

Dokument ten służy wyłącznie do celów dokumentacyjnych i instytucje nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za jego zawartość

► **B**

DYREKTYWA RADY 97/81/WE

z dnia 15 grudnia 1997 r.

dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/

(Dz.U. L 14 z 20.1.1998, str. 9)

zmienione przez:

Dziennik Urzędowy

| | nr | strona | data |
|---|-------|--------|----------|
| ► M1 Dyrektywa Rady 98/23/WE z dnia 7 kwietnia 1998 r. | L 131 | 10 | 5.5.1998 |



DYREKTYWA RADY 97/81/WE

z dnia 15 grudnia 1997 r.

dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców /UNICE/, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych /ETUC/

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Porozumienie w sprawie polityki społecznej załączone do protokołu (nr 14) dotyczącego polityki społecznej, stanowiącego Załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 4 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Na podstawie Protokołu w sprawie polityki społecznej stanowiącego Załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, Państwa Członkowskie — z wyjątkiem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej — (zwane dalej „Państwami Członkowskimi”), kierując się pragnieniem dalszego podążania drogą ustanowioną w przyjętej w 1989 r. Karcie Praw Socjalnych, zawarły Porozumienie w sprawie polityki społecznej.
- (2) Pracodawcy i pracownicy (partnerzy społeczni) mogą — zgodnie z przepisami art. 4 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej — wspólnie wystąpić o to, by porozumienia na szczeblu Wspólnoty zostały wprowadzone w życie decyzją Rady, przyjętą na wniosek Komisji.
- (3) Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników w pkt. 7 stanowi między innymi, iż „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 godzin, praca czasowa i praca sezonowa”.
- (4) Rada nie podjęła decyzji w sprawie projektu dyrektywy dotyczącej niektórych stosunków zatrudnienia w odniesieniu do zakłóceń konkurencji ⁽¹⁾, z uwzględnieniem wniesionych poprawek ⁽²⁾, ani w sprawie propozycji wydania dyrektywy dotyczącej niektórych aspektów stosunków zatrudnienia w odniesieniu do warunków pracy ⁽³⁾.
- (5) W konkluzjach Rady Europejskiej w Essen podkreślona została potrzeba podjęcia środków mających na celu wspieranie zatrudnienia oraz polityki równych szans dla mężczyzn i kobiet, a także wezwano do podjęcia środków w celu zwiększenia intensywności zatrudnienia w stosunku do wzrostu gospodarczego, w szczególności poprzez bardziej elastyczną organizację pracy w sposób, który jednocześnie spełniałby życzenia pracodawców i pracowników oraz był zgodny z wymogami konkurencji.
- (6) Komisja, zgodnie z przepisami art. 3 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej, odbyła konsultacje z partnerami społecznymi, poświęcone ewentualnemu kierunkowi wspólnotowych działań w odniesieniu do kwestii elastycznego czasu pracy i pewności zatrudnienia.

⁽¹⁾ Dz.U. C 224 z 8.9.1990, str. 6.

⁽²⁾ Dz.U. C 305 z 5.12.1990, str. 8.

⁽³⁾ Dz.U. C 224 z 8.9.1990, str. 4.

▼B

- (7) Komisja, stojąc na stanowisku — w rezultacie wymienionych konsultacji — iż pożądane jest podjęcie stosownych wspólnotowych działań, przeprowadziła ponowne konsultacje z partnerami społecznymi na poziomie Wspólnoty, poświęcone materii przewidzianej w propozycji, zgodnie z przepisami art. 3 ust. 3 wskazanego Porozumienia.
- (8) Organizacje międzybranżowe o charakterze powszechnym: Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) poinformowały Komisję we wspólnym liście z dnia 19 czerwca 1996 r. o ich pragnieniu rozpoczęcia procedury przewidzianej w art. 4 Porozumienia w sprawie polityki społecznej; zważywszy, że wymienione organizacje zwróciły się do Komisji we wspólnym liście z dnia 12 marca 1997 r. o kolejne trzy miesiące; Komisja zastosowała się do tej prośby.
- (9) Wymienione organizacje międzybranżowe zawarły w dniu 6 czerwca 1997 r. Porozumienie ramowe w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin; zważywszy, że organizacje te przekazały Komisji wspólną prośbę o wprowadzenie w życie przepisów wymienionego Porozumienia ramowego poprzez decyzję Rady przyjętą na wniosek Komisji, zgodnie z przepisami art. 4 ust. 2 wskazanego Porozumienia.
- (10) Rada, w rezolucji z dnia 6 grudnia 1994 r., dotyczącej perspektyw polityki społecznej Unii Europejskiej: udziału w procesie osiągnięcia konwergencji społeczno-gospodarczej w Unii ⁽¹⁾, zwróciła się do partnerów społecznych o korzystanie z możliwości zawierania porozumień, jako że z zasady znajdują się oni bliżej rzeczywistości społecznej i problemów socjalnych.
- (11) Pragnieniem sygnatariuszy było zawarcie Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, ustanawiającego zasady ogólne i minimalne wymagania w odniesieniu do problematyki pracy w niepełnym wymiarze godzin; zważywszy, że wykazali oni swój zamiar stworzenia ogólnych ram służących eliminacji dyskryminacji wobec pracowników pracujących w niepełnym wymiarze godzin oraz przyczynienia się do zwiększenia potencjalnych możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin w oparciu o zasady, które mogą zostać zaakceptowane zarówno przez pracodawców jak i pracowników.
- (12) Pragnieniem partnerów społecznych było zwrócenie szczególnej uwagi na problematykę pracy w niepełnym wymiarze godzin, wskazali oni jednocześnie, iż ich zamiarem jest rozważenie potrzeby zawarcia podobnych porozumień dotyczących innych elastycznych form zatrudnienia.
- (13) W konkluzjach Rady Europejskiej w Amsterdamie głowy państw lub szefowie rządów Unii Europejskiej z satysfakcją przyjęli zawarte przez partnerów społecznych Porozumienie w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin.
- (14) Właściwym instrumentem prawnym dla wprowadzenia w życie przepisów Porozumienia ramowego jest dyrektywa w rozumieniu art. 189 Traktatu; wiąże ona Państwa Członkowskie jeśli chodzi o osiągnięcie rezultatu, pozostawia jednak organom krajowym swobodę wyboru formy i środków.
- (15) Zgodnie z zasadami subsydiarności i proporcjonalności określonymi w art. 3 lit. b) Traktatu, cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać w wystarczającym zakresie osiągnięte przez Państwa Członkowskie, w związku z czym mogą zostać zrealizowane w lepszy sposób przez Wspólnotę; niniejsza dyrektywa nie zawiera innych przepisów poza tymi, które są konieczne dla osiągnięcia tych celów.

(1) Dz.U. C 368 z 23.12.1994, str. 6.

▼B

- (16) W odniesieniu do pojęć zastosowanych w treści Porozumienia ramowego, które nie zostały w nim szczegółowo zdefiniowane, dyrektywa pozostawia Państwom Członkowskim swobodę definiowania tych pojęć zgodnie z krajowym prawem i praktyką, analogicznie jak to ma miejsce w przypadku innych dyrektyw dotyczących polityki społecznej, w których treści stosowane są podobne pojęcia, o ile wymienione definicje pozostawiać będą zgodne z treścią Porozumienia ramowego.
- (17) Komisja opracowała projekt dyrektywy zgodnie z treścią jej komunikatu z dnia 14 grudnia 1993 r., dotyczącego stosowania przepisów protokołu (nr 14) w sprawie polityki społecznej oraz komunikatu z dnia 18 września 1996 r., dotyczącego rozwoju dialogu społecznego na szczeblu Wspólnoty, uwzględniając reprezentatywność sygnatariuszy oraz zgodność z prawem każdego punktu Porozumienia ramowego.
- (18) Komisja opracowała projekt dyrektywy zgodnie z treścią art. 2 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej stanowiącego, iż dyrektywy dotyczące sfery polityki społecznej powinny unikać narzucania ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które mogłyby powstrzymać powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.
- (19) Komisja, zgodnie z treścią swojego komunikatu z dnia 14 grudnia 1993 r. dotyczącego stosowania przepisów protokołu (nr 14) w sprawie polityki społecznej, przekazała stosowną informację do Parlamentu Europejskiego, przesyłając tekst projektu dyrektywy zawierającej Porozumienie ramowe.
- (20) Komisja poinformowała również o swoim wniosku Komitet Ekonomiczno-Społeczny.
- (21) Punkt 6.1 Porozumienia ramowego stanowi, że Państwa Członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać lub wprowadzić przepisy korzystniejsze w stosunku do jego treści.
- (22) Punkt 6.2 Porozumienia ramowego stanowi, iż stosowanie niniejszej dyrektywy nie może posłużyć jako uzasadnienie pogorszenia warunków już obowiązujących w każdym Państwie Członkowskim.
- (23) Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników uznaje znaczenie zwalczania wszelkich form dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na płeć, kolor skóry, rasę, światopogląd lub wyznanie.
- (24) Artykuł F ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej stanowi, iż Unia szanuje prawa podstawowe zagwarantowane w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla Państw Członkowskich, jako zasady ogólne prawa wspólnotowego.
- (25) Państwa Członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólne życzenie, wdrażanie przepisów niniejszej dyrektywy, o ile Państwa Członkowskie podejmą wszelkie niezbędne czynności w celu zapewnienia, iż będą oni w stanie zagwarantować skuteczność rozwiązań nakazanych przez niniejszą dyrektywę.
- (26) Wdrażanie Porozumienia ramowego sprzyja osiągnięciu celów wskazanych w art. 1 Porozumienia w sprawie polityki społecznej.

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie przepisów Porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze godzin, zawartego dnia 6 czerwca 1997 r. przez organizacje międzybranżowe o charakterze powszechnym: Europejską Unię Konfederacji Przemysłowo-

▼B

wych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), stanowiącego Załącznik do niniejszej dyrektywy.

Artykuł 2

1. Państwa Członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia 20 stycznia 2000 r. lub zapewniają, iż najpóźniej do tego dnia zostaną podjęte odpowiednie działania w tym zakresie przez partnerów społecznych w drodze porozumienia, przy czym Państwa Członkowskie mają obowiązek podjęcia wszelkich niezbędnych środków w celu zapewnienia im w każdym czasie możliwości skorzystania z rozwiązań narzuconych przez niniejszą dyrektywę. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

W razie konieczności uwzględnienia wyjątkowych trudności lub w przypadku zamiaru wprowadzenia w życie przepisów niniejszej dyrektywy poprzez zawarcie zbiorowego układu pracy termin realizacji przepisów niniejszego artykułu przez Państwa Członkowskie może ulec przesunięciu maksymalnie o jeden rok.

W przypadku zaistnienia takich okoliczności Państwa Członkowskie mają obowiązek bezzwłocznego powiadomienia o tym fakcie Komisji.

W przypadku podjęcia przez Państwa Członkowskie środków określonych w pierwszym akapicie, zawierają one odniesienie do treści niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie może towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metodę dokonania odniesienia określają poszczególne Państwa Członkowskie.

▼M1

1a. W odniesieniu do Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej datę 20 stycznia 2000 r. w ust. 1 zastępuje się datą 7 kwietnia 2000 r.

▼B

2. Państwa Członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, które zostały przez nie przyjęte lub są przyjmowane w zakresie objętym niniejszą dyrektywą.

Artykuł 3

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

Artykuł 4

Niniejsza decyzja skierowana jest do Państw Członkowskich.



ZALĄCZNIK

EUROPEJSKA UNIA KONFEDERACJI PRZEMYSŁOWYCH I PRACODAWCÓW

EUROPEJSKIE CENTRUM PRZEDSIĘBIORSTW PUBLICZNYCH

EUROPEJSKA KONFEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

POROZUMIENIE RAMOWE W SPRAWIE PRACY W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN

Preambuła

Niniejsze Porozumienie ramowe stanowi wkład w ogólną europejską strategię w dziedzinie zatrudnienia. Problematyka pracy w niepełnym wymiarze godzin miała w ostatnich latach znaczący wpływ na rynek pracy. Dlatego sygnatariusze niniejszego Porozumienia potraktowali priorytetowo tę formę zatrudnienia. Zamiarem Stron jest rozważenie potrzeby zawarcia podobnych porozumień odnoszących się do innych elastycznych form pracy.

Uznając zróżnicowanie sytuacji w poszczególnych Państwach Członkowskich oraz potwierdzając, iż praca w niepełnym wymiarze godzin jest cechą charakterystyczną zatrudnienia w niektórych sektorach i w odniesieniu do wybranych rodzajów działalności, niniejsze Porozumienie ustanawia zasady ogólne i minimalne wymagania odnoszące się do pracy w niepełnym wymiarze godzin. Stanowi ono ilustrację woli partnerów społecznych odnośnie stworzenia ogólnych ram dla zniesienia dyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz wspomnienia rozwoju możliwości w zakresie pracy w niepełnym wymiarze godzin w oparciu o zasady, możliwe do zaakceptowania zarówno przez pracodawców, jak i pracowników.

Niniejsze Porozumienie dotyczy warunków zatrudnienia pracowników w niepełnym wymiarze godzin — uznając, iż problematyka dotycząca ustawowych uprawnień do zabezpieczenia społecznego należy do kompetencji poszczególnych Państw Członkowskich. W kontekście zasady niedyskryminacji, strony niniejszego Porozumienia przyjęły do wiadomości Deklarację w Sprawie Zatrudnienia przyjętą podczas spotkania Rady Europejskiej w Dublinie w grudniu 1996 r., w której podkreślono, między innymi, potrzebę dokonywania przekształceń systemów zabezpieczenia społecznego w systemy w większym stopniu sprzyjające zatrudnieniu poprzez „rozwijanie systemów ochrony socjalnej zdolnych do przystosowania się do nowych form zatrudnienia oraz zapewnienia właściwego zabezpieczenia osobom zatrudnionym w ramach takich form”. Strony niniejszego Porozumienia uważają, iż przepisy wymienionej deklaracji powinny zostać wprowadzone w życie.

Europejska Unia Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) zwracają się do Komisji o przedłożenie niniejszego Porozumienia ramowego Radzie w celu przyjęcia decyzji, na podstawie której wymogi określone w Porozumieniu nabrałyby mocy obowiązującej w stosunku do Państw Członkowskich będących sygnatariuszami Porozumienia w sprawie polityki społecznej, załączonego do protokołu (nr 14) w sprawie polityki społecznej, stanowiącego Załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

Strony niniejszego Porozumienia zwracają się do Komisji, aby w propozycji wprowadzenia w życie Porozumienia wystąpiła do Państw Członkowskich o przyjęcie niezbędnych przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, umożliwiających zastosowanie się do przepisów zawartych w decyzji Rady w okresie dwóch lat od jej przyjęcia lub zapewnienie ⁽¹⁾, iż najpóźniej do końca tego okresu odpowiednie działania w tym zakresie zostaną podjęte przez partnerów społecznych w drodze porozumienia. W razie konieczności uwzględnienia wyjątkowych trudności lub w przypadku zamiaru wprowadzenia w życie przepisów Porozumienia poprzez zawarcie zbiorowego układu pracy termin zastosowania się przez Państwa Członkowskie do tego przepisu może ulec przesunięciu maksymalnie o jeden rok.

Z zastrzeżeniem roli odgrywanej przez sądy krajowe oraz Trybunał Sprawiedliwości, strony niniejszego Porozumienia uważają, że każda sprawa dotycząca interpretacji niniejszego Porozumienia na szczeblu wspólnotowym powinna zostać w pierwszej kolejności przedstawiona im przez Komisję do zaopiniowania.

Uwagi ogólne

⁽¹⁾ W rozumieniu art. 2 ust. 4 Porozumienia w sprawie polityki społecznej załączonego do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

▼B

- (1) Uwzględniając treść Porozumienia w sprawie polityki społecznej, załączonego do protokołu (nr 14) w sprawie polityki społecznej, stanowiącego Załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a w szczególności jego art. 3 ust. 4 oraz art. 4 ust. 2.
- (2) Artykuł 4 ust. 2 Porozumienia w sprawie polityki społecznej stanowi, że przepisy porozumień zawartych na szczeblu Wspólnoty mogą być wprowadzane w życie, na wspólną prośbę ich sygnatariuszy, w drodze decyzji Rady przyjętej w oparciu o stosowny wniosek Komisji.
- (3) W treści swojego drugiego dokumentu konsultacyjnego, dotyczącego elastyczności czasu pracy oraz zabezpieczeń dla pracowników, Komisja ogłosiła zamiar opracowania projektu stosownego aktu wspólnotowego o charakterze wiążącym dla Państw Członkowskich.
- (4) W konkluzjach Rady Europejskiej w Essen podkreślona została potrzeba podjęcia działań mających na celu wspieranie zatrudnienia oraz polityki równych szans dla mężczyzn i kobiet, a także wezwano do podejmowania środków mających na celu „zwiększenie intensywności zatrudnienia w stosunku do wzrostu gospodarczego, w szczególności poprzez bardziej elastyczną organizację pracy w sposób, który jednocześnie spełniałby życzenia pracodawców i pracowników oraz był zgodny z wymogami konkurencji”.
- (5) Strony niniejszego Porozumienia przywiązują wagę do działań, które ułatwiłyby dostęp do pracy w niepełnym wymiarze godzin dla mężczyzn i kobiet w celu przygotowania się do przejścia na emeryturę, pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz wykorzystania możliwości edukacji i szkolenia do poprawy kwalifikacji i zwiększenia możliwości w zakresie kariery zawodowej, z obopólną korzyścią dla pracodawców i pracowników, a także w sposób, przyczyniający się do rozwoju przedsiębiorczości.
- (6) Odnośnie ustaleń dotyczących stosowania tych zasad ogólnych, minimalnych wymagań i innych przepisów niniejsze Porozumienie odsyła do Państw Członkowskich i partnerów społecznych, w celu uwzględnienia sytuacji istniejącej w każdym Państwie Członkowskim.
- (7) Niniejsze Porozumienie uwzględnia potrzebę poprawy wymogów polityki społecznej w celu zwiększenia konkurencyjności gospodarki Wspólnoty oraz uniknięcia narzucania ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które mogłyby powstrzymać powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.
- (8) Partnerzy społeczni są najbardziej właściwymi podmiotami do znalezienia rozwiązań, odpowiadających potrzebom zarówno pracodawców, jak i pracowników, w związku z czym powinni oni odgrywać szczególną rolę we wprowadzaniu w życie i stosowaniu przepisów niniejszego Porozumienia.

STRONY NINIEJSZEGO POROZUMIENIA POSTANOWIŁY, CO NASTĘPUJE:

Klauzula 1: Cel

Celem niniejszego Porozumienia ramowego jest:

- a) ustanowienie przepisów eliminujących dyskryminację pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin oraz poprawiających jakość pracy w niepełnym wymiarze godzin;
- b) ułatwienie rozwoju dobrowolnego zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin oraz przyczynienie się do elastycznej organizacji czasu pracy w sposób, uwzględniający potrzeby pracodawców i pracowników.

Klauzula 2: Zakres

1. Niniejsze Porozumienie ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, będących stroną umowy o pracę, lub pozostających w stosunku pracy zgodnie z definicją określoną przez ustawę, układ zbiorowy pracy lub praktykę obowiązującą w tym zakresie w każdym Państwie Członkowskim.
2. Państwa Członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego, zbiorowych układów pracy lub obowiązującej praktyki i/lub partnerzy społeczni na właściwym szczeblu, zgodnie z krajową praktyką w zakresie stosunków przemysłowych, mogą — z obiektywnych przyczyn — całkowicie lub częściowo wyłączyć spod warunków określonych w niniejszym Porozumieniu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, którzy pracują dorywczo. Wyłączenia takie powinny być przedmiotem okresowego przeglądu w celu ustalenia, czy obiektywne przyczyny ich zastosowania zachowują nadal swą ważność.



Klauzula 3: Definicje

Do celów niniejszego Porozumienia:

1. Określenie „pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin” odnosi się do pracownika, którego normalna liczba godzin pracy, obliczona według średniej tygodniowej lub na podstawie średniej z okresu zatrudnienia wynoszącego maksymalnie jeden rok, jest mniejsza niż normalna liczba godzin pracy w przypadku porównywalnego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin.
2. Określenie „porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin” oznacza pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin w tym samym zakładzie, będącego stroną takiego samego rodzaju umowy o pracę lub pozostającego w stosunku pracy, który wykonuje taką samą lub podobną pracę/zajęcie, z należywym uwzględnieniem innych czynników, które mogą obejmować starszeństwo oraz posiadane kwalifikacje/umiejętności.

W przypadku, gdy w danym zakładzie nie jest zatrudniony ani jeden porównywalny pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze godzin, porównanie powinno być dokonywane w odniesieniu do obowiązującego zbiorowego układu pracy lub — jeśli nie ma zbiorowego układu pracy — zgodnie z prawem krajowym, innymi zbiorowymi układami pracy i obowiązującą praktyką.

Klauzula 4: Zasada niedyskryminacji

1. W odniesieniu do warunków zatrudnienia, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin nie mogą być traktowani w mniej korzystny sposób niż porównywalni pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze godzin jedynie z tytułu zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin, o ile odmienne traktowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach o charakterze obiektywnym.
2. Gdzie to stosowne, stosuje się zasadę *pro rata temporis*.
3. Uzgodnienia dotyczące stosowania niniejszego punktu podlegają określeniu przez Państwa Członkowskie i/lub partnerów społecznych, z uwzględnieniem ustawodawstwa wspólnotowego, prawa krajowego, obowiązujących zbiorowych układów pracy i praktyki.
4. W przypadku, gdy jest to uzasadnione przyczynami o charakterze obiektywnym, Państwa Członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego, zbiorowych układów pracy lub obowiązującej praktyki i/lub partnerzy społeczni mogą — odpowiednio — uzależniać dostęp do poszczególnych warunków zatrudnienia od takich czynników jak okres pracy, długość czasu pracy lub wysokość zarobków. Wymagania odnoszące się do dostępu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin do określonych warunków zatrudnienia powinny podlegać okresowemu przeglądowi z uwzględnieniem zasady niedyskryminacji wyrażonej w pkt. 4.1.

Klauzula 5: Możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin

1. W kontekście przepisów pkt. 1 niniejszego Porozumienia oraz zasady niedyskryminacji pracowników zatrudnionych w niepełnym i pełnym wymiarze godzin:
 - a) Państwa Członkowskie, po konsultacji z partnerami społecznymi stosownie do przepisów prawa krajowego lub zgodnie z obowiązującą praktyką, powinny dokonać identyfikacji i przeglądu przeszkód natury prawnej lub administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz — tam gdzie jest to stosowne — eliminować je;
 - b) partnerzy społeczni, działając w ramach posiadanej właściwości, a także poprzez procedury wymienione w zbiorowych układach pracy, powinni dokonać identyfikacji i przeglądu przeszkód natury prawnej lub administracyjnej, mogących ograniczać możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz — gdzie stosowne — eliminować je;
2. Odmowa pracownika przejścia od pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin lub *vice versa* nie powinna sama w sobie stanowić ważnej przyczyny zakończenia okresu zatrudnienia, z zastrzeżeniem wygaśnięcia zatrudnienia zgodnie z przepisami prawa krajowego, zbiorowych układów pracy i obowiązującą praktyką, z innych przyczyn, które mogą wynikać z innych wymogów eksploatacyjnych danego zakładu.
3. W miarę możliwości pracodawcy powinni rozważyć:
 - a) wnioski pracowników o przeniesienie z systemu pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin, w przypadku pojawienia się takiej możliwości w danym zakładzie;

▼B

- b) wnioski pracowników o przeniesienie z systemu pracy w niepełnym wymiarze godzin do pracy w pełnym wymiarze godzin, w przypadku pojawienia się takiej możliwości w danym zakładzie;
- c) zapewnienie odpowiedniego — oraz z należyтым wyprzedzeniem — poinformowania pracowników o dostępności w danym zakładzie stanowisk związanych z pracą w niepełnym i pełnym wymiarze godzin w celu ułatwienia przechodzenia od pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w niepełnym wymiarze godzin i *vice versa*;
- d) podjęcie działań, mających na celu ułatwienie dostępu do pracy w niepełnym wymiarze godzin na wszystkich szczeblach danego przedsiębiorstwa, łącznie ze stanowiskami pracy wykwalifikowanej i stanowiskami kierowniczymi oraz stosowne ułatwienie dostępu pracownikom zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin do kształcenia zawodowego w celu zwiększenia możliwości rozwoju kariery zawodowej oraz mobilności zawodowej;
- e) przekazanie istniejącym organizacjom reprezentującym pracowników właściwych informacji odnośnie możliwości pracy w niepełnym wymiarze godzin w danym przedsiębiorstwie.

Klauzula 6: Postanowienia wykonawcze

1. Państwa Członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać lub wprowadzić bardziej korzystne przepisy niż wymienione w treści niniejszego Porozumienia.
2. Wprowadzenie w życie przepisów niniejszego Porozumienia nie może stanowić ważnej przyczyny, uzasadniającej obniżenie ogólnego poziomu ochrony oferowanego pracownikom w zakresie objętym Porozumieniem. Nie ogranicza to prawa Państw Członkowskich i/lub partnerów społecznych do wprowadzania różnych rozwiązań o charakterze ustawodawczym, wynikających z rozporządzeń oraz odnoszących się do przepisów umów o pracę, w świetle zmieniających się okoliczności, a także nie zmniejsza zakresu stosowania przepisów zawartych w pkt. 5.1 niniejszego Porozumienia, o ile zachowana zostanie zasada niedyskryminacji zgodnie z treścią pkt. 4.1 Porozumienia.
3. Przepisy niniejszego Porozumienia nie ograniczają prawa partnerów społecznych do zawierania, na właściwym szczeblu — w tym na szczeblu wspólnotowym — umów (porozumień) dostosowujących treść niniejszego Porozumienia w sposób uwzględniający specyficzne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.
4. Niniejsze Porozumienie nie ogranicza jakichkolwiek bardziej szczegółowych przepisów wspólnotowych, w szczególności przepisów prawa wspólnotowego dotyczących równości traktowania lub możliwości zatrudnienia mężczyzn i kobiet.
5. Sprawy dotyczące zapobiegania sporom oraz rozstrzygania sporów i skarg wynikających ze stosowania przepisów niniejszego Porozumienia prowadzone będą zgodnie z wymogami prawa krajowego, obowiązującymi zbiorowymi układami pracy i praktyką w tym zakresie.
6. Strony będące sygnatariuszami niniejszego Porozumienia dokonają — na wniosek zgłoszony przez którąkolwiek ze Stron — przeglądu jego przepisów po upływie pięciu lat od daty decyzji Rady.