

NEUVOSTON DIREKTIIVI 98/50/EY,

annettu 29 päivänä kesäkuuta 1998,

työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun direktiivin 77/187/ETY muuttamisesta

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 100 artiklan,

ottaa huomioon komission ehdotuksen ⁽¹⁾,

ottaa huomioon Euroopan parlamentin lausunnon ⁽²⁾,

ottaa huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon ⁽³⁾,

ottaa huomioon alueiden komitean lausunnon ⁽⁴⁾,

sekä katsoo, että

1) työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista 9 päivänä joulukuuta 1989 hyväksytyn yhteisön peruskirjan (sosiaalinen peruskirja) 7 kohdassa, 17 kohdassa 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 joukkoyrityksien 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”;

2) direktiivillä 77/187/ETY ⁽⁵⁾ edistetään 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,

3) tämän direktiivin tarkoituksena on muuttaa direktiiviä 77/187/ETY 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 ⁽⁶⁾ ja useimmissa jäsenvaltioissa jo voimassa oleva lainsäädäntö,

4) oikeusvarmuuden ja avoimuuden vuoksi on tarpeen, että luovutuksen oikeudellista käsitettä selkeytetään ottaen huomioon Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö; selkeyttämisellä ei kuitenkaan muuteta direktiivin 77/187/ETY soveltamisalaa sellaisena kuin se on Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen tulkinnan mukaan,

5) Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö huomioon ottaen oikeusvarmuus ja avoimuus edellyttävät myös nimenomaista säännöstä siitä, että direktiiviä 77/187/ETY on sovellettava taloudellista toimintaa harjoittaviin yksityisiin ja julkisiin yrityksiin riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa,

6) työntekijän käsitettä on täsmennettävä ottamalla huomioon Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö,

7) maksukyvyttömiä yritysten toiminnan säilyttämiseksi olisi nimenomaisesti sallittava, että jäsenvaltiot voivat olla soveltamatta direktiivin 3 ja 4 artiklaa selvitysmenettelyn yhteydessä tapahtuviin luovutuksiin, ja direktiivin yleisistä säännöksistä olisi sallittava tiettyjä poikkeuksia maksukyvyttömyysmenettelyjen yhteydessä tapahtuviin luovutuksiin,

8) kyseisiä poikkeuksia olisi myös myönnettävä yhdelle jäsenvaltiolle, jolla on erityisiä menettelyjä sellaisten yritysten elinkelpoisuuden tukemiseksi, joiden on todettu olevan vakavissa taloudellisissa vaikeuksissa,

9) olisi täsmennettävä ne tilanteet, joissa työntekijöiden edustajien asema ja tehtävät on säilytettävä,

10) yhtäläisen menettelyn turvaamiseksi samankaltaisissa tilanteissa on tarpeen varmistaa, että neuvoston direktiivin 77/187/ETY sisältäviä vaatimuksia tietojen anta-

⁽¹⁾ EYVL C 274, 1.10.1994, s. 10

⁽²⁾ EYVL C 33, 3.2.1997, s. 81

⁽³⁾ EYVL C 133, 31.5.1995, s. 13

⁽⁴⁾ EYVL C 100, 2.4.1996, s. 25

⁽⁵⁾ EYVL L 61, 5.3.1977, s. 26

⁽⁶⁾ EYVL L 48, 22.2.1975, s. 29, direktiivi sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 92/56/ETY (EYVL L 245, 26.8.1992, s. 3).

misesta ja neuvottelusta noudatetaan riippumatta siitä, tekeekö luovutukseen johtavan päätöksen työnantaja vai työnantajan nimissä määräysvaltaa käyttävä yritys,

- 11) on aiheellista täsmentää, että jäsenvaltioiden toteuttaessa toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että luovutuksensaajalle on ilmoitettu kaikista luovutettavista oikeuksista ja velvoitteista, näiden tietojen ilmoittamatta jättäminen ei vaikuta kyseisten oikeuksien ja velvollisuuksien luovuttamiseen,
- 12) on tarpeen täsmentää tilanteet, joissa työntekijöille on annettava tarpeelliset tiedot silloin, kun työntekijöiden edustajia ei ole nimetty, ja
- 13) sosiaalisessa peruskirjassa tunnustetaan kaikenlaisen syrjinnän, erityisesti sukupuoleen, ihonväriin, rotuun, mielipiteisiin ja uskontoon perustuvan syrjinnän torjumisen merkitys,

ON ANTANUT TÄMÄN DIREKTIIVIN:

1 artikla

Muutetaan direktiivi 77/187/ETY seuraavasti:

- 1) Korvataan nimi seuraavasti:

”Neuvoston direktiivi 77/187/ETY, annettu 14 päivänä helmikuuta 1977, työntekijöiden oikeuksien turvaamista yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan osan luovutuksen yhteydessä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä”

- 2) Korvataan 1–7 artikla seuraavasti:

”I JAKSO

Soveltamisala ja määritelmät

1 artikla

1. a) Tätä direktiiviä sovelletaan yrityksen tai liikkeen taikka yritys- tai liiketoiminnan 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 luovuttaamista, jolla tarkoitetaan pää- ja sivutoimisen taloudellisen toiminnan harjoittamiseksi järjestettyä resurssikokonaisuutta.
- c) Tätä direktiiviä sovelletaan taloudellista toimintaa harjoittaviin julkisiin tai yksityisiin yrityksiin

riippumatta siitä, tavoittelevatko ne voittoa. Tässä direktiivissä tarkoitettuna luovuttamisen 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.

3. Tätä direktiiviä ei sovelleta merialuksiin.

2 artikla

1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

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

2. Tällä direktiivillä ei ole vaikutusta kansalliseen lainsäädäntöön työsopimuksen tai työsuhteen määrittelyn osalta.

Jäsenvaltiot eivät saa kuitenkaan olla soveltamatta tätä direktiiviä työsopimukseen tai työsuhteeseen yksinomaan seuraavien seikkojen perusteella:

- a) tehtyjen tai tehtävien työtuntien määrä,
- b) työsuhteet määräytyvät määräaikaisessa tai tilapäisessä työsuhteessa olevien työntekijöiden työturvallisuuden ja -terveyden parantamista edistävien toimenpiteiden täydentämiseksi 25 päivänä kesäkuuta 1991 annetun neuvoston direktiivin 91/383/ETY (*) 1 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuna määräaikaisen työsopimuksen mukaisesti,
- c) kyseessä ovat neuvoston direktiivin 91/383/ETY 1 artiklan 2 kohdassa tarkoitettut tilapäiset työsuhteet ja luovutettu yritys, liike tai sen osa on tilapäisen työsuhteen työnantajana toimiva yritys tai sen osa.

II JAKSO

eläkejärjestelmien mukaiin vanhuus- ja perhe-etuuksiin.

Työntekijöiden oikeuksien turvaaminen*4 artikla**3 artikla*

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

Jäsenvaltiot voivat säätää, että luovuttaja ja luovutuksensaaja ovat luovutuspäivän jälkeen yhdessä vastuussa luovutuspäivänä voimassa olleesta työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvista velvoitteista, jotka ovat syntyneet ennen luovutuspäivää.

2. Jäsenvaltiot voivat toteuttaa aiheellisia toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että luovuttaja ilmoittaa luovutuksensaajalle kaikki oikeudet ja velvoitteet, jotka luovutuksensaajalle luovutetaan tämän artiklan nojalla, jos kyseiset oikeudet ja velvoitteet ovat tai niiden olisi pitänyt olla luovuttajan tiedossa luovutuksen ajankohdalla. 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 työehtosopimuksen määräyksiä ja ehtoja sellaisina kuin luovuttaja niitä noudatta kyseisen työehtosopimuksen mukaisesti, kunnes työehtosopimus kumotaan tai sen voimassaolo päättyy taikka uusi työehtosopimus tulee voimaan tai sitä aletaan soveltaa.

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

4. a) Jolleivät jäsenvaltiot toisin säädä, 1 ja 3 kohta ei koske työntekijöiden oikeuksia jäsenvaltion lakisääteisen sosiaaliturvajärjestelmään kuulumattoihin, 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 lisä-

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

4 a 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 nimetty 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 nimetty selvittäjä), jäsenvaltio voi säätää, että:

a) siitä riippumatta, mitä 3 artiklan 1 kohdassa säädetään työsopimuksesta tai työsuhteesta johtuvia ja ennen luovutusta tai maksukyvyttömyysmenettelyn aloittamista erääntyvät luovuttajan velvoitteet eivät siirry luovutuksensaajalle edellyttäen, että menettely antaa kyseisen jäsenvaltion lainsäädännön mukaisesti vähintään työntekijöiden suojaa työnantajan maksukyvyttömyystilanteesta koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä lokakuuta 1980 annetun neuvoston direktiivin 80/987/ETY (**) 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 viranomais on antanut kyseisestä tilasta ilmoituksen ja että sitä on mahdollista oikeudellisesti valvoa, jos kansallisessa lainsäädännössä on tällaiset säännökset voimassa 17 päivään heinäkuuta 1998 mennessä.

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

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

5 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 maksukyvttömyysmenettely, joka on aloitettu luovuttajan varojen selvittämiseksi toimivaltaisen viranomaisen valvonnassa (joka voi olla toimivaltainen viranomaisen valtuuttama maksukyvttömyysmenettelyn nimetty selvittäjä), jäsenvaltiot voivat toteuttaa tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että siirtyneillä työntekijöillä on asianmukainen

edustus siihen asti, kunnes uudet työntekijöiden edustajat on valittu tai nimetty.

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 JAKSO

Tietojen antaminen ja neuvottelu

6 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 tarkoitettua velvoitetta 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 tarkoitetun muutoksen toteuttamista liikkeessä.

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 tarkoitettut velvoitteet 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 JAKSO

Loppusäännökset

7 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.

7 a 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.

7 b artikla

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

(*) EYVL L 206, 29.7.1991, s. 19.

(**) EYVL L 283, 20.10.1980, s. 23, direktiivi sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 87/164/ETY (EYVL L 66, 11.3.1987, s. 11)."

2 artikla

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 17 päivään heinäkuuta 2001 tai varmistettava viimeistään kyseisenä päivänä, että työntekijöiden ja työnantamien edustajat sopivat tarpeellisten määräysten käyttöön ottamisesta; jäsenvaltiot ovat velvollisia toteuttamaan tarpeelliset toimet, joiden avulla voidaan jatkuvasti taata tämän direktiivin tavoitteiden toteuttaminen.

2. Jäsenvaltioiden toteuttamissa 1 kohdassa tarkoitetuissa toimenpiteissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä viittaus tähän direktiiviin, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

Jäsenvaltioiden on viipymättä ilmoitettava komissiolle tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi toteuttamistaan toimenpiteistä.

3 artikla

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

4 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Luxemburgissa 29 päivänä kesäkuuta 1998.

Neuvoston puolesta

R. COOK

Puheenjohtaja