

[Avis juridique important](#)

|

## 31999L0070

### **Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP**

*Europeiska gemenskapernas officiella tidning nr L 175 , 10/07/1999 s. 0043 - 0048*

RÅDETS DIREKTIV 1999/70/EG

av den 28 juni 1999

om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 139.2 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag, och

av följande skäl:

1. Till följd av Amsterdamfördragets ikraftträdande har bestämmelserna i det avtal om socialpolitik, som är fogat till protokollet om socialpolitik till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, införlivats med artiklarna 136-139 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.
2. Arbetsmarknadens parter får i enlighet med artikel 139.2 i fördraget gemensamt begära att avtalen på gemenskapsnivå skall genomföras genom ett beslut av rådet på förslag av kommissionen.
3. I punkt 7 i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter föreskrivs bland annat att genomförandet av den inre marknaden skall leda till en förbättring av levnads- och arbetsvillkoren för arbetstagarna inom gemenskapen. Detta skall ske genom tillnärmning av dessa villkor samtidigt som de förbättras; i synnerhet vad gäller andra arbetsformer än tillsvidareanställning, såsom visstidsanställning, deltidsarbete, tillfällig anställning och säsongarbete.
4. Rådet har inte kunnat fatta beslut om förslaget till direktiv om vissa anställningsförhållanden med avseende på snedvridningar av konkurrensen(1) och inte heller om direktivet om vissa anställningsförhållanden med avseende på arbetsvillkoren(2).
5. I slutsatserna från Europeiska rådet i Essen betonas behovet av att vidta åtgärder för att "öka tillväxtens sysselsättningsintensitet, i synnerhet genom en smidigare arbetsorganisation, som svarar både mot arbetstagarnas önskemål och konkurrensens krav."
6. I rådets resolution av den 9 februari 1999 om riktlinjer för sysselsättningen under år 1999 uppmanas arbetsmarknadens parter att på alla lämpliga nivåer förhandla fram avtal som syftar till att modernisera arbetsorganisationen, däribland flexibla arbetsformer, för att göra företagen produktiva

och konkurrenskraftiga och för att uppnå en nödvändig jämvikt mellan flexibilitet och trygghet.

7. Kommissionen har i enlighet med artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik samrått med arbetsmarknadens parter om den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd om flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet.

8. Kommissionen fann efter detta samråd att en gemenskapsåtgärd borde vidtas och har på nytt samrått med arbetsmarknadens parter om det planerade förslagets innehåll i enlighet med artikel 3.3 i avtalet.

9. De allmänna branschövergripande organisationerna, dvs. den europeiska industri- och arbetsgivarorganisationen (UNICE), Europeiska centrumet för offentliga företag (CEEP) och Europeiska fackliga samorganisationen (EFS) informerade den 23 mars 1998 i ett gemensamt brev kommissionen om att de önskade inleda det förfarande som föreskrivs i artikel 4 i det nämnda avtalet. I ett gemensamt brev bad de kommissionen om en ytterligare tidsfrist på tre månader. Kommissionen biföll denna begäran och förlängde förhandlingsfristen till och med den 30 mars 1999.

10. De ovannämnda branschorganisationerna ingick den 18 mars 1999 ett ramavtal om visstidsarbete. De överlämnade en gemensam begäran till kommissionen om att ramavtalet skall genomföras enligt beslut av rådet på förslag av kommissionen, i enlighet med artikel 4.2 i avtalet om socialpolitik.

11. I sin resolution av den 6 december 1994 om vissa aspekter på en socialpolitik för Europeiska unionen: Bidrag till ekonomisk och social konvergens i unionens(3), uppmanar rådet arbetsmarknadens parter att utnyttja möjligheten att ingå avtal, eftersom de i allmänhet befinner sig närmare den sociala verkligheten och de sociala problemen.

12. I inledningen till ramavtalet om deltidsarbete av den 6 juni 1997 anger de undertecknande parterna att de har för avsikt att undersöka behovet av liknande avtal om andra former av flexibelt arbete.

13. Arbetsmarknadens parter har särskilt velat uppmärksamma visstidsarbetet, samtidigt som de anger att de har för avsikt att utreda behovet av liknande avtal för personal inhyrd från personaluthyrningsföretag.

14. De undertecknande parterna har velat ingå ett ramavtal om visstidsarbete med allmänna principer och minimikrav för anställningsavtal och anställningsförhållanden i samband med visstidsarbete. De har visat sin vilja att förbättra visstidsarbetets kvalitet genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas och genom att ange en ram för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera visstidsanställningar följer på varandra.

15. Ramavtalet genomförs lämpligen genom ett direktiv enligt artikel 249 i fördraget. Direktivet är bindande för medlemsstaterna med avseende på det resultat som skall uppnås, samtidigt som de kan välja form och tillvägagångssätt för genomförandet.

16. Målen för detta direktiv kan, i överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen, vilka principer framgår av artikel 5 i fördraget, inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna utan kan uppnås bättre på gemenskapsnivå. Detta direktiv går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

17. När det gäller de uttryck som används i ramavtalet utan att särskilt definieras i detta, ger detta direktiv medlemsstaterna möjlighet att definiera uttrycken i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, på samma sätt som är möjligt när det gäller andra direktiv som har antagits på det sociala

området och där liknande uttryck används, förutsatt att dessa definitioner respekterar innehållet i ramavtalet.

18. Kommissionen har utarbetat sitt förslag till direktiv i enlighet med sitt meddelande av den 14 december 1993 om genomförandet av protokollet om socialpolitik och sitt meddelande av 20 maj 1998 om att anpassa och främja den sociala dialogen på gemenskapsnivå, med beaktande av de undertecknande parternas representativitet, deras mandat och lagenligheten hos varje klausul i ramavtalet. De undertecknande parterna har en tillräckligt stor sammanlagd representativitet.

19. Kommissionen har informerat Europaparlamentet och Ekonomiska och sociala kommittén genom att översända avtalstexten, åtföljd av kommissionens förslag till direktiv och motiveringen, i enlighet med sitt meddelande om genomförandet av protokollet om socialpolitik.

20. Europaparlamentet antog den 6 maj 1999 en resolution om ramavtalet mellan arbetsmarknadens parter.

21. Genomförandet av ramavtalet bidrar till att nå de mål som anges i artikel 136 i fördraget.

## HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

### Artikel 1

Syftet med detta direktiv är att genomföra det bilagda ramavtalet om visstidsarbete, som den 18 mars 1999 ingicks mellan de allmänna branschövergripande organisationerna (EFS, UNICE och CEEP).

### Artikel 2

Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 10 juli 2001 eller senast vid den tidpunkten försäkra sig om att arbetsmarknadens parter genom avtal har vidtagit alla nödvändiga åtgärder, eftersom medlemsstaterna är skyldiga att vidta alla nödvändiga åtgärder för att när som helst kunna garantera de resultat som åläggs genom detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

Om det är nödvändigt för att ta hänsyn till särskilda svårigheter eller till att genomförandet sker genom kollektivavtal kan medlemsstaterna vid behov och efter samråd med arbetsmarknadens parter förfoga över ytterligare högst ett år. De skall genast underrätta kommissionen om dessa förhållanden.

När en medlemsstat antar de bestämmelser som avses i första stycket, skall dessa innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningarna skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

### Artikel 3

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i Europeiska gemenskapernas officiella tidning.

### Artikel 4

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 28 juni 1999.

På rådets vägnar

M. NAUMANN

Ordförande

(1) EGT C 224, 8.9.1990, s. 6 och EGT C 305, 5.12.1990, s. 8.

(2) EGT C 224, 8.9.1990, s. 4.

(3) EGT C 368, 23.12.1994, s. 6.

BILAGA

EFS-UNICE-CEEP

Ramavtal om visstidsarbete

Inledning

Detta ramavtal belyser vilken roll arbetsmarknadens parter kan spela i den europeiska sysselsättningsstrategi som antogs vid det extra toppmötet i Luxemburg 1997. Efter ramavtalet om deltidarbete tas genom detta avtal ytterligare ett steg mot en bättre balans mellan "flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet".

Avtalets parter fastslår att tillsvidareanställning är och kommer att fortsätta att vara den generella formen av anställningsförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. De konstaterar vidare att visstidsanställningar, under vissa omständigheter, svarar mot både arbetsgivares och arbetstagares behov.

I detta avtal fastställs allmänna principer och minimikrav för visstidsarbete. Vid den detaljerade tillämpningen av dessa måste hänsyn tas till specifika nationella, bransch- och säsongförhållanden. Avtalet visar arbetsmarknadsparternas vilja att skapa en övergripande ram för att visstidsanställda skall kunna garanteras likabehandling genom att de skyddas mot diskriminering och för att anställningskontrakt för visstidsanställning skall användas på grunder som godtas av både arbetsgivare och arbetstagare.

Detta avtal gäller alla visstidsanställda, med undantag av personal inhyrd från personaluthyrningsföretag. Parterna har för avsikt att utreda behovet av ett liknande avtal om uthyrning av arbetskraft.

Detta avtal gäller anställningsvillkor för visstidsanställda utan att påverka medlemsstaternas egen beslutanderätt om frågor som gäller lagstadgad social trygghet. I detta sammanhang kan arbetsmarknadens parter konstatera att man i Dublinförklaringen om sysselsättningen, som gjordes vid Europeiska rådets möte i Dublin 1996, bland annat betonade att de sociala skyddssystemen måste göras mer sysselsättningsvänliga genom utvecklande av sociala skyddssystem som kan anpassas till nya arbetsmönster och erbjuda dem som är verksamma inom sådant arbete ett lämpligt socialt skydd. Avtalsparterna vidhåller den uppfattning som uttrycktes i avtalet om deltidarbete från 1997 att medlemsstaterna utan dröjsmål bör genomföra det som föreskrivs i denna förklaring.

Vidare fastslås att nytänkande behövs i fråga om de sociala trygghetssystemen för förvärvsarbetande, så att dessa skall anpassas till dagens situation och i synnerhet så att man ser till att rättigheter kan överföras.

EFS, UNICE och CEEP uppmanar kommissionen att lägga fram detta ramavtal för rådet, för att rådet skall kunna ett beslut som gör dessa villkor bindande i de medlemsstater som undertecknat det

avtal om socialpolitik som fogats till Protokollat om socialpolitik (nr 14) som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.

Avtalets parter anmodar kommissionen att i sitt förslag till genomförande av avtalet begära att medlemsstaterna inom två år efter beslutets antagande antar de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta rådsbeslut eller säkerställer(1) att arbetsmarknadens parter genom avtal inrättar nödvändiga bestämmelser inom samma tidsperiod. Efter samråd med arbetsmarknadens parter, kan medlemsstater vid behov, för att kunna beakta särskilda problem eller för att kunna genomföra avtalet genom kollektivavtal, få denna tidsfrist förlängd med högst ett år.

Avtalets parter uppmanar medlemsstaterna att samråda med arbetsmarknadens parter innan de tar initiativ till ny lagstiftning eller andra författningar i syfte att efterfölja vad som föreskrivs i detta avtal.

Utan att inskränka på nationella domstolars och EG-domstolens roll begär parterna i detta avtal att varje ärende som rör tolkningen av detta avtal på europeisk nivå i första hand ska hänskjutas av kommissionen till dem för yttrande.

#### Allmänna överväganden

1. Med beaktande av det avtal om socialpolitik som är fogat till det sociala protokollet (nr 14) till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 3.4 och 4.2 i detta, och av följande skäl:

2. I artikel 4.2 i Avtalet om socialpolitik fastställs att avtal som ingås på gemenskapsnivå kan genomföras på gemensam begäran av de undertecknande parterna genom rådsbeslut på förslag av kommissionen.

3. I det andra samrådsdokumentet om flexibel arbetstid och arbetstagarnas trygghet meddelade kommissionen sin avsikt att lägga fram ett förslag till rättsligt bindande gemenskapsbestämmelser.

4. I sitt yttrande över förslaget till direktiv om deltidsarbete uppmanade Europaparlamentet kommissionen att omgående lägga fram förslag till direktiv om andra flexibla arbetsformer, som visstidsarbete och uthyrning av arbetskraft.

5. Europeiska rådet uppmanade i sina slutsatser från det extra toppmötet i Luxemburg om sysselsättningen arbetsmarknadens parter att förhandla fram avtal i syfte att "modernisera arbetsorganisationen, bland annat flexibla arbetsformer, för att göra företagen produktiva och konkurrenskraftiga och för att uppnå den nödvändiga jämvikten mellan flexibilitet och trygghet".

6. Tillsvidadreanställning är det generella anställningsförhållandet och förbättrar arbetstagarnas livskvalitet och ökar prestationer i arbetet.

7. Tillämpningen av visstidsanställning på objektiva grunder är ett sätt att förhindra att denna anställningsform missbrukas.

8. Visstidsanställningskontrakt är en kännetecknande anställningsform inom vissa branscher, yrken och verksamheter som kan passa både arbetsgivare och arbetstagare.

9. Mer än hälften av Europeiska unionens visstidsanställda är kvinnor. Detta avtal kan därför bidra till att öka jämställdheten mellan kvinnor och män.

10. Enligt detta avtal hänskjuts till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att ombesörja tillämpningen av avtalets allmänna principer, minimikrav och bestämmelser, så att hänsyn kan tas till

varje medlemsstats specifika situation och till förhållanden inom enskilda sektorer och yrken, däribland säsongsbetonat arbete.

11. Detta avtal tar hänsyn till behovet av att förbättra villkoren för socialpolitiken, öka gemenskapens ekonomiska konkurrenskraft och undvika sådana finansiella, administrativa eller rättsliga förpliktelser som kan motverka tillkomst och utveckling av små och medelstora företag.

12. Arbetsmarknadens parter är bäst lämpade att finna lösningar som tillfredsställer både arbetsgivarnas och arbetstagarnas behov. De skall därför ges en framträdande roll i genomförandet och tillämpningen av detta avtal.

## HÄRIGENOM AVTALAS FÖLJANDE.

### Syfte (klausul 1)

Syftet med detta ramavtal är

- a) att förbättra kvaliteten på visstidsarbete genom att garantera att principen om icke-diskriminering tillämpas, och
- b) upprätta ett ramverk för att förhindra missbruk som uppstår vid tillämpningen av på varandra följande anställningskontrakt eller anställningsförhållanden.

### Räckvidd (klausul 2)

1. Detta avtal gäller visstidsanställda som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande, enligt definitionerna i lagar, kollektivavtal eller praxis i varje medlemsstat.
2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter kan besluta att detta avtal inte skall gälla
  - a) inledande yrkesutbildning och lärlingsutbildning, eller
  - b) anställningskontrakt eller anställningsförhållanden som har ingåtts inom ramen för särskild offentlig eller offentligt finansierad utbildning, integrering och program för yrkesomskolning.

### Definitioner (klausul 3)

I detta avtal avses med

1. visstidställd: en person som har ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som ingåtts direkt mellan en arbetsgivare och en arbetstagare och vars längd fastställts på grundval av objektiva kriterier som att det gäller fram till ett visst datum, till dess en viss uppgift har utförts eller med anledning av en särskild händelse.
2. jämförbar tillsvidareanställd: en arbetstagare med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande som gäller tills vidare och som på samma arbetsplats utför samma arbete eller ett liknande arbete, med vederbörlig hänsyn tagen till kvalifikationer/yrkeskunnande.

Om ingen jämförbar tillsvidareanställd finns på samma arbetsplats, skall jämförelsen göras med hänvisning till tillämpliga kollektivavtal och om tillämpliga kollektivavtal saknas, enligt lagar, kollektivavtal eller praxis i landet i fråga.

#### Principen om icke-diskriminering (klausul 4)

1. När det gäller anställningsvillkor, skall visstidsanställda inte behandlas mindre fördelaktigt än jämförbara tillsvidareanställda enbart på grund av att de har en visstidsanställning, om detta inte motiveras på objektiva grunder.
2. I förekommande fall skall proportionalitetsprincipen (pro rata temporis-principen) tillämpas.
3. Tillämpningsföreskrifterna för denna klausul skall fastställas av medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller av arbetsmarknadens parter, med beaktande av gemenskapslagstiftningen, nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.
4. Den anställningstid som behövs för att kvalificera för särskilda anställningsvillkor skall vara densamma för visstidsanställda arbetstagare som för fast anställda arbetstagare utom där olika längd på denna kvalifikationstid är motiverad på objektiva grunder.

#### Bestämmelser för att förhindra missbruk (klausul 5)

1. För att förhindra missbruk som uppstår genom användandet av på varandra följande visstidsanställningskontrakt eller visstidsanställningsförhållanden, så skall medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis, och/eller arbetsmarknadens parter, där det inte finns likvärdiga lagliga åtgärder för att förhindra missbruk, på ett sätt som tar hänsyn till behoven i särskilda branscher och/eller till kategorier av arbetstagare, införa en eller fler av följande åtgärder:

- a) Bestämmelser om objektiva grunder för förnyad visstidsanställning.
- b) Bestämmelser om en övre sammanlagd tidsgräns för flera på varandra följande visstidsanställningar.
- c) Bestämmelser om hur många gånger en visstidsanställning får förnyas.

2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter, där så är lämpligt, fastställa under vilka förutsättningar visstidsanställningar

- a) skall betraktas som "på varandra följande",
- b) skall betraktas som tillsvidareanställningar.

#### Information om anställningstillfällen (klausul 6)

1. Arbetsgivare skall informera visstidsanställda om lediga tjänster som uppstår i företaget eller på arbetsplatsen, för att garantera att dessa arbetstagare har samma möjlighet som andra arbetstagare att få en tillsvidareanställning. Sådan information kan tillkännages genom ett allmänt anslag på lämplig plats i företaget eller på arbetsplatsen.

2. Arbetsgivare bör i möjligaste mån underlätta för visstidsanställda att få tillgång till lämplig fortbildning för att öka deras yrkeskunnande, deras karriärmöjligheter och deras möjligheter till yrkesrörlighet.

#### Information och samråd (klausul 7)

1. Visstidsanställda skall tas med vid beräkningen av om det finns så många anställda att sådana

arbetstagarorgan som avses i nationell lagstiftning och gemenskapslagstiftning kan bildas på företaget i enlighet med nationella bestämmelser.

2. Medlemsstaterna, efter samråd med arbetsmarknadens parter, och/eller arbetsmarknadens parter skall fastställa hur klausul 7.1 skall tillämpas, i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis och med beaktande av klausul 4.1.

3. Arbetsgivare bör i möjligaste mån ta i beaktande att lämna relevant information till de befintliga arbetstagarorganisationerna om visstidsarbete i företaget.

Genomförandebestämmelser (klausul 8)

1. Medlemsstater och/eller arbetsmarknadens parter kan bibehålla eller införa för arbetstagarna mer förmånliga bestämmelser än vad som anges i detta avtal.

2. Detta avtal skall inte påverka mer specifika gemenskapsbestämmelser, och särskilt inte gemenskapsbestämmelser som rör lika behandling av, eller lika möjligheter för, kvinnor och män.

3. Genomförandet av detta avtal skall inte utgöra en skälig grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet.

4. Detta avtal påverkar inte arbetsmarknadsparternas rätt att på lämplig nivå, även på europeisk nivå, sluta avtal som anpassar och/eller kompletterar bestämmelserna i detta avtal på ett sätt som innebär att hänsyn tas till berörda arbetsmarknadsparters särskilda behov.

5. Förebyggande och lösande av tvister och klagomål som uppstår vid tillämpning av detta avtal skall ske i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och praxis.

6. De undertecknande parterna skall se över detta avtal fem år efter datumet för rådets beslut, om en av avtalsparterna begär detta.

Fritz VERZETNITSCH

Ordförande EFS

Emilio GABAGLIO

Generalsekreterare EFS

Georges JACOBS

Ordförande UNICE

Dirk F. HUDIG

Generalsekreterare UNICE

Antonio CASTELLANO CUYANET

Ordförande CEEP

Jytte FREDENSBORG

Generalsekreterare CEEP

18 mars 1999

(1) I enlighet med artikel 2.4 i Avtalet om socialpolitik som fogats till Protokoll (nr 14) om socialpolitik som fogats till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen.