

Пляцко Оксана, к.ю.н.

*Управління Пенсійного фонду України в Бережанському районі
Тернопільської області*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ-МІГРАНТІВ ІЗ КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Pliatsko Oksana, PhD in Law

Legal department of Pension found on Berezhany district of Ternopil region, Ukraine

LEGAL REGULATION OF WORKING CONDITIONS FOR MIGRANT WORKERS FROM EUROPEAN UNION COUNTRIES

In the article «Legal regulation of working conditions for migrant workers from European Union countries», O.Pliatsko studies special features of legal status of the EU countries citizens that arrived to another EU country with the purpose of employment; examines the regulation of directives that concern providing the employment and equal access to occupations, providing appropriate and safe working conditions. Any national of a Member State, irrespectively of his place of residence, have the right to take up an activity as an employed person, and to pursue such activity, within the territory of another Member State in accordance with the provisions laid down by law, regulation or administrative action governing the employment of nationals of that State.

Key words: migrant workers, equal rights and opportunities, prohibition of discrimination, employees protection in the case of employer insolvency, appropriate and safe working conditions.

Україна проголосила намір у недалекому майбутньому стати членом Європейського Союзу. Однак членство у ЄС вимагає адаптації вітчизняного законодавства до вимог нормативних актів Союзу. Адаптація законодавства, що регулює свободу пересування та умови праці, є першочерговим завданням, що стоїть перед нашою країною як потенційним членом ЄС.

Тому автор у цій статті висвітлює важливі аспекти свободи пересування та забезпечення належних умов праці працівників-мігрантів із країн-членів ЄС.

Правовий інститут, який регулює правовий статус працівників мігрантів в ЄС, має давню історію і виник разом із становленням Європейського співтовариства. Норми цього інституту в основному регулюють вільне пересування працівників-мігрантів, які є громадянами ЄС, а також найближчих членів їх сімей (у тому числі вихідців із країн, які не входять до складу Європейського Союзу).

Свобода пересування працівників в однаковій мірі поширюється на працівників-мігрантів і членів їх сімей.

Правовою підставою вільного пересування працівників виступає ст. 45 Договору про функціонування Європейського Союзу та ст. 45 Хартії ЄС про основоположні права.

У контексті ст. 45 Договору свобода пересування означає скасування будь-якої дискримінації на підставі державної належності працівників держав-членів у питаннях зайнятості, оплати праці та інших умов праці й зайнятості.

Конкретизують правове положення працівника-мігранта та членів його сім'ї акти вторинного права та рішення Суду ЄС. Найважливішими серед актів вторинного права є Регламент Ради (ЄЕС) № 1612/68 від 15 жовтня 1968 р. про вільне пересування працівників у межах Співтовариства¹; Регламент Ради (ЄЕС) № 1251/70 від 29 червня 1970 р. про право працівників залишатися на

1 Regulation (EEC) No 1251/70 of the Commission of 29 June 1970 on the right of workers to remain in the territory of a Member State after having been employed in that State (1970). *Official Journal L 142*, 0024-0026.

території держави-члена після здійснення там трудової діяльності¹; Директива 2004/38/ЄС від 29 квітня 2004 р. про право громадян ЄС і членів їх сімей вільно пересуватися і проживати на території держав-членів, яка змінює Регламент (ЄЕС) № 1612/68 і відмінняє директиви 64/221/ЄЕС, 68/360/ЄЕС, 72/194/ЄЕС, 73/148/ЄЕС, 75/34/ЄЕС, 75/35/ЄЕС, 90/364/ЄЕС, 90/365/ЄЕС і 93/96/ЄЕС².

Поняття «працівник-мігрант» розкривається у ст. 1 Регламенту № 1612/68 і доповнюється в прецедентному праві. Із змісту ст. 1 Регламенту випливає, що працівник-мігрант – це особа, яка працює за наймом і володіє громадянством іншої держави-члена. Суд виділив ще кілька додаткових характеристик статусу працівника-мігранта. По-перше, ця особа повинна протягом тривалого періоду здійснювати роботу, за яку передбачається пряма або непряма винагорода (справа *Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden Wurttemberg*)³. По-друге, особа повинна здійснювати реальну та ефективну діяльність, незалежно від умов заробітної плати та робочого часу. При виконанні цих двох умов особа вважається «працівником» навіть у випадку, коли вона працює на умовах неповного робочого дня, отримує дохід із джерел інших, ніж робота за наймом, або отримує додатково соціальну допомогу⁴. Додатково встановлено, що поняття «працівник» також охоплює найманих працівників, які надають послуги (справа *D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie*)⁵. По-третє, поняття працівник-мігрант поширюється також на осіб, які припинили трудову діяльність та залишилися на території держави-члена з метою пошуку нової роботи, тобто отримали статус безробітного (справа *Hoekstra v. Bestuur der Begrijfsvereniging voor Detailhandel en Amdfchten*)⁶.

Регламент № 1612/68 встановлює, що кожен громадянин країни-члена незалежно від свого місця проживання має право на працевлаштування і здійснення діяльності в якості найманого працівника на території іншої країни-члена згідно з положеннями, встановленими законами, регламентами і адміністративними актами, що регулюють найману працю працівників даної країни. Він, крім того, має право займати наявні робочі місця на території іншої країни на однакових умовах із громадянами цієї країни.

Зокрема, до положень, що встановлюють дискримінацію щодо працівників-мігрантів, відносяться ті, що передбачають особливу процедуру найму для іноземних громадян; встановлюють рамки або обмеження для розміщення оголошень про вакансії у пресі або іншими засобами, або встановлюють для них умови, відмінні від тих, що підлягають застосуванню щодо працівників, котрі здійснюють свою діяльність на території даної країни-члена; підпорядковують доступ до роботи за наймом умовам реєстрації в службах зайнятості або перешкоджають найму індивідуальних працівників у тих випадках, коли вони відносяться до працівників, які не проживають на території даної країни; які у числовому або відсотковому відношенні обмежують роботу за наймом іноземних громадян на визначеному підприємстві, галузі або регіоні, або в загальнонаціональному масштабі; встановлюють, що залучення та зайняття посади обумовлюється медичними, професійними або іншими критеріями.

Принциповим є положення Регламенту № 1612/68 про рівне ставлення при здійсненні роботи за наймом щодо працівників-мігрантів у порівнянні з працівниками-громадянами країни-члена, що приймає. Працівники-мігранти не можуть зазнавати дискримінації щодо їх прав на винагороду, участь в управлінні підприємством, процесах виробничої демократії, просуванні по службі, доступі до отримання професійної освіти та інших соціальних пільг, а також прав при звільненні із організації.

До колективних прав, які гарантуються працівнику-мігранту нарівні із національними працівниками, належить право на членство у професійних спілках. Вони також мають право

1 Regulation (EEC) No 1251/70 of the Commission of 29 June 1970 on the right of workers to remain in the territory of a Member State after having been employed in that State (1970). *Official Journal L 142*, 0024-0026.

2 Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance) (2004). *Official Journal L 158*, 0077-0123.

3 Case C-66/85, *Deborah Lavrie-Blum v. Land Baden-Wuttemberg* [1986] ECR 2121.

4 Case C-3/90, *M. J. E. Bernini v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen* [1992] ECR I-1071.

5 Case C-53/81, *D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie* [1982] ECR 1035.

6 Case C-75/63, *Hoekstra v. Bestuur der Begrijfsvereniging voor Detailhandel en Amdfchten* [1964] ECR 117.

голосувати та бути обраними в якості кандидатів, право на членство в адміністрації та органах управління, органах представництва працівників на підприємстві.

Члени сім'ї працівника-мігранта, незалежно від їх громадянства, мають право проживати разом із працівником-мігрантом, який є громадянином держави-члена та працює у іншій країні-члені ЄС.

Для пересування працівника-мігранта в межах ЄС йому необхідно мати національний паспорт або посвідчення особи. Для членів сім'ї, які не є громадянами держав-членів ЄС, потрібна в'їзна віза. Якщо працівник-мігрант вже отримав вид на житло, то членам його сім'ї в'їзної візи не потрібно (ст. 5 Директиви 2004/38/ЄС).

Отримання виду на проживання необхідно працівникам-мігрантам, якщо вони бажають залишитись на території приймаючої країни. Регламент Комісії № 1251/70 від 29 червня 1970 р. про право працівників залишатись на території держави-члена після припинення там трудової діяльності називає три випадки, при яких працівник може залишитись на території держави-члена:

- якщо працівник у момент припинення своєї діяльності досягає віку, що дає право на пенсійне забезпечення по віку відповідно до законодавства даної країни, і котрий здійснював діяльність за наймом протягом принаймні дванадцяти місяців і постійно проживав у ній більше, ніж три роки;

- якщо працівник, який постійно проживав на території даної країни більше, ніж два роки та припинив трудову діяльність через непрацездатність, що стала результатом виробничої травми або професійного захворювання, і має право на пенсію, за яку інститути даної країни несуть повну або часткову відповідальність;

- якщо працівник, який після трьох років роботи за наймом і проживання на території даної держави, здійснює трудову діяльність в якості найманого працівника на території іншої країни-члена, зберігаючи при цьому місце проживання на території першої держави, куди він повертається, як правило, щоденно або як мінімум щотижня.

Слід зауважити, що працівники-мігранти із країн-членів ЄС мають такі ж права на захист у випадку неплатоспроможності роботодавця та забезпечення належних умов праці, як і національні працівники.

Норми, які стосуються захисту прав працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця, містяться в Директиві 2008/94/ЄС від 22 жовтня 2008 р. про захист працівників у випадку неплатоспроможності їх роботодавця¹. Ця Директива накладає на країни-члени обов'язок створити установи, які б гарантували та відповідали за виплату заробітної плати у випадку неплатоспроможності роботодавця. Директива встановлює мінімальний розмір такої виплати.

Директива 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 р. про обов'язки роботодавця інформувати працівників про умови трудового договору або трудової угоди² стосується працівників, праця яких оплачується, та які працюють на умовах договору або перебувають у трудових відносинах, як це визначено у діючому законодавстві країни-члена, і/або регулюється законодавством цієї країни.

Директива покладає на роботодавця обов'язок забезпечити, щоб працівник, якого приймають на роботу, був проінформований про те, хто є роботодавцем; про місце роботи, про посаду, характер і категорію роботи, яку він виконуватиме; у чому полягає ця робота; про дату укладення трудового договору; про строк дії договору; про тривалість відпустки; про строк повідомлення при розірванні трудового договору; про заробітну плату; про нормальну тривалість робочого дня або тижня; колективні угоди, що обумовлюють умови праці такого працівника, а у випадку, коли колективна угода укладена не на підприємстві, а спеціальним спільним органом чи інститутами – назву компетентного органу чи спільної установи, де було укладено угоду.

Ця інформація повинна надаватись в письмовій формі. Якщо вона не міститься в трудовому договорі, роботодавець зобов'язаний скласти окремий документ із цих питань. По деяким з них (наприклад, по тривалості відпустки) достатньо посилання на відповідні правові норми. Роботодавець зобов'язаний повідомити цю інформацію працівнику не пізніше ніж через два місяці з моменту його допуску до роботи.

1 Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (Codified version) Text with EEA relevance (2008). *Official Journal L 283*, 0036-0042.

2 Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (1991). *Official Journal L 288*, 0032-0035.

Зміна умов праці і/або заробітної плати також має здійснюватись в письмовій формі. Роботодавець зобов'язується повідомити про це працівника не пізніше ніж через місяць з дня введення таких змін.

Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р.¹, яка консолідує Директиву 93/104/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу² та Директиву 2000/34/ЄС від 22 червня 2000 р.³, визначає стандарт робочого часу, чергових відпусток і роботи в нічний час.

Директива вводить поняття «достатнього відпочинку», під яким розуміють регулярні періоди відпочинку, тривалість яких визначена в одиницях часу і які є достатньо довгими та безперервними, щоб уникнути завдання шкоди працівниками самим собі, своїм колегам або іншим особам і щоб уникнути заподіяння шкоди своєму здоров'ю в короткостроковій або більш тривалій перспективі внаслідок втоми або інших нерегулярних ритмів праці.

Вона визначає поняття «час праці» та «час відпочинку» та не містить ніяких проміжних категорій. Так «робочий час» – це будь-який період протягом якого працівник відповідно до національного законодавства і/або практики знаходиться на робочому місці у розпорядженні роботодавця і при здійсненні своєї діяльності та функцій. «Період відпочинку» означає будь-який період, який не є робочим часом.

Заслугує уваги той факт, що Директива 2003/88/ЄС не встановлює восьмигодинного робочого часу, а тільки максимальну норму робочого часу в тиждень. Вона складає 48 годин і включає тривалість роботи в надурочний час. При цьому Директива встановлює як мінімум 11 годин відпочинку протягом доби, а один раз у тиждень – підряд 24 години перерви в роботі. Право Співтовариства не передбачає обов'язкового обмеження звичайного робочого часу до 40 годин в тиждень. У Директиві також не встановлено ліміт тривалості надурочних робіт. Однак загальна тривалість роботи в звичайний та надурочний час не може перевищувати 48 годин у тиждень.

Відповідно до Директиви 2003/88/ЄС мінімальна тривалість чергової відпустки складає чотири тижні. Відпустка повинна надаватись у вигляді вільних від роботи днів. Виплата грошової компенсації за невикористану відпустку дозволяється лише у випадку припинення трудового договору.

Відносини з «тимчасовими працівниками» (направленими агентствами з працевлаштування для виконання тимчасової роботи), «нетиповими працівниками» (працюють на умовах неповної зайнятості або строкового трудового договору), а також працівниками у відрядженні регулюють наступні директиви.

Директива 91/383/ЄЕС від 25 червня 1991 р. про покращення безпеки та гігієни праці працівників, зайнятих на основі строкових трудових договорів або тимчасових трудових угод⁴ визначає, що тимчасова трудова угода існує між агентством із тимчасового найму, яке є роботодавцем, і працівником, якого агентство направляє у розпорядження підприємства-користувача. Мета Директиви – гарантувати тим, хто працює на основі строкових трудових договорів або тимчасових трудових угод, таку ж охорону здоров'я та життя від небезпек виробничої сфери, якою користуються працівники, зайняті на основі трудових договорів, укладених на невизначений строк, або на підставі прямих договорів із підприємством-користувачем. Охороні прав працівників сприяє також обов'язок підприємства-користувача повідомляти агентству з тимчасового найму про свої побажання відносно кваліфікації необхідних йому працівників, а також про характер виконуваної роботи.

1 Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time (2003). *Official Journal L 299*, 0009-0019.

2 Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time (1993). *Official Journal L 307*, 0018-0024.

3 Directive 2000/34/EC of the European Parliament and of the Council of 22 June 2000 amending Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time to cover sectors and activities excluded from that Directive (2000). *Official Journal L 195*, 0041-0045.

4 Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (1991). *Official Journal L 206*, 0019-0021.

19 листопада 2008 року прийнято Директиву 2008/104/ЄС Європейського парламенту і Ради про агентства з тимчасового найму¹. Відповідно до ст. 1 Директива застосовується до працівників, що працюють за договором або перебувають у трудових відносинах із агентствами тимчасового найму, і які направляються такими агентствами для тимчасового працевлаштування на підприємства під їх керівництво та у їх розпорядження.

Положення Директиви застосовуються до державних і приватних підприємств, які діють як агенції тимчасового найму або підприємства-користувачі і займаються економічною діяльністю незалежно від мети отримання прибутку.

Ст. 5 Директиви закріплює принцип рівного ставлення щодо працівників, які направлені для роботи на підприємство-користувач із працівниками даного підприємства. Встановлюється, що для таких працівників повинні забезпечуватися такі ж основні умови праці та зайнятості, як і в тому випадку, коли б вони працевлаштовувалися безпосередньо на підприємство для виконання цієї роботи.

Директива гарантує працівникам агентств тимчасового найму доступ до роботи, колективних переваг, професійного навчання. Працівники цього агентства нарівні з працівниками підприємства-користувача мають право на інформацію про наявність вакансій на підприємстві-користувачі з метою постійного працевлаштування. Така інформація повинна розміщуватися в доступному місці на підприємстві, на яке працюють або під керівництвом якого зайняті такі працівники.

Агентствам тимчасового найму забороняється отримувати від працівників винагороду в обмін на влаштування як новоприйнятого працівника на підприємство-користувач чи за укладення трудового договору або трудових відносин із підприємством-користувачем після виконання призначення на цьому підприємстві.

Директива 97/81/ЄС від 15 грудня 1997 р. про рамкову угоду відносно роботи на умовах неповної зайнятості, укладена між UNICE, CEEP, ETUC² із змінами, внесеними Директивою 98/23/ЄС³, має на меті усунути дискримінацію щодо осіб, які працюють на умовах неповної зайнятості, покращити якість такої роботи, а також поліпшити її як добровільно обрану.

Для цілей даної угоди термін «працюючий на умовах неповного робочого часу» застосовується до працівників, нормальна тривалість робочого часу яких розрахована на щотижневій основі або в середньому за період найму строком до одного року, менша, ніж нормальна тривалість робочого часу, відпрацьованого працівником, який працює на умовах повного робочого часу. Щодо умов праці не допускається обмеження прав осіб, які працюють на умовах неповного робочого часу, порівняно з працівниками, які працюють повний робочий час, на підставі того, що перші працюють неповний робочий час, за винятком тих випадків, коли різниця у такому поводженні виправдовується об'єктивними причинами.

Директива 99/70/ЄС від 28 червня 1999 р. про рамкову угоду відносно роботи на основі строкових трудових договорів, укладена між UNICE, CEEP, ETUC⁴ має на меті підвищення ефективності строкових трудових договорів шляхом введення заборони на дискримінацію щодо осіб, які працюють на підставі таких договорів, а також встановлення правил, які попереджують їх необгрунтоване укладення. Так, можуть передбачатись (разом і окремо): вимоги наявності об'єктивної причини, які обумовлюють продовження таких договорів; встановлення максимального загального строку, на який послідовно можуть укладатись строкові договори; вказівка щодо кількості продовжень.

До категорії «працюючі за строковим договором» належать особи, які працюють на підставі договору або відносин найму, укладених безпосередньо між роботодавцем і найманим працівником у тих випадках, коли закінчення договору або відносин найму пов'язане з настанням конкретного

1 Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work (2008). *Official Journal L 327*, 0009-0014.

2 Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework agreement on part-time work (1998). *Official Journal L 014*, 0009-0014.

3 Directive 98/23/EC of 7 April 1998 on the extension of Directive 97/81/EC on the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (1008). *Official Journal L 131*, 0010.

4 Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (1999). *Official Journal L 175*, 0043-0048.

строку, виконанням конкретного завдання або настанням конкретної події. Принцип недискримінації передбачає, що не допускається звуження обсягу прав працюючих за строковими договорами порівняно з постійними працівниками за тією однією підставою, що з ними укладено строковий договір, якщо тільки це не виправдано об'єктивними причинами.

Директива 96/71/ЄС від 16 грудня 1996 р. про умови направлення у відрядження працівників для надання послуг¹ встановлює межі захисту тих працівників, які виконують умови контракту, укладеного між їх роботодавцем та іноземним контрагентом роботодавця.

У світлі цієї Директиви «працівник, який перебуває у відрядженні» – працівник, який протягом обмеженого періоду часу виконує роботу на території іншої держави-члена, ніж та, де він звичайно працює. У зв'язку з цим, визначення категорій осіб, що відносяться до «працівників», здійснюється згідно з правом країни-члена на територію, якої він відряджений.

Захист прав здійснюється, головним чином, відповідно до законодавства країни перебування працівника та передбачає, зокрема: максимальну тривалість робочого часу та мінімальну тривалість часу відпочинку, мінімальну тривалість чергової відпустки, умови направлення працівників для роботи на іншому підприємстві на короткий термін або для виконання певного комплексу робіт (так звана передача в «оренду» працівників), особливо підтримка працівників, що працюють на умовах тимчасової зайнятості на підприємстві, мінімальну заробітну плату, безпеку та гігієну праці, охорону праці жінок і молоді, однакове ставлення до чоловіків і жінок та інші положення, що стосуються недискримінації.

Директива 96/34/ЄС від 3 червня 1996 р. про рамкову угоду стосовно відпусток для батьків, укладена між UNICE, СЕЕР, ETUC² із змінами, внесеними Директивою 97/75/ЄС³ гарантує працівникам як чоловікам, так і жінкам індивідуальне право на відпустку при народженні чи усиновленні дитини, догляді за дитиною до досягнення нею восьми років, принаймні три місяці.

З метою забезпечення рівності можливостей та ставлення між чоловіками та жінками, сторони угоди вважають, що право на відпустку батьків не може передаватися іншим особам, а повинно використовуватися лише членами подружжя.

Після закінчення відпустки його бенефіціант – працівниця (працівник) – мають право повернутись на ту ж роботу, а якщо це буде неможливо – на еквівалентну або подібну роботу.

Право на відпустку є «індивідуалізованим», тобто належить обом батькам одночасно.

Підсумовуючи вищесказане, слід сказати, що працівники-мігранти із країн-членів ЄС та працівники країни перебування користуються рівним обсягом прав та можливостей у питаннях працевлаштування та доступу до професії. Країнам-членам ЄС забороняється встановлювати будь-які обмеження на ринку праці для працівників-мігрантів із інших країн-членів, інакше це буде вважатися дискримінацією.

References

1. Regulation (EEC) No 1251/70 of the Commission of 29 June 1970 on the right of workers to remain in the territory of a Member State after having been employed in that State (1970). *Official Journal L 142*, 0024-0026.
2. Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (Text with EEA relevance) (2004). *Official Journal L 158*, 0077-0123.
3. *Case C-66/85, Deborah Lavrie-Blum v. Land Baden-Wuttemberg* [1986] ECR 2121.
4. *Case C-3/90, M. J. E. Bernini v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen* [1992] ECR I-1071.
5. *Case C-53/81, D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie* [1982] ECR 1035.
6. *Case C-75/63, Hoekstra v. Bestuur der Begrijfsvereniging voor Detailhandel en Amdfchten* [1964] ECR 117.
7. Directive 2008/94/EC of the European Parliament and of the Council of 22 October 2008 on the protection of employees in the event of the insolvency of their employer (Codified version) Text with EEA relevance (2008).

¹Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (1997). *Official Journal L 018*, 0001-0006.

²Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, СЕЕР and the ETUC (1996). *Official Journal L 145*, 0004-0009.

³Council Directive 97/75/EC of 15 December 1997 amending and extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive 96/34/EC on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, СЕЕР and the ETUC (1998). *Official Journal L 10*, 0024.

Official Journal L 283, 0036-0042.

8. Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to the contract or employment relationship (1991). *Official Journal L* 288, 0032-0035.

9. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time (2003). *Official Journal L* 299, 0009-0019.

10. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time (1993). *Official Journal L* 307, 0018-0024.

11. Directive 2000/34/EC of the European Parliament and of the Council of 22 June 2000 amending Council Directive 93/104/EC concerning certain aspects of the organization of working time to cover sectors and activities excluded from that Directive (2000). *Official Journal L* 195, 0041-0045.

12. Council Directive 91/383/EEC of 25 June 1991 supplementing the measures to encourage improvements in the safety and health at work of workers with a fixed-duration employment relationship or a temporary employment relationship (1991). *Official Journal L* 206, 0019-0021.

13. Directive 2008/104/EC of the European Parliament and of the Council of 19 November 2008 on temporary agency work (2008). *Official Journal L* 327, 0009-0014.

14. Council Directive 97/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC – Annex: Framework agreement on part-time work (1998). *Official Journal L* 014, 0009-0014.

15. Directive 98/23/EC of 7 April 1998 on the extension of Directive 97/81/EC on the framework agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (1008). *Official Journal L* 131, 0010.

16. Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (1999). *Official Journal L* 175, 0043-0048.

17. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services (1997). *Official Journal L* 018, 0001-0006.

18. Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (1996). *Official Journal L* 145, 0004-0009.

19. Council Directive 97/75/EC of 15 December 1997 amending and extending, to the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Directive 96/34/EC on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (1998). *Official Journal L* 10, 0024.