

32002L0014

L 80/29

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

23.3.2002

DYREKTYWA 2002/14/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY
z dnia 11 marca 2002 r.
ustanawiająca ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we
Wspólnocie Europejskiej

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 137 ust. 2,

uwzględniając wniosek Komisji ⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽²⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów ⁽³⁾,

stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 ⁽⁴⁾, Traktatu w świetle tekstu jednolitego zatwierdzonego przez Komitet Pojedynczy w dniu 23 stycznia 2002 r.

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Na podstawie art. 136 Traktatu, szczególnym celem Wspólnoty i Państw Członkowskich jest wspieranie dialogu społecznego pomiędzy przedstawicielami pracodawców i pracowników.
- (2) Punkt 17 Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników stanowi między innymi, że informowanie, przeprowadzanie konsultacji oraz uczestnictwo pracowników muszą być rozwijane, stosownie do odpowiednich wytycznych, biorąc pod uwagę praktykę istniejącą w różnych Państwach Członkowskich.
- (3) Komisja konsultowała się z przedstawicielami pracodawców i pracowników na szczeblu wspólnotowym w sprawie możliwych kierunków działania wspólnotowego w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach we Wspólnocie.
- (4) Po tych konsultacjach, Komisja uznała, że wskazane byłoby działanie wspólnotowe i ponownie skonsultowała się z przedstawicielami pracodawców i pracowników w sprawie treści planowanej propozycji; przedstawiciele pracodawców i pracowników przedstawili swoje opinie Komisji.

- (5) Po zakończeniu drugiego etapu konsultacji, przedstawiciele pracodawców i pracowników nie poinformowali Komisji o zamiarze rozpoczęcia procesu prowadzącego do ewentualnego zawarcia porozumienia.
- (6) Istnienie, na szczeblu krajowym i wspólnotowym, ram prawnych zmierzających do zapewnienia zaangażowania pracowników w sprawy zatrudniającego ich przedsiębiorstwa oraz w decyzje, które ich dotyczą, nie zawsze zapobiegało podejmowaniu istotnych decyzji dotyczących pracowników i ich rozpowszechnianiu bez wdrożenia, z odpowiednim wyprzedzeniem, procedur informowania pracowników oraz przeprowadzania z nimi konsultacji.
- (7) Istnieje potrzeba wzmocnienia dialogu i wspierania wzajemnego zaufania w przedsiębiorstwach w celu poprawy przewidywalności wystąpienia ryzyka, uelastycznienia organizacji pracy i ułatwienia pracownikom dostępu do szkoleń w przedsiębiorstwie, przy utrzymaniu bezpieczeństwa, uświadamiania pracownikom potrzeby dostosowywania się do nowych wymagań, podniesienia zdolności pracowników do podejmowania środków i działań w celu zwiększenia ich zdolności zatrudniania, wspierania zaangażowania pracowników w działalność i przyszłość przedsiębiorstwa oraz podniesienia jego konkurencyjności.
- (8) Istnieje potrzeba, w szczególności, wspierania i podnoszenia poziomu informowania i przeprowadzania konsultacji w zakresie sytuacji i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie i w przypadku gdy w ocenie pracodawcy zatrudnienie w przedsiębiorstwie może być zagrożone, w sprawie możliwych przewidywanych środków wyprzedzających, w szczególności w zakresie szkolenia pracowników i rozwijania ich umiejętności, w celu zrównoważenia negatywnych zmian lub ich konsekwencji oraz wzrostu zdolności zatrudniania i przystosowywalności pracowników, których prawdopodobnie będzie to dotyczyć.
- (9) Informowanie i przeprowadzanie konsultacji w odpowiednim czasie jest warunkiem wstępnym powodzenia restrukturyzacji i przystosowania przedsiębiorstw do nowych warunków stworzonych przez globalizację gospodarki, szczególnie w związku z rozwojem nowych form organizacji pracy.
- (10) Wspólnota ustaliła i wdrożyła strategię zatrudnienia opartą na koncepcjach „przewidywania”, „zapobiegania” i „zdolności zatrudniania”, które mają być włączone, jako elementy kluczowe, do wszystkich programów publicznych, które mogą być korzystne dla zatrudnienia, w tym do programów poszczególnych przedsiębiorstw, poprzez wzmocnienie dialogu społecznego w celu promowania zmian zgodnych z priorytetowym celem, jakim jest zatrudnienie.

⁽¹⁾ Dz.U. C 2 z 5.1.1999, str. 3.

⁽²⁾ Dz.U. C 258 z 10.9.1999, str. 24.

⁽³⁾ Dz.U. C 144 z 16.5.2001, str. 58.

⁽⁴⁾ Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 14 kwietnia 1999 r. (Dz.U. C 219 z 30.7.1999, str. 223). potwierdzona dnia 16 września 1999 r. (Dz.U. C 54 z 25.2.2000, str. 55). Wspólne Stanowisko Rady z dnia 27 lipca 2001 r. (Dz.U. C 107 z 11.10.2001, str. 16) oraz decyzja Parlamentu Europejskiego z dnia 23 października 2001 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym). Decyzja Parlamentu Europejskiego z dnia 5 lutego 2002 r. i decyzja Rady z dnia 18 lutego 2002 r.

- (11) Dalszy rozwój rynku wewnętrznego musi być właściwie zrównoważony, przy zachowaniu istotnych wartości, na których zbudowane są nasze społeczeństwa i przy zapewnieniu, że wszyscy obywatele będą odnosiли korzyści z rozwoju gospodarczego.
- (12) Wejście do trzeciego etapu Unii Gospodarczej i Walutowej rozszerzyło i przyspieszyło presję konkurencyjną na szczeblu europejskim. Oznacza to, że na szczeblu krajowym niezbędnych jest więcej środków o charakterze wspierającym.
- (13) Istniejące ramy prawne w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami na szczeblu wspólnotowym oraz na szczeblu krajowym skłaniają do zbyt późnego reagowania na zmiany, przy zaniedbywaniu aspektów ekonomicznych podejmowanych decyzji i nie przyczyniają się ani do przewidywania rzeczywistego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwach, ani do zapobiegania ryzyka.
- (14) Rozwój sytuacji politycznej, ekonomicznej, społecznej i prawnej wymusza zmiany w zakresie istniejących ram prawnych, przewidujących instrumenty prawne i praktyczne, umożliwiające wykonywanie prawa do informacji i konsultacji.
- (15) Niniejsza dyrektywa nie narusza systemów krajowych dotyczących wykonywania tego prawa w praktyce, w przypadku gdy uprawnieni do jego wykonywania są zobowiązani do wyrażania swoich żądań zbiorowo.
- (16) Niniejsza dyrektywa nie narusza tych systemów, które zapewniają bezpośrednie zaangażowanie pracowników, o ile mogą oni zawsze wykonywać prawo do informacji i konsultacji poprzez swoich przedstawicieli.
- (17) W związku z tym, że cele proponowanego, przedstawionego powyżej, działania nie mogą być właściwie osiągnięte przez Państwa Członkowskie, gdyż jego przedmiotem jest ustanowienie ram pracowniczego informowania i przeprowadzania konsultacji właściwych dla nowego, opisanego powyżej kontekstu europejskiego, a zatem mogą, zważywszy na skalę i wpływ proponowanego działania, być lepiej osiągnięte na szczeblu wspólnotowym. Wspólnota może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości, określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tymże artykule, niniejsza dyrektywa nie wychodzi poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia tych celów.
- (18) Celem tych ogólnych ram jest ustanowienie minimalnych wymagań, które mają zastosowanie w całej Wspólnocie, nie uniemożliwiając Państwom Członkowskim przyjęcia przepisów bardziej korzystnych dla pracowników.
- (19) Celem tych ogólnych ram jest także unikanie administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. W tym celu, zakres zastosowania niniejszej dyrektywy powinien być ograniczony, zgodnie z wyborem dokonany przez Państwa Członkowskie, do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników.
- (20) W ten sposób bierze się pod uwagę i nie narusza innych środków i praktyk krajowych, zmierzających do wzmocnienia dialogu społecznego w ramach przedsiębiorstw nie objętych niniejszą dyrektywą oraz w ramach administracji publicznej.
- (21) Jednakże w okresie przejściowym, Państwa Członkowskie, które nie mają ustawowo ustanowionego systemu informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami lub przedstawicielstwami pracowników, powinny mieć możliwość dalszego ograniczenia zakresu stosowania niniejszej dyrektywy, jeśli chodzi o liczbę pracowników.
- (22) Wspólnotowe ramy informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami powinny ograniczać do minimum obciążenia dotyczące przedsiębiorstw i zakładów, zapewniając jednocześnie efektywne korzystanie z przyznanych praw.
- (23) Cel niniejszej dyrektywy ma być osiągnięty poprzez ustanowienie ogólnych ram, na które składają się zasady, definicje i ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji, do których mają stosować się Państwa Członkowskie, przystosowując je do ich sytuacji krajowej oraz zapewniając, gdy sytuacja tego wymaga, aby przedstawiciele pracodawców i pracowników sprawowali w tym zakresie przewodnią rolę, umożliwiając im swobodne określanie, na podstawie porozumień, ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, które uznają za najlepiej odpowiadające ich potrzebom i zamierzeniom.
- (24) Należy starać się unikać wpływania na niektóre szczególnie zasady w zakresie informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, istniejące w niektórych krajowych systemach prawnych, skierowane do przedsiębiorstw lub zakładów, które realizują cele polityczne, zawodowe, organizacyjne, religijne, charytatywne, edukacyjne, naukowe lub artystyczne, jak również cele dotyczące informowania oraz wyrażania opinii.
- (25) Przedsiębiorstwa i zakłady powinny być chronione przed ujawnianiem niektórych szczególnie sensytywnych informacji.
- (26) Pracodawcy wolno nie informować pracowników i nie przeprowadzać z nimi konsultacji, w przypadku gdy przyniosłoby to poważną szkodę przedsiębiorstwu lub zakładowi lub w przypadku gdy pracodawca musi niezwłocznie zastosować się do nakazu wydanego przez organ kontrolny lub nadzorczy.
- (27) Informowanie i przeprowadzanie konsultacji wpływa na prawa i obowiązki przedstawicieli pracodawców i pracowników na szczeblu przedsiębiorstwa lub zakładu.

- (28) Procedury administracyjne i sądowe, jak również sankcje, które są skuteczne, zapobiegawcze i proporcjonalne w stosunku do wagi przestępstwa, powinny mieć zastosowanie w przypadkach naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (29) Niniejsza dyrektywa nie narusza bardziej szczegółowych przepisów dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących zwolnień grupowych ⁽¹⁾ oraz dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących zagwarantowania praw pracowników w razie transferów przedsiębiorstw, firm lub ich części ⁽²⁾.
- (30) Niniejsza dyrektywa nie powinna mieć wpływu na inne prawa do informacji i konsultacji, w tym na te, wynikające z dyrektywy Rady 94/45/EWG z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych oraz procedury informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ⁽³⁾.
- (31) Wykonanie niniejszej dyrektywy nie powinno być wystarczającą podstawą do ograniczania na poziomie ogólnym ochrony pracowników w obszarach, do których ma ona zastosowanie,

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy:

- „przedsiębiorstwo” oznacza przedsiębiorstwo publiczne lub prywatne, prowadzące działalność gospodarczą, bez względu na to, czy jego celem jest osiągnięcie zysku czy nie, i którego siedziba znajduje się na terytorium Państw Członkowskich;
- „zakład” oznacza jednostkę organizacyjną przedsiębiorstwa, zdefiniowaną zgodnie z krajowym prawem i praktyką, której siedziba znajduje się na terytorium Państwa Członkowskiego, prowadzącą działalność gospodarczą w sposób nieprzerwany, mając do dyspozycji zasoby ludzkie i materialne;
- „pracodawca” oznacza osobę fizyczną lub prawną, będącą stroną umowy o pracę lub stosunku pracy z pracownikami, zgodnie z krajowym prawem i praktyką;
- „pracownik” oznacza jakąkolwiek osobę, która w danym Państwie Członkowskim jest chroniona jak pracownik na podstawie krajowego prawa pracy i zgodnie z krajową praktyką;
- „przedstawiciele pracowników” oznacza przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki;
- „informowanie” oznacza przekazywanie przedstawicielom pracowników przez pracodawcę danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej;
- „przeprowadzanie konsultacji” oznacza wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą.

Artykuł 3

Zakres obowiązywania

1. Niniejsza dyrektywa stosuje się, zgodnie z wyborem Państw Członkowskich, do:

- przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników w którymkolwiek Państwie Członkowskim; lub
- zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników w którymkolwiek Państwie Członkowskim.

Państwa Członkowskie ustalą metodę ustalania progu liczbowego zatrudnianych pracowników.

2. Zgodnie z zasadami i celami niniejszej dyrektywy, Państwa Członkowskie mogą ustanowić szczególne przepisy, mające zastosowanie do przedsiębiorstw lub zakładów, które bezpośrednio i w istotnym stopniu realizują cele polityczne, zawodowe, organizacyjne, religijne, charytatywne, edukacyjne, naukowe lub artystyczne, jak również cele dotyczące informacji oraz wyrażania opinii, pod warunkiem że w dacie wejścia w życie niniejszej dyrektywy, przepisy o tym charakterze obowiązywały już w ustawodawstwie krajowym.

3. Państwa Członkowskie mogą odstąpić od niniejszej dyrektywy poprzez przyjęcie szczegółowych przepisów mających zastosowanie do załóg statków pływających po pełnych morzach.

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

Przedmiot i zasady

1. Celem niniejszej dyrektywy jest uchwalenie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we Wspólnocie.

2. Praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji zostaną zdefiniowane i wdrożone zgodnie z prawem krajowym oraz praktyką w zakresie stosunków przemysłowych w poszczególnych Państwach Członkowskich w taki sposób, aby zapewnić ich skuteczność.

3. Definiując lub wdrażając praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji, pracodawca oraz przedstawiciele pracowników działających będą w duchu współpracy oraz w poszanowaniu wzajemnych praw i obowiązków biorąc pod uwagę interes zarówno przedsiębiorstwa lub zakładu, jak i pracowników.

⁽¹⁾ Dz.U. L 212 z 08.1998, str. 16.

⁽²⁾ Dz.U. L 82 z 22.3.2001, str. 16.

⁽³⁾ Dz.U. L 254 z 30.9.1994, str. 64. Dyrektywa zmieniona dyrektywą 97/74/WE (Dz.U. L 10 z 16.1.1998, str. 22).

Artykuł 4

Praktyczne ustalenia dotyczące informowania i przeprowadzania konsultacji

1. Zgodnie z zasadami określonymi w art. 1 i nie naruszając obowiązujących przepisów i/lub praktyki bardziej korzystnych dla pracowników, Państwa Członkowskie przyjmą praktyczne rozwiązania do celów wykonywania prawa do informacji i konsultacji na właściwym szczeblu, zgodnie z niniejszym artykułem.

2. Informowanie i przeprowadzanie konsultacji obejmuje:

- a) informowanie na temat ostatniego i prawdopodobnego rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub zakładu oraz ich sytuacji ekonomicznej;
- b) informowanie i przeprowadzanie konsultacji na temat sytuacji, struktury i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz przewidywanych środków, w szczególności, w przypadku gdy istnieje zagrożenie zatrudnienia;
- c) informowanie i przeprowadzanie konsultacji w sprawie decyzji, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, w tym tych, które są objęte przepisami prawa wspólnotowego określonymi w art. 9 ust. 1.

3. Informacja powinna być przedstawiana w takim czasie, w taki sposób i w takiej treści, jakie są właściwe, aby umożliwić, w szczególności przedstawicielom pracowników, przeprowadzenie odpowiednich badań i w miarę potrzeb przygotowanie się do konsultacji.

4. Konsultacja ma miejsce:

- a) o ile zapewnione zostanie, że czas, metoda i jej przedmiot są właściwe;
- b) na odpowiednim poziomie kierowniczym i przedstawicielskim, w zależności od przedmiotu dyskusji;
- c) na podstawie informacji dostarczonej przez pracodawcę, zgodnie z art. 2 lit. f) oraz opinii, do której sformułowania uprawnieni są przedstawiciele pracowników;
- d) w taki sposób, by umożliwić przedstawicielom pracowników spotkanie z pracodawcą i uzyskanie odpowiedzi oraz uzasadnienia tej odpowiedzi odnośnie do jakiegokolwiek opinii, którą mogą przedstawić przedstawiciele pracowników;
- e) w celu osiągnięcia porozumienia w sprawie decyzji pozostających w zakresie kompetencji pracodawcy, określonych w ust. 2 lit. c).

Artykuł 5

Informowanie i przeprowadzanie konsultacji wynikające z porozumienia

Państwa Członkowskie mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników właściwego szczebla, w tym szczebla przedsiębiorstwa lub zakładu, swobodne określenie w jakimkolwiek czasie, poprzez wynegocjowane porozumienie,

praktycznych ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami. Te porozumienia oraz porozumienia obowiązujące w terminie ustanowionym w art. 11, jak również późniejsze wznowienia takich porozumień, mogą ustanowić przepisy inne niż te określone w art. 4, z zastrzeżeniem ustalonych przez Państwa Członkowskie warunków i ograniczeń przewidzianych w art. 1.

Artykuł 6

Informacje poufne

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że, w ramach warunków i ograniczeń przewidzianych w ustawodawstwie krajowym, przedstawiciele pracowników oraz eksperci, którzy ich wspierają, nie są upoważnieni do ujawnienia pracownikom lub osobom trzecim jakiegokolwiek informacji, która w uzasadnionym interesie przedsiębiorstwa lub zakładu, została wyraźnie przedstawiona im jako poufna. Ten obowiązek będzie miał zastosowanie, niezależnie od tego, jakie funkcje będą spełniali dani przedstawiciele lub eksperci nawet po upływie ich kadencji. Jednakże Państwo Członkowskie może upoważnić przedstawicieli pracowników i każdego, kto im udziela wsparcia, do przekazania poufnej informacji pracownikom oraz osobom trzecim zobowiązanym do zachowania poufności.

2. Państwa Członkowskie zapewnią, w szczególnych przypadkach i w ramach warunków oraz ograniczeń przewidzianych w ustawodawstwie krajowym, że pracodawca nie jest zobowiązany do przekazywania informacji lub przeprowadzania konsultacji, jeśli charakter takiej informacji lub konsultacji jest taki, że zgodnie z obiektywnymi kryteriami, wyrządziłby poważną szkodę w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa lub zakładu lub pogorszyłby ich sytuację.

3. Z zastrzeżeniem obowiązujących procedur krajowych, Państwa Członkowskie zapewnią kontrolę administracyjną lub sądową, w przypadku gdy pracodawca wymaga zachowania poufności lub nie przedstawi informacji zgodnie z ust. 1 i 2. Mogą one też ustanowić procedury mające zapewnić ochronę poufności danej informacji.

Artykuł 7

Ochrona przedstawicieli pracowników

Państwa Członkowskie zapewnią, że przedstawiciele pracowników, w toku wykonywania przez nich swoich funkcji, będą mieli zapewnioną właściwą ochronę i gwarancje, które umożliwią im właściwe wykonywanie obowiązków, jakie zostały im powierzone.

Artykuł 8

Ochrona praw

1. Państwa Członkowskie zapewnią właściwe środki w wypadku niewypełnienia przepisów niniejszej dyrektywy przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników. W szczególności, zapewnią, że dostępne będą odpowiednie procedury administracyjne lub sądowe w celu umożliwienia realizacji obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

2. Państwa Członkowskie zapewnią stosowanie odpowiednich sankcji w wypadku naruszenia przepisów niniejszej dyrektywy przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

Artykuł 9

Związek pomiędzy niniejszą dyrektywą a innymi przepisami i przepisami prawa krajowego

1. Niniejsza dyrektywa nie narusza szczególnych procedur informowania i przeprowadzania konsultacji, określonych art. 2 dyrektywy 98/59/WE oraz w art. 7 dyrektywy 2001/23/WE.
2. Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów przyjętych zgodnie z dyrektywą 94/45/WE oraz z dyrektywą 97/74/WE.
3. Niniejsza dyrektywa nie narusza innych praw do informacji, konsultacji i uczestnictwa przewidzianych na mocy prawa krajowego.
4. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie będzie wystarczającą podstawą do jakiegokolwiek regresu w stosunku do sytuacji, istniejącej w każdym z Państw Członkowskich oraz w stosunku do ogólnego poziomu ochrony pracowników w zakresie, w jakim stosuje się dyrektywę.

Artykuł 10

Przepisy przejściowe

Bez uszczerbku dla art. 3, Państwo Członkowskie, które w chwili wejścia w życie niniejszej dyrektywy nie ma ogólnego, stałego i ustawowego systemu informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami, ani ogólnego, stałego i ustawowego systemu przedstawicielstwa pracowników, w miejscu pracy, który umożliwia, że pracownicy mogą być reprezentowani dla tego celu, mogą ograniczyć zastosowanie przepisów prawa krajowego wdrażających niniejszą dyrektywę do:

- a) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 150 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 100 pracowników, do dnia 23 marca 2007 r.; oraz
- b) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 100 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 50 pracowników w ciągu następnego roku od daty określonej w lit. a).

Artykuł 11

Transpozycja

1. Państwa Członkowskie przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia 23 marca 2005 r. lub zapewnią, że najpóźniej do tej daty przedstawiciele pracodawców i pracowników wprowadzą wymagane przepisy w drodze porozumienia, podczas gdy Państwa Członkowskie będą zobowiązane do podjęcia wszystkich koniecznych środków umożliwiających im w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia skutków określonych niniejszą dyrektywą. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

2. Wspomniane środki powinny zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 12

Przegląd Komisji

Nie później niż 23 marca 2007 r., Komisja, po konsultacji z Państwami Członkowskimi oraz przedstawicielami pracodawców i pracowników na szczeblu wspólnotowym, dokona przeglądu stosowania niniejszej dyrektywy w celu przedłożenia koniecznych propozycji zmian.

Artykuł 13

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

Artykuł 14

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 11 marca 2002 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

P. COX

Przewodniczący

W imieniu Rady

J. PIQUÉ I CAMPS

Przewodniczący