

Acest document reprezintă un instrument de documentare, iar instituțiile nu își asumă responsabilitatea pentru conținutul său.

► **B**

**DIRECTIVA 97/81/CE A CONSILIULUI**

**din 15 decembrie 1997**

**privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES**

(JO L 14, 20.1.1998, p. 9)

Astfel cum a fost modificată prin:

		Jurnalul Oficial		
		NR.	Pagina	Data
► <b>M1</b>	Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998	L 131	10	5.5.1998

**DIRECTIVA 97/81/CE A CONSILIULUI****din 15 decembrie 1997****privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă,  
încheiat de UCIFE, CEIP și CES**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Acordul privind politica socială, anexat la Protocolul nr. 14 privind politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene, și, în special, articolul 4 alineatul (2) al acestuia;

având în vedere propunerea Comisiei;

- (1) întrucât, pe baza Protocolului privind politica socială anexat la tratat, statele membre, cu excepția Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord (denumite în continuare „statele membre”), care doresc să înainteze pe calea deschisă de Carta socială din 1989, au încheiat un acord cu privire la politica socială;
- (2) întrucât partenerii sociali pot, în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din Acordul privind politica socială, să solicite împreună ca acordurile la nivel comunitar să fie puse în aplicare printr-o decizie a Consiliului, la propunerea Comisiei;
- (3) întrucât punctul 7 din Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor prevede, între altele, că „realizarea pieței interne trebuie să ducă la îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă ale lucrătorilor din Comunitatea Europeană. Acest proces trebuie să rezulte dintr-o apropiere a acestor condiții pe calea progresului, în special în ceea ce privește (...) formele de ocupare a forței de muncă diferite de munca pe durată nedeterminată, cum ar fi munca pe durată determinată, munca pe fracțiune de normă, munca temporară și munca sezonieră”;
- (4) întrucât Consiliul nu a luat o decizie referitoare la propunerea de directivă privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește denaturarea concurenței <sup>(1)</sup>, modificată <sup>(2)</sup>, sau la propunerea de directivă privind anumite raporturi de muncă în ceea ce privește condițiile de muncă <sup>(3)</sup>;
- (5) întrucât concluziile Consiliului European de la Essen au subliniat necesitatea luării de măsuri de promovare a ocupării forței de muncă și a șanselor egale pentru bărbați și femei și au solicitat măsuri pentru o creștere a intensității ocupării forței de muncă, în special printr-o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și cerințele concurenței;
- (6) întrucât Comisia, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) din Acordul privind politica socială, a consultat partenerii sociali asupra orientării posibile a unei acțiuni comunitare în ceea ce privește flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor;
- (7) întrucât Comisia, considerând în urma acestor consultări că este de dorit o acțiune comunitară, s-a consultat din nou cu partenerii sociali la nivel comunitar cu privire la conținutul propunerii avute în vedere, în conformitate cu articolul 3 alineatul (3) din acordul menționat;
- (8) întrucât organizațiile interprofesionale cu caracter general, Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIFE), Centrul European al Întreprinderilor Publice (CEIP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), au informat Comisia, prin scrisoarea lor comună din 19 iunie 1996, asupra

<sup>(1)</sup> JO C 224, 8.9.1990, p. 6.

<sup>(2)</sup> JO C 305, 5.12.1990, p. 8.

<sup>(3)</sup> JO C 224, 8.9.1990, p. 4.

**▼B**

dorinței acestora de a iniția procedura prevăzută la articolul 4 din Acordul privind politica socială; întrucât au solicitat Comisiei, prin scrisoarea comună din 12 martie 1997, un termen suplimentar de trei luni; întrucât Comisia a răspuns favorabil acestei solicitări;

- (9) întrucât organizațiile profesionale menționate au încheiat, la 6 iunie 1997, un acord-cadru privind munca pe fracțiune de normă; întrucât acestea au înaintat Comisiei cererea lor comună de aplicare a acordului-cadru printr-o decizie a Consiliului, pe baza unei propuneri a Comisiei, în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din acordul respectiv;
- (10) întrucât Consiliul, în Rezoluția sa din 6 decembrie 1994 privind perspectivele unei politici sociale a Uniunii Europene: contribuția la convergența socială și economică a Uniunii <sup>(1)</sup>, a invitat partenerii sociali să facă uz de posibilitățile acestora de a încheia convenții, deoarece aceștia sunt de regulă mai apropiați de realitatea socială și de problemele sociale;
- (11) întrucât părțile semnatare au dorit să încheie un acord-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă care să stabilească principiile generale și cerințele minime legate de munca pe fracțiune de normă; întrucât acestea și-au exprimat dorința de a stabili un cadru general de eliminare a discriminărilor împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a contribui la dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători;
- (12) întrucât partenerii sociali au dorit să acorde o atenție specială muncii pe fracțiune de normă, menționând în același timp că au intenționat să ia în considerare necesitatea unor acorduri similare pentru alte forme flexibile de muncă;
- (13) întrucât, în concluziile Consiliului European de la Amsterdam, șefii de stat și de guvern din Uniunea Europeană au salutat cu mare satisfacție acordul încheiat de partenerii sociali cu privire la munca pe fracțiune de normă;
- (14) întrucât instrumentul adecvat de punere în aplicare a acordului-cadru este o directivă în sensul articolului 189 din tratat; întrucât acesta obligă, în consecință, statele membre în ceea ce privește rezultatul care trebuie atins, lăsând la latitudinea autorităților naționale alegerea formei și a mijloacelor;
- (15) întrucât, în conformitate cu principiile subsidiarității și proporționalității enunțate la articolul 3 litera (b) din tratat, obiectivele prezentei directive nu pot fi atinse în mod suficient de statele membre și pot fi în consecință mai bine atinse la nivel comunitar; întrucât prezenta directivă nu excede ceea ce este necesar pentru atingerea acelor obiective;
- (16) întrucât, în ceea ce privește termenii utilizați în acordul-cadru, fără a fi definiți în mod specific în acesta, prezenta directivă conferă statelor membre libertatea de a defini acei termeni în conformitate cu legislația și practicile naționale, la fel ca și în cazul altor directive de politică socială care utilizează termeni asemănători, cu condiția ca definițiile menționate să respecte conținutul acordului-cadru;
- (17) întrucât Comisia și-a elaborat propunerea de directivă, conform Comunicării sale din 14 decembrie 1993 privind aplicarea Protocolului nr. 14 cu privire la politica socială și Comunicării sale din 18 septembrie 1996 privind dezvoltarea dialogului social la nivel comunitar, luând în considerare reprezentativitatea părților semnatare și legalitatea fiecărei clauze a acordului-cadru;

<sup>(1)</sup> JO C 368, 23.12.1994, p. 6.

**▼B**

- (18) întrucât Comisia și-a elaborat propunerea de directivă în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) din Acordul privind politica socială, care prevede că legislația în domeniul politicii sociale „evită impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar stânjeni constituirea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii”;
- (19) întrucât Comisia, conform Comunicării sale din 14 decembrie 1993 privind aplicarea Protocolului nr. 14 cu privire la politica socială, a informat Parlamentul European, transmiiându-i textul propunerii de directivă cuprinzând acordul-cadru;
- (20) întrucât Comisia a informat, de asemenea, Comitetul Economic și Social;
- (21) întrucât clauza 6 alineatul (1) din acordul-cadru prevede că statele membre și partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile;
- (22) întrucât clauza 6 alineatul (2) din acordul-cadru prevede că punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica nici un fel de regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru;
- (23) întrucât Carta comunitară privind drepturile sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii tuturor formelor de discriminare, inclusiv discriminarea pe motive de sex, culoare, rasă, opinii și credințe;
- (24) întrucât articolul F alineatul (2) din Tratatul privind Uniunea Europeană prevede că Uniunea respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția pentru protecția drepturilor omului și a libertăților fundamentale și rezultate din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar;
- (25) întrucât statele membre pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive, cu condiția ca statele membre să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă;
- (26) întrucât punerea în aplicare a acordului-cadru contribuie la atingerea obiectivelor menționate la articolul 1 din Acordul privind politica socială,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

*Articolul 1*

Scopul prezentei directive este punerea în aplicare a Acordului-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 între organizațiile interprofesionale cu vocație generală (UCIPE, CEIP și CES), anexat prezentei directive.

*Articolul 2*

(1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 20 ianuarie 2000 sau se asigură că, până la această dată, partenerii sociali stabilesc dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia în acest sens.

Statele membre pot beneficia de o perioadă suplimentară de cel mult un an, dacă este necesar, pentru a lua în considerare dificultățile speciale sau punerea în aplicare printr-o convenție colectivă.

**▼B**

Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la asemenea împrejurări.

Atunci când statele membre adoptă dispozițiile prevăzute la alineatul (1), ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

**▼M1**

(1a) În ceea ce privește Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, data de 20 ianuarie 2000 de la alineatul (1) se înlocuiește cu data de 7 aprilie 2000.

**▼B**

(2) Statele membre comunică Comisiei textele principalelor dispoziții de drept intern, deja adoptate sau în curs de adoptare în domeniul reglementat de prezenta directivă.

*Articolul 3*

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

*Articolul 4*

Prezenta directivă se adresează statelor membre.



## ANEXĂ

UNIUNEA CONFEDERAȚIILOR INDUSTRIALE ȘI PATRONALE DIN EUROPA

CONFEDERAȚIA EUROPEANĂ A SINDICATELOR

CENTRUL EUROPEAN AL ÎNTREPRINDERILOR PUBLICE

## ACORD-CADRU PRIVIND MUNCA PE FRAȚIUNE DE NORMĂ

**Preambul**

Prezentul acord-cadru reprezintă o contribuție la strategia generală europeană privind ocuparea forței de muncă. Munca pe fracțiune de normă a avut un impact semnificativ asupra ocupării forței de muncă în ultimii ani. Din acest motiv, părțile semnatare ale prezentului acord au acordat o atenție prioritară acestei forme de muncă. Părțile intenționează să ia în considerare necesitatea unor acorduri asemănătoare cu privire la alte forme flexibile de muncă.

Recunoscând diversitatea situațiilor din statele membre și admitând că munca pe fracțiune de normă reprezintă o caracteristică a ocupării forței de muncă în anumite sectoare și activități, prezentul acord stabilește principiile generale și cerințele minime legate de munca pe fracțiune de normă. Acesta ilustrează disponibilitatea partenerilor sociali de a stabili un cadru general pentru eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a sprijini dezvoltarea posibilităților de muncă pe fracțiune de normă pe o bază acceptabilă atât pentru angajatori, cât și pentru lucrători.

Prezentul acord se referă la condițiile de încadrare în muncă a lucrătorilor pe fracțiune de normă, recunoscând că problemele legate de sistemele obligatorii de asigurări sociale țin de decizia statelor membre. În contextul principiului nediscriminării, părțile semnatare ale prezentului acord au luat notă de Declarația cu privire la ocuparea forței de muncă a Consiliului European de la Dublin din decembrie 1996, în care Consiliul a subliniat, între altele, necesitatea de a face sistemele de securitate socială mai favorabile ocupării forței de muncă prin „dezvoltarea unor sisteme de protecție socială capabile să se adapteze la noile modele de muncă și să ofere o protecție corespunzătoare salariaților încadrați în aceste tipuri de muncă”. Părțile semnatare ale prezentului acord consideră că această declarație ar trebui să fie pusă în aplicare.

CES, UCIFE și CEIP solicită Comisiei să înainteze Consiliului prezentul acord-cadru pentru luarea unei decizii care să facă aceste cerințe obligatorii în statele membre care sunt parte la Acordul privind politica socială anexat Protocolului nr. 14 cu privire la politica socială, anexat Tratatului de instituire a Comunității Europene.

Părțile semnatare ale prezentului acord solicită Comisiei, în propunerea de punere în aplicare a prezentului acord, să ceară statelor membre adoptarea dispozițiilor legale, de reglementare și administrative necesare pentru respectarea deciziei Consiliului în termen de doi ani de la adoptarea acesteia sau să se asigure<sup>(1)</sup> că partenerii sociali stabilesc măsurile necesare prin intermediul unui acord până la sfârșitul acestei perioade. În cazul în care este necesar să ia în considerare dificultăți speciale sau punerea în aplicare prin convenție colectivă, statele membre pot beneficia de o perioadă suplimentară de cel mult un an pentru respectarea acestei prevederi.

Fără a aduce atingere rolului instanțelor naționale și al Curții de Justiție, părțile semnatare ale prezentului acord solicită ca orice chestiune legată de interpretarea prezentului acord la nivel european să le fie înaintată, în primă instanță, acestora de către Comisie pentru avizare.

**Considerații generale**

- (1) având în vedere Acordul privind politica socială, anexat la Protocolul nr. 14 cu privire la politica socială, anexat la Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolul 3 alineatul (4) și articolul 4 alineatul (2) din tratat;
- (2) întrucât articolul 4 alineatul (2) din Acordul privind politica socială prevede ca acordurile încheiate la nivelul Comunității să poată fi aplicate, la cererea comună a părților semnatare, printr-o decizie a Consiliului, la propunerea Comisiei;

<sup>(1)</sup> În sensul articolului 2 alineatul (4) din Acordul privind politica socială din Tratatul de instituire a Comunității Europene.

**▼B**

- (3) întrucât, în al doilea document consultativ privind flexibilitatea timpului de lucru și securitatea lucrătorilor, Comisia și-a anunțat intenția de a propune o măsură obligatorie din punct de vedere juridic la nivelul Comunității;
- (4) întrucât concluziile Consiliului European de la Essen au subliniat necesitatea unor măsuri de promovare atât a ocupării, cât și a egalității de șanse între bărbați și femei și au solicitat măsuri pentru „o creștere mai intensivă a ocupării forței de muncă, în special printr-o organizare mai flexibilă a muncii într-un mod în care să satisfacă atât dorințele salariaților, cât și cerințele concurenței”;
- (5) întrucât părțile semnatare ale prezentului acord atribuie importanță măsurilor care să faciliteze accesul la munca pe fracțiune de normă al bărbaților și femeilor în scopul pregătirii pentru pensie, reconcilierii vieții profesionale și a celei familiale și pentru a beneficia de posibilități de educație și formare, pentru a-și îmbunătăți calificările și oportunitățile profesionale în avantajul reciproc al angajatorilor și lucrătorilor și într-un mod care să sprijine dezvoltarea întreprinderilor;
- (6) întrucât prezentul acord lasă la latitudinea statelor membre și a partenerilor sociali elaborarea de măsuri în scopul punerii în aplicare a acestor principii generale, cerințe minime și prevederi, pentru a lua în considerare situația fiecărui stat membru;
- (7) întrucât prezentul acord ia în considerare necesitatea de îmbunătățire a cerințelor politicii sociale, de sporire a competitivității economiei comunitare și de evitare a impunerii de constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;
- (8) întrucât partenerii sociali se află în cea mai bună poziție pentru a găsi soluții care să corespundă atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor și trebuie, în consecință, să dețină un rol special în punerea în practică și aplicarea prezentului acord,

**PĂRȚILE SEMNATARE CONVIN CU PRIVIRE LA URMĂTOARELE DISPOZIȚII:**

**Clauza 1: Obiectul**

Obiectul prezentului acord-cadru este:

- (a) să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă;
- (b) să faciliteze dezvoltarea muncii pe fracțiune de normă pe bază voluntară și de a contribui la organizarea flexibilă a timpului de lucru într-un mod care să ia în considerare atât nevoile angajatorilor, cât și pe cele ale lucrătorilor.

**Clauza 2: Domeniul de aplicare**

- (1) Prezentul acord-cadru se aplică lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, conform definiției date de legislația, de convenția colectivă sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.
- (2) După consultarea partenerilor sociali în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile existente la nivel național, statele membre și partenerii sociali la nivelul adecvat în conformitate cu practicile relațiilor industriale naționale pot, din motive obiective, să excludă total sau parțial din termenii prezentului acord lucrătorii pe fracțiune de normă care lucrează în mod ocazional. Aceste excluderi trebuie revizuite periodic pentru a se stabili dacă motivele obiective ale acestor excluderi rămân valabile.

**Clauza 3: Definiții**

În sensul prezentului acord:

1. „lucrător pe fracțiune de normă” reprezintă un salariat al cărui program normal de lucru, calculat pe o bază săptămânală sau ca medie pe o perioadă de încadrare în muncă de până la un an, este mai mic decât programul normal de lucru al unui lucrător cu normă întreagă comparabil;
2. „lucrător cu normă întreagă comparabil” reprezintă un lucrător cu normă întreagă din aceeași unitate care are același tip de contract de muncă sau raport de muncă, care este încadrat în aceeași muncă sau activitate ori într-o muncă sau activitate asemănătoare, având în vedere și alte considerații care pot include vechimea în muncă și calificarea sau aptitudinile.

**▼B**

În cazul în care nu există un lucrător cu normă întreagă comparabil în aceeași unitate, comparația se face prin referință la convenția colectivă aplicabilă sau, în cazul în care nu există o convenție colectivă aplicabilă, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile colective la nivel național.

**Clauza 4: Principiul nediscriminării**

- (1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.
- (2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.
- (3) Modalitățile de aplicare a prezentei clauze sunt definite de statele membre și de partenerii sociali, având în vedere legislația europeană, legislația, convențiile colective și practicile naționale.
- (4) În cazurile justificate din motive obiective, după consultări cu partenerii sociali în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile la nivel național, statele membre și/sau partenerii sociali pot, acolo unde este cazul, acorda accesul la anumite condiții de încadrare în muncă, dacă se întrunesc anumite aspecte legate de perioada de serviciu, timpul lucrat sau remunerarea. Condițiile privind accesul lucrătorilor pe fracțiune de normă la condiții speciale de ocupare a forței de muncă ar trebui revizuite periodic având în vedere principiul nediscriminării enunțat în clauza 4 alineatul (1).

**Clauza 5: Posibilități de muncă pe fracțiune de normă**

- (1) În contextul clauzei 1 din prezentul acord și al principiului nediscriminării între lucrătorii pe fracțiune de normă și lucrătorii cu normă întreagă:
  - (a) în urma consultării cu partenerii sociali în conformitate cu legislațiile sau practicile naționale, statele membre ar trebui să identifice și să analizeze obstacolele de natură juridică sau administrativă care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine;
  - (b) partenerii sociali, acționând în domeniul de competență al acestora și prin procedurile stabilite în convențiile colective, ar trebui să identifice și să analizeze obstacolele care pot restrânge posibilitățile de lucru pe fracțiune de normă și, acolo unde este adecvat, să le elimine;
- (2) Refuzul unui lucrător de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă sau invers nu ar trebui să constituie în sine un motiv valabil de reziliere a contractului de muncă, fără a aduce atingere rezilierii în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național ori pentru alte motive de acest fel care pot apărea din cerințele operaționale ale unității respective.
- (3) În măsura în care este posibil, angajatorii ar trebui să ia în considerare:
  - (a) cererile lucrătorilor de a se transfera de la munca cu normă întreagă la munca pe fracțiune de normă care devine disponibilă în cadrul unității;
  - (b) cererile lucrătorilor de a se transfera de la munca pe fracțiune de normă la munca cu normă întreagă sau de a-și mări programul de lucru în cazul în care apare această oportunitate;
  - (c) furnizarea la timp de informații privind disponibilitatea unor posturi pe fracțiune de normă și cu normă întreagă în unitate pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă și invers;
  - (d) măsurile de facilitare a accesului la munca pe fracțiune de normă la toate nivelurile din unitate, inclusiv posturi calificate și de conducere, și, acolo unde este cazul, de facilitare a accesului lucrătorilor pe fracțiune de normă la o formare profesională care să le sporească oportunitățile profesionale și mobilitatea profesională;
  - (e) furnizarea de informații adecvate către organismele existente care îi reprezintă pe lucrători privind munca pe fracțiune de normă în unitate.

**Clauza 6: Dispoziții privind punerea în aplicare**

- (1) Statele membre și/sau partenerii sociali pot menține sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezentul acord.
- (2) Punerea în practică a dispozițiilor prezentului acord nu constituie un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în

**▼B**

domeniul care face obiectul prezentului acord. Aceasta nu duce atingere dreptului statelor membre și al partenerilor sociali de a adopta diverse dispoziții legale, de reglementare sau contractuale, în temeiul circumstanțelor care se modifică permanent și nu aduce atingere aplicării clauzei 5 alineatul (1), atât timp cât se respectă principiul nediscriminării enunțat la clauza 4 alineatul (1).

- (3) Prezentul acord nu aduce atingere dreptului partenerilor sociali de a încheia, la nivel corespunzător, inclusiv la nivel european, acorduri care să adapteze și să completeze dispozițiile prezentului acord într-un mod care să ia în considerare necesitățile specifice ale partenerilor sociali respectivi.
- (4) Prezentul acord nu aduce atingere nici unei dispoziții comunitare speciale și, în special, dispozițiilor comunitare privind egalitatea de tratament sau egalitatea de șanse între bărbați și femei.
- (5) Prevenirea și soluționarea litigiilor și a plângerilor izvorâte din aplicarea prezentului acord se realizează în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile naționale.
- (6) Părțile semnatare revizuiesc prezentul acord în termen de cinci ani de la data deciziei Consiliului, dacă acest lucru este solicitat de una dintre părțile semnatare ale prezentului acord.