Tato stránka byla vytištěna 20.2.2004 11:28:38 ze serveru www.mpsv.cz

Zpět na původní stránku

SMĚRNICE RADY č. 1999/70/ES ze dne 28. června 1999

týkající se rámcové dohody uzavřené organizacemi ETUC, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou

Článek z kategorie: > **Zahraniční vztahy** > **Evropská unie** > **Právní předpisy ES** > **Pracovní podmínky**
Poslední aktualizace tohoto článku: **14.1.2002**
Autor článku: **Odbor 71**
Počet zobrazení tohoto článku: **1102**

SMĚRNICE RADY 1999/70/ES

ze dne 28. června 1999,

týkající se rámcové dohody uzavřené organizacemi ETUC, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou

RADA EVROPSKÉHO SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména článek 136 odst. 2 Smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

vzhledem k těmto důvodům:

1. vstoupením Amsterdamské smlouvy v platnost byla ustanovení Dohody o sociální politice připojená k Protokolu o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství začleněna do článků 136 až 139 Smlouvy o založení Evropského společenství;
2. management a zaměstnanci (sociální partneři) mohou v souladu se článkem 139 odst. 2 Smlouvy společně požadovat, aby byly dohody uzavřené na úrovni Společenství na návrh Komise prováděny rozhodnutím Rady;
3. bod 7 Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků mimo jiné stanoví, že "vytvoření vnitřního trhu musí vést ke zlepšení

životních a pracovních podmínek pracovníků v Evropském společenství. Tento proces musí vycházet ze sbližování těchto podmínek a jejich stálého zlepšování, týká se zejména forem zaměstnání jiných než smluv na dobu neurčitou, jakými jsou smlouvy na dobu určitou, částečný pracovní úvazek, dočasný pracovní poměr a sezónní pracovní poměr".

4. Rada nerozhodla o návrhu směrnice o určitých pracovních vztazích s ohledem na narušení hospodářské soutěže[1] a nerozhodla ani o návrhu směrnice o určitých pracovních vztazích s ohledem na pracovní podmínky[2];
5. v závěrech zasedání Evropské rady v Essenu je zdůrazněna potřeba přijetí opatření pro "zvýšení růstu pracovní intenzity, zejména pružnější organizací práce způsobem, který splňuje jak přání zaměstnanců, tak požadavky hospodářské soutěže";
6. usnesení Rady ze dne 9. února 1999 o obecných zásadách zaměstnanosti pro rok 1999 vyzývá sociální partnery uzavírat na všech příslušných úrovních takové dohody, jaké napomohou způsob práce modernizovat, včetně flexibilních pracovních dohod s cílem zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti podniků a získání rovnováhy mezi pružností a bezpečností;
7. Komise v souladu s článkem 3 odst. 2 Dohody o sociální politice diskutovala se sociálními partnery možné kroky Společenství v otázce pružné pracovní doby a zajištění pracovních míst;
8. Komise po těchto diskusích dospěla k názoru, že kroky Společenství jsou žádoucí a v souladu s čl. 3 odst. 3 zmíněné Dohody znovu jednala se sociálními partnery o podstatě připravovaného návrhu;
9. obecné mezirezortní organizace, tj. Unie evropských průmyslových a zaměstnavatelských organizací (UNICE), Evropské centrum podniků s veřejnou účastí (CEEP) a Evropská odborová konfederace (ETUC), Komisi ve společném dopise ze dne 23. března 1998 informovaly o svém přání zahájit postup stanovený v článku 4 zmíněné dohody; ve společném dopise Komisi požádaly o tříměsíční prodloužení; Komise s tímto požadavkem vyslovila souhlas a prodloužila dobu jednání do 30. března 1999;
10. uvedené mezirezortní organizace uzavřely dne 18. března 1999 rámcovou dohodu o pracovních smlouvách na dobu určitou; Komisi předložily společnou žádost, aby rámcová dohoda byla uskutečněna rozhodnutím Rady na návrh Komise v souladu se čl. 4 odst. 2 Dohody o sociální politice;
11. Rada ve svém usnesení ze dne 6. prosince 1994 o "některých aspektech týkajících se sociální politiky Evropského společenství: přínos k hospodářskému a sociálnímu sbližování ve Společenství"[3] požádala sociální partnery, aby využili možností uzavírat dohody, poněvadž tyto zpravidla lépe vystihují sociální skutečnost a sociální problémy;
12. v preambuli rámcové dohody o částečném pracovním úvazku uzavřené 6. června 1997, smluvní strany oznámily svůj úmysl zvážit potřebu podobných dohod o dalších pružných formách pracovního poměru;
13. sociální partneři si přejí věnovat zvláštní pozornost smlouvám na dobu určitou a vzhledem k tomu, že zároveň prohlásili, že zváží potřebu obdobných smluv o zaměstnaní na přechodnou dobu;

14. smluvní strany si přály uzavřít rámcovou dohodu o pracovních smlouvách na dobu určitou, jež stanoví obecné zásady a minimální požadavky týkající se pracovních smluv na dobu určitou; své přání zlepšit kvalitu pracovních poměrů na dobu určitou demonstrovaly tím, že se zavázaly respektovat zásadu rovného zacházení a vytvořit rámec, který zabrání zneužití na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou;
15. vhodným právním nástrojem k provádění rámcové dohody je směrnice ve smyslu článku 249 Smlouvy; je pro členské státy závazná, pokud jde o zamýšlený cíl, nicméně ponechává státům možnost výběru formy a metod;
16. v souladu se zásadami proporcionality a subsidiarity uvedenými v článku 5 Smlouvy nemohou být cíle této směrnice uspokojivě dosaženy na úrovni členských států, nýbrž spíše na úrovni Společenství; tato směrnice se omezuje na náležitosti nutné pro dosažení těchto cílů a nejde dále za tyto cíle;
17. tato směrnice umožňuje členským státům, pokud jde o pojmy používané, v rámcové dohodě však blíže neurčené, takové pojmy definovat ve shodě s vnitrostátními právními předpisy nebo se zvyklostmi, stejně jako v případech ostatních směrnic o sociálních záležitostech, které používají podobné pojmy za předpokladu, že předmětné definice obsahově odpovídají rámcové dohodě;
18. Komise vypracovala svůj návrh směrnice v souladu se svým sdělením ze dne 14. prosince 1993 o provádění Dohody o sociální politice a svým sdělením ze dne 20. května 1998 o podpoře a rozvoji sociálního dialogu na úrovni Společenství, přičemž vzala v úvahu zastupitelský statut smluvních stran, jejich mandátů a právnosti každé doložky rámcové dohody; smluvní strany společně disponují dostatečným zastupitelským statutem;
19. v souladu se sdělením týkajícím se realizace Protokolu o sociální politice informovala Komise Evropský parlament a Hospodářský a sociální výbor a zaslala jim text dohody spolu se odůvodněným návrhem směrnice;
20. Evropský parlament přijal dne 6. června 1999 usnesení o rámcové dohodě mezi sociálními partnery;
21. provádění rámcové dohody přispěje k dosažení cílů článku 136 Smlouvy,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Touto směrnicí má být uvedena v účinnost rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou uzavřená dne 18. března 1999 mezi obecnými mezirezortními organizacemi (ETUC, UNICE a CEEP) obsažená v příloze této směrnice.

Článek 2

Členské státy uvedou v platnost právní a správní předpisy nezbytné k dosažení souladu s touto směrnicí do 10. července 1999 nebo zajistí, aby tak učinili sociální partneři nejpozději dohodou k tomuto datu, přičemž odpovědnost členských států za nezbytná opatření spočívá v uvedení sebe samých do takového postavení, aby byly kdykoliv schopny zaručit docílení výsledků uložených touto směrnicí. Uvědomí o nich neprodleně Komisi.

Je-li to nutné, mohou po předchozím projednání se sociálními partnery členské státy využít lhůty nejdéle jednoho dalšího roku, vyžadují-li to zvláštní těžkosti nebo provádění kolektivní smlouvy. O těchto okolnostech budou Komisi neprodleně informovat.

Pokud členské státy schválí ustanovení uvedená v článku 1, musí při tom uvést odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob, jakým má být tento odkaz učiněn, si určí členské státy.

Článek 3

Tato směrnice nabývá účinnosti dnem svého vyhlášení v Úředním věstníku Evropských společenství.

Článek 4

Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne 28. června 1999.

Za Komisi
Předseda
M. NAUMANN

PŘÍLOHA ETUC - UNICE - CEEP

Rámcová dohoda o pracovních smlouvách na dobu určitou

Preambule

Tato rámcová dohoda nastiňuje úlohu, jakou mohou sociální partneři mít v rámci Evropské strategie zaměstnanosti schválené na mimořádném summitu v Lucemburku v roce 1997 a dle rámcové dohody o pracovních smlouvách na dobu určitou představuje další krok k dosažení výraznější vyváženosti mezi "pružností pracovní doby a jistotou pro pracovníky".

Smluvní strany uznávají, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou a budou obecnou formou pracovního poměru mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rovněž uznávají, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou za určitých/jistých okolností projevem potřeby jak zaměstnavatelů tak zaměstnanců.

Tato dohoda stanoví obecné zásady a minimální požadavky vztahující se k pracovním smlouvách na dobu určitou s vědomím, že jejich podrobné využití musí zohlednit zvláštní skutečnosti vnitrostátní, odvětvové a sezónní situace. Dohoda ukazuje vůli sociálních partnerů vytvořit obecný rámec, který zajistí ochranu zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou před diskriminací a umožní využívání pracovních smluv na dobu určitou na základě přijatelném pro zaměstnavatele i zaměstnance.

Tato dohoda se týká zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou kromě těch, kteří byli do podniku dočasně umístěni zprostředkovatelskou agenturou. Smluvní strany si předsevzaly zvážit, jestli obdobné dočasné uzavřené pracovní smlouvy jsou nutné.

Tato dohoda se vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců zaměstnaných na dobu určitou a uznává, že skutečnosti týkající se zákonné úpravy sociálních jistot spadají do pravomoci členských států. V tomto smyslu pojímají sociální partneři Prohlášení o zaměstnanosti Evropské rady v Dublinu z roku 1996, které mimo jiné zdůrazňuje potřebu rozvoje systémů sociálního zabezpečení výhodných z hlediska zaměstnanosti vytvořením nových ochranných sociálních systémů schopných se přizpůsobit novému zaměření práce a poskytujících příslušnou ochranu každému, kdo v jejich rámci pracuje." Smluvní strany této dohody znovu opakují své stanovisko vyjádřené v dohodě o částečném pracovním úvazku z roku 1997, že členské státy musí bez odkladu toto prohlášení uvést v účinnost.

Strany rovněž dále uznávají, že jsou nezbytná zlepšení v podnikových systémech sociální ochrany za účelem jejich přizpůsobení současným podmínkám a zejména zajištění převoditelnosti práv.

Organizace ETUC, UNICE a CEEP Komisi žádají, aby tuto rámcovou dohodu předložila Radě k rozhodnutí a tím tyto požadavky učinila závaznými pro ty členské státy, jež jsou smluvními stranami Dohody o sociální politice připojené k Protokolu o sociální politice (č.14) připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství.

Smluvní strany této dohody žádají Komisi, aby ve svém návrhu na provádění dohody vyzvala členské státy k přijetí nezbytných právních a správních předpisů nezbytných k dosažení souladu s rozhodnutím Rady do dvou let od jeho schválení nebo zajistila,[4] aby sociální partneři smluvně přijali nezbytná opatření do konce tohoto období. Je-li to nutné, mohou členské státy po projednání se

sociálními partnery a za účelem zohlednění konkrétní problematiky nebo provádění kolektivní smlouvy získat nejvýše jeden další rok za účelem splnění tohoto ustanovení.

Smluvní strany této dohody požadují, aby členské státy dříve, než učiní legislativní, normotvorné nebo administrativní kroky za účelem dosažení souladu se současnou dohodou, projednaly toto se sociálními partnery. Aniž je tím dotčena úloha národních soudů a Soudního dvora, požadují smluvní strany této dohody, aby jakákoliv záležitost týkající se výkladu této dohody na úrovni Společenství byla nejprve Komisí postoupena k posouzení jim.

Obecné úvahy

1. S ohledem na Dohodu o sociální politice připojenou k Prohlášení o sociální politice (č.14) připojené ke Smlouvě o založení Evropského společenství a zejména článků 3.4 a 4.2 této Smlouvy;
2. vzhledem k tomu, že článek 4.2 Dohody o sociální politice stanovuje, že dohodu uzavřenou na úrovni Společenství je možno na společnou žádost smluvních stran uskutečnit rozhodnutím Rady na návrh Komise;
3. vzhledem k tomu, že ve svém druhém konzultačním dokumentu o pružnosti pracovní doby a jistotě zaměstnanců Komise oznámila svůj záměr v rámci Společenství navrhnout právně závazné opatření;
4. vzhledem k tomu, že Evropský parlament ve svém stanovisku k návrhu směrnice o částečném pracovním úvazku Komisi vyzval, aby neprodleně předložila návrhy směrnic o dalších formách pružných pracovních příležitostí jakými jsou práce na dobu určitou nebo dočasný pracovní poměr zprostředkovaný agenturou;
5. vzhledem k tomu, že Evropská rada vyzvala ve svých závěrech mimořádného summitu o zaměstnanosti přijatých v Lucembursku sociální partnery, aby jednali o dohodách "o modernizaci organizace práce včetně pružných úprav pracovních smluv s cílem zvýšení produktivity a konkurenceschopnosti podniků a získání požadované rovnováhy mezi pružností a jistotou";
6. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu neurčitou jsou nejrozšířenější formou pracovních poměrů, svým dílem přispívají ke kvalitě života dotčených zaměstnanců a zlepšují jejich výkon;
7. vzhledem k tomu, že využití pracovních smluv na dobu určitou, plynoucí z objektivních příčin, představuje určitý způsob, jak zabránit zneužití;
8. vzhledem k tomu, že pracovní smlouvy na dobu určitou jsou charakteristické pro pracovní příležitosti v některých odvětvích, zaměstnáních a aktivitách, jež mohou vyhovovat jak zaměstnavatelům, tak zaměstnancům;
9. vzhledem k tomu, že v Evropském společenství tvoří ženy více než polovinu zaměstnanců pracujících na dobu určitou a tato dohoda tedy může přispět ke zlepšení rovných příležitostí mezi ženami a muži;
10. vzhledem k tomu, že tato dohoda přenechává členským státům a sociálním

partnerům prostor pro úpravu jejích obecných zásad, minimálních požadavků a ustanovení, v návaznosti na situaci v každém členském státě a na okolnosti v konkrétních odvětvích a zaměstnáních včetně sezónních činností;

11. vzhledem k tomu, že tato dohoda zohledňuje nutnost zlepšení opatření sociální politiky, podpory konkurenceschopnosti ekonomiky Společenství a zabránění administrativním, finančním a právním tlakům, které by mohly zpomalit vznik a rozvoj malých a středních podniků;
12. vzhledem k tomu, že sociální partneři mají nejvýhodnější postavení k nalezení takových řešení, jež vyhovují potřebám jak zaměstnavatelů tak zaměstnanců, budou mít zvláštní úlohu při provádění a uplatňování této smlouvy,

SE SMLUVNÍ STRANY DOHODLY NÁSLEDOVNĚ

Článek 1: Účel

Účelem této rámcové dohody je:

a. zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním používání zásady nediskriminace;
b. vytvořit rámec, který zabrání zneužití vznikajícímu užíváním na sebe navazujících pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou.

Článek 2: Rozsah působnosti

1. Tato dohoda platí pro zaměstnance pracující na dobu určitou, kteří mají pracovní smlouvu nebo se nacházejí v pracovním poměru definovaném zákonem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi každého členského státu.
2. Členské státy po projednání se sociálními partnery a/nebo sociální partneři stanoví, aby toto dohoda neplatila pro:
    a. poměry při počáteční přípravě na povolání a systémy učebních oborů;
    b. pracovní smlouvy a poměry, které byly uzavřeny v rámci zvláštního veřejného nebo veřejně podporovaného výcvikového, integračního a rekvalifikačního programu.

Článek 3: Vymezení pojmů

Pro účely této dohody se rozumí:

1. "zaměstnancem na dobu určitou" osoba s pracovní smlouvou nebo poměrem uzavřeným přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, přičemž ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru je určeno objektivními podmínkami, jakými jsou dosažení určitého data, dokončení

určitého úkolu nebo vzniku určité události.
2. "srovnatelným stálým zaměstancem" zaměstnanec s pracovní smlouvou nebo pracovním poměrem na dobu neurčitou ve stejném podniku, který vykonává stejnou nebo podobnou práci/zaměstnání, přičemž je třeba přihlédnout ke kvalifikaci/schopnostem. V případě, že ve stejném podniku není k dispozici srovnatelný stálý zaměstnanec, je srovnání provedeno za pomoci příslušné kolektivní smlouvy nebo, neexistuje-li příslušná kolektivní smlouva, v souladu s právními předpisy státu, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi.

Článek 4: Zásada nediskriminace

1. Se zaměstnanci na dobu určitou nesmí být, pokud jde o pracovní podmínky, zacházeno hůře než se srovnatelnými stálými zaměstnanci pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.
2. V případech, ve kterých to je vhodné, se použije zásada "v určeném čase".
3. Způsob uplatňování tohoto článku definují členské státy po projednání se sociálními partnery a/nebo sociální partneři s přihlédnutím k právu Společenství, národnímu právu, kolektivním smlouvám a zvyklostem.
4. Pro zaměstnance na dobu určitou, stejně jako pro stálé zaměstnance platí stejné kvalifikační podmínky o počtu odpracovaných let, ledaže je možné rozdílné pojetí těchto podmínek ospravedlnit objektivními důvody.

Článek 5: Opatření k předcházení zneužití

1. Aby se zabránilo zneužití vznikajícímu využitím na sebe navazujících pracovních smluv nebo poměrů na dobu určitou, přijmou členské státy po projednání se sociálními partnery, popř. sociální partneři v souladu s národním právem, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi, jestliže neexistují žádná právní opatření jak zabránit zneužití, k zohlednění potřeb specifických odvětví a/nebo kategorii zaměstnanců, jedno nebo více následujících opatření:
   a. objektivní důvody, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a poměrů;
   b. maximální celkově přípustné trvání na sebe navazujících pracovních smluv a poměrů na dobu určitou;
   c. počet obnovení těchto smluv a poměrů.

2. Členské státy po projednání se sociálními partnery a/nebo sociální partneři případně stanoví podmínky, za jakých jsou pracovní smlouvy nebo poměry na dobu určitou:
   a. považovány za "návazné";
   b. považovány za pracovní smlouvy nebo poměry na dobu neurčitou.

Článek 6: Informace a pracovní příležitosti

1. Zaměstnavatelé obecným oznámením na vhodném místě v podniku nebo ve společnosti informují zaměstnance na dobu určitou o volných místech, jež v podniku nebo ve společnosti vzniknou, aby tito zaměstnanci měli stejnou příležitost jako ostatní zaměstnanci si zajistit stálé místo.
2. Pokud je to možné, usnadní zaměstnavatelé zaměstnancům na dobu určitou přístup k přiměřeným výcvikovým možnostem, které podporují jejich dovednosti, kariérní postup a mobilitu na trhu práce.

Článek 7: Informace a projednání

1. Na zaměstnance na dobu určitou bude brán ohled při stanovení dolní hranice pro zřizování orgánů zástupců zaměstnanců upravených v národním právu a právu Společenství, jak to vyžadují národní předpisy.
2. Způsob uplatnění článku 7.1 určí členské státy po projednání se sociálními partnery, popř. sociální partneři v souladu s vnitrostátními právními předpisy členských států, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi a s přihlédnutím k článku 4.1.
3. Zaměstnavatelé by v rámci možností měli zvážit poskytování přiměřených informací o pracovních příležitostech na dobu určitou v podniku stávajícím orgánům zástupců zaměstnanců.

Článek 8: Prováděcí ustanovení

1. Členské státy, popř. sociální partneři jsou oprávněni zachovat nebo zavést výhodnější ustanovení pro zaměstnance než sjednané v této dohodě.
2. Tato dohoda ponechává nedotčena jakákoliv zvláštní ustanovení Společenství, zejména ustanovení Společenství o rovném zacházení a příležitostech pro muže a ženy.
3. Provádění této dohody nesmí zakládat platné důvody ke snižování obecné úrovně ochrany zaměstnanců v oblasti, které se tato dohoda týká.
4. Touto dohodou není dotčeno právo sociálních partnerů uzavírat na příslušné úrovni, včetně evropské úrovně, ujednání, která uzpůsobí, popř. doplní ustanovení této dohody vzhledem ke specifickým potřebám konkrétních sociálních partnerů.
5. Předcházení a urovnávání sporů a stížností, vzniklých v důsledku provádění této dohody, bude prováděno v souladu s národními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi.
6. Smluvní strany přezkoumají provádění této dohody po pěti letech od data přijetí rozhodnutí rady, jestliže o to jedna ze smluvních stran této dohody požádá.

Fritz VERZETNITSCH
předseda ETUC

Georges JACOBS
předseda UNICE

Antonio CASTELLANO AUYANET
předseda CEEP

Emilio GABAGLIO
generální tajemník ETUC

Dirk F. HUDIG
generální tajemník UNICE

Jytte FREDENSBORG
generální tajemník CEEP

18. března 1999

Poznámky

1) Úř. věst. C224, 8.9.1990, s. 6 a Úř. věst. C305, 5.12.1990, s. 8.
2) Úř. věst. C224, 8.9.1990, s. 4.
3) Úř. věst. 368, 23.12.1994, s. 6.
4) ve smyslu článku 2.4 Smlouvy o sociální politice připojené k Protokolu o sociální politice (č. 14) připojeném ke Smlouvě o založení Evropského společenství.

Zpět

© Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
tel.: +420-221921111, fax: +420-224918391, +420-221922664
e-mail: viz elektronická podatelna