

32002L0014

L 80/29

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

23.3.2002

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV 2002/14/EÜ,  
11. märts 2002,  
millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses**

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

osapooltega kavandatava ettepaneku sisu küsimuses; tööturu osapooled on esitanud komisjonile oma arvamused.

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 137 lõiget 2,

- (5) Pärast konsulteerimise teist etappi ei ole tööturu osapooled teatanud komisjonile oma soovist algatada menetlust, mis võiks viia kokkuleppe sõlmimiseni.

võttes arvesse komisjoni ettepanekut, <sup>(1)</sup>

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust, <sup>(2)</sup>

- (6) See, et siseriiklikul ja ühenduse tasandil on olemas õigusraamistik, mille eesmärk on tagada töötajate osalemine ettevõtte asjades ja neid mõjutavate otsuste vastuvõtmises, ei ole alati ära hoidnud seda, et töötajaid tõsiselt mõjutavate otsuste tegemisel ja avaldamisel ei rakendata eelnevalt asjakohast töötajate teavitamis- ja nõustamiskorda.

võttes arvesse regioonide komitee arvamust, <sup>(3)</sup>

toimides asutamislepingu artiklis 251 nimetatud menetluse kohaselt <sup>(4)</sup> vastavalt lepituskomisjonis 23. jaanuaril 2002 heakskiidetud ühistekstile

- (7) Ettevõtetes on vaja tugevdada dialoogi ja edendada vastastikust usaldust, et ennetada ohte, muuta töökorraldust paindlikumaks ja lihtsustada töötajate osalemist ettevõttesiseses koolituses, säilitades samal ajal kindla töösuhte, teha töötajale selgeks kohandamisvajadused, parandada töötajate võimalusi võtta meetmeid, mis tugevdavad nende tööalast konkurentsivõimet, edendada töötajate kaasamist ettevõtte käitamis- ja tulevikuplaanidesse ning tõsta tema konkurentsivõimet.

ning arvestades järgmist:

- (1) Vastavalt asutamislepingu artiklile 136 on ühenduse ja liikmesriikide üks olulisi eesmärke edendada sotsiaalsel dialoogi tööturu osapoolte vahel.

- (2) Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punkt 17 sätestab muu hulgas, et töötajate teavitamist, nõustamist ja osalust peab arendama asjakohasel viisil, arvestades eri liikmesriikides valitsevaid tavasid.

- (8) Eelkõige on vaja edendada ja tõhustada teavitamist ja nõustamist ettevõtte tööhõive olukorra ja arvatavate arengute ning kui tööandja hinnangust ilmneb, et ettevõtte töökohtad võivad olla ohus, võimalike ennetusmeetmete asjus, eriti mis puutub töötajate koolitusse ja kutseoskuste arendamisse, et korvata negatiivseid arenguid või nende tagajärgi ning tugevdada nende töötajate tööalast konkurentsivõimet, keda olukord tõenäoliselt mõjutab.

- (3) Komisjon konsulteeris ühenduse tasandil tööturu osapooltega töötajate teavitamise ja nõustamisega seotud ühenduse tegevuse võimaliku suunitluse üle ühenduse ettevõtte.

- (4) Pärast nimetatud konsulteerimist leidis komisjon, et ühenduse tegevus on soovitatav, ja konsulteeris taas tööturu

- (9) Õigeaegne teavitamine ja nõustamine on ettevõtete eduka ümberkorraldamise ja majanduse globaliseerumisest tingitud uute tingimustega kohanemise eeltingimus, seda eelkõige töökorralduse uute vormide arendamise kaudu.

<sup>(1)</sup> EÜT C 2, 5.1.1999, lk 3.

<sup>(2)</sup> EÜT C 258, 10.9.1999, lk 24.

<sup>(3)</sup> EÜT C 144, 16.5.2001, lk 58.

<sup>(4)</sup> Euroopa Parlamendi 14. aprilli 1999. aasta arvamus (EÜT C 219, 30.7.1999, lk 223), kinnitatud 16. septembril 1999 (EÜT C 54, 25.2.2000, lk 55), nõukogu 27. juuli 2001. aasta ühiseisukoht (EÜT C 307, 31.10.2001, lk 16) ja Euroopa Parlamendi 23. oktoobri 2001. aasta otsus (EÜTs seni avaldamata). Euroopa Parlamendi 5. veebruari 2002. aasta otsus ja nõukogu 18. veebruari 2002. aasta otsus.

- (10) Ühendus on koostanud ja rakendanud tööhõivestrateegia, mille aluseks on mõisted "prognoosimine", "ärahooldmine" ja "tööalane konkurentsivõime", mis tuleks põhielementidena lisada tööhõivet edendavasse riiklikku poliitikasse, kaasa arvatud üksikute ettevõtete poliitika, tugevdades sotsiaalset dialoogi, et edendada muutusi, mis on vastavuses tööhõive esmaeesmärgiga.

- (11) Siseturu edasine areng peab olema asjakohaselt tasakaalus-  
tatud, et säiliksid meie ühiskonna aluseks olevad põhivää-  
rtused ja oleks tagatud kõikide kodanike kasusaamine  
majanduse arengust.
- (12) Majandus- ja rahaliidu kolmandasse etappi jõudmine on  
laiendanud ja kiirendanud konkurentsivõimet Euroopa  
tasandil. See tähendab, et siseriiklikul tasandil on vaja võtta  
rohkem toetusmeetmeid.
- (13) Olemasolevad töötajate teavitamise ja nõustamise õigus-  
raamistikud ühenduse ja siseriiklikul tasandil kalduvad  
võtma muutuste protsessi suhtes seisukohta tagantjärele,  
jätma tähelepanuta tehtud otsuste majanduslikud küljed  
ega toeta ettevõttesiseseid tegelikke tööhõiveprognoose või  
ohtude ärahoidmist.
- (14) Kõik need poliitilised, majanduslikud, sotsiaalsed ja õigus-  
likud arengud nõuavad olemasoleva õigusraamistiku  
muutmist nii, et nähtaks ette sellised õiguslikud ja prakti-  
lised vahendid, mis võimaldavad kasutada õigust olla tea-  
vitatud ja ära kuulatud.
- (15) Käesolev direktiiv ei piira selle õiguse praktilist kasutamist  
käsitlevate siseriiklike süsteemide kohaldamist, kui sellise  
õigusega isikutelt nõutakse oma soovide teatamist kollek-  
tiivselt.
- (16) Käesolev direktiiv ei piira selliste süsteemide kohaldamist,  
mis näevad ette töötajate otsese kaasamise, tingimusel et  
töötajail on igal juhul õigus olla teavitatud ja ära kuulatud  
oma usaldusisikute kaudu.
- (17) Kuna eespool kirjeldatud kavandatavate meetmete ees-  
märke ei saa piisaval määral saavutada liikmesriigid, sest  
eesmärk on kehtestada töötajate teavitamise ja nõustamise  
raamistik, mis vastaks eespool kirjeldatud uuele olukorrale  
Euroopas, ja seetõttu on nimetatud eesmärk kavandatud  
meetmete ulatuslikkuse ning mõju tõttu paremini saavuta-  
tav ühenduse tasandil, võib ühendus võtta meetmeid koos-  
kõlas asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse  
põhimõttega. Nimetatud artiklis sätestatud proportsionaal-  
suse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv kauge-  
male sellest, mis on vajalik nimetatud eesmärkide saavuta-  
miseks.
- (18) Kõnealuse üldraamistiku eesmärk on kehtestada kogu  
ühenduses kohaldatavad miinimumnõuded, takistamata  
liikmesriike sätestamast töötajatele soodsamaid tingimusi.
- (19) Samuti on nimetatud üldraamistiku eesmärk vältida hal-  
duslikku, rahalist või õiguslikku laadi pingeid, mis võiksid  
takistada väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete
- loomist ja arengut. Seepärast peaks käesoleva direktiivi  
kohaldamisel vastavalt liikmesriikide valikule piirduma  
ettevõtetega, kus on vähemalt 50 töötajat, või üksustega,  
kus on vähemalt 20 töötajat.
- (20) Siinjuures võetakse arvesse muid siseriiklikke meetmeid ja  
tavasid, mis on suunatud sotsiaalse dialoogi edendamisele  
äriühingutes, mis ei kuulu käesoleva direktiivi kohaldamis-  
alasse, ja riiklikes haldusorganites, piiramata osutatud  
meetmete ja tavade kohaldamist.
- (21) Neile liikmesriikidele, kus ei ole kohustuslikku töötajate või  
töötajate usaldusisikute teavitamise ja nõustamise süsteemi,  
peaks jääma võimalus direktiivi kohaldamisala tööta-  
jate arvu osas veelgi piirata.
- (22) Ühenduse töötajate teavitamise ja nõustamise raamistik  
peaks hoidma võimalikult väiksena ettevõtete või üksuste  
koormuse, tagades antud õiguste tulemusliku kasutamise.
- (23) Käesoleva direktiivi eesmärk tuleb saavutada sellise üldraa-  
mistiku kehtestamise teel, mis hõlmab teavitamise ja nõus-  
tamise põhimõtteid, määratlusi ja korda, mida liikmesrii-  
gid peavad täitma ja kohandama vastavalt oma  
siseriiklikule olukorrale, tagades vajaduse korral, et tööturu  
osapooltel oleks juhtiv osa, mis võimaldab neil kokkuleppe  
teel vabalt kindlaks määrata töötajate teavitamis- ja nõus-  
tamiskorra, mida nad peavad oma vajaduste ja soovidele  
sobivaimaks.
- (24) Tuleks hoolt kanda, et ei mõjutataks mõnede siseriiklike  
õigusaktidega kehtestatud teatavaid töötajate teavitamise ja  
nõustamise erieeskirju, mis on suunatud sellistele ettevõtte-  
tele või üksustele, mis tegelevad poliitiliste, erialakorraldus-  
like, usuliste, heategevuslike, hariduslike, teaduslike või  
kunstiliste eesmärkide saavutamise, samuti eesmärkidega,  
mis on seotud teavitamise ja arvamuste avaldamisega.
- (25) Ettevõtteid ja üksusi tuleks kaitsta teatava eriti tundliku  
teabe avalikustamise eest.
- (26) Tööandjal peaks olema õigus jätta teavitamine ja nõusta-  
mine korraldamata, kui see ettevõtet või üksust tõsiselt  
kahjustaks või kui tööandja peab viivitamata täitma kor-  
raldust, mille on andnud regulatiiv- või järelevalveorgan.
- (27) Teavitamine ja nõustamine tähendavad tööturu osapool-  
tele ettevõtte või üksuse tasandil nii õigusi kui kohustusi.

(28) Kui käesoleval direktiivil põhinevaid kohustusi rikutakse, tuleks kohaldada haldus- või kohtumenetlust, samuti rikkumise raskusele vastavaid tõhusaid, proportsionaalseid ja hoiatavaid karistusi.

Artikkel 2

### Mõisted

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

(29) Käesolev direktiiv ei tohiks mõjutada nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ (kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta) <sup>(1)</sup> ja nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ (ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta) <sup>(2)</sup> üksikasjalikumate sätete kohaldamist.

a) *ettevõtte* — avalik-õiguslik või eraettevõtte, kes kasusaamise eesmärgil või mitte on hõivatud majandustegevusega ja asub liikmesriikide territooriumil;

b) *üksus* — siseriikliku õiguse ja tava kohaselt määratletud ettevõtlusüksus, mis asub liikmesriigi territooriumil ja kus toimub pidev majandustegevus inim- ja materiaalsete ressursside abil;

(30) Käesolev direktiiv ei tohiks mõjutada muid teavitamist ja nõustamist käsitlevaid õigusi, sealhulgas nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiivist 94/45/EMÜ (Euroopa töö- ja nõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides) <sup>(3)</sup> tulenevaid õigusi.

c) *tööandja* — füüsiline või juriidiline isik, kes on töölepingu või töötajatega sõlmitud töösuhte osapool vastavalt siseriiklikule õigusele ja tavale;

d) *töötaja* — isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitsitud siseriikliku tööõiguse ja tava alusel;

(31) Käesoleva direktiivi rakendamine ei ole piisav põhjus töötajate üldise kaitsetaseme alandamiseks direktiivi kohaldamisalas,

e) *töötajate usaldusisikud* — siseriikliku õiguse ja/või tavaga ettenähtud töötajate usaldusisikud;

f) *teavitamine* — tööandjapoolne andmete edastamine töötajate usaldusisikutele, et need saaksid asjaomase teemaga tutvuda ja seda uurida;

g) *nõustamine* — arvamuste vahetamine ning dialoogi arendamine töötajate usaldusisikute ja tööandja vahel.

ON VASTU VÖTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 3

### Kohaldamisala

#### Artikkel 1

#### Eesmärk ja põhimõtted

1. Käesoleva direktiivi eesmärk on luua üldine raamistik, mis sätestab miinimumnõuded ühenduse ettevõtete ja üksuste töötajate õigusele teavitamisele ja nõustamisele.

2. Teavitamise ja nõustamise viis määratakse kindlaks ja rakendatakse vastavalt iga liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja tööturu osapoolte vahelise suhtlemise tavadele nii, et oleks tagatud sellele tõhus toimimine.

3. Teavitamise ja nõustamise viisi kindlaksmääramisel ja rakendamisel tegutsevad tööandja ja töötajate usaldusisikud koostöö vaimus, võtavad nõuetekohaselt arvesse vastastikuseid õigusi ja kohustusi ning arvestavad nii ettevõtte või üksuse kui ka töötajate huve.

1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse vastavalt liikmesriikide valikule:

a) ettevõtete suhtes, mis annavad tööd vähemalt 50 töötajale ükskõik millises liikmesriigis, või

b) üksuste suhtes, mis annavad tööd vähemalt 20 töötajale ükskõik millises liikmesriigis.

Liikmesriigid määravad kindlaks meetodi, mille alusel arvutatakse töötavate töötajate arvu künnis.

2. Liikmesriigid võivad kooskõlas käesoleva direktiivi põhimõtete ja eesmärkidega kehtestada konkreetseid sätteid, mida kohaldatakse ettevõtete või üksuste suhtes, kes tegelevad otseselt ja peamiselt poliitiliste, erialakorralduslike, usuliste, heategevuslike, hariduslike, teaduslike või kunstiliste eesmärkide, samuti teabe ja arvamuste avaldamisega seotud eesmärkide saavutamise, tingimusel et käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeval on seda laadi sätteid juba siseriiklikus õiguses olemas.

3. Liikmesriigid võivad teha erandi käesolevast direktiivist, kohaldades erisätteid avamerel sõitvate laevade meeskondade suhtes.

<sup>(1)</sup> EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16.

<sup>(2)</sup> EÜT L 82, 22.3.2001, lk 16.

<sup>(3)</sup> EÜT L 254, 30.9.1994, lk 64. Direktiivi on muudetud direktiiviga 97/74/EÜ (EÜT L 10, 16.1.1998, lk 22).

## Artikkel 4

**Teavitamise ja nõustamise viis**

1. Kooskõlas artiklis 1 sätestatud põhimõtetega ja piiramata töötajate suhtes kehtivate soodsamate sätete ja/või tavade kohaldamist, määravad liikmesriigid vastavalt käesolevale artiklile kindlaks viisi, kuidas kasutada teavitamise ja nõustamise õigust asjaomasel tasandil.

2. Teavitamine ja nõustamine sisaldavad järgmist:

- a) teave ettevõtte või üksuse tegevuse ja majandusliku olukorra hiljutise ja tõenäolise arengu kohta;
- b) teavitamine ja nõustamine seoses ettevõtte või üksuse tööhõive olukorraga, struktuuri ja eeldatava arenguga ning kavandatud ennetusmeetmetega eelkõige juhtudel, kui tööhõive on ohus;
- c) teavitamine ja nõustamine selliste otsuste asjus, mis võivad põhjustada olulisi muutusi töökorralduses või lepingusuhetes, kaasa arvatud need, mida käsitletakse artikli 9 lõikes 1 nimetatud ühenduse sätetes.

3. Teavet antakse sellisel ajal, viisil ja niisuguse sisuga nagu on vaja selleks, et eelkõige töötajate usaldusisikutel oleks võimalik korraldada piisav uuring ja vajaduse korral nõustamiseks ette valmistada.

4. Nõustamine leiab aset:

- a) kui on tagatud, et selle aeg, toimumise viis ja sisu on asjakohased;
- b) asjakohasel juhtimis- ja esindustasandil, olenevalt arutatavast küsimusest;
- c) teabe põhjal, mille tööandja on esitanud vastavalt artikli 2 lõikele f, ning arvamuse alusel, mida töötajate usaldusisikutel on õigus sõnastada;
- d) sellisel, et töötajate usaldusisikutel on võimalik kohtuda tööandjaga ning saada vastus ja selle vastuse põhjendused mis tahes arvamusele, mida nad võivad sõnastada;
- e) eesmärgiga jõuda kokkuleppele otsuste suhtes, mis kuuluvad artikli 2 lõikes c nimetatud tööandja volituste reguleerimisalasse.

## Artikkel 5

**Kokkuleppes tulenev teavitamine ja nõustamine**

Liikmesriigid võivad asjakohase tasandi, sealhulgas ettevõtte või üksuse tasandi tööturu osapooltele anda õiguse vabalt ja mis tahes

ajal läbirääkimiste teel saavutatud kokkuleppe alusel kindlaks määrata töötajate teavitamise ja nõustamise viisi. Kõnealuste kokkulepetega ja artiklis 11 sätestatud kuupäeval kehtivate kokkulepetega, samuti nende kokkulepete hilisemate uuendustega võib artiklis 1 sätestatud põhimõtteid täites ja liikmesriikide seatud tingimuste ja piirangute kohaselt kehtestada artiklis 4 nimetatud sätetest erinevad sätted.

## Artikkel 6

**Konfidentsiaalne teave**

1. Liikmesriigid näevad ette, et siseriiklikes õigusaktides sätestatud tingimuste ja piirangute kohaselt ei ole töötajate usaldusisikutel ja neid abistavatel ekspertidel õigust avaldada töötajatele ega kolmandatele isikutele mingit teavet, mis on ettevõtte või üksuse huvides neile antud konfidentsiaalsena. Nimetatud kohustus kehtib kõnealuste usaldusisikute ja ekspertide suhtes olenemata nende asukohast ja ka pärast nende ametiaja lõppemist. Liikmesriik võib siiski anda töötajate usaldusisikutele või nende mis tahes abilisetele loa edastada konfidentsiaalset teavet töötajatele ja kolmandatele isikutele, kes on seotud konfidentsiaalsuskohustusega.

2. Liikmesriigid näevad erijuhtudel ja siseriiklike õigusaktidega sätestatud tingimustel ning piires ette, et nende territooriumil asuv tööandja ei ole kohustatud edastama sellist teavet või konsulteerima niisugustes küsimustes, mis objektiivsete kriteeriumide järgi võiks ettevõtte või üksuse tegutsemist tõsiselt kahjustada või ettevõtet ohustada.

3. Ilma et see piiraks kehtiva siseriikliku menetluse kohaldamist, näevad liikmesriigid ette haldusliku või kohtuliku läbivaatamise korra juhuks, kui tööandja nõuab konfidentsiaalsust või ei teavita vastavalt lõigetele 1 ja 2. Nad võivad ette näha ka kõnealuse teabe konfidentsiaalsuse kaitsmise korra.

## Artikkel 7

**Töötajate usaldusisikute kaitse**

Liikmesriigid tagavad, et töötajate usaldusisikutel oleks nende ülesannete täitmisel piisav kaitse ja tagatised, mis võimaldavad nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi.

## Artikkel 8

**Õiguste kaitse**

1. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed juhuks, kui tööandja või töötajate usaldusisikud käesolevat direktiivi ei täida. Eelkõige tagavad nad piisavate haldus- ja kohtumenetluste kättesaadavuse, mis võimaldaks käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise.

2. Liikmesriigid näevad ette piisavad sanktsioonid, mida kohaldada juhul, kui tööandja või töötajate usaldusisikud käesolevat direktiivi rikuvad. Need sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

#### Artikkel 9

### Seos käesoleva direktiivi ja muude ühenduse ja siseriiklike sätete vahel

1. Käesolev direktiiv ei piira direktiivi 98/59/EÜ artiklis 2 ja direktiivi 2001/23/EÜ artiklis 7 sätestatud teavitamise ja nõustamise erikorra kohaldamist.

2. Käesolev direktiiv ei piira direktiivide 94/45/EÜ ja 97/74/EÜ kohaselt võetud sätete kohaldamist.

3. Käesolev direktiiv ei piira muude siseriiklike õigusaktidega kehtestatud teavitamise, nõustamise ja osalemisega seotud õiguste kohaldamist.

4. Käesoleva direktiivi rakendamine ei ole piisav põhjus liikmesriigis valitseva olukorra halvendamiseks või töötajate üldise kaitsetaseme alandamiseks valdkondades, mille suhtes direktiivi kohaldatakse.

#### Artikkel 10

### Üleminekusätted

Olenemata artiklist 3 võivad liikmesriigid, kus käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeval ei ole mingit üldist, alalist ja kohustuslikku töötajate teavitamise ja nõustamise süsteemi ega töökohal üldist, alalist ja kohustuslikku töötajate esindamise süsteemi, mis võimaldaks sel eesmärgil töötajaid esindada, piirduda käesoleva direktiivi rakendamiseks võetud siseriiklike sätete kohaldamisega:

- a) kuni 23. märtsini 2007 ettevõtetega, mis annavad tööd vähemalt 150 töötajale, või üksustega, mis annavad tööd vähemalt 100 töötajale, ja
- b) punktis a nimetatud kuupäevale järgneval aastal ettevõtetega, mis annavad tööd vähemalt 100 töötajale, või üksustega, mis annavad tööd vähemalt 50 töötajale.

#### Artikkel 11

### Õigusaktide ülevõtmine

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 23. märtsiks 2005 või tagavad, et tööturu osapooled rakendavad nõutavaid sätteid vastastikusel kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

2. Kui liikmesriigid need õigusnormid vastu võtavad, lisavad nad nendesse meetmesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Viitamise vormi kehtestavad liikmesriigid.

#### Artikkel 12

### Komisjonipoolne läbivaatamine

Olles konsulteerinud liikmesriikide ja ühenduse tasandi sotsiaalpartneritega, vaatab komisjon hiljemalt 23. märtsil 2007 läbi käesoleva direktiivi kohaldamise, et esitada vajalikud muudatusettepanekud.

#### Artikkel 13

### Jõustumine

Direktiiv jõustub Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval.

#### Artikkel 14

### Adresseerimine

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 11. märts 2002

*Euroopa Parlamendi nimel*

*president*

P. COX

*Nõukogu nimel*

*eesistuja*

J. PIQUÉ I CAMPS