

Šis dokuments ir izveidots vienīgi dokumentācijas nolūkos, un iestādes neuzņemas nekādu atbildību par tā saturu

► **B**

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2002/14/EK**

(2002. gada 11. marts),

ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un uzklausišanai Eiropas Kopienā

(OV L 80, 23.3.2002., 29. lpp.)

Grozīta ar:

Oficiālais Vēstnesis

	Nr.	Lappuse	Datums	
► <b>M1</b>	Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2015/1794 (2015. gada 6. oktobris)	L 263	1	8.10.2015.

## ▼B

**EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA  
2002/14/EK**

**(2002. gada 11. marts),**

**ar ko izveido vispārēju sistēmu darbinieku informēšanai un  
uzklausišanai Eiropas Kopienā**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 137. panta 2. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu <sup>(1)</sup>,

ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu <sup>(2)</sup>,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu <sup>(3)</sup>,

saskaņā ar Līguma 251. pantā minēto procedūru <sup>(4)</sup> un ņemot vērā Samierināšanas komitejas 2002. gada 23. janvārī apstiprināto kopīgo dokumentu,

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Līguma 136. pantu Kopienai un dalībvalstīm ir īpašs mērķis — veicināt dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem.
- (2) Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām 17. punktā cita starpā paredzēts, ka darba ņēmēju informēšana, uzklausišana un līdzdalība ir jāīsteno atbilstīgi, ievērojot dažādās dalībvalstīs spēkā esošo praksi.
- (3) Komisija apspriedās ar Kopienas darba devējiem un darba ņēmējiem par iespējamo Kopienas rīcību attiecībā uz darbinieku informēšanu un uzklausišanu Kopienas uzņēmumos.
- (4) Pēc šīs apspriešanās Komisija uzskatīja, ka ir ieteicams veikt Kopienas mēroga pasākumus, un atkal apspriedās ar darba devējiem un darba ņēmējiem par plānotā priekšlikuma saturu; darba devēji un darba ņēmēji iepazīstināja Komisiju ar savu viedokli.
- (5) Pēc šā otrā apspriešanās posma darba devēji un darba ņēmēji nav informējuši Komisiju par savu vēlmi sākt procesu, kura rezultātā varētu noslēgt nolīgumu.

<sup>(1)</sup> OV C 2, 5.1.1999., 3. lpp.

<sup>(2)</sup> OV C 258, 10.9.1999., 24. lpp.

<sup>(3)</sup> OV C 144, 16.5.2001., 58. lpp.

<sup>(4)</sup> Eiropas Parlamenta 1999. gada 14. aprīļa atzinums (OV C 219, 30.7.1999., 223. lpp.), kas apstiprināts 1999. gada 16. septembrī (OV C 54, 25.2.2000., 55. lpp.), Padomes 2001. gada 27. jūlija kopējā nostāja (OV C 307, 31.10.2001., 16. lpp.) un Eiropas Parlamenta 2001. gada 23. oktobra lēmums (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts). Eiropas Parlamenta 2002. gada 5. februāra lēmums un Padomes 2002. gada 18. februāra lēmums.

**▼B**

- (6) To valstu un Kopienas līmeņa tiesisko sistēmu pastāvēšana, kas paredzētas, lai nodrošinātu to, ka darbinieki piedalās sava uzņēmuma darbībās un lēmumos, kuri viņus ietekmē, nav aizkavējusi to, ka ir pieņemti un darīti zināmi atklātībai nopietni lēmumi, kas ietekmē darbiniekus, pirms tam nepiemērojot attiecīgas procedūras, lai viņus informētu un uzklausi.
- (7) Uzņēmumos ir jāveicina dialogs un savstarpējā uzticība, lai uzlabotu risku paredzēšanu, padarītu darba organizāciju elastīgāku un veicinātu darbinieku piekļuvi apmācībai uzņēmumā, vienlaikus saglabājot drošību, informētu darbiniekus par pielāgošanās vajadzībām, palielinātu darbinieku iespējas veikt pasākumus un darbības, lai palielinātu savas nodarbinātības iespējas, veicinātu darbinieku iesaisti uzņēmuma darbībā un nākotnē, kā arī palielinātu uzņēmuma konkurētspēju.
- (8) Jo īpaši ir jāveicina darbinieku informēšana un uzklausišana par esošo situāciju un iespējamām pārmaiņām attiecībā uz nodarbinātību uzņēmumā, un, ja darba devēja novērtējums liek domāt par to, ka nodarbinātība uzņēmumā var būt apdraudēta, jāparedz iespējamie sagatavošanās pasākumi, jo īpaši saistībā ar darbinieku apmācību un kvalifikācijas paaugstināšanu, lai kompensētu negatīvās pārmaiņas vai to sekas un palielinātu to darbinieku nodarbinātības un pielāgošanās iespējas, kurus šīs pārmaiņas var skart.
- (9) Savlaicīga darbinieku informēšana un uzklausišana ir priekšnoteikums veiksmīgai uzņēmumu restrukturēšanai un pielāgošanai jaunajiem apstākļiem, ko radījusi ekonomikas globalizācija, jo īpaši izstrādājot jaunus darba organizācijas veidus.
- (10) Kopiena ir izstrādājusi un ieviesusi nodarbinātības stratēģiju, kuras pamatā ir “paredzēšanas”, “novēršanas” un “nodarbinātības iespēju” jēdzieni, kas kā pamatelementi ir jāiekļauj visās valsts pārvaldes politikas jomās, kuras var labvēlīgi ietekmēt nodarbinātību, to skaitā individuālu uzņēmumu darbības politikā, stiprinot dialogu, lai veicinātu pārmaiņas, kas atbilst prioritārā nodarbinātības mērķa saglabāšanai.
- (11) Ir pienācīgi jālīdzsvaro iekšējā tirgus turpmāka attīstība, saglabājot galvenās vērtības, kas ir mūsu sabiedrību pamatā, un nodrošinot to, ka visi pilsoņi gūst labumu no ekonomikas attīstības.
- (12) Pāreja uz trešo ekonomikas un monetārās savienības posmu ir radījusi vēl lielāku konkurences spiedienu Eiropas mērogā; tas nozīmē, ka valstu līmenī ir jāveic vairāk atbalsta pasākumu.

**▼B**

- (13) Esošajās Kopienas un valstu līmeņa tiesiskajās sistēmās darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai ir tendence ievērot pārmērīgu *a posteriori* pieeju pārmaiņu procesam, neņemot vērā pieņemamo lēmumu ekonomiskos aspektus un neveicināt nedz patiesu nodarbinātības situācijas pārmaiņu paredzēšanu uzņēmumā, nedz arī atbilstīgā riska novēršanu.
- (14) Visu šo politisko, ekonomisko, sociālo un tiesisko pārmaiņu dēļ ir vajadzīgas pārmaiņas esošajā tiesiskajā sistēmā, paredzot tiesiskus un praktiskus līdzekļus, ar kuru palīdzību realizēt tiesības būt informētam un uzklaušītam.
- (15) Šī direktīva neskar valstu sistēmas attiecībā uz šo tiesību realizēšanu praksē, ja personām, kas ir tiesīgas tās realizēt, lūdz norādīt to vēlmes kolektīvi.
- (16) Šī direktīva neskar tās sistēmas, kas paredz darbinieku tiešu līdzdalību, kamēr vien darbinieki vienmēr var realizēt savas tiesības būt informētiem un uzklaušītiem ar savu pārstāvju starpniecību.
- (17) Tā kā ierosinātās rīcības mērķus, kas minēti iepriekš, dalībvalstis nevar pienācīgā mērā sasniegt, jo mērķis ir izveidot darbinieku informēšanas un uzklaušīšanas sistēmu, kas atbilst iepriekš aprakstītajiem jaunajiem apstākļiem Eiropā, un tālab šo mērķi, ņemot vērā ierosinātās rīcības apmēru un ietekmi, var labāk sasniegt Kopienas līmenī, Kopiena var pieņemt pasākumus saskaņā ar subsidiaritātes principu, kas noteikts Līguma 5. pantā; saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šī direktīva nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šo mērķu sasniegšanai.
- (18) Minētās vispārējās sistēmas nolūks ir izveidot obligātās prasības, kas piemērojamas visā Kopienā, vienlaikus nekavējot dalībvalstis paredzēt vēl labvēlīgākus nosacījumus darbiniekiem.
- (19) Šīs vispārējās sistēmas nolūks ir arī izvairīties no jebkādiem administratīviem, finansiāliem vai tiesiskiem šķēršļiem, kas varētu kavēt mazo un vidējo uzņēmumu izveidošanu un attīstību. Tādēļ šīs direktīvas darbības joma atbilstīgi dalībvalstu izvēlei būtu jāierobežo līdz uzņēmumiem, kur strādā vismaz 50 darbinieku, vai iestādēm, kur strādā vismaz 20 darbinieku.
- (20) Šajā nolūkā ņem vērā citus attiecīgo valstu pasākumus un darbības, kas paredzētas sociālā dialoga veicināšanai uzņēmumos, uz kuriem šī direktīva neattiecas, un valsts pārvaldes iestādēs, un neierobežo šos pasākumus un darbības.
- (21) Tomēr pārejas posmā dalībvalstīm, kurās nav likumos noteiktas sistēmas darbinieku informēšanai un uzklaušīšanai vai darbinieku pārstāvībai, vajadzētu būt iespējai vēl vairāk ierobežot šīs direktīvas darbības jomu attiecībā uz darbinieku skaitu.

**▼ B**

- (22) Kopienas sistēmā darbinieku informēšanai un uzklausišanai būtu jāparedz līdz minimumam samazināta uzņēmumu vai iestāžu slodze, vienlaikus nodrošinot piešķirto tiesību efektīvu realizēšanu.
- (23) Šīs direktīvas mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu, kas ietver principus, definīcijas un pasākumus attiecībā uz darbinieku informēšanu un uzklausišanu un kas dalībvalstīm būs jāievēro un jāpielāgo savas valsts situācijai, attiecīgā gadījumā nodrošinot to, ka darba devējiem un darbiniekiem ir vadošā loma, ļaujot tiem brīvi un saskaņā ar savstarpēju nolīgumu noteikt tādus pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausišanai, kādus tie uzskata par visvairāk piemērotiem savām vajadzībām un vēlmēm.
- (24) Būtu jāizvairās ietekmēt dažus tādus īpašus noteikumus darbinieku informēšanas un uzklausišanas jomā, kas paredzēti dažu valstu tiesību aktos un attiecas uz uzņēmumiem vai iestādēm, kuru darbības pamatā ir politiski, profesionāli, organizatoriski, reliģiski, labdarības, izglītības, zinātniski vai mākslinieciski mērķi, kā arī mērķi, kas ietver informēšanu un viedokļu apmaiņu.
- (25) Uzņēmumi un iestādes būtu jāaizsargā no noteiktas ar paaugstinātu risku saistītas informācijas nodošanas atklātībā.
- (26) Būtu jāparedz, ka darba devējs drīkst neinformēt un neuzklausi darbiniekus tad, ja tas var būtiski ietekmēt uzņēmuma vai iestādes darbību vai ja darba devējam ir nekavējoties jāpilda rīkojums, ko tam devusi regulējoša vai pārraudzības iestāde.
- (27) Informēšana un uzklausišana nozīmē gan darba devēju un darba ņēmēju tiesības, gan pienākumus uzņēmuma vai iestādes līmenī.
- (28) Gadījumos, kad tiek pārkāpti šajā direktīvā paredzētie pienākumi, būtu jāpiemēro administratīvas vai tiesas procedūras, kā arī sankcijas, kas ir efektīvas, preventīvas un samērīgas atbilstīgi pārkāpuma smagumam.
- (29) Šai direktīvai nebūtu jāietekmē noteikumi, kas paredzēti Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvā 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu<sup>(1)</sup> un Padomes 2001. gada 12. marta Direktīvā 2001/23/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz darbinieku tiesību aizsardzību uzņēmumu, uzņēmēj sabiedrību vai uzņēmumu vai uzņēmēj sabiedrību daļu īpašnieka maiņas gadījumā<sup>(2)</sup>, ja šie noteikumi ir konkrētāki.

<sup>(1)</sup> OV L 225, 12.8.1998., 16. lpp.

<sup>(2)</sup> OV L 82, 22.3.2001., 16. lpp.

**▼B**

- (30) Šai direktīvai nebūtu jāietekmē citas tiesības uz informēšanu un uzklausišanu, tostarp tās tiesības, kas paredzētas Padomes 1994. gada 22. septembra Direktīvā 94/45/EEK par to, kā izveidot Eiropas Uzņēmumu padomi vai procedūru darbinieku informēšanai un uzklausišanai Kopienas mēroga uzņēmumos un Kopienas mēroga uzņēmumu grupās <sup>(1)</sup>.
- (31) Šīs direktīvas īstenošanai nevajadzētu būt pietiekamam pamatam, lai samazinātu vispārējo darba ņēmēju aizsardzības līmeni jomās, uz kurām tā attiecas,

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

*1. pants*

**Mērķis un principi**

1. Šīs direktīvas mērķis ir izveidot vispārēju sistēmu, ar ko nosaka minimālās prasības attiecībā uz darbinieku tiesībām uz informēšanu un uzklausišanu Kopienas uzņēmumos vai iestādēs.
2. Praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausišanai nosaka un īsteno saskaņā ar katras dalībvalsts tiesību aktiem un darba attiecību praksi tā, lai nodrošinātu šo pasākumu efektivitāti.
3. Nosakot vai īstenojot praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausišanai, darba devējs un darbinieku pārstāvji sadarbojas un pienācīgu uzmanību velta to savstarpējām tiesībām un pienākumiem, ņemot vērā gan uzņēmuma vai iestādes, gan darbinieku intereses.

*2. pants*

**Definīcijas**

Šajā direktīvā:

- a) “uzņēmums” ir valsts vai privāts uzņēmums, kas veic saimniecisku darbību peļņas nolūkā vai bez šāda nolūka un kas atrodas dalībvalstu teritorijā;
- b) “iestāde” ir uzņēmējdarbības vienība, kas definēta saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un praksi un kas atrodas dalībvalsts teritorijā, ja tās saimnieciskās darbības veikšanā ir pastāvīgi iesaistīti cilvēkresursi un materiālā bāze;
- c) “darba devējs” ir fiziska vai juridiska persona, kas ir puse darba līgumos vai darba attiecībās ar darbiniekiem, atbilstīgi attiecīgās valsts tiesību aktiem un praksei;

<sup>(1)</sup> OV L 254, 30.9.1994., 64. lpp. Direktīva grozīta ar Direktīvu 97/74/EK (OV L 10, 16.1.1998., 22. lpp.).

**▼B**

- d) “darbinieks” ir ikviena persona, kas kā darbinieks ir aizsargāts saskaņā ar attiecīgās dalībvalsts darba tiesībām un valsts praksi;
- e) “darbinieku pārstāvji” ir darbinieku pārstāvji, kas paredzēti attiecīgās valsts tiesību aktos un/vai praksē;
- f) “informēšana” ir process, kurā darba devējs nodod informāciju darbinieku pārstāvjiem, lai ļautu tiem iepazīties ar attiecīgo jautājumu un to izpētīt;
- g) “uzklausīšana” ir viedokļu apmaiņa un dialoga veidošana darbinieku pārstāvju un darba devēja starpā.

*3. pants***Piemērošanas joma**

1. Šo direktīvu saskaņā ar dalībvalstu izvēli piemēro:
  - a) uzņēmumiem, kas nodarbina vismaz 50 darbinieku, jebkurā dalībvalstī, vai
  - b) iestādēm, kas nodarbina vismaz 20 darbinieku, jebkurā dalībvalstī.

Dalībvalstis nosaka metodi, kā aprēķināmi nodarbināto darbinieku sliekšņi.

2. Saskaņā ar šīs direktīvas principiem un mērķiem dalībvalstis var paredzēt īpašus noteikumus, kas piemērojami uzņēmumiem vai iestādēm, kuru darbības pamatā tieši un galvenokārt ir politiski, profesionāli, organizatoriski, reliģiski, labdarības, izglītības, zinātniski vai mākslinieciski mērķi, kā arī mērķi, kas ietver informēšanu un viedokļu apmaiņu, ar nosacījumu, ka šīs direktīvas spēkā stāšanās dienā attiecīgo valstu tiesību aktos jau pastāv šāda veida noteikumi.

**▼M1****▼B***4. pants***Praktiski pasākumi darbinieku informēšanai un uzklausīšanai**

1. Saskaņā ar 1. pantā paredzētajiem principiem un neskarot spēkā esošos noteikumus un/vai praksi, kas ir vairāk labvēlīga darbiniekiem, dalībvalstis atbilstīgi šim pantam paredz praktiskos pasākumus, kā realizēt tiesības uz informēšanu un uzklausīšanu attiecīgā līmenī.
2. Informēšana un uzklausīšana ietver šādas darbības:
  - a) informēšanu par nesenām un iespējamām pārmaiņām uzņēmuma vai iestādes darbībā un ekonomiskajā stāvoklī;
  - b) informēšanu un uzklausīšanu par nodarbinātības stāvokli, struktūru un iespējamām pārmaiņām uzņēmumā vai iestādē un par jebkādiem sagatavošanās pasākumiem, jo īpaši tad, ja pastāv draudi attiecībā uz nodarbinātību;

**▼B**

- c) informēšanu un uzklausišanu par lēmumiem, kas var radīt būtiskas pārmaiņas darba organizācijā vai darba attiecībās, tostarp par tādiem, uz ko attiecas 9. panta 1. punktā minētie Kopienas noteikumi.
3. Informēšanu veic tādā laikā, veidā un saturiskajā apjomā, kāds ir atbilstīgs, lai ļautu darbinieku pārstāvjiem to pienācīgi izpētīt un vajadzības gadījumā sagatavoties uzklausišanai.
4. Uzklausišana notiek:
- a) nodrošinot, ka tās laiks, veids un saturs ir pienācīgs;
- b) attiecīgajā vadības un pārstāvības līmenī atbilstīgi apspriežamajam jautājumam;
- c) pamatojoties uz informāciju, ko darba devējs sniedzis saskaņā ar 2. panta f) apakšpunktu, un viedokli, ko darbinieku pārstāvji ir tiesīgi formulēt;
- d) tā, lai darbinieku pārstāvji varētu tikties ar darba devēju un gūt atbildi par jebkuru savu viedokli, kā arī šādas atbildes pamatojumu;
- e) lai panāktu vienošanos par lēmumiem, kas ietilpst darba devēja pilnvarās, kā minēts 2. panta c) apakšpunktā.

*5. pants***Informēšana un uzklausišana, kas izriet no nolīguma**

Dalībvalstis var uzticēt darba devējiem un darbaņēmējiem attiecīgā līmenī, tostarp uzņēmuma vai iestādes līmenī, jebkurā laikā ar panāktu nolīgumu brīvi noteikt praktiskos pasākumus darbinieku informēšanai un uzklausišanai. Šādi nolīgumi, kā arī nolīgumi, kuri pastāv 11. pantā noteiktajā dienā, kā arī turpmāka šādu nolīgumu atjaunošana var, ievērojot 1. pantā noteiktos principus un dalībvalstu paredzētos nosacījumus un ierobežojumus, paredzēt noteikumus, kas atšķiras no tiem, kuri minēti 4. pantā.

*6. pants***Konfidenciāla informācija**

1. Dalībvalstis nodrošina to, ka saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktos paredzētajiem nosacījumiem un ierobežojumiem darbinieku pārstāvji un visi eksperti, kas tiem sniedz palīdzību, nedrīkst izpaust darbiniekiem vai trešām personām nekādu informāciju, kas atbilstīgi uzņēmuma vai iestādes legītimām interesēm ir tiem sniegta, skaidri norādot, ka tā ir konfidenciāla informācija. Šis pienākums ir spēkā neatkarīgi no tā, kur minētie eksperti vai pārstāvji atrodas un pat pēc viņu darba pienākumu termiņa beigām. Dalībvalsts tomēr var atļaut darbinieku pārstāvjiem un ikvienam, kas viņiem sniedz palīdzību, nodot konfidenciālu informāciju darbiniekiem vai trešām personām, kuras saista pienākums ievērot konfidencialitāti.



**▼B**

2. Īpašos gadījumos saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktos paredzētiem nosacījumiem un ierobežojumiem dalībvalstis nodrošina to, ka darba devējs nav spiests sniegt informāciju vai uzklaut darbiniekus, ja šīs informācijas vai uzklautšanas veids ir tāds, kas saskaņā ar objektīviem kritērijiem varētu būtiski kaitēt uzņēmuma vai iestādes darbībai vai to traucēt.

3. Neskarot esošās attiecīgo valstu procedūras, dalībvalstis paredz administratīvu vai tiesu pārbaudes kārtību gadījumiem, kad darba devējs pieprasa ievērot konfidencialitāti vai nesniedz informāciju saskaņā ar 1. un 2. punktu. Tās var arī paredzēt procedūras, lai aizsargātu attiecīgās informācijas konfidencialitāti.

*7. pants***Darbinieku pārstāvju aizsardzība**

Dalībvalstis nodrošina to, ka darbinieku pārstāvji, veicot savas funkcijas, bauda atbilstīgu aizsardzību un garantijas, kas tiem ļauj pienācīgi veikt tiem uzticētos pienākumus.

*8. pants***Tiesību aizsardzība**

1. Dalībvalstis paredz attiecīgus pasākumus gadījumiem, kad darba devējs vai darbinieku pārstāvji neievēro šīs direktīvas prasības. Jo īpaši tās nodrošina to, ka ir pieejamas atbilstīgas administratīvas vai tiesu procedūras, lai varētu īstenot pienākumus, kas izriet no šīs direktīvas.

2. Dalībvalstis paredz atbilstīgas sankcijas, kas piemērojamas gadījumos, ja darba devējs vai darbinieku pārstāvji pārkāpj šīs direktīvas prasības. Tādām sankcijām jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām.

*9. pants***Saikne starp šo direktīvu un citiem Kopienas un valstu noteikumiem**

1. Šī direktīva neskar īpašās informēšanas un uzklautšanas procedūras, kas noteiktas Direktīvas 98/59/EK 2. pantā un Direktīvas 2001/23/EK 7. pantā.

2. Šī direktīva neskar noteikumus, kas pieņemti saskaņā ar Direktīvām 94/45/EK un 97/74/EK.

3. Šī direktīva neskar esošās darbinieku tiesības uz informēšanu, uzklautšanu un līdzdalību atbilstīgi attiecīgās valsts tiesību aktiem.

4. Šīs direktīvas īstenošana nav pietiekams pamats jebkādi tā stāvokļa pasliktināšanai, kas jau dominē katrā dalībvalstī, kā arī vispārējā darba ņēmēju aizsardzības līmeņa pazemināšanai jomās, uz ko tā attiecas.

**▼B***10. pants***Pārejas noteikumi**

Neatkarīgi no 3. panta dalībvalsts, kurā šīs direktīvas spēkā stāšanās dienā nepastāv nedz vispārēja, pastāvīga un likumā noteikta darbinieku informēšanas un uzklausišanas sistēma, nedz arī vispārēja, pastāvīga un likumā noteikta sistēma darbinieku pārstāvībai darba vietā, kura ļautu pārstāvēt darbiniekus šajā nolūkā, drīkst ierobežot šīs direktīvas īstenošanai paredzēto valsts noteikumu piemērošanu attiecībā uz:

- a) uzņēmumiem, kur strādā vismaz 150 darbinieku, vai iestādēm, kur strādā vismaz 100 darbinieku, līdz 2007. gada 23. martam;
- b) uzņēmumiem, kur strādā vismaz 100 darbinieku, vai iestādēm, kur strādā vismaz 50 darbinieku, gada laikā pēc a) apakšpunktā minētās dienas.

*11. pants***Transponēšana**

1. Tā kā dalībvalstīm jāveic visi vajadzīgie pasākumi, lai vienmēr garantētu šajā direktīvā paredzētos rezultātus, dalībvalstis pieņem vajadzīgos normatīvos un administratīvos aktus, lai izpildītu šīs direktīvas prasības ne vēlāk kā līdz 2005. gada 23. martam, vai nodrošina, ka līdz minētajam datumam darba devēji un darba ņēmēji ar savstarpēju nolīgumu ievieš vajadzīgos noteikumus. Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

2. Pieņemot šīs normas, dalībvalstis tajās ietver atsauci uz šo direktīvu, vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka šādas atsauces izdarīšanas metodes.

*12. pants***Pārskatīšana, ko veic Komisija**

Komisija, apspriežoties ar dalībvalstīm, kā arī darba devējiem un darba ņēmējiem Kopienas līmenī, ne vēlāk kā līdz 2007. gada 23. martam pārskata šīs direktīvas piemērošanu, lai ierosinātu vajadzīgos grozījumus.

*13. pants***Stāšanās spēkā**

Šī direktīva stājas spēkā tās publicēšanas dienā *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*.

*14. pants***Adresāti**

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.