

Šis dokumentas yra skirtas tik informacijai, ir institucijos nėra teisiškai atsakingos už jo turinį

► **B** EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2002/14/EB

2002 m. kovo 11 d.

dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais sistemos sukūrimo Europos bendrijoje

(OL L 80, 2002 3 23, p. 29)

iš dalies keičiama:

Oficialusis leidinys

		Nr.	puslapis	data
► <u>M1</u>	2015 m. spalio 6 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2015/1794	L 263	1	2015 10 8

pataisyta:

► **C1** Klaidų ištaisymas, OL L 258, 2015 10 3, p. 16 (2002/14/EB)



**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA
2002/14/EB**

2002 m. kovo 11 d.

**dėl bendros darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais
sistemos sukūrimo Europos bendrijoje**

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 137 straipsnio 2 dalį,

atsižvelgdami į Komisijos pasiūlymą ⁽¹⁾,

atsižvelgdami į Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę ⁽²⁾,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę ⁽³⁾,

laikydami 251 straipsnyje nustatytos tvarkos ⁽⁴⁾ ir atsižvelgdami į 2002 m. sausio 23 d. Taikinimo komiteto patvirtintą bendrą tekstą,

kadangi:

- (1) Remiantis Sutarties 136 straipsniu, Bendrijos ir valstybių narių konkretus tikslas yra skatinti administracijos ir darbuotojų socialinį dialogą.
- (2) Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 17 punkte, *inter alia*, numatyta, kad darbuotojų informavimas, konsultavimasis ir dalyvavimas turi būti plėtojami atitinkamomis kryptimis, atsižvelgiant į įvairiose valstybėse narėse galiojančią nusistovėjusią tvarką.
- (3) Bendrijos lygiu Komisija konsultavosi su administracija ir darbuotojais dėl galimos Bendrijos veiksmų krypties dėl Bendrijos įmonių darbuotojų informavimo ir konsultavimosi.
- (4) Po šios konsultacijos Komisija nusprendė, kad Bendrijos veiksmas buvo patariamojo pobūdžio ir vėl konsultavosi su administracija ir darbuotojais dėl numatomo pateikti pasiūlymo turinio; administracija ir darbuotojai savo nuomonę pateikė Komisijai.
- (5) Užbaigusi antrąjį konsultavimosi etapą, administracija ir darbuotojai neinformavo Komisijos apie savo pageidavimą pradėti sutarties sudarymo procesą.

⁽¹⁾ OL C 2, 1999 1 5, p. 3.

⁽²⁾ OL C 258, 1999 9 10, p. 24.

⁽³⁾ OL C 144, 2001 5 16, p. 58.

⁽⁴⁾ 1999 m. balandžio 14 d. Europos Parlamento nuomonė (OL C 219, 1999 7 30, p. 223), patvirtinta 1999 m. rugsėjo 16 d. (OL C 54, 2000 2 25, p. 55), 2001 m. liepos 27 d. Tarybos bendroji pozicija (OL C 307, 2001 10 31, p. 16) ir 2001 m. spalio 23 d. Europos Parlamento sprendimas (dar nepaskelbtas Oficialiajame leidinyje). 2002 m. vasario 5 d. Europos Parlamento sprendimas ir 2002 m. vasario 18 d. Tarybos sprendimas.

▼B

- (6) Nacionaliniu ir Bendrijos lygiu veikiančios teisės sistemos, skirtos užtikrinti darbuotojų dalyvavimą sprendžiant juos įdarbinusios įmonės reikalus ir priimant jiems įtakos turinčius sprendimus, ne visada apsaugodavo nuo to, kad su darbuotojais susiję svarbūs sprendimai nebūtų priimti ir paskelbti viešai iš anksto neįgyvendinus adekvačios darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos.
- (7) Būtiną pagerinti dialogą ir skatinti abipusį pasitikėjimą įmonėse, siekiant sumažinti rizikos tikimybę, darbo organizavimą padaryti lankstesnį ir sudaryti sąlygas darbuotojams mokytis įmonėje užtikrinant saugumą, supažindinti darbuotojus su prisitaikymo poreikiais, didinti darbuotojų galimybes imtis priemonių ir veiklos, kurios pagerintų jų gebėjimą įsidarbinti, skatinti darbuotojų dalyvavimą įmonės veikloje ir kuriant jos ateitį bei didinti jos konkurencingumą.
- (8) Ypač būtina skatinti ir gerinti darbuotojų informavimą ir konsultavimąsi apie įmonės padėtį ir galimą užimtumo įmonėje augimą, kai darbdavio vertinimu užimtumui įmonėje kyla grėsmė, suplanuoti galimas iš anksto numatytas priemones, ypač kalbant apie darbuotojų profesinį mokymą ir įgūdžių lavinimą, siekiant atitolinti neigiamus reiškinius arba jų pasekmes ir padidinti darbuotojų, kuriems tie reiškiniai gali turėti įtakos, gebėjimą įsidarbinti ir prisitaikyti.
- (9) Laiku gauta informacija ir konsultacijos yra įmonių restruktūrizavimo ir prisitaikymo prie naujų sąlygų, kurias lėmė ekonomikos globalizacija, ypač plėtojant naujas darbo organizavimo formas, sėkmės garantas.
- (10) Bendrija parengė ir įgyvendino užimtumo strategiją, pagrįstą „lūkesčių“, „prevencijos“ ir „gebėjimo įsidarbinti“ sąvokomis, kurios kaip pagrindiniai elementai turi būti įtrauktos į visas viešosios tvarkos, galinčios didinti užimtumą, sritis, įskaitant individualių įmonių politikos sritis, gerinant su užimtumo prioritetu išsaugojimu suderinamus socialinius pokyčius skatinantį socialinį dialogą.
- (11) Reikia tinkamai subalansuoti tolimesnę vidaus rinkos plėtrą išlaikant esmines mūsų visuomenės vertybes ir užtikrinant, kad ekonomikos plėtra atneš naudos visiems gyventojams.
- (12) Stojimas į ekonominės ir pinigų sąjungos trečiąjį etapą išsiplėtė ir Europos lygiu paspartino konkurencinį spaudimą. Tai rodo, kad reikia daugiau nacionalinio lygio paramos priemonių.

▼B

- (13) Bendrijos ir nacionaliniu lygiu veikianti darbuotojų informavimo ir konsultavimosi teisės sistema turi polinkį keitimosi procesą vertinti perdėtai *a posteriori*, neigia ekonominius priimamų sprendimų aspektus ir neprisideda nei prie tikrų įmonės užimtumo plėtros lūkesčių, nei prie rizikos prevencijos.
- (14) Visi šie politiniai, ekonominiai, socialiniai ir teisiniai plėtros dalykai reikalauja keisti egzistuojančią teisės sistemą nustatant teises ir praktines priemones užtikrinančias, kad teisė gauti informaciją ir teisė į konsultavimąsi bus realizuojama.
- (15) Ši direktyva nepažeidžia šią teisę įgyvendinančių nacionalinių sistemų, kuriose asmenys, galintys naudotis ta teise, savo pageidavimus turi išsakyti kolektyviai.
- (16) Ši direktyva nepažeidžia tų sistemų, kurios numato tiesioginį darbuotojų dalyvavimą, jeigu jie visada gali laisvai naudotis savo teise gauti informaciją ir konsultacijas per savo atstovus.
- (17) Kadangi siūlomo veiksmo tikslų valstybės narės negali adekvačiai pasiekti, nes tikslas yra sukurti darbuotojų informavimo ir konsultavimosi sistemą pirmiau apibūdintam naujam Europos kontekstui, ir dėl to, atsižvelgiant į siūlomo veiksmo mastą ir poveikį, būtų lengviau jų siekti Bendrijos lygiu, Bendrija, laikydamasi Sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo, gali patvirtinti priemones. Remiantis proporcingumo principu, kaip numatyta tame straipsnyje, pagal šią direktyvą nesiimama jokių veiksmų, kurie nėra būtini siekiant šių tikslų.
- (18) Šios bendros sistemos tikslas – nustatyti visoje Bendrijoje taikytinus minimalius reikalavimus, kartu nedraudžiant valstybėms narėms nustatyti darbuotojams palankesnes nuostatas.
- (19) Šios bendros sistemos tikslas taip pat yra išvengti visų administracinių, finansinių ar teisinių apribojimų, galinčių varžyti mažųjų ir vidutinių įmonių kūrimą ir plėtojimą. Šiuo tikslu, pagal valstybių narių pasirinkimą, ši direktyva turėtų būti taikoma tik įmonėms, turinčioms mažiausiai 50 darbuotojų, arba padaliniams, kuriuose dirba mažiausiai 20 darbuotojų.
- (20) Tokia nuostata atsižvelgia į kitas nacionalines priemones ir nusiųtėjusių tvarką ir jų nepažeidžia, kad būtų skatinamas socialinis dialogas bendrovėse, kurioms ši direktyva netaikoma, ir viešajame valdyme.
- (21) Kadangi pereinamuoju laikotarpiu valstybės narės, kuriose nėra įstatymu nustatytos darbuotojų arba darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi sistemos, turi turėti galimybę toliau apriboti šios direktyvos taikymą dėl darbuotojų skaičiaus.

▼ B

- (22) Bendrijos darbuotojų informavimo ir konsultavimosi sistema turėtų minimaliai apsunkinti įmones ar padalinius, sudarančius galimybę veiksmingai naudotis suteiktomis teisėmis.
- (23) Šios direktyvos tikslas bus pasiektas sukūrus informavimo ir konsultavimosi principus, apibrėžimus ir susitarimus apimančią bendrą sistemą, kurios valstybės narės turės laikytis ir priderinti prie savo nacionalinės situacijos, esant reikalui užtikrinamos, kad administracija ir darbuotojai turės visas galias laisvai susitarimu apibrėžti darbuotojų poreikius ir pageidavimus, labiausiai atitinkančius informavimo ir konsultavimosi būdus.
- (24) Reikėtų vengti pažeidinėti tam tikras konkrečias nacionalinės teisės aktuose nustatytas darbuotojų informavimo ir konsultavimosi taisykles, skirtas įmonėms arba padaliniams, kurie siekia politinių, profesinių, organizacinių, religinių, labdarinių, švietimo, mokslo ir meno tikslų, taip pat informavimo ir nuomonės pareiškimo tikslų.
- (25) Įmonės ir padaliniai turėtų būti apsaugoti nuo tam tikros ypač slaptos informacijos atskleidimo.
- (26) Darbdaviui turėtų būti leista neinformuoti ir nesikonsultuoti, jei tai rimtai pakenktų įmonei arba padaliniams arba, jei jis turi nedelsdamas vykdyti įsakymą, kurį išleidžia jį kontroliuojantis arba priežiūros organas.
- (27) Informavimas ir konsultavimasis apima administracijos ir darbuotojų teises bei pareigas įmonės arba padalinių lygiu.
- (28) Pažeidus šioje direktyvoje nustatytus įpareigojimus, turi būti taikomos administracinės ir teisminės procedūros, tokios kaip veiksmingos, įtikinančios ir padaryto nusizengimo rimtumui proporcingos sankcijos.
- (29) Ši direktyva neturėtų daryti įtakos 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo⁽¹⁾ ir 2001 m. kovo 12 d. Tarybos direktyvos 2001/23/EB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų darbuotojų teisių apsaugai įmonių, verslo arba įmonių ar verslo dalių perdavimo atveju, suderinimo⁽²⁾ nuostatomis, kai pastarosios yra konkretesnės.

⁽¹⁾ OL L 225, 1998 8 12, p. 16.

⁽²⁾ OL L 82, 2001 3 22, p. 16.

▼B

- (30) Ši direktyva neturėtų daryti įtakos kitoms teisėms į informavimą ir konsultacijas, įskaitant ir teises, susijusias su 1994 m. rugsėjo 22 d. Tarybos direktyva 94/45/EEB dėl Europos darbų tarybos steigimo arba Bendrijos mastu veikiančių įmonių ir Bendrijos mastu veikiančių įmonių grupių darbuotojų informavimo bei konsultavimosi su jais tvarkos nustatymo ⁽¹⁾.
- (31) Šios direktyvos įgyvendinimas neturėtų būti pakankamas pagrindas sumažinti bendrą darbuotojų apsaugos lygį tose srityse, kuriose ji taikoma,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Tikslas ir principai

1. Šios direktyvos tikslas – sukurti bendrą sistemą, nustatančią minimalius darbuotojų teises į informavimą ir konsultavimąsi reikalavimus Bendrijos įmonėse ir padaliniuose.
2. Praktiniai susitarimai dėl informavimo ir konsultavimosi apibrėžiami ir įgyvendinami pagal konkrečios valstybės narės nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią darbo santykių tvarką, kad būtų užtikrintas jų veiksmingumas.
3. Apibrėžiant ar įgyvendinant praktinius informavimo ir konsultavimosi susitarimus, darbdavys ir darbuotojų atstovai bendradarbiauja ir paiso abipusių teisių ir pareigų bei atsižvelgia tiek į įmonės arba padalinių, tiek ir į darbuotojų interesus.

2 straipsnis

Sąvokų apibrėžimai

Šioje direktyvoje:

- a) „įmonė“ – valstybių narių teritorijoje esanti valstybės arba privati įmonė, vykdanči ekonominę veiklą, siekianti arba nesiekianti pelno;
- b) „padalinys“ – valstybės narės teritorijoje esantis nacionalinės teisės aktais ir nusistovėjusia tvarka apibrėžtas verslo padalinys, kuriame vykdoma nuolatinė ekonominė veikla, naudojant žmogiškuosius ir materialinius išteklius;
- c) „darbdavys“ – tai šalies teisės aktais ir nusistovėjusia tvarka reglamentuojamas fizinis arba juridinis asmuo, esantis darbo sutarčių arba darbo santykių su darbuotojais šalimi pagal nacionalinės teisės aktus ir nusistovėjusią tvarką;

⁽¹⁾ OL L 254, 1994 9 30, p. 64. Direktyva su pakeitimais, padarytais Direktyva 97/74/EB (OL L 10, 1998 1 16, p. 22).

▼B

- d) „darbuotojas“ – bet kuris asmuo, kurį atitinkamoje valstybėje narėje gina darbuotojams taikomi nacionaliniai darbo įstatymai ir nusistovėjusi tvarka;
- e) „darbuotojų atstovai“ – nacionalinės teisės aktuose ir (arba) nusistovėjusioje tvarkoje numatyti darbuotojų atstovai;
- f) „informavimas“ – darbdavių atliekamas duomenų perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti su dalyko esme ir jį išnagrinėti;
- g) „konsultavimasis“ – tai pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbuotojų atstovų ir darbdavio užmezgimas.

*3 straipsnis***Taikymo sritis**

1. Valstybių narių pasirinkimu ši direktyva taikoma:
 - a) įmonėms, kuriose dirba mažiausiai 50 darbuotojų bet kurioje iš valstybių narių, arba
 - b) padaliniais, kuriuose dirba mažiausiai 20 darbuotojų bet kurioje valstybių narių.

Valstybės narės nustato metodą, kaip apskaičiuoti įdarbintų darbuotojų skaičiaus ribas.

2. Pagal šios direktyvos principus ir tikslus valstybės narės gali nustatyti specialias nuostatas įmonėms ir padaliniais, kurie tiesiogiai ir iš esmės siekia politinių, profesinių, organizacinių, religinių, labdarinių, švietimo, mokslo ir meno tikslų, bei tikslų, susijusių su informacija ir nuomonės pareiškimu, jeigu išgaliojus šiai direktyvai, tokios nuostatos jau taikomos nacionalinės teisės aktuose.

▼M1

▼B*4 straipsnis***Praktinės informavimo ir konsultavimosi priemonės**

1. Remiantis 1 straipsnyje išdėstytais principais ir nepažeidžiant jokių darbuotojams galiojančių palankesnių nuostatų ir (arba) nusistovėjusios tvarkos, valstybės narės apibrėžia praktinius susitarimus dėl teisės į informavimą ir konsultavimąsi suteikimo atitinkamu lygiu pagal šį straipsnį.
2. Informavimas ir konsultavimasis apima:
 - a) informavimą apie dabartinę ir galimą įmonės arba padalinių veiklos plėtrą ir ekonominę padėtį;
 - b) informavimą ir konsultavimąsi, susijusį su įmonės situacija, struktūra ir galimu įmonės arba padalinių užimtumo augimu bei iš anksto numatytais taikytinomis priemonėmis, ypač iškilus grėsmei užimtumui;

▼ B

c) informavimą ir konsultavimąsi dėl sprendimų, kurie gali daryti esminį poveikį darbo organizavimo pasikeitimams arba sutartiniams santykiams, įskaitant tuos, kuriems yra taikomos 9 straipsnio 1 dalyje minėtos Bendrijos nuostatos.

3. Informuoti reikia tokiu laiku, tokiu būdu ir pateikiant tokį turinį, kad pirmiausia būtų sudaryta atitinkama galimybė darbuotojų atstovams atlikti adekvatų tyrimą, o jei reikia, pasiruošti konsultavimuisi.

4. Konsultavimasis vyksta:

a) užtikrinus laiko, metodų ir turinio tinkamumą;

b) esant tinkamam administravimo ir atstovavimo lygiui, atsižvelgiant į aptariamą temą;

c) dėl informacijos, kurią pateikė darbdavys 2 straipsnio f punkte nustatyta tvarka, ir dėl darbuotojų atstovų nuomonės, kurią jie turi suformuluoti;

d) tada, kai sudaroma galimybė darbuotojų atstovams susitikti su darbdaviu ir dėl bet kurios jų pateiktos nuomonės gauti atsakymą bei to atsakymo pagrindimą;

▼ C1

e) siekiant susitarimo dėl 2 dalies c punkte minimų darbdavio kompetencijai priklausančių sprendimų.

▼ B*5 straipsnis***Susitarime numatytas informavimas ir konsultavimasis**

Valstybės narės gali pavesti atitinkamo lygio, įskaitant įmonės ir padalinių lygį, administracijai ir darbuotojams laisvai ir bet kuriuo metu derybų keliu nustatyti praktinius susitarimus dėl darbuotojų informavimo ir konsultavimosi. Šie susitarimai ir 11 straipsnyje minimą dieną galiojantys susitarimai, taip pat visi vėlesni tokių susitarimų pratęsimai, atsižvelgiant į 1 straipsnyje išdėstytus principus ir į valstybių narių nustatytas sąlygas bei apribojimus, gali nustatyti kitas nei 4 straipsnyje nurodytas nuostatas.

*6 straipsnis***Konfidenciali informacija**

1. Valstybės narės numato, kad, vadovaujantis nacionalinės teisės aktuose numatytais sąlygomis ir apribojimais, darbuotojų atstovai ir jiems padedantys ekspertai nėra įgalioti darbuotojams arba trečiajai šaliai atskleisti kokios nors informacijos, kurią teisėtu interesu jiems konfidencialiai atskleidė įmonė arba padalinys. Šis įsipareigojimas galioja neatsižvelgiant į minėtų atstovų arba ekspertų buvimo vietą, netgi pasibaigus jų kadencijai. Tačiau valstybė narė gali įgalioti darbuotojų atstovus ir jiems padedančius asmenis perduoti konfidencialią informaciją darbuotojams ir trečiajai šaliai, kurie įsipareigoję laikytis konfidencialumo reikalavimų.

▼B

2. Valstybės narės konkrečiais atvejais ir nacionalinės teisės aktuose nustatytais sąlygomis ir atitinkamais apribojimais numato, kad darbdavys neprivalo pateikti informacijos arba konsultuoti, kai tos informacijos arba konsultacijos pobūdis yra toks, kad vadovaujantis objektyviais kriterijais ji labai pakenktų įmonės arba padalinių funkcionavimui arba būtų jiems tiesiog žalinga.

3. Nepažeisdamos egzistuojančios nacionalinės tvarkos, valstybės narės numato atitinkamas administracinės arba teisminės peržiūros procedūras tuo atveju, jei darbdavys reikalauja konfidencialumo arba nesuteikia 1 ir 2 pastraipose nurodytos informacijos. Jos taip pat gali numatyti tvarką, skirtą minėtos informacijos konfidencialumui užtikrinti.

*7 straipsnis***Darbuotojų atstovų apsauga**

Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojų atstovams vykdant savo funkcijas būtų suteikta atitinkama apsauga ir garantijos, leidžiančios jiems deramai atlikti pavestas pareigas.

*8 straipsnis***Teisių apsauga**

1. Valstybės narės numato atitinkamas priemones, jeigu darbdavys arba darbuotojų atstovai nesilaiko šios direktyvos. Valstybės narės turi ypač užtikrinti atitinkamas administracines ir teismines procedūras, kurios šiai direktyvai įsigaliojus padės užtikrinti numatytus įsipareigojimus.

2. Darbdaviui arba darbuotojų atstovams pažeidus šią direktyvą, valstybės narės numato taikyti atitinkamas sankcijas. Tos sankcijos turi būti veiksmingos, adekvačios ir atgrasančios.

*9 straipsnis***Ryšys tarp šios direktyvos ir kitų Bendrijos ir nacionalinių nuostatų**

1. Ši direktyva nepažeidžia specialios informavimo ir konsultavimosi tvarkos, nustatytos Direktyvos 98/59/EB 2 straipsnyje ir Direktyvos 2001/23/EB 7 straipsnyje.

2. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų, priimtų remiantis Direktyvomis 94/45/EB ir 97/74/EB.

3. Ši direktyva nepažeidžia kitų nacionalinės teisės aktuose numatytų teisių į informavimą, konsultavimąsi ir dalyvavimą.

4. Šios direktyvos įgyvendinimas nėra pakankamas pagrindas pabloginti atskirose valstybėse narėse jau esančią padėtį, taip pat bendrą tos srities darbuotojų, kuriems ji taikoma, apsaugos lygį.

*10 straipsnis***Pereinamojo laikotarpio nuostatos**

Nepaisydama 3 straipsnio, valstybė narė, kurioje šios direktyvos įsigaliojimo dieną nėra bendros, nuolatinės ir įstatymu nustatytos darbuotojų informavimo ir konsultavimosi sistemos bei bendros, nuolatinės ir įstatymu nustatytos darbuotojų atstovavimo darbo vietose sistemos, kuri sudarytų sąlygas darbuotojams būti atstovaujamiems tuo tikslu, gali šią direktyvą įgyvendinančias nacionalines nuostatas taikyti tik:

- a) įmonėms, kuriose dirba mažiausiai 150 darbuotojų, arba padaliniams, kuriuose dirba mažiausiai 100 darbuotojų – iki 2007 m. kovo 23 dienos;
- b) įmonėms, kuriose dirba mažiausiai 100 darbuotojų, arba padaliniams, kuriuose dirba mažiausiai 50 darbuotojų – vienerius metus po a punkte nurodytos datos.

*11 straipsnis***Perkėlimas į nacionalinės teisės aktus**

1. Valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie, įsigalioję ne vėliau kaip 2005 m. kovo 23 d., įgyvendina šią direktyvą, arba ne vėliau kaip iki šios datos užtikrina, kad administracija ir darbuotojai susitarimų būdu priimtų reikalingas nuostatas, o valstybės narės privalo imtis visų būtinų veiksmų, leidžiančių joms visuomet garantuoti, kad bus pasiekti šioje direktyvoje nustatyti rezultatai. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

2. Valstybės narės, tvirtindamos šias priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

*12 straipsnis***Komisijos atliekama peržiūra**

Ne vėliau kaip 2007 m. kovo 23 d. Komisija, konsultuodamasi su valstybėmis narėmis ir socialiniais partneriais Bendrijos lygiu, peržiūri šios direktyvos taikymą, siekdama pateikti pasiūlymus dėl būtinų pakeitimų.

*13 straipsnis***Įsigaliojimas**

Ši direktyva įsigalioja jos paskelbimo *Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje* dieną.

*14 straipsnis***Adresatai**

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.