

SMĚRNICE RADY 1999/70/ES

ze dne 28. června 1999

o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 139 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) po vstupu Amsterodamské smlouvy v platnost byla Dohoda o sociální politice připojená k Protokolu o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství pozměněné Maastrichtskou smlouvou zahrnuta do článků 136 až 139 Smlouvy o založení Evropského společenství;
- (2) sociální partneři mohou v souladu s čl. 139 odst. 2 Smlouvy společně žádat, aby byly dohody uzavřené na úrovni Společenství prováděny rozhodnutím Rady na návrh Komise;
- (3) bod 7 Charty Společenství základních sociálních práv 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 sblížování 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) Rada dosud nerozhodla o návrhu směrnice o některých pracovních vztazích s ohledem na narušení hospodářské soutěže¹, ani o návrhu směrnice o některých pracovních vztazích, pokud jde o pracovní podmínky²;
- (5) závěry zasedání Evropské rady v Essenu zdůraznily potřebu přijetí opatření za účelem „zvýšení pracovní intenzity růstu, zejména pružnější organizací práce způsobem, který splňuje jak přání zaměstnanců, tak požadavky hospodářské soutěže“;

¹ Úř. věst. č. C 224, 8. 9. 1990, s. 6 a Úř. věst. č. C 305, 5. 12. 1990, s. 8.

² Úř. věst. č. C 224, 8. 9. 1990, s. 4.

- (6) usnesení Rady ze dne 9. února 1999 o hlavních zásadách zaměstnanosti pro rok 1999 vyzývá sociální partnery na všech příslušných úrovních, aby uzavírali dohody určené k modernizaci organizace práce, včetně pružných pracovních úprav, s cílem učinit podniky produktivnější a konkurenceschopnější a dosáhnout rovnováhy mezi pružností a bezpečností;
- (7) 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;
- (8) Komise po takové konzultaci usoudila, že akce Společenství v této oblasti je účelná, a znovu konzultovala se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu v souladu s čl. 3 odst. 3 uvedené dohody;
- (9) 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 23. března 1998 o svém úmyslu zahájit postup podle článku 4 Dohody o sociální politice; společným dopisem požádaly Komisi o další tři měsíce; Komise tomuto požadavku vyhověla a prodloužila dobu vyjednávání do 30. března 1999;
- (10) uvedené mezioborové organizace uzavřely dne 18. března 1999 rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou; 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;
- (11) Rada v usnesení ze dne 6. prosince 1994 o některých výhledech sociální politiky Evropské unie: příspěvek k hospodářské a sociální konvergenci v Evropské unii³ vyzvala sociální partnery, aby využili daných příležitostí k uzavření dohod, neboť jsou zpravidla blíže sociální realitě a sociálním problémům;
- (12) v preambuli rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené 6. června 1997 podepsané strany oznámily svůj úmysl zvážit potřebu podobných dohod o dalších formách pružné práce;
- (13) sociální partneři si přáli věnovat zvláštní pozornost pracovním poměrům na dobu určitou, zatímco současně naznačili svůj záměr zvážit potřebu podobných dohod týkajících se přechodné práce;
- (14) podepsané strany si přály uzavřít rámcovou dohodu o pracovních poměrech na dobu určitou, která stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv a poměrů na dobu určitou; své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou projevíly tím, že se zaručily uplatňovat zásadu zákazu diskriminace a vytvořit rámec, který zabrání zneužití

³ Úř. věst. 368, 23. 12. 1994, s. 6.

vyplývající z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou;

- (15) vhodným nástrojem pro provedení rámcové dohody je směrnice ve smyslu článku 249 Smlouvy; směrnice je pro členské státy závazná, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává vnitrostátním orgánům;
- (16) v souladu se zásadami subsidiarity a proporcionality stanovenými v článku 5 Smlouvy nemůže být cílů této směrnice dosaženo uspokojivě na úrovni členských států, a proto jich může být lépe dosaženo na úrovni Společenství; tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je pro dosažení těchto cílů nezbytné;
- (17) pokud jde o pojmy použité v dohodě, které v ní nejsou zvlášť 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 dohody;
- (18) Komise vypracovala návrh směrnice v souladu se svým sdělením ze dne 14. prosince 1993 o provádění Dohody o sociální politice a se svým sdělením ze dne 20. května 1998 o přizpůsobení a podpoře sociálního dialogu na úrovni Společenství s ohledem na reprezentativnost podepsaných stran, jejich zmocnění a právnost každého ustanovení rámcové dohody; podepsané strany jsou společně dostatečně reprezentativní;
- (19) v souladu se svým sdělením o provádění Protokolu o sociální politice uvědomila Komise Evropský parlament a Hospodářský a sociální výbor a zaslala jim znění dohody spolu s návrhem směrnice a důvodovou zprávu;
- (20) Evropský parlament přijal dne 6. června 1999 usnesení o rámcové dohodě mezi sociálními partnery;
- (21) provedení rámcové dohody přispívá k dosažení cílů uvedených v článku 136 Smlouvy,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Účelem této směrnice je provedení rámcové dohody o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené dne 18. března 1999 mezi obecnými mezioborovými organizacemi (UNICE, EKOS a CEEP), která je obsažena v příloze.

Článek 2

Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 10. července 2001 nebo zajistí, aby se nejpozději k uvedenému dni sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou;

členské státy musí přijmout veškerá nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky stanovené touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Členským státům může být poskytnut další nejvýše jeden rok, je-li to nezbytné, po konzultaci se sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy. O těchto okolnostech neprodleně uvědomí Komisi.

Opatření podle odstavce 1 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.

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 28. června 1999.

Za Radu
předsedkyně
M. NAUMANN

PŘÍLOHA

EKOS – UNICE – CEEP

Rámcová dohoda o pracovních poměrech na dobu určitou

Preambule

Tato rámcová dohoda nastiňuje úlohu, jakou mohou sociální partneři zastávat v rámci evropské strategie zaměstnanosti schválené na mimořádné vrcholné schůzce v Lucemburku v roce 1997 a po rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku představuje další krok k dosažení lepší rovnováhy mezi „pružností pracovní doby a bezpečností zaměstnanců“.

Strany uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a nadále budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou odpovídají za určitých okolností potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních poměrů na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné použití musí přihlídnout ke specifické vnitrostátní, odvětvové a sezónní situaci. Dokládá vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec pro zajištění rovného zacházení pro zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou jejich ochranou před diskriminací a pro využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance přijaté na dobu určitou kromě těch, kteří byli do podniku dočasně umístěni agenturou pro dočasnou práci. Strany mají v úmyslu zvážit nutnost podobných dohod týkajících se dočasných zaměstnání.

Tato dohoda se vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců přijatých na dobu určitou a uznává, že o právní úpravě sociálního zabezpečení rozhodují členské státy. V tomto ohledu vnímají sociální partneři prohlášení o zaměstnanosti ze zasedání Evropské rady v Dublinu v prosinci 1996, v němž se mimo jiné zdůrazňuje potřeba 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 znovu opakují stanovisko vyjádřené v rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku z roku 1997, že členské státy musí neprodleně toto prohlášení účinně naplnit.

Strany rovněž uznávají, že je nutné zlepšit doplňkové systémy sociální ochrany za účelem jejich přizpůsobení současným podmínkám a zejména zajištění převoditelnosti nároků.

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 (č. 14) připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství.

Strany této dohody ve svém návrhu na provedení dohody žádají na Komisi, aby vyžadovala na členských státech, aby přijaly právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s rozhodnutím Rady nejpozději do dvou let od jeho přijetí, nebo aby zajistily¹, že nejpozději do konce uvedeného období zavedou sociální partneři nezbytná opatření dohodou. Členským státům může být poskytnut další nejvýše jeden rok pro dosažení souladu s tímto ustanovením, je-li to nezbytné, po konzultaci se sociálními partnery, s přihlédnutím ke zvláštním obtížím nebo k provádění prostřednictvím kolektivní smlouvy.

Strany této dohody žádají, aby členské státy konzultovaly sociální partnery předtím, než přijmou právní nebo správní předpisy k dosažení souladu s touto dohodou.

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 uvedeného protokolu;
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 Evropský parlament v stanovisku k návrhu směrnice o částečném pracovním úvazku Komisi vyzval, aby neprodleně předložila návrhy směrnic o dalších pružných forem pracovního poměru, jakými jsou pracovní poměr na dobu určitou nebo zprostředkovaný dočasný pracovní poměr;
5. vzhledem k tomu, že Evropská rada v závěrech mimořádné vrcholné schůzky o zaměstnanosti přijatých v Lucembursku sociální partnery, aby dojednali dohody „o modernizaci organizace práce včetně pružných pracovních úprav s cílem zvýšit produktivitu a konkurenceschopnost podniků a získat nezbytnou rovnováhu mezi pružností a bezpečností“;

¹ Ve smyslu čl. 2 odst. 4 Dohody o sociální politice připojené k protokolu (č. 14) o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství.

6. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou obecnou formou pracovních poměrů a přispívají ke kvalitě života dotyčných zaměstnanců a zlepšují jejich výkon;
7. vzhledem k tomu, že použití pracovních smluv na dobu určitou, založených na objektivních příčinách, představuje určitý způsob, jak zabránit jejich zneužívání;
8. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro zaměstnání v některých odvětvích, povoláních a činnostech a mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům;
9. vzhledem k tomu, že v Evropském společenství tvoří více než polovinu zaměstnanců s poměrem na dobu určitou ženy, a tato dohoda tedy může přispět ke zlepšení rovných příležitostí pro muže a ženy;
10. 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 přihlídnout k situaci v každém členském státě a k okolnostem v konkrétních odvětvích a povoláních, včetně činností sezónní povahy;
11. vzhledem k tomu, že tato dohoda přihlíží k potřebě zlepšit požadavky sociální politiky, zvýšit konkurenceschopnost ekonomiky Společenství a vyhnout se ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků;
12. vzhledem k tomu, že sociální partneři mají nejlepší předpoklady k nalezení řešení, která odpovídají potřebám zaměstnavatelů i pracovníků 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) zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním uplatňování zásady zákazu diskriminace,
- b) vytvořit rámec, který zabrání zneužití vyplývajícimu z použití po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.

Ustanovení 2: Oblast působnosti

1. Tato dohoda se vztahuje na zaměstnance s pracovní poměrem na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo jsou v pracovním poměru

vymezeném platnými právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi v každém členském státě.

1. Členské státy po projednání se sociálními partnery nebo sociální partneri mohou stanovit, že se tato dohoda nevztahuje na
 - a) vztahy v rámci základního odborného vzdělávání a učňovského vzdělávání,
 - b) pracovní smlouvy nebo poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výučního, integračního programu a programu odborného vzdělávání.

Ustanovení 3: Definice

Pro účely této dohody se rozumí:

1. „zaměstnancem v pracovním poměru na dobu určitou“ osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud skončení pracovní smlouvy nebo poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého dne, dokončení určitého úkolu nebo vznik určité události;
2. „srovnatelným zaměstnancem v pracovním poměru na dobu neurčitou“ zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo poměrem na dobu neurčitou ve stejném zařízení, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/povolání, s přihlédnutím ke způsobilosti/schopnostem.

Pokud v závodě není žádný srovnatelný zaměstnanec v pracovním poměru na dobu neurčitou, je srovnání provedeno s odkazem na příslušnou kolektivní smlouvu nebo, a pokud není žádná kolektivní smlouva příslušná, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

Ustanovení 4: Zásada zákazu diskriminace

1. Pokud jde o pracovní podmínky, nesmí být se zaměstnanci v pracovním poměru na dobu určitou zacházeno méně příznivě než se srovnatelnými zaměstnanci v pracovním poměru na dobu neurčitou pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, 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 po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneri s ohledem na právní předpisy Společenství a vnitrostátní právní předpisy, kolektivní smlouvy a zvyklosti.

4. Pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou platí stejná kritéria počtu odpracovaných let týkající se určitých pracovních podmínek jako pro zaměstnance v pracovním poměru na dobu neurčitou, ledaže je možné rozdílná kritéria počtu odpracovaných let ospravedlnit objektivními důvody.

Ustanovení 5: Opatření k předcházení zneužití

1. K předcházení zneužití vznikajícímu využitím po sobě jdoucích pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, pokud žádná právní opatření pro předcházení zneužití neexistují, zavedou členské státy po konzultaci se sociálními partnery, v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, nebo sociální partneři, způsobem, který přihledne k potřebám specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců, jedno nebo více z následujících opatření:
 - a) objektivní důvody ospravedlňující obnovení těchto pracovních smluv a poměrů,
 - b) maximální celkové trvání po sobě jdoucích pracovních smluv a poměrů na dobu určitou,
 - c) počet obnovení těchto smluv a poměrů.
2. Členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou
 - a) považovány za „po sobě jdoucí“,
 - b) považovány za uzavřené na dobu neurčitou.

Ustanovení 6: Informace a pracovní příležitosti

1. Zaměstnavatelé uvědomí zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou o volných místech, které v podniku nebo v zařízení vzniknou, aby měli stejnou příležitost jako ostatní zaměstnanci zajistit si stálé místo. Tyto informace mohou být poskytovány pomocí obecné inzerce vhodně umístěné v podniku nebo závodě.
2. Pokud je to možné, usnadní zaměstnavatelé zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou přístup k vhodným možnostem vzdělávání za účelem zlepšení jejich odborné způsobilosti, rozvoje jejich kariéry a profesní mobility.

Ustanovení 7: Informace a konzultace

1. Na zaměstnance v pracovním poměru na dobu určitou se bere ohled při stanovení dolní hranice, nad kterou mohou být v souladu s vnitrostátními předpisy zřizovány subjekty zastupující zaměstnance stanovené vnitrostátními právními předpisy a právními předpisy Společenství.
2. Prováděcí pravidla k čl. 7 bodu 1 vymezí členské státy po konzultaci se sociálními partnery nebo sociální partneři v souladu s vnitrostátními právními předpisy členských států, kolektivními smlouvami a zvyklostmi a s přihlédnutím k čl. 4 bodu 1.
3. Zaměstnavatelé by v rámci možností měli zvážit poskytování vhodných informací o pracovních příležitostech na dobu určitou v podniku stávajícím subjektům zastupujícím zaměstnance.

Ustanovení 8: Prováděcí ustanovení

1. Členské státy nebo sociální partneři mohou zachovat nebo zavést příznivější ustanovení pro zaměstnance, než která jsou stanovena v této dohodě.
2. Touto dohodou nejsou dotčeny zvláštní předpisy Společenství, a zejména předpisy Společenství v oblasti rovného zacházení a rovných příležitostech pro muže a ženy.
3. Provádění této dohody neodůvodňuje snížení obecné úrovně ochrany poskytované zaměstnancům v oblasti působnosti této dohody.
4. Touto dohodou není dotčeno právo sociálních partnerů uzavírat na vhodné úrovni, včetně evropské úrovně, dohody upravující nebo doplňující tuto dohodu způsobem, který přihlíží ke zvláštním potřebám dotyčných sociálních partnerů.
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.

Fritz VERZETNITSCH
předseda EKOS

Georges JACOBS
předseda UNICE

Antonio CASTELLANO
AUYANET
předseda CEEP

Emilio GABAGLIO
generální tajemník EKOS

Dirk F. HUDIG
generální tajemník UNICE

Jytte FREDENSBORG
generální tajemnice CEEP

18. března 1999