

31997L0081

L 14/9

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

20.1.1998

SMERNICA RADY 97/81/ES

z 15. decembra 1997

týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC

RADA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV,

so zreteľom na dohodu o sociálnej politike, ktorá je prílohou k protokolu (č. 14) o sociálnej politike, ktorý je prílohou k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, a najmä jej článok 4 ods. 2,

so zreteľom na návrh Komisie,

(1) keďže na základe protokolu o sociálnej politike, prílohy k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, členské štáty, s výnimkou Spojeného kráľovstva Veľkej Británie a Severného Írska (ďalej uvádzané ako „členské štáty“), želajú si pokračovať v ceste vytýčenej v r. 1989 v Charte sociálnych istôt, uzavreli dohodu o sociálnej politike;

(2) keďže sociálni partneri môžu, v súlade s článkom 4 ods. 2 dohody o sociálnej politike, spoločne žiadať, aby dohody na úrovni spoločenstva boli vykonané v rozhodnutí Rady o návrhu Komisie;

(3) keďže bod 7 Charty spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov medzi iným ustanovuje, 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 ... 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) keďže Rada nedospela k rozhodnutiu o návrhu smernice o určitých pracovných pomeroch so zreteľom na narušenie hospodárskej súťaže ⁽¹⁾, v platnom znení ⁽²⁾, ani o návrhu smernice o určitých pracovných pomeroch zohľadňujúcej pracovné podmienky ⁽³⁾;

(5) keďže závery esensej Európskej rady zdôraznili potrebu prijať opatrenia na propagáciu zamestnania a rovnakých príležitostí pre mužov a ženy a vyzývali k opatreniam zameraným na zvýšenie intenzity rastu zamestnaní,

predovšetkým pomocou pružnejšej organizácie práce, spôsobom, ktorý by splňal želania zamestnancov a požiadavky hospodárskej súťaže;

(6) keďže Komisia sa v súlade s článkom 3 ods. 2 dohody o sociálnej politike poradila so sociálnymi partnermi o možnom smere opatrení spoločenstva ohľadom pružného pracovného času a zabezpečenia práce;

(7) keďže Komisia po tejto porade dospela k názoru, že opatrenia spoločenstva sú žiaduce, znovu sa poradila so sociálnymi partnermi na úrovni spoločenstva o podstate pripravovaného návrhu v súlade s článkom 3 ods. 3 uvedenej dohody;

(8) keďže všeobecné prierezové priemyselné organizácie Únia priemyselných a zamestnávateľských konfederácií Európy (UNICE), Európske stredisko podnikov s verejnou účasťou (CEEP) a Európska odborová konfederácia (ETUC) informovali Komisiu svojím spoločným listom z 19. júna 1996 o svojom želaní dať podnet iniciovať postup ustanovený v článku 4 dohody o sociálnej politike; keďže požiadali Komisiu spoločným listom z 12. mája 1997 o ďalšie tri mesiace; keďže Komisia vyhovelá tejto žiadosti;

(9) keďže uvedené prierezové priemyselné organizácie uzatvorili dňa 6. júna 1997 rámcovú dohodu o práci na kratší pracovný čas; keďže predložili Komisii svoju spoločnú žiadosť o vykonanie tejto rámcovej dohody na základe rozhodnutia Rady o návrhu predloženom Komisiou, v súlade s článkom 4 ods. 2 uvedenej dohody;

(10) keďže Rada vo svojej rezolúcii zo 6. decembra 1994 o vyhlídkach pre sociálnu politiku Európskej únie: príspevok k hospodárskej a sociálnej konvergencii v Únii ⁽⁴⁾ požiadala sociálnych partnerov, aby využili príležitosti na uzatvorenie dohôd, keďže spravidla sú bližšie k sociálnej realite a k sociálnym problémom;

(11) keďže zmluvné strany si želali uzatvoriť rámcovú dohodu o práci na kratší pracovný čas, stanovujúcu všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracujúcich na kratší pracovný čas; keďže preukázali svoju túžbu stanoviť

⁽¹⁾ Ú. v. ES C 224, 8.9.1990, s. 6.

⁽²⁾ Ú. v. ES C 305, 5.12.1990, s. 8.

⁽³⁾ Ú. v. ES C 224, 8.9.1990, s. 4.

⁽⁴⁾ Ú. v. ES C 368, 23.12.1994, s. 6.

- všeobecný rámec na odstraňovanie diskriminácie pracujúcich na kratší pracovný čas a prispieť k rozvoju potenciálu práce na kratší pracovný čas, ktorý bude prijateľný rovnako pre zamestnávateľov, ako aj pracovníkov;
- (12) keďže si sociálni partneri želali venovať osobitnú pozornosť práci na kratší pracovný čas, pričom zároveň naznačili, že ich zámerom bolo zväziť potrebu podobných dohôd pre ostatné pružné formy práce;
- (13) keďže v záveroch Európskej rady z Amsterdamu hlavy štátov a vlád Európskej únie vrelo uvítali dohodu, ktorú uzavreli sociálni partneri o práci na kratší pracovný čas;
- (14) keďže správny nástroj na vykonanie rámcovej dohody je smernica v zmysle článku 189 zmluvy; keďže viaže členské štáty, čo sa týka výsledku, ktorý sa má dosiahnuť, pričom ponecháva vnútroštátnym orgánom výber formy a metód;
- (15) keďže v súlade so zásadami subsidiarity a proporcionality podľa ustanovení v článku 3 písm. b) zmluvy členské štáty nemôžu dobre dosiahnuť ciele tejto smernice, a preto ich môže lepšie dosiahnuť spoločenstvo; keďže táto smernica nepresahuje to, čo je potrebné na dosiahnutie týchto cieľov;
- (16) keďže, čo sa týka pojmov použitých v rámcovej dohode, ktoré v nej nie sú zvlášť definované, táto smernica ponecháva členským štátom voľnosť definovať tieto pojmy v súlade s vnútroštátnymi zákonmi a praxou, ako platí pre ostatné smernice o sociálnej politike, používajúce podobné termíny, za podmienky, že uvedené definície budú rešpektovať obsah rámcovej dohody;
- (17) keďže Komisia vypracovala svoj návrh smernice v súlade so svojou správou zo 14. decembra 1993, týkajúcou sa uplatňovania protokolu (č. 14) o sociálnej politike, a svojou správou z 18. septembra 1996, týkajúcou sa vývoja sociálneho dialógu na úrovni spoločenstva, berúc do úvahy reprezentatívny stav zmluvných strán a zákonnosť každej doložky rámcovej dohody;
- (18) keďže Komisia vypracovala svoj návrh smernice v súlade s článkom 2 ods. 2 dohody o sociálnej politike, ktorý ustanovuje, že smernice v oblasti sociálnej politiky „sa budú vyhýbať ukladaniu správnych, finančných a právnych obmedzení spôsobom, ktorý by zdržiaval vytváranie a rozvoj malých a stredných podnikov“;
- (19) keďže Komisia v súlade so svojím oznámením zo 14. decembra 1993, týkajúcim sa uplatňovania protokolu (č. 14) o sociálnej politike, informovala Európsky parlament zaslaním textu svojho návrhu smernice, obsahujúceho rámcovú dohodu;
- (20) keďže Komisia informovala aj Hospodársky a sociálny výbor;
- (21) keďže doložka 6.1 rámcovej dohody ustanovuje, že členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu dodržiavať alebo zavádzať výhodnejšie ustanovenia;
- (22) keďže doložka 6.2 rámcovej dohody ustanovuje, že vykonanie tejto smernice nesmie slúžiť na odôvodnenie akejkoľvek regresie vo vzťahu k situácii, ktorá už jestvuje v každom členskom štáte;
- (23) keďže Charta spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov uznáva význam boja proti všetkým formám diskriminácie, zvlášť vychádzajúcej z pohlavia, farby, rasy, názorov a vierovyznania;
- (24) keďže článok F ods. 2) Zmluvy o Európskej únii konštatuje, že únia rešpektuje základné ľudské práva, ktoré zaručuje Európsky dohovor na ochranu ľudských práv a základných slobôd, podpísaný v Ríme 4. novembra 1950, a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií členských štátov ako základných princípov práva spoločenstva;
- (25) keďže členské štáty môžu vykonanie tejto smernice zveriť sociálnym partnerom na ich spoločnú žiadosť za podmienky, že členské štáty vykonajú všetky potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby vždy mohli zaručiť výsledky uložené touto smernicou;
- (26) keďže vykonanie rámcovej dohody prispieva k dosiahnutiu cieľov v článku 1 dohody o sociálnej politike,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Cieľom tejto smernice je vykonanie rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, uzavretej dňa 6. júna 1997 medzi všeobecnými prierezovými priemyselnými organizáciami (UNICE, CEEP a ETUC), tu v prílohe.

Článok 2

1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na vykonanie tejto smernice najneskôr do 20. januára 2000 alebo zabezpečia, aby najneskôr do toho dňa sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia pomocou dohody, pričom sa od členských štátov žiada, aby podnikli akékoľvek potrebné opatrenia umožňujúce, aby boli vždy v stave zaručiť výsledky uložené touto smernicou. Budú o tom okamžite informovať Komisiu.

Členské štáty môžu podľa potreby dostať maximálne jeden rok navyše na zohľadnenie zvláštnych ťažkostí alebo vykonania prostredníctvom kolektívnej dohody.

V takom prípade budú okamžite informovať Komisiu.

Keď členské štáty prijímajú opatrenia uvedené v prvom pododseku, tieto opatrenia budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo k nim bude tento odkaz pripojený pri ich úradnom uverejnení. Metodiku tohto odkazu ustanovia členské štáty.

2. Členské štáty oznámia Komisii text hlavných ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré prijali alebo ktoré prijímajú v oblasti, ktorá sa riadi podľa tejto smernice.

Článok 3

Táto smernica nadobudne účinnosť v deň svojho uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločenstiev*.

Článok 4

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Bruseli 15. decembra 1997

Za Radu

predseda

J. C. JUNCKER

PRÍLOHA

ÚNIA PRIEMYSELNÝCH A ZAMESTNÁVATEĽSKÝCH KONFEDERÁCIÍ EURÓPY

EURÓPSKA ODBOROVÁ KONFEDERÁCIA

EURÓPSKE STREDISKO PODNIKOV S VEREJNOU ÚČASŤOU

RÁMCOVÁ DOHODA O PRÁCI NA KRATŠÍ PRACOVNÝ ČAS

Preambula

Táto rámcová dohoda je príspevkom k celkovej európskej stratégii pre zamestnanie. Práca na kratší pracovný čas mala v nedávnych rokoch významný vplyv na zamestnanie. Z toho dôvodu venovali zmluvné strany prioritnú pozornosť tejto forme práce. Zámerom strán je zväziť potrebu podobných dohôd vzťahujúcich sa na iné formy pružnej práce.

Uznávajú rozdielnosť situácií v členských štátoch a potvrdzujú, že práca na kratší pracovný čas je veľmi dôležitá v určitých sektoroch a činnostiach, ustanovuje táto dohoda všeobecné zásady a minimálne požiadavky pre prácu na kratší pracovný čas. Ilustruje ochotu sociálnych partnerov stanoviť všeobecný rámec na odstraňovanie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a pomôcť rozvoju príležitostí pre prácu na kratší pracovný čas na základe prijateľnom pre zamestnávateľov a pracovníkov.

Táto dohoda sa vzťahuje na podmienky zamestnania pracovníkov na kratší pracovný čas, pričom uznáva, že rozhodnutie o záležitostiach týkajúcich sa štatutárneho sociálneho zabezpečenia ostávajú na členských štátoch. V súvislosti so zásadou nediskriminácie spísali zmluvné strany na Európskej rade v Dubline v decembri 1996 vyhlásenie o zamestnaní, kde Rada okrem iného zdôraznila potrebu lepšieho prispôsobenia systémov sociálneho zabezpečenia potrebám zamestnania — „vyvinúť systémy sociálnej ochrany, umožňujúce prispôsobenie sa novým formám práce a poskytovanie príslušnej ochrany ľuďom zúčastneným na tejto práci“. Zmluvné strany sa domnievajú, že toto vyhlásenie by sa malo uskutočniť.

Organizácie ETUC, UNICE a CEEP žiadajú, aby Komisia odovzdala rámcovú dohodu Rade na rozhodnutie, ktorým by sa tieto požiadavky stali záväznými v členských štátoch, ktoré sú zmluvnou stranou dohody o sociálnej politike, ktorá je prílohou protokolu (č. 14) o sociálnej politike, ktorý je prílohou Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.

Zmluvné strany žiadajú Komisiu, aby zaviedla túto dohodu do svojho návrhu, požiadala členské štáty, aby prijali zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, potrebné na dosiahnutie súladu s rozhodnutím Rady, do dvoch rokov od jej prijatia alebo aby zabezpečili ⁽¹⁾, aby sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia prostredníctvom dohody do konca tejto lehoty. Členské štáty môžu, ak bude potrebné zohľadniť zvláštne ťažkosti alebo vykonanie prostredníctvom kolektívnej zmluvy, dostať maximálne jeden ďalší rok na splnenie tohto ustanovenia.

Bez toho, aby bola dotknutá úloha vnútroštátnych súdov a Súdneho dvora, zmluvné strany žiadajú, aby akúkoľvek záležitosť, týkajúcu sa výkladu tejto dohody na európskej úrovni, dala Komisia najprv na vyjadrenie im.

Všeobecné dôvody

- (1) So zreteľom na dohodu o sociálnej politike, ktorá je prílohou k protokolu (č. 14) o sociálnej politike, ktorý je prílohou k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, a najmä jej články 3 ods. 4 a 4 ods. 2;
- (2) keďže článok 4 ods. 2 dohody o sociálnej politike ustanovuje, že dohody uzavreté na úrovni spoločenstva môžu byť na základe spoločnej žiadosti zmluvných strán vykonané rozhodnutím Rady na návrh Komisie;
- (3) keďže Komisia vo svojom druhom konzultačnom dokumente o pružnom pracovnom čase a zabezpečení pracovníkov oznámila svoj úmysel navrhnuť právne záväzné opatrenie spoločenstva;

⁽¹⁾ V zmysle článku 2 ods. 4 dohody o sociálnej politike Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva.

- (4) keďže závery zasadnutia Európskej rady v Essene zdôraznili potrebu opatrení na podporu zamestnania aj rovnakých príležitostí pre ženy a mužov a vyzvali k opatreniam zameraným na „zvýšenie intenzity rastu zamestnaní, predovšetkým pomocou pružnejšej organizácie práce spôsobom, ktorý by spĺňal želania zamestnancov a požiadavky hospodárskej súťaže“;
- (5) keďže zmluvné strany pripisujú význam opatreniam, ktoré by umožňovali prácu na kratší pracovný čas pre mužov a ženy na účely prípravy na dôchodok, zosúladenia pracovného a rodinného života a využívania príležitostí vzdelávania a školenia na zdokonaľovanie svojich schopností a pracovných príležitostí v spoločný prospech zamestnávateľov a pracovníkov a spôsobom, ktorý by napomáhal rozvoju podnikov;
- (6) keďže táto dohoda sa spätne vzťahuje na členské štáty a sociálnych partnerov ujednaní o uplatňovaní týchto všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek a ustanovení, aby mohli zohľadniť situáciu v každom členskom štáte;
- (7) keďže táto dohoda berie do úvahy potrebu zlepšiť predpoklady sociálnej politiky, zvýšiť konkurenčnosť hospodárstva spoločenstva a zabrániť ukladaniu správnych, finančných a právnych obmedzení spôsobom, ktorý by zdržiaval vytváranie a rozvoj malého a stredného podnikania;
- (8) keďže sociálni partneri sú v najlepšom postavení nájsť riešenia, ktoré budú zodpovedať potrebám zamestnávateľov a pracovníkov, a preto musia mať osobitnú úlohu pri zavádzaní a uplatňovaní tejto dohody,

ZMLUVNÉ STRANY SA DOHODLI TAKTO:

Doložka 1: Účel

Účelom tejto rámcovej dohody je:

- a) zabezpečiť odstránenie diskriminácie pracovníkov na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas;
- b) umožniť rozvoj práce na kratší pracovný čas na základe dobrovoľnosti a prispieť k pružnej organizácii pracovného času spôsobom, ktorý zohľadní potreby zamestnávateľov a pracovníkov.

Doložka 2: Rozsah

1. Táto dohoda platí pre pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa definície v práve, kolektívnej zmluve alebo platnej praxe v každom členskom štáte.
2. Členské štáty, po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou, a/alebo sociálni partneri na príslušnej úrovni, v súlade s praxou vnútroštátnych pracovných vzťahov, môžu z objektívnych dôvodov z podmienok tejto dohody úplne alebo čiastočne vylúčiť pracovníkov na kratší pracovný čas, ktorí pracujú ako príležitostní pracovníci. Tieto vylúčenia je potrebné pravidelne kontrolovať a stanoviť, či objektívne dôvody pre ne sú stále platné.

Doložka 3: Definície

Na účely tejto dohody:

1. Termín „pracovník na kratší pracovný čas“ sa vzťahuje na zamestnanca, ktorého bežný pracovný čas, vypočítaný na základe týždňa alebo priemeru doby zamestnania do jedného roka, je kratší ako bežný pracovný čas porovnateľného pracovníka na plný úväzok.
2. Termín „porovnateľný pracovník na plný úväzok“ znamená pracovníka na plný úväzok v rovnakej organizácii, ktorý má rovnaký druh pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý je prijatý na rovnakú alebo podobnú prácu/zamestnanie, pričom sa primerane zohľadňujú ostatné činitele, ktoré môžu zahŕňať služobný vek a kvalifikáciu/odbornosť.

Tam, kde nejstuuje porovnateľný pracovník na plný úväzok v tej istej organizácii, porovnanie sa vykoná pomocou odkazu na platnú kolektívnu zmluvu alebo, kde nejstuuje platná kolektívna zmluva, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou.

Doložka 4: Zásada nediskriminácie

1. Pokiaľ ide o podmienky zamestnania, s pracovníkmi na kratší pracovný čas sa nebude zaobchádzať nevýhodnejším spôsobom ako s porovnateľnými pracovníkmi na plný úväzok len preto, že pracujú na kratší pracovný čas, pokiaľ nebude odlišné zaobchádzanie odôvodnené objektívnymi dôvodmi.
2. Tam, kde to bude možné, bude platiť zásada časového pomeru (*pro rata temporis*).

3. Úpravy na uplatňovanie tejto doložky budú definovať členské štáty a/alebo sociálni partneri so zreteľom na európske právne predpisy, vnútroštátne právne predpisy, kolektívne zmluvy a prax.
4. Tam, kde to bude odôvodnené objektívnymi dôvodmi, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, a/alebo sociálni partneri môžu, podľa potreby, umožniť prístup k zvláštnym podmienkam zamestnania podľa služobnej doby, odpracovaného času alebo pracovnej kvalifikácie. Kvalifikácie, vzťahujúce sa na prístup pracovníkov na kratší pracovný čas k určitým podmienkam zamestnania, je potrebné pravidelne kontrolovať so zreteľom na zásadu nediskriminácie vyjadrenú v doložke 4. 1.

Doložka 5: Príležitosti pre prácu na kratší pracovný čas

1. V súvislosti s doložkou 1 tejto dohody a zásadou nediskriminácie medzi pracovníkmi na kratší pracovný čas a plný úväzok:
 - a) Členské štáty, po porade so sociálnymi partnermi, v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou, by mali identifikovať a analyzovať prekážky právnej alebo správnej povahy, ktoré môžu obmedzovať príležitosti na prácu na kratší pracovný čas, a podľa možnosti ich odstraňovať;
 - b) sociálni partneri, konajúc v rámci svojej právomoci a prostredníctvom postupov ustanovených v kolektívnych zmluvách, by mali identifikovať a analyzovať prekážky, ktoré môžu obmedzovať príležitosti na prácu na kratší pracovný čas, a podľa možnosti ich odstraňovať.
2. Odmietnutie pracovníka prejsť z práce na plný úväzok práce na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak by samo o sebe nemalo tvoriť platný dôvod na ukončenie zamestnania, bez vplyvu na ukončenie z iných dôvodov, v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou, ktoré môžu vzniknúť na základe prevádzkových požiadaviek príslušnej organizácie.
3. Zamestnávateľia by mali podľa možnosti venovať pozornosť:
 - a) žiadostiam pracovníkov o prechod z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas, ktorý je v organizácii možný;
 - b) žiadostiam pracovníkov o prechod z práce na kratší pracovný čas na prácu na plný úväzok alebo predĺženie pracovného času, ak na to vznikne príležitosť;
 - c) poskytovaniu včasných informácií o dostupnosti miest na kratší pracovný čas a na plný úväzok v organizácii, aby sa umožnil prechod z práce na plný úväzok na prácu na kratší pracovný čas alebo naopak;
 - d) opatreniam na uľahčenie prijímania pracovníkov na kratší pracovný čas na všetkých úrovniach podniku vrátane odborných a vedúcich miest a podľa možnosti umožňovať prijímanie pracovníkov s čiastočným úväzkom na odborné vzdelávanie na zvýšenie príležitostí na postup v zamestnaní a pracovnej mobility;
 - e) poskytovaniu príslušných informácií o práci na kratší pracovný čas v podniku jestvujúcim orgánom zastupujúcim pracovníkov.

Doložka 6: Ustanovenia o vykonaní

1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu mať alebo zaviesť výhodnejšie pracovné miesta, ako ustanovuje táto dohoda.
2. Vykonanie ustanovení tejto dohody nebude predstavovať platné dôvody na zníženie všeobecnej úrovne ochrany poskytovanej pracovníkov v oblasti tejto dohody. Nedotýka sa práva členských štátov a/alebo sociálnych partnerov vypracovať odlišné ustanovenia zákonov, iných právnych predpisov alebo zmluvné ustanovenia vo vzťahu k meniacim sa okolnostiam a nevyplýva na uplatňovanie doložky 5.1, pokiaľ sa dodržiava zásada nediskriminácie, vyjadrená v doložke 4.1.
3. Táto dohoda nemá vplyv na právo sociálnych partnerov uzatvárať na príslušnej úrovni vrátane európskej úrovne dohody upravujúce a/alebo dopĺňajúce ustanovenia tejto dohody tak, aby brali do úvahy osobitné potreby príslušných sociálnych partnerov.
4. Táto dohoda nebude mať vplyv na nijaké ďalšie zvláštne ustanovenia spoločenstva a najmä na ustanovenia spoločenstva, týkajúce sa rovnakého zaobchádzania alebo príležitostí pre mužov a ženy.
5. Pri predchádzaní vzniku sporov a sťažností z uplatňovania tejto dohody a pri ich urovnaní sa bude postupovať v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami a praxou.
6. Zmluvné strany zrevidujú túto dohodu o päť rokov odo dňa rozhodnutia Rady, ak o to požiada jedna zo zmluvných strán.