

31999L0070

1999.7.10.

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK HIVATALOS LAPJA

L 175/43

A TANÁCS 1999/70/EK IRÁNYELVE

(1999. június 28.)

az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 139. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

mivel:

- (1) Az Amszterdami Szerződés hatálybalépését követően az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodás rendelkezései bekerültek az Európai Közösséget létrehozó szerződés 136–139. cikkébe.
- (2) A szociális partnerek a Szerződés 139. cikke (2) bekezdésével összhangban közösen kérhetik, hogy a közösségi szintű megállapodások a Bizottság javaslata alapján tanácsi határozat útján kerüljenek végrehajtásra.
- (3) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja többek között arról rendelkezik, hogy „a belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkafeltételeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben. Ez a folyamat e feltételek közelítéséből ered, miközben a fejlődést fenntartják, különös tekintettel a határozatlan idejű szerződések kivételével a foglalkoztatás olyan formáira, mint a határozott idejű munkaszerződések, a részmunkaidős foglalkoztatás, a munkaerő-kölcsönzés és az idegnyomunka”.
- (4) A Tanács nem tudott döntést hozni a piaci versenyt torzító bizonyos munkaviszonyokról szóló irányelvre ⁽¹⁾ vonatkozó javaslat tekintetében, se ezen javaslat módosításáról ⁽²⁾, sem a munkafeltételekkel kapcsolatosan bizonyos munkaviszonyokra vonatkozó irányelvre ⁽²⁾ vonatkozó javaslatról.
- (5) Az Essenben ülésező Európai Tanács végkövetkeztetései hangsúlyozták annak szükségességét, hogy intézkedéseket hozzanak „a gazdasági növekedés foglalkoztatáshatékonyágának növelése céljából, különösen rugalmasabb munkaszervezés útján, oly módon, hogy az kielégítse mind a munkavállalók kívánságait, mind pedig a verseny követelményeit”.
- (6) Az 1999. február 9-i, az 1999. évi foglalkoztatási iránymutatásokról szóló tanácsi állásfoglalás arra kéri a szociális partnereket, hogy minden szinten folytassanak tárgyalásokat a munkaszervezés korszerűsítésére irányuló megállapodásokról, beleértve a rugalmas munkavégzésről szóló rendelkezéseket is, azért, hogy a vállalkozások

termelékennyé és versenyképessé váljanak, valamint létrejöjjön a szükséges egyensúly a rugalmasság és a biztonság között.

- (7) A Bizottság a szociálpolitikáról szóló megállapodás 3. cikkének (2) bekezdésével összhangban tárgyalásokat folytatott a szociális partnerekkel a közösségi akció lehetséges irányáról a rugalmas munkaidő és a munkahelyi biztonság tekintetében.
- (8) A Bizottság a tárgyalást követően közösségi szintű intézkedést tartott célszerűnek, és ezért az említett megállapodás 3. cikkének (3) bekezdésével összhangban a javaslat tartalmát illetően újabb tárgyalást folytatott a szociális partnerekkel.
- (9) Az általános iparági szervezetek, az Európai Gyáriparosok és Munkáltatók Szervezeteinek Szövetsége (UNICE), az Állami Vállalatok Európai Központja (CEEP) és az Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ) 1998. március 23-i közös levelükben arról tájékoztatták a Bizottságot, hogy meg kívánják indítani az említett megállapodás 4. cikkében meghatározott eljárást; egy közös levélben további három hónapot kértek a Bizottságtól; a Bizottság e kérésnek eleget téve a tárgyalási időszakot 1999. március 30-ig meghosszabbította.
- (10) Az említett iparági szervezetek 1999. március 18-án keretmegállapodást kötöttek a határozott ideig tartó munkaviszonyról; eljuttatták a Bizottsághoz közös kérésüket, hogy ezt a keretmegállapodást a Bizottság javaslatára tanácsi határozattal hajtsák végre a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkének (2) bekezdésével összhangban.
- (11) A Tanács az Európai Unió szociálpolitikájának kilátásairól szóló, 1994. december 6-i állásfoglalásában: hozzájárulás a gazdasági és szociális konvergenciához az Unióban ⁽³⁾ arra kérte a szociális partnereket, hogy használják ki a megállapodáskötési lehetőségeket, mivel ők helyzetükből adódóan közelebb állnak a szociális valósághoz és a szociális problémákhoz.
- (12) Az 1997. június 6-án megkötött, a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló keretmegállapodás preambulumban az aláíró felek azt a szándékukat fejezték ki, hogy más rugalmas foglalkoztatási formák tekintetében is figyelembe szándékoznak venni a hasonló megállapodások iránti igényt.
- (13) A szociális partnerek azt kívánták, hogy különös figyelmet kapjon a határozott ideig tartó munkaviszony, miközben ezzel egy időben azt is jelezték, hogy munkaerő-kölcsönzés tekintetében is figyelembe szándékoznak venni a hasonló megállapodás iránti igényt.

⁽¹⁾ HL C 224., 1990.9.8., 6. o. és HL C 305., 1990.12.5., 8. o.⁽²⁾ HL C 224., 1990.9.8., 4. o.⁽³⁾ HL C 368., 1994.12.23., 6. o.

- (14) Az aláíró felek a határozott ideig tartó munkaviszonyról olyan keretmegállapodást kívántak kötni, amely megállapítja a határozott idejű munkaszerződés és munkaviszony általános elveit és minimumkövetelményeit; továbbá kinyilvánították azt az óhajukat, hogy javítani kell a határozott ideig tartó munkaviszony minőségén a megkülönböztetés tilalma elv alkalmazásának biztosításával, és hogy ki kell alakítani az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozásának kereteit.
- (15) A Szerződés 249. cikke értelmében a keretmegállapodás végrehajtásának eszköze az irányelv; mivel az irányelv kötelezi a tagállamokat az elérendő eredmények megvalósítására, ugyanakkor a nemzeti hatóságokra bízva a végrehajtás formájának és módszereinek megválasztását.
- (16) A Szerződés 5. cikkében meghatározott szubszidiaritás és arányosság elvével összhangban ezen irányelv célkitűzései közösségi szinten hatékonyabban megvalósíthatóak, mint a tagállamok által; ez az irányelv a célok eléréséhez szükséges minimumra korlátozódik, és nem lépi túl azt a mértéket, amely a célok eléréséhez felétlenül szükséges.
- (17) A keretmegállapodásban használt, de nem pontosan meghatározott kifejezések vonatkozásában, amelyek a megállapodásban nincsenek pontosan meghatározva, ez az irányelv a tagállamokra hagyja e kifejezések meghatározását a nemzeti jognak és gyakorlatnak megfelelően, mint a hasonló kifejezéseket használó, más szociálpolitikai irányelvek esetében is, feltéve, hogy az említett meghatározások összeegyeztethetők a keretmegállapodással.
- (18) A Bizottság kidolgozta az irányelvre vonatkozó javaslatát a szociálpolitikáról szóló megállapodás alkalmazásával kapcsolatos 1993. december 14-i közleményével és a közösségi szintű szociális párbeszéd fejlődéséről szóló, 1998. május 20-i közleményével összhangban, figyelembe véve a szerződő felek képviseleti jogát, mandátumát és a keretmegállapodás cikkeinek jogszerűségét; a szerződő felek megfelelő képviseleti joggal rendelkeznek.
- (19) A Bizottság a megállapodás szövegének megküldésével tájékoztatta az Európai Parlamentet, valamint a Gazdasági és Szociális Bizottságot, amelyhez csatolta irányelvre vonatkozó javaslatát és a magyarázó feljegyzést, a szociálpolitikáról szóló jegyzőkönyv végrehajtásával kapcsolatos közleményével összhangban.
- (20) Az Európai Parlament 1999. május 6-án állásfoglalást fogadott el a szociális partnerek közötti keretmegállapodásról.

- (21) A keretmegállapodás végrehajtása hozzájárul a Szerződés 136. cikkében megfogalmazott célkitűzések eléréséhez,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Ezen irányelv célja a mellékletben szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyra vonatkozó keretmegállapodás végrehajtása, amely megállapodást 1999. március 18-án általános iparági szervezetek (ESZSZ, UNICE és CEEP) kötöttek.

2. cikk

A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek 2001. július 10-e előtt megfeleljenek, vagy biztosítják, hogy legkésőbb eddig az időpontig a szociális partnerek a szükséges rendelkezéseket megállapodás útján bevezessék, miközben a tagállamok megteszik az ezen irányelvben előírt eredmények folyamatos biztosításához szükséges lépéseket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

A tagállamoknak különös nehézség vagy az irányelv kollektív szerződés útján történő végrehajtása esetén a szociális partnerekkel folytatott tárgyalást követően további egy év állhat rendelkezésükre. Az ilyen körülményekről a tagállamok haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják az első bekezdésben említett intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

3. cikk

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

4. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Luxembourgban, 1999. június 28-án.

a Tanács részéről

az elnök

M. NAUMANN

MELLÉKLET

ESZSZ-UNICE-CEEP

keretmegállapodás a határozott ideig tartó munkaviszonyról**Preambulum**

Ez a keretmegállapodás a szociális partnerek európai foglalkoztatási stratégiában betöltött szerepét mutatja, amelyet az 1997. évi luxembourgi rendkívüli csúcsertekezleten határoztak meg, és a részmunkaidős munkavégzésről szóló keretmegállapodást követően újabb hozzájárulást jelent „a munkaidő rugalmassága és a munkavállalók biztonsága” közötti egyensúly kialakításához.

A szerződő felek elismerik, hogy a határozatlan időre szóló szerződések a munkáltatók és a munkavállalók közötti munkaviszony általános formái, és továbbra is azok maradnak. Elismerik továbbá, hogy a határozott idejű munkaszerződések meghatározott körülmények között a munkáltatók és a munkavállalók igényeinek egyaránt megfelelően.

Ez a megállapodás a határozott ideig tartó munkavégzéssel kapcsolatos általános elveket és minimumkövetelményeket állapítja meg, elismerve, hogy pontos alkalmazásuk esetében figyelembe kell venni a nemzeti, ágazati és szezonális esetek sajátosságait. A megállapodás a szociális partnerek azon szándékát mutatja, hogy általános kereteket állapítsanak meg az egyenlő bánásmód biztosításához a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára, védelemben részesítve őket a megkülönböztetéssel szemben, továbbá annak érdekében, hogy a határozott idejű munkaszerződések a munkáltatók és a munkavállalók számára elfogadható módon kerüljenek alkalmazásra.

Ez a megállapodás a határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, azoknak a munkavállalóknak a kivételével, akiket munkaerő-kölcsönzést végző vállalkozás bocsátott a vállalkozás rendelkezésére. A felek megfontolják egy, a munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos hasonló megállapodás szükségességét.

Ez a megállapodás a határozott időre alkalmazott munkavállalók foglalkoztatási feltételeire vonatkozik, elismerve azt, hogy a jogszabályban szabályozott szociális biztonsági rendszerrel kapcsolatos ügyek a tagállamok hatáskörébe tartoznak. E tekintetben a szociális partnerek tudomásul veszik az 1996. decemberében Dublinban ülésező Európai Tanács foglalkoztatási nyilatkozatát, amelyben a Tanács többek között annak szükségességét hangsúlyozta, hogy a szociális biztonsági rendszereket foglalkoztatásbarátta tegyék „a szociális védelmi rendszerek olyan fejlesztésével, hogy azok képesek legyenek új foglalkoztatási mintákat befogadni, amelyek megfelelő védelmet nyújtanak az ilyen munkát végző személyeknek”. E megállapodás szerződő felei újfent megerősítik azt a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló, 1997. évi megállapodásban kifejtett álláspontjukat, hogy a tagállamoknak ezt a nyilatkozatot késedelem nélkül érvényre kell juttatniuk.

Emellett azt is elismerték, hogy változtatásokra van szükség a foglalkozási szociális védelmi rendszereknek a jelenlegi feltételekhez történő igazítása érdekében, és különösen azért, hogy a jogok átruházását biztosítsák.

Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP arra kérte a Bizottságot, hogy nyújtsa be a Tanácshoz ezt a keretmegállapodást azért, hogy tanácsi határozattal a keretmegállapodás követelményei kötelezővé váljanak azokban a tagállamokban, amelyek aláírták az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező 14. jegyzőkönyv mellékletében szereplő, szociálpolitikáról szóló megállapodást.

E megállapodás aláírói arra kérik a Bizottságot, hogy a megállapodás végrehajtására vonatkozó javaslatában kérje fel a tagállamokat arra, hogy a tanácsi határozat teljesítéséhez szükséges törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket a határozat elfogadását követő két éves időszakon belül fogadják el, vagy biztosítsák ⁽¹⁾, hogy ezen időszak végéig a szociális partnerek megállapodás útján bevezethessék a szükséges intézkedéseket. A tagállamoknak szükség esetén és a szociális partnerekkel folytatott tárgyalásokat követően különös nehézség vagy az irányelv kollektív megállapodás útján történő végrehajtása esetén további egy év áll rendelkezésükre e rendelkezés teljesítésére.

A szerződő felek azt kérik, hogy a megállapodás teljesítése érdekében törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezésekre vonatkozó javaslattételüket megelőzően a tagállamok folytassanak tárgyalásokat a szociális partnerekkel.

A nemzeti bíróságok és az Európai Bíróság szerepének sérelme nélkül, a megállapodásban részt vevő felek azt kérik, hogy e megállapodás értelmezését európai szinten érintő minden ügyet a Bizottság először hozzájuk küldje el véleményezésre.

Általános szempontok

1. tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló (14.) jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodásra, és különösen annak 3. cikke (4) bekezdésére és 4. cikke (2) bekezdésére,
2. mivel a szociálpolitikáról szóló megállapodás 4. cikkének (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy a közösségi szinten kötött megállapodásokat az aláíró felek közös kérésére, a Bizottság javaslatára a Tanács által hozott határozattal lehet végrehajtani;

⁽¹⁾ Az Európai Közösséget létrehozó szerződés mellékletét képező, a szociálpolitikáról szóló (14.) jegyzőkönyv mellékletében szereplő, a szociálpolitikáról szóló megállapodás 2. cikkének (4) bekezdése értelmében.

3. mivel a munkaidő rugalmasságáról és a munkavállalók biztonságáról szóló második tárgyalási okiratban a Bizottság bejelentette azt a szándékát, hogy egy jogilag kötelező közösségi intézkedésről nyújt be javaslatot;
4. mivel a részmunkaidős foglalkoztatásról szóló irányelvjavaslattal kapcsolatos véleményében az Európai Parlament arra kérte a Bizottságot, hogy haladéktalanul nyújtson be javaslatokat a rugalmas munkavégzés egyéb olyan formáiról szóló irányelvekre, mint a határozott ideig tartó munkavégzés és a munkaerő-kölcsönzési tevékenység;
5. mivel a foglalkoztatásról tartott, luxembourgi rendkívüli csúcsertekezleten az Európai Tanács arra kérte a szociális partnereket, hogy minden szinten folytassanak tárgyalásokat „a munkaszervezés korszerűsítésére irányuló megállapodásokról, beleértve a rugalmas munkavégzésről szóló rendelkezéseket is, azért, hogy a vállalkozások termelékennyé és versenyképessé váljanak, valamint létrejöjjön a szükséges egyensúly a rugalmasság és a biztonság között”;
6. mivel a határozatlan idejű munkaszerződés a munkaviszonyok általános formája, és hozzájárul az érintett munkavállalók életminőségéhez és a teljesítményjavításához;
7. mivel az objektív okokra alapozott, határozott időre szóló munkaszerződések alkalmazása módot teremt a visszaélés megakadályozására;
8. mivel a határozott időre szóló munkaszerződések bizonyos ágazatok, foglalkozások és tevékenységek olyan foglalkoztatási sajátosságai, amelyek a munkáltatók és a munkavállalók számára egyaránt megfelelnek;
9. mivel az Európai Unióban a határozott időre alkalmazott munkavállalóknak több mint a fele nő, és ezért ez a megállapodás hozzájárulhat a nők és a férfiak közötti esélyegyenlőség javításához;
10. mivel ez a megállapodás ezeknek az alapelveknek az alkalmazásával kapcsolatos intézkedések, minimumkövetelmények és rendelkezések meghatározását a tagállamokra és a szociális partnerekre bízta azért, hogy figyelembe lehessen venni az egyes tagállamok sajátos helyzetét, valamint az adott ágazatok és foglalkozási ágak feltételrendszerét, beleértve a szezonális jellegű tevékenységeket is;
11. mivel ez a megállapodás figyelembe veszi a szociálpolitika követelményrendszerének javítására, a Közösség gazdasági versenyképességének fokozására és az olyan közigazgatási, pénzügyi és jogi korlátok elkerülésére irányuló igényt, amelyek visszatartják a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlődését;
12. mivel a szociális partnerek vannak leginkább abban a helyzetben, hogy olyan megoldásokat találjanak, amelyek megfelelnek mind a munkaadók, mind a munkavállalók igényeinek és ezért különös szerepet kell kapniuk a megállapodás végrehajtása és alkalmazása során,

AZ ALÁÍRÓ FELEK A KÖVETKEZŐKBEN JUTOTTAK MEGÁLLAPODÁSRA:

Cél (1. szakasz)

E keretmegállapodás célja:

- a) a megkülönböztetés tilalma elvének alkalmazásával javítani a határozott ideig tartó munkavégzés minőségét;
- b) az egymást követő, határozott ideig tartó munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélések megakadályozása kereteinek megállapítása.

Hatály (2. szakasz)

1. Ez a megállapodás olyan határozott időre alkalmazott munkavállalókra vonatkozik, akik a törvény, kollektív szerződés vagy a tagállamokban kialakult gyakorlat szerint munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek.
2. A szociális partnerekkel folytatott tanácskozást követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek úgy rendelkezhetnek, hogy ez a megállapodás nem vonatkozik a következőkre:
 - a) szakképzési viszonyok és szakmai képzési rendszerek;
 - b) olyan munkaszerződések és munkaviszonyok, amelyek meghatározott állami vagy államilag támogatott képzési, szakmai, beilleszkedési és átképzési programokon belül kerültek megkötésre.

Meghatározások (3. szakasz)

1. „határozott időre alkalmazott munkavállaló”: az a munkavállaló, aki a munkáltató és a munkavállaló által közvetlenül létesített határozott időre létrejött munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, ahol a szerződés megszűnését olyan objektív feltételek útján állapítják meg, mint meghatározott időpont elérése, meghatározott feladat elvégzése vagy meghatározott esemény bekövetkezése.
2. „összehasonlítható állandó munkavállaló”: határozatlan időre szóló munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkező munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, és akit ugyanolyan vagy hasonló munkára/tevékenységre alkalmaztak, kellő figyelmet szentelve a szakmai/gyakorlati ismereteknek.

Ahol nincs összehasonlítható, állandó munkavállaló, ott az összehasonlítást az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással végzik.

A megkülönböztetés tilalmának elve (4. szakasz)

1. A foglalkoztatási feltételek szempontjából a határozott időre foglalkoztatott munkavállalók nem részesülhetnek kedvezőtlenebb bánásmódban, mint a velük összehasonlítható, állandó munkavállalók, csupán azért, mert határozott idejű munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkeznek, kivéve, ha az eltérő bánásmód objektív alapon igazolható.
2. Adott esetben az *időarányosság elvét* (*pro rata temporis*) kell alkalmazni.
3. E szakasz végrehajtásra történő előkészítését a tagállamok a szociális partnerekkel folytatott tárgyalásokat követően és/vagy a szociális partnerek az európai jog, a nemzeti jogszabályok, a kollektív megállapodások és a gyakorlat figyelembevételével határozzák meg.
4. A sajátos munkafeltételekkel kapcsolatos, a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő minősítés a határozott időre alkalmazott munkavállalók és az állandó munkavállalók esetében azonosak, kivéve, ha a vállalkozásnál eltöltött idő alapján történő eltérő minősítést objektív okok indokolják.

A visszaélés megakadályozására irányuló intézkedések (5. szakasz)

1. Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok alkalmazásából származó visszaélés megakadályozása érdekében a tagállamok a szociális partnerekkel a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően folytatott konzultációt követően és/vagy a szociális partnerek, a visszaélés megakadályozására irányuló megfelelő jogi intézkedések hiányában, meghatározott ágazatok és/vagy munkavállalói kategóriák igényeinek figyelembevételével, a következő intézkedések közül vezetnek be egyet vagy többet:
 - a) az ilyen szerződések vagy munkaviszonyok megújítását alátámasztó objektív okok;
 - b) az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama;
 - c) az ilyen szerződések vagy jogviszonyok megújításának száma.
2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek, ha szükséges, meghatározzák, hogy a határozott időre létrejött munkaszerződéseket vagy munkaviszonyokat milyen feltételek mellett tekintik:
 - a) „egymást követőnek”;
 - b) a szerződéseket vagy jogviszonyokat határozatlan időre szólónak.

Tájékoztatás és foglalkoztatási lehetőségek (6. szakasz)

1. A munkáltatók a határozott időre alkalmazott munkavállalókat tájékoztatják a vállalkozás vagy az üzem megüresedett álláslehetőségeiről annak biztosítása érdekében, hogy a többi munkavállalóval azonos lehetőségük legyen állandó beosztásra. Ez a tájékoztatás általános hirdetmény útján biztosítható a vállalkozás vagy üzem erre alkalmas helyén.
2. Amennyiben lehetséges, a munkáltatóknak biztosítaniuk kell, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók megfelelő képzési lehetőségekben részesüljenek ismereteik bővítése, előmeneteli lehetőségük és foglalkozási mobilitásuk elősegítése érdekében.

Tájékoztatás és konzultáció (7. szakasz)

1. A határozott időre alkalmazott munkavállalókat figyelembe veszik annak a küszöbértéknek a számítása során, amely felett a nemzeti és az európai közösségi jogban előírt munkavállalói érdekképviseletet lehet létesíteni a vállalkozásnál a nemzeti jogszabályok által előírtak szerint.
2. A szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően a tagállamok és/vagy a szociális partnerek állapítják meg a 7. szakasz 1. bekezdésének alkalmazására irányuló rendelkezéseket a nemzeti jognak, kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően, tekintettel a 4. szakasz 1. bekezdésére.
3. Lehetőség szerint, a munkáltatók figyelmet fordítanak arra, hogy a meglévő munkavállalói érdekképviseleteket megfelelően tájékoztassák a vállalkozásnál folytatott határozott ideig tartó munkavégzésről.

Végrehajtási rendelkezések (8. szakasz)

1. A tagállamok és/vagy a szociális partnerek az ebben a megállapodásban rögzítetteknél a munkavállalókra előnyösebb rendelkezéseket is fenntarthatnak vagy bevezethetnek.
2. Ez a megállapodás nem sérti a közösségi rendelkezéseket, különösen a férfakkal és a nőkkel szembeni egyenlő bánásmódra vagy lehetőségekre vonatkozó közösségi rendelkezéseket.
3. E megállapodás végrehajtása nem jelenthet jogalapot a munkavállalóknak nyújtott védelem általános szintjének a megállapodás tárgykörében történő csökkentésére.
4. Ez a megállapodás nem befolyásolja a szociális partnerek arra vonatkozó jogát, hogy megfelelő szinten, beleértve az európai szintet is, megállapodásra jussanak e megállapodás rendelkezéseinek módosítása és/vagy kiegészítése tárgyában olyan módon, amely tekintettel van az érintett szociális partnerek különös igényeire.

5. A megállapodás alkalmazásából eredő viták és panaszok megelőzése és elintézése a nemzeti joggal, kollektív megállapodásokkal és a gyakorlattal összhangban történik.
6. Az aláíró felek a Tanács döntését követő öt év elteltével felülvizsgálják e megállapodás alkalmazását, ha ezt a megállapodásban részt vevő felek valamelyike kéri.

Fritz VERZETNITSCH

az ESZSZ elnöke

Georges JACOBS

a UNICE elnöke

Antonio CASTELLANO AUYANET

a CEEP elnöke

Emilio GABAGLIO

az ESZSZ főtitkára

Dirk F. HUDIG

a UNICE főtitkára

Jytte FREDENSBORG

a CEEP főtitkára

1999. március 18.
