

**EUROOPA PARLAMENDI JA
NÕUKOGU DIREKTIIV 2002/14/EÜ,**

11. märts 2002,

millega kehtestatakse töötajate teavitamise ja nõustamise üldraamistik Euroopa Ühenduses

**EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA
LIIDU NÕUKOGU,**

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 137 lõiget 2,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,¹

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust,²

võttes arvesse regioonide komitee arvamust,³

toimides asutamislepingu artiklis 251 nimetatud menetluse kohaselt⁴ vastavalt lepituskomisjonis 23. jaanuaril 2002 heakskiidetud ühistekstile

ning arvestades järgmist:

(1) Vastavalt asutamislepingu artiklile 136 on ühenduse ja liikmesriikide üks olulisi eesmärke edendada sotsiaalset dialoogi tööturu osapoolte vahel.

(2) Ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta punkt 17 sätestab muu hulgas, et töötajate teavitamist, nõustamist ja osalust peab arendama asjakohasel viisil, arvestades eri liikmesriikides valitsevaid tavasid.

(3) Komisjon konsulteeris ühenduse tasandil tööturu osapooltega töötajate teavitamise ja nõustamisega seotud ühenduse tegevuse võimaliku suunitluse üle ühenduse ettevõtetes.

(4) Pärast nimetatud konsulteerimist leidis komisjon, et ühenduse tegevus on soovitatav, ja konsulteeris taas tööturu osapooltega kavandatava ettepaneku sisu küsimuses;

**Directive 2002/14/EC of the European
Parliament and of the Council**

of 11 March 2002

establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community

**THE EUROPEAN PARLIAMENT AND
THE COUNCIL OF THE EUROPEAN
UNION,**

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 137(2) thereof,

Having regard to the proposal from the Commission⁽¹⁾,

Having regard to the opinion of the Economic and Social Committee⁽²⁾,

Having regard to the opinion of the Committee of the Regions⁽³⁾,

Acting in accordance with the procedure referred to in Article 251(4), and in the light of the joint text approved by the Conciliation Committee on 23 January 2002,

Whereas:

(1) Pursuant to Article 136 of the Treaty, a particular objective of the Community and the Member States is to promote social dialogue between management and labour.

(2) Point 17 of the Community Charter of Fundamental Social Rights of Workers provides, inter alia, that information, consultation and participation for workers must be developed along appropriate lines, taking account of the practices in force in different Member States.

(3) The Commission consulted management and labour at Community level on the possible direction of Community action on the information and consultation of employees in undertakings within the Community.

(4) Following this consultation, the Commission considered that Community action was advisable and again consulted management and labour on the contents of the

tööturu osapooled on esitanud komisjonile oma arvamused.

(5) Pärast konsulteerimise teist etappi ei ole tööturu osapooled teatanud komisjonile oma soovist algatada menetlust, mis võiks viia kokkuleppe sõlmimiseni.

(6) See, et siseriiklikul ja ühenduse tasandil on olemas õigusraamistik, mille eesmärk on tagada töötajate osalemine ettevõtte asjades ja neid mõjutavate otsuste vastuvõtmises, ei ole alati ära hoidnud seda, et töötajaid tõsiselt mõjutavate otsuste tegemisel ja avaldamisel ei rakendata eelnevalt asjakohast töötajate teavitamis- ja nõustamiskorda.

(7) Ettevõtetes on vaja tugevdada dialoogi ja edendada vastastikust usaldust, et ennetada ohte, muuta töökorraldust paindlikumaks ja lihtsustada töötajate osalemist ettevõttesiseses koolituses, säilitades samal ajal kindla töösuhte, teha töötajale selgeks kohandamisvajadused, parandada töötajate võimalusi võtta meetmeid, mis tugevdavad nende tööalast konkurentsivõimet, edendada töötajate kaasamist ettevõtte käitamisse ja tulevikuplaanidesse ning tõsta tema konkurentsivõimet.

(8) Eelkõige on vaja edendada ja tõhustada teavitamist ja nõustamist ettevõtte tööhõive olukorra ja arvatavate arengute ning kui tööandja hinnangust ilmneb, et ettevõtte töökohad võivad olla ohus, võimalike ennetusmeetmete asjus, eriti mis puutub töötajate koolitusse ja kutseoskuste arendamisse, et korvata negatiivseid arenguid või nende tagajärgi ning tugevdada nende töötajate tööalast konkurentsi- ja kohanemisvõimet, keda olukord tõenäoliselt mõjutab.

(9) Õigeaegne teavitamine ja nõustamine on ettevõtete eduka ümberkorraldamise ja majanduse globaliseerumisest tingitud uute tingimustega kohanemise eeltingimus, seda eelkõige töökorralduse uute vormide arendamise kaudu.

planned proposal; management and labour have presented their opinions to the Commission.

(5) Having completed this second stage of consultation, management and labour have not informed the Commission of their wish to initiate the process potentially leading to the conclusion of an agreement.

(6) The existence of legal frameworks at national and Community level intended to ensure that employees are involved in the affairs of the undertaking employing them and in decisions which affect them has not always prevented serious decisions affecting employees from being taken and made public without adequate procedures having been implemented beforehand to inform and consult them.

(7) There is a need to strengthen dialogue and promote mutual trust within undertakings in order to improve risk anticipation, make work organisation more flexible and facilitate employee access to training within the undertaking while maintaining security, make employees aware of adaptation needs, increase employees' availability to undertake measures and activities to increase their employability, promote employee involvement in the operation and future of the undertaking and increase its competitiveness.

(8) There is a need, in particular, to promote and enhance information and consultation on the situation and likely development of employment within the undertaking and, where the employer's evaluation suggests that employment within the undertaking may be under threat, the possible anticipatory measures envisaged, in particular in terms of employee training and skill development, with a view to offsetting the negative developments or their consequences and increasing the employability and adaptability of the employees likely to be affected.

(9) Timely information and consultation is a prerequisite for the success of the restructuring and adaptation of undertakings to the new conditions created by globalisation of the economy, particularly through the development of new forms of organisation of work.

(10) Ühendus on koostanud ja rakendanud tööhõivestrateegia, mille aluseks on mõisted "prognoosimine", "ärahoidmine" ja "tööalane konkurentsivõime", mis tuleks põhielementidena lisada tööhõivet edendavasse riiklikku poliitikasse, kaasa arvatud üksikute ettevõtete poliitika, tugevdades sotsiaalset dialoogi, et edendada muutusi, mis on vastavuses tööhõive esmaeesmärgiga.

(11) Siseturu edasine areng peab olema asjakohaselt tasakaalustatud, et säiliksid meie ühiskonna aluseks olevad põhiväärtused ja oleks tagatud kõikide kodanike kasusaamine majanduse arengust.

(12) Majandus- ja rahaliidu kolmandasse etappi jõudmine on laiendanud ja kiirendanud konkurentsivõimet Euroopa tasandil. See tähendab, et siseriiklikul tasandil on vaja võtta rohkem toetusmeetmeid.

(13) Olemasolevad töötajate teavitamise ja nõustamise õigusraamistikud ühenduse ja siseriiklikul tasandil kalduvad võtma muutuste protsessi suhtes seisukohta tagantjärele, jätma tähelepanuta tehtud otsuste majanduslikud küljed ega toeta ettevõttesiseseid tegelikke tööhõiveprognoose või ohtude ärahoidmist.

(14) Kõik need poliitilised, majanduslikud, sotsiaalsed ja õiguslikud arengud nõuavad olemasoleva õigusraamistiku muutmist nii, et nähtaks ette sellised õiguslikud ja praktilised vahendid, mis võimaldavad kasutada õigust olla teavitatud ja ära kuulatud.

(15) Käesolev direktiiv ei piira selle õiguse praktilist kasutamist käsitlevate siseriiklike süsteemide kohaldamist, kui sellise õigusega isikutelt nõutakse oma soovide teatamist kollektiivselt.

(16) Käesolev direktiiv ei piira selliste süsteemide kohaldamist, mis näevad ette töötajate otsese kaasamise, tingimusel et töötajail on igal juhul õigus olla teavitatud ja ära kuulatud oma usaldusisikute kaudu.

(10) The Community has drawn up and implemented an employment strategy based on the concepts of "anticipation", "prevention" and "employability", which are to be incorporated as key elements into all public policies likely to benefit employment, including the policies of individual undertakings, by strengthening the social dialogue with a view to promoting change compatible with preserving the priority objective of employment.

(11) Further development of the internal market must be properly balanced, maintaining the essential values on which our societies are based and ensuring that all citizens benefit from economic development.

(12) Entry into the third stage of economic and monetary union has extended and accelerated the competitive pressures at European level. This means that more supportive measures are needed at national level.

(13) The existing legal frameworks for employee information and consultation at Community and national level tend to adopt an excessively a posteriori approach to the process of change, neglect the economic aspects of decisions taken and do not contribute either to genuine anticipation of employment developments within the undertaking or to risk prevention.

(14) All of these political, economic, social and legal developments call for changes to the existing legal framework providing for the legal and practical instruments enabling the right to be informed and consulted to be exercised.

(15) This Directive is without prejudice to national systems regarding the exercise of this right in practice where those entitled to exercise it are required to indicate their wishes collectively.

(16) This Directive is without prejudice to those systems which provide for the direct involvement of employees, as long as they are always free to exercise the right to be informed and consulted through their representatives.

(17) Kuna eespool kirjeldatud kavandatavate meetmete eesmärke ei saa piisaval määral saavutada liikmesriigid, sest eesmärk on kehtestada töötajate teavitamise ja nõustamise raamistik, mis vastaks eespool kirjeldatud uuele olukorrale Euroopas, ja seetõttu on nimetatud eesmärk kavandatud meetmete ulatuslikkuse ning mõju tõttu paremini saavutatav ühenduse tasandil, võib ühendus võtta meetmeid kooskõlas asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Nimetatud artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv kaugemale sellest, mis on vajalik nimetatud eesmärkide saavutamiseks.

(18) Kõnealuse üldraamistiku eesmärk on kehtestada kogu ühenduses kohaldatavad miinimumnõuded, takistamata liikmesriike sätestamast töötajatele soodsamaid tingimusi.

(19) Samuti on nimetatud üldraamistiku eesmärk vältida halduslikku, rahalist või õiguslikku laadi pingeid, mis võiksid takistada väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja arengut. Seepärast peaks käesoleva direktiivi kohaldamisel vastavalt liikmesriikide valikule piirduma ettevõtetega, kus on vähemalt 50 töötajat, või üksustega, kus on vähemalt 20 töötajat.

(20) Siinjuures võetakse arvesse muid siseriiklikke meetmeid ja tavasid, mis on suunatud sotsiaalse dialoogi edendamisele äriühingutes, mis ei kuulu käesoleva direktiivi kohaldamisalasse, ja riiklikes haldusorganites, piiramata osutatud meetmete ja tavade kohaldamist.

(21) Neile liikmesriikidele, kus ei ole kohustuslikku töötajate või töötajate usaldusisikute teavitamise ja nõustamise süsteemi, peaks jääma võimalus direktiivi kohaldamisala töötajate arvu osas veelgi piirata.

(22) Ühenduse töötajate teavitamise ja nõustamise raamistik peaks hoidma võimalikult väiksena ettevõtete või üksuste koormuse, tagades antud õiguste tulemusliku

(17) Since the objectives of the proposed action, as outlined above, cannot be adequately achieved by the Member States, in that the object is to establish a framework for employee information and consultation appropriate for the new European context described above, and can therefore, in view of the scale and impact of the proposed action, be better achieved at Community level, the Community may adopt measures in accordance with the principle of subsidiarity as set out in Article 5 of the Treaty. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve these objectives.

(18) The purpose of this general framework is to establish minimum requirements applicable throughout the Community while not preventing Member States from laying down provisions more favourable to employees.

(19) The purpose of this general framework is also to avoid any administrative, financial or legal constraints which would hinder the creation and development of small and medium-sized undertakings. To this end, the scope of this Directive should be restricted, according to the choice made by Member States, to undertakings with at least 50 employees or establishments employing at least 20 employees.

(20) This takes into account and is without prejudice to other national measures and practices aimed at fostering social dialogue within companies not covered by this Directive and within public administrations.

(21) However, on a transitional basis, Member States in which there is no established statutory system of information and consultation of employees or employee representation should have the possibility of further restricting the scope of the Directive as regards the numbers of employees.

(22) A Community framework for informing and consulting employees should keep to a minimum the burden on undertakings or establishments while ensuring the effective

kasutamise.

(23) Käesoleva direktiivi eesmärk tuleb saavutada sellise üldraamistiku kehtestamise teel, mis hõlmab teavitamise ja nõustamise põhimõtteid, määratlusi ja korda, mida liikmesriigid peavad täitma ja kohandama vastavalt oma siseriiklikule olukorrale, tagades vajaduse korral, et tööturu osapooltel oleks juhtiv osa, mis võimaldab neil kokkuleppe teel vabalt kindlaks määrata töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra, mida nad peavad oma vajadustele ja soovidele sobivaimaks.

(24) Tuleks hoolt kanda, et ei mõjutataks mõnede siseriiklike õigusaktidega kehtestatud teatavaid töötajate teavitamise ja nõustamise erieeskirju, mis on suunatud sellistele ettevõtetele või üksustele, mis tegelevad poliitiliste, erialakorralduslike, usuliste, heategevuslike, hariduslike, teaduslike või kunstiliste eesmärkide saavutamise, samuti eesmärkidega, mis on seotud teavitamise ja arvamuste avaldamisega.

(25) Ettevõtteid ja üksusi tuleks kaitsta teatava eriti tundliku teabe avalikustamise eest.

(26) Tööandjal peaks olema õigus jätta teavitamine ja nõustamine korraldamata, kui see ettevõtet või üksust tõsiselt kahjustaks või kui tööandja peab viivitamata täitma korraldust, mille on andnud regulatiiv- või järelevalveorgan.

(27) Teavitamine ja nõustamine tähendavad tööturu osapooltele ettevõtte või üksuse tasandil nii õigusi kui kohustusi.

(28) Kui käesoleval direktiivil põhinevaid kohustusi rikutakse, tuleks kohaldada haldus- või kohtumenetlust, samuti rikkumise raskusele vastavaid tõhusaid, proportsionaalseid ja hoiatavaid karistusi.

(29) Käesolev direktiiv ei tohiks mõjutada nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ (kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta)⁵ ja nõukogu 12. märtsi 2001. aasta direktiivi 2001/23/EÜ

exercise of the rights granted.

(23) The objective of this Directive is to be achieved through the establishment of a general framework comprising the principles, definitions and arrangements for information and consultation, which it will be for the Member States to comply with and adapt to their own national situation, ensuring, where appropriate, that management and labour have a leading role by allowing them to define freely, by agreement, the arrangements for informing and consulting employees which they consider to be best suited to their needs and wishes.

(24) Care should be taken to avoid affecting some specific rules in the field of employee information and consultation existing in some national laws, addressed to undertakings or establishments which pursue political, professional, organisational, religious, charitable, educational, scientific or artistic aims, as well as aims involving information and the expression of opinions.

(25) Undertakings and establishments should be protected against disclosure of certain particularly sensitive information.

(26) The employer should be allowed not to inform and consult where this would seriously damage the undertaking or the establishment or where he has to comply immediately with an order issued to him by a regulatory or supervisory body.

(27) Information and consultation imply both rights and obligations for management and labour at undertaking or establishment level.

(28) Administrative or judicial procedures, as well as sanctions that are effective, dissuasive and proportionate in relation to the seriousness of the offence, should be applicable in cases of infringement of the obligations based on this Directive.

(29) This Directive should not affect the provisions, where these are more specific, of Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies⁽⁵⁾ and of Council Directive

(ettevõtjate, ettevõtete või nende osade üleminekul töötajate õigusi kaitsvate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta)6 üksikasjalikumate sätete kohaldamist.

(30) Käesolev direktiiv ei tohiks mõjutada muid teavitamist ja nõustamist käsitlevaid õigusi, sealhulgas nõukogu 22. septembri 1994. aasta direktiivist 94/45/EMÜ (Euroopa töö nõukogu asutamise või töötajate teavitamis- ja nõustamiskorra sisseseadmise kohta liikmesriigiülestes ettevõtetes või kontsernides)7 tulenevaid õigusi.

(31) Käesoleva direktiivi rakendamine ei ole piisav põhjus töötajate üldise kaitsetaseme alandamiseks direktiivi kohaldamisalas,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Eesmärk ja põhimõtted

1. Käesoleva direktiivi eesmärk on luua üldine raamistik, mis sätestab miinimumnõuded ühenduse ettevõtete ja üksuste töötajate õigusele teavitamisele ja nõustamisele.
2. Teavitamise ja nõustamise viis määratakse kindlaks ja rakendatakse vastavalt iga liikmesriigi siseriiklikele õigusaktidele ja tööturu osapoolte vahelise suhtlemise tavadele nii, et oleks tagatud selle tõhus toimimine.
3. Teavitamise ja nõustamise viisi kindlaksmääramisel ja rakendamisel tegutsevad tööandja ja töötajate usaldusisikud koostöö vaimus, võtavad nõuetekohaselt arvesse vastastikuseid õigusi ja kohustusi ning arvestavad nii ettevõtte või üksuse kui ka töötajate huve.

Artikkel 2

Mõisted

2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses(6).

(30) Other rights of information and consultation, including those arising from Council Directive 94/45/EEC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees(7), should not be affected by this Directive.

(31) Implementation of this Directive should not be sufficient grounds for a reduction in the general level of protection of workers in the areas to which it applies,

HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE:

Article 1

Object and principles

1. The purpose of this Directive is to establish a general framework setting out minimum requirements for the right to information and consultation of employees in undertakings or establishments within the Community.
2. The practical arrangements for information and consultation shall be defined and implemented in accordance with national law and industrial relations practices in individual Member States in such a way as to ensure their effectiveness.
3. When defining or implementing practical arrangements for information and consultation, the employer and the employees' representatives shall work in a spirit of cooperation and with due regard for their reciprocal rights and obligations, taking into account the interests both of the undertaking or establishment and of the employees.

Article 2

Definitions

Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) ettevõtte - avalik-õiguslik või eraettevõtte, kes kasusaamise eesmärgil või mitte on hõivatud majandustegevusega ja asub liikmesriikide territooriumil;

b) üksus - siseriikliku õiguse ja tava kohaselt määratletud ettevõtlusüksus, mis asub liikmesriigi territooriumil ja kus toimub pidev majandustegevus inim- ja materiaalsete ressursside abil;

c) tööandja - füüsiline või juriidiline isik, kes on töölepingu või töötajatega sõlmitud töösuhte osapool vastavalt siseriiklikule õigusele ja tavale;

d) töötaja - isik, kes on asjaomases liikmesriigis töötajana kaitstud siseriikliku tööõiguse ja tava alusel;

e) töötajate usaldusisikud - siseriikliku õiguse ja/või tava ettenähtud töötajate usaldusisikud;

f) teavitamine - tööandjapoolne andmete edastamine töötajate usaldusisikutele, et need saaksid asjaomase teemaga tutvuda ja seda uurida;

g) nõustamine - arvamuste vahetamine ning dialoogi arendamine töötajate usaldusisikute ja tööandja vahel.

Artikkel 3

Kohaldamisala

1. Käesolevat direktiivi kohaldatakse vastavalt liikmesriikide valikule:

a) ettevõtete suhtes, mis annavad tööd vähemalt 50 töötajale ükskõik millises liikmesriigis, või

b) üksuste suhtes, mis annavad tööd vähemalt 20 töötajale ükskõik millises liikmesriigis.

Liikmesriigid määravad kindlaks meetodi, mille alusel arvutatakse töötavate töötajate

For the purposes of this Directive:

(a) "undertaking" means a public or private undertaking carrying out an economic activity, whether or not operating for gain, which is located within the territory of the Member States;

(b) "establishment" means a unit of business defined in accordance with national law and practice, and located within the territory of a Member State, where an economic activity is carried out on an ongoing basis with human and material resources;

(c) "employer" means the natural or legal person party to employment contracts or employment relationships with employees, in accordance with national law and practice;

(d) "employee" means any person who, in the Member State concerned, is protected as an employee under national employment law and in accordance with national practice;

(e) "employees' representatives" means the employees' representatives provided for by national laws and/or practices;

(f) "information" means transmission by the employer to the employees' representatives of data in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and to examine it;

(g) "consultation" means the exchange of views and establishment of dialogue between the employees' representatives and the employer.

Article 3

Scope

1. This Directive shall apply, according to the choice made by Member States, to:

(a) undertakings employing at least 50 employees in any one Member State, or

(b) establishments employing at least 20 employees in any one Member State.

Member States shall determine the method for calculating the thresholds of employees

arvu künnis.

2. Liikmesriigid võivad kooskõlas käesoleva direktiivi põhimõtete ja eesmärkidega kehtestada konkreetseid sätteid, mida kohaldatakse ettevõtete või üksuste suhtes, kes tegelevad otseselt ja peamiselt poliitiliste, erialakorralduslike, usuliste, heategevuslike, hariduslike, teaduslike või kunstiliste eesmärkide, samuti teabe ja arvamuste avaldamisega seotud eesmärkide saavutamise, tingimusel et käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeval on seda laadi sätteid juba siseriiklikus õiguses olemas.

3. Liikmesriigid võivad teha erandi käesolevast direktiivist, kohaldades erisätteid avamerel sõitvate laevade meeskondade suhtes.

Artikkel 4

Teavitamise ja nõustamise viis

1. Kooskõlas artiklis 1 sätestatud põhimõtete ja piiramata töötajate suhtes kehtivate soodsamate sätete ja/või tavade kohaldamist, määravad liikmesriigid vastavalt käesolevale artiklile kindlaks viisi, kuidas kasutada teavitamise ja nõustamise õigust asjaomasel tasandil.

2. Teavitamine ja nõustamine sisaldavad järgmist:

a) teave ettevõtte või üksuse tegevuse ja majandusliku olukorra hiljutiste ja tõenäolise arengu kohta;

b) teavitamine ja nõustamine seoses ettevõtte või üksuse tööhõive olukorraga, struktuuri ja eeldatava arenguga ning kavandatud ennetusmeetmetega eelkõige juhtudel, kui tööhõive on ohus;

c) teavitamine ja nõustamine selliste otsuste asjus, mis võivad põhjustada olulisi muutusi töökorralduses või lepingusuhetes, kaasa arvatud need, mida käsitletakse artikli 9 lõikes 1 nimetatud ühenduse sätetes.

3. Teavet antakse sellisel ajal, viisil ja

employed.

2. In conformity with the principles and objectives of this Directive, Member States may lay down particular provisions applicable to undertakings or establishments which pursue directly and essentially political, professional organisational, religious, charitable, educational, scientific or artistic aims, as well as aims involving information and the expression of opinions, on condition that, at the date of entry into force of this Directive, provisions of that nature already exist in national legislation.

3. Member States may derogate from this Directive through particular provisions applicable to the crews of vessels plying the high seas.

Article 4

Practical arrangements for information and consultation

1. In accordance with the principles set out in Article 1 and without prejudice to any provisions and/or practices in force more favourable to employees, the Member States shall determine the practical arrangements for exercising the right to information and consultation at the appropriate level in accordance with this Article.

2. Information and consultation shall cover:

(a) information on the recent and probable development of the undertaking's or the establishment's activities and economic situation;

(b) information and consultation on the situation, structure and probable development of employment within the undertaking or establishment and on any anticipatory measures envisaged, in particular where there is a threat to employment;

(c) information and consultation on decisions likely to lead to substantial changes in work organisation or in contractual relations, including those covered by the Community provisions referred to in Article 9(1).

3. Information shall be given at such time, in

niisuguse sisuga nagu on vaja selleks, et
elkõige töötajate usaldusisikutel oleks
võimalik korraldada piisav uuring ja vajaduse
korral nõustamiseks ette valmistada.

4. Nõustamine leiab aset:

a) kui on tagatud, et selle aeg, toimumise viis
ja sisu on asjakohased;

b) asjakohasel juhtimis- ja esindustasandil,
olenevalt arutatavast küsimusest;

c) teabe põhjal, mille tööandja on esitanud
vastavalt artikli 2 lõikele f, ning arvamuse
alusel, mida töötajate usaldusisikutel on õigus
sõnastada;

d) selliselt, et töötajate usaldusisikutel on
võimalik kohtuda tööandjaga ning saada
vastus ja selle vastuse põhjendused mis tahes
arvamusele, mida nad võivad sõnastada;

e) eesmärgiga jõuda kokkuleppele otsuste
suhtes, mis kuuluvad artikli 2 lõikes c
nimetatud tööandja volituste
reguleerimisalasse.

Artikkel 5

Kokkuleppest tulenev teavitamine ja nõustamine

Liikmesriigid võivad asjakohase tasandi,
sealhulgas ettevõtte või üksuse tasandi
tööturu osapooltele anda õiguse vabalt ja mis
tahes ajal läbirääkimiste teel saavutatud
kokkuleppe alusel kindlaks määrata töötajate
teavitamise ja nõustamise viisi. Kõnealuste
kokkulepetega ja artiklis 11 sätestatud
kuupäeval kehtivate kokkulepetega, samuti
nende kokkulepete hilisemate uuendustega
võib artiklis 1 sätestatud põhimõtteid täites ja
liikmesriikide seatud tingimuste ja piirangute
kohaselt kehtestada artiklis 4 nimetatud
sätetest erinevad sätted.

Artikkel 6

Konfidentsiaalne teave

1. Liikmesriigid näevad ette, et siseriiklikes

such fashion and with such content as are
appropriate to enable, in particular,
employees' representatives to conduct an
adequate study and, where necessary, prepare
for consultation.

4. Consultation shall take place:

(a) while ensuring that the timing, method
and content thereof are appropriate;

(b) at the relevant level of management and
representation, depending on the subject
under discussion;

(c) on the basis of information supplied by
the employer in accordance with Article 2(f)
and of the opinion which the employees'
representatives are entitled to formulate;

(d) in such a way as to enable employees'
representatives to meet the employer and
obtain a response, and the reasons for that
response, to any opinion they might
formulate;

(e) with a view to reaching an agreement on
decisions within the scope of the employer's
powers referred to in paragraph 2(c).

Article 5

Information and consultation deriving from an agreement

Member States may entrust management and
labour at the appropriate level, including at
undertaking or establishment level, with
defining freely and at any time through
negotiated agreement the practical
arrangements for informing and consulting
employees. These agreements, and
agreements existing on the date laid down in
Article 11, as well as any subsequent
renewals of such agreements, may establish,
while respecting the principles set out in
Article 1 and subject to conditions and
limitations laid down by the Member States,
provisions which are different from those
referred to in Article 4.

Article 6

Confidential information

1. Member States shall provide that, within

õigusaktides sätestatud tingimuste ja piirangute kohaselt ei ole töötajate usaldusisikutel ja neid abistavatel ekspertidel õigust avaldada töötajatele ega kolmandatele isikutele mingit teavet, mis on ettevõtte või üksuse huvides neile antud konfidentsiaalsena. Nimetatud kohustus kehtib kõnealuste usaldusisikute ja ekspertide suhtes olenemata nende asukohast ja ka pärast nende ametiaja lõppemist. Liikmesriik võib siiski anda töötajate usaldusisikutele või nende mis tahes abilistele loa edastada konfidentsiaalset teavet töötajatele ja kolmandatele isikutele, kes on seotud konfidentsiaalsuskohustusega.

2. Liikmesriigid näevad erijuhtudel ja siseriiklike õigusaktidega sätestatud tingimustel ning piires ette, et nende territooriumil asuv tööandja ei ole kohustatud edastama sellist teavet või konsulteerima niisugustes küsimustes, mis objektiivsete kriteeriumide järgi võiks ettevõtte või üksuse tegutsemist tõsiselt kahjustada või ettevõtet ohustada.

3. Ilma et see piiraks kehtiva siseriikliku menetluse kohaldamist, näevad liikmesriigid ette haldusliku või kohtuliku läbivaatamise korra juhuks, kui tööandja nõuab konfidentsiaalsust või ei teavita vastavalt lõigetele 1 ja 2. Nad võivad ette näha ka kõnealuse teabe konfidentsiaalsuse kaitsmise korra.

Artikkel 7

Töötajate usaldusisikute kaitse

Liikmesriigid tagavad, et töötajate usaldusisikutel oleks nende ülesannete täitmisel piisav kaitse ja tagatised, mis võimaldavad nõuetekohaselt täita neile pandud kohustusi.

Artikkel 8

Õiguste kaitse

1. Liikmesriigid näevad ette asjakohased meetmed juhuks, kui tööandja või töötajate usaldusisikud käesolevat direktiivi ei täida.

the conditions and limits laid down by national legislation, the employees' representatives, and any experts who assist them, are not authorised to reveal to employees or to third parties, any information which, in the legitimate interest of the undertaking or establishment, has expressly been provided to them in confidence. This obligation shall continue to apply, wherever the said representatives or experts are, even after expiry of their terms of office. However, a Member State may authorise the employees' representatives and anyone assisting them to pass on confidential information to employees and to third parties bound by an obligation of confidentiality.

2. Member States shall provide, in specific cases and within the conditions and limits laid down by national legislation, that the employer is not obliged to communicate information or undertake consultation when the nature of that information or consultation is such that, according to objective criteria, it would seriously harm the functioning of the undertaking or establishment or would be prejudicial to it.

3. Without prejudice to existing national procedures, Member States shall provide for administrative or judicial review procedures for the case where the employer requires confidentiality or does not provide the information in accordance with paragraphs 1 and 2. They may also provide for procedures intended to safeguard the confidentiality of the information in question.

Article 7

Protection of employees' representatives

Member States shall ensure that employees' representatives, when carrying out their functions, enjoy adequate protection and guarantees to enable them to perform properly the duties which have been assigned to them.

Article 8

Protection of rights

1. Member States shall provide for appropriate measures in the event of non-compliance with this Directive by the

Eelkõige tagavad nad piisavate haldus- ja kohtumenetluste kättesaadavuse, mis võimaldaks käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise.

2. Liikmesriigid näevad ette piisavad sanktsioonid, mida kohaldada juhul, kui tööandja või töötajate usaldusisikud käesolevat direktiivi rikuvad. Need sanktsioonid peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad.

Artikkel 9

Seos käesoleva direktiivi ja muude ühenduse ja siseriiklike sätete vahel

1. Käesolev direktiiv ei piira direktiivi 98/59/EÜ artiklis 2 ja direktiivi 2001/23/EÜ artiklis 7 sätestatud teavitamise ja nõustamise erikorra kohaldamist.

2. Käesolev direktiiv ei piira direktiivide 94/45/EÜ ja 97/74/EÜ kohaselt võetud sätete kohaldamist.

3. Käesolev direktiiv ei piira muude siseriiklike õigusaktidega kehtestatud teavitamise, nõustamise ja osalemisega seotud õiguste kohaldamist.

4. Käesoleva direktiivi rakendamine ei ole piisav põhjus liikmesriigis valitseva olukorra halvendamiseks või töötajate üldise kaitsetaseme alandamiseks valdkondades, mille suhtes direktiivi kohaldatakse.

Artikkel 10

Üleminekusätted

Olenemata artiklist 3 võivad liikmesriigid, kus käesoleva direktiivi jõustumise kuupäeval ei ole mingit üldist, alalist ja kohustuslikku töötajate teavitamise ja nõustamise süsteemi ega töökohal üldist, alalist ja kohustuslikku töötajate esindamise süsteemi, mis võimaldaks sel eesmärgil töötajaid esindada, piirduda käesoleva direktiivi rakendamiseks võetud siseriiklike sätete kohaldamisel:

a) kuni 23. märtsini 2007 ettevõtetega, mis annavad tööd vähemalt 150 töötajale, või

employer or the employees' representatives. In particular, they shall ensure that adequate administrative or judicial procedures are available to enable the obligations deriving from this Directive to be enforced.

2. Member States shall provide for adequate sanctions to be applicable in the event of infringement of this Directive by the employer or the employees' representatives. These sanctions must be effective, proportionate and dissuasive.

Article 9

Link between this Directive and other Community and national provisions

1. This Directive shall be without prejudice to the specific information and consultation procedures set out in Article 2 of Directive 98/59/EC and Article 7 of Directive 2001/23/EC.

2. This Directive shall be without prejudice to provisions adopted in accordance with Directives 94/45/EC and 97/74/EC.

3. This Directive shall be without prejudice to other rights to information, consultation and participation under national law.

4. Implementation of this Directive shall not be sufficient grounds for any regression in relation to the situation which already prevails in each Member State and in relation to the general level of protection of workers in the areas to which it applies.

Article 10

Transitional provisions

Notwithstanding Article 3, a Member State in which there is, at the date of entry into force of this Directive, no general, permanent and statutory system of information and consultation of employees, nor a general, permanent and statutory system of employee representation at the workplace allowing employees to be represented for that purpose, may limit the application of the national provisions implementing this Directive to:

(a) undertakings employing at least 150 employees or establishments employing at

üksustega, mis annavad tööd vähemalt 100 töötajale, ja

b) punktis a nimetatud kuupäevale järgneval aastal ettevõtetega, mis annavad tööd vähemalt 100 töötajale, või üksustega, mis annavad tööd vähemalt 50 töötajale.

Artikkel 11

Õigusaktide ülevõtmine

1. Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid vastu hiljemalt 23. märtsiks 2005 või tagavad, et tööturu osapooled rakendavad nõutavaid sätteid vastastikusel kokkuleppel, kusjuures liikmesriigid on kohustatud astuma samme, mis võimaldaksid neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

2. Kui liikmesriigid need õigusnormid vastu võtavad, lisavad nad nendesse meetmetesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Viitamise vormi kehtestavad liikmesriigid.

Artikkel 12

Komisjonipoolne läbivaatamine

Olles konsulteerinud liikmesriikide ja ühenduse tasandi sotsiaalpartneritega, vaatab komisjon hiljemalt 23. märtsil 2007 läbi käesoleva direktiivi kohaldamise, et esitada vajalikud muudatusettepanekud.

Artikkel 13

Jõustumine

Direktiiv jõustub Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval.

Artikkel 14

Adresseerimine

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

least 100 employees until 23 March 2007, and

(b) undertakings employing at least 100 employees or establishments employing at least 50 employees during the year following the date in point (a).

Article 11

Transposition

1. Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive not later than 23 March 2005 or shall ensure that management and labour introduce by that date the required provisions by way of agreement, the Member States being obliged to take all necessary steps enabling them to guarantee the results imposed by this Directive at all times. They shall forthwith inform the Commission thereof.

2. Where Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or shall be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by the Member States.

Article 12

Review by the Commission

Not later than 23 March 2007, the Commission shall, in consultation with the Member States and the social partners at Community level, review the application of this Directive with a view to proposing any necessary amendments.

Article 13

Entry into force

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the Official Journal of the European Communities.

Article 14

Addresses

This Directive is addressed to the Member States.

Brüssel, 11. märts 2002

Done at Brussels, 11 March 2002.

Euroopa Parlamendi nimel president P. COX
Nõukogu nimel eesistuja J. PIQUÉ I CAMPS

For the European Parliament

The President

**EUROOPA PARLAMENDI, NÕUKOGU
JA KOMISJONI
ÜHISDEKLARATSIOON töötajate
esindamise kohta**

"Töötajate esindamise suhtes meenutavad Euroopa Parlament, nõukogu ja komisjon Euroopa Kohtu 8. juuni 1994 aasta otsuseid C-382/92 (Töötajate õiguste kaitse ettevõtete üleminekul) ja C-383/92 (Kollektiivsed koondamised)."

P. Cox

1 EÜT C 2, 5.1.1999, lk 3.

For the Council

2 EÜT C 258, 10.9.1999, lk 24.

The President

3 EÜT C 144, 16.5.2001, lk 58.

J. Piqué i Camps

4 Euroopa Parlamendi 14. aprilli 1999. aasta arvamus (EÜT C 219, 30.7.1999, lk 223), kinnitatud 16. septembril 1999 (EÜT C 54, 25.2.2000, lk 55), nõukogu 27. juuli 2001. aasta ühisseisukoht (EÜT C 307, 31.10.2001, lk 16) ja Euroopa Parlamendi 23. oktoobri 2001. aasta otsus (EÜTs seni avaldamata). Euroopa Parlamendi 5. veebruari 2002. aasta otsus ja nõukogu 18. veebruari 2002. aasta otsus.

(1) OJ C 2, 5.1.1999, p. 3.

5 EÜT L 225, 12.8.1998, lk 16.

(2) OJ C 258, 10.9.1999, p. 24.

6 EÜT L 82, 22.3.2001, lk 16.

(3) OJ C 144, 16.5.2001, p. 58.

7 EÜT L 254, 30.9.1994, lk 64. Direktiivi on muudetud direktiiviga 97/74/EÜ (EÜT L 10, 16.1.1998, lk 22).

(4) Opinion of the European Parliament of 14 April 1999 (OJ C 219, 30.7.1999, p. 223), confirmed on 16 September 1999 (OJ C 54, 25.2.2000, p. 55), Council Common Position of 27 July 2001 (OJ C 307, 31.10.2001, p. 16) and Decision of the European Parliament of 23 October 2001 (not yet published in the Official Journal). Decision of the European Parliament of 5 February 2002 and Decision of the Council of 18 February 2002.

(5) OJ L 225, 12.8.1998, p. 16.

(6) OJ L 82, 22.3.2001, p. 16.

(7) OJ L 254, 30.9.1994, p. 64. Directive as amended by Directive 97/74/EC (OJ L 10, 16.1.1998, p. 22).

Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission

on employee representation

"With regard to employee representation, the European Parliament, the Council and the Commission recall the judgements of the European Court of Justice of 8 June 1994 in Cases C-382/92 (Safeguarding of employees rights in the event of transfers of undertakings) and C-383/92 (Collective redundancies)."