

**RÅDSDIREKTIV 1999/70/EF****2001/EØS/26/38****av 28. juni 1999****om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP(\*)**

RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 139 nr. 2,

under henvisning til forslag fra Kommisjonen og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Som en følge av Amsterdam-traktatens ikrafttredelse er bestemmelsene i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken vedlagt protokollen om sosial- og arbeidslivspolitikken, som er vedlagt traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, blitt innarbeidet i artikkel 136-139 i traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap.
- 2) Partene i arbeidslivet kan i henhold til traktatens artikkel 139 nr. 2 i fellesskap be om at avtaler på fellesskapsplan iverksettes ved en beslutning truffet av Rådet etter forslag fra Kommisjonen.
- 3) I nr. 7 i fellesskapspakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere er det blant annet fastsatt at gjennomføringen av det indre marked skal føre til bedre leve- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne i Det europeiske fellesskap. Dette skal oppnås ved en tilnærming av disse vilkårene samtidig som de oppnådde forbedringer blir opprettholdt, særlig med hensyn til andre former for arbeid enn fast ansettelse, som midlertidig ansettelse, deltidsarbeid, vikararbeid og sesongarbeid.
- 4) Rådet har ikke vært i stand til å treffe beslutning om forslaget til direktiv om visse ansettelsesforhold med hensyn til konkurransevridning<sup>(1)</sup> eller om forslaget til direktiv om visse ansettelsesforhold med hensyn til arbeidsvilkår<sup>(2)</sup>.
- 5) I konklusjonene fra Det europeiske råds møte i Essen understrekes det at det er nødvendig å treffe tiltak for å «fremme vekstens evne til å øke sysselsettingen, særlig gjennom en mer fleksibel organisering av arbeidet som tar hensyn til arbeidstakernes behov og samtidig oppfyller de konkurransemessige kravene.»
- 6) I rådsresolusjon av 9. februar 1999 om retningslinjene for sysselsettingen for 1999 oppfordres partene i arbeidslivet til på alle aktuelle plan å forhandle fram avtaler med sikte på å modernisere organiseringen av arbeidet, herunder fleksible arbeidsformer, for å gjøre foretakene produktive og konkurransedyktige og å oppnå den nødvendige likevekt mellom fleksibilitet og sikkerhet.
- 7) Kommisjonen har i samsvar med artikkel 3 nr. 2 i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken konsultert partene i arbeidslivet om mulige retningslinjer for en fellesskapsinnsats i forbindelse med fleksibel arbeidstid og sikkerhet for arbeidstakerne.
- 8) Kommisjonen mente etter denne konsultasjonen at en fellesskapsinnsats var ønskelig, og har på nytt konsultert partene i arbeidslivet om innholdet i det planlagte forslaget i samsvar med artikkel 3 nr. 3 i nevnte avtale.
- 9) Arbeidslivsorganisasjonene, dvs. Den europeiske arbeidsgiver- og industriforbundsorganisasjon (UNICE), Den europeiske arbeidsgiverforening for virksomheter med offentlig tilknytning (CEEP) og Det europeiske forbund av fagforeninger (EFF), underrettet ved felles brev av 23. mars 1998 Kommisjonen om at de ønsket å igangsette prosessen omhandlet i artikkel 4 i nevnte avtale. De bad ved felles brev Kommisjonen om en ytterligere frist på tre måneder. Kommisjonen imøtekom denne anmodningen ved å forlenge forhandlingsfristen til 30. mars 1999.
- 10) De nevnte arbeidslivsorganisasjonene inngikk 18. mars 1999 en rammeavtale om midlertidig ansettelse, og har oversendt Kommisjonen en felles anmodning om at denne rammeavtalen iverksettes ved en beslutning truffet av Rådet etter forslag fra Kommisjonen, i samsvar med artikkel 4 nr. 2 i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken.
- 11) I sin resolusjon av 6. desember 1994 om «visse perspektiver for en sosial- og arbeidslivspolitik for Den europeiske union: et bidrag til økonomisk og sosial tilnærming i Unionen»<sup>(3)</sup> anmodet Rådet partene i arbeidslivet om å utnytte mulighetene til å inngå avtaler, fordi de som regel befinner seg nærmere virkeligheten på sosial- og arbeidslivsområdet og problemene der.
- 12) I innledningen til rammeavtalen om deltidsarbeid inngått 6. juni 1997 erklærte de undertegnede parter at de ville

(\*) Denne fellesskapsrettsakten, kunngjort i EFT L 175 av 10.7.1999, s. 43, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 43/2000 av 19. mai 2000 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se EØS-tillegget til De Europeiske Fællesskaps Tidende nr. 32 av 13.7.2000, s. 3.

(1) EFT C 224 av 8.9.1990, s. 6 og EFT C 305 av 5.12.1990, s. 8.

(2) EFT C 224 av 8.9.1990, s. 4.

(3) EFT C 368 av 23.12.1994, s. 6.

- vurdere om det er nødvendig å inngå lignende avtaler for andre fleksible arbeidsformer.
- 13) Partene i arbeidslivet ønsket å rette særlig oppmerksomhet mot midlertidig ansettelse, samtidig som de gav til kjenne at de ville vurdere om det er nødvendig å inngå lignende avtaler for arbeid utført av personer innleid fra vikarbyrå.
- 14) De undertegnede parter har ønsket å inngå en rammeavtale om midlertidig ansettelse der det er fastsatt generelle prinsipper og minstekrav for midlertidige arbeidsavtaler og ansettelsesforhold. De har vist vilje til å bedre kvaliteten på midlertidig ansettelse ved å garantere at prinsippet om likebehandling vil bli anvendt og ved å fastsette en ramme som skal hindre misbruk som følge av gjentatte midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold.
- 15) Et direktiv som definert i traktatens artikkel 249 er en passende rettsakt for å gjennomføre denne rammeavtalen. Det er bindende for medlemsstatene med hensyn til målet, men overlater til dem å bestemme formen og midlene.
- 16) I samsvar med nærhetsprinsippet og forholdsmessighetsprinsippet omhandlet i traktatens artikkel 5 kan målene for dette direktiv ikke i tilstrekkelig grad nås av medlemsstatene og kan derfor nås bedre av Fællesskapet. Dette direktiv går ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.
- 17) Når det gjelder begrepene som er brukt i rammeavtalen, uten at de er nærmere definert der, overlates det i dette direktiv til medlemsstatene å definere disse begrepene i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis på samme måte som for andre direktiver vedtatt på det sosiale området der det benyttes lignende begreper, forutsatt at disse definisjonene er i samsvar med rammeavtalen.
- 18) Kommisjonen har ved utarbeidingen av sitt forslag til direktiv, i samsvar med sin melding av 14. desember 1993 om gjennomføringen av protokollen om sosial- og arbeidslivspolitikken og sin melding av 20. mai 1998 om tilpassing og fremming av den sosiale dialog på fællesskapsplan, vurdert de undertegnede parters representativitet og mandat samt lovformeligheten av rammeavtalens bestemmelser. Sammen har de undertegnede parter en tilstrekkelig representativ status.
- 19) Kommisjonen har i samsvar med sin melding om gjennomføring av protokollen om sosial- og arbeidslivspolitikken underrettet Europaparlamentet og Den økonomiske og sosiale komité ved å oversende avtaleteksten vedlagt forslaget til direktiv samt begrunnelsen.

- 20) 6. mai 1999 vedtok Europaparlamentet en resolusjon om rammeavtalen mellom partene i arbeidslivet.
- 21) Iverksettingen av rammeavtalen bidrar til å virkeliggjøre målene nevnt i traktatens artikkel 136 –

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

*Artikkel 1*

Formålet med dette direktiv er å iverksette rammeavtalen om midlertidig ansettelse som ble inngått 18. mars 1999 av arbeidslivsorganisasjonene (EFF, UNICE og CEEP), slik den er gjengitt i vedlegget.

*Artikkel 2*

Medlemsstatene skal sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, innen 10. juli 2001, eller de skal innen denne dato forvisse seg om at partene i arbeidslivet ved avtale har innført de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstatene skal treffe alle de tiltak som er nødvendige for at de til enhver tid skal kunne sikre at de resultater som er pålagt ved dette direktiv, oppnås. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.

Medlemsstatene kan om nødvendig og etter samråd med partene i arbeidslivet få høyst ett år i tillegg til rådighet for å ta hensyn til særlige vanskeligheter eller til gjennomføring i form av en tariffavtale. De må umiddelbart underrette Kommisjonen om slike omstendigheter.

Bestemmelsene nevnt i første ledd skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

*Artikkel 3*

Dette direktiv trer i kraft den dag det kunngjøres i *De Europeiske Fællesskaps Tidende*.

*Artikkel 4*

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Luxembourg, 28. juni 1999.

*For Rådet*

M. NAUMANN

*Formann*

## VEDLEGG

## EFF – UNICE – CEEP

## Rammeavtale om midlertidig ansettelse

**Innledning**

Denne rammeavtale viser hvilken rolle partene i arbeidslivet kan spille i den europeiske sysselsettingsstrategien som ble vedtatt på det ekstraordinære toppmøtet i Luxembourg i 1997, og bidrar etter rammeavtalen om deltidsarbeid ytterligere til en bedre likevekt mellom «fleksibel arbeidstid og arbeidstakernes sikkerhet».

Partene i denne avtale erkjenner at faste avtaler er og fortsatt vil være den alminnelige form for ansettelsesforhold mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. De erkjenner også at midlertidige arbeidsavtaler under visse omstendigheter imøtekommer både arbeidstakernes og arbeidsgivernes behov.

I denne avtale fastsettes de generelle prinsipper og minstekrav for midlertidig ansettelse, samtidig som det erkjennes at det ved den praktiske anvendelsen av disse må tas hensyn til særskilte nasjonale, sektorbestemte og sesongmessige forhold. Den gjenspeiler partene i arbeidslivets vilje til å definere en generell ramme som skal sikre likebehandling av midlertidig ansatte ved å beskytte dem mot forskjellsbehandling, og som skal sikre at midlertidige arbeidsavtaler brukes på et grunnlag som både arbeidsgivere og arbeidstakere kan godta.

Denne avtale får anvendelse på midlertidig ansatte, med unntak av dem som stilles til rådighet for et foretak av et vikarbyrå. Partene har til hensikt å vurdere behovet for en tilsvarende avtale om arbeid utført av personer innleid fra vikarbyrå.

Denne avtale omhandler ansettelsesvilkår for midlertidig ansatte, idet det erkjennes at spørsmål om lovfestede trygdeordninger skal avgjøres av medlemsstatene. I den forbindelse har partene i arbeidslivet merket seg erklæringen om sysselsetting fra Det europeiske råds møte i Dublin i desember 1996, der Rådet understreket blant annet nødvendigheten av å gjøre trygdeordningene mer sysselsettingsvennlige ved å «utvikle ordninger for sosial trygghet som kan tilpasses nye arbeidsmodeller og gi en egnet sosial trygghet for personer som arbeider innen rammen av slike modeller». Partene i denne avtale gjentar den oppfatning som ble uttrykt i rammeavtalen av 1997 om deltidsarbeid, at medlemsstatene omgående bør gjennomføre prinsippene i denne erklæringen i praksis.

Det erkjennes i tillegg at det er nødvendig med nyskaping innenfor yrkesbaserte trygdeordninger for å tilpasse dem til den aktuelle situasjon, og særlig for å gjøre det mulig å overføre rettigheter.

EFF, UNICE og CEEP anmoder Kommisjonen om å framlegge denne rammeavtalen for Rådet for at Rådet ved en beslutning skal gjøre disse kravene bindende i medlemsstatene som er parter i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken vedlagt protokoll (nr. 14) om sosial- og arbeidslivspolitikken, som er vedlagt traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap.

Partene i denne avtale ber Kommisjonen om i sitt forslag til gjennomføring av avtalen å anmode medlemsstatene om å vedta de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme Rådets beslutning innen to år etter at den er vedtatt, eller sørge for<sup>(1)</sup> at partene i arbeidslivet innfører de nødvendige bestemmelser ved avtale innen utløpet av denne fristen. Medlemsstatene kan om nødvendig og etter samråd med partene i arbeidslivet få høyst ett år i tillegg til rådighet for å ta hensyn til særlige vanskeligheter eller til gjennomføring i form av en tariffavtale.

Partene i denne avtale anmoder om at partene i arbeidslivet blir konsultert før en medlemsstat tar noe initiativ til lover eller forskrifter for å etterkomme denne avtale.

Uten at det berører de nasjonale domstolers og Domstolens respektive roller, anmoder partene i denne avtale om at ethvert spørsmål om fortolkning av denne avtale på europeisk plan i første omgang forelegges av Kommisjonen for partene, som skal avgi uttalelse.

**Generelle betraktninger**

1. Under henvisning til avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken vedlagt protokoll (nr. 14) om sosial- og arbeidslivspolitikken, som er vedlagt traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 3 nr. 4 og artikkel 4 nr. 2, og ut fra følgende betraktninger –
2. I henhold til artikkel 4 nr. 2 i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken kan avtaler inngått på fellesskapsplan iverksettes på felles anmodning fra de undertegnede parter ved en beslutning truffet av Rådet etter forslag fra Kommisjonen.
3. Kommisjonen meddelte i sitt annet høringsdokument om fleksibel arbeidstid og arbeidstakernes sikkerhet at den har til hensikt å foreslå et rettslig bindende fellesskapstiltak.

<sup>(1)</sup> I henhold til artikkel 2 nr. 4 i avtalen om sosial- og arbeidslivspolitikken vedlagt protokoll (nr. 14) om sosial- og arbeidslivspolitikken, som er vedlagt traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap.

4. I sin uttalelse om forslaget til direktiv om deltidsarbeid oppfordret Europaparlamentet Kommissjonen til omgående å framlegge forslag til direktiver om andre fleksible arbeidsformer som midlertidig ansettelse og arbeid utført av personer innleid fra vikarbyrå.
5. I konklusjonene fra det ekstraordinære toppmøtet om sysselsetting i Luxembourg oppfordret Det europeiske råd partene i arbeidslivet til å forhandle fram avtaler «med sikte på å modernisere organiseringen av arbeidet, herunder fleksible arbeidsformer, for å gjøre foretakene produktive og konkurransedyktige og oppnå den nødvendige likevekt mellom fleksibilitet og sikkerhet.»
6. Faste arbeidsavtaler er den alminnelige form for ansettelsesforhold og bidrar til livskvaliteten for de berørte arbeidstakerne og til en bedre arbeidsinnsats.
7. Bruk av midlertidige arbeidsavtaler på objektivt grunnlag er en måte å hindre misbruk på.
8. Midlertidige arbeidsavtaler kjennetegner sysselsettingen i visse sektorer, yrker og næringer og er en ansettelsesform som kan passe både arbeidstaker og arbeidsgiver.
9. Mer enn halvparten av de midlertidig ansatte i Den europeiske union er kvinner, og denne avtale kan derfor bidra til å fremme like muligheter for kvinner og menn.
10. Denne avtale overlater til medlemsstatene og partene i arbeidslivet å definere nærmere regler for gjennomføringen av disse generelle prinsippene, minstekravene og bestemmelsene, for at det skal tas hensyn til situasjonen i hver medlemsstat og forholdene innen særskilte sektorer og yrker, herunder virksomhet av sesongmessig art.
11. Denne avtale tar hensyn til at det er nødvendig å forbedre sosial- og arbeidslivspolitikken, fremme fellesskapsøkonomiens konkurransevne og unngå å pålegge administrative, økonomiske og rettslige byrder som er av en slik art at de motvirker opprettelse og utvikling av små og mellomstore bedrifter.
12. Det er partene i arbeidslivet som har de beste forutsetningene for å finne løsninger som ivaretar både arbeidsgivernes og arbeidstakernes behov, og de bør derfor tildeles en særlig rolle ved gjennomføringen og anvendelsen av denne avtale –

HAR DE UNDERTEGNEDE PARTER INNGÅTT FØLGENDE AVTALE:

#### **Formål (klausul 1)**

Formålet med denne rammeavtalen er:

- a) å bedre kvaliteten på midlertidig ansettelse ved å sikre prinsippet om likebehandling,
- b) å opprette en ramme for å hindre misbruk som følge av at det benyttes gjentatte midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold.

#### **Virkeområde (klausul 2)**

1. Denne avtale får anvendelse på midlertidig ansatte som har en arbeidsavtale eller et ansettelsesforhold som definert ved lov, tariffavtale eller gjeldende praksis i den enkelte medlemsstat.
2. Medlemsstatene, etter samråd med partene i arbeidslivet, og/eller partene i arbeidslivet kan bestemme at denne avtale ikke får anvendelse på:
  - a) yrkesrettet grunnopplæring og læretidsordninger,
  - b) arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold som er inngått innenfor rammen av et særskilt offentlig eller offentlig støttet program for yrkesrettet opplæring, integrering i arbeidslivet og omskolering.

#### **Definisjoner (klausul 3)**

I denne avtale menes med:

1. «midlertidig ansatt»: en person som har en arbeidsavtale eller et ansettelsesforhold inngått direkte mellom arbeidsgiveren og arbeidstakeren, der avtalens eller ansettelsesforholdets utløp er fastsatt ut fra objektive vilkår som en bestemt dato, at et bestemt oppdrag fullføres eller at en bestemt hendelse inntreffer,
2. «tilsvarende fast ansatt»: en arbeidstaker som har en fast arbeidsavtale eller et fast ansettelsesforhold i samme virksomhet, og som har et identisk eller lignende arbeid/yrke, idet det tas hensyn til kvalifikasjoner/ferdigheter.

Dersom det ikke finnes en tilsvarende fast ansatt i samme virksomhet, skal sammenligningen skje ved henvisning til gjeldende tariffavtale eller, dersom det ikke foreligger noen gjeldende tariffavtale, i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler eller nasjonal praksis.

**Prinsippet om likebehandling (klausul 4)**

1. Med hensyn til ansettelsesvilkår skal midlertidig ansatte ikke behandles på mindre gunstig måte enn tilsvarende fast ansatte utelukkende fordi de er midlertidig ansatte, med mindre forskjellsbehandlingen er berettiget av objektive grunner.
2. Der det er hensiktsmessig, skal pro rata temporis-prinsippet gjelde.
3. Gjennomføringsreglene for denne klausul skal defineres av medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet og/eller av partene i arbeidslivet, idet det tas hensyn til Fellesskapets regelverk og nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis.
4. Ansiennitetskriterier knyttet til særskilte ansettelsesvilkår skal være de samme for midlertidig ansatte som for fast ansatte, unntatt dersom forskjellige ansiennitetskriterier er berettiget av objektive grunner.

**Tiltak for å hindre misbruk (klausul 5)**

1. For å hindre misbruk som følge av gjentatte midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold, skal medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet og i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis, og/eller partene i arbeidslivet, når det ikke finnes tilsvarende rettslige tiltak for å hindre misbruk, treffe ett eller flere av følgende tiltak på en måte som tar hensyn til behovene i særskilte sektorer eller hos særskilte kategorier arbeidstakere:
  - a) objektive grunner som berettiger fornyelse av slike arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold,
  - b) den maksimale samlede varigheten av de gjentatte midlertidige arbeidsavtalene eller ansettelsesforholdene,
  - c) antall ganger slike arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold kan fornyes.
2. Medlemsstatene, etter samråd med partene i arbeidslivet, og/eller partene i arbeidslivet, når det er hensiktsmessig, skal fastsette på hvilke vilkår midlertidige arbeidsavtaler eller ansettelsesforhold skal anses som:
  - a) «gjentatte»,
  - b) faste.

**Informasjon og mulighet for ansettelse (klausul 6)**

1. Arbeidsgiveren skal opplyse midlertidig ansatte om stillinger som blir ledige i foretaket eller virksomheten, for å sikre dem samme mulighet som andre ansatte til å få en fast stilling. Slike opplysninger kan gis ved en alminnelig kunngjøring plassert på et passende sted i foretaket eller virksomheten.
2. Arbeidsgiveren bør i størst mulig grad lette adgangen for midlertidig ansatte til passende opplæring for å bedre deres faglige dyktighet, karrieremuligheter og yrkesmessige mobilitet.

**Informasjon og samråd (klausul 7)**

1. Midlertidig ansatte skal tas med ved beregningen av om det er mange nok ansatte til at det kan opprettes organer med arbeidstakerrepresentasjon i foretaket i samsvar med nasjonale bestemmelser.
2. Gjennomføringsregler for klausul 7 nr. 1 skal fastsettes av medlemsstatene etter samråd med partene i arbeidslivet og/eller av partene i arbeidslivet i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis, idet det tas hensyn til klausul 4 nr. 1.
3. Arbeidsgiverne bør i størst mulig grad vurdere å oversende relevante opplysninger om midlertidig ansettelse i foretaket til de eksisterende organer med arbeidstakerrepresentasjon.

**Gjennomføringsbestemmelser (klausul 8)**

1. Medlemsstatene og/eller partene i arbeidslivet kan opprettholde eller innføre bestemmelser som er gunstigere for arbeidstakerne enn dem som er fastsatt i denne avtale.
2. Denne avtale berører ikke mer spesifikke fellesskapsbestemmelser, særlig fellesskapsbestemmelser om likebehandling av og like muligheter for menn og kvinner.
3. Gjennomføringen av denne avtale skal ikke utgjøre en gyldig grunn for å senke det generelle nivået for vern av arbeidstakerne på det området som omfattes av avtalen.
4. Denne avtale berører ikke den rett partene i arbeidslivet har til på hensiktsmessig plan, herunder på europeisk plan, å inngå avtaler om tilpassing og/eller utfylling av denne avtales bestemmelser for å ta hensyn til særlige behov hos de berørte parter i arbeidslivet.

5. Forebygging og behandling av tvister og klager som følge av anvendelsen av denne avtale, skal skje i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler og nasjonal praksis.
6. De undertegnede parter skal vurdere anvendelsen av denne avtale fem år etter datoen for Rådets beslutning dersom en av avtalepartene anmoder om det.

Fritz VERZETNITSCH

*Leder i EFF*

Emilio GABAGLIO

*Generalsekretær i EFF*

Georges JACOBS

*Leder i UNICE*

Dirk F. HUDIG

*Generalsekretær i UNICE*

Antonio CASTELLANO AUYANET

*Leder i CEEP*

Jytte FREDENSBORG

*Generalsekretær i CEEP*

18. mars 1999

---