

32002L0014

L 80/29

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK HIVATALOS LAPJA

2002.3.23.

**AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2002/14/EK IRÁNYELVE
(2002. március 11.)**

az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 137. cikke (2) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára ⁽¹⁾,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére, ⁽²⁾

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére ⁽³⁾,

a Szerződés 251. cikkében ⁽⁴⁾ megállapított eljárásnak megfelelően és az egyeztetőbizottság által 2002. január 23-án jóváhagyott közös szövegtervezet figyelembevételével,

mivel:

- (1) A Szerződés 136. cikke értelmében a Közösség és a tagállamok célkitűzései közé tartozik különösen a szociális partnerek közötti párbeszéd elősegítése.
- (2) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 17. pontja biztosítja többek között, hogy a munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációt és részvételüket megfelelő módon fejleszteni kell, figyelembe véve a tagállamok fennálló gyakorlatát.
- (3) A Bizottság közösségi szintű konzultációt folytatott a szociális partnerekkel a Közösségen belüli vállalkozások munkavállalóinak tájékoztatásával és a velük folytatott egyeztetéssel kapcsolatos közösségi fellépés lehetséges irányairól.
- (4) E konzultációt követően a Bizottság úgy ítélte meg, hogy közösségi fellépés ajánlott, és ismételten egyeztetett a szociális partnerekkel a tervezett javaslat tartalmát illetően; a szociális partnerek ismertették véleményüket a Bizottsággal.
- (5) A konzultációk második szakaszának befejezését követően a szociális partnerek az esetleges megállapodáshoz vezet

eljárás megindítására irányuló semmiféle szándékról nem tájékoztatták a Bizottságot.

- (6) A munkavállalóknak az őket foglalkoztató vállalkozások ügyeibe, valamint az őket érintő döntésekbe történő bevonásának biztosítását célzó nemzeti és közösségi szintű jogszabályi keretek nem minden esetben akadályozták meg, hogy a munkavállalókat érintő súlyos döntéseket úgy hozzanak meg és tegyenek közzé, hogy azt megelőzően elmulasztották lefolytatni a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó megfelelő eljárásokat.
- (7) Erősíteni kell a párbeszédet, és elő kell segíteni a kölcsönös bizalmat a vállalkozásokon belül annak érdekében, hogy a kockázatokat idejében felismerjék, a szervezet rugalmasabbá váljon, és lehetővé váljon a munkavállalók továbbképzése a vállalkozáson belül; mindeközben fenn kell tartani a biztonságot, a munkavállalóknak értesülniük kell az alkalmazkodási elvárásokról, növelni kell a munkavállalók arra vonatkozó lehetőségét, hogy foglalkoztathatóságuk elősegítése érdekében különféle intézkedésekben és tevékenységekben vegyenek részt, elő kell segíteni a munkavállalók részvételét a vállalkozás működtetésében, jövőjének alakításában és versenyképessége fokozásában.
- (8) Szükség van különösen a vállalkozás foglalkoztatási helyzetével és annak várható alakulásával, illetve amennyiben a munkaadó úgy ítéli meg, hogy a vállalkozáson belüli foglalkoztatási helyzetet esetleg veszély fenyegeti, az esetleges tervezett intézkedésekkel kapcsolatos tájékoztatás és konzultáció elősegítésére és fokozására, különösen a munkavállalók oktatásának és szakképzésének fejlesztése terén, tekintettel a lehetséges negatív hatások elkerülésére, illetve következményeik csökkentésére és a várhatóan érintett munkavállalók foglalkoztathatóságának és alkalmazkodóképességének növelésére.
- (9) A vállalkozások a gazdaság globalizálódása által teremtett körülményeknek megfelelő, különösen a munkaszervezés új formáinak kialakítása útján történő átszervezése és alkalmazkodása sikerének előfeltétele a megfelelő időben történő tájékoztatás és konzultáció.
- (10) A Közösség kidolgozott és végrehajtott egy olyan foglalkoztatási stratégiát, amely az „előrejelzés”, „megelőzés” és „foglalkoztathatóság” fogalmaira épül, amelyeket a foglalkoztatás, mint elsőrendű fontosságú cél megőrzésével összeegyeztethető változás elősegítésére való tekintettel, alapvető elemként be kell építeni a foglalkoztatást a társadalmi párbeszéd erősítése útján várhatóan elősegítő valamennyi tagállami intézkedésbe, beleértve az egyes vállalkozásoknál a foglalkoztatással kapcsolatban követett alapelveket is.

⁽¹⁾ HL C 2., 1999.1.5., 3. o.

⁽²⁾ HL C 258., 1999.9.10., 24. o.

⁽³⁾ HL C 144., 2001.5.16., 58. o.

⁽⁴⁾ Az Európai Parlament 1999. szeptember 16-án megerősített (HL C 54., 2000.2.25., 55. o.) 1999. április 14-i véleménye (HL C 219., 1999.7.30., 223. o.), a Tanács 2001. július 27-i közös állásponja (HL C 307., 2001.10.31., 16. o.) és az Európai Parlament 2001. október 23-i határozata (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé). Az Európai Parlament 2002. február 5-i határozata és a Tanács 2002. február 18-i határozata.

- (11) A belső piac továbbfejlesztését kiegyensúlyozottan kell végrehajtani a társadalmaink alapjául szolgáló alapvető értékek fenntartása mellett, biztosítva továbbá, hogy a gazdasági fejlődés minden polgár javára váljék.
- (12) A gazdasági és monetáris unió harmadik szakaszába történő belépés európai szinten kiterjesztette és felgyorsította a verseny nyomását. Ez azt jelenti, hogy tagállami szinten több támogató intézkedésre van szükség.
- (13) A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra szolgáló jelenlegi közösségi és nemzeti szintű jogi keretek gyakran csak a változási folyamat utólagos kezelésére irányulnak, figyelmen kívül hagyják a meghozott határozatok gazdasági vonatkozásait, és nem töreksenek a vállalkozásokon belüli foglalkoztatási fejlődés valós előrejelzésére és a kockázatmegelőzésére sem.
- (14) Mindezek a politikai, gazdasági, szociális és jogi fejlemények szükségessé teszik a fennálló jogi keretek megváltoztatását, hogy azok biztosítsák a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogok gyakorlását szolgáló jogi és gyakorlati eszközöket.
- (15) Ez az irányelv nem érinti azon nemzeti rendszereket, amelyek értelmében e jog gyakorlásához az arra jogosultak akaratnyilatkozata szükséges.
- (16) Ez az irányelv nem érinti azokat a rendszereket, amelyek biztosítják a munkavállalók közvetlen bevonását, mindaddig, amíg a munkavállalók képviselőiken keresztül minden esetben szabadon gyakorolhatják a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogukat.
- (17) Mivel a tagállamok a javasolt fellépés előzőekben felvázolt célkitűzéseit nem tudják megfelelően megvalósítani, amennyiben a cél a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak a fent leírt új európai összefüggésrendszerbe illeszkedő kereteinek létrehozása, illetve mivel ennek megfelelően, a javasolt fellépés terjedelmét és hatásait figyelembe véve az közösségi szinten jobban megvalósítható, a Közösség intézkedéseket fogadhat el a Szerződés 5. cikkében megállapított szubszidiaritás elvével összhangban. Az említett cikkben megállapított arányosság elvével összhangban ez az irányelv nem lépi túl az ezeknek a célkitűzéseknek a megvalósításához szükséges mértéket.
- (18) Ennek az általános keretnek a célja a Közösség egész területén alkalmazandó minimumkövetelmények megállapítása, amely ugyanakkor nem akadályozza meg, hogy a tagállamok a munkavállalók számára ezeknél kedvezőbb rendelkezéseket állapítsanak meg.
- (19) Ennek az általános keretnek a célja továbbá minden olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozás kiküszöbölése, amely a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlesztését akadályozza. Ennek megfelelően ennek az irányelvnek a hatályát a tagállamok választása szerint a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, vagy a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell korlátozni.
- (20) Mindez figyelembe veszi, és nem érinti a nem ennek az irányelvnek a hatálya alá tartozó vállalkozásokon és a közigazgatáson belüli szociális párbeszéd előmozdítását célzó egyéb nemzeti intézkedéseket és gyakorlatokat.
- (21) Átmeneti jelleggel mindazonáltal azoknak a tagállamoknak, amelyekben nincsen már kialakult jogszabályi rendszer a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt, illetve a munkavállalói képviselőket illetően, lehetőségük van arra, hogy ennek az irányelvnek a hatályát a munkavállalók száma tekintetében tovább korlátozzák.
- (22) A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó közösségi keretnek minimális szinten kell tartania a vállalkozásokra, illetve üzemekre rótt terheket, ugyanakkor hatékony joggyakorlást kell biztosítania.
- (23) Ennek az irányelvnek a célkitűzést a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó elvekből, meghatározásokból és szabályokból álló olyan általános keret létrehozása révén kell elérnie, amelynek a tagállamoknak meg kell felelniük, és amelyet a saját egyéni helyzetükre kell alkalmazniuk, megfelelő esetben biztosítva, hogy a szociális partnerek vezető szerepet kapjanak, lehetővé téve számukra, hogy megállapodás keretében az igényeiknek és elvárásainak leginkább megfelelő módon, szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó rendelkezéseket.
- (24) Ügyelni kell arra, hogy ne sérüljenek a bizonyos nemzeti jogszabályokban szereplő, a munkavállalók tájékoztatásával és a velük folytatott konzultációval kapcsolatos olyan egyedi szabályok, amelyek politikai, szakmai, szervezeti, vallási, karitatív, oktatási, tudományos vagy művészi, illetve a tájékoztatással és a véleménykifejtéssel kapcsolatos céllal tevékenykedő vállalkozásokra vagy üzemekre vonatkoznak.
- (25) Egyes különösen bizalmas adatok közlésével kapcsolatban meg kell védeni a vállalkozásokat és üzemeket.
- (26) Lehetővé kell tenni a munkaadó számára, hogy ne kelljen tájékoztatást nyújtania, illetve konzultációt folytatnia olyan esetekben, ahol ez súlyosan károsítja a vállalkozást vagy üzemet, vagy ha azonnal teljesítenie kell valamely ellenőrző vagy felügyeleti szerv által számára kiadott utasítást.
- (27) A tájékoztatás és a konzultáció vállalkozási vagy üzemi szinten jogokat és kötelezettségeket jelent a szociális partnerek számára.

- (28) Az ezen az irányelven alapuló kötelezettségek megszegése esetén közigazgatási vagy bírósági eljárás, illetve a szabálysértés súlyosságával arányos, hatékony és visszatartó erejű szankciók alkalmazhatók.
- (29) Ez az irányelv nem érintheti a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv ⁽¹⁾, valamint a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i 2001/23/EK tanácsi irányelv ⁽²⁾ rendelkezéseit ott, ahol azok ennél egyértelműbben fogalmazznak.
- (30) Ez az irányelv nem érinthet egyéb tájékoztatói és konzultációs jogokat, beleértve az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 1994. szeptember 22-i 94/45/EGK tanácsi irányelvből ⁽³⁾ eredő jogokat.
- (31) Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem képezhet megfelelő alapot a munkavállalók védelme általános szintjének csökkentésére azokon a területeken, amelyekre ez az irányelv vonatkozik,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

Célok és alapelvek

- (1) Ennek az irányelvnek a célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása.
- (2) A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések az egyes tagállamok nemzeti jogszabályainak és szociális partnerek közötti munkakapcsolatok gyakorlatának megfelelően kerülnek megállapításra és végrehajtásra, oly módon, hogy hatékonyságuk biztosítva legyen.
- (3) A tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések meghatározása, illetve végrehajtása során a munkaadó és a munkavállalók képviselője a kölcsönös együttműködés szellemében dolgoznak, megfelelően figyelembe véve a másik fél jogait és kötelezettségeit, valamint a vállalkozás vagy az üzem és a munkavállalók érdekeit.

⁽¹⁾ HL L 225., 1998.8.12., 16. o.

⁽²⁾ HL L 82., 2001.3.22., 16. o.

⁽³⁾ HL L 254., 1994.9.30., 64. o. A 97/74/EK irányelvvel (HL L 10., 1998.1.16., 22. o.) módosított irányelv.

2. cikk

Fogalommeghatározások

Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

- a) „vállalkozás”: a tagállamok területén található olyan köz- vagy magánvállalkozás, amely nyereség elérése céljából vagy nem nyereségre irányuló célból gazdasági tevékenységet végez, és a tagállam területén található;
- b) „üzem”: a tagállamok területén található, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően a vállalkozás olyan üzleti egysége, amelyben személyi és anyagi erőforrások felhasználásával folyamatosan gazdasági tevékenységet folytatnak;
- c) „munkaadó”: a munkavállalókkal munkaszerződésben vagy munkajogviszonyban álló természetes vagy jogi személy, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően;
- d) „munkavállaló”: az érintett tagállamban a nemzeti munkajog alapján és a nemzeti gyakorlatnak megfelelően munkavállalóként védelmet élvező bármely személy;
- e) „munkavállalók képviselője”: a nemzeti jogszabályokban, illetve gyakorlatban meghatározott munkavállalói képviselő;
- f) „tájékoztatás”: a munkaadó által a munkavállalók képviselői felé, az adott téma megismerése és tanulmányozása céljából történő információ átadása;
- g) „konzultáció”: a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecsere és párbeszéd.

3. cikk

Hatály

(1) Ezt az irányelvet a tagállam választása alapján:

- a) egy tagállamban legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, illetve
- b) egy tagállamban legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell alkalmazni.

A tagállamok határozzák meg a foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszert.

(2) Az ezen irányelvben meghatározott elveknek és célkitűzéseknek megfelelően a tagállamok különleges rendelkezéseket állapíthatnak meg a közvetlenül és főként politikai, szakmai, szervezeti, vallási, karitatív, oktatási, tudományos vagy művészeti célú tevékenységet végző vállalkozásokra vagy üzemekre vonatkozóan, beleértve azokat is, amelyek a tájékoztatásra és véleménykifejtésre irányuló céllal tevékenykednek, azzal a feltétellel, hogy ezen irányelv hatálybalépésekor a nemzeti jogszabályokban már megvannak az ilyen jellegű rendelkezések.

(3) A tagállamok a tengerjáró hajók legénységére vonatkozó különleges rendelkezésekben eltérhetnek ettől az irányelvtől.

4. cikk

A tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezések

(1) Az 1. cikkben megállapított elveknek megfelelően és a hatályban lévő, a munkavállalókra nézve kedvezőbb tagállami rendelkezések, illetve gyakorlat sérelme nélkül a tagállamok határozzák meg e cikkkel összhangban a tájékoztatás és konzultáció jogának megfelelő szinten történő gyakorlására vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket.

(2) A tájékoztatás és a konzultáció a következő területekre terjed ki:

- a) tájékoztatás a vállalkozás vagy üzem tevékenységének és gazdasági helyzetének jelenlegi helyzetéről és várható alakulásáról;
- b) tájékoztatás és konzultáció a foglalkoztatásnak a vállalkozáson vagy üzemben belüli jelenlegi helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról, bármely várható tervezett intézkedésről, különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti;
- c) tájékoztatás és konzultáció az olyan döntésekről, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek, beleértve különösen a 9. cikk (1) bekezdésében említett közösségi rendelkezések hatálya alá tartozó döntéseket is.

(3) A tájékoztatás olyan időben, módon és tartalommal történik, amely lehetővé teszi különösen azt, hogy a munkavállalók képviselői azt megfelelően tanulmányozhassák, és szükség esetén felkészülhessenek a konzultációra.

(4) A konzultációt:

- a) a célnak megfelelő időben, módon és tartalommal folytatják;
- b) az adott témától függően a vezetőség és a képviselő megfelelő szintjén folytatják;
- c) a munkaadó által a 2. cikk f) pontjával összhangban nyújtott tájékoztatás, illetve azon vélemény alapján folytatják, amelyek kialakítására a munkavállalók képviselője jogosult;
- d) úgy folytatják, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőségük legyen a munkaadóval találkozni, és az általuk kialakított bármilyen véleményre választ kapni, illetve e válasz okait megismerni;
- e) a munkaadó (2) bekezdés c) pontjában említett hatáskörén belüli döntésekkel kapcsolatos megállapodás elérésére tekintettel folytatják.

5. cikk

Megállapodáson alapuló tájékoztatás és konzultáció

A tagállamok a megfelelő szinten, beleértve a vállalkozási vagy üzemi szintet, megbízhatják a szociális partnereket, hogy tárgyaláson alapuló megállapodással bármikor szabadon határozzák meg a munkavállalók tájékoztatására és a velük

folytatott konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket. Ezekben a megállapodásokban és a 11. cikkben meghatározott időpontban meglévő megállapodásokban, valamint ezek későbbi meghosszabbításaiban megállapíthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek tiszteletben tartják az 1. cikkben megállapított elveket, és figyelembe veszik a tagállamok által megállapított feltételeket és korlátozásokat, ugyanakkor eltérnek a 4. cikkben említett rendelkezésektől.

6. cikk

Bizalmas információk

(1) A tagállamok előírják, hogy a nemzeti jogszabályok által meghatározott feltételek mellett és korlátozásoknak megfelelően, a munkavállalók képviselői és az őket segítő szakértők nem jogosultak a munkavállalók, illetve harmadik fél tudomására hozni semmiféle olyan információt, amelyet a vállalkozás vagy az üzem jogos érdekeinek védelmében kifejezetten bizalmasan hoztak a tudomásukra. Ez a kötelezettség az említett képviselők és szakértők esetében tartózkodási helyüktől függetlenül, hivatali megbízásuk lejártát követően is érvényben marad. A tagállamok mindazonáltal engedélyezhetik a munkavállalók képviselői vagy az őket segítő bármely személy számára, hogy a munkavállalók és harmadik felek felé titoktartási kötelezettség mellett bizalmas információkat adjanak át.

(2) A tagállamok különleges esetekben és a nemzeti jogszabályokban meghatározott feltételek mellett és korlátozásoknak megfelelően előírhatják, hogy a munkaadó nem köteles tájékoztatást adni, vagy konzultációt folytatni abban az esetben, ha a tájékoztatás vagy a konzultáció objektív kritériumok alapján olyan jellegű, hogy az súlyosan károsítaná a vállalkozás vagy üzem működését, illetve arra nézve hátrányos volna.

(3) A tagállamok a hatályos nemzeti eljárások sérelme nélkül biztosítják a közigazgatási vagy bírósági jogorvoslati eljárást arra az esetre nézve, ha a munkaadó titoktartást kér, illetve nem közli az (1) és (2) bekezdésben meghatározott adatokat. A tagállamok meghatározhatnak a vonatkozó információk titkosságának védelmét szolgáló eljárásokat is.

7. cikk

A munkavállalók képviselőinek védelme

A tagállamok biztosítják, hogy a munkavállalók képviselői funkciójuk teljesítése során megfelelő védelmet élvezzenek, és megfelelő garanciát kapjanak, amely lehetővé teszi a rájuk ruházott feladatok megfelelő elvégzését.

8. cikk

A jogok védelme

(1) A tagállamok megfelelő intézkedéseket hoznak arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői nem tartják be ennek az irányelvnek a rendelkezéseit. Biztosítják különösen, hogy megfelelő közigazgatási vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelvből eredő kötelezettségek érvényesítésére.

(2) A tagállamok megfelelő szankciókat állapítanak meg arra az esetre, ha a munkaadó vagy a munkavállalók képviselői megsértene az ebben az irányelvben foglalt rendelkezéseket. E szankcióknak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük.

9. cikk

Az irányelv és az egyéb közösségi és nemzeti rendelkezések közötti kapcsolat

(1) Ez az irányelv nem érinti a 98/59/EK irányelv 2. cikke szerinti és a 2001/23/EK irányelv 7. cikke szerinti különleges tájékoztatói és konzultációs eljárásokat.

(2) Ez az irányelv nem érinti a 94/45/EK és 97/74/EK irányelvvel összhangban elfogadott rendelkezéseket.

(3) Ez az irányelv nem érinti a nemzeti jogszabályok által biztosított, a tájékoztatásra, konzultációra és a vállalkozásvezetésben való részvételre vonatkozó egyéb jogokat.

(4) Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem képezhet megfelelő alapot semmiféle visszalépésre az egyes tagállamokban elért helyzettel és a munkavállalók védelmének általános szintjével kapcsolatban azokon a területeken, amelyekre vonatkozik.

10. cikk

Átmeneti rendelkezések

A 3. cikk ellenére azok a tagállamok, amelyekben ezen irányelv hatálybalépésének napján nincs a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó általános és állandó jogi szabályozás, illetve a munkavállalók munkahelyi képviselőire vonatkozó, a munkavállalók számára a fenti célú képviselőt biztosító általános és állandó jogi szabályozás, a következőképpen korlátozhatják az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezéseket:

- a) a legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra vagy a legalább 100 munkavállalót foglalkoztató üzemekre 2007. március 23-ig, illetve
- b) a legalább 100 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra vagy a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató üzemekre az a) pont szerinti időpontot követő egy év során.

11. cikk

Átültetés

(1) A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2005. március 23-ától megfeleljenek, illetve biztosítják, hogy a szociális partnerek eddig az időpontig megállapodás útján bevezetik a szükséges rendelkezéseket; a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak érdekében, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek az ebben az irányelvben megállapított eredmények. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

(2) Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

12. cikk

Bizottsági felülvizsgálat

Legkésőbb 2007. március 23-ig a Bizottság a tagállamokkal és a közösségi szintű szociális partnerekkel konzultálva felülvizsgálja ezen irányelv alkalmazását, tekintettel a szükséges módosítások indítványozására.

13. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

14. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2002. március 11-én.

az Európai Parlament részéről

az elnök

P. COX

a Tanács részéről

az elnök

J. PIQUÉ I CAMPS