

TILSKIPUN EVRÓPUÞINGSINS OG RÁÐSINS 2002/14/EB

2004/EES/29/27

frá 11. mars 2002

um almennan ramma um upplýsingamiðlun til launamanna og samráð við þá innan Evrópubandalagsins (*)

EVROPUÞINGID OG RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HAFA,
með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 2. mgr. 137. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar ⁽¹⁾,

með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndarinnar ⁽²⁾,

með hliðsjón af álitum svæðanefndarinnar ⁽³⁾,

í samræmi við málsmeðferðina sem mælt er fyrir um í 251. gr. ⁽⁴⁾ og á grundvelli sameiginlegs texta sáttanefndarinnar frá 23. janúar 2002,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Samkvæmt 136. gr. sáttmálans er það sérstakt markmið bandalagsins og aðildarríkjanna að stuðla að skoðanaskiptum aðila vinnumarkaðarins.
- 2) Í 17. lið stofnskrár bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi launþega er m.a. kveðið á um að þróa verði miðlun upplýsinga til starfsmanna, samráð við þá og þátttöku þeirra á heppilegan hátt með tilliti til gildandi venju í hinum ýmsu aðildarríkjum.
- 3) Framkvæmdastjórnin hafði samráð við aðila vinnumarkaðarins innan bandalagsins um það hvort beina ætti bandalagsaðgerð að miðlun upplýsinga og samráði við launafólk í fyrirtækjum innan bandalagsins.
- 4) Framkvæmdastjórnin komst að þeirri niðurstöðu, að loknu þessu samráði, að bandalagsaðgerð væri æskileg og hafði á ný samráð við aðila vinnumarkaðarins um efni fyrirhugaðrar tillögu og hafa aðilar vinnumarkaðarins skilað álitum sínu til framkvæmdastjórnarinnar.
- 5) Að loknu þessu síðara þrepi samráðsins hafa aðilar vinnumarkaðarins ekki greint framkvæmdastjórninni frá því að þeir óski að hefja vinnuferli sem leitt gæti til samkomulags.

(*) Þessi EB-gerð birtist í Stj. 80, 23.3.2002, bls. 29. Hennar var getið í ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 172/2002 frá 6. desember 2002 um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn, sjá EES-viðbæti við *Stjórnartíðindi Evrópusambandsins* nr. 9, 13.2.2003, bls. 25.

⁽¹⁾ Stj. 2, 5.1.1999, bls. 3.

⁽²⁾ Stj. 258, 10.9.1999, bls. 24.

⁽³⁾ Stj. 144, 16.5.2001, bls. 58.

⁽⁴⁾ Álit Evrópuþingsins frá 14. apríl 1999 (Stj. 219, 30.7.1999, bls. 223), staðfest 16. september 1999 (Stj. 54, 25.2.2000, bls. 55), sameiginleg afstaða ráðsins frá 27. júlí 2001 (Stj. 307, 31.10.2001, bls. 16) og ákvörðun Evrópuþingsins frá 23. október 2001 (hefur enn ekki verið birt í Stjórnartíðindum EB). Ákvörðun Evrópuþingsins frá 5. febrúar 2002 og ákvörðun ráðsins frá 18. febrúar 2002.

6) Þeir lagarammar, innlendir og á vettvangi bandalagsins, sem er ætlað að tryggja að launafólk eigi hlut að málefnum fyrirtækisins, sem það starfar hjá, og ákvörðunum, sem snerta það, hafa ekki alltaf komið í veg fyrir að mikilvægar ákvarðanir, sem hafa áhrif á launafólk, séu teknar og gerðar opinberar án þess að tilhlýðileg málsmeðferð hafi áður farið fram til að miðla upplýsingum til launafólks og hafa samráð við það.

7) Þörf er á því að efla skoðanaskipti og stuðla að gagnkvæmu trausti innan fyrirtækja til að vera betur viðbúinn áföllum, auka sveigjanleika í skipulagi vinnunnar og auðvelda launamönnum aðgang að starfsþjálfun innan fyrirtækisins við tryggar aðstæður, gera þá meðvitaðri um þörfina á aðlögun, auðvelda þeim að taka þátt í ráðstöfunum og aðgerðum sem auka ráðningarrhæfi þeirra, stuðla að auknum áhrifum þeirra á rekstur og framtíð fyrirtækisins og auka um leið samkeppnishæfni þess.

8) Einkum er þörf á því að styðja við og auka miðlun upplýsinga og samráð um stöðu og líklega þróun atvinnuástands innan fyrirtækisins og, þegar vinnuveitandi metur það svo að atvinnuöryggi sé ógnað innan fyrirtækisins, um mögulegan, fyrirhugaðan viðbúnað, einkum með tilliti til starfsþjálfunar og aukinnar færni launafólks, með það fyrir augum að vega á móti neikvæðri þróun eða afleiðingum hennar og auka ráðningarrhæfi og aðlögunarrhæfni launafólks sem líklegt er að þetta hafi áhrif á.

9) Upplýsingamiðlun og samráð í tæka tíð er forsendan fyrir því að árangur náist við endurskipulagningu og aðlögun fyrirtækja að nýjum aðstæðum, sem skapast vegna hnattvæðingar efnahagslífsins, einkum með þróun nýrra aðferða við skipulagningu vinnunnar.

10) Í bandalaginu hefur verið unnin og tekin til framkvæmdar atvinnumálaáætlun, sem byggist á hugtökunum „viðbúnaður“, „forvarnir“ og „ráðningarrhæfi“, sem ætlunin er að taka upp sem lykilatriði í allri opinberri stefnu sem líklegt er að komi að gagni í atvinnumálum, einnig stefnu einstakra fyrirtækja, með því að efla skoðanaskipti aðila vinnumarkaðarins með það fyrir augum að stuðla að breytingum sem samrýmast því markmiði að atvinnumálin skuli áfram hafa forgang.

- 11) Hæfilegt jafnvægi verður að haldast í þróun innri markaðarins og viðhalda verður þeim grundvallargildum sem samfélag okkar byggist á og tryggja að allir íbúar njóti góðs af efnahagsþróuninni.
- 12) Þriðji áfangi Efnahags- og myntbandalagsins hefur haft það í för með sér að samkeppni á evrópskum vettvangi hefur aukist og eflst. Þetta hefur í för með sér aukna þörf á stuðningsráðstöfunum í einstökum löndum.
- 13) Núverandi lagarammar bandalagsins og einstakra ríkja fyrir upplýsingar til launafólks og samráð við það miðast í of miklum mæli við að brugðist sé við breytingaferli eftir á, lítið er fram hjá fjárhagslegum hliðum ákvarðana sem eru teknar og stuðla hvorki að raunverulegum viðbúnaði vegna þróunar atvinnumála innan fyrirtækisins né því að koma í veg fyrir áhættu.
- 14) Öll þessi pólitíska, efnahagslega, félagslega og lagalega þróun kallar á breytingar á núverandi lagaramma sem ná til bæði lagagerninga og framkvæmdaratriða og gera kleift að nýta réttinn til upplýsinga og samráðs.
- 15) Þessi tilskipun hefur ekki áhrif á innlend kerfi með tilliti til nýtingar þessa réttar í raun þegar þess er krafist að þeir sem hafa heimild til þess setji fram óskir sínar sameiginlega.
- 16) Þessi tilskipun hefur ekki áhrif á kerfi sem fela í sér beina þátttöku launafólks svo fremi að það geti alltaf nýtt rétt sinn til upplýsinga og samráðs gegnum fulltrúa sína.
- 17) Þar eð aðildarríkin geta ekki náð nægilega vel markmiðum fyrirhugaðrar aðgerðar, sem rakin eru hér að framan, þ.e. að setja lagaramma um upplýsingar til launafólks og samráð við það, sem er lagaður að hinu nýja, evrópska samhengi, og þessi markmið nást þess vegna betur á vettvangi bandalagsins vegna umfangs og áhrifa fyrirhugaðrar aðgerðar, er bandalaginu heimilt að gera ráðstafanir í samræmi við dreifræðisregluna í 5. gr. sáttmálans. Í samræmi við meðalhófsregluna í umræddri grein er ekki gengið lengra en nauðsyn krefur í þessari tilskipun til að ná þessum markmiðum.
- 18) Tilgangurinn með þessum almenna lagaramma er að setja lágmarkskröfur sem gilda í öllu bandalaginu en hindra þó ekki aðildarríkin í að mæla fyrir um ákvæði sem eru hagstæðari launafólki.
- 19) Tilgangurinn með þessum almenna lagaramma er einnig að forðast allar hömlur á sviði stjórnsýslu, fjármála eða löggjafar sem staðið gætu í vegi fyrir stofnun og þróun lítilla og meðalstórra fyrirtækja.
- Þess vegna ætti að takmarka gildissvið þessarar tilskipunar, að vali aðildarríkja, við fyrirtæki með a.m.k. 50 starfsmenn eða starfsstöðvar þar sem a.m.k. 20 manns vinna.
- 20) Með þessu er tekið tillit til og þetta hefur ekki áhrif á aðrar innlendar ráðstafanir og venjur sem miða að því að hvetja til skoðanaskipta aðila vinnumarkaðarins innan fyrirtækja sem falla ekki undir þessa tilskipun og í opinberri stjórnsýslu.
- 21) Þó skulu aðildarríki, þar sem ekki hefur verið komið á lögboðnu upplýsinga- og samráðskerfi fyrir launafólk eða fulltrúa þeirra, hafa þann möguleika til bráðabirgða að takmarka enn frekar gildissvið tilskipunarinnar að því er varðar fjölda launafólks.
- 22) Bandalagsrammi fyrir upplýsingar til launafólks og samráð við það ætti að halda fyrirhöfn fyrirtækja eða starfsstöðva í lágmarki og tryggja um leið að þau réttindi, sem eru veitt, séu nýtt á skilvirkan hátt.
- 23) Ætlunin er að ná markmiðinu með þessari tilskipun með því að setja almennan lagaramma um meginreglur, skilgreiningar og tilhögun við miðlun upplýsinga og samráð sem aðildarríkin þurfa að fara að og laga að aðstæðum í eigin löndum og tryggja, ef við á, leiðandi hlutverk aðila vinnumarkaðarins með því að heimila þeim að skilgreina frjálst, með samningum, þá tilhögun við upplýsingar og samráð sem þeir telja að samrýmist best þörfum þeirra og óskum.
- 24) Forðast skal að hafa áhrif á tilteknar sérreglur á sviði upplýsingamiðlunar til launafólks og samráðs við það sem eru í lögum sumra landa og beinast að fyrirtækjum eða starfsstöðvum sem hafa pólitísk markmið, fagleg og skipulagsleg markmið, trúarleg markmið, góðgerða-, menntunar-, vísinda- eða listræn markmið eða hafa það að markmiði að veita upplýsingar og tjá skoðanir.
- 25) Fyrirtæki og starfsstöðvar skulu vernduð gegn því að afhentar séu tilteknar, sérlega viðkvæmar upplýsingar.
- 26) Vinnuveitandanum er heimilt að veita ekki upplýsingar og hafa ekki samráð ef það gæti skaðað fyrirtækið eða starfsstöðina verulega eða ef honum er gert að hlýða án tafar skipun frá stjórnsýslu- eða eftirlitsaðila.
- 27) Upplýsingar og samráð felur í sér bæði réttindi og skyldur aðila vinnumarkaðarins í fyrirtækjum og starfsstöðvum.

- 28) Beita má stjórnarfarslegri eða réttarfarslegri málsmeðferð og einnig viðurlögum, sem eru skilvirk, letjandi og í réttu hlutfalli við það hve alvarlegt brotið er, þegar skyldur, sem leiðir af þessari tilskipun, eru ekki uppfylltar.
- 29) Þessi tilskipun skal ekki hafa áhrif á ákvæði sem eru nákvæmari í tilskipun ráðsins 98/59/EB frá 20. júlí 1998 um samræmingu laga aðildarríkjanna um hóp- uppsagnir ⁽¹⁾ og tilskipun ráðsins 2001/23/EB frá 12. mars 2001 um samræmingu á lögum aðildarríkjanna um vernd launamanna við aðilaskipti að fyrirtækjum, atvinnurekstri eða hluta fyrirtækja eða atvinnurekstrar ⁽²⁾.
- 30) Þessi tilskipun skal ekki hafa áhrif á annan rétt til upplýsinga og samráðs, þ.m.t. rétt sem leiðir af tilskipun ráðsins 94/45/EB frá 22. september 1994 um stofnun evrópsks samstarfsráðs eða samþykkt reglna í fyrirtækjum og fyrirtækjahópum er starfa á bandalagsvísu varðandi upplýsingamiðlun og samráð við starfsmenn ⁽³⁾.
- 31) Framkvæmd þessarar tilskipunar telst ekki gefa næga ástæðu til þess að draga úr almennri vernd starfsmanna á þeim sviðum sem hún nær til.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

1. gr.

Markmið og meginreglur

- Tilgangurinn með þessari tilskipun er að setja almennan ramma þar sem settar eru fram lágmarkskröfur um rétt launafólks til upplýsinga og samráðs í fyrirtækjum eða starfsstöðvum innan bandalagsins.
- Tilhögun við upplýsingar og samráð skal skilgreind og framkvæmd í samræmi við innlend lög og samskipti aðila vinnumarkaðarins í einstökum aðildarríkjum á þann hátt að skilvirkni sé tryggð.
- Vinnuveitandinn og fulltrúi starfsmannsins skulu vinna í anda samvinnu að skilgreiningu á tilhögun og framkvæmd upplýsinga og samráðs og taka tilhlýðilegt tillit til gagnkvæmra réttinda og skyldna að teknu tilliti til hagsmuna bæði fyrirtækisins eða starfsstöðvarinnar og launafólks.

⁽¹⁾ Stjtið. EB L 225, 12.8.1998, bls. 16.

⁽²⁾ Stjtið. EB L 82, 22.3.2001, bls. 16.

⁽³⁾ Stjtið. EB L 254, 30.9.1994, bls. 64. Tilskipuninni var breytt með tilskipun 97/74/EB (Stjtið. EB L 10, 16.1.1998, bls. 22).

2. gr.

Skilgreiningar

Í tilskipun þessari er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

- „fyrirtæki“: opinbert fyrirtæki eða einkafyrirtæki sem stundar atvinnustarfsemi, hvort sem er í hagnaðarskyni eða ekki, og er staðsett á yfirráðasvæði aðildarríkjanna;
- „starfsstöð“: rekstrareining, skilgreind í samræmi við innlend lög og venjur, og staðsett á yfirráðasvæði aðildarríkis þar sem fram fer stöðugur atvinnurekstur með mannafla og búnaði;
- „vinnuveitandi“: einstaklingur eða lögaðili sem hefur gert ráðningarsamning eða hefur ráðningarsamband við launamenn í samræmi við innlend lög og venjur;
- „launamaður“: einstaklingur sem nýtur verndar sem launamaður í viðkomandi aðildarríki samkvæmt innlendri vinnulöggjöf og í samræmi við innlendir starfsvenjur;
- „fulltrúar launamanna“: fulltrúar launamanna samkvæmt landslögum og/eða venju;
- „upplýsingar“: gögn sem vinnuveitandi sendir til fulltrúa launamanna til að gera þeim kleift að kynna sér efni málsins sem um er að ræða og athuga það;
- „samráð“: skoðanaskipti og viðræður sem hafnar eru milli fulltrúa launamanna og vinnuveitanda.

3. gr.

Gildissvið

1. Þessi tilskipun skal, að vali aðildarríkja, gilda um:

- fyrirtæki sem hafa a.m.k. 50 launamenn í vinnu í einhverju aðildarríki, eða
- fyrirtæki sem hafa a.m.k. 20 launamenn í vinnu í einhverju aðildarríki.

Aðildarríkin skulu ákvarða aðferðina við að reikna út mörk um mannafla.

2. Aðildarríkin geta, í samræmi við meginreglur og markmið þessarar tilskipunar, sett sérákvæði sem skulu gilda um fyrirtæki eða starfsstöðvar sem starfa beinlínis og aðallega að stjórnmalum, málefnum fagfélaga, trúmalum, góðgerðamálum, málefnum sem varða menntun, vísindi eða listir eða veita upplýsingar um og koma skoðunum á framfæri, að því tilskildu að á gildistökudegi þessarar tilskipunar séu ákvæði þess efnis þegar til í innlendum lögum.

3. Aðildarríkin geta vikið frá ákvæðum þessarar tilskipunar með því að setja sérákvæði um áhafnir skipa sem sigla á úthöfum.

4. gr.

Tilhögun við upplýsingar og samráð

1. Í samræmi við meginreglurnar, sem eru settar fram í 1. gr., og með fyrirvara um gildandi ákvæði og/eða venju sem er hagstæðari launamönnum, skulu aðildarríkin ákvarða með hvaða hætti launamenn geti nýtt sér rétt sinn til upplýsinga og samráðs á viðeigandi vettvangi í samræmi við þessa grein.

2. Upplýsingar og samráð skal ná til:

- a) upplýsinga um nýlega þróun og líklega þróun í starfsemi og fjárhagsstöðu fyrirtækisins eða starfsstöðvarinnar;
- b) upplýsinga og samráðs um stöðu, skipulag og líklega þróun atvinnumála innan fyrirtækisins eða starfsstöðvarinnar og um allar ráðstafanir sem fyrirsjáanlegt er að þurfi að gera, einkum þegar atvinnuöryggi er ógnað;
- c) upplýsinga og samráðs um ákvarðanir sem líklegt er að leiði til verulegra breytinga á skipulagi vinnunnar eða á ráðningarsamningum, þ.m.t. þær sem eru byggðar á ákvæðum bandalagsins sem um getur í 1. mgr. 9. gr.

3. Veita skal upplýsingar á þeim tíma, á þann hátt og þess efnis sem heppilegast er til að gera það kleift, einkum fyrir fulltrúa launamanna, að hefja viðeigandi athugun og undirbúa samráð ef þess gerist þörf.

4. Samráð skal eiga sér stað:

- a) þannig að tryggt sé að tímasetning, aðferð og innihald sé eins og við á;
- b) á viðeigandi stjórnunarstigi og með viðeigandi fyrirsvari eftir því hvaða efni er til umræðu;
- c) á grundvelli upplýsinga frá vinnuveitanda í samræmi við f-lið 2. gr. og álitsins sem fulltrúum launamanna er heimilt að setja fram;
- d) á þann hátt að fulltrúum launamanna sé kleift að hitta vinnuveitandann og fá viðbrögð, og ástæðurnar fyrir þeim, við hverju því álitu sem þeir kunna að setja fram;
- e) með það fyrir augum að ná samkomulagi um ákvarðanir sem eru innan valdsviðs vinnuveitandans og um getur í c-lið 2. mgr.

5. gr.

Upplýsingar og samráð í kjölfar samkomulags

Aðildarríkin geta veitt aðilum vinnumarkaðarins á viðkomandi stigi, einnig í fyrirtækjum og starfsstöðvum, heimild til að skilgreina í samningum, frjálst og hvenær sem er, tilhögun upplýsinga til launamanna og samráðs við þá. Í þessum samningum og samningum, sem eru í gildi á þeim degi sem um getur í 11. gr., svo og síðari breytingum á

þeim samningum, er heimilt, með fyrirvara um skilyrði og takmarkanir sem mælt er fyrir um í aðildarríkjunum, að setja ákvæði sem víkja frá ákvæðunum sem um getur í 4. gr., en virða um leið meginreglurnar sem eru settar fram í 1. gr.

6. gr.

Trúnaðarupplýsingar

1. Aðildarríkin skulu kveða á um, að teknu tilliti til skilyrða og takmarkana sem mælt er fyrir um í innlendri löggjöf, að fulltrúum launamanna og sérfræðingum, sem eru þeim til aðstoðar, sé óheimilt að láta launamönnum eða þriðju aðilum í té upplýsingar sem þeim hafa verið veittar í fyllsta trúnaði í þágu lögmætra hagsmuna fyrirtækisins eða starfsstöðvarinnar. Þessi kvöð fylgir fyrrnefndum fulltrúum launamanna og sérfræðingum hvar sem þeir kunna að vera og einnig eftir að starfstími þeirra er á enda. Aðildarríkin geta þó heimilað fulltrúum launamanna og þeim sem eru þeim til aðstoðar að veita launamönnum og þriðju aðilum trúnaðarupplýsingar sem falla undir þagnarskyldu.

2. Aðildarríkin skulu kveða á um, í sérstökum tilvikum og með þeim skilyrðum og takmörkunum sem mælt er fyrir um í landslögum, að vinnuveitanda beri ekki skylda til að veita upplýsingar eða hafa samráð þegar slíkar upplýsingar eða samráð eru þess eðlis, samkvæmt hlutlægum viðmiðunum, að það geti valdið alvarlegu tjóni eða röskun á starfsemi fyrirtækisins eða starfsstöðvarinnar.

3. Með fyrirvara um gildandi, innlenda málsmeðferð skulu aðildarríkin kveða á um stjórnarsýslu- eða réttarfarslega málsmeðferð að því er varðar þau tilvik þegar vinnuveitandi krefst þagnarskyldu eða veitir ekki upplýsingar í samræmi við 1. og 2. mgr. Þau geta einnig kveðið á um málsmeðferð til að tryggja að þagnarskylda á viðkomandi upplýsingum sé virt.

7. gr.

Verndun fulltrúa launamanna

Aðildarríkin skulu tryggja að fulltrúar launamanna njóti viðeigandi verndar og trygginga við störf sín til að þeir geti innt skyldustörf sín vel af hendi.

8. gr.

Verndun réttar

1. Aðildarríkin skulu kveða á um viðeigandi ráðstafanir ef vinnuveitandi eða fulltrúar launamanna fara ekki að þessari tilskipun. Einkum skulu þau tryggja að til sé viðeigandi stjórnarfarsleg eða réttarfarsleg málsmeðferð svo að unnt sé að framfylgja þeim skyldum sem leiðir af þessari tilskipun.

2. Aðildarríkin skulu kveða á um að hægt sé að beita hæfilegum viðurlögum ef vinnuveitandi eða fulltrúar launamanna brjóta gegn ákvæðum þessarar tilskipunar. Viðurlögin verða að vera áhrifarík, í réttu hlutfalli við brotið og letjandi.

9. gr.

Tengsl þessarar tilskipunar og annarra innlendra ákvæða og bandalagsákvæða

1. Þessi tilskipun skal ekki hafa áhrif á þá sérstöku málsmeðferð við upplýsingar og samráð sem um getur í 2. gr. tilskipunar 98/59/EB og 7. gr. tilskipunar 2001/23/EB.
2. Þessi tilskipun hefur ekki áhrif á ákvæði sem eru samþykkt í samræmi við tilskipanir 94/45/EB og 97/74/EB.
3. Þessi tilskipun hefur ekki áhrif á annan rétt til upplýsinga, samráðs og þátttöku samkvæmt innlendum lögum.
4. Ekki má líta svo á að framkvæmd þessarar tilskipunar á þeim sviðum, sem hún nær til, réttlæti afturför frá því sem nú tíðkast í hverju aðildarríki og frá almennu verndarstigi launamanna.

10. gr.

Bráðabirgðaákvæði

Þrátt fyrir 3. gr. getur aðildarríki, þar sem ekkert almennt, fast og lögboðið kerfi er til fyrir miðlun upplýsinga og samráð við launamenn á gildistökudegi þessarar tilskipunar né heldur almennt, fast og lögboðið kerfi fyrir fulltrúa launamanna á vinnustað, sem geta verið í fyrirsvari fyrir þá, takmarkað beitingu innlendra ákvæða til framkvæmdar þessari tilskipun við:

- a) fyrirtæki sem hafa a.m.k. 150 launamenn í vinnu eða starfsstöðvar þar sem a.m.k. 100 launamenn vinna, fram til 23. mars 2007, og
- b) fyrirtæki sem hafa a.m.k. 100 launamenn í vinnu eða starfsstöðvar þar sem a.m.k. 50 launamenn vinna á því ári sem er næst á eftir þeim degi sem um getur í a-lið.

11. gr.

Lögleiðing

1. Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórnsýslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en 23. mars 2005 eða tryggja að aðilar vinnumarkaðarins samþykki nauðsynleg ákvæði eigi síðar en þann dag með samkomulagi sín í milli og eru aðildarríkin þá skuldbundin til að gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til að gera þeim ætíð kleift að tryggja þær niðurstöður sem krafist er með þessari tilskipun. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

2. Þegar aðildarríkin samþykkja þessar ráðstafanir skal vera í þeim tilvisun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvisun þegar þær eru birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvisun.

12. gr.

Endurskoðun framkvæmdastjórnarinnar

Eigi síðar en 23. mars 2007 skal framkvæmdastjórnin, í samráði við aðildarríkin og aðila vinnumarkaðarins í bandalaginu, endurskoða beitingu þessarar tilskipunar með það í huga að leggja til þær breytingar sem þörf er á.

13. gr.

Gildistaka

Tilskipun þessi öðlast gildi á þeim degi sem hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópubandalaganna*.

14. gr.

Viðtakendur

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Brussel 11. mars 2002.

Fyrir hönd Evrópuþingsins,

P. COX

forseti.

Fyrir hönd ráðsins,

J. PIQUÉ I CAMPS

forseti.