

31999L0070

10.7.1999

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

L 175/43

## SMERNICA RADY 1999/70/ES

z 28. júna 1999

o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva a najmä na jej článok 139 ods. 2,

so zreteľom na návrh Komisie,

keďže:

- (1) po tom, čo nadobudla platnosť Amsterdamská zmluva, ustanovenia dohody o sociálnej politike pripojené ako príloha k protokolu o sociálnej politike, ktorý tvorí prílohu k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, boli zapracované do článkov 136 až 139 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva;
- (2) vedenia podnikov a pracovná sila (sociálni partneri) môžu v súlade s článkom 139 ods. 2 zmluvy spoločne požadovať, aby sa dohody uzatvorené na úrovni spoločenstva vykonávali z rozhodnutia Rady na návrh Komisie;
- (3) bod 7 Charty základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva predpokladá medzi inými, že „dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve. Tento proces musí vyplývať z aproximácie týchto podmienok pri zachovaní dosiahnutého zlepšenia, najmä čo sa týka dĺžky a organizácie pracovného času a foriem práce iných, ako je pracovný pomer na dobu neurčitú, ako sú pracovný pomer na dobu určitú, práca na kratší pracovný čas, nájomná práca a sezónna práca.“;
- (4) Rada nedospela k rozhodnutiu o návrhu smernice o určitých pracovnoprávných vzťahoch vzhľadom na narušenie hospodárskej súťaže <sup>(1)</sup>, ani o návrhu smernice o určitých pracovnoprávných vzťahoch vzhľadom na pracovné podmienky <sup>(2)</sup>;
- (5) v uzáveroch zo zasadnutia Európskej rady v Essene sa zdôraznila potreba prijať opatrenia za účelom „zvýšenia intenzity rastu zamestnanosti, predovšetkým pružnejšou organizáciou práce, aby boli uspokojené požiadavky zamestnancov, ako aj požiadavky kladené na hospodársku súťaž“;
- (6) rezolúcia Rady z 9. februára 1999 o zásadách zamestnanosti na rok 1999 vyzýva sociálnych partnerov na všetkých príslušných úrovniach, aby uzatvárali dohody, na základe ktorých sa zmodernizuje organizácia práce, vrátane pružného usporiadania pracovného procesu

a zabezpečiť sa tak produktivita a konkurencieschopnosť podnikov a dosiahne požadovaná rovnováha medzi pružnosťou a bezpečnosťou;

- (7) Komisia sa v súlade s článkom 3 ods. 2 dohody o sociálnej politike poradila so sociálnymi partnermi o smerovaní, ktorým by sa mala uberať činnosť spoločenstva v súvislosti s pružným pracovným časom a zaistením pracovných miest;
- (8) Komisia, ktorá po tejto porade usúdila, že v tejto veci je žiaduce prijať opatrenia, opäť sa poradila so sociálnymi partnermi o podstate zamýšľaného návrhu v súlade s článkom 3 ods. 3 uvedenej dohody;
- (9) všeobecné medzirezortné organizácie, menovite Európsky zväz priemyselných a zamestnávateľských konfederácií (UNICE), Európske centrum podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC) v spoločnom liste z 23. marca 1998 informovali Komisiu o svojom zámere iniciovať postup, ktorý predpokladá článok 4 uvedenej dohody, v spoločnom liste požiadali Komisiu o ďalšie predĺženie lehoty o tri mesiace; Komisia tejto žiadosti vyhovel a predĺžila dohodovacie obdobie do 30. marca 1999;
- (10) uvedené medzirezortné organizácie dňa 18. marca 1999 uzavreli rámcovú dohodu o práci na dobu určitú; predložili Komisii svoju spoločnú žiadosť, aby bola táto rámcová dohoda vykonaná z rozhodnutia Rady na návrh Komisie v súlade s článkom 4 ods. 2 dohody o sociálnej politike;
- (11) Rada vo svojej rezolúcii zo 6. decembra 1994 o „niektorých aspektoch sociálnej politiky Európskej únie, príspevku k hospodárskemu a sociálnemu zblíženiu v rámci únie“ <sup>(3)</sup>, požiadala sociálnych partnerov, aby využívali príležitosti na uzatváranie dohôd, keďže majú spravídla bližšie k sociálnej realite a sociálnym problémom;
- (12) signatárske strany v preambule k rámcovej dohode o práci na čiastočný úväzok, ktorá bola uzavretá 6. júna 1997, oznámili svoj zámer, že zväžia potrebu podobných dohôd v súvislosti s inými formami pružného pracovného času;
- (13) vedenie podnikov a pracovná sila chceli venovať mimořiadnu pozornosť práci na dobu určitú a zároveň uviedli, že vo vlastnom záujme zväžia potrebu uzavrieť podobnú dohodu o príležitostnej práci poskytovanej sprostredkovateľmi práce;

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES C 224, 8.9.1990, s. 6 a Ú. v. ES C 305, 5.12.1990, s. 8.

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES C 224, 8.9.1990, s. 4.

<sup>(3)</sup> Ú. v. ES C 368, 23.12.1994, s. 6.

- (14) signatárske strany vyjadrili vôľu uzavrieť rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, ktorá ustanovuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú; vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú v bezprostrednom slede;
- (15) náležitý nástroj na vykonávanie rámcovej dohody predstavuje smernica v zmysle článku 249 zmluvy, preto zaväzuje členské štáty dosiahnuť zamýšľaný výsledok, ponecháva však na nich, aby si samé zvolili formu a metódy;
- (16) v súlade so zásadami subsidiarity a proporcionality, ako sú stanovené v článku 5 zmluvy, ciele tejto smernice nemôžu uspokojivo splniť členské štáty, čo znamená, že ich možno lepšie splniť na úrovni spoločenstva; táto smernica sa obmedzuje na minimum vyžadované na dosiahnutie daných cieľov a na tento účel neprekračuje potrebný rámec;
- (17) pokiaľ ide o termíny, ktoré sú použité v rámcovej dohode, ale nie sú v nej výslovne vymedzené, táto smernica povoľuje členským štátom, aby takéto termíny vymedzili v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, ako je tomu v prípade iných smerníc o sociálnych záležitostiach, v ktorých sa vyskytujú podobné termíny, a to za predpokladu, že príslušné vymedzenia zodpovedajú obsahu rámcovej dohody;
- (18) Komisia vypracovala svoj návrh smernice v súlade so svojím oznámením zo 14. decembra 1993 týkajúcim sa uplatňovania dohody o sociálnej politike a svojím oznámením z 20. mája 1998 o prispôbovaní a podporovaní sociálneho dialógu na úrovni spoločenstva, zohľadňujúc pritom zastupiteľský štatút zmluvných strán, ich mandát, ako aj zákonnosť každého odseku rámcovej dohody; zmluvné strany ako celok majú dostatočný zastupiteľský štatút;
- (19) Komisia zaslala Európskemu parlamentu a Hospodárskemu a sociálnemu výboru znenie zmluvy spolu s návrhom smernice a dôvodovou správou v súlade so svojím oznámením týkajúcim sa vykonávania protokolu o sociálnej politike;
- (20) 6. mája 1999 Európsky parlament prijal rezolúciu o rámcovej dohode medzi sociálnymi partnermi;
- (21) vykonanie rámcovej dohody prispieva k dosiahnutiu cieľov uvedených v článku 136 zmluvy,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

#### Článok 1

Účelom smernice je uviesť do účinnosti rámcovú dohodu o pracovných zmluvách na dobu určitú, ktorú 18. marca 1999 uzavreli všeobecné medzirezortné organizácie (ETUC, UNICE a CEEP), pripojenú v prílohe k tejto smernici.

#### Článok 2

Členské štáty do 10. júla 1999 uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto termínu sociálni partneri prijmú potrebné opatrenia dohodou, pričom od členských štátov sa požaduje, aby prijali potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie táto smernica ukladá. Ihneď o tom budú informovať Komisiu.

Členským štátom sa v prípade potreby a po porade so sociálnymi partnermi poskytuje nanajvýš ešte jeden rok na to, aby zohľadnili osobitné problémy alebo uplatňovanie kolektívnych dohôd. O týchto okolnostiach budú ihneď informovať Komisiu.

Keď členské štáty prijmú opatrenia uvedené v prvom odseku, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo ich bude sprevádzať takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Metodiku týchto odkazov ustanovia členské štáty.

#### Článok 3

Táto smernica nadobúda účinnosť v deň jej uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*.

#### Článok 4

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Luxemburgu 28. júna 1999

Za Radu

predseda

M. NAUMANN

## PRÍLOHA

## ETUC — UNICE — CEEP

**Rámcová dohoda o práci na dobu určitú****Preambula**

Táto rámcová dohoda názorne objasňuje, akú úlohu môžu zohrávať partneri v rámci európskej stratégie zamestnanosti, ktorá bola dohodnutá na mimoriadnej vrcholnej schôdzi konanej roku 1997 v Luxemburgu a v nadväznosti na rámcovú dohodu o práci na čiastočný úväzok predstavuje ďalší príspevok k dosiahnutiu lepšej rovnováhy medzi „pružnosťou pracovného času a bezpečnosťou pracovníkov“.

Strany tejto dohody uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Takisto uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.

Táto dohoda určuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky v súvislosti s prácou na dobu určitú a uznáva, že pri ich uplatňovaní v konkrétnej situácii je potrebné zohľadňovať príslušné vnútroštátne, rezortné a sezónne podmienky. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov vytvoriť všeobecný rámec na zabezpečenie rovnoprávneho postavenia zamestnancov na dobu určitú ich ochranou pred diskrimináciou a na to, aby sa pracovné zmluvy na dobu určitú využívali na princípe prijateľnom pre zamestnávateľov aj pracovníkov.

Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, okrem tých, ktorých dala užívateľskému podniku k dispozícii sprostredkovateľňa príležitostných prác. Strany tejto dohody majú v úmysle zväziť, či je potrebné uzavrieť podobnú dohodu aj o príležitostnej práci poskytovanej sprostredkovateľňami práce.

Táto dohoda sa vzťahuje na pracovnoprávne podmienky zamestnancov na dobu určitú, pričom členským štátom priznáva právo rozhodovať o záležitostiach týkajúcich sa zákonného sociálneho zabezpečenia. V tejto súvislosti sociálni partneri berú na vedomie Deklaráciu o zamestnanosti prijatú na zasadnutí Európskej rady v Dubline roku 1996, v ktorej sa medzi inými zdôrazňuje, že je potrebné budovať systémy sociálneho zabezpečenia s priaznivejším dopadom na zamestnanosť „budovaním takých systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré sa budú dať prispôsobiť novým formám práce a zaistením náležitej ochrany tým, ktorí takúto prácu vykonávajú“. Strany tejto dohody ešte raz vyjadrujú svoj názor, ktorý bol sformulovaný v dohode o práci na čiastočný pracovný úväzok z roku 1997, že členské štáty by mali bezodkladne uviesť túto deklaráciu do účinnosti.

Taktiež sa okrem toho uznáva, že je potrebné inovovať systémy sociálnej ochrany v zamestnaní a prispôsobiť ich súčasným podmienkam, a to najmä zabezpečením postupiteľnosti práv.

ETUC, UNICE a CEEP žiadajú Komisiu o predloženie tejto rámcovej zmluvy Rade, aby táto rozhodla o záväznosti týchto požiadaviek pre členské štáty, ktoré sa zúčastňujú na tejto dohode o sociálnej politike pripojenej ako príloha k protokolu (č. 14) o sociálnej politike, ktorý tvorí prílohu k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva.

Strany tejto dohody vo svojom návrhu žiadajú Komisiu, aby uplatnenie dohody zabezpečila, aby od členských štátov vyžadovala prijatie zákonov, iných predpisov a správnych opatrení potrebných na dosiahnutie súladu s rozhodnutím Rady v lehote do dvoch rokov od jej prijatia, alebo aby zabezpečila <sup>(1)</sup>, že sociálni partneri pred uplynutím tejto lehoty prijímú potrebné opatrenia vo forme dohody. Ak to bude potrebné, v nadväznosti na poradu so sociálnymi partnermi a berúc do úvahy konkrétne problémy alebo uplatňovanie kolektívnej dohody, možno členským štátom poskytnúť maximálne ešte jeden rok na zabezpečenie zhody s týmto ustanovením.

Strany tejto dohody žiadajú, aby každému podnetu na prijatie zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktorú vyvinie členský štát so zámerom naplniť túto dohodu, predchádzala porada so sociálnymi partnermi.

Bez toho, aby bola dotknutá úloha, ktorá prislúcha vnútroštátnym súdom a Európskemu súdnemu dvoru, strany tejto dohody žiadajú, aby Komisia všetky záležitosti súvisiace s výkladom tejto dohody na úrovni spoločenstva predkladala na posúdenie najprv im.

**Všeobecné hľadiská**

1. so zreteľom na dohodu o sociálnej politike pripojenú ako príloha k protokolu (č. 14) o sociálnej politike, ktorý tvorí prílohu k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, a to najmä na jej články 3.4 a 4.2;
2. keďže článok 4.2 dohody o sociálnej politike ustanovuje, že dohody uzatvárané na úrovni spoločenstva môžu byť uplatňované, ak o to požiadajú signatárske strany, z rozhodnutia Rady na návrh Komisie;

<sup>(1)</sup> V zmysle článku 24 dohody o sociálnej politike pripojenej v prílohe k protokolu (č. 14) o sociálnej politike, ktorý tvorí prílohu k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva.

3. keďže Komisia vo svojom druhom konzultačnom dokumente o pružnosti pracovného času a bezpečnosti pracovníkov oznámila, že zamýšľa navrhnúť prijatie právne záväzného opatrenia spoločstva;
4. keďže Európsky parlament vo svojom stanovisku k návrhu smernice o práci na čiastočný úväzok vyzval Komisiu, aby bezodkladne predložila návrhy smerníc o iných formách práce, odlišných od práce na dobu neurčitú, akou je napríklad práca na dobu určitú a príležitostná práca poskytovaná sprostredkovateľmi práce;
5. keďže v záveroch z mimoriadnej vrcholnej schôdze o zamestnanosti, ktoré boli prijaté v Luxemburgu, Európska rada vyzýva sociálnych partnerov na prerokovanie dohôd za účelom „modernizácie organizácie práce, vrátane pružnej organizácie pracovného procesu, s cieľom zabezpečiť produktivitu a konkurencieschopnosť podnikov a dosiahnuť požadovanú rovnováhu medzi pružnosťou a bezpečnosťou“;
6. keďže pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov, prispievajú ku kvalite života príslušných pracovníkov a zlepšujú výkon;
7. keďže objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu;
8. keďže v určitých rezortoch, povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom;
9. keďže v rámci Európskej únie viac ako polovicu všetkých zamestnancov na dobu určitú predstavujú ženy a keďže táto dohoda teda môže prispieť k zrovnoprávneniu mužov a žien, pokiaľ ide o možnosť zamestnať sa;
10. keďže táto dohoda ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa dohodli na uplatňovaní všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek a ustanovení v nej obsiahnutých za účelom zohľadnenia situácie príznačnej pre jednotlivé členské štáty, ako aj podmienky v jednotlivých rezortoch a povolaniach, vrátane činností sezónnej povahy;
11. keďže táto dohoda prihliada k potrebe zvyšovať požiadavky sociálnej politiky, konkurencieschopnosť hospodárstva spoločstva a predchádzať tomu, aby sa administratívne, finančné a zákonné obmedzenia uplatňovali spôsobom, ktorý by mohol brzdiť vytváranie a rozvoj malých a stredných podnikov;
12. keďže sociálni partneri majú najlepšie predpoklady na to, aby nachádzali riešenia, ktoré zodpovedajú potrebám zamestnávateľov i pracovníkov, a preto sa im v rámci vykonávania a uplatňovania tejto dohody priznáva osobitná úloha,

SIGNATÁRSKE STRANY SA DOHODLI TAKTO:

#### Účel (doložka 1)

Účelom tejto rámcovej dohody je:

- a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
- b) vytvorí rámec na zamedzovanie nezákonného počínania prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.

#### Pôsobnosť (doložka 2)

1. Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu, ktorý je zaužívaný v jednotlivých členských štátoch.
2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri môžu ustanoviť, že táto dohoda sa nevzťahuje na:
  - a) pracovnoprávne vzťahy, ktorých predmetom je odborný výcvik pri nástupe do zamestnania a výcvik učňov;
  - b) pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré boli uzavreté v rámci konkrétneho štátom financovaného alebo štátom dotovaného odborného výcviku, začleňovania do pracovného procesu a odbornej rekvalifikácie.

#### Vymedzenia (doložka 3)

1. Na účely tejto dohody termín „pracovník na dobu určitú“ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah priamo so zamestnávateľom a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.
2. Na účely tejto dohody termín „porovnateľný stály pracovník“ sa vzťahuje na pracovníka, ktorý uzavrel pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v jednom a tom istom podniku, kde vykonáva stále rovnakú alebo podobnú prácu, resp. povolanie, pričom sa primerane zohľadňuje jeho kvalifikácia a odborná prax.

V prípade, že v rovnakom podniku nepracuje porovnateľný stály pracovník, porovnáva sa na základe platnej kolektívnej dohody, alebo ak platná kolektívna dohoda neexistuje, tak v súlade s príslušným vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo podľa zaužívaného postupu.

**Zásada nediskriminácie (doložka 4)**

1. Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.
2. V prípade potreby sa uplatňuje zásada *pro rata temporis*.
3. Opatrenia na uplatňovanie tohto článku určia členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri so zreteľom na právo spoločenstva a vnútroštátne právo, kolektívne dohody a zaužívané postupy.
4. Nároky vyplývajúce z celkového počtu odpracovaných rokov, ktoré súvisia s osobitnými pracovnoprávnymi podmienkami, sú u pracovníkov na dobu určitú rovnaké ako u stálych pracovníkov, pokiaľ rozdielne nároky vyplývajúce z rovnakého počtu odpracovaných rokov nie sú objektívne zdôvodnené.

**Opatrenia proti nezákonnému konaniu (doložka 5)**

1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania, prijímú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:
  - a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov;
  - b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú;
  - c) určiť, koloľkrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov predĺžiť.
2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované za pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú:
  - a) „opakovane uzatvorené“;
  - b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.

**Poskytovanie informácií o pracovných príležitostiach (doložka 6)**

1. Zamestnávateľa informujú pracovníkov na dobu určitú o pracovných miestach, ktoré sa uvoľnili v podniku alebo závode, a tým zabezpečia pre týchto pracovníkov v porovnaní s ostatnými rovnakú možnosť natrvalo sa zamestnať. Takéto informácie možno poskytovať formou oznámenia na primeranom mieste v podniku alebo závode.
2. Zamestnávateľa by mali v čo najväčšej miere uľahčovať pracovníkom na dobu určitú prístup k možnostiam odbornej prípravy na zdokonaľovanie ich pracovných zručností, postupu v zamestnaní a pracovnej mobility.

**Informácie a porady (doložka 7)**

1. Pracovníci na dobu určitú sú započítavaní pri výpočte medzného počtu pracovníkov, pri prekročení ktorého vzniká nárok na vytvorenie zastupiteľských orgánov pracovníkov v podniku v súlade s vnútroštátnym právom a právom spoločenstva, ako to predpokladajú vnútroštátne zákonné ustanovenia.
2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a/alebo sociálni partneri určia opatrenia, ktoré sa prijímú v súvislosti s uplatňovaním článku 7.1, a to v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi a so zreteľom na článok 4.1.
3. Zamestnávateľa by mali v čo najväčšej miere venovať pozornosť tomu, aby založené zastupiteľské orgány pracovníkov boli primerane informované o práci na dobu určitú v podniku.

**Vykonávacie ustanovenia (doložka 8)**

1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia obsiahnuté v tejto dohode.
2. Táto dohoda sa nedotýka podrobnejších ustanovení spoločenstva, a to konkrétne ani ustanovení týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania alebo rovnakých príležitostí pre mužov a ženy.
3. Vykonávanie tejto dohody neopravňuje k znižovaniu všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkom, na ktorých sa táto dohoda vzťahuje.
4. Táto dohoda sa nedotýka práva sociálnych partnerov uzatvárať na primeranej úrovni vrátane úrovne spoločenstva dohody, ktorými sa prispôbujú, resp. dopĺňajú ustanovenia tejto dohody, spôsobom, ktorý bude zohľadňovať špecifické potreby príslušných sociálnych partnerov.

5. Sporom a sťažnostiam sa predchádza a pri ich riešení sa postupuje v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami a zaužívanými postupmi.
6. Pokiaľ o to niektorá zo strán tejto dohody požiada, signatárske strany po uplynutí piatich rokov od dátumu rozhodnutia Rady preskúmajú, ako sa táto dohoda uplatňuje.

Fritz VERZETNISCH

*predseda ETUC*

Emilio GABAGLIO

*generálny tajomník ETUC*

Georges JACOBS

*predseda UNICE*

Dirk F. HUDIG

*generálny tajomník UNICE*

Antonio CASTELLANO AUYANET

*predseda CEEP*

Jytte FREDENSBORG

*generálny tajomník CEEP*

18. marca 1999

---