomu, že sociální partneři si přáli věnovat zvláštní pozornost částečnému pracovnímu úvazku, zatímco současně naznačili svůj záměr zvážit potřebu podobných dohod pro další formy pružné práce;
- (13) vzhledem k tomu, že v závěrech zasedání Evropské rady v Amsterdamu hlavy států a předsedové vlád Evropské unie vše uvítali dohodu uzavřenou mezi sociálními partnery o částečném pracovním úvazku;
- (14) vzhledem k tomu, že vhodným nástrojem pro provedení rámcové dohody je směrnice ve smyslu článku 189 Smlouvy; že směrnice je pro členské státy závazná, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům;

⁴ Úř. věst. č. C 368, 23. 12. 1994, s. 4.

- (15) vzhledem k tomu, že v souladu se zásadami subsidiarity a proporcionality stanovenými v článku 3b Smlouvy nemůže být cílů této směrnice dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, a proto jich může být lépe dosaženo na úrovni Společenství; že se tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů;
- (16) vzhledem k tomu, že pokud jde o pojmy používané v rámcové dohodě, které v ní nejsou zvláště vymezeny, ponechává tato směrnice členským státům volnost vymezit je v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi, obdobně jako u jiných směrnic z oblasti sociální politiky používajících obdobné pojmy, za předpokladu, že tyto definice odpovídají obsahu rámcové dohody;
- (17) vzhledem k tomu, že Komise vypracovala návrh směrnice v souladu se svým sdělením ze dne 14. prosince 1993 o provádění protokolu (č. 14) o sociální politice a se svým sdělením ze dne 18. září 1996 o rozvoji sociálního dialogu na úrovni Společenství, s přihlédnutím k zastoupení podepsaných stran a zákonnosti všech ustanovení rámcové dohody;
- (18) vzhledem k tomu, že Komise vypracovala svůj návrh směrnice v souladu s čl. 2 odst. 2 dohody o sociální politice, který stanoví, že směrnice v oblasti sociální politiky by neměly ukládat žádná správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji malých a středních podniků;
- (19) vzhledem k tomu, že Komise v souladu se svým sdělením ze dne 14. prosince 1993 o provádění protokolu o sociální politice uvědomila Evropský parlament zasláním znění svého návrhu směrnice obsahující rámcovou dohodu;
- (20) vzhledem k tomu, že Komise také uvědomila Hospodářský a sociální výbor;
- (21) vzhledem k tomu, že ustanovení 6 odst. 1 rámcové dohody stanoví, že členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení;
- (22) vzhledem k tomu, že ustanovení 6 odst. 2 rámcové dohody stanoví, že provádění této směrnice nesmí sloužit k odůvodnění jakéhokoli zhoršení stavu, který již existuje v každém členském státě;
- (23) vzhledem k tomu, že Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků uznává význam boje proti všem formám diskriminace, zejména na základě pohlaví, barvy pleti, rasy, názorů nebo víry;
- (24) vzhledem k tomu, že čl. F odst. 2 Smlouvy o Evropské unii stanoví, že Unie ctí základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné zásady práva Společenství;
- (25) vzhledem k tomu, že členské státy mohou pověřit sociální partnery na základě jejich společné žádosti prováděním této směrnice, pokud přijmou všechna nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí;

- (26) vzhledem k tomu, že provedení rámcové dohody přispívá k dosažení cílů uvedených v článku 1 dohody o sociální politice,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Účelem této směrnice je provedení rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené dne 6. června 1997 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, CEEP a EKOS), která je obsažena v příloze.

Článek 2

1. Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 20. ledna 2000 nebo zajistí, aby sociální partneři nejpozději do uvedeného data zavedli nezbytná opatření dohodou; členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim kdykoli umožní zajistit výsledky stanovené touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Členským státům může být poskytnut další nejvýše jeden rok, je-li to nezbytné, s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy.

O těchto okolnostech neprodleně uvědomí Komisi.

Tato opatření přijatá členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijaly nebo přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 3

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*.

Článek 4

Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne 15. prosince 1997.

Za Radu
předseda
J.-C. JUNCKER

PŘÍLOHA

EVROPSKÁ UNIE KONFEDERACÍ PRŮMYSLU A ZAMĚSTNAVATELŮ

EVROPSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ

EVROPSKÉ STŘEDISKO VEŘEJNÝCH PODNIKŮ

RÁMCOVÁ DOHODA O ČÁSTEČNÉM PRÁCOVNÍM ÚVAZKU

Preambule

Tato rámcová dohoda je příspěvkem k obecné evropské strategii zaměstnanosti. Částečný pracovní úvazek měl v nedávných letech významný dopad na zaměstnanost. Z tohoto důvodu věnovaly strany této dohody této formě práce přednostní pozornost. Záměrem smluvních stran je zvážit potřebu podobných dohod týkajících se dalších forem pružné práce.

Tato dohoda uznává rozmanitost poměrů v členských státech, přiznává, že částečný pracovní úvazek je charakteristickým rysem zaměstnání v určitých odvětvích a činnostech, stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se částečného pracovního úvazku. Dokládá ochotu sociálních partnerů zavést obecný rámec pro odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a napomoci rozvoji příležitostí pro částečný pracovní úvazek na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Tato dohoda se vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců na částečný úvazek a uznává, že otázky týkající se zákonných systémů sociálního zabezpečení podléhají rozhodnutí členských států. V souvislosti se zásadou zákazu diskriminace berou strany této dohody na vědomí „Prohlášení o zaměstnanosti“ ze zasedání Evropské rady v Dublinu v prosinci 1996, v němž Rada mimo jiné zdůraznila potřebu učinit systémy sociálního zabezpečení příznivější pro zaměstnanost, a to rozvíjením „systémů sociální ochrany schopných přizpůsobit se novým formám práce a poskytovat vhodnou ochranu osobám vykonávajícím takové práce“. Strany této dohody mají za to, že by toto prohlášení mělo být účinně naplněno.

EKOS, UNICE a CEEP žádají Komisi, aby předložila tuto rámcovou dohodu Radě k rozhodnutí, které učiní tyto požadavky závaznými v členských státech, jež jsou stranou dohody o sociální politice připojené k protokolu o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství.

Strany této dohody ve svém návrhu na provedení dohody žádají Komisi, aby vyžadovala na členských státech, aby přijaly právní a správní předpisy nezbytné k dosažení souladu s rozhodnutím Rady do dvou let od jeho přijetí, nebo aby zajistily⁵, že nejpozději do uvedeného dne zavedou sociální partneři nezbytná opatření dohodou. Členskými státy může být poskytnut další nejvýše jeden rok pro dosažení souladu

⁵ Ve smyslu čl. 2 odst. 4 dohody o sociální politice připojené ke Smlouvě o založení Evropského společenství.

s tímto ustanovením, je-li to nezbytné s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní dohody.

Aniž je dotčena úloha vnitrostátních soudů a Soudního dvora, žádají strany této dohody, aby jim byly všechny otázky týkající se výkladu této dohody na evropské úrovni nejprve předloženy Komisi k zaujetí stanoviska.

Obecné odůvodnění

1. S ohledem na dohodu o sociální politice připojenou k protokolu (č. 14) o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 3 odst. 4 a čl. 4 odst. 2 uvedené dohody;
2. vzhledem k tomu, že čl. 4 odst. 2 dohody o sociální politice stanoví, že dohody uzavřené na úrovni Společenství mohou být na základě společné žádosti podepsaných stran prováděny rozhodnutím Rady na návrh Komise;
3. vzhledem k tomu, že ve svém druhém konzultačním dokumentu o pružnosti pracovní doby a bezpečnosti pracovníků Komise oznámila svůj záměr navrhnout právně závazné opatření Společenství;
4. vzhledem k tomu, že závěry zasedání Evropské rady v Essenu zdůraznily potřebu přijmout opatření na podporu zaměstnanosti a rovných příležitostí pro ženy a muže a vyzvaly k přijetí opatření usilujících o „zvýšení růstu zaměstnanosti, zejména pružnější organizací práce způsobem, který by uspokojil jak přání zaměstnanců, tak i požadavky hospodářské soutěže“;
5. vzhledem k tomu, že strany této dohody přikládají důležitost opatřením, která by usnadnila přístup k částečnému pracovnímu úvazku pro muže a ženy, aby se tak připravili na odchod do důchodu, sladili pracovní a rodinný život a využili možností vzdělávání a školení pro zlepšení svých schopností a možností postupu v zaměstnání k oboustrannému prospěchu zaměstnavatelů a zaměstnanců způsobem, který by napomohl rozvoji podniků;
6. vzhledem k tomu, že tato dohoda ponechává na členských státech a sociálních partnerech vymezení prováděcích pravidel k těmto obecným zásadám, minimálním požadavkům a ustanovením, aby bylo možné přihlédnout k situaci v každém členském státě;
7. vzhledem k tomu, že tato dohoda přihlíží k potřebě zlepšit požadavky sociální politiky, zvýšit konkurenceschopnost ekonomiky Společenství a vyhnout se ukládání administrativních, finančních a právních omezení, která by bránila zakládání a rozvoji malého a středního podnikání;
8. vzhledem k tomu, že sociální partneři mají nejlepší předpoklady k nalezení řešení, která odpovídají potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců, a proto jim musí být přidělena zvláštní úloha při provádění a uplatňování této dohody,

UZAVŘELY PODEPSANÉ STRANY TUTO DOHODU:

Ustanovení 1: Účel

Účelem této rámcové dohody je

- a) zajistit odstranění diskriminace zaměstnanců na částečný úvazek a zlepšit kvalitu částečného pracovního úvazku;
- b) usnadnit rozvoj částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispět k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Ustanovení 2: Oblast působnosti

1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance na částečný úvazek, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.
2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nebo sociální partneři na odpovídající úrovni v souladu s vnitrostátní praxí v pracovních vztazích mohou z objektivních důvodů vyloučit zcela nebo částečně z působnosti této dohody zaměstnance na částečný úvazek, kteří pracují pouze příležitostně. Takováto vyloučení musí být pravidelně přezkoumávána za účelem zjištění, zda objektivní důvody pro ně nadále trvají.

Ustanovení 3: Definice

Pro účely této dohody se rozumí:

1. „zaměstnancem na částečný úvazek“ zaměstnanec, jehož běžná pracovní doba, vypočtená na týdenním základě nebo jako průměr za určitou dobu zaměstnání nejdéle však jednoho roku, je kratší než běžná pracovní doba srovnatelného zaměstnance na plný úvazek;
2. „srovnatelným zaměstnancem na plný úvazek“ zaměstnanec na plný úvazek ve stejném podniku, který má stejný typ pracovní smlouvy nebo pracovního poměru a který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s náležitým přihlédnutím k dalším okolnostem, které mohou zahrnovat délku trvání pracovního poměru a způsobilosti/schopnostem.

Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec na plný úvazek, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

Ustanovení 4: Zásada zákazu diskriminace

1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci na částečný úvazek zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci na plný úvazek pouze z toho důvodu, že pracují na částečný úvazek, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.
2. Je-li to vhodné, použije se zásada „poměrným dílem“.

3. Prováděcí pravidla k tomuto ustanovení vymezí členské státy nebo sociální partneři s ohledem na evropské právní předpisy, vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.
4. Pokud je to ospravedlněno objektivními důvody, mohou členské státy po konzultaci se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi nebo sociální partneři případně přístup k určitým podmínkám zaměstnání podmínit stanovením délky služby, odpracované doby nebo výše výdělku. Kritéria přístupu zaměstnanců na částečný úvazek k určitým podmínkám zaměstnání by měly být pravidelně přezkoumávány s ohledem na zásadu zákazu diskriminace vyjádřenou v ustanovení 4.1.

Ustanovení 5: Možnosti částečného pracovního úvazku

1. V souvislosti s ustanovením 1 této dohody a se zásadou zákazu diskriminace mezi zaměstnanci na částečný pracovní úvazek a zaměstnanci na plný pracovní úvazek
 - a) by měly členské státy, po konzultacích se sociálními partnery v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, zjišťovat a přezkoumávat překážky právní nebo administrativní povahy, které by mohly omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, a popřípadě je odstranit;
 - b) by měli sociální partneři jednajíce v rámci svých pravomocí a postupy stanovenými v kolektivních smlouvách zjišťovat a přezkoumávat překážky, které mohou omezovat možnosti částečného pracovního úvazku, a popřípadě je odstranit.
2. Nesouhlas zaměstnance se změnou plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nebo naopak by neměl sám o sobě zakládat platný důvod pro propuštění, aniž je dotčena možnost přistoupit v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi k propuštění z dalších důvodů, které mohou vyplynout z provozních požadavků daného podniku.
3. Pokud je to možné, zaměstnavatelé zvaží
 - a) žádosti zaměstnanců o změnu plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek, pokud se stala tato možnost v podniku dostupnou;
 - b) žádosti zaměstnanců o změnu částečného pracovního úvazku na plný pracovní úvazek nebo o prodloužení jejich pracovní doby, pokud vznikne příležitost;
 - c) opatření pro včasné informování o dostupných pracovních místech na částečný úvazek a místech na plný úvazek v podniku pro usnadnění změny plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek nebo naopak;

- d) opatření k usnadnění přístupu k částečnému pracovnímu úvazku na všech úrovních v podniku, včetně odborných a řídicích míst, a popřípadě k usnadnění přístupu zaměstnanců na částečný úvazek k odbornému vzdělávání za účelem zvýšení možností jejich postupu a jejich pracovní mobility;
- e) poskytování vhodných informací o částečném pracovním úvazku orgánům zastupujícím v podniku zaměstnance.

Ustanovení 6: Prováděcí ustanovení

1. Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení, než která jsou stanovena v této dohodě.
2. Provádění ustanovení této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované pracovníkům v oblasti působnosti této dohody. Tím není dotčeno právo členských států nebo sociálních partnerů vypracovat odlišné právní nebo správní předpisy nebo smluvní ustanovení s přihlédnutím k měnícím se okolnostem, ani použití ustanovení 5.1, pokud je dodržována zásada zákazu diskriminace uvedená v ustanovení 4.1.
3. Touto dohodou není dotčeno právo sociálních partnerů uzavírat na vhodné úrovni, včetně evropské úrovně, dohody upravující nebo doplňující ustanovení této dohody způsobem, který přihlíží ke zvláštním potřebám dotčených sociálních partnerů.
4. Touto dohodou nejsou dotčeny zvláštní předpisy Společenství, a zejména předpisy Společenství v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostí pro muže a ženy.
5. Předcházení a urovnávání sporů a stížností vyplývajících z uplatňování této dohody se řeší v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi.
6. Podepsané strany přezkoumají tuto dohodu pět let po dni rozhodnutí Rady, jestliže o to požádá některá ze stran této dohody.