

31997L0081

L 14/9

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

20.1.1998.

PADOMES DIREKTĪVA 97/81/EK

(1997. gada 15. decembris)

par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots Protokolam Nr. 14 par sociālo politiku, kurš savukārt pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, jo īpaši tā 4. panta 2. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu,

- (1) tā kā, pamatojoties uz Protokolu par sociālo politiku, kas pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, dalībvalstis, izņemot Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti (turpmāk tekstā "Dalībvalstis"), kas vēlas turpināt 1989. gada Sociālās hartas noteikto virzienu, noslēgušas nolīgumu par sociālo politiku;
- (2) tā kā darba devēji un darba ņēmēji saskaņā ar 4. panta 2. punktu Nolīgumā par sociālo politiku var kopīgi prasīt, lai Kopienas līmeņa nolīgumi tiktu īstenoti ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma;
- (3) tā kā 7. punkts Kopienas hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām *inter alia* paredz, ka "iekšējā tirgus izveidei pakāpeniski ir 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, noteikta laika darba līgumus, nepilna darba laika darbu, pagaidu darbu un sezonas darbu";
- (4) tā kā Padome nav pieņēmusi lēmumu ne par direktīvas priekšlikumu attiecībā uz dažām nodarbinātības attiecību formām konkurences traucējumu aspektā ⁽¹⁾, ievērojot grozījumus ⁽²⁾, ne par direktīvas priekšlikumu attiecībā uz dažām darba attiecību formām darba apstākļu aspektā ⁽³⁾;
- (5) tā kā Eiropadomes Esenes sanāksmes secinājumi uzsver, ka ir jāveic pasākumi, lai sekmētu nodarbinātību un vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem, un aicina veikt pasākumus, kas intensificētu izaugsmes izmantošanu, jo īpaši

darot elastīgāku darba organizāciju atbilstīgi darbinieku vēlmēm un konkurences prasībām;

- (6) tā kā saskaņā ar Nolīguma par sociālo politiku 3. panta 2. punktu Komisija ir apspriedusies ar darba devējiem un darba ņēmējiem par Kopienas rīcības iespējamo virzienu attiecībā uz elastīgu darba laiku un darba drošību;
- (7) tā kā 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;
- (8) tā kā vispārēja mērķa starpprofesionālās organizācijas, Eiropas profesionālo un darba devēju apvienību savienība (UNICE), Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu Eiropas centrs (CEEP) un Eiropas arodbiedrību konfederācija (EAK) 1996. gada 19. jūnija kopīgā vēstulē informēja Komisiju par vēlmi sākt procedūru, kas paredzēta Nolīguma par sociālo politiku 4. pantā; tā kā 1997. gada 12. marta kopīgajā vēstulē Komisijai tās lūdza trīs mēnešu papildu laiku; tā kā Komisija piešķīra šo laiku;
- (9) tā kā minētās starpprofesionālās organizācijas 1997. gada 6. jūnijā noslēdza pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu; tā kā tās nosūtīja Komisijai kopīgu lūgumu īstenot šo pamatnolīgumu saskaņā ar Nolīguma par sociālo politiku 4. panta 2. punktu ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma;
- (10) tā kā Padome savā 1994. gada 6. decembra Rezolūcijā par Eiropas Savienības sociālās politikas nākotnes izredzēm: Kopienas ekonomiskās un sociālās konverģences sekmēšana ⁽⁴⁾, aicina darba devējus un darba ņēmējus izmantot iespējas slēgt nolīgumus, jo parasti tie ir tuvāk sociālajai realitātei un problēmām;
- (11) tā kā parakstītājas puses izteica vēlmi slēgt pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, izvirzot nepilna darba laika darba vispārējos principus un obligātās prasības; tā kā tās izteikušas vēlmi noteikt vispārēju kārtību, lai likvidētu

⁽¹⁾ OV C 224, 8.9.1990., 6. lpp.

⁽²⁾ OV C 305, 5.12.1990., 8. lpp.

⁽³⁾ OV C 224, 8.9.1990., 4. lpp.

⁽⁴⁾ OV C 368, 23.12.1994., 6. lpp.

- nepilna darba laika darba darītāju diskrimināciju un attiecīgi sekmētu nepilna darba laika darba iespēju attīstību tā, lai tas pamatā būtu vienlīdz pieņemami gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem;
- (12) tā kā darba devēji un darba ņēmēji izteica vēlmi jo īpašu vērību veltīt nepilna darba laika darbam, tajā pašā laikā norādot, ka viņu nolūks bijis apsvērt vajadzību pēc līdzīgiem nolīgumiem par citām elastīgām darba formām;
- (13) tā kā Amsterdamā notikušās Eiropadomes sanāksmes secinājumos valstu vadītāji un Eiropas Savienības valdība izteica apņēmīgu atbalstu darba devēju un darba ņēmēju noslēgtajam nolīgumam par nepilna darba laika darbu;
- (14) tā kā atbilstīgais pamatnolīguma īstenošanas dokuments ir direktīva saskaņā ar Līguma 189. pantu; tā kā tāpēc dalībvalstīm tā uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet atstāj šo valstu iestāžu ziņā tā īstenošanas formu un metožu izvēli;
- (15) tā kā saskaņā ar subsidiaritātes principu un proporcionālītātes principu, kas izklāstīts Līguma 3. panta b) punktā, dalībvalstis nespēj pilnībā sasniegt šīs direktīvas mērķus un tāpēc to var vieglāk veikt Kopienā; tā kā šī direktīva ir samērīga ar minētajiem mērķiem;
- (16) tā kā šī direktīva ļauj dalībvalstīm, ievērojot valstu likumus 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;
- (17) tā kā direktīvas priekšlikumu Komisija ir izstrādājusi saskaņā ar savu 1993. gada 14. decembra paziņojumu par to, kā piemērot Protokolu (Nr. 14) par sociālo politiku, un 1996. gada 18. septembra paziņojumu par sociālā dialoga attīstīšanu Kopienas līmenī un, ievērojot to, ka parakstītājas puses ir pārstāvji un visas pamatnolīguma klauzulas ir likumīgas;
- (18) tā kā Komisija ir izstrādājusi savu direktīvas priekšlikumu saskaņā ar Nolīguma par sociālo politiku 2. panta 2. punktu, kur teikts, ka direktīvas sociālās politikas jomā "vairās uzlikt tādus administratīvus, finanšu un juridiskus ierobežojumus, kas traucē veidoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem";
- (19) tā kā saskaņā ar savu 1993. gada 14. decembra paziņojumu par to, kā piemērot Protokolu (Nr. 14) par sociālo politiku, Komisija informējusi Eiropas Parlamentu, nosūtot tam direktīvas priekšlikuma un pamatnolīguma tekstu;
- (20) tā kā Komisija informēja arī Ekonomikas un sociālo lietu komiteju;
- (21) tā kā pamatnolīguma 6. klauzulas 1. punkts paredz, ka dalībvalstis un/vai darba devēji un darba ņēmēji var pieņemt vai ieviest izdevīgākus noteikumus;
- (22) tā kā pamatnolīguma 6. klauzulas 2. punkts paredz, ka šīs direktīvas īstenojumu nevar izmantot, lai attaisnotu jebkādu regresu, salīdzinot ar stāvokli, kāds jau ir katrā dalībvalstī;
- (23) tā kā Kopienas harta par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām uzsver, cik svarīgi ir cīnīties pret visu veidu diskrimināciju, jo īpaši diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, uzskatu un reliģiskās pārliecības dēļ;
- (24) tā kā Līguma par Eiropas Savienību F panta 2. daļa nosaka, ka Savienība kā Kopienas tiesību vispārēju principu respektē pamattiesības, ko nodrošina Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija un kas izriet no dalībvalstu kopīgām konstitucionālām tradīcijām;
- (25) tā kā dalībvalstis pēc darba devēju un darba ņēmēju kopīga lūguma var uzticēt tiem šīs direktīvas īstenošanu, ja vien dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās vienmēr var garantēt iznākumus, ko prasa šī direktīva;
- (26) tā kā pamatnolīguma īstenošana sekmē to mērķu sasniegšanu, kas izvirzīti Nolīguma par sociālo politiku 1. pantā,

IR PIEŅĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Šīs direktīvas mērķis ir īstenot pielikumā pievienoto pamatnolīgumu par nepilna darba laika darbu, ko savā starpā noslēgušas vispārējās starpprofesionālās organizācijas (UNICE, CEEP un EAK).

2. pants

1. Dalībvalstis pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šo direktīvu līdz 2000. gada 20. janvārim, vai nodrošina, ka darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviesuši vajadzīgos pasākumus ne vēlāk par minēto dienu, dalībvalstu pienākums ir veikt visus vajadzīgos pasākumus, lai tās vienmēr varētu garantēt iznākumus, ko paredz šī direktīva. Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

Dalībvalstis vajadzības gadījumā, lai ņemtu vērā īpašas grūtības vai grūtības, kas rodas, īstenojot koplīgumu, var papildus izmantot maksimāli vienu gadu.

Šādos gadījumos dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis paredz pasākumus, kas minēti pirmajā daļā, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka metodes, kā izdarīt šādas atsauces.

2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus galvenos tiesību aktus, ko tās pieņēmušas vai pieņem jomā, kuru reglamentē šī direktīva.

3. pants

Šī direktīva stājas spēkā dienā, kad to publicē *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*.

4. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 1997. gada 15. decembrī

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

J.-C. JUNCKER

PIELIKUMS

EIROPAS PROFESIONĀLO UN DARBA DEVĒJU APVIENĪBU SAVIENĪBA

EIROPAS ARODBIEDRĪBU KONFEDERĀCIJA

UZŅĒMUMU AR VALSTS KAPITĀLA DAŽU EIROPAS CENTRS

PAMATNOLĪGUMS PAR NEPILNA DARBA LAIKA DARBU

Preambula

Šis pamatnolīgums padziļina vispārējo Eiropas stratēģju nodarbinātības jautājumā. Nodarbinātību pēdējo gadu laikā būtiski ietekmējis nepilna darba laika darbs. Tāpēc šā nolīguma puses galveno vērību veltījušas šai darba formai. Pusēm ir nodoms apsvērt vajadzību pēc līdzīgiem nolīgumiem attiecībā uz citām elastīga darba formām.

Atzīstot stāvokļu dažādību dalībvalstīs un to, ka nepilna darba laika darbs ir nodarbinātības iezīme dažos sektoros un darbībās, šis nolīgums izvirza vispārējus principus un obligātās prasības nepilna darba laika darbam. Tas demonstrē darba devēju un darba ņēmēju vēlmi iedibināt vispārēju kārtību, kas novērstu nepilna darba laika darba ņēmēju diskrimināciju, un attiecīgi sekmēt nepilna darba laika darba iespēju attīstību, kas pamatā būtu vienlīdz pieņemama gan darba devējiem, gan darba ņēmējiem.

Šis nolīgums attiecas uz nepilna darba laika darba darītāju darba nosacījumiem, atzīstot, ka par likumā paredzētiem sociālā nodrošinājuma jautājumiem lemj dalībvalstis. Diskriminācijas aizlieguma principa sakarā šā nolīguma parakstītājas puses minēja 1996. gadā Dublinā notikušās Eiropadomes Nodarbinātības deklarāciju, kur Padome *inter alia* uzsvēra, ka ir jāgādā, lai sociālā nodrošinājuma sistēmas būtu vairāk labvēlīgas nodarbinātībai, "attīstot tādas sociālās aizsardzības sistēmas, kas varētu piemēroties jaunajiem darba modeļiem un sniegt šādi nodarbinātiem cilvēkiem pienācīgu aizsardzību". Šā nolīguma parakstītājas puses uzskata, ka šai deklarācijai būtu jāpiešķir juridisks spēks.

ETUC, UNICE un EAK lūdz Komisiju, lai tā šo pamatnolīgumu iesniedz Padomei lēmumam, kurš 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 parakstītājas puses lūdz Komisiju, lai tā savā priekšlikumā īstenot šo nolīgumu prasa, lai dalībvalstis pieņemtu normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu Padomes lēmumu divos gados pēc tā pieņemšanas, vai nodrošinātu ⁽¹⁾, ka darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ir ieviešuši vajadzīgos pasākumus ne vēlāk par minēto dienu. Dalībvalstis vajadzības gadījumā, lai ņemtu vērā īpašas grūtības vai grūtības, kas rodas, īstenojot koplīgumu, var papildus izmantot maksimāli vienu gadu.

Neskarot valstu tiesu un Tiesas kompetenci, šā nolīguma puses prasa, lai visas lietas saistībā ar šā nolīguma interpretāciju Eiropas līmenī Komisija vispirms nodotu tām atzinuma sniegšanai.

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 3. panta 4. punktu un 4. panta 2. punktu,
- (2) Tā kā Nolīguma par sociālo politiku 4. panta 2. punkts paredz, ka līgumus, kas noslēgti Kopienas līmenī, pēc parakstītāju pušu kopīga lūguma var īstenot ar Padomes lēmumu pēc Komisijas priekšlikuma;
- (3) Tā kā savā otrās apspriedes dokumentā par darba laika elastību un darba ņēmēju drošību Komisija paziņoja, ka plāno ierosināt juridiski saistošu Kopienas pasākumu;

⁽¹⁾ Saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam pievienotā Nolīguma par sociālo politiku 2. panta 4. punktu.

- (4) Tā kā Esenē notikušās Eiropadomes sanāksmes secinājumi uzsver, ka ir jāsekmē nodarbinātība un vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem, un aicina veikt pasākumus, kas paredz "intensificēt profesionālās izaugsmes izmantošanu, jo īpaši ar elastīgāku darba organizāciju, kas atbilst gan darbinieku vēlmēm, gan konkurences prasībām";
- (5) Tā kā šā nolīguma puses par nozīmīgiem uzskata pasākumus, kas sekmētu iespēju vīriešiem un sievietēm veikt nepilna darba laika darbu, lai sagatavotos aiziešanai pensijā, nokārtot profesionālo un ģimenes dzīvi, izmantot izglītības un mācību iespējas, lai paplašinātu savas iemaņas un karjeras iespējas tā, ka ieguvēji būtu gan darba devēji, gan darbaņēmēji un tiktu sekmēta uzņēmumu attīstība;
- (6) 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;
- (7) Tā kā šis nolīgums ņem vērā to, ka vajag pilnīgot sociālās politikas prasības, celt Kopienas ekonomikas konkurētspēju un vairīties uzlikt tādus administratīvus, finanšu un juridiskus ierobežojumus, kas traucētu veidoties un attīstīties maziem un vidējiem uzņēmumiem;
- (8) Tā kā darba devēji un darbaņēmēji ir izdevīgākā pozīcijā, lai rastu risinājumus, kas atbilst kā darba devēju, tā darbaņēmēju vajadzībām, un tāpēc tiem ir īpaša nozīme, īstenojot un piemērojot šo nolīgumu.

PARAKSTĪTĀJAS PUSES VIENOJUŠĀS PAR TURPMĀKO:

1. klauzula: **Mērķis**

Šā pamatnolīguma mērķis ir:

- a) nodrošināt to, ka tiek izbeigta nepilna darba laika darba darītāju diskriminācija un tiek uzlabota nepilna darba laika darba kvalitāte;
- b) sekmēt brīvprātīga nepilna darba laika darba attīstību un nostiprināt elastīgu darba organizāciju tā, ka tiek ņemtas vērā darba devēju un darbaņēmēju vajadzības.

2. klauzula: **Darbības joma**

1. Šo nolīgumu piemēro nepilna darba laika darbaņēmējiem, kam ir likumā noteiktais darba līgums vai darba attiecības, koplīgums vai prakse, kura ir spēkā katrā dalībvalstī.
2. Pēc apspriedes ar darba devējiem un darbaņēmējiem dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai attiecīga līmeņa darba devēji un darbaņēmēji saskaņā ar valsts profesionālo attiecību praksi var objektīvu iemeslu dēļ pilnīgi vai daļēji izslēgt no šā nolīguma noteikumiem nepilna darba laika darbaņēmējus, kuru darbam ir gadījuma raksturs. Šādas izslēgšanas ir regulāri jāpārskata, lai konstatētu, vai joprojām ir spēkā to objektīvie iemesli.

3. klauzula: **Definīcijas**

Šajā nolīgumā:

1. Jēdziens "nepilna darba laika darbaņēmējs" attiecas uz darbinieku, kura parastais darba laiks nedēļā vai vidēji kādā laikposmā, kas nepārsniedz vienu gadu, ir mazāks par salīdzināmā pilna darba laika darbaņēmēja parasto darba laiku.
2. Jēdziens "salīdzināmais pilna darba laika darbaņēmējs" nozīmē pilnu darba laiku nodarbināto darbaņēmēju tajā pašā iestādē, kas noslēdzis tā paša veida darba līgumu vai darba attiecības, kurš dara to pašu vai līdzīgu darbu, pienācīgi ņemot vērā citus apsvērumus, piemēram, darba stāžu un kvalifikāciju/iemaņas.

Ja tajā pašā iestādē nav salīdzināmā pilna darba laika darbaņēmēja, salīdzinājumu izdara, atsaucoties uz piemērojamo koplīgumu vai, ja nav piemērojama koplīguma, saskaņā ar valsts tiesību aktiem — uz koplīgumiem vai praksi.

4. klauzula: **Diskriminācijas aizlieguma princips**

1. Attiecībā uz darba nosacījumiem, noteikumi, ko piemēro nepilna darba laika darbaņēmējiem, nav mazāk izdevīgi par tiem, kurus piemēro salīdzināmajiem pilna darba laika darbaņēmējiem, tāpēc vien, ka tie strādā nepilnu darba laiku, ja vien atšķirīgiem noteikumiem nav objektīva pamata.
2. Vajadzības gadījumā piemēro *pro rata temporis* principu.

3. Šis klauzulas piemērošanas kārtību nosaka dalībvalstis un/vai darba devēji un darbaņēmēji, ņemot vērā Eiropas tiesību aktus, valstu tiesību aktus, koplīgumus un praksi.
4. Gadījumā, ja to pamato objektīvi iemesli, dalībvalstis pēc apspriedes ar darba devējiem un darbaņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi un/vai darba devēji un darbaņēmēji vajadzības gadījumā var noteikt, ka īpaši nodarbinātības nosacījumi piemērojami, ievērojot darba stāžu, nostrādāto laiku vai samaksas nosacījumus. Nepilna darba laika darbaņēmēju novērtējumus īpašiem nodarbinātības nosacījumiem ir regulāri jāpārskata, ņemot vērā diskriminācijas aizlieguma principu, kas noteikts 4. klauzulas 1. punktā.

5. klauzula: Nepilna darba laika iespējas

1. Šā nolīguma 1. klauzulas un nepilna darba laika un pilna darba laika darbaņēmēju diskriminācijas aizlieguma principa sakarībā:
 - a) dalībvalstīm pēc apspriedes ar darba devējiem un darbaņēmējiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi būtu jāapzina un jāpārskata juridiski vai administratīvi šķēršļi, kas varētu ierobežot nepilna darba laika iespējas un vajadzības gadījumā tie jānovērš;
 - b) darba devējiem un darbaņēmējiem, nepārsniedzot savu kompetenci, un koplīgumos paredzētajā kārtībā būtu jāapzina un jāpārskata šķēršļi, kas varētu ierobežot nepilna darba laika iespējas, un vajadzības gadījumā tie jānovērš.
2. Darbaņēmēja atteikšanās pāriet no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi pati par sevi nevar būt likumīgs iemesls darba attiecību izbeigšanai, neskarot darba attiecību izbeigšanu saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi citu iemeslu dēļ, ko var noteikt attiecīgās iestādes darbības prasības.
3. Cik iespējams, darba devējiem būtu jāapsver:
 - a) darbaņēmēju lūgumi pārcelt no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu, kas iestādē kļūst pieejams;
 - b) darbaņēmēju lūgumi pārcelt no nepilna darba laika darba uz pilna darba laika darbu, ja rodas tāda iespēja;
 - c) kā nodrošināt savlaicīgu informāciju par nepilna darba laika un pilna darba laika amatu pieejamību iestādē, lai sekmētu pārcelšanu no pilna darba laika darba uz nepilna darba laika darbu vai otrādi;
 - d) pasākumi, lai sekmētu piekļuvi nepilna darba laika darbam visos uzņēmuma līmeņos, to skaitā kvalificētos amatos un vadības līmenī, un, vajadzības gadījumā, nepilna darba laika darbaņēmēju profesionālās sagatavošanas iespējas, lai vairotu karjeras iespējas un profesionālo mobilitāti;
 - e) kā nodrošināt pastāvošās darbaņēmēju pārstāvniecības iestādes ar attiecīgu informāciju par nepilna darba laika darbu uzņēmumā.

6. klauzula: Izpildes noteikumi

1. Dalībvalstis un/vai darba devēji un darbaņēmēji var noteikt vai ieviest noteikumus, kas ir izdevīgāki par tiem, kas izvirzīti šajā nolīgumā.
2. Šā nolīguma noteikumu izpildi nevar izmantot par likumīgu pamatojumu, lai mazinātu darbaņēmēju vispārējo aizsardzības līmeni šā nolīguma jomā. Tas neskar dalībvalstu un/vai darba devēju un darbaņēmēju tiesības izstrādāt atšķirīgus normatīvajos aktos un līgumos paredzētus nosacījumus, ņemot vērā apstākļu izmaiņas, kā arī neliedz piemērot 5. klauzulas 1. punktu, ja vien ir ievērots nediskriminācijas princips, kas noteikts 4. klauzulas 1. punktā.
3. Šis nolīgums neskar darba devēju un darbaņēmēju tiesības slēgt attiecīga līmeņa, arī Eiropas līmeņa, nolīgumus, kas pielāgo un/vai papildina šā nolīguma noteikumus, ņemot vērā attiecīgo darba devēju un darbaņēmēju īpašās vajadzības.
4. Šis nolīgums neskar nevienu sīkāk izstrādātu Kopienas noteikumu, jo īpaši Kopienas noteikumus par vienlīdzīgām iespējām vīriešiem un sievietēm.
5. Sūdzības un strīdus, kas radušies, piemērojot šo nolīgumu, novērš un izšķir saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem un praksi.
6. Ja to lūdz viena no šā nolīguma pusēm, parakstītājas puses pārskata šo nolīgumu pēc pieciem gadiem no dienas, kad pieņemts Padomes lēmums.