

## ІНФОРМАЦІЙНА КАРТКА ДИРЕКТИВИ 1999/70/ЄС

### (ДИРЕКТИВА ПРО СТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР)

інформація станом на 12.06.2018

<p><b>Назва</b></p>	<p>Директива Ради 1999/70/ЄС від 28.06.1999 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладену ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств]</p> <p>// <a href="#">Додаток XI</a> до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію</p>
<p><b>Сфера застосування</b></p>	<p>Директива вводить в дію Рамкову угоду щодо трудових договорів, укладених на визначений строк.</p> <p>Застосовується до працівників, з якими роботодавець безпосередньо уклав трудовий договір або перебуває у трудових відносинах на визначений строк.</p>
<p><b>Основні вимоги</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— забезпечення принципу недискримінації працівників, які працюють на умовах трудового договору, укладеного на визначений строк (виключенням, наприклад, є застосування принципу <i>pro rata temporis</i> (пропорційності до відпрацьованого часу)),</li> <li>— запровадження заходів щодо запобігання зловживанням, що є результатом укладення послідовних трудових договорів або відносин на визначений строк (наприклад, після консультацій із соціальними партнерами встановлення випадків: коли з об'єктивних причин допускається укладення строкових трудових договорів, коли строковий трудовий договір вважається укладеним на невизначений строк),</li> <li>— інформування працівників, які працюють на умовах трудового договору, укладеного на визначений строк, про наявність у роботодавця вакансій щодо постійного місця праці; доступ таких працівників до навчання для підвищення їхніх навичок, професійної кваліфікації та мобільності,</li> <li>— забезпечення інформування та участі в консультаціях працівників, які працюють на умовах трудового договору, укладеного на визначений строк (зокрема, такі працівники враховуються при визначенні органів представництва працівників).</li> </ul>
<p><b>Україномовна версія</b></p>	<p><a href="#">текст</a> директиви</p>
<p><b>Строк імплементації</b></p>	<p>протягом 4 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію.</p> <p>// <a href="#">Додаток XI</a> до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію</p>
<p><b>План заходів з виконання Угоди про асоціацію</b></p>	<p>Завдання 1339 Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— суть завдання – запровадження гарантій рівності трудових прав працівників, які працюють за трудовими договорами на визначений строк, із правами постійних працівників,</li> <li>— строк виконання завдання – до прийняття Трудового кодексу України.</li> </ul> <p>Завдання 1340 Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— суть завдання – створення механізму запобігання зловживанням, що є результатом використання послідовних трудових договорів або відносин на визначений строк,</li> <li>— строк виконання завдання – до прийняття Трудового кодексу України.</li> </ul> <p>// План затверджений <a href="#">Постановою Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106</a> «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони»</p>

Детальна інформація про директиву доступна у книзі [«Угода про асоціацію між Україною та ЄС: соціально-трудоий вимір. Книга перша: збірник актів законодавства України та \*acquis communautaire\*»](#)