

31999L0070

10.7.1999

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

L 175/43

DYREKTYWA RADY 99/70/WE
z dnia 28 czerwca 1999 r.

dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 139 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Po wejściu w życie Traktatu z Amsterdamu, postanowienia Porozumienia w sprawie polityki społecznej, dołączonego do Protokołu w sprawie polityki społecznej, załączonego do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, zostały włączone do art. 136—139 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.
- (2) Partnerzy społeczni mogą, zgodnie z art. 139 ust. 2 Traktatu, wspólnie wnieść o to, aby ich porozumienia na poziomie wspólnotowym mogły być wprowadzone w życie decyzją Rady podjętą na wniosek Komisji.
- (3) Punkt 7 Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników stanowi między innymi, że „zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Proces taki musi wynikać ze zbliżania tych warunków jednocześnie z utrzymaniem tendencji do ich poprawy, w szczególności jeśli chodzi o formy zatrudnienia inne niż umowy o pracę na czas nieokreślony, takie jak umowy o pracę na czas określony, praca w niepełnym wymiarze czasu, praca czasowa i praca sezonowa”.
- (4) Rada nie była w stanie przyjąć decyzji ani w sprawie projektu dyrektywy dotyczącej niektórych stosunków pracy w odniesieniu do zakłóceń konkurencji ⁽¹⁾, ani projektu dyrektywy w sprawie niektórych rodzajów stosunków pracy w odniesieniu do warunków pracy ⁽²⁾.
- (5) Konkluzje Rady Europejskiej w Essen podkreśliły potrzebę podjęcia środków w celu „zwiększenia intensywności zatrudnienia, w szczególności poprzez bardziej elastyczną organizację pracy w sposób, który zaspakajałby zarówno życzenia pracowników jak i wymogi konkurencji”.
- (6) Rezolucja Rady z dnia 9 lutego 1999 r. w sprawie wytycznych dotyczących zatrudnienia na rok 1999 zachęca partnerów społecznych na wszystkich poziomach, do negocjowania porozumień modernizujących organizację pracy, włączając elastyczne zasady pracy, mając na celu

uczynienie przedsiębiorstw produktywnymi i konkurencyjnymi oraz osiągnięcie koniecznej równowagi pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem.

- (7) Komisja, zgodnie z art. 3 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej, przeprowadziła konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie możliwych kierunków działania wspólnotowego w odniesieniu do elastycznego czasu pracy oraz bezpieczeństwa pracy.
- (8) Komisja, stwierdziwszy po niniejszej konsultacji, że wspólnotowe działanie byłoby pożądane, ponownie podjęła konsultacje z partnerami społecznymi w sprawie przedmiotu przewidywanych działań zgodnie z art. 3 ust. 3, niniejszego Porozumienia.
- (9) Ogólne organizacje międzybranżowe działające w przemyśle, a mianowicie Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), poinformowały Komisję wspólnym pismem z dnia 23 marca 1998 r., że ich pragnieniem jest wszczęcie postępowania przewidzianego w art. 4 niniejszego Porozumienia; wspólnym pismem wnieśli do Komisji o dodatkowy termin trzech miesięcy; Komisja zgodziła się na ten wniosek, przedłużając termin negocjacji do dnia 30 marca 1999 r.
- (10) Wspomniane organizacje międzybranżowe działające w przemyśle, zawarły dnia 18 marca 1999 r. Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony; przekazały Komisji wspólną wniosek, o to aby Porozumienie ramowe zostało wprowadzone w życie decyzją Rady podjętą na wniosek Komisji, zgodnie z art. 4 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej.
- (11) Komisja w swej rezolucji z dnia 6 grudnia 1994 r. w sprawie „niektórych aspektów polityki społecznej Unii Europejskiej: wkład do ekonomicznej i społecznej spójności w Unii” ⁽³⁾, zwróciła się do partnerów społecznych, aby korzystali z możliwości zawierania porozumień, jako że z natury rzeczy posiadają lepszą orientację w społecznych realiach i problemach.
- (12) W preambule Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin z dnia 6 czerwca 1997 r., sygnatariusze wyrazili zamiar rozważenia potrzeby zawarcia podobnych porozumień odnoszących się do innych form elastycznej pracy.
- (13) Partnerzy społeczni uznali, że szczególną uwagę należy zwrócić na zatrudnienie na czas określony, a jednocześnie wskazali, że zamierzają rozważyć potrzebę podobnego porozumienia w sprawie pracy czasowej.

⁽¹⁾ Dz.U. C 224 z 8.9.1990, str. 6 oraz Dz.U. C 305 z 5.12.1990, str. 8.

⁽²⁾ Dz.U. C 224 z 8.9.1990, str. 4.

⁽³⁾ Dz.U. C 368 z 23.12.1994, str. 6.

- (14) Sygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące umów o pracę na czas określony oraz stosunku pracy; wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony.
- (15) Właściwą formą wprowadzenia w życie Porozumienia ramowego jest dyrektywa w rozumieniu art. 249 Traktatu; wiąże ona strony, co do celu, który ma być osiągnięty, pozostawiając im wybór, co do form i metod.
- (16) Zgodnie z zasadami subsydiarności i proporcjonalności, ustanowionymi w art. 5 Traktatu, cele niniejszej dyrektywy nie mogą być właściwie osiągnięte przez Państwa Członkowskie i dlatego mogą być w pełni zrealizowane przez Wspólnotę; niniejsza dyrektywa ograniczona jest do minimum niezbędnego do osiągnięcia jej celów i nie wykracza poza to co jest konieczne do ich osiągnięcia.
- (17) Odnośnie pojęć użytych w Porozumieniu ramowym, ale bezpośrednio w nim nie zdefiniowanych, niniejsza dyrektywa pozwala Państwu Członkowskiemu zdefiniować te terminy zgodnie z ich ustawodawstwem krajowym i praktyką krajową, tak jak to jest w przypadku innych dyrektyw w sprawach społecznych, używających podobnych pojęć, pod warunkiem, że definicje, o których mowa, pozostają zgodne z treścią Porozumienia ramowego.
- (18) Komisja sporządziła projekt dyrektywy zgodnie ze swym komunikatem z dnia 14 grudnia 1993 r. dotyczącym stosowania Porozumienia w sprawie polityki społecznej oraz z komunikatem z dnia 20 maja 1998 r. o dostosowaniu i popieraniu dialogu społecznego na poziomie wspólnotowym, uwzględniając reprezentatywny status stron porozumienia, ich mandat, oraz zgodność z prawem poszczególnych postanowień Porozumienia ramowego; umawiające się strony Porozumienia są łącznie wystarczająco reprezentatywne.
- (19) Komisja poinformowała Parlament Europejski oraz Komitet Ekonomiczno-Społeczny przesyłając im tekst Porozumienia, wraz z projektem dyrektywy oraz jej uzasadnieniem, zgodnie z jej komunikatem dotyczącym wykonania postanowień Protokołu w sprawie polityki społecznej.
- (20) Parlament Europejski przyjął dnia 6 maja 1999 r. uchwałę w sprawie Porozumienia ramowego zawartego przez partnerów społecznych.
- (21) Wykonanie porozumienia ramowego przyczynia się do osiągnięcia celów określonych w art. 136 Traktatu,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Celem niniejszej dyrektywy jest wykonanie załączonego do niej Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego dnia 18 marca 1999 r. między głównymi organizacjami międzybranżowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC).

Artykuł 2

Państwa Członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy, w terminie do dnia 10 lipca 2001 r. lub zapewniają, że najpóźniej w tym terminie partnerzy społeczni wprowadzą, w drodze porozumienia, niezbędne ku temu środki, przy czym od Państw Członkowskich wymaga się podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla umożliwienia im stałego zapewniania realizacji celów określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Państwa Członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego rocznego terminu, w razie konieczności, po skonsultowaniu z partnerami społecznymi, w celu przezwyciężenia szczególnych trudności lub w celu wykonania postanowień układu zbiorowego. Państwa Członkowskie w takich okolicznościach niezwłocznie poinformują o tym Komisję.

Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie, o których mowa w pierwszym akapicie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 3

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie w dniu jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 28 czerwca 1999 r.

W imieniu Rady

M. NAUMANN

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) — Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych (UNICE) — Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP)**Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony****Preambuła**

Niniejsze Porozumienie odzwierciedla rolę, jaką partnerzy społeczni mogą odgrywać w realizacji europejskiej strategii zatrudnienia, przyjętej w trakcie nadzwyczajnego szczytu w Luksemburgu w 1997 r. i, jako następstwo Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin, stanowi nowy wkład w tworzenie lepszej równowagi między „elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników”.

Strony niniejszego Porozumienia uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Uznają one również, że umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i pracowników.

Niniejsze Porozumienie ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania, dotyczące pracy na czas określony, uznając, że szczególne warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i okresach. Stanowi ono odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania przez pracodawców i pracowników.

Niniejsze Porozumienie stosuje się do pracowników zatrudnionych na czas określony, z wyłączeniem tych, którzy oddawani są do dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy czasowej. Zamiarem stron jest rozważenie konieczności zawarcia podobnego porozumienia dotyczącego agencji pracy czasowej.

Niniejsze Porozumienie dotyczy warunków zatrudniania osób pracujących na podstawie umów zawartych na czas określony, z zastrzeżeniem, że zagadnienia dotyczące ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego pozostają w sferze kompetencji Państw Członkowskich. W tym zakresie, partnerzy społeczni przyjmują do wiadomości Deklarację Rady Europejskiej w sprawie zatrudnienia, przyjętą w Dublinie w 1996 r., która podkreśliła, między innymi, konieczność rozwijania systemów zabezpieczenia społecznego, bardziej sprzyjających zwiększaniu zatrudnienia poprzez „rozwijanie systemów ochrony socjalnej zdolnych dostosować się do nowych modeli wykonywania pracy i zdolnych do stwarzania odpowiedniej ochrony osób zatrudnionych w takich ramach”. Strony niniejszego Porozumienia przywołują opinię wyrażoną w Porozumieniu 1997 r. dotyczącym pracy w niepełnym wymiarze godzin, iż Państwa Członkowskie powinny bezzwłocznie wprowadzić w życie tę deklarację.

Ponadto uznaje się również, że konieczne są zmiany w pracowniczych systemach zabezpieczenia socjalnego, w celu dostosowania ich do obecnie istniejących warunków, a zwłaszcza, aby umożliwić przenoszenie praw.

ETUC, UNICE i CEEP zwracają się do Komisji o przedstawienie niniejszego Porozumienia ramowego Radzie tak aby, w drodze decyzji, Rada nadała tym wymogom moc wiążącą w Państwach Członkowskich będących stronami Porozumienia w sprawie polityki społecznej, dołączonego do Protokołu (nr 14) w sprawie polityki społecznej, załączono do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

Strony niniejszego Porozumienia zwracają się do Komisji, w jej propozycji zmierzającej do wykonania postanowień niniejszego Porozumienia, aby przewidziała wymóg aby Państwa Członkowskie przyjęły przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, niezbędne do wykonania decyzji Rady, najpóźniej w ciągu dwóch lat od jej przyjęcia lub też zapewniły, iż ⁽¹⁾ przed upływem tego okresu partnerzy społeczni ustanowią, w drodze porozumienia, przepisy niezbędne dla jego wykonania. Państwa Członkowskie mogą razie konieczności, po skonsultowaniu się z partnerami społecznymi, w celu przewyciężenia szczególnych trudności lub w celu wykonania postanowień układu zbiorowego, skorzystać z dodatkowego rocznego terminu.

Strony niniejszego Porozumienia oczekują, że partnerzy społeczni będą konsultowani, uprzednio w stosunku do jakiegokolwiek inicjatywy ustawodawczej, wydania przepisów wykonawczych lub administracyjnych, podejmowanych przez Państwo Członkowskie w celu zapewnienia zgodności z niniejszym Porozumieniem.

Bez uszczerbku dla roli sądów krajowych i Trybunału Sprawiedliwości, strony niniejszego Porozumienia oczekują, że wszelkie zagadnienia związane z interpretacją postanowień niniejszego Porozumienia na szczeblu europejskim będą, w pierwszym rzędzie, przekazywane im przez Komisję, w celu wyrażenia opinii na ich temat.

Postanowienia ogólne

1. Uwzględniając postanowienia Porozumienia w sprawie polityki społecznej, dołączonego do Protokołu (nr 14) w sprawie polityki społecznej, załączonego do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 3.4 i art. 4.2.
2. Artykuł 4.2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej przewiduje, że porozumienia zawierane na szczeblu wspólnotowym mogą być wykonywane, na wspólny wniosek stron sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady podjętej na wniosek Komisji.

⁽¹⁾ W rozumieniu art. 2.4 Porozumienia w sprawie polityki społecznej i Protokołu (Nr 14) w sprawie polityki społecznej załączonego do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską

3. Komisja w swoim drugim dokumencie konsultacyjnym dotyczącym elastycznych rozwiązań w zakresie czasu pracy i bezpieczeństwa pracowników zgłosiła zamiar złożenia propozycji przyjęcia prawnie wiążącej regulacji wspólnotowej.
4. Parlament Europejski, w swojej opinii na temat projektu dyrektywy w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zwrócił się do Komisji o niezwłoczne przedłożenie propozycji dyrektyw dotyczących innych elastycznych form pracy, takich jak praca na czas określony i czasowa praca agencyjna.
5. W konkluzjach nadzwyczajnego szczytu w sprawie zatrudnienia, przyjętych w Luksemburgu, Rada Europejska zwróciła się do partnerów społecznych o wszczęcie negocjacji porozumień „zmiernych do unowocześnienia organizacji pracy, w tym porozumień dotyczących elastycznych form pracy, w celu uczynienia przedsięwzięcia produktywnymi i konkurencyjnymi oraz w celu osiągnięcia koniecznej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem”.
6. Umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunku pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności.
7. Korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom.
8. Umowy o pracę zawierane na czas określony stanowią cechę zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach, które mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom.
9. Ponad połowa osób pracujących na czas określony w Unii Europejskiej to kobiety i niniejsze porozumienie może, wobec tego, przyczynić się do poprawy sytuacji w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn.
10. Niniejsze Porozumienie pozostawia Państwom Członkowskim i partnerom społecznym określanie warunków stosowania jego ogólnych zasad, wymogów minimalnych i przepisów, w celu uwzględnienia sytuacji istniejącej w każdym z Państw Członkowskich oraz okoliczności w poszczególnych gałęziach i zawodach, w tym o charakterze pracy sezonowej.
11. Niniejsze Porozumienie bierze pod uwagę konieczność podnoszenia wymagań w zakresie polityki społecznej, wzmocnienia konkurencyjności gospodarki Wspólnoty oraz unikania narzucania przymusu administracyjnego, finansowego i prawnego, który mógłby powstrzymać tworzenie oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.
12. Partnerom społecznym najłatwiej jest znaleźć rozwiązania odpowiadające tak potrzebom pracodawców, jak i pracowników, z tego względu, musi być przyznana im szczególna rola w toku wprowadzenia w życie i stosowania niniejszego porozumienia,

STRONY BĘDĄCE SYGNATARIUSZAMI ZAWARŁY NINIEJSZE POROZUMIENIE:

Cel (klauzula 1)

Celem niniejszego Porozumienia jest:

- a) poprawa warunków pracy na czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
- b) ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

Zakres (klauzula 2)

1. Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z Państw Członkowskich.
2. Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, mogą przewidzieć, że niniejsze porozumienie nie będzie miało zastosowania do:
 - a) stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub system praktyk;
 - b) umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub takiego programu wspieranego przez władze publiczne.

Definicje (klauzula 3)

1. Do celów niniejszego Porozumienia „pracownik zatrudniony na czas określony” oznacza osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia.
2. Do celów niniejszego Porozumienia „porównywalny pracownik zatrudniony na czas nieokreślony” oznacza pracownika, który zawarł umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności.

O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.

Zasada niedyskryminacji (klauzula 4)

1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.
2. O ile jest to właściwe, zastosowanie ma zasada *pro rata temporis*.
3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez Państwa Członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.
4. Kryteria w zakresie długości okresu zatrudnienia, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas, nieokreślony, chyba że różnicowanie kryteriów w zakresie długości okresu zatrudnienia uzasadnione jest powodami o charakterze obiektywnym.

Środki zapobiegania nadużyciom (klauzula 5)

1. W celu zapobiegania nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzają, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobiegania nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:
 - a) obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;
 - b) maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
 - c) liczbę odnowień takich umów lub stosunków.
2. Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalają, o ile to właściwe, na jakich warunkach umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:
 - a) będą uważane za „kolejne”;
 - b) będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

Informacje i możliwości zatrudnienia (klauzula 6)

1. Pracodawcy informują pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie, tak, aby zapewnić, że będą oni mieć taką samą możliwość uzyskania pracy na czas nieokreślony, jak inni pracownicy. Informacje takie będą mogły być udzielane w drodze ogólnych powiadomień umieszczanych w odpowiednim miejscu w zakładzie lub przedsiębiorstwie.
2. W możliwym zakresie, pracodawca powinien ułatwiać dostęp pracowników zatrudnionych na czas określony do odpowiednich szkoleń, w celu podnoszenia ich kwalifikacji, rozwijania kariery zawodowej oraz mobilności zawodowej.

Informacja i konsultacja (klauzula 7)

1. Pracownicy zatrudnieni na czas określony brani są pod uwagę przy ustalaniu progów, powyżej których organy przedstawicielstwa pracowników mogą być tworzone w przedsiębiorstwach, w sposób przewidziany przez przepisy prawa krajowego, do celów przewidzianych przez przepisy krajowe lub regulacje wspólnotowe.
2. Ustalenia dotyczące stosowania klauzuli 7.1 ustanawiane są przez Państwa Członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerów społecznych, zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi lub praktyką oraz z uwzględnieniem klauzuli 4.1.
3. Na ile to możliwe, pracodawcy powinni udzielać istniejącym organom przedstawicielstwa pracowników odpowiednich informacji na temat pracy na czas określony wykonywanej w zakładzie.

Postanowienia dotyczące wprowadzenia w życie (klauzula 8)

1. Państwa Członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić przepisy bardziej korzystne dla pracowników, niż postanowienia ustanowione w niniejszym Porozumieniu.
2. Niniejsze Porozumienie nie narusza bardziej szczegółowych regulacji wspólnotowych, w szczególności regulacji wspólnotowych dotyczących równego traktowania lub równości szans dla kobiet i mężczyzn.
3. Wykonanie niniejszego Porozumienia nie stanowi ważnej podstawy do obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu niniejszego Porozumienia.
4. Niniejsze Porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających postanowienia niniejszego Porozumienia w taki sposób, aby wziąć pod uwagę szczególnie potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.

5. Zapobieganie oraz rozwiązywanie sporów i skarg, powstających na tle stosowania niniejszego Porozumienia, podejmowane jest zgodnie z przepisami krajowymi, układami zbiorowymi i praktyką.
6. Strony sygnatariusze dokonają przeglądu stosowania niniejszego Porozumienia w pięć lat od daty podjęcia przez Radę decyzji, na wniosek jednej ze stron Porozumienia.

Fritz VERZETNITSCH

Przewodniczący ETUC

Dirk F. HUDIG

Sekretarz Generalny UNICE

Emilio GABAGLIO

Sekretarz Generalny ETUC

Antonio CASTELLANO AUYANET

Przewodniczący CEEP

Georges JACOBS

Przewodniczący UNICE

Jytte FREDENSBORG

Sekretarz Generalny CEEP

dnia 18 marca 1999 r.
