

PADOMES DIREKTĪVA 1999/70/EK**(1999. gada 28. jūnijs)****par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku**

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 139. panta 2. punktu,
ņemot vērā Komisijas priekšlikumu,
tā kā:

(1) Stājoties spēkā Amsterdamas līgumam, noteikumi, kas paredzēti Nolīgumā par sociālo politiku, kurš pievienots Protokolam par sociālo politiku, kas savukārt pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, tika iekļauti Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 136. līdz 139. pantā.

(2) Darba devēji un darba ņēmēji (sociālie partneri) saskaņā ar Līguma 139. panta 2. punktu var kopīgi prasīt, lai Kopienas līmeņa nolīgumi tiktu ieviesti ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma.

(3) Kopienas Hartas par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 7. punkts *inter alia* paredz, ka “iekšējā tirgus izveidei pakāpeniski jāuzlabo darba ņēmēju dzīves un darba apstākļi Eiropas Kopienā. Šis process ir jāpanāk, tuvinot minētos apstākļus un vienlaicīgi pilnveidojot pārējās nodarbinātības formas, kas nav darba līgumi uz nenoteiktu laiku, piemēram, darba līgumus uz noteiktu laiku, nepilna darba laika darbu, pagaidu un sezonas darbu”.

(4) Padome nav varējusi pieņemt lēmumu ne par direktīvas priekšlikumu attiecībā uz dažām darba attiecību formām konkurences traucējumu aspektā (1), ne par direktīvas priekšlikumu attiecībā uz dažām nodarbinātības attiecību formām darba apstākļu aspektā (2).

(5) Eiropadomes Esenes sanāksmes secinājumi uzsver, ka ir jāveic pasākumi, lai “intensificētu izaugsmes izmantošanu, jo īpaši darot elastīgāku darba organizāciju atbilstīgi darbinieku vēlmēm un konkurences prasībām”.

(6) Padomes Rezolūcija (1999. gada 9. februāris) par 1999. gada nodarbinātības vadlīnijām aicina darba devējus un darba ņēmējus visos atbilstīgajos līmeņos apspriest līgumus, lai modernizētu darba organizāciju, arī elastīgus nodarbinātības pasākumus, nolūkā veidot ienesīgus un konkurētspējīgus uzņēmumus, kā arī panākt nepieciešamo līdzsvaru starp elastīgumu un drošību.

(1) OV C 224, 8.9.1990., 6. lpp. un OV C 305, 5.12.1990., 8. lpp.

(2) OV C 224, 8.9.1990., 4. lpp.

(7) Saskaņā ar Nolīguma par sociālo politiku 3. panta 2. punktu Komisija ir apspriedusies ar darba devējiem un darba ņēmējiem par iespējamo Kopienas rīcības virzienu attiecībā uz elastīgu darba laiku un darba drošību.

(8) Komisija pēc šīs apspriedes atzina, ka Kopienas rīcība ir vajadzīga, un saskaņā ar minētā nolīguma 3. panta 3. punktu vēlreiz Kopienas līmenī apspriedās ar darba devējiem un darba ņēmējiem par paredzētā priekšlikuma saturu.

(9) Vispārējā mērķa starpprofesionālās organizācijas, proti, Eiropas profesionālo un darba devēju apvienību savienība (UNICE), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centrs (CEEP) un Eiropas arodbiedrību konfederācija (EAK), 1998. gada 23. marta kopīgajā vēstulē informēja Komisiju par vēlmi sākt minētā nolīguma 4. pantā paredzēto procedūru; kopīgajā vēstulē tās lūdza Komisijai trīs mēnešu papildu termiņu; Komisija apmierināja šo lūgumu, pagarinot sarunu termiņu līdz 1999. gada 30. martam.

(10) Minētās starpprofesionālās organizācijas 1999. gada 18. martā noslēdza Pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku; tās nosūtīja Komisijai kopīgu lūgumu ieviest šo pamatnolīgumu ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma atbilstīgi Nolīguma par sociālo politiku 4. panta 2. punktam.

(11) Padome savā Rezolūcijā (1994. gada 6. decembris) par “Eiropas Savienības sociālās politikas nākotnes izredzēm: Kopienas ekonomiskās un sociālās konverģences sekmēšana”⁽³⁾, aicina darba devējus un darba ņēmējus izmantot iespējas slēgt nolīgumus, jo tie parasti ir tuvāk sociālajai realitātei un problēmām.

(12) 1997. gada 6. jūnijā noslēgtā Pamatnolīguma par nepilna darba laika darbu preambulā parakstītājas puses paziņoja savu nodomu apsvērt vajadzību pēc līdzīgiem nolīgumiem attiecībā uz citām elastīgas nodarbinātības formām.

(13) Darba devēji un darba ņēmēji vēlējās pievērst īpašu uzmanību darbam uz noteiktu laiku, tajā pašā laikā norādot, ka vajadzība pēc līdzīga nolīguma attiecībā uz pagaidu darbu tika apsvērta ar nolūku.

(3) OV C 368, 23.12.1994., 6. lpp.

(14) Parakstītājas puses vēlējās noslēgt pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku, izvirzot vispārējos principus un obligātās prasības uz noteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem un darba attiecībām; tās izrādījušas vēlmi uzlabot terminētās nodarbinātības kvalitāti, nodrošinot to, ka tiek ievērots diskriminācijas aizlieguma princips, un iedibināt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, izmantojot tiesiski pārmatojamus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus un darba attiecības.

(15) Atbilstīgais pamatnolīguma ieviešanas dokuments ir direktīva saskaņā ar Līguma 249. pantu; tādējādi tā dalībvalstīm uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet atstāj šo valstu ziņā formu un metožu izvēli.

(16) Saskaņā ar subsidiaritātes un proporcionalitātes principu, kas izklāstīts Līguma 5. pantā, dalībvalstis nespēj pilnībā sasniegt šīs direktīvas mērķus, un tāpēc to var vieglāk veikt Kopienā; šī direktīva nepārsniedz obligāto minimumu, kas vajadzīgs, lai sasniegtu minētos mērķus, un ir samērā ar šo mērķi.

(17) Šī direktīva ļauj dalībvalstīm, ievērojot valstu tiesību aktus un praksi, definēt terminus, kas izmantoti pamatnolīgumā un nav īpaši definēti, tas pats attiecas uz pārējām sociālās politikas direktīvām, kas izmanto līdzīgus terminus, ja vien minētajās definīcijās ievērots pamatnolīguma saturs.

(18) Direktīvas priekšlikumu Komisija ir izstrādājusi saskaņā ar savu 1993. gada 14. decembra paziņojumu par to, kā piemērot nolīgumu par sociālo politiku, un 1998. gada 20. maija paziņojumu par sociālā dialoga pielāgošanu un sekmēšanu Kopienas līmenī un, ievērojot to, ka parakstītājas puses ir pārstāvji un visas nolīguma klauzulas ir likumīgas; parakstītājam pusēm kopā ir pārstāvja statuss.

(19) Komisija informēja Eiropas Parlamentu un Ekonomikas un sociālo lietu komiteju, nosūtot tām nolīguma tekstu, kam pievienots tās priekšlikums direktīvai un izskaidrojošais memorands saskaņā ar tās paziņojumu attiecībā uz Protokola par sociālo politiku ieviešanu.

(20) Eiropas Parlaments 1999. gada 6. maijā pieņēma Rezolūciju par darba devēju un darba ņēmēju starpā noslēgto pamatnolīgumu.

(21) Pamatnolīguma ieviešana sekmē Līguma 136. pantā paredzēto mērķu sasniegšanu,

IR PIEŅĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Šīs direktīvas mērķis ir ieviest pielikumā pievienoto Pamatnolīgumu par darba līgumiem uz noteiktu laiku, ko 1999. gada 18. martā savā starpā noslēdza vispārējās starpprofesionālās organizācijas (UNICE, CEEP un EAK).

2. pants

Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi šīs direktīvas izpildei līdz 1999. gada 10. jūlijam, vai nodrošina, ka ne vēlāk par minēto dienu darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus, dalībvalstu pienākums ir veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva. Par to dalībvalstis nekavējoties informē Komisiju.

Dalībvalstis vajadzības gadījumā un pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem var papildus izmantot maksimāli vienu gadu, lai ņemtu vērā īpašas grūtības vai grūtības, īstenojot kolektīvo līgumu. Šādos gadījumos dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

Pieņemot šā panta pirmajā daļā minētos pasākumus, dalībvalstis tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka šādu atsauču izdarīšanas kārtību.

3. pants

Šī direktīva stājas spēkā dienā, kad tā publicēta *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*.

4. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Luksemburgā, 1999. gada 28. jūnijā

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

M. NAUMANN

PIELIKUMS
EAK — UNICE-CEEP

pamat nolīgums par darbu uz noteiktu laiku

Preambula

Šis pamat nolīgums raksturo darba devēju un darba ņēmēju nozīmi, kāda tiem var būt 1997. gada Luksemburgas ārkārtas samīta pieņemtajā Eiropas nodarbinātības stratēģijā un, ievērojot Pamat nolīgumu par nepilna darba laika darbu, turpmāk sekmē pilnīgāku līdzsvaru starp “darba laika elastīgumu un darba ņēmēju drošību”.

Šā nolīguma puses atzīst, ka uz nenoteiktu laiku slēgti līgumi ir un joprojām būs vispārpieņemta darba attiecību forma starp darba devējiem un darba ņēmējiem. Tās arī atzīst, ka uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi attiecīgos apstākļos atbilst gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzībām.

Šis nolīgums nosaka vispārīgos principus un obligātās prasības darbam uz noteiktu laiku, atzīstot, ka pilnīgai to piemērošanai ir jāņem vērā īpaši nacionāli, sektoru un sezonas apstākļi. Tas ataino darba devēju un darba ņēmēju vēlmi radīt vispārēju kārtību, kas nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi noteikta laika darba ņēmējiem, aizsargājot viņus pret diskrimināciju, un to, ka darba līgumus, kas slēgti uz noteiktu laiku, izmanto, pamatojoties uz noteikumiem, kas būtu pieņemami darba devējiem un darba ņēmējiem.

Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, izņemot tos, kurus darbam lietotāja uzņēmumā iekārtojis pagaiddarbu birojs. Pušu nodoms ir apsvērt vajadzību pēc līdzīgiem nolīgumiem attiecībā uz pagaidu darbu.

Šis nolīgums attiecas uz noteikta laika darba ņēmēju nodarbinātības nosacījumiem, atzīstot, ka jautājumi, kas attiecas uz likumos paredzēto sociālo nodrošinājumu, jāizlemj dalībvalstīs. Šajā sakarā darba devēji un darba ņēmēji min Eiropadomes Dublinas 1996. gada Nodarbinātības deklarāciju, kura *inter alia* uzsver nepieciešamību attīstīt nodarbinātības videi vairāk tuvinātu sociālā nodrošinājuma sistēmu, “attīstot sociālās aizsardzības sistēmu, kas būtu spējīga pielāgoties jauniem darba veidiem un nodrošinātu pienācīgu aizsardzību šādos darbos iesaistītajiem.” Šā nolīguma puses vairākkārtīgi atkārtoti 1997. gada nolīgumā par nepilnu darba laiku izteikto viedokli, ka dalībvalstīm nekavējoties jārealizē šī deklarācija.

Turklāt atzīts, ka ir nepieciešami jaunievedumi sociālās aizsardzības sistēmās, lai tās pielāgotu pašreizējiem apstākļiem un, galvenokārt, lai nodrošinātu tiesību pāctecību.

UNICE (Eiropas Profesionālo un darba devēju apvienību savienība), CEEP (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas Centrs) un EAK (Eiropas Arod biedrību konfederācija) lūdz Komisiju, lai tā šo pamat nolīgumu iesniedz Padomei lēmumam, kas šīs prasības darītu saistošas attiecīgā Nolīguma par sociālo politiku parakstītājām dalībvalstīm, kas pievienots Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku, kurš savukārt pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam.

Šā nolīguma parakstītājpuses lūdz, lai Komisija savā priekšlikumā īstenot nolīgumu prasa no dalībvalstīm pieņemt normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu Padomes lēmumu divos gados pēc tā pieņemšanas, vai nodrošināt (1), ka ne vēlāk par minēto dienu darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus. Dalībvalstis vajadzības gadījumā un pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem, lai ņemtu vērā īpašas grūtības vai ieviešanu, izmantojot kolektīvo līgumu, var papildus izmantot ilgākais vienu gadu.

Šā nolīguma puses prasa, lai dalībvalstis, nolūkā panākt atbilstību šim nolīgumam, vispirms apspriestos ar darba devējiem un darba ņēmējiem un tikai tad pieņemtu kādu normatīvu vai administratīvu aktu.

Nepārkāpjot valstu tiesu un Tiesas kompetenci, šā nolīguma parakstītājas puses prasa, lai visas lietas saistībā ar šā nolīguma interpretāciju Eiropas līmenī Komisija vispirms nodotu tām atzinumam.

Vispārīgi apsvērumi

1. Ņemot vērā Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku, kurš savukārt pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, un jo īpaši tā 3. panta 4. punktu un 4. panta 2. punktu.

2. Tā kā Nolīguma par sociālo politiku 4. panta 2. punkts paredz, ka Kopienas līmenī slēgtus līgumus var ieviest pēc parakstītāju pušu kopīga līguma ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma.

(1) Saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku pievienotā Nolīguma par sociālo politiku 2. panta 4. punktu.

3. Tā kā savā otrās apspriedes dokumentā par darba laika elastīgumu un darbaņēmēju drošību Komisija paziņoja savu nodomu ieteikt juridiski saistošu Kopienas pasākumu.
4. Tā kā savā atzinumā par priekšlikumu Direktīvai par nepilna darba laika darbu Eiropas Parlaments aicināja Komisiju nekavējoties iesniegt priekšlikumus direktīvām par citām elastīgas nodarbinātības formām, tādām kā darbs uz noteiktu laiku un pagaidu darbs.
5. Tā kā secinājumos par nodarbinātību, kas pieņemti Luksemburgas ārkārtas samītā, Eiropadome aicina darba devējus un darbaņēmējus apspriest nolīgumus, lai “modernizētu darba organizāciju, arī elastīgus darba pasākumus, nolūkā veidot ienesīgus un konkurētspējīgus uzņēmumus un sasniegt vajadzīgo līdzsvaru starp elastīgumu un drošību”.
6. Tā kā uz nenoteiktu laiku slēgtie darba līgumi ir nodarbinātības attiecību vispārējā forma un sekmē iesaistīto darbaņēmēju dzīves kvalitāti, kā arī uzlabo darba izpildi.
7. Tā kā objektīvi pamatotu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu pielietošana ir veids, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu.
8. Tā kā noteiktos sektoros, specialitātēs un darbības sfērās uz noteiktu laiku slēgti darba līgumi ir nodarbinātības iezīme, kas var būt noderīga tiklab darba devējiem, kā darbaņēmējiem.
9. Tā kā Eiropas Savienībā vairāk nekā puse no nodarbinātajiem uz noteiktu laiku ir sievietes, un nolīgums tāpēc var sekmēt vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem.
10. Tā kā šis nolīgums vērsas pie dalībvalstīm un darba devējiem, un darbaņēmējiem ar aicinājumu veikt attiecīgus pasākumus šo vispārējo principu, obligāto prasību un noteikumu piemērošanai, ņemot vērā stāvokli katrā dalībvalstī un īpašu sektoru un profesiju apstākļus, arī sezonas rakstura nodarbinātību.
11. Tā kā šis nolīgums ņem vērā vajadzību pilnīgot sociālās politikas prasības, celt Kopienas ekonomikas konkurētspēju un vairīties uzlikt tādus administratīvus, finansiālus un tiesiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem.
12. Tā kā darba devēji un darbaņēmēji ir izdevīgākā pozīcijā, lai rastu risinājumus, kas atbilst tiklab darba devēja kā darbinieka vajadzībām, un tāpēc tiem ir īpaša nozīme, īstenojot un piemērojot šo nolīgumu.

PARAKSTĪTĀJAS PUSES IR VIENOJUŠĀS PAR TURPMĀKO.

Mērķis (1. klauzula)

Šā pamatnolīguma mērķis ir:

- a) uzlabot noteikta darba laika darba kvalitāti, nodrošinot diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu;
- b) radīt kārtību, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, piemērojot uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai attiecību tiesisko pārmantojamību.

Darbības joma (2. klauzula)

1. Šo nolīgumu piemēro noteikta laika darbaņēmējiem, kuriem ir darba līgums vai darba attiecības saskaņā ar likumiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi katrā dalībvalstī.
2. Dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darbaņēmējiem un/vai darba devēji un darbaņēmēji var paredzēt, ka šo nolīgumu nepiemēro:
 - a) sākuma profesionālās sagatavošanas attiecībām un mācekļu programmām;
 - b) darba līgumiem un attiecībām, kuras noslēgtas saskaņā ar īpašu valsts vai valsts atbalstītu mācību, profesionālās integrēšanas un pārkvalifikācijas programmu.

Definīcijas (3. klauzula)

1. Šajā nolīgumā jēdziens “noteiktu laika darbaņēmējs” ir persona, kurai ir darba līgums vai darba attiecības, ko savā starpā tieši noslēdzis darba devējs un darbaņēmējs, kur darba līguma vai darba attiecību izbeigšanu nosaka tādi objektīvi apstākļi kā noteikta termiņa iestāšanās, konkrēta uzdevuma izpilde vai konkrēta gadījuma iestāšanās.
2. Šajā nolīgumā jēdziens “salīdzināmais pastāvīgais darbaņēmējs” ir darbaņēmējs, kam tajā pašā uzņēmumā ir darba attiecības vai darba līgums uz nenoteiktu laiku un kas nodarbināts tajā pašā vai līdzīgā profesijā, pienācīgi ņemot vērā kvalifikācijas/iepaņas.

Ja tajā pašā uzņēmumā nav salīdzināmā pastāvīgā darbaņēmēja, salīdzināšanu izdara, atsaucoties uz piemērojamo kolektīvo līgumu vai, ja nav piemērojama kolektīvā līguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi.

Diskriminācijas aizlieguma princips (4. klauzula)

1. Darba nosacījumi, ko piemēro noteikta laika darba ņēmējiem, neskatoties uz to, ka ar viņiem slēgts līgums vai darba attiecības uz noteiktu termiņu, nav mazāk izdevīgi par tiem, ko piemēro salīdzināmiem pastāvīgajiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgiem nosacījumiem nav objektīva pamata.
2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.
3. Šīs klauzulas piemērošanas kārtību pēc apspriedes ar darba devējiem un darba ņēmējiem nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ņemot vērā Kopienas tiesību aktus un valsts tiesību aktus, kolektīvos līgumus un praksi.
4. Darba stāža kritēriji attiecībā uz īpašiem darba nosacījumiem ir vienādi gan noteikta laika darba ņēmējiem, gan pastāvīgiem darba ņēmējiem, ja vien atšķirīgi darba stāža kritēriji nav objektīvi pamatoti.

Pasākumi, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu (5. klauzula)

1. Lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, kas rodas, pielietojot secīgus uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības, dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem atbilstīgi valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksei un/vai darba devēji un darba ņēmēji, ja nav attiecīgu tiesisku pasākumu, lai novērstu ļaunprātīgu izmantošanu, tā, lai ņemtu vērā konkrētu sektoru un/vai darba ņēmēju vajadzības, ievieš vienu vai vairākus no šādiem pasākumiem:

- a) objektīvus iemeslus, kas attaisno šādu līgumu vai darba attiecību atjaunošanu;
- b) secīgu uz noteiktu laiku slēgtu darba līgumu vai darba attiecību kopējo maksimālo ilgumu;
- c) šādu līgumu vai darba attiecību atjaunojumu skaitu.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji, vajadzības gadījumā, nosaka, kādos apstākļos uz noteiktu laiku slēgtus darba līgumus vai darba attiecības:

- a) uzskata par “secīgām”;
- b) uzskata par uz nenoteiktu laiku slēgtiem darba līgumiem vai darba attiecībām.

Informācija un nodarbinātības iespējas (6. klauzula)

1. Darba devēji informē noteikta laika darba ņēmējus par vakancēm, kas rodas uzņēmumos un iestādēs, lai nodrošinātu noteikta laika darba ņēmējiem tādas pašas iespējas iegūt pastāvīgus amatus, kādas ir citiem darbiniekiem. Uzņēmumos vai iestādēs šādu informāciju var sniegt piemērotā vietā ar vispārēju paziņojumu.

2. Darba devējiem, ciktāl tas iespējams, būtu jāveicina atbilstīgu mācību pieejamība noteikta laika darba ņēmējiem, lai celtu viņu prasmes, karjeras izaugsmi un profesionālo mobilitāti.

Informēšana un konsultēšanās (7. klauzula)

1. Aprēķinot sliekšni, kuru sasniedzot uzņēmumā saskaņā ar valsts noteikumiem var dibināt valsts vai Kopienas tiesībās paredzētās darba ņēmēju pārstāvniecības iestādes, ņem vērā noteikta laika darba ņēmējus.

2. Dalībvalstis pēc apspriešanās ar darba devējiem un darba ņēmējiem un/vai darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem vai praksi un, ievērojot 4. klauzulas 1. punktu, nosaka pasākumus 7. klauzulas 1. punkta piemērošanai.

3. Darba devēji, ciktāl tas iespējams, sniedz esošajām darba ņēmēju pārstāvniecības iestādēm attiecīgu informāciju par noteikta laika nodarbinātību uzņēmumā.

Ieviešanas noteikumi (8. klauzula)

1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var darba ņēmējiem noteikt vai pieņemt labvēlīgākus nosacījumus par tiem, kas noteikti šajā nolīgumā.

2. Šis nolīgums neskar nevienu sīkāk izstrādātu Kopienas noteikumu, jo īpaši Kopienas noteikumus par vienlīdzīgu attieksmi vai iespējām vīriešiem un sievietēm.

3. Šā nolīguma ieviešana nerada tiesisku pamatu, lai pazeminātu darba ņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma jomā.

4. Šis nolīgums neskar darba devēju un darba ņēmēju tiesības slēgt atbilstīga līmeņa, tostarp Eiropas līmeņa, nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šā nolīguma nosacījumus tādējādi, ka tiek ievērotas ieinteresēto darba devēju un darba ņēmēju īpašās vajadzības.

5. Strīdus un sūdzības, kas rodas piemērojot šo nolīgumu, novērs un risina saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kolektīvajiem līgumiem un praksi.

6. Parakstītājas puses pārskata šo nolīgumu pēc pieciem gadiem no Komisijas lēmuma pieņemšanas dienas, ja to prasa viena no šā nolīguma pusēm.

ETUC priekšsēdētājs
Fritz VERZETNITSCH

UNICE priekšsēdētājs
Georges JACOBS

CEEP priekšsēdētājs
Antonio CASTELLANO AUYANET

ETUC ģenerālsēdētājs
Emilio GABAGLIO

UNICE ģenerālsēdētājs
Dirk F. HUDIG

CEEP ģenerālsēdētājs
Jytte FREDENSBORG

1999. gada 18. martā