

Tämä asiakirja on ainoastaan dokumentointitarkoituksiin. Toimielimet eivät vastaa sen sisällöstä.

► **B**

**NEUVOSTON DIREKTIIVI 2001/23/EY,**

**annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001,**

**työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä**

(EYVL L 82, 22.3.2001, s. 16)

sellaisena kuin se on muutettuna seuraavilla:

virallinen lehti

	N:o	sivu	päivämäärä
► <b>M1</b> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2015/1794, annettu 6 päivänä lokakuuta 2015	L 263	1	8.10.2015



**NEUVOSTON DIREKTIIVI 2001/23/EY,**

**annettu 12 päivänä maaliskuuta 2001,**

**työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä**

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 94 artiklan,

ottaa huomioon komission ehdotuksen,

ottaa huomioon Euroopan parlamentin lausunnon <sup>(1)</sup>,

ottaa huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon <sup>(2)</sup>,

sekä katsoo seuraavaa:

- (1) Työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 14 päivänä helmikuuta 1977 annettua neuvoston direktiiviä 77/187/ETY <sup>(3)</sup> on muutettu huomattavilta osin <sup>(4)</sup>. Sen vuoksi mainittu direktiivi olisi selkeyden ja järjeistämisen vuoksi kodifioitava.
- (2) Taloudelliset suuntaukset tuovat mukanaan sekä kansallisella tasolla että yhteisön tasolla yritysrakenteen muutoksia yritysten tai liikkeiden taikka yritys- tai liiketoiminnan osien siirtyessä työnantajalta toiselle sopimukseen perustuvilla luovutuksilla taikka sulautumisilla.
- (3) On tarpeen huolehtia työntekijöiden suojasta sen varmistamiseksi, että heidän oikeutensa turvataan, kun työnantaja vaihtuu.
- (4) Jäsenvaltioissa on edelleen eroja työntekijöiden suojan laajuudessa, ja näitä eroja olisi vähennettävä.
- (5) Työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista 9 päivänä joulukuuta 1989 hyväksytyn yhteisön peruskirjan (sosiaalinen peruskirja) 7, 17 sekä 18 kohdassa todetaan erityisesti: ”Sisämarkkinoiden toteutumisen on johdettava Euroopan yhteisön työntekijöiden elintason ja työolosuhteiden paranemiseen. Tämän parannuksen on tarvittaessa ulotuttava tiettyihin työelämän sääntelyyn liittyviin tekijöihin, kuten joukkoyrittäjä- ja konkurssimenettelyihin. Työntekijöille tiedottamista sekä työntekijöiden kuulemista ja heidän osallistumistaan on kehitettävä tarkoituksenmukaisesti ottaen huomioon eri jäsenvaltioissa voimassaoleva käytäntö. Kyseistä tiedottamista, kuulemista ja osallistumista on sovellettava riittävän ajoissa, erityisesti työntekijöiden työpaikkoihin vaikuttavien yritysjärjestelyjen tai -sulautumisten yhteydessä”.

<sup>(1)</sup> Lausunto annettu 25. lokakuuta 2000 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä).

<sup>(2)</sup> EYVL C 367, 20.12.2000, s. 21.

<sup>(3)</sup> EYVL L 61, 5.3.1977, s. 26.

<sup>(4)</sup> Ks. liitteessä I oleva A osa.

**▼B**

- (6) Neuvosto antoi vuonna 1977 direktiivin 77/187/ETY edistääkseen sellaisten kansallisten lakien yhdenmukaistamista, joilla varmistetaan työntekijöiden oikeuksien turvaaminen ja joissa edellytetään, että luovuttajat ja luovutuksensaajat antavat tietoa työntekijöiden edustajille ja neuvottelevat heidän kanssaan riittävän ajoissa.
- (7) Direktiiviä 77/187/ETY on sittemmin muutettu huomattavilta osin ottaen huomioon sisämarkkinoiden vaikutukset, taloudellisissa vaikeuksissa olevien yritysten toiminnan säilyttämiseen liittyvät lainsäädännölliset suuntaukset jäsenvaltioissa, Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö, työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY <sup>(1)</sup> ja useimmissa jäsenvaltioissa jo voimassa oleva lainsäädäntö.
- (8) Oikeusvarmuuden ja avoimuuden vuoksi on ollut tarpeen, että luovutuksen oikeudellista käsitettä selkeytetään ottaen huomioon Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö. Selkeyttämisellä ei kuitenkaan ole muutettu direktiivin 77/187/ETY soveltamisalaa sellaisena kuin se on Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tulkinnan mukaan.
- (9) Sosiaalisessa peruskirjassa tunnustetaan kaikenlaisen syrjinnän, erityisesti sukupuoleen, ihonväriin, rotuun, mielipiteisiin ja uskontoon perustuvan syrjinnän torjumisen merkitys.
- (10) Tämä direktiivi ei rajoita jäsenvaltioita velvoittavia määräaikoja, joiden kuluessa niiden on saatettava liitteessä I olevassa B osassa mainitut direktiivit osaksi kansallista lainsäädäntöä,

ON ANTANUT TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

**Soveltamisala ja määritelmät**

*1 artikla*

1. a) Tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketominnan osan luovuttamiseen toiselle työnantajalle sopimukseen perustuvan luovutuksen taikka sulautumisen kautta.
- b) Jollei a alakohdasta ja tämän artiklan jäljempänä olevista säännöksistä muuta johdu, tässä direktiivissä tarkoitettuna luovutuksena pidetään oman identiteettinsä säilyttävän taloudellisen yksikön luovuttamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta.

<sup>(1)</sup> EYVL L 48, 22.2.1975, s. 29. Direktiivi on korvattu direktiivillä 98/59/EY (EYVL L 225, 12.8.1998, s. 16).

**▼B**

- c) Tätä direktiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Tässä direktiivissä tarkoitettuna luovuttamisena ei pidetä hallintoviranomaisten uudelleenorganisointia eikä hallinnollisten tehtävien siirtoa hallintoviranomaiselta toiselle.

2. Tätä direktiiviä sovelletaan siltä osin kuin luovutettava yritys tai liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa sijaitsee alueella, jolla perustamissopimusta sovelletaan.

**▼M1**

3. Tätä direktiiviä sovelletaan merialuksen luovutukseen, joka on yrityksen tai liikkeen luovutuksen osa taikka 1 ja 2 kohdassa tarkoitetun yritys- tai liiketoiminnan osa, edellyttäen, että luovutuksensaaja sijaitsee tai luovutettu yritys tai liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa sijaitsee edelleen alueella, jolla perussopimusta sovelletaan.

Tätä direktiiviä ei sovelleta, jos luovutuksen kohteena on ainoastaan yksi tai useampi merialus.

**▼B***2 artikla*

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- a) ”luovuttajalla” luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, joka 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen seurauksena lakkaa olemasta työnantaja yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa;
- b) ”luovutuksensaajalla” luonnollista henkilöä tai oikeushenkilöä, josta 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun luovutuksen seurauksena tulee yrityksessä, liikkeessä taikka yritys- tai liiketoiminnan osassa työnantaja;
- c) ”työntekijöiden edustajilla” ja vastaavilla ilmaisuilla jäsenvaltion lainsäädännön tai käytännön mukaisia työntekijöiden edustajia;
- d) ”työntekijällä” henkilöä, jonka aseman työntekijänä asianomaisessa jäsenvaltiossa turvaa kansallinen palvelussuhdelainsäädäntö.

2. Tällä direktiivillä ei ole vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön työ sopimuksen tai työsuhteen määritelmän osalta.

**▼B**

Jäsenvaltiot eivät saa kuitenkaan olla soveltamatta tätä direktiiviä työ-sopimukseen tai työsuhteeseen yksinomaan seuraavien seikkojen perus-teella:

- a) tehtyjen tai tehtävien työtuntien määrä;
- b) työsuhteet määräytyvät määräaikaisessa tilapäisessä työsuhteessa ole-vien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamisen edistämistä koskevien toimenpiteiden täydentämisestä 25 päivänä ke-säkuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/383/ETY <sup>(1)</sup> 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun määräaikaisen työ sopimuksen mukaisesti;
- c) kyseessä ovat direktiivin 91/383/ETY 1 artiklan 2 kohdassa tarkoi-tetut tilapäiset työsuhteet ja luovutettu yritys, liike tai sen osa on tilapäisen työsuhteen työnantajana toimiva yritys tai sen osa.

## II LUKU

**Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen***3 artikla*

1. Ne luovuttajan oikeudet ja velvoitteet, jotka johtuvat luovutuksen tapahtuessa voimassa olleesta työ sopimuksesta tai työsuhteesta, siirtyvät tällaisen luovutuksen seurauksena luovutuksensaajalle.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat luo-vutuspäivän jälkeen yhdessä vastuussa luovutuspäivänä voimassa ol-leesta työ sopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvoitteista, jotka ovat syntyneet ennen luovutuspäivää.

2. Jäsenvaltiot voivat toteuttaa aiheellisia toimenpiteitä sen varmista-miseksi, että luovuttaja ilmoittaa luovutuksensaajalle kaikki oikeudet ja velvoitteet, jotka luovutuksensaajalle luovutetaan tämän artiklan mukai-sesti, jos kyseiset oikeudet ja velvoitteet ovat tai niiden olisi pitänyt olla luovuttajan tiedossa luovutuksen ajankohtana. Tällaisen oikeuden tai velvoitteen ilmoittamatta jättäminen ei vaikuta oikeuden tai velvoitteen luovuttamiseen tai työntekijöiden oikeuksiin luovutuksensaajaan ja/tai luovuttajaan nähden kyseisen oikeuden tai velvoitteen osalta.

3. Luovutuksen jälkeen luovutuksensaajan on noudatettava työehto-sopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudat-taa kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes työehtosopimus ku-motaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa.

<sup>(1)</sup> EYVL L 206, 29.7.1991, s. 19.

**▼B**

Jäsenvaltiot voivat asettaa työehtojen noudattamiselle määräajan, jonka on kuitenkin oltava vähintään yksi vuosi.

4. a) Jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä, 1 ja 3 kohta ei koske työntekijöiden oikeuksia jäsenvaltion lakisääteiseen sosiaaliturvajärjestelmään kuulumattomiin, yhtiön tai saman toimialan yhtiöiden yhteisen lisäeläkejärjestelmän mukaisiin vanhuus-, työkyvyttömyys- tai perhe-etuuksiin.
- b) Vaikka jäsenvaltiot eivät säätäisi a alakohdan mukaisesti, että 1 ja 3 kohtaa sovelletaan kyseisiin oikeuksiin, jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden ja sellaisten henkilöiden etujen turvaamiseksi, jotka eivät enää työskentele luovuttajan liikkeessä luovutuksen tapahtuessa, siltä osin kuin on kyse heidän välittömistä tai tulevista oikeuksistaan tämän kohdan a alakohdassa tarkoitettujen lisäeläkejärjestelmien mukaisiin vanhuus- ja perhe-etuuksiin.

*4 artikla*

1. Yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutus ei sellaisenaan ole peruste, jota luovuttaja tai luovutuksensaaja voi käyttää irtisanomiseen. Tämä säännös ei estä irtisanomisia työvoiman muutoksiin johtavista taloudellisista, teknisistä tai organisatorisista syistä.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että ensimmäistä alakohtaa ei sovelleta tiettyihin määriteltyihin työntekijäryhmiin, joita irtisanomissuoja ei jäsenvaltion lainsäädännön tai käytännön mukaan koske.

2. Jos työsopimus tai työsuhde päätetään sen vuoksi, että luovutuksesta seuraa olennainen työehtojen muutos työntekijän vahingoksi, työnantajan katsotaan olevan vastuussa työsopimuksen tai työsuhteen päättämisestä.

*5 artikla*

1. Jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä, 3 ja 4 artiklaa ei sovelleta sellaisen yrityksen, liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutukseen, jossa on aloitettu luovuttajaa koskeva konkurssimenettely tai muu samankaltainen maksukyvyttömyysmenettely luovuttajan varojen selvittämiseksi, ja sitä toteutetaan toimivaltaisen viranomaisen valvonnassa (joka voi olla toimivaltaisen viranomaisen valtuuttama maksukyvyttömyysmenettelyn selvittäjä).

2. Kun 3 ja 4 artiklaa sovelletaan luovutukseen silloin, kun on aloitettu luovuttajaa koskeva maksukyvyttömyysmenettely (riippumatta siitä, onko kyseinen menettely aloitettu luovuttajan varojen selvittämiseksi), ja edellyttäen, että menettely toteutetaan toimivaltaisen viranomaisen valvonnassa (viranomainen voi olla kansallisessa lainsäädännössä määritetty maksukyvyttömyysmenettelyn selvittäjä), jäsenvaltio voi säätää, että:

**▼B**

a) siitä riippumatta, mitä 3 artiklan 1 kohdassa säädetään, työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvat ja ennen luovutusta tai maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamista erääntyvät luovuttajan veloitteet eivät siirry luovutuksensaajalle edellyttäen, että menettely antaa kyseisen jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti vähintään työntekijöiden suojaan työnantajan maksukyvyttömyystilanteessa koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä lokakuuta 1980 annetun neuvoston direktiiviin 80/987/ETY <sup>(1)</sup> mukaisen suojan tapauksissa, joissa tätä direktiiviä sovelletaan; ja/tai vaihtoehtoisesti, että

b) luovutuksensaaja, luovuttaja tai luovuttajan valtaa käyttävä henkilö tai käyttävät henkilöt ja toisaalta työntekijöiden edustajat voivat päättää työntekijöiden työehtojen muuttamisesta työllisyysmahdollisuuksien turvaamiseksi varmistamalla yrityksen, liikkeen tai liiketoiminnan osan toiminnan säilymisen silloin, kun se voimassa olevan lainsäädännön tai käytännön mukaan on mahdollista.

3. Jäsenvaltio voi soveltaa 2 kohdan b alakohtaa luovutuksiin, kun luovuttaja on kansallisessa lainsäädännössä määritellyissä vakavissa taloudellisissa vaikeuksissa, edellyttäen että toimivaltainen viranomainen on antanut kyseisestä tilasta ilmoituksen ja että sitä on mahdollista oikeudellisesti valvoa, jos kansallisessa lainsäädännössä oli tällaiset säännökset voimassa 17 päivänä heinäkuuta 1998.

Komissio esittää tämän säännöksen vaikutuksista kertomuksen 17 päivään heinäkuuta 2003 mennessä ja antaa aiheelliset ehdotukset neuvostolle.

4. Jäsenvaltioiden on toteutettava aiheelliset toimenpiteet sellaisten vilpillisten maksukyvyttömyysmenettelyjen estämiseksi, joiden tarkoituksena on kiertää tämän direktiivin mukaisia työntekijöiden oikeuksia.

### 6 artikla

1. Jos yritys, liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa säilyttää itsenäisyytensä, niiden työntekijöiden edustajat tai edustus, joita luovutus koskee, säilyttävät jäsenvaltion lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten tai sopimuksen nojalla ennen luovutuspäivää vallinneiden ehtojen ja olosuhteiden mukaisen asemansa ja niiden mukaiset tehtävänsä edellyttäen, että työntekijöiden edustuksen perustamisen kannalta tarpeelliset ehdot täyttyvät.

Mitä ensimmäisessä alakohdassa säädetään, ei sovelleta, jos jäsenvaltion lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten tai käytännön taikka työntekijöiden edustajien kanssa tehdyn sopimuksen mukaiset edellytykset työntekijöiden edustajien uudelle nimeämiselle tai työntekijöiden edustuksen uudelleen järjestämiselle täyttyvät.

Jos luovuttajaa koskee konkurssimenettely tai muu samankaltainen maksukyvyttömyysmenettely, joka on aloitettu luovuttajan varojen selvittämiseksi toimivaltaisen viranomaisen valvonnassa (joka voi olla toimivaltaisen viranomaisen valtuuttama maksukyvyttömyysmenettelyn selvittäjä), jäsenvaltiot voivat toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että siirtyneillä työntekijöillä on asianmukainen edustus siihen asti, kunnes uudet työntekijöiden edustajat on valittu tai nimetty.

<sup>(1)</sup> EYVL L 283, 20.10.1980, s. 23, direktiivi sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna vuoden 1994 liittymisasiakirjalla.

**▼B**

Jos yritys, liike taikka yritys- tai liiketoiminnan osa ei säilytä itsenäisyyttään, jäsenvaltiot toteuttavat tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että siirtyneillä työntekijöillä, joilla oli edustajat ennen luovutusta, on edelleen asianmukainen edustus siihen asti, kunnes työntekijöiden edustus on nimetty tai järjestetty uudelleen kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti.

2. Jos niiden työntekijöiden edustajien toimikausi, joita luovutus koskee, päättyy luovutuksen seurauksena, edustajilla on edelleen jäsenvaltion lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten tai käytännön mukainen suoja.

## III LUKU

**Tietojen antaminen ja neuvottelu***7 artikla*

1. Luovuttajan ja luovutuksensaajan on ilmoitettava niiden työntekijöidensä edustajille, joita luovutus koskee:

- luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta,
- luovutuksen perusteet,
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset,
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava nämä tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Luovutuksensaajan on annettava nämä tiedot työntekijöidensä edustajille hyvissä ajoin ja joka tapauksessa ennen kuin luovutus välittömästi vaikuttaa työntekijöiden työehtoihin ja -oloihin.

2. Kun luovuttaja tai luovutuksensaaja suunnittelee työntekijöitään koskevia toimenpiteitä, hänen on hyvissä ajoin neuvoteltava työntekijöiden edustajien kanssa tällaisista toimenpiteistä sopimuksen aikaansaamiseksi.

3. Jäsenvaltiot, joiden lakien, asetusten tai hallinnollisten määräysten mukaan työntekijöiden edustajat voivat pyytää sovittelulautakunnalta päätöstä työntekijöitä koskevista toimenpiteistä, voivat rajoittaa 1 ja 2 kohdassa tarkoitettuja velvoitteita koskemaan tapauksia, joissa luovutus toteutuessaan merkitsee liikkeessä sellaisia muutoksia, jotka voivat aiheuttaa vakavaa haittaa suurelle osalle työntekijöistä.

Annettavien tietojen ja neuvottelujen on sisällettävä vähintään työntekijöitä koskevat suunnitellut toimenpiteet.

Tiedot on annettava ja neuvottelut pidettävä hyvissä ajoin ennen ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettujen muutosten toteuttamista liikkeessä.



**▼B**

4. Tässä artiklassa säädettyjä velvoitteita sovelletaan riippumatta siitä, onko luovutukseen johtavan päätöksen tehnyt työnantaja vai työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys.

Tässä direktiivissä säädettyjen tietojen antamista ja neuvottelua koskevien velvoitteiden väitetyn rikkomisen osalta työnantajan perusteluksi ei hyväksytä sitä, että hän ei saanut tarvittavia tietoja työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävältä yritykseltä.

5. Jäsenvaltiot voivat rajata 1, 2 ja 3 kohdassa tarkoitettujen velvoitteiden koskemaan yrityksiä ja liikkeitä, jotka täyttävät työntekijöiden lukumäärän osalta työntekijöitä edustavan kollegiaalisen elimen valintaa tai nimeämistä koskevat edellytykset.

6. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että jos yrityksessä tai liikkeessä ei ole työntekijöiden edustajia heistä itsestään riippumattomista syistä, niille työntekijöille, joita asia koskee, on etukäteen ilmoitettava:

- luovutuksen ajankohta tai ehdotettu ajankohta,
- luovutuksen perusteet,
- luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset,
- suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

## IV LUKU

**Loppusäännökset***8 artikla*

Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai ottaa käyttöön työntekijälle edullisempia lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä tai sallia työntekijälle edullisempien työehtosopimusten tai työmarkkinaosapuolten välisten sopimusten soveltaminen tai edistää niiden soveltamista.

*9 artikla*

Jäsenvaltioiden on kansallisissa oikeusjärjestyksissään toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta kaikki työntekijät ja työntekijöiden edustajat, jotka katsovat kärsineensä vahinkoa sen seurauksena, että tästä direktiivistä johtuvia velvoitteita ei ole noudatettu, voivat esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa mahdollisesti ensin saatettuaan asian muiden toimivaltaisten elinten käsiteltäväksi.

*10 artikla*

Komissio esittää 17 päivään heinäkuuta 2006 mennessä analyysin tämän direktiivin säännösten vaikutuksista ja antaa ehdotukset muutoksiksi, joita se pitää tarpeellisina.

*11 artikla*

Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä tarkoitetuista kysymyksistä antamansa lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kirjallisina komissiolle.

**▼B***12 artikla*

Kumotaan direktiivi 77/187/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna liitteessä I olevassa A osassa mainitulla direktiivillä sanotun kuitenkaan rajoittamatta jäsenvaltioiden velvoitteita saattaa luetelluissa määräajoissa liitteessä I olevassa B osassa mainitut direktiivit osaksi kansallista lainsäädäntöä.

Viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin liitteessä II olevan vastaavuustaulukon mukaisesti.

*13 artikla*

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä*.

*14 artikla*

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

**▼B***LIITE I*

## A OSA

**Kumottu direktiivi ja sen muutos**

(joihin viitataan 12 artiklassa)

Neuvoston direktiivi 77/187/ETY (EYVL L 61, 5.3.1977, s. 26)

Neuvoston direktiivi 98/50/EY (EYVL L 201, 17.7.1998, s. 88)

## B OSA

**Määräajat kansallisen lainsäädännön osaksi saattamiseksi**

(joihin viitataan 12 artiklassa)

Direktiivi	Määräaika
77/187/ETY	16 päivä helmikuuta 1979
98/50/EY	17 päivä heinäkuuta 2001

*LIITE II***VASTAAVUUSTAUUKKO**

Direktiivi 77/187/ETY	Tämä direktiivi
1 artikla	1 artikla
2 artikla	2 artikla
3 artikla	3 artikla
4 artikla	4 artikla
4 a artikla	5 artikla
5 artikla	6 artikla
6 artikla	7 artikla
7 artikla	8 artikla
7 a artikla	9 artikla
7 b artikla	10 artikla
8 artikla	11 artikla
—	12 artikla
—	13 artikla
—	14 artikla
—	Liite I
—	Liite II