

31999L0070

L 175/43

JURNALUL OFICIAL AL COMUNITĂȚILOR EUROPENE

10.7.1999

DIRECTIVA 1999/70/CE A CONSILIULUI
din 28 iunie 1999
privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolul 139 alineatul (2),

având în vedere propunerea Comisiei,

întrucât:

- (1) După intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, dispozițiile Acordului privind politica socială, anexat la Protocolul privind politica socială, anexat la Tratatul de instituire a Comunității Europene, au fost încorporate în articolele 136-139 din Tratatul de instituire a Comunității Europene.
- (2) Partenerii sociali pot, în conformitate cu articolul 139 alineatul (2) din tratat, să solicite împreună ca acordurile la nivel comunitar să fie aplicate printr-o decizie a Consiliului, la propunerea Comisiei.
- (3) Punctul 7 din Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede, între altele, că „realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește formele de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată, munca pe fracțiune de normă, munca temporară și munca sezonieră”.
- (4) Consiliul nu a putut lua o decizie referitoare la propunerea de directivă privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește denaturarea concurenței ⁽¹⁾ sau la propunerea de directivă privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă ⁽²⁾.
- (5) Întrucât concluziile Consiliului European de la Essen au subliniat necesitatea luării de măsuri pentru „o creștere a intensității ocupării forței de muncă, în special printr-o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și cerințele concurenței”.
- (6) Rezoluția Consiliului din 9 februarie 1999 privind liniile directoare pentru anul 1999 cu privire la ocuparea forței de muncă invită partenerii sociali de la toate nivelurile relevante să negocieze acorduri pentru a moderniza organizarea muncii, inclusiv formule flexibile de muncă, cu scopul

de a face întreprinderile productive și competitive și pentru a realiza echilibrul necesar între flexibilitate și securitate.

- (7) Întrucât Comisia, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) din Acordul privind politica socială, a consultat partenerii sociali asupra orientării posibile a unei acțiuni comunitare în ceea ce privește flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor.
- (8) Comisia, considerând în urma acestor consultări că este dorit o acțiune comunitară, s-a consultat din nou cu partenerii sociali la nivel comunitar cu privire la conținutul propunerii avute în vedere, în conformitate cu articolul 3 alineatul (3) din acordul menționat.
- (9) Organizațiile interprofesionale cu caracter general, adică Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE), Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), au informat Comisia, prin scrisoarea lor comună din 23 martie 1998, asupra dorinței acestora de a iniția procedura prevăzută la articolul 4 din acordul menționat; acestea au solicitat Comisiei, printr-o scrisoare comună, o perioadă suplimentară de trei luni; Comisia a răspuns favorabil acestei solicitări, prelungind perioada de negocieri până la 30 martie 1999.
- (10) Organizațiile profesionale menționate au încheiat, la 18 martie 1999, un acord-cadru privind munca pe durată determinată; acestea au înaintat Comisiei cererea lor comună de aplicare a acordului-cadru printr-o decizie a Consiliului, pe baza unei propuneri a Comisiei, în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din Acordul privind politica socială.
- (11) Consiliul, în Rezoluția sa din 6 decembrie 1994 privind anumite aspecte ale politicii sociale a Uniunii Europene - contribuție la convergența economică și socială în Uniune ⁽³⁾, a invitat partenerii sociali să facă uz de posibilitățile acestora de a încheia convenții, deoarece aceștia sunt de regulă mai apropiați de realitatea socială și de problemele sociale.
- (12) Părțile semnatare, în preambulul Acordului-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, și-au anunțat intenția de a lua în considerare necesitatea unor acorduri similare privind alte forme flexibile de muncă.
- (13) Partenerii sociali au dorit să acorde o atenție specială muncii pe durată determinată, anunțându-și în același timp intenția de a lua în considerare necesitatea unui acord similar privind munca temporară.

⁽¹⁾ JO C 224, 8.9.1990, p. 6, și JO C 305, 5.12.1990, p. 8.

⁽²⁾ JO C 224, 8.9.1990, p. 4.

⁽³⁾ JO C 368, 23.12.1994, p. 6.

- (14) Părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru privind munca pe durată determinată, stabilind principiile generale și cerințele minime pentru contractele și raporturile de muncă pe durată determinată; acestea și-au manifestat dorința de a îmbunătăți calitatea muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării, și de a stabili un cadru pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea unor raporturi de muncă sau contracte pe durată determinată succesive.
- (15) Instrumentul adecvat de punere în aplicare a acordului-cadru este o directivă în sensul articolului 249 din tratat; acesta obligă, în consecință, statele membre în ceea ce privește rezultatul care trebuie atins, lăsând la latitudinea autorităților naționale alegerea formei și a mijloacelor.
- (16) În conformitate cu principiile subsidiarității și proporționalității enunțate la articolul 5 din tratat, obiectivele prezentei directive nu pot fi atinse în mod suficient de statele membre și pot fi în consecință mai bine atinse la nivel comunitar; prezenta directivă nu merge mai departe de ceea ce este necesar pentru atingerea acelor obiective.
- (17) În ceea ce privește termenii folosiți în acordul-cadru, fără a fi definiți în mod specific în acesta, prezenta directivă permite statelor membre să definească acești termeni în conformitate cu legislația sau practicile naționale, la fel ca și în cazul altor directive de politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru.
- (18) Comisia și-a elaborat propunerea de directivă, în conformitate cu Comunicarea din 14 decembrie 1993 privind aplicarea Acordului privind politica socială și cu cea din 20 mai 1998 privind adaptarea și promovarea dialogului social la nivelul Comunității, luând în considerare reprezentativitatea părților semnatare, mandatul lor și legalitatea fiecărei clauze a acordului-cadru; părțile contractante se bucură de o reprezentativitate cumulată adecvată.
- (19) Comisia a informat Parlamentul European și Comitetul Economic și Social, transmițându-le textul acordului, însoțit de propunerea sa de directivă și de expunerea sa de motive, în conformitate cu comunicarea referitoare la punerea în aplicare a Protocolului privind politica socială.
- (20) La 6 mai 1999, Parlamentul European adoptă o rezoluție privind acordul-cadru între partenerii sociali.
- (21) Aplicarea acordului-cadru contribuie la realizarea obiectivelor articolului 136 din tratat,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Scopul directivei este punerea în aplicare a acordului-cadru privind munca pe durată determinată, încheiat la 18 martie 1999 între organizațiile de tip confederativ generale CES, UNICE și CEEP, anexat la prezenta directivă.

Articolul 2

Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 10 iulie 2001 sau se asigură că, până la această dată, partenerii sociali adoptă dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.

Statele membre pot dispune de cel mult un an suplimentar, dacă este necesar, după consultarea cu partenerii sociali, pentru a ține seama de dificultăți speciale sau de punerea în aplicare printr-o convenție colectivă. În aceste împrejurări, statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.

Atunci când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute la alineatul (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 3

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 4

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 28 iunie 1999.

Pentru Consiliu

Președintele

M. NAUMANN

ANEXĂ

CES-UNICE-CEEP

Acord-cadru privind munca pe durată determinată**Preambul**

Prezentul acord-cadru ilustrează rolul pe care partenerii sociali îl joacă în strategia europeană de ocupare a forței de muncă, convenită în 1997 în cadrul reuniunii extraordinare la nivel înalt de la Luxemburg și, dând curs Acordului-cadru privind munca pe fracțiune de normă, reprezintă o contribuție suplimentară la realizarea unui echilibru mai bun între „flexibilitatea timpului de lucru și securitatea locului de muncă”.

Părțile prezentului acord recunosc faptul că forma generală de raport de muncă între angajatori și lucrători este și va continua să fie contractul pe durată nedeterminată. Ele recunosc de asemenea faptul că, în anumite împrejurări, contractele de muncă pe durată determinată răspund nevoilor angajatorilor și ale lucrătorilor.

Prezentul acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe durată determinată, recunoscând faptul că aplicarea lor detaliată trebuie să țină seama de realitățile situațiilor naționale, sectoriale și sezoniere specifice. El ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru asigurarea egalității de tratament pentru lucrătorii cu contract de muncă pe durată determinată, protejându-i împotriva discriminării, și pentru folosirea contractelor de muncă pe durată determinată pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.

Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor cu contract pe durată determinată, cu excepția celor care sunt puși la dispoziția unei întreprinderi de către o agenție în regim de muncă temporară. Intenția părților este de a lua în considerare nevoia unui acord similar referitor la munca temporară.

Prezentul acord se referă la condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor încadrați pe durată determinată, recunoscând că problemele legate de sistemele obligatorii de asigurări sociale țin de decizia statelor membre. În acest sens, partenerii sociali iau notă de Declarația cu privire la ocuparea forței de muncă a Consiliului European de la Dublin din 1996, în care, între altele, s-a subliniat necesitatea de a face sistemele de securitate socială mai favorabile ocupării forței de muncă prin „dezvoltarea unor sisteme de protecție socială capabile să se adapteze la noile modele de muncă și să ofere o protecție corespunzătoare salariaților încadrați în aceste tipuri de muncă”. Părțile semnatare ale prezentului acord reafirmă opinia exprimată în Acordul din 1997 privind munca pe fracțiune de normă, și anume că statele membre ar trebui să pună în aplicare această declarație fără întârziere.

Pe lângă aceasta, se recunoaște, de asemenea, că inovațiile în sistemele ocupaționale de protecție socială sunt necesare pentru adaptarea lor la condițiile actuale, în special pentru a asigura transferabilitatea drepturilor.

CES, UNICE și CEEP solicită Comisiei să înainteze Consiliului prezentul acord-cadru pentru luarea unei decizii care să facă aceste cerințe obligatorii în statele membre care sunt parte la Acordul privind politica socială anexat la Protocolul (nr. 14) cu privire la politica socială, anexat la Tratatul de instituire a Comunității Europene.

Părțile prezentului acord roagă Comisia ca, în propunerea sa care urmărește punerea în aplicare a acordului, să solicite statelor membre adoptarea actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru aducerea la îndeplinire a deciziei Consiliului în termen de 2 ani de la adoptare, sau să asigure ⁽¹⁾ că partenerii sociali stabilesc măsurile necesare prin intermediul unui acord până la sfârșitul acestei perioade. Statele membre pot, dacă este nevoie și după consultarea cu partenerii sociali, pentru a lua în considerare dificultățile speciale sau aplicarea printr-o convenție colectivă, să beneficieze de o perioadă suplimentară de maximum un an pentru a pune în aplicare această dispoziție.

Părțile prezentului acord cer ca partenerii sociali să fie consultați înainte de inițierea oricărui act cu putere de lege sau de act administrativ, efectuată de un stat membru în conformitate cu prezentul acord.

Fără a aduce atingere rolului instanțelor judecătorești naționale și al Curții de Justiție, părțile semnatare ale prezentului acord solicită ca orice chestiune legată de interpretarea prezentului acord la nivel european să le fie înaintată acestora, în primul rând, de către Comisie pentru avizare.

Considerații generale

- (1) Având în vedere Acordul privind politica socială anexat la Protocolul (nr. 14) cu privire la politica socială, anexat la Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolele 3.4 și 4.2;
- (2) Întrucât articolul 4.2 din Acordul privind politica socială prevede ca acordurile încheiate la nivelul Comunității să poată fi aplicate, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului, la propunerea Comisiei;

⁽¹⁾ În sensul articolului 2.4 din Acordul privind politica socială, anexat la Protocolul (nr. 14) cu privire la politica socială, anexat la Tratatul de instituire a Comunității Europene.

- (3) întrucât, în al doilea document consultativ privind flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor, Comisia și-a anunțat intenția de a propune o măsură obligatorie din punct de vedere juridic la nivelul Comunității;
- (4) întrucât, în avizul său privind propunerea unei directive cu privire la munca pe fracțiuni de normă, Parlamentul European a invitat Comisia să prezinte imediat propuneri de directive privind alte forme de muncă flexibilă, cum ar fi munca pe durată determinată și munca temporară;
- (5) întrucât, în concluziile reuniunii extraordinare la nivel înalt privind ocuparea forței de muncă, adoptate la Luxemburg, Consiliul European a invitat partenerii sociali să negocieze acorduri pentru „pentru a moderniza organizarea muncii, inclusiv formule flexibile de muncă, cu scopul de a face întreprinderile productive și competitive și pentru a realiza echilibrul necesar între flexibilitate și securitate”;
- (6) întrucât contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă forma generală pentru raporturile de muncă, contribuie la calitatea vieții lucrătorilor implicați și îmbunătățesc performanța;
- (7) întrucât folosirea, din motive obiective, a contractelor de muncă pe durată determinată constituie un mod de a împiedica abuzurile;
- (8) întrucât contractele de muncă pe durată determinată reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare, ocupații și activități, care convine atât angajatorilor, cât și lucrătorilor;
- (9) întrucât mai mult de jumătate din lucrătorii cu contracte de muncă pe durată determinată din Uniunea Europeană sunt femei, iar acest acord poate, prin urmare, contribui la îmbunătățirea egalității șanselor dintre femei și bărbați;
- (10) întrucât prezentul acord face trimitere la statele membre și la partenerii sociali pentru modalitățile de aplicare a principiilor sale generale, a cerințelor minime și a dispozițiilor sale, pentru a se lua în considerare situația fiecărui stat membru și caracteristicile sectoarelor și ocupațiilor speciale, inclusiv activitățile de natură sezonieră;
- (11) întrucât prezentul acord ia în considerare necesitatea de îmbunătățire a cerințelor politicii sociale, de sporire a competitivității economiei comunitare și de evitare a impunerii de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;
- (12) întrucât partenerii sociali se află în cea mai bună poziție pentru a găsi soluții care să corespundă atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor și trebuie, în consecință, să dețină un rol special în punerea în practică și aplicarea prezentului acord,

PĂRȚILE SEMNATARE CONVIN CU PRIVIRE LA URMĂTOARELE DISPOZIȚII:

Obiectivul (clauza 1)

Obiectivul prezentului acord-cadru este:

- (a) îmbunătățirea calității muncii pe durată determinată, asigurând aplicarea principiului nediscriminării;
- (b) stabilirea unui cadru pentru împiedicarea abuzurilor care pot rezulta din folosirea raporturilor sau contractelor de muncă pe durată determinată succesive.

Domeniul de aplicare (clauza 2)

- (1) Prezentul acord se aplică în cazul lucrătorilor pe durată determinată care au un contract de muncă sau un raport de muncă, definite în legislația, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.
- (2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali pot prevedea ca acest acord să nu se aplice:
 - (a) relațiilor de formare profesională inițială și de ucenicie;
 - (b) contractelor sau raporturilor de muncă încheiate în cadrul unui program specific de formare, inserție și reconversie profesională cu caracter public sau susținut de autorități publice.

Definiții (clauza 3)

- (1) În sensul prezentului acord, „lucrător pe durată determinată” reprezintă o persoană care are un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, încheiate direct între angajator și lucrător, în care încetarea contractului sau a raportului de muncă este determinată de condiții obiective, cum ar fi împlinirea termenului, îndeplinirea unei sarcini determinate sau producerea unui eveniment determinat.
- (2) În sensul prezentului acord, termenul „lucrător pe durată nedeterminată comparabil” desemnează un lucrător care are un contract sau un raport de muncă pe durată nedeterminată, în cadrul aceleiași instituții, cu aceeași muncă sau ocupație, ținându-se seama de calificare sau competențe.

Dacă nu există un lucrător cu contract pe durată nedeterminată comparabil în aceeași instituție, comparația se face prin referire la convenția colectivă aplicabilă, sau dacă aceasta nu există, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile naționale.

Principiul nediscriminării (clauza 4)

- (1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, angajații cu contract pe durată determinată nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu contract pe durată nedeterminată comparabili, numai pentru că aceștia au un contract sau un raport de muncă pe durată determinată, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- (2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.
- (3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și/sau partenerii sociali, având în vedere legislația comunitară, legislația, convențiile colective și practicile naționale.
- (4) Condițiile de vechime corespunzătoare unor condiții de încadrare speciale sunt aceleași pentru lucrătorii cu contract pe durată determinată și pentru cei cu contract pe durată nedeterminată, cu excepția situației în care condițiile de vechime diferite sunt justificate de motive obiective.

Măsuri de prevenire a abuzurilor (clauza 5)

- (1) Pentru a preveni abuzurile care rezultă din folosirea contractelor sau a raporturilor de muncă pe durată determinată succesive, statele membre, după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale, și partenerii sociali introduc, acolo unde nu există măsuri legale echivalente de prevenire a abuzului, într-un mod care să ia în considerare nevoile unor sectoare și categorii specifice de lucrători, una sau mai multe dintre următoarele măsuri:
 - (a) motive obiective care să justifice reînnoirea unor asemenea contracte sau raporturi de muncă;
 - (b) durata totală maximă a contractelor sau raporturilor de muncă pe durată determinată succesive;
 - (c) numărul de reînnoiri ale unor asemenea contracte sau raporturi de muncă.
- (2) Statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și partenerii sociali stabilesc, acolo unde este cazul, în ce condiții contractele sau raporturile de muncă:
 - (a) sunt considerate „succesive”;
 - (b) sunt considerate contracte sau raporturi de muncă pe durată nedeterminată.

Informare și șanse de încadrare în muncă (clauza 6)

- (1) Angajatorii informează lucrătorii cu contract pe durată determinată cu privire la posturile vacante din întreprindere sau unitate, pentru a le garanta că au aceleași șanse de a obține un post pe durată nedeterminată ca și ceilalți lucrători. Aceste informații pot fi furnizate printr-un anunț general plasat într-un loc adecvat în întreprindere sau unitate.
- (2) Pe cât este posibil, angajatorii trebuie să faciliteze accesul lucrătorilor pe durată determinată la șanse de formare adecvate, pentru a le îmbunătăți competențele profesionale, dezvoltarea carierei și mobilitatea profesională.

Informare și consultare (clauza 7)

- (1) Lucrătorii pe durată determinată trebuie luați în considerare în calcularea pragurilor deasupra cărora se pot constitui în întreprindere organisme reprezentative ale lucrătorilor, prevăzute în legislația internă și comunitară, după cum prevăd dispozițiile dreptului intern.
- (2) Modalitățile de aplicare a clauzei 7.1 sunt definite de statele membre, după consultarea partenerilor sociali, și de partenerii sociali, în conformitate cu legislațiile, convențiile colective și practicile naționale, având în vedere clauza 4.1.
- (3) Pe cât posibil, angajatorii trebuie să ia în considerare transmiterea de informații adecvate privind munca pe durată determinată în întreprindere organismelor reprezentative existente ale lucrătorilor.

Dispoziții privind punerea în aplicare (clauza 8)

- (1) Statele membre și partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.
- (2) Prezentul acord nu aduce atingere nici unei dispoziții comunitare speciale, în special dispozițiilor comunitare privind egalitatea de tratament sau șansele egale între femei și bărbați.
- (3) Aplicarea prezentului acord nu constituie un motiv real pentru reducerea nivelului general de protecție acordată lucrătorilor în domeniile reglementate de prezentul acord.
- (4) Prezentul acord nu aduce atingere dreptului partenerilor sociali de a încheia, la un nivel adecvat, inclusiv la cel european, acorduri care să adapteze și să completeze dispozițiile prezentului acord într-un mod care să țină seama de nevoile partenerilor sociali implicați.

- (5) Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor provenind din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale.
- (6) Părțile semnatare revizuiesc prezentul acord după cinci ani de la data deciziei Consiliului, dacă acest lucru este solicitat de una dintre părțile semnatare ale prezentului acord.

Fritz VERZETNITSCH

Președinte CES

Emilio GABAGLIO

Secretar General CES

Georges JACOBS

Președinte UNICE

Dirk F. HUDIG

Secretar General UNICE

Antonio CASTELLANO AUYANET

Președinte CEEP

Jytte FREDENSBORG

Secretar General CEEP

18 martie 1999
