EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI 2002/14/EY, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2002, työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 137 artiklan 2 kohdan,

ottavat huomioon komission ehdotuksen [1],

ottavat huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon [2],

ottavat huomioon alueiden komitean lausunnon [3],

noudattavat perustamissopimuksen 251 artiklassa määrättyä menettelyä [4] ja ottavat huomioon sovittelukomitean 23 päivänä tammikuuta 2002 hyväksymän yhteisen tekstin,

sekä katsovat seuraavaa:

(1) Perustamissopimuksen 136 artiklan mukaan yhteisön ja jäsenvaltioiden tavoitteena on muun muassa työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun edistäminen.

(2) Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevan yhteisön peruskirjan 17 kohdassa määrätään muun muassa, että työntekijöille tiedottamista, heidän kuulemistaan ja osallistumistaan on kehitettävä asianmukaisella tavalla ottaen huomioon kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevat käytänteet.

(3) Komissio on kuullut yhteisön tason työmarkkinaosapuolia työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan yhteisössä toimivissa yrityksissä koskevalle yhteisön toiminnalle mahdollisista suuntaviivoista.

(4) Kuultuaan työmarkkinaosapuolia komissio katsoi, että yhteisön toiminta on suotavaa ja kuuli uudestaan työmarkkinaosapuolia suunnitellun ehdotuksen sisällöstä. Työmarkkinaosapuolet ovat antaneet komissiolle lausuntonsa.

(5) Työmarkkinaosapuolet eivät toisen kuulemisvaiheen aikana ilmoittaneet komissiolle halustaan aloittaa menettelyä, joka voisi johtaa sopimuksen tekemiseen.

(6) Yhteisön tasolla ja kansallisella tasolla olemassa olevat oikeudelliset puitteet työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien varmistamiseksi yrityksissä ja heitä koskevien päätösten tekemisessä, eivät ole aina estäneet tekemästä työntekijöihin vakavasti vaikuttavia päätöksiä ja ilmoittamasta niistä julkisesti ilman, että olisi ennalta noudatettu asianmukaisia menettelyjä työntekijöille tiedottamiseksi ja heidän kuulemisekseen.

(7) Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja luottamuksellisia suhteita yrityksessä on tarpeen lujittaa, jotta voitaisiin ennakoida riskejä, kehittää joustavia työn organisoinnin muotoja, parantaa työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua sisäiseen koulutukseen ja säilyttää samalla työsuhdeturva, tiedottaa työntekijöille mukautumistarpeista, lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua toimenpiteisiin, joilla vahvistetaan heidän työllistettävyyttään, edistetään työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksen toimintaan ja tulevaisuuteen sekä edistää yritysten kilpailukykyä.

(8) On erityisesti tarpeen edistää ja tehostaa tiedottamista ja kuulemista yrityksen työllisyystilanteesta ja sen todennäköisestä kehityksestä, ja, silloin kun työnantajan arvioinnista ilmenee, että yrityksen työpaikat saattavat olla vaarassa, edistää ja tehostaa mahdollisia ennakoivia erityisesti työntekijöiden koulutukseen ja ammattitaidon kohentamiseen tähtääviä toimenpiteitä, joilla pyritään välttämään nämä kielteiset vaikutukset tai tasoittamaan niiden seurauksia sekä vahvistamaan niiden työntekijöiden työllistettävyyttä ja mukautuvuutta, joita asia todennäköisesti koskee.

(9) Oikeaan aikaan tapahtuva tiedottaminen ja kuuleminen ovat ennakkoehto onnistumiselle yritysten rakenneuudistuksissa ja mukautumisessa uusiin, talouden maailmanlaajuistumisesta johtuviin vaatimuksiin, erityisesti uusia työn organisoinnin muotoja kehittämällä.

(10) Yhteisö on laatinut ja pannut täytäntöön työllisyysstrategian, joka perustuu ennakoinnin, ennaltaehkäisyn ja työllistettävyyden käsitteisiin, jotka olisi sisällytettävä keskeisinä tekijöinä työllisyyttä edistävään julkiseen politiikkaan, mukaan lukien yritysten tason politiikka, tehostamalla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ensisijaisen työllisyystavoitteen kanssa sopusoinnussa olevien muutosten edistämiseksi.

---

[1] EYVL C 2, 5.1.1999, s. 3.
[2] EYVL C 258, 10.9.1999, s. 24.
[3] EYVL C 144, 16.5.2001, s. 58.
[4] Euroopan parlamentin lausunto, annettu 14. huhtikuuta 1999 (EYVL C 219, 30.7.1999, s. 223) vahvistettu 16. syyskuuta 1999 (EYVL C 54, 25.2.2000, s. 55) neuvoston yhteinen kanta, vahvistettu 27. heinäkuuta 2001 (EYVL C 307, 31.10.2001, s. 16), ja Euroopan parlamentin päätös, tehty 23. lokakuuta 2001 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä). Euroopan parlamentin päätös, tehty 5. helmikuuta 2002 ja neuvoston päätös, tehty 18. helmikuuta 2002.

(11) Sisämarkkinoita on kehitettävä edelleen tasapainoisesti niin että samalla säilytetään yhteiskunnan perusarvot ja varmistetaan, että kaikki kansalaiset hyötyvät taloudellisesta kehityksestä.

(12) Siirtyminen talous- ja rahaliiton kolmanteen vaiheeseen on syventänyt ja kiihdyttänyt kilpailupaineita Euroopan tasolla. Tämä edellyttää voimakkaampia tukitoimia kansallisella tasolla.

(13) Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevissa yhteisön tason ja kansallisen tason olemassa olevissa oikeudellisissa puitteissa on ollut taipumus omaksua liian jälkikäteinen lähestymistapa muutosprosessiin ja jättää huomiotta tehtyjen päätösten taloudelliset näkökohdat, eivätkä ne edistä työpaikkojen kehityksen todellista ennakointia yrityksessä eikä riskien ennaltaehkäisyä.

(14) Kaikki nämä poliittiset, taloudelliset, yhteiskunnalliset ja oikeudelliset kehityssuuntaukset edellyttävät voimassa olevien oikeudellisten puitteiden mukauttamista niin, että luodaan sellaiset oikeudelliset ja käytännön välineet, joiden avulla on mahdollista käyttää oikeutta saada tietoa ja tulla kuulluksi.

(15) Tällä direktiivillä ei rajoiteta sellaisten kansallisten järjestelmien soveltamista, joissa tämän oikeuden käyttö edellyttää asianomaisten kollektiivista tahdonilmausta.

(16) Tällä direktiivillä ei rajoiteta sellaisten järjestelmien soveltamista, joissa säädetään työntekijöiden suorasta osallistumisesta, edellyttäen, että työntekijöillä on joka tapauksessa mahdollisuus käyttää oikeuttaan saada tietoa ja tulla kuulluiksi edustajiensa välityksellä.

(17) Suunnitellun toiminnan edellä esitettyjä tavoitteita ei voida riittävällä tavalla saavuttaa jäsenvaltioiden toimin, koska tarkoituksena on luoda puitteet työntekijöiden tiedottamiselle ja heidän kuulemiselleen edellä esitetyssä uudessa eurooppalaisessa yhteydessä, vaan ne voidaan toiminnan laajuus ja vaikutukset huomioon ottaen saavuttaa paremmin yhteisön tasolla, minkä vuoksi yhteisö voi toteuttaa toimenpiteitä perustamissopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen.

(18) Näissä yleisissä puitteissa on tarkoitus asettaa vähimmäisvaatimukset, joita sovelletaan kaikkialla yhteisössä, eikä niissä estetä jäsenvaltioita antamasta työntekijöiden kannalta suotuisampia säännöksiä.

(19) Näissä yleisissä puitteissa on myös tarkoitus välttää sellaisten hallinnollisten, rahoituksellisten ja oikeudellisten velvoitteiden asettamista, jotka haittaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ja kehitystä. Tämän vuoksi olisi jäsenvaltioiden valinnan mukaisesti tämän direktiivin soveltamisala rajoitettava yrityksiin, joiden palveluksessa on vähintään 50 työntekijää, tai toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on vähintään 20 työntekijää.

(20) Tässä otetaan huomioon muut kansalliset toimenpiteet ja käytännöt, joilla pyritään edistämään työmarkkinaosapuolten välistä vuoropuhelua yrityksissä, joita tämä direktiivi ei koske, ja julkishallinnossa, eikä rajoiteta näitä kansallisia toimenpiteitä ja käytäntöjä.

(21) Niiden jäsenvaltioiden, joissa ei ole vakiintunutta ja lakisääteistä työntekijöille tiedottamisen ja heidän kuulemisensa menetelmää, tai työntekijöiden edustusmenetelmää, olisi kuitenkin siirtymäkautena voitava lisäksi rajoittaa tämän direktiivin soveltamisalaa työntekijöiden lukumäärän perusteella.

(22) Työntekijöille ilmoittamista ja heidän kuulemistaan koskevissa yhteisön puitteissa olisi yrityksille tai toimipaikoille aiheutuva rasitus pidettävä mahdollisimman vähäisenä, mutta samalla varmistettava, että myönnetyt oikeudet todella toteutuvat.

(23) Tässä direktiivissä esitetty tavoite saavutetaan luomalla yleiset puitteet, joihin sisältyy tiedottamisen ja kuulemisen periaatteet, määritelmät ja toteuttamistavat ja jotka jäsenvaltioiden on täytettävä ja mukautettava kansallisiin olosuhteisiin tarvittaessa niin, että työmarkkinaosapuolille annetaan ratkaiseva asema, jotta ne voivat sopimuksin vapaasti määritellä niiden tarpeita ja toiveita paremmin vastaavat tiedottamis- ja kuulemismenetelmät.

(24) Ei ole syytä puuttua tiettyihin työntekijöille tiedottamiseen ja heidän kuulemiseensa liittyviin erityisiin sääntöihin, joita on joidenkin jäsenvaltioiden lainsäädännössä ja jotka koskevat yrityksiä ja toimipaikkoja, joiden päämäärä on poliittinen, ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvä, uskonnollinen, hyväntekeväisyyteen liittyvä, koulutuksellinen, tieteellinen tai taiteellinen, taikka tiedottamiseen tai mielipiteiden ilmaisuun liittyvä.

(25) Yrityksiä ja toimipaikkoja on suojattava tiettyjen erityisen arkaluonteisten tietojen paljastumiselta.

(26) Olisi sallittava työnantajan olevan tiedottamatta ja kuulematta silloin, kun menettelystä aiheutuu yritykselle tai toimipaikalle vakavaa haittaa tai kun työnantajan on ryhdyttävä välittömästi toimiin sääntely- tai valvontaviranomaisten hänelle antaman määräyksen johdosta.

(27) Tiedottaminen ja kuuleminen merkitsee työmarkkinaosapuolille sekä oikeuksia että velvollisuuksia yrityksen tai toimipaikan tasolla.

(28) Tapauksissa, joissa rikotaan tähän direktiiviin perustuvia velvoitteita, olisi sovellettava hallinnollisia tai oikeudellisia menettelyjä samoin kuin seuraamuksia, jotka ovat tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

(29) Tämä direktiivi ei saisi vaikuttaa joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annetussa neuvoston direktiivissä 98/59/EY [1] ja työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 12 päivänä maaliskuuta 2001 annetussa neuvoston direktiivissä 2001/23/EY [2] oleviin säännöksiin, jos ne ovat yksityiskohtaisempia.

(30) Tämän direktiivi ei saisi vaikuttaa muihin tiedottamista ja kuulemista koskeviin oikeuksiin, ei myöskään niihin, jotka johtuvat eurooppalaisen yritysneuvoston perustamisesta tai työntekijöiden tiedottamis- ja kuulemismenettelyn käyttöönottamisesta yhteisönlaajuisissa yrityksissä tai yritysryhmissä 22 päivänä syyskuuta 1994 annetusta neuvoston direktiivistä 94/45/EY [3].

(31) Tämän direktiivin täytäntöönpano ei saisi riittää työntekijöiden suojelun yleisen tason alentamisen perusteeksi direktiivin soveltamisaloilla,

OVAT ANTANEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Tavoite ja periaatteet

1. Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet, joilla asetetaan vähimmäisvaatimukset työntekijöiden oikeudelle saada tietoja ja tulla kuulluksi yhteisössä sijaitsevissa yrityksissä tai toimipaikoissa.

2. Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt määritellään ja toteutetaan kunkin jäsenvaltion kansallisen lainsäädännön ja työmarkkinasuhteissa vallitsevien käytäntöjen mukaisesti siten, että taataan niiden tehokkuus.

3. Tiedottamista ja kuulemista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä laadittaessa tai toteutettaessa työnantajan ja työntekijöiden edustajien on toimittava yhteistyön hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon sekä yrityksen tai toimipaikan että työntekijöiden edut.

[1] EYVL L 225, 12.8.1998, s. 16.
[2] EYVL L 82, 22.3.2001, s. 16.
[3] EYVL L 254, 30.9.1994, s. 64, direktiivi sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 97/74/EY (EYVL L 10, 16.1.1998, s. 22).

2 artikla

Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) 'yrityksellä' voittoa tavoittelevaa tai tavoittelematonta, taloudellista toimintaa harjoittavaa julkista tai yksityistä yritystä, joka sijaitsee jäsenvaltioiden alueella;

b) 'toimipaikalla' kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti määriteltyä ja jäsenvaltion alueella sijaitsevaa liiketoimintayksikköä, joka on oikeudellisesti riippuvainen osa yritystä ja jossa harjoitetaan jatkuvasti taloudellista toimintaa henkilöstö- ja aineellisilla resursseilla;

c) 'työnantajalla' luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka on osapuolena työntekijöiden työsopimuksissa tai työsuhteissa kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti;

d) 'työntekijällä' henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen työlainsäädäntö tai kansallinen käytäntö;

e) 'työntekijöiden edustajilla' kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä määriteltyjä työntekijöiden edustajia;

f) 'tiedottamisella' sitä, että työnantaja toimittaa työntekijöiden edustajille tiedot, jotta näillä on mahdollisuus perehtyä käsiteltävään asiaan ja tarkastella sitä;

g) 'kuulemisella' näkemystenvaihtoa ja vuoropuhelua työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä.

3 artikla

Soveltamisala

1. Tätä direktiiviä sovelletaan jäsenvaltion valinnan mukaan:

a) yrityksiin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 50 työntekijää, tai

b) toimipaikkoihin, joiden palveluksessa on yksittäisessä jäsenvaltiossa vähintään 20 työntekijää.

Jäsenvaltioiden on määriteltävä palveluksessa olevien työntekijöiden määrän laskentatapa.

2. Jäsenvaltiot voivat tässä direktiivissä tarkoitettuja periaatteita ja tavoitteita noudattaen antaa erityissäännöksiä sellaisista yrityksistä tai toimipaikoista, joiden toiminnan päämäärä on suoraan ja olennaisilta osin poliittinen, ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvä, uskonnollinen, hyväntekeväisyyteen liittyvä, koulutuksellinen, tieteellinen tai taiteellinen, taikka niiden päämäärä koskee tiedottamista tai mielipiteiden ilmaisua, jos tämän luonteisia säännöksiä on jo kansallisessa lainsäädännössä direktiivin tullessa voimaan.

3. Jäsenvaltiot saavat poiketa tästä direktiivistä erityissäännöksin, joita sovelletaan aavalla merellä liikennöivien alusten miehistöihin.

4 artikla

Tiedottamista ja kuulemista koskevat yksityiskohtaiset säännöt

1. Jäsenvaltioiden on määriteltävä tiedottamista ja kuulemista asianmukaisella tasolla koskevat yksityiskohtaiset säännöt tämän artiklan mukaisesti 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työntekijöille suotuisampien voimassa olevien säännösten ja/tai käytäntöjen soveltamista.

2. Tiedottaminen ja kuuleminen sisältää:

a) tiedottamisen yrityksen tai toimipaikan toiminnan viimeaikaisesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä taloudellisesta tilanteesta;

b) tiedottaminen ja kuuleminen yrityksen tai toimipaikan työllisyystilanteesta, sen rakenteesta ja todennäköisestä kehityksestä sekä mahdollisista suunnitelluista ennakoivista toimenpiteistä erityisesti työpaikkojen ollessa uhattuina;

c) tiedottamisen ja kuulemisen päätöksistä, jotka saattavat muuttaa merkittävästi työn organisointia ja työsopimussuhteita, mukaan lukien ne, joita tarkoitetaan 9 artiklan 1 kohdassa mainituissa yhteisön säännöksissä.

3. Tiedot on annettava asianmukaisena ajankohtana, asianmukaisin tavoin ja asianmukaisen sisältöisenä erityisesti sen mahdollistamiseksi, että työntekijöiden edustajat voivat riittävästi perehtyä asiaan ja valmistautua tarvittaessa kuulemiseen.

4. Kuulemisen on tapahduttava:

a) varmistaen, että ajankohta, keinot ja sisältö ovat asianmukaiset;

b) käsiteltävästä asiasta riippuen soveltuvalla johdon ja edustuksen tasolla;

c) työnantajan 2 artiklan f kohdan mukaisesti toimittamien tietojen sekä sellaisen lausunnon perusteella, jonka laatimiseen työntekijöiden edustajalla on oikeus;

d) siten, että työntekijöiden edustajien on mahdollista tavata työnantaja ja saada mahdollisesti esittämäänsä lausuntoon perusteltu vastaus;

e) tarkoituksena saada aikaan sopimus päätöksistä, jotka perustuvat 2 kohdan c alakohdassa tarkoitettuihin työnantajan johtamisvaltuuksiin.

5 artikla

Sopimuksesta johtuvat tiedotus- ja kuulemismenettelyt

Jäsenvaltiot voivat antaa asianmukaisen tason työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mukaan lukien yrityksen ja toimipaikan taso, vapaasti ja milloin tahansa määritellä neuvotelluin sopimuksin työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevien järjestelmien yksityiskohtaiset säännöt. Näissä sopimuksissa ja 11 artiklassa säädettynä päivänä voimassa olevissa sopimuksissa sekä niitä mahdollisesti uusittaessa voidaan vahvistaa 1 artiklassa mainittuja periaatteita noudattaen jäsenvaltioiden vahvistamilla ehdoilla ja asettamissa rajoissa määräyksiä, jotka poikkeavat tämän direktiivin 4 artiklan säännöksistä.

6 artikla

Luottamukselliset tiedot

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin työntekijöiden edustajat ja heitä mahdollisesti avustavat asiantuntijat eivät saa, yrityksen tai toimipaikan oikeutetun edun niin edellyttäessä, ilmaista heille nimenomaisesti luottamuksellisina annettuja tietoja työntekijöille eivätkä kolmansille osapuolille. Tämä velvollisuus sitoo kyseisiä henkilöitä heidän olinpaikastaan riippumatta myös heidän toimikautensa päätyttyä. Jäsenvaltio voi kuitenkin antaa työntekijöiden edustajille tai heitä avustaville henkilöille luvan antaa luottamuksellista tietoa sellaisille työntekijöille ja kolmansille osapuolille, jotka ovat velvollisia käsittelemään niitä luottamuksellisina.

2. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että erityistapauksissa ja kansallisessa lainsäädännössä vahvistetuin edellytyksin ja rajoituksin työnantajalta ei edellytetä tietojen antamista tai kuulemismenettelyn noudattamista, jos tiedot tai kuuleminen ovat luonteeltaan sellaisia, että ne objektiivisin perustein arvioiden tuottaisivat merkittävää haittaa tai vahinkoa yrityksen tai toimipaikan toiminnalle.

3. Jäsenvaltioiden on säädettävä hallinnollisista tai oikeudellisista menettelyistä niitä tapauksia varten, kun työnantaja vaatii luottamuksellisuutta tai ei anna tietoa 1 ja 2 kohdan mukaisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta olemassa olevia kansallisia menettelyjä. Jäsenvaltiot voivat lisäksi säätää menettelyistä, joiden tarkoituksena on turvata kysymyksessä olevan tiedon luottamuksellisuus.

7 artikla

Työntekijöiden edustajien suoja

Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajat saavat tehtäviään hoitaessaan riittävän suojan ja takeet voidakseen suorittaa heille annetut tehtävät asianmukaisesti.

8 artikla

Oikeuksien suoja

1. Jäsenvaltioiden on säädettävä aiheellisista toimenpiteistä sen varalta, että työnantaja tai työntekijöiden edustajat eivät noudata tätä direktiiviä. Niiden on erityisesti huolehdittava, että riittävät hallinnolliset tai oikeudelliset menettelyt ovat käytettävissä tästä direktiivistä johtuvien velvollisuuksien noudattamisen varmistamiseksi.

2. Jäsenvaltioiden on säädettävä asianmukaisista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos työnantaja tai työntekijöiden edustajat rikkovat tämän direktiivin säännöksiä. Näiden seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia.

9 artikla

Tämän direktiivin suhde muihin yhteisön ja jäsenvaltioiden säännöksiin

1. Tällä direktiivillä ei rajoiteta direktiivin 98/59/EY 2 artiklassa sekä direktiivin 2001/23/EY 7 artiklassa tarkoitettujen erityisten tiedotus- ja kuulemismenettelyjen soveltamista.

2. Tällä direktiivillä ei rajoiteta direktiivien 94/45/EY ja 97/74/EY mukaisesti annettujen säännöksien soveltamista.

3. Tällä direktiivillä ei rajoiteta muita kansallisissa lainsäädännöissä olevia tiedottamis-, kuulemis- tai osallistumisoikeuksia.

4. Tämän direktiivin soveltaminen ei ole riittävä peruste jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen ja työntekijöiden suojan yleisen tason heikentämiseen direktiivin soveltamisalalla.

10 artikla

Siirtymäsäännökset

Sen estämättä, mitä 3 artiklassa säädetään, jäsenvaltioissa, joissa ei tämän direktiivin tullessa voimaan ole yleistä, pysyvää ja lakisääteistä työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevaa järjestelmää eikä yleistä, pysyvää ja lakisääteistä työpaikan henkilöstöedustusjärjestelmää, joka mahdollistaisi työntekijöiden edustuksen tätä varten, voidaan tämän direktiivin täytäntöön panemiseksi annetut kansalliset säännökset rajoittaa koskemaan

a) 23 päivään maaliskuuta 2007 asti vähintään 150 työntekijää työllistäviä yrityksiä tai vähintään 100 työntekijää työllistäviä toimipaikkoja, ja

b) a alakohdassa mainittua ajankohtaa seuraavan vuoden ajan vähintään 100 työntekijää työllistäviä yrityksiä tai vähintään 50 työntekijää työllistäviä toimipaikkoja.

11 artikla

Direktiivin saattaminen osaksi kansallista lainsäädäntöä

1. Jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 23 päivänä maaliskuuta 2005 tai huolehdittava, että työmarkkinaosapuolet toteuttavat sopimuksin viimeistään tuona päivänä tarvittavat toimenpiteet. Jäsenvaltiot ovat velvollisia toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet voidakseen aina taata tämän direktiivin edellyttämät tulokset. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

2. Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

12 artikla

Komission suorittama uudelleentarkastelu

Komissio tarkastelee viimeistään 23 päivänä maaliskuuta 2007 jäsenvaltioiden ja yhteisön tason työmarkkinaosapuolien kanssa uudelleen tämän direktiivin soveltamista ja ehdottaa neuvostolle tarvittaessa muutoksia.

13 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan päivänä, jona se julkaistaan *Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä.*

14 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä 11 päivänä maaliskuuta 2002.

Euroopan parlamentin puolesta	*Neuvoston puolesta*
Puhemies	*Puheenjohtaja*
P. COX	J. PIQUÉ I CAMPS