

31999L0070

10.7.1999

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

L 175/43

## NÕUKOGU DIREKTIIV 1999/70/EÜ,

28. juuni 1999,

**milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööandjate Föderatsiooni (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta**

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 139 lõiget 2,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut

ning arvestades, et:

- (1) Amsterdami lepingu jõustumisest tulenevalt on Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud sotsiaalpoliitika protokollile lisatud sotsiaalpoliitika kokkuleppe sätted võetud Euroopa Ühenduse asutamislepingu artiklitesse 136–139;
- (2) asutamislepingu artikli 139 lõike 2 kohaselt võivad tööturu osapooled ühiselt taotleda, et ühenduse tasandil sõlmitud kokkuleppeid rakendataks nõukogu otsusega komisjoni ettepaneku põhjal;
- (3) ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punkt 7 näeb muu hulgas ette, et siseturu väljakujundamine peab viima Euroopa Ühenduse töötajate elu- ja töötingimuste paranemisele. See peab tulenema nimetatud tingimuste sarnastamisest nende paranemise käigus, eelkõige tingimuste puhul, mis on seotud töötamise erivormidega (v.a määramata ajaks sõlmitud töölepingud), näiteks tähtajalised töölepingud, osaajatöö, ajutine töö ja hooajatöö;
- (4) nõukogu ei ole suutnud teha otsust ettepaneku kohta võtta vastu direktiiv, mis käsitleks teatavaid töösuhteid konkurentsi moonutamise seisukohalt, <sup>(1)</sup> ega ettepaneku kohta võtta vastu direktiiv, mis käsitleks teatavaid töösuhteid töötingimuste seisukohalt <sup>(2)</sup>;
- (5) Essenis kokku tulnud Euroopa Ülemkogu otsustes rõhutati vajadust võtta meetmeid, et suurendada majanduskasvu positiivset mõju tööhoivele, eelkõige paindliku töökorraldusega viisil, mis vastaks nii töötajate soovidele kui konkurentsivõimele;
- (6) 1999. aasta tööhoivesuuniseid käsitlev nõukogu 9. veebruari 1999. aasta resolutsioon kutsub kõigi tasandite tööturu osapooli üles pidama läbirääkimisi sõlmimaks kokkuleppeid töökorralduse moderniseerimise kohta, kaasa arvatud paindlik tööajakorraldus, et muuta ettevõtet

tulusaks ja konkurentsivõimeliseks ning saavutada vajalik tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse vahel;

- (7) sotsiaalpoliitika kokkuleppe artikli 3 lõike 2 kohaselt on komisjon konsulteerinud tööturu osapooltega ühenduse tegevuse võimaliku suuna üle seoses paindliku tööaja ja töötajate turvalisusega;
- (8) leides pärast sellist konsulteerimist, et ühenduse tegevus on soovitatav, konsulteeris komisjon veel kord tööturu osapooltega vaadeldava ettepaneku sisu üle vastavalt kõnealuse kokkuleppe artikli 3 lõikele 3;
- (9) tööandjate ja töövõtjate vahelised üldorganisatsioonid, nimelt Euroopa Tööandjate Föderatsioon (UNICE), Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskus (CEEP) ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC), informeerisid 23. märtsi 1998. aasta ühises kirjas komisjoni oma soovist algatada kõnealuse kokkuleppe artiklis 4 ettenähtud menetlus; nad palusid ühises kirjas komisjonilt kolmekuulist lisaega; komisjon täitis selle palve, pikendades läbirääkimiste tähtaega 30. märtsini 1999;
- (10) nimetatud tööandjate ja töövõtjate vahelised üldorganisatsioonid sõlmisid 18. märtsil 1999 raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta; nad edastasid komisjonile oma ühise palve rakendada raamkokkuleppe nõukogu otsusega komisjoni ettepaneku põhjal vastavalt sotsiaalpoliitika kokkuleppe artikli 4 lõikele 2;
- (11) oma 6. detsembri 1994. aasta resolutsioonis — resolutsioon Euroopa Ühenduse sotsiaalpoliitika teatud aspektide kohta: panus ühenduse majanduslikku ja sotsiaalsesse lähenemisse — palus nõukogu tööturu osapooltel kasutada võimalust sõlmida kokkuleppeid, sest üldjuhul on tööturu osapooled sotsiaalsele tegelikkusele ja sotsiaalsetele probleemidele lähemal;
- (12) 6. juunil 1997 sõlmitud osaajatööd käsitleva raamkokkuleppe preambulis tegid allakirjutanud teatavaks oma soovi kaaluda vajadust muude paindliku töötamise vorme käsitlevate analoogiliste kokkulepete järele;
- (13) tööturu osapooled tahtsid pöörata eritähelepanu tähtajalisele tööle, märkides samas, et nende soov on kaaluda vajadust tööjõudu vahendava asutuse kaudu tehtavat tööd käsitleva analoogilise kokkuleppe järele;

<sup>(1)</sup> EÜT C 224, 8.9.1990, lk 6 ja EÜT C 305, 5.12.1990, lk 8.

<sup>(2)</sup> EÜT C 224, 8.9.1990, lk 4.

- (14) allakirjutanud on soovinud sõlmida raamkokkuleppe tähtajalise töö kohta, milles fikseeritaks tähtajaliste töölepingute ja töösuhete üldpõhimõtted ja miinimumnõuded; nad on näidanud üles soovi parandada tähtajalise töö kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise, ning luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtajaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest;
- (15) raamkokkuleppe rakendamiseks kohane õigusakt on direktiiv asutamislepingu artikli 249 tähenduses; see on liikmesriikidele siduv saavutatava tulemuse seisukohalt, jättes nende valida vormi ja meetodid;
- (16) asutamislepingu artiklis 5 ettenähtud subsidiaarsus- ja proportsionaalsuspõhimõtte kohaselt ei suuda liikmesriigid käesoleva direktiivi eesmärke täielikult saavutada ning seetõttu võib neid paremini saavutada ühenduse tasandil; käesolev direktiiv piirdub nimetatud eesmärkide saavutamiseks nõutava miinimumiga ega lähe nende saavutamiseks vajalikust kaugemale;
- (17) raamkokkuleppes kasutatud mõistete puhul, mida seal ei ole konkreetselt määratletud, lubab direktiiv liikmesriikidel need määratleda kooskõlas siseriikliku õiguse või praktikaga, nagu seda tehakse samalaadseid mõisteid kasutavate muude sotsiaalvaldkonda käsitlevate direktiivide puhul, tingimusel et kõnealused määratlused järgivad raamkokkuleppe sisu;
- (18) komisjon on koostanud ettepaneku direktiivi kohta vastavalt oma 14. detsembri 1993. aasta teatisele sotsiaalpoliitika kokkuleppe kohaldamise kohta ja 20. mai 1998. aasta teatisele sotsiaalse dialoogi kohandamise ja edendamise kohta ühenduse tasandil, võttes arvesse kokkuleppepoolte esindajastaatust, nende volitusi ja raamkokkuleppe iga klausli seaduslikkust; kokkuleppepooltel ühiselt on piisav esindajastaatus;
- (19) komisjon informeeris vastavalt komisjoni teatisele sotsiaalpoliitika protokollide rakendamise kohta Euroopa Parlamendi ning majandus- ja sotsiaalkomiteed, saates neile kokkuleppe teksti, millele lisati ettepanek direktiivi kohta ja selgitav märgukiri;
- (20) Euroopa Parlament võttis 6. mail 1999 vastu resolutsiooni tööturu osapoolte vahelise raamkokkuleppe kohta;

- (21) raamkokkuleppe rakendamine aitab kaasa asutamislepingu artikli 136 eesmärkide saavutamisele,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

#### Artikkel 1

Käesoleva direktiivi eesmärk on jõustada tööandjate ja töövõtjate vaheliste üldorganisatsioonide (ETUC, UNICE ja CEEP) vahel 18. märtsil 1999 sõlmitud raamkokkuleppe tähtajaliste töölepingute kohta, mis on direktiivile lisatud.

#### Artikkel 2

Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud normid 10. juuliks 2001 või tagavad, et hiljemalt sel kuupäeval on tööturu osapooled kehtestanud vajalikud meetmed kokkuleppe teel, kusjuures liikmesriigid peavad võtma vajalikud meetmed, et tööturu osapooled saaksid igal ajal tagada käesolevas direktiivis ettenähtud tulemuste saavutamise. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

Liikmesriigid võivad saada pärast tööturu osapooltega konsulteerimist aastase lisaja, kui see on vajalik eriliste raskuste tõttu või rakendamiseks kollektiivlepingu abil. Nad teatavad sellistest asjaoludest viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid võtavad esimeses lõigus nimetatud normid vastu, lisavad nad nendes normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

#### Artikkel 3

Direktiiv jõustub Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval.

#### Artikkel 4

Direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Luxembourg, 28. juuni 1999

Nõukogu nimel

eesistuja

M. NAUMANN

## LISA

**EUROOPA AMETIÜHINGUTE KONFÖDERATSIOONI (ETUC), EUROOPA TÖÖANDJATE FÖDERATSIOONI (UNICE) JA EUROOPA RIIGIOSALUSEGA ETTEVÖTETE KESKUSE (CEEP)****raamkokkulepe tähtjalise töö kohta****Preambul**

Käesolev raamkokkulepe näitab, milline osa võib tööturu osapooltel olla Euroopa tööhõivestrategias, mis lepidi kokku 1997. aasta Luxembourgis erakorralisel tippkohtumisel, ning on osaajatöö raamkokkuleppe järel täiendav panus parema tasakaalu saavutamiseks paindliku tööaja ja töötajate turvalisuse vahel.

Käesoleva kokkuleppe pooled tunnistavad, et määramata tähtjaga töölepingud on praegu ja tulevikus üldine töösuhte vorm tööandjate ja töötajate vahel. Samuti tunnistavad nad, et teatavatel juhtudel vastavad tähtjalised töölepingud nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele.

Käesolevas kokkuleppes määratakse kindlaks tähtjalise töö üldpõhimõtted ja miinimumnõuded, tunnistades, et nende üksikasjalikul rakendamisel tuleb arvestada konkreetse riigi, sektori ja hooaja erijooni. Kokkulepe näitab tööturu osapoolte soovi luua üldraamistik, et tagada tähtjaliste töötajate võrdne kohtlemine, kaitses neid diskrimineerimise eest, ja kasutada tähtjalisi töölepinguid tööandjatele ja töötajatele vastuvõetaval alusel.

Käesolevat kokkulepet kohaldatakse tähtjaliste töötajate suhtes, välja arvatud need, kelle on andnud ettevõtte käsitusse ajutist tööjõudu vahendav asutus. Pooled soovivad kaaluda vajadust tööjõudu vahendava asutuse kaudu tehtavat tööd käsitleva kokkuleppe järele.

Kokkulepe käsitleb tähtjaliste töötajate töötingimusi, tunnistades, et riikliku sotsiaalkindlustuse küsimused on liikmesriikide otsustada. Sellega seoses märgivad tööturu osapooled ära 1996. aastal Dublinis kokku tulnud Euroopa Ülemkogu tööhõivedeklaratsiooni, milles muu hulgas rõhutati vajadust arendada tööhõivet paremini tagavaid sotsiaalkindlustussüsteeme, arendades sotsiaalkaitsesüsteeme, mis suudavad kohaneda uute töötamisviisidega ning pakuvad piisavat kaitset sellise tööga hõivatutele. Käesoleva kokkuleppe pooled rõhutavad veel kord 1997. aasta osajaatöö kokkuleppes väljendatud seisukohta, et liikmesriigid peaksid nimetatud deklaratsiooni viivitamata jõustama.

Peale selle tunnistatakse, et kutsealaste sotsiaalkaitsesüsteemide uuendused on vajalikud nende kohandamiseks praeguste tingimustega ning eelkõige õiguste üleandmise võimaldamiseks.

ETUC, UNICE ja CEEP paluvad komisjonil esitada käesolev kokkulepe nõukogule, et nõukogu teeks otsuse, millega muudetakse kokkuleppe nõudmised siduvaks liikmesriikidele, kes on alla kirjutanud sotsiaalpoliitika kokkuleppele, mis on lisatud Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud protokollile (nr 14) sotsiaalpoliitika kohta.

Käesoleva kokkuleppe pooled paluvad komisjoni, et komisjon oma ettepanekus rakendada kokkuleppe nõuaks liikmesriikidelt, et nad võtaksid kahe aasta jooksul pärast nõukogu otsuse tegemist vastu selle otsuse järgimiseks vajalikud normid või tagaksid, <sup>(1)</sup> et tööturu osapooled kehtestaksid nimetatud tähtjaja lõpuks vajalikud meetmed kokkuleppe teel. Liikmesriigid võivad selle sätte rakendamiseks saada pärast tööturu osapooltega konsulteerimist aastase lisaja, kui see on vajalik eriliste raskuste tõttu või rakendamiseks kollektiivlepingu abil.

Käesoleva kokkuleppe pooled taotlevad, et enne kokkuleppe järgimiseks liikmesriikides õigus- või haldusmeetmete võtmist konsulteeritaks tööturu osapooltega.

Käesoleva kokkuleppe pooled taotlevad, et kokkuleppe Euroopa tasandil tõlgendamise seotud küsimused tuleks kõigepealt suunata arvamuse saamiseks komisjonile, ilma et eelõeldu piiraks siseriiklike kohtute või Euroopa Kohtu pädevust.

**Üldkaalutlused**

1. Võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud sotsiaalpoliitikat käsitlevale protokollile (nr 14) lisatud sotsiaalpoliitika kokkulepet, eriti selle artikli 3 lõiget 4 ja artikli 4 lõiget 2, ning arvestades, et:
2. sotsiaalpoliitika kokkuleppe artikli 4 lõige 2 näeb ette, et ühenduse tasandil sõlmitud kokkuleppeid võib alla kirjutanute ühisel taotlusel rakendada nõukogu otsusega komisjoni ettepaneku põhjal;

<sup>(1)</sup> Euroopa Ühenduse asutamislepingule lisatud sotsiaalpoliitikat käsitlevale protokollile (nr 14) lisatud sotsiaalpoliitika kokkuleppe artikli 2 lõike 4 tähenduses.

3. komisjon teatas tööaja paindlikkust ja töötajate turvalisust käsitlevas teises nõuandedokumendis oma kavatsusest teha ettepanek siduva ühenduse meetme vastuvõtmiseks;
4. arvamuses osajatööd käsitleva direktiivi ettepaneku kohta kutsus parlament komisjoni viivitamata esitama ettepanekuid direktiivide kohta, mis käsitleksid muid paindliku töötamise vorme, näiteks tähtjalist töötamist ja tööjõudu vahendava asutuse kaudu tehtavat tööd;
5. Luxembourgis erakorralisel tippkohtumisel vastuvõetud otsustes kutsus Euroopa Ülemkogu tööturu osapooli pidama läbirääkimisi sõlmimaks kokkuleppeid "töökorralduse moderniseerimise kohta, kaasa arvatud paindlik tööaja korraldus, et muuta ettevõtteid tulusaks ja konkurentsivõimeliseks ning saavutada vajalik tasakaal paindlikkuse ja turvalisuse vahel";
6. määramata tähtajaga töölepingud on üldine töösuhete vorm ning need aitavad kaasa töötajate elukvaliteedi ja töö tulemuslikkuse paranemisele;
7. objektiivsetele alustele tuginevate tähtjaliste töölepingute kasutamine aitab vältida kuritarvitusi;
8. teatavate sektorite, kutse- ja tegevusalade puhul on tähtjalised töölepingud tüüpiline töötamise vorm ning võivad sobida nii tööandjatele kui ka töötajatele;
9. üle poole tähtjalistest töötajatest Euroopa Liidus on naised ning seega saab käesolev kokkulepe aidata kaasa naiste ja meeste võrdsete võimaluste edendamisele;
10. käesoleva kokkuleppe kohaselt tuleks selle üldpõhimõtete, miinimumnõuete ja sätete kohaldamise kord kehtestada liikmesriikidel ja tööturu osapooltel, et arvestada iga liikmesriigi olukorda ning konkreetsete sektorite ja ametite erijooni, kaasa arvatud hooajalise tegevuse puhul;
11. käesolev kokkulepe arvestab vajadust parandada sotsiaalpoliitika nõudeid, suurendada ühenduse majanduse konkurentsivõimet ning vältida haldus-, finants- ja juriidiliste piirangute rakendamist viisil, mis takistaks väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut;
12. tööturu osapoolte asend võimaldab kõige paremini leida lahendusi, mis vastavad nii tööandjate kui ka töötajate vajadustele, seetõttu on neile antud käesoleva kokkuleppe rakendamisel ja kohaldamisel eriline osa,

ON ALLAKIRJUTANUD KOKKU LEPPINUD JÄRGMISES:

#### **Eesmärk (klausel 1)**

Käesoleva raamkokkuleppe eesmärk on:

- a) parandada tähtjalise töötamise kvaliteeti, tagades mittediskrimineerimise põhimõtte kohaldamise;
- b) luua raamistik, et vältida kuritarvitusi, mis võiksid tuleneda järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamisest.

#### **Reguleerimisala (klausel 2)**

1. Kokkulepet kohaldatakse tähtjaliste töötajate suhtes, kellel on tööleping või töösuhe, nagu see on määratletud liikmesriigi seadustes, kollektiivlepingutes või praktikas.
2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled võivad ette näha, et käesolevat kokkulepet ei kohaldata:
  - a) esialgse kutseõppega seotud tööpraktika ja töö käigus toimuva väljaõppe suhtes;
  - b) töölepingute ja töösuhete suhtes, mis on sõlmitud erilise riikliku või riigi toetatava kutseõppe-, integreerumise- ja ümberõppeprogrammi raames.

#### **Mõisted (klausel 3)**

1. Käesolevas kokkuleppes tähendab "tähtjaline töötaja" isikut, kellel on vahetult tööandja ja töötaja vahel sõlmitud tööleping või töösuhe, milles töölepingu või töösuhete lõpp on määratud objektiivsete tingimustega, milleks võib olla konkreetse kuupäeva saabumine, konkreetse ülesande lõpetamine või konkreetse sündmuse toimumine.
2. Käesolevas kokkuleppes tähendab "võrreldav alaline töötaja" töötajat, kellel on samas asutuses määramata tähtajaga tööleping või töösuhe, mis on sõlmitud sama või samalaadse töö või tegevuse kohta, võttes arvesse erialast ettevalmistust ja oskusi.

Kui samas asutuses ei ole võrreldavat alatist töötajat, tehakse võrdlus kehtiva kollektiivlepingu alusel või kollektiivlepingu puudumise korral vastavalt riigi seadustele, kollektiivlepingule või praktikale.

**Mittediskrimineerimise põhimõte (klausel 4)**

1. Töötingimuste osas ei kohelda tähtjalisi töötajaid vähem soodsalt kui võrreldavaid alalisi töötajaid seetõttu, et neil on tähtjaline tööleping või töösuhe, välja arvatud juhtudel, kui erinevaks kohtlemiseks on objektiivsed põhjused.
2. Kui see on asjakohane, kohaldatakse *pro rata temporis* põhimõtet.
3. Käesoleva klausli kohaldamise korra määravad liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled, pidades silmas ühenduse ja siseriikliku õigust, kollektiivlepinguid ja praktikat.
4. Eriliste töötingimustega seotud teenistusaega käsitlevad nõuded on tähtjaliste töötajate ja alatiste töötajate jaoks ühesugused, välja arvatud juhul, kui eri pikkusega teenistusaega käsitlevatel nõuetel on objektiivsed põhjused.

**Meetmed kuritarvituste vältimiseks (klausel 5)**

1. Järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete kasutamise võimaliku kuritarvitamise vältimiseks kehtestavad liikmesriigid, olles kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute või praktikaga konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled konkreetsete sektorite ja/või töötajakategooriate vajadusi arvestades ühe või mitu järgmistest meetmetest, juhul kui kuritarvituste vältimiseks puuduvad samaväärsed juriidilised meetmed:
  - a) objektiivsed alused, mis õigustaksid selliste töölepingute või töösuhete uuendamist;
  - b) järjestikuste tähtjaliste töölepingute või töösuhete maksimaalne kogukestus;
  - c) selliste töölepingute või töösuhete uuendamiste arv.
2. Liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled määravad vajaduse korral kindlaks, millistel tingimustel tähtjalisi töölepinguid või töösuhteid:
  - a) loetakse järjestikusteks;
  - b) loetakse määramata tähtajaga töölepinguteks või töösuheteks.

**Informeerimine ja töökoha saamise võimalused (klausel 6)**

1. Tööandjad informeerivad tähtjalisi töötajaid vabadest kohtadest ettevõttes või asutuses tagamaks, et neil oleksid samasugused võimalused kui teistel töötajatel kindlustada endale alatine töökoht. Sellist informatsiooni võidakse anda ettevõttes või asutuses üldise kuulutuse väljapanemisega sobivas kohas.
2. Tööandjad peaksid võimaluse korral soodustama tähtjaliste töötajate võimalusi osaleda koolitusel, mis suurendaks nende oskusi, karjäärivõimalusi ja kutsealast liikuvust.

**Informeerimine ja konsulteerimine (klausel 7)**

1. Kui arvatatakse siseriiklike seaduste kohaselt nõutavat töötajate arvu, millest alates võib ettevõttes moodustada siseriikliku ja ühenduse õigusega ettenähtud töötajate esindusorganisatsioone, võetakse arvesse ka tähtjalisi töötajaid.
2. Klausli 7 lõike 1 kohaldamise korra määravad liikmesriigid, olles konsulteerinud tööturu osapooltega, ja/või tööturu osapooled vastavalt ühenduse ja siseriiklikule õigusele, kollektiivlepingutele ja praktikale ning pidades silmas klausli 4 lõiget 1.
3. Võimaluse korral peaksid tööandjad kaaluma töötajate esindusorganitele asjakohase informatsiooni andmist tähtjalise töötamise kohta ettevõttes.

**Rakendussätted (klausel 8)**

1. Liikmesriigid ja/või tööturu osapooled võivad säilitada või kehtestada töötajatele käesoleva kokkuleppe sätetest soodsamad sätted.
2. Käesolev kokkulepe ei piira konkreetsemate ühenduse sätete kohaldamist, eelkõige meeste ja naiste võrdset kohtlemist või võrdseid võimalusi käsitlevate sätete kohaldamist.
3. Käesoleva kokkuleppe rakendamine ei õigusta töötajate üldise kaitstuse taseme alandamist kokkuleppega reguleeritavas valdkonnas.
4. Käesolev kokkulepe ei piira tööturu osapoolte õigust sõlmida asjakohasel tasandil, kaasa arvatud Euroopa tasand, kokkuleppeid, mis kohandavad ja/või täiendavad käesoleva kokkuleppe sätteid viisil, mis võtab arvesse asjaomaste tööturu osapoolte erivajadusi.

5. Käesoleva kokkuleppe kohaldamisest tulenevad vaidlused ja kaebused lahendatakse kooskõlas siseriikliku õiguse, kollektiivlepingute ja praktikaga.
6. Kui mõni kokkuleppe pooltest seda taotleb, vaatavad allakirjutanud kokkuleppe kohaldamise läbi viie aasta möödumisel nõukogu otsuse kuupäevast.

Fritz VERZETNITSCH

*ETUCi president*

Emilio GABAGLIO

*ETUCi peasekretär*

Georges JACOBS

*UNICE president*

Dirk F. HUDIG

*UNICE peasekretär*

Antonio CASTELLANO AUYANET

*CEEPi president*

Jytte FREDENSBORG

*CEEPi peasekretär*

18. märts 1999

---