



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 21.04.2004  
COM(2004) 279 τελικό

2004/0084 (COD)

Πρόταση

**ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

**για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης**

(αναδιατυπωμένη έκδοση)

(υποβληθείσα από την Επιτροπή)

## ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

### 1. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Στόχος της παρούσας πρότασης οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου είναι η απλοποίηση, ο εκσυγχρονισμός και η βελτίωση της κοινοτικής νομοθεσίας στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών μέσω της ενοποίησης σε ένα ενιαίο κείμενο των διατάξεων των οδηγιών που αφορούν το ζήτημα αυτό, με σκοπό να καταστεί η κοινοτική νομοθεσία σαφέστερη και περισσότερο αποτελεσματική προς όφελος όλων των πολιτών. Η παρούσα πρόταση οδηγίας βασίζεται επίσης στο γενικό πλαίσιο του νέου νομοθετικού και πολιτικού περιβάλλοντος το οποίο επιδιώκει να καταστήσει την Ένωση διαφανέστερη, πιο κατανοητή και εγγύτερη στην καθημερινή ζωή των πολιτών.

Η έννοια της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτό δήλωσαν ευθύς εξαρχής οι διατάξεις του πρωτογενούς δικαίου που καθορίστηκε με τη συνθήκη της Ρώμης και από τότε, ενισχυμένη με αλληπάλληλες τροποποιήσεις, η έννοια αυτή έχει πλέον καταστεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης εξελίχθηκε από μια μεμονωμένη διάταξη σχετικά με τις ίσες αμοιβές στη συνθήκη της Ρώμης σε πολύ σημαντικό μέρος του κοινοτικού κεκτημένου στον τομέα της ισότητας – χαρακτηριστικό που τοποθετεί την Ευρώπη στη διεθνή πρωτοπορία. Το άρθρο 2 της συνθήκης ΕΚ αναγνωρίζει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ως θεμελιώδη αρχή και ως έναν από τους στόχους και τα καθήκοντα της Κοινότητας. Επιπλέον, το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ αναθέτει μια ειδική αποστολή στην Κοινότητα, δηλ. να ενσωματώσει τη διάσταση της ισότητας σε όλες τις δραστηριότητές της.

Η συνθήκη του Άμστερνταμ αύξησε σημαντικά το πρωτογενές δίκαιο και τις δυνατότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης να αναλαμβάνει δράση στον τομέα των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών παρέχοντας στον κοινοτικό νομοθέτη συγκεκριμένες νομικές βάσεις (άρθρα 13, 137, 141 της συνθήκης ΕΚ). Αυτές οι εξελίξεις στη Συνθήκη αποτελούν σαφή υλοποίηση της δήλωσης του Δικαστηρίου ότι η εξάλειψη των διακρίσεων λόγω φύλου αποτελεί μέρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Το Δικαστήριο (όπως και προηγουμένως με το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ) τόνισε ότι το άρθρο 141 αποτελεί μέρος των κοινωνικών στόχων της Κοινότητας, η οποία δεν αποτελεί απλώς Οικονομική Ένωση, αλλά αποσκοπεί παράλληλα, μέσω της κοινής δράσης, στην εξασφάλιση κοινωνικής προόδου και επιδιώκει τη συνεχή βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο οικονομικός στόχος που επιδιώκεται βάσει του άρθρου 141 της συνθήκης ΕΚ είναι δευτερεύων σε σχέση με τον κοινωνικό στόχο που επιδιώκεται βάσει της ίδιας διάταξης, στόχο ο οποίος αποτελεί την έκφραση θεμελιώδους δικαιώματος<sup>1</sup>.

Στο άρθρο 23 ο χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος υπογράφηκε στη Νίκαια στις 7 Δεκεμβρίου 2000, αναγνωρίζει επίσης την ισότητα ανδρών και γυναικών ως θεμελιώδη αρχή.

---

<sup>1</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 10ης Φεβρουαρίου 2000. Deutsche Post AG κατά Elisabeth Sievers (C-270/97) και Brunhilde Schrage (C-271/97). Συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-270/97 και C-271/97, Συλλογή νομολογίας 2000, σ. I-00929

Σημαντική πρόοδος έχει επίσης πραγματοποιηθεί στον τομέα του παραγώγου δικαίου. Οι ισχύουσες οδηγίες έθεσαν τα νομικά θεμέλια για την πραγματοποίηση ρηζικέλευθων αλλαγών στην εθνική νομοθεσία, τη νοοτροπία και τις πρακτικές, ενώ το Δικαστήριο με τη νομολογία του συνέβαλε στη διασαφήνιση και την περαιτέρω ανάπτυξη της ερμηνείας και του πεδίου της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Από μια πρώτη οδηγία (75/117/ΕΟΚ) για την ίση αμοιβή, η οποία εκδόθηκε το 1975 βάσει του πρώην άρθρου 100 και συνέβαλε περαιτέρω στην εφαρμογή του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ, το πεδίο της ίσης μεταχείρισης έχει επεκταθεί ώστε να καλύπτει και άλλους τομείς της κοινωνικής πολιτικής. Το 1976 εκδόθηκε δεύτερη οδηγία, η οποία αφορά την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (οδηγία 76/207/ΕΟΚ), βάσει του πρώην άρθρου 235 της συνθήκης ΕΚ. Το 1979 εκδόθηκε βάσει του πρώην άρθρου 235 ΕΚ τρίτη οδηγία (79/7/ΕΟΚ), περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως [συστήματα εκ του νόμου (υποχρεωτικής) κοινωνικής ασφάλισης].

Το 1986 εκδόθηκαν δύο ακόμα οδηγίες, μία βάσει των πρώην άρθρων 100 και 235 της συνθήκης ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (86/378/ΕΟΚ) και η άλλη βάσει του πρώην άρθρου 235 της συνθήκης ΕΚ, σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας (86/613/ΕΟΚ).

Οι διαδοχικές τροποποιήσεις της Συνθήκης επέτρεψαν την έκδοση οδηγιών με νέες νομικές βάσεις και με διαφορετικές διαδικασίες, οι οποίες, μεταξύ άλλων, δίνουν έμφαση στο ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι στον τομέα της ισότητας. Πρόκειται συγκεκριμένα για την οδηγία σχετικά με την προστασία των εγκύων και των μητέρων εργαζομένων (92/85/ΕΟΚ), η οποία εκδόθηκε βάσει του πρώην άρθρου 118Α της συνθήκης ΕΚ, και για την οδηγία σχετικά με τη γονική άδεια (96/34/ΕΚ). Η οδηγία 96/34/ΕΚ ήταν η πρώτη που εκδόθηκε ύστερα από την πρώτη συμφωνία των κοινωνικών εταίρων σε κοινοτικό επίπεδο μετά τη συνθήκη του Μάαστριχτ βάσει της συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική, που επισυνάπτεται στο πρωτόκολλο (αριθ. 14) σχετικά με την κοινωνική πολιτική, το οποίο είναι προσαρτημένο στη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως βάσει του άρθρου 4 παράγραφος 2.

Ύστερα από μια σειρά σημαντικών αποφάσεων του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, κρίθηκε αναγκαία η τροποποίηση της οδηγίας που ακολούθησε την απόφαση Barber (96/97/ΕΚ), η οποία τροποποιεί τη οδηγία 86/378/ΕΟΚ, ώστε να εξασφαλιστεί η συμβατότητα της οδηγίας 86/378 με το πρώην άρθρο 119 (νέο άρθρο 141), όπως ερμηνεύθηκε από το Δικαστήριο στην απόφαση Barber και σε μεταγενέστερες αποφάσεις.

Η νομολογία του Δικαστηρίου και η ανάγκη αποτελεσματικότητας της κοινοτικής νομοθεσίας έκαναν το Συμβούλιο, με βάση πρόταση της Επιτροπής, να εκδώσει την οδηγία 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος της απόδειξης βάσει της συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική, που επισυνάπτεται στο πρωτόκολλο (αριθ. 14), το οποίο είναι προσαρτημένο στη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως βάσει του άρθρου 2 παράγραφος 2.

Έχοντας διαφορετικές νομικές βάσεις, οι ισχύουσες οδηγίες (με τις τροποποιήσεις τους) εξασφαλίζουν ένα ισχυρό νομοθετικό περιβάλλον. Δεν υπάρχει, ωστόσο, αμφιβολία ότι πρέπει να εκσυγχρονιστούν και να απλοποιηθούν, ώστε να εξασφαλιστεί περισσότερη σαφήνεια και ασφάλεια δικαίου στη διευρυμένη Ένωση, καθώς και για να καταστούν περισσότερο κατανοητές.

Η πρόσφατη τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία εκδόθηκε έχοντας ως ειδική νομική βάση το άρθρο 141 παράγραφος 3 της Συνθήκης ΕΚ, που εισήχθη με τη συνθήκη του Άμστερνταμ, κατέδειξε επίσης πως ο νομοθέτης συμφωνούσε ότι υπάρχει αδήριτη ανάγκη ενημέρωσης των ισχυουσών οδηγιών (ορισμένες από τις οποίες είναι περισσότερο από 20 ετών). Η οδηγία 2002/73/ΕΚ λαμβάνει υπόψη τις νέες εξελίξεις στη Συνθήκη (τα νομικά μέσα για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και οι εργασίες για την επίτευξη της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ενισχύθηκαν σημαντικά μετά τη συνθήκη του Άμστερνταμ), τη νομολογία του Δικαστηρίου (η οποία ανέπτυξε σημαντικά την αρχή της ίσης μεταχείρισης) και την έκδοση άλλων, παρόμοιων νομοθετικών πράξεων (των οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ με βάση το άρθρο 13 της Συνθήκης ΕΚ).

Στο πλαίσιο αυτό, η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών έχει καθοριστεί ως τομέας πολιτικής προτεραιότητας για απλούστευση, εκσυγχρονισμό και βελτίωση<sup>2</sup>. Ο γενικός στόχος της απλούστευσης και της βελτίωσης του νομοθετικού περιβάλλοντος είναι ιδιαίτερα σημαντικός στην περίπτωση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, καθώς αφορά άμεσα τους πολίτες, άνδρες και γυναίκες, και οφείλει, επομένως, να αποσαφηνίζει τα ατομικά τους δικαιώματα.

## **2. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ**

Τον Ιούλιο του 2003, η Επιτροπή δρομολόγησε διαδικασία διαβούλευσης στο διαδίκτυο<sup>3</sup> με σκοπό να δώσει την ευκαιρία στα κράτη μέλη και σε άλλους φορείς (τους κοινωνικούς εταίρους, τις ΜΚΟ, τις γυναικείες οργανώσεις, καθώς και σε μεμονωμένους πολίτες) να εκφράσουν τις απόψεις τους σχετικά με την πρωτοβουλία της Επιτροπής. Η διαβούλευση πραγματοποιήθηκε βάσει εγγράφου εναλλακτικών επιλογών, το οποίο παρουσίαζε τις τρεις εναλλακτικές δυνατότητες που μπορούσαν να επιλεγούν στη διαδικασία της απλοποίησης, του εκσυγχρονισμού και της βελτίωσης της νομοθεσίας στον τομέα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Υποβλήθηκαν τριάντα απαντήσεις από τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους, οργανισμούς που ασχολούνται με την ίση μεταχείριση και από ΜΚΟ. Όλα αυτά τα σχόλια υπήρξαν εποικοδομητικά. Οι περισσότερες από τις απαντήσεις εξέφραζαν την άποψη ότι χρειάζεται η απλοποίηση, ο εκσυγχρονισμός και η βελτίωση της νομοθεσίας. Γενικά, οι κυβερνήσεις που υπέβαλαν απαντήσεις, καθώς και οι φορείς της βιομηχανίας, του εμπορίου και των ελεύθερων επαγγελματιών, επέλεξαν μια προσέγγιση η οποία συνεπάγεται λιγότερες αλλαγές, ενώ οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι ΜΚΟ εκφράστηκαν υπέρ σημαντικότερων αλλαγών στο κοινοτικό νομοθετικό πλαίσιο.

Στις 3 Οκτωβρίου 2003 πραγματοποιήθηκε άτυπη συνεδρίαση με εμπειρογνώμονες από τα κράτη μέλη, τις υπό προσχώρηση χώρες και τα κράτη μέλη της ΕΖΕΣ. Κατά τη συνάντηση αυτή

---

<sup>2</sup> Ανακοίνωση από την Επιτροπή στο Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της 24.1.2003 "Ενημέρωση και απλούστευση του κοινοτικού κεκτημένου", COM(2003) τελικό.

<sup>3</sup> [http://EEropa.EE.int/comm/employment\\_social/news/2003/jul/consultation\\_en.html](http://EEropa.EE.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_en.html).

αναλύθηκαν λεπτομερέστερα οι δυνατότητες πολιτικών επιλογών και διεξήχθη μια ενδελεχέστερη συζήτηση αυτών των δυνατοτήτων. Η πρωτοβουλία της Επιτροπής για την αποσαφήνιση και την απλοποίηση της κοινοτικής νομοθεσίας, με διατήρηση του κοινοτικού κεκτημένου, έγινε ευρέως δεκτή ως η ορθή προσέγγιση. Ορισμένοι από τους συμμετέχοντες εκφράστηκαν υπέρ της απλής κωδικοποίησης, όμως φάνηκε ότι άλλοι έκλιναν μάλλον υπέρ των μετριοπαθών τροποποιήσεων μέσω της αναδιατύπωσης της ισχύουσας νομοθεσίας, ενώ κάποιοι άλλοι υποστήριξαν μια ριζοσπαστικότερη προσέγγιση. Υπογραμμίστηκε η σημασία της πλήρους διατήρησης του κοινοτικού κεκτημένου με την ενσωμάτωση μόνον εκείνων των αποφάσεων του Δικαστηρίου που αποτελούσαν πλέον πάγια νομολογία.

Πραγματοποιήθηκε επίσης άτυπη ανταλλαγή απόψεων με τους εκπροσώπους των κοινοτικών εταιρών σε επίπεδο ΕΕ [UNICE (Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνομοσπονδιών), CEEP (ΕΚΔΕ), UEAPME (Ένωση των Ευρωπαϊκών ΜΜΕ), ETUC (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων)].

Στις 19 Οκτωβρίου 2003, η συμβουλευτική επιτροπή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα των ευκαιριών εξέδωσε γνώμη για το ζήτημα αυτό, διευκρινίζοντας συγχρόνως ότι, λόγω της φύσης της επιτροπής και του καθεστώτος των μελών της, η γνώμη δεν απηχεί ούτε δεσμεύει τις κυβερνήσεις των κρατών μελών. Η γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής είναι υπέρ μιας νέας αναδιατυπωμένης οδηγίας, περιλαμβανομένης της οδηγίας για τη μητρότητα. Οι εκπρόσωποι της UNICE, της UEAPME και της CEEP υιοθέτησαν διαφορετική θέση, η οποία επισυνάπτεται στη γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής, υπέρ της απλοποίησης χωρίς τροποποίηση της υφιστάμενης νομοθεσίας.

Οι υπηρεσίες της Επιτροπής εκτόνησαν επίσης εκτεταμένη αξιολόγηση αντικτύπου (η οποία επισυνάπτεται ως παράρτημα).

Υπό το φως της ενδελεχούς ανάλυσης των ενδεχόμενων εναλλακτικών δυνατοτήτων για τη βελτίωση του νομοθετικού πλαισίου της ΕΚ όσον αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, φαίνεται ότι μια νέα, αναδιατυπωμένη οδηγία θα αποτελούσε το καλύτερο μέσο για να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες της ενημέρωσης, της απλούστευσης, του εκσυγχρονισμού και της βελτίωσης του κοινοτικού κεκτημένου στον τομέα αυτό. Προτείνεται, επομένως, να υποβληθεί οδηγία η οποία:

- παρέχει ένα ενιαίο συνεκτικό κείμενο βάσει των ενοποιημένων οδηγιών, το οποίο διαρθρώνεται με σαφήνεια σε διαφορετικά κεφάλαια με οριζόντιες και ειδικές διατάξεις και σαφείς ορισμούς. Το κείμενο αντανακλά τη σχέση μεταξύ των διαφόρων πτυχών της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και δείχνει πώς αυτές συνδέονται μεταξύ τους, ακολουθώντας κοινές αρχές.
- αντανακλά σαφώς την πάγια νομολογία, συμβάλλοντας έτσι στην εξασφάλιση νομικής σαφήνειας και ασφάλειας δικαίου.
- απηχεί σαφώς την εφαρμογή των οριζόντιων διατάξεων της οδηγίας 2002/73/ΕΚ και της οδηγίας για την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου σε θέματα που αφορούν την ίση αμοιβή και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

- παρέχει την αναγκαία υποστήριξη για την επιτάχυνση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης έτσι ώστε να επιτευχθούν οι στόχοι της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής της Κοινότητας.

Η πρόταση αυτή απηχεί την εναλλακτική δυνατότητα που προτείνει τη συγχώνευση όλων των οδηγιών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών (περιλαμβανομένης της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης), των οδηγιών για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, καθώς και της οδηγίας για το βάρος της απόδειξης.

Η παρούσα πρόταση περιλαμβάνει πολλά σκέλη: καταρχάς, σε σύγκριση με το παρελθόν, της έχει προσδοθεί η μορφή ενιαίου κειμένου· η λύση αυτή παρουσιάζει το πλεονέκτημα της σαφήνειας και της διαφάνειας· απλοποιεί την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σχετικά με την εργασία και την απασχόληση· βελτιώνει, τέλος, το κοινοτικό κεκτημένο στους τομείς αυτούς ενσωματώνοντας τη νομολογία του Δικαστηρίου.

### **3. ΤΑ ΜΕΤΡΑ ΠΟΥ ΠΡΟΒΛΕΠΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΡΟΤΑΣΗ ΟΔΗΓΙΑΣ**

Γενικά, η παρούσα πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου αποσκοπεί στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα που καλύπτονται από προηγούμενες οδηγίες, οι οποίες ενοποιούνται σε ένα κείμενο. Προς το σκοπό αυτό, στόχος της οδηγίας είναι:

- να εξασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα που αφορούν την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, περιλαμβανομένης της ίσης αμοιβής για ίση ή ισότιμη εργασία, και

- να συμβάλει ώστε τα μέτρα που λαμβάνουν τα κράτη μέλη για την εφαρμογή των αρχών της ίσης αμοιβής και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών να καταστούν περισσότερο αποτελεσματικά, ώστε να επιτραπεί σε όλους τους πολίτες που θεωρούν ότι αδικούνται λόγω μη εφαρμογής αυτών των αρχών, να κατοχυρώσουν/επιβεβαιώσουν τα δικαιώματά τους προσφεύγοντας στη δικαιοσύνη αφού, ενδεχομένως, προσφύγουν σε άλλα αρμόδια όργανα.

#### **Οι κύριες καινοτομίες της παρούσας πρότασης είναι οι ακόλουθες:**

- η ενσωμάτωση της νομολογίας του ΔΕΚ, ιδίως όσον αφορά:

- την ίση αμοιβή από την ίδια προέλευση – αποφάσεις του Δικαστηρίου για τις υποθέσεις Lawrence και Allonby<sup>4</sup> - (βλ. άρθρο 4 της παρούσας πρότασης και αιτιολογική σκέψη 9)·

---

<sup>4</sup> Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 17 Σεπτεμβρίου 2002. A. G. Lawrence και λοιποί κατά Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group και Mitie Secure Services Ltd., υπόθεση C-320/00, Συλλογή νομολογίας 2002, σ. I-07325 και Allonby, C-256/01

- την ίση μεταχείριση και τα συνταξιοδοτικά συστήματα των δημοσίων υπαλλήλων – νομολογία του Δικαστηρίου με τις αποφάσεις Beune, Εβρενόπουλος και Niemi<sup>5</sup> – (βλ. άρθρο 6 παράγραφος 2 της παρούσας πρότασης και αιτιολογική σκέψη 12)·
- την αποσαφήνιση της επέκτασης της προστασίας των εγκύων εργαζομένων σε όλες τις συνθήκες εργασίας και όχι μόνον στο δικαίωμα επιστροφής στην προηγούμενη εργασία τους ή σε ισοδύναμη θέση – τροποποιήσεις που θεσπίστηκαν με το άρθρο 1 παράγραφος 2 σημείο 7 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, το οποίο αντικαθιστά το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ – (βλ. άρθρο 15 παράγραφοι 1 και 2 της παρούσας πρότασης)·
- την εφαρμογή των ορισμών που περιλαμβάνονται στην οδηγία 2002/73/ΕΚ σε όλους τους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση (βλ. άρθρο 2 της παρούσας πρότασης και αιτιολογική σκέψη 5)·
- την επέκταση των κανόνων για το βάρος της απόδειξης σε όλους τους τομείς που εμπίπτουν στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της πρότασης – έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα της αρχής της ίσης μεταχείρισης (όπως φαίνεται κατ' αναλογία σχετικά με την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων στις οδηγίες του άρθρου 13) – (βλ. άρθρο 20 της παρούσας πρότασης)·
- την επέκταση των διατάξεων της οδηγίας 2002/73/ΕΚ για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων από ενώσεις οι οποίες έχουν έννομο συμφέρον, σε άλλους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση – σύμφωνα με τις τροποποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν με την οδηγία 2002/73/ΕΚ– (βλ. άρθρο 17 παράγραφος 2 της παρούσας πρότασης)·
- την επέκταση της διάταξης που διευκρινίζει το ζήτημα των εθνικών κανόνων περί προθεσμιών προσφυγής σε όλους τους άλλους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση - σύμφωνα με το άρθρο 6 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ– (βλ. άρθρο 17 παράγραφος 3 της παρούσας πρότασης)·
- την επέκταση της νομολογίας σχετικά με τις κυρώσεις σε όλους τους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση – σύμφωνα με τις τροποποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν με την οδηγία 2002/73/ΕΚ - (βλ. άρθρα 18 και 26 της παρούσας πρότασης)·
- την επέκταση των κανόνων σχετικά με τους φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης καθώς και των διατάξεων για τον κοινωνικό διάλογο σε όλους τους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση – σύμφωνα με τις τροποποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν με την οδηγία 2002/73/ΕΚ - (βλ. άρθρα 21 έως 23 της παρούσας πρότασης)·
- την επέκταση της υποχρέωσης ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου στους άλλους τομείς της ίσης μεταχείρισης που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση – σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ και σύμφωνα με το άρθρο 1 (1α) της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ,

---

<sup>5</sup> Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 28 Σεπτεμβρίου 1994, υπόθεση C-7/93 Beune, Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-447· της 17ης Απριλίου 1997, υπόθεση C-147/95 Εβρενόπουλος, Συλλογή νομολογίας 1997 σ. I-2057· και της 12ης Σεπτεμβρίου 2002, υπόθεση C-351/00 Niemi, Συλλογή νομολογίας 2002, σ. I-07007

όπως προστέθηκε με το άρθρο 1 σημείο 1 της οδηγίας 2002/73/EK - (βλ. άρθρο 29 της παρούσας πρότασης).

- την εισαγωγή μιας ρήτρας επανεξέτασης – πρόκειται για τυποποιημένη ρήτρα - (βλ. άρθρο 32 της παρούσας πρότασης).

Η πρόταση διαρθρώνεται σε πέντε τίτλους, ως εξής.

## **ΤΙΤΛΟΣ Ι ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Στον τίτλο αυτό διευκρινίζεται ο σκοπός της πρότασης, δηλ. να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Ο τίτλος αυτός προβλέπει επίσης την εφαρμογή των ορισμών (άμεση και έμμεση διάκριση και παρενόχληση και σεξουαλική παρενόχληση) οι οποίοι περιλαμβάνονται στην οδηγία 2002/73/EK στα θέματα που καλύπτονται από τις άλλες οδηγίες οι οποίες έχουν ενσωματωθεί στην πρόταση. Περιλαμβάνει επίσης τον ορισμό της αμοιβής ο οποίος αναφέρεται στο άρθρο 141 παράγραφος 2 της συνθήκης EK καθώς και τον ορισμό των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ο οποίος αναφέρεται στην οδηγία 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/EK.

Το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της παρούσας πρότασης οδηγίας καλύπτει το σύνολο του εργαζόμενου πληθυσμού και τους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα.

## **ΤΙΤΛΟΣ ΙΙ ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Ο τίτλος αυτός αποτελείται από τρία κεφάλαια, ένα σχετικά με την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας, ένα άλλο για την αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και ένα τρίτο για την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

### **Κεφάλαιο 1 Αρχή της ίσης αμοιβής**

Το κεφάλαιο αυτό αντιστοιχεί στις κύριες διατάξεις της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ. Ενσωματώνει επίσης την πρόσφατη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.<sup>6</sup> Υπογραμμίζεται ότι ήδη στις 8 Απριλίου 1976 (ημερομηνία έκδοσης της απόφασης *Defrenne II*)<sup>7</sup>, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποφάνθηκε ότι το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης EK (νέο άρθρο της συνθήκης 141 EK) για την ίση αμοιβή αποτελεί διάταξη που έχει άμεσο αποτέλεσμα. Από το 1970 (απόφαση *Defrenne I*)<sup>8</sup>, το Δικαστήριο έχει αναπτύξει τη νομολογία του για την ίση αμοιβή διασαφηνίζοντας το πεδίο εφαρμογής του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης EK καθώς και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ.

<sup>6</sup> Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 17ης Σεπτεμβρίου 2002. A. G. Lawrence και λοιποί κατά Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group και Mitie Secure Services Ltd, υπόθεση C-320/00, Συλλογή νομολογίας 2002 σ. I-07325 και Allonby, C-256/01

<sup>7</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 8ης Απριλίου 1976, υπόθεση C-43/75, Συλλογή νομολογίας 1976, σ. 455

<sup>8</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 25ης Μαΐου 1971, υπόθεση C-80/70 Defrenne κατά Βελγικού Κράτους, Συλλογή νομολογίας 1971, σ. 445



Στο πλαίσιο αυτό φαίνεται ότι, στην παρούσα φάση, το παράγωγο δίκαιο σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής, δηλαδή η οδηγία 75/117/ΕΟΚ για την ίση αμοιβή, δεν απηχεί πλήρως στην πρόσφατη νομολογία του ΔΕΚ. Η κατάργηση της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ και η αντικατάστασή της με μια νέα, ενιαία και αναδιατυπωμένη οδηγία βάσει της παρούσας πρότασης θα αποσαφηνίζε το περιεχόμενο της αρχής της ίσης αμοιβής, καθώς η νέα οδηγία θα απηχούσε την ερμηνεία της αμοιβής σύμφωνα με τη Συνθήκη και την ερμηνεία της από το ΔΕΚ. Αυτό επιτυγχάνεται με την ενσωμάτωση των αποφάσεων Allonby<sup>9</sup> και Lawrence<sup>10</sup> του Δικαστηρίου στο άρθρο 4 της παρούσας οδηγίας. Επιπλέον, η έννοια της αμοιβής σε σχέση με τα συνταξιοδοτικά συστήματα των δημοσίων υπαλλήλων, όπως αποδίδεται στις υποθέσεις Niemi<sup>11</sup> και Beune,<sup>12</sup> κωδικοποιείται στο άρθρο 6 της παρούσας οδηγίας.

Υπογραμμίζεται ότι το άρθρο 1 σημείο 3 παράγραφος 1 στοιχείο γ) της οδηγίας 2002/73/ΕΚ προβλέπει ήδη ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, όσον αφορά, μεταξύ άλλων, την αμοιβή όπως προβλέπεται στην οδηγία 75/117/ΕΟΚ.

Η νομολογία αυτή, η οποία έχει ήδη ενσωματωθεί στο κοινοτικό κεκτημένο, έχει συνοπτικά ως εξής:

#### **- Εργασία ίσης αξίας**

Το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι το άρθρο 141 παράγραφος 1 θεσπίζει την αρχή ότι η ίση εργασία ή η εργασία ίσης αξίας πρέπει να αμείβεται κατά τον ίδιο τρόπο, είτε παρέχεται από άνδρα είτε από γυναίκα. Για να εφαρμοστεί η αρχή αυτή, προϋποτίθεται, επομένως, ότι οι άνδρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι βρίσκονται σε ανάλογες συνθήκες.

Στο πλαίσιο αυτό, η αρχή της ίσης αμοιβής που θεσπίζεται στο πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ δεν αποκλείει την καταβολή κατ' αποκοπήν επιδόματος αποκλειστικά σε εργαζόμενες οι οποίες λαμβάνουν άδεια μητρότητας, εφόσον το επίδομα αυτό αποσκοπεί στην αντιστάθμιση των επαγγελματικών μειονεκτημάτων που προκύπτουν για τις εργαζόμενες αυτές λόγω της απουσίας τους από την εργασία<sup>13</sup>, διότι η ιδιαίτερη κατάστασή τους, λόγω της μητρότητας, δεν είναι συγκρίσιμη με αυτή των ανδρών εργαζομένων.

Το Δικαστήριο έκρινε επανειλημμένα ότι για τον καθορισμό της ίσης αξίας απαιτείται η σύγκριση της εργασίας της εργαζομένης γυναίκας και του άνδρα συναδέλφου της λαμβάνοντας υπόψη τις απαιτήσεις στις οποίες πρέπει να ανταποκρίνονται οι εργαζόμενοι κατά την επιτέλεση των καθηκόντων τους, όπως οι δεξιότητες, η προσπάθεια και η υπευθυνότητα, ή το έργο που αναλαμβάνεται και η φύση των καθηκόντων που περιλαμβάνονται στη συγκεκριμένη εργασία.

---

<sup>9</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 13.01.2004

<sup>10</sup> Συλλογή νομολογίας 2002 σ. I-7325

<sup>11</sup> Συλλογή νομολογίας 2002 σ. I-7007

<sup>12</sup> Συλλογή νομολογίας 2002 σ. I-4471

<sup>13</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 16ης Σεπτεμβρίου 1999 στην υπόθεση C-218/98, Oumar Dabo Abdoulaye και λοιποί κατά Régie nationale des usines Renault SA, Συλλογή νομολογίας 1999 I, σ. 5723

Το Δικαστήριο ανέπτυξε τα κριτήρια της συγκρισιμότητας σχετικά με την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με το Δικαστήριο<sup>14</sup>,

- το άρθρο 141 της συνθήκης ΕΚ και η οδηγία 75/117/ΕΟΚ ισχύουν για συστήματα αμοιβής με το κομμάτι, στα οποία η αμοιβή εξαρτάται πλήρως ή σε μεγάλο βαθμό από την ατομική παραγωγή κάθε εργαζομένου·

- η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία θεσπίζεται στο άρθρο 141 της συνθήκης ΕΚ και στο άρθρο 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, σημαίνει ότι στο πλαίσιο ενός συστήματος αμοιβής με το κομμάτι η διαπίστωση και μόνον ότι η μέση αμοιβή μιας κατηγορίας εργαζομένων που αποτελείται κυρίως από γυναίκες οι οποίες επιτελούν ορισμένο είδος εργασίας υπολείπεται αισθητά της μέσης αμοιβής μιας κατηγορίας εργαζομένων που αποτελείται κυρίως από άνδρες οι οποίοι επιτελούν άλλο είδος εργασίας, στο οποίο όμως αποδίδεται ίση αξία, δεν αρκεί για τη συναγωγή του συμπεράσματος ότι υφίσταται διάκριση ως προς την αμοιβή. Εντούτοις, όταν, σε ένα σύστημα αμοιβής με το κομμάτι, κατά το οποίο οι ατομικές αμοιβές αποτελούνται από ένα μεταβλητό τμήμα, το οποίο αποτελεί συνάρτηση του αποτελέσματος της ατομικής εργασίας κάθε εργαζομένου, και από ένα σταθερό τμήμα, το οποίο διαφέρει ανάλογα με την κατηγορία των σχετικών εργαζομένων, δεν είναι δυνατόν να εξακριβωθούν οι παράγοντες στους οποίους προσδόθηκε κρίσιμη σημασία κατά τον καθορισμό των συντελεστών ή των μονάδων μετρήσεως στους οποίους ή στις οποίες στηρίχθηκε ο υπολογισμός του μεταβλητού τμήματος της αμοιβής, ενδέχεται να επιβληθεί στον εργοδότη το βάρος αποδείξεως του ότι οι διαπιστωθείσες διαφορές δεν οφείλονται σε διάκριση λόγω φύλου·

- προκειμένου να συγκρίνει, από την άποψη της αρχής της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων, τις μέσες αμοιβές δύο κατηγοριών εργαζομένων που αμείβονται με το κομμάτι, το εθνικό δικαστήριο οφείλει να εξακριβώσει ότι καθεμία από τις δύο κατηγορίες καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων οι οποίοι, αν ληφθεί υπόψη ένα σύνολο παραγόντων, όπως η φύση της εργασίας, η εκπαίδευση και οι όροι εργασίας, μπορούν να θεωρηθούν ως τελούντες σε παρεμφερείς καταστάσεις και ότι οι κατηγορίες αυτές καλύπτουν σχετικά σημαντικό αριθμό εργαζομένων, ώστε να αποκλείεται το ενδεχόμενο να αποτελούν οι διαπιστούμενες διαφορές την απόρροια καθαρά τυχαίων ή συγκυριακών φαινομένων ή να οφείλονται στα διαφορετικά αποτελέσματα της ατομικής εργασίας των εν λόγω εργαζομένων.

Επίσης, το Δικαστήριο έκρινε ότι «οι συγκρίσεις, στην περίπτωση πραγματικών διακρίσεων που εμπίπτουν απευθείας στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119, περιορίζονται σε προσεγγίσεις οι οποίες στηρίζονται σε συγκεκριμένες εκτιμήσεις και αφορούν εργασία που πράγματι παρέχεται στο πλαίσιο της ίδιας επιχειρήσεως ή υπηρεσίας από εργαζομένους διαφορετικού φύλου»<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 31ης Μαΐου 1995, στην υπόθεση C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark κατά Dansk Industri, πρώην Industriens Arbejdsgivere, εξ ονόματος της Royal Copenhagen A/S, Συλλογή νομολογίας 1995 I, σ. 1275

<sup>15</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-129/79, McCarthy Ltd κατά Wendy Smith. Συλλογή νομολογίας 1980 σ. 1289, απόφαση του Δικαστηρίου της 30ής Μαρτίου 2000. Jämställhetsombudsmannen κατά Örebro läns landsting. Σύγκριση της αμοιβής μαιίας με την αμοιβή τεχνικού κλινικής – λαμβάνοντας υπόψη την προσαύξηση και τη μείωση του χρόνου εργασίας λόγω εργασίας παρασχεθείσας σε ώρες εκτός του κανονικού ωραρίου. Υπόθεση C-236/98, Συλλογή νομολογίας 2000 I, σ. 2189

Πιο πρόσφατα<sup>16</sup>, ωστόσο, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι «συναφώς, αρκεί να σημειωθεί ότι από κανένα στοιχείο του γράμματος του άρθρου 141 παράγραφος 1 της συνθήκης ΕΚ δεν προκύπτει ότι η δυνατότητα εφαρμογής της διατάξεως αυτής περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις στις οποίες οι άνδρες και οι γυναίκες παρέχουν εργασία στον ίδιο εργοδότη». Το Δικαστήριο έχει δεχθεί ότι είναι δυνατή η επίκληση της αρχής την οποία θέτει το άρθρο αυτό ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων και σε περιπτώσεις δυσμενών διακρίσεων που απορρέουν άμεσα από νομοθετικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και στην περίπτωση στην οποία η εργασία παρέχεται στην ίδια επιχείρηση ή υπηρεσία, ιδιωτική ή δημόσια (βλ., μεταξύ άλλων, την απόφαση Defrenne II, σκέψη 40· την υπόθεση 129/79, Macarthys [1980], Συλλογή νομολογίας 1275, σκέψη 10· και την υπόθεση 96/80, Jenkins [1981], Συλλογή νομολογίας 911, σκέψη 17). Εντούτοις, όταν οι διαφορές που παρατηρούνται ως προς την αμοιβή των εργαζομένων που παρέχουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας δεν έχουν την ίδια προέλευση, ελλείπει το όργανο ή ο φορέας που είναι υπεύθυνος για την ανισότητα και ο οποίος θα μπορούσε να αποκαταστήσει την ίση μεταχείριση. Μια τέτοια κατάσταση δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 παράγραφος 1 της συνθήκης ΕΚ. Επομένως, δεν μπορούν να γίνονται συγκρίσεις σχετικά με την εργασία και την αμοιβή των ως άνω εργαζομένων με βάση τη διάταξη αυτή.

Συνεπώς, με την ανωτέρω νομολογία το Δικαστήριο εισήγαγε ένα νέο στοιχείο, ευρύτερο από την έννοια της ίδιας επιχείρησης ή της ίδιας υπηρεσίας για τη σύγκριση της εργασίας ίσης αξίας: την έννοια της ίδιας προέλευσης. Όταν οι διαφορές που παρατηρούνται ως προς την αμοιβή των εργαζομένων οι οποίοι παρέχουν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας δεν έχουν την ίδια προέλευση, δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 141 παράγραφος 1 της συνθήκης ΕΚ<sup>17</sup>. Η παρούσα πρόταση κωδικοποιεί τη νομολογία αυτή.

#### **- Επαγγελματική αξιολόγηση και επαγγελματική κατάταξη**

Το άρθρο 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ προβλέπει ότι «ιδιαίτερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζομένους άνδρες και γυναίκες και να επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο».

Με τη νομολογία που θέσπισε, ιδίως με την απόφαση στην υπόθεση C-237/85, Gisela Rumler κατά Dato Druck GmbH, το Δικαστήριο καθόρισε τις εξής τρεις κατευθυντήριες αρχές, οι οποίες απορρέουν από το άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ για το ζήτημα της επαγγελματικής κατάταξης:

α) Τα κριτήρια που διέπουν την κατάταξη της αμοιβής πρέπει να εξασφαλίζουν την ίδια αμοιβή για αντικειμενικά ίδια εργασία, είτε αυτή παρέχεται από άνδρα είτε από γυναίκα.

β) Η χρήση τιμών που αντανακλούν τη μέση απόδοση των εργαζομένων ενός φύλου ως βάση για τον καθορισμό του βαθμού στον οποίο η εργασία είναι απαιτητική ή απαιτεί προσπάθειες ή εάν είναι βαριά, αποτελεί μορφή διάκρισης λόγω φύλου που βρίσκεται σε αντίθεση με την οδηγία.

<sup>16</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Σεπτεμβρίου 2002. A.G. Lawrence and Others κατά Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group και Mitie Secure Services Ltd. Υπόθεση C-320/00, Συλλογή νομολογίας 2002 I, σ. 7325

<sup>17</sup> Επιβεβαιώθηκε πρόσφατα στην υπόθεση Allonby, C-256/01

γ) Για να μην επάγεται διακρίσεις στο σύνολό του, ένα σύστημα επαγγελματικής κατατάξεως οφείλει, στο βαθμό που επιτρέπει η φύση των εκτελούμενων καθηκόντων, να λαμβάνει υπόψη τα κριτήρια για τα οποία οι εργαζόμενοι κάθε φύλου μπορεί να δείχνουν ιδιαίτερη ικανότητα.

Αυτές οι κατευθυντήριες αρχές, οι οποίες ορίζονται στο πλαίσιο συστήματος επαγγελματικής κατάταξης σύμφωνα με το άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, πρέπει, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου, να είναι επίσημες, αναλυτικές, να βασίζονται σε γεγονότα και να μην επάγονται διακρίσεις.

Πιο πρόσφατα, στην απόφασή<sup>18</sup> του της 26ης Ιουνίου 2001 για την υπόθεση *Brunnhofner*, το Δικαστήριο αποφασήνισε τη νομολογία του σχετικά με την επαγγελματική κατάταξη και την εργασία ίσης αξίας:

- το γεγονός ότι η γυναίκα εργαζομένη, η οποία ισχυρίζεται ότι υπέστη δυσμενή διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, και ο άνδρας εργαζόμενος, στον οποίο αναφέρεται, κατατάσσονται στην ίδια επαγγελματική κατηγορία που προβλέπεται από τη συλλογική σύμβαση που διέπει την απασχόλησή τους δεν αρκεί καθεαυτό για να συναχθεί το συμπέρασμα ότι οι δύο ενδιαφερόμενοι εργαζόμενοι ασκούν όμοια εργασία ή εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία υπό την έννοια του άρθρου 119 της Συνθήκης και του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117, δεδομένου ότι η κατάσταση αυτή συνιστά μία μόνον ένδειξη μεταξύ άλλων περί του ότι το κριτήριο αυτό πληρούται·

- διαφορά αμοιβής μπορεί να δικαιολογείται από περιστάσεις που δεν ελήφθησαν υπόψη από τη συλλογική σύμβαση που έχει εφαρμογή στους ενδιαφερομένους εργαζομένους, υπό τον όρο ότι συνιστούν λόγους αντικειμενικούς, ξένους προς οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και σύμφωνους προς την αρχή της αναλογικότητας·

- προκειμένου για εργασία που πληρώνεται με βάση τη χρονική διάρκεια, διαφορά αμοιβής χορηγούμενης, κατά τον χρόνο της προσλήψεώς τους, σε δύο εργαζομένους αντιθέτου φύλου για όμοια θέση εργασίας ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία δεν μπορεί να δικαιολογείται από παράγοντες οι οποίοι καθίστανται γνωστοί μόνο μετά την είσοδο στην υπηρεσία των εν λόγω εργαζομένων και μπορούν να εκτιμηθούν μόνο κατά τη διάρκεια της εκτελέσεως της συμβάσεως εργασίας, όπως είναι η διαφορά ως προς την ατομική απόδοση στην εργασία των εν λόγω εργαζομένων ή ως προς την ποιότητα των υπηρεσιών συγκεκριμένου εργαζομένου σε σχέση με εκείνες του συναδέλφου του.

### **Ορισμός της αμοιβής για τους σκοπούς του άρθρου 141 παράγραφος 2**

Το Δικαστήριο έκρινε επανειλημμένα ότι η έννοια της αμοιβής, όπως νοείται στο πρώην άρθρο 119 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ, περιλαμβάνει όλα τα οφέλη, σε χρήμα ή σε είδος, παρόντα ή μελλοντικά, αρκεί να καταβάλλονται, έστω και εμμέσως, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της εργασίας του τελευταίου.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 26ης Ιουνίου 2001, στην υπόθεση C-381/99, *Brunnhofner*, Συλλογή νομολογίας I 2001, σ. 4961

<sup>19</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Μαΐου 1990, C-262/88, *Barber*, Συλλογή νομολογίας 1990, σ. 1889

Τα ατομικά συμπληρώματα στη βασική αμοιβή (υπόθεση Handels κατά Danfoss)<sup>20</sup> και οι προσαυξήσεις λόγω αρχαιότητας (υπόθεση Nimz)<sup>21</sup>, επιπροσθέτως της βασικής και της ελάχιστης αμοιβής, εμπίπτουν στο πεδίο του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ. Στην απόφαση της 4ης Ιουνίου 1992 (υπόθεση Bötzel<sup>22</sup>), το Δικαστήριο θεώρησε αμοιβή την άδεια μετ' αποδοχών που δόθηκε σε εργαζόμενο με μειωμένο ωράριο προκειμένου να καταρτιστεί σε θέματα σχετικά με την επιτροπή της επιχείρησης. Τα επιδόματα «αρχηγού οικογενείας» περιλαμβάνονται στην έννοια της αμοιβής (υπόθεση Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου).<sup>23</sup> Οι παροχές που υπολογίζονται σε χρηματικούς όρους, όπως τα επιδόματα ασθενείας, αποτελούν αμοιβή (υπόθεση Rinner-Kuhn).<sup>24</sup> Επιπλέον, ο υπολογισμός σε χρήμα της άδειας για κατάρτιση σε θέματα σχετικά με την επιτροπή επιχείρησης κρίθηκε ότι αποτελεί αμοιβή (υπόθεση Bötzel). Οι συντάξεις, οι διευκολύνσεις στις συγκοινωνίες που παρέχονται κατά τη συνταξιοδότηση και τα συστήματα αμοιβών κατά την αποχώρηση από την υπηρεσία κρίθηκε ότι αποτελούν αμοιβές (υποθέσεις Garland, Barber<sup>25</sup>). Φαίνεται, επομένως, ότι καλύπτονται οποιεσδήποτε άμεσες πληρωμές που συμπληρώνουν το βασικό μισθό. Σε αυτές φαίνεται ότι περιλαμβάνονται τα επιδόματα βάρδιας, οι υπερωρίες και κάθε μορφή αμοιβής ανάλογα με την αξία και τις επιδόσεις.

Η εφαρμογή του πρώην άρθρου 119 στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης αποτέλεσε τον πυρήνα της αίτησης για την έκδοση προδικαστικής απόφασης στην υπόθεση 80/70 Defrenne κατά του βελγικού κράτους<sup>26</sup>. Στην απόφαση που έλαβε στην υπόθεση αυτή, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αποσαφίνισε τη θέση του, αποκλείοντας τα συστήματα υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης από την έννοια «όλων των άλλων οφελών» του πρώην άρθρου 119 (νέο άρθρο 141 παράγραφος 2). Το Δικαστήριο, ακολουθώντας τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα, έκρινε ότι η έννοια των οφελών που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, δεν μπορούσε να περιλαμβάνει τις παροχές των συστημάτων υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης χωρίς κάποιο στοιχείο διαβουλεύσεως στους κόλπους της επιχειρήσεως ή του οικείου επαγγελματικού κλάδου, το οποίο έχει υποχρεωτική εφαρμογή σε γενικές κατηγορίες εργαζομένων. Το Δικαστήριο σημείωσε ότι για τη χρηματοδότηση αυτών των συστημάτων, εργαζόμενοι, εργοδότες και οι δημόσιες αρχές συμβάλλουν κατά ένα μέτρο που τελεί σε συνάρτηση λιγότερο με τη σχέση εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου παρά με λόγους κοινωνικής πολιτικής. Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι «η έννοια όλων των άλλων οφελών» δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι περιλαμβάνει παροχές των συστημάτων υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης. Αφετέρου, ωστόσο, στο πλαίσιο αυτής της συλλογιστικής, ειδικά συστήματα, όπως επαγγελματικά συστήματα επιχειρήσεων, περιλαμβάνονται, καθώς αυτά ακριβώς δεν διέπονται άμεσα από τη νομοθεσία. Ενέχουν ένα στοιχείο διαβουλεύσεως στους κόλπους της επιχειρήσεως ή του οικείου επαγγελματικού κλάδου, δεν έχουν υποχρεωτική εφαρμογή σε γενικές κατηγορίες εργαζομένων, αλλά μόνον σε εκείνες τις κατηγορίες οι οποίες καλύπτονται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο, και χρηματοδοτούνται από εργοδότες ή εργαζομένους οι οποίοι καταβάλλουν εισφορές άμεσα, ανάλογα με τις χρηματοδοτικές ανάγκες των συστημάτων και όχι σε συνάρτηση με λόγους κοινωνικής πολιτικής.

<sup>20</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1989, C-109/88, Danfoss, Συλλογή νομολογίας 1989 σ. 3199

<sup>21</sup> C-184/89, Nimz κατά Freie und Hansestadt Hamburg, Συλλογή νομολογίας 1991, σ. 322

<sup>22</sup> C-360/90, Arbeiterwohlfa $\ddot{h}$ rt der Stadt Berlin κατά Bötzel

<sup>23</sup> C-58/81, Συλλογή νομολογίας σ. 2175

<sup>24</sup> C-171/88, Rinner-Kuhn κατά Spezial-Gebäudereinigung, Συλλογή νομολογίας 1989, σ. 2743

<sup>25</sup> C-262/88 Barber, Συλλογή νομολογίας 1990, σ. I 1889

<sup>26</sup> C-80/70, Defrenne I, Συλλογή νομολογίας 1971 σ. 455.

Το 1986 στην υπόθεση 170/84 Bilka-Kaufhaus κατά Weber<sup>27</sup>, το Δικαστήριο επιβεβαίωσε την απόφαση που έλαβε στην προαναφερθείσα υπόθεση Defrenne I<sup>28</sup>, δηλαδή ότι μόνον τα οφέλη που απορρέουν από σύστημα υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης δεν καλύπτονται από το πεδίο εφαρμογής του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ. Στο πλαίσιο αυτό, το Δικαστήριο αποφάσισε ότι ένα σύστημα επαγγελματικής συνταξιοδότησης που χρηματοδοτείται από τον εργοδότη αποτελεί αμοιβή για τους σκοπούς του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ.

Στην απόφασή του της 17ης Μαΐου 1990 (υπόθεση 262/88 Barber) και σε μεταγενέστερες αποφάσεις (βλ. κατωτέρω) το Δικαστήριο επιβεβαιώνει την παλαιότερη νομολογία του στην υπόθεση 170/84 Bilka, δηλ. ότι τα οφέλη που παρέχονται στο πλαίσιο επαγγελματικών συστημάτων για εργαζομένους εμπίπτουν στην έννοια της αμοιβής υπό την έννοια του άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ.

Το γεγονός ότι οι πληρωμές στους εργαζομένους δεν καλύπτονται από τη σύμβαση εργασίας δεν τις αφαιρεί από το περιεχόμενο της έννοιας της «αμοιβής» του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ. Στην έννοια αυτή περιλαμβάνονται αποζημιώσεις που βρίσκονται στη διακριτική ευχέρεια του εργοδότη (υπόθεση Garland)<sup>29</sup>. Έτσι καλύπτονται οι αμοιβές, ανεξαρτήτως του εάν καταβάλλονται δυνάμει συμβάσεως εργασίας, νομοθετικών διατάξεων ή οικειοθελώς.

## **Κεφάλαιο 2 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης**

Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει τις κύριες διατάξεις της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ, και αποσαφηνίζει περαιτέρω την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης χωρίς να μεταβάλλει την παρούσα νομική κατάσταση. Ενσωματώνει επίσης την πιο πρόσφατη νομολογία<sup>30</sup>.

### **- Ίση αμοιβή και επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης**

Όπως αναφέρθηκε ήδη, το περιεχόμενο της έννοιας της «αμοιβής» έχει αποσαφηνισθεί με πολυάριθμες αποφάσεις του ΔΕΚ, ιδίως όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Στην απόφαση της 17ης Μαΐου 1990 (υπόθεση 262/88 Barber)<sup>31</sup> το Δικαστήριο επιβεβαίωσε την προηγούμενη απόφασή του (υπόθεση 170/84 Bilka), χωρίς περιθώρια αμφιβολίας: τα οφέλη και οι εισφορές των εργαζομένων στο πλαίσιο επαγγελματικού συνταξιοδοτικού συστήματος εμπίπτουν στην έννοια της αμοιβής υπό την έννοια του πρώην άρθρου 119 της

<sup>27</sup> Συλλογή νομολογίας 1986, σ. 1607

<sup>28</sup> Συλλογή νομολογίας 1971, σ. 445, υπόθεση 80/70 Defrenne κατά βελγικού κράτους ("Defrenne I").

<sup>29</sup> C-12/81, Eileen Garland κατά British Rail Engineering Ltd, Συλλογή νομολογίας 1982, σ. 359

<sup>30</sup> Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 28ης Σεπτεμβρίου C-7/93 Beune, Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-4471 της 17ης Απριλίου 1997 στην υπόθεση 147/95 Εβρενόπουλος, Συλλογή νομολογίας σ. I-02057 της 29ης Νοεμβρίου 2001, υπόθεση C-366/99 Griesmar, Συλλογή νομολογίας σ. I-09383, της 13ης Δεκεμβρίου 2001, υπόθεση C-206/00, Συλλογή νομολογίας 2001, σ. I-0201 Henri Mouflin και, πιο πρόσφατα, στην απόφαση της 12ης Σεπτεμβρίου 2002 στην υπόθεση C-351/00 Niemi, Συλλογή νομολογίας 2002, σ. I-07007

<sup>31</sup> Συλλογή νομολογίας 1990, σ. I-1889

συνθήκης ΕΚ (νέο άρθρο 141 της συνθήκης ΕΚ, όπως έχει τροποποιηθεί) σχετικά με την ίση αμοιβή. Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε αυτό που άφησε να εννοηθεί στην απόφασή του της 25ης Μαΐου 1971 για την υπόθεση C-80/70 Defrenne I<sup>32</sup>, δηλ. ότι οι παροχές που χορηγούνται βάσει συνταξιοδοτικού συστήματος, το οποίο κατά τα ουσιώδη είναι συνάρτηση της θέσεως την οποία κατείχε ο ενδιαφερόμενος, συνδέονται με την αμοιβή την οποία αυτός ελάμβανε και εμπίπτουν στο πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ.<sup>33</sup>

Απαγορεύονται, επομένως, οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όχι μόνον όταν πρόκειται για τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης αλλά και στις περιπτώσεις κατά τις οποίες προσφέρεται επαγγελματική σύνταξη ως αποζημίωση λόγω απόλυσης για οικονομικούς λόγους (βλ. πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης 262/88, Barber). Παρόλα αυτά, η απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Barber άφησε ορισμένες αμφιβολίες σχετικά με τις «αναδρομικές» χρονικές συνέπειες της εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης για τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Η νομολογία του Δικαστηρίου στον τομέα της εφαρμογής του πρώην άρθρου 119 για τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης έχει συνοπτικά ως εξής:

Με τις αποφάσεις του της 6ης Οκτωβρίου 1993 (υπόθεση Ten Oever), της 14ης Δεκεμβρίου 1993 (υπόθεση Moroni), της 22ας Δεκεμβρίου 1993 (υπόθεση Neath) και έξι αποφάσεις της 28ης Οκτωβρίου 1994 το Δικαστήριο επιβεβαίωσε την ερμηνεία της αναδρομικής ισχύος της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε επαγγελματικά συστήματα εργαζομένων<sup>34</sup> σύμφωνα με το πρόσθετο πρωτόκολλο στο πρώην άρθρο 119.

Στην υπόθεση C-109/91 "Ten Oever" (απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 1993), το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι το πρώην άρθρο 119 ισχύει για τις παροχές επιζώντων τις οποίες χορηγούν τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης από τη 17η Μαΐου 1990 και ότι δεν επιτρέπονται πλέον οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών από την ημερομηνία εκείνη όσον αφορά τη χορήγηση τέτοιων παροχών.

Στην υπόθεση C-110/91 "Moroni" (απόφαση της 14ης Δεκεμβρίου 1993), το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ ισχύει για όλα τα είδη επαγγελματικών συστημάτων, και, κατά συνέπεια, από τη 17η Μαΐου 1990 η ηλικία συνταξιοδότησης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών πρέπει να είναι η ίδια για τα δύο φύλα.

---

<sup>32</sup> Συλλογή νομολογίας 1971, σ. 445

<sup>33</sup> Βλ. ιδίως, σχετικά, την υπόθεση 170/84 Bilka κατά Weber von Hartz [1986], Συλλογή νομολογίας 1607, σκέψη 22· Barber, σκέψη 28· Beune, σκέψη 46· και, πιο πρόσφατα, στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-234/96 και C-235/96 Deutsche Telekom κατά Vick και Conze [2000], Συλλογή νομολογίας I-799, σκέψη 32.

<sup>34</sup> Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 6ης Οκτωβρίου 1993, για την υπόθεση C-109/91 Ten Oever, Συλλογή νομολογίας 1993 σ. I-4879, της 14ης Δεκεμβρίου 1993, για την υπόθεση C-110/91 Moroni, Συλλογή νομολογίας I-6591, της 22ας Δεκεμβρίου 1993, C-152/91 Neath, Συλλογή νομολογίας I-6953, της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, για την υπόθεση C-200/91 Coloroll, Συλλογή νομολογίας 1994 σ. I-4389. Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, για την υπόθεση C-57/93 Vroege, Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-4541 και C-128-93 Fisscher, Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-4583 και πιο πρόσφατα αποφάσεις του Δικαστηρίου της 11ης Δεκεμβρίου 1997, για την υπόθεση C-246/96 Magorrian, Συλλογή νομολογίας 1997 σ. I-07153 και της 16ης Μαΐου 2000 στην υπόθεση C-78/98 Preston, Συλλογή νομολογίας 2000, σ. I-03201.

Στις υποθέσεις C-152/91 "Neath" (απόφαση της 22ας Δεκεμβρίου 1993) και C-200/91 "Coloroll" (απόφαση της 28ης Σεπτεμβρίου 1994), το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι οι εισφορές των εργαζομένων σε ένα επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης πρέπει να είναι ίδιες για τα δύο φύλα, καθώς αποτελούν στοιχείο αμοιβής κατά την έννοια του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ. Αφετέρου, οι εισφορές των εργοδοτών σε τέτοια συστήματα μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το φύλο εφόσον βασίζονται σε αντικειμενικούς αναλογιστικούς υπολογισμούς, οι οποίοι λαμβάνουν υπόψη το μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής των γυναικών.

Με τις αποφάσεις του για τις υποθέσεις αυτές, το Δικαστήριο αποφασήνισε την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής στον τομέα των επαγγελματικών συστημάτων, ιδίως ποια συστήματα εμπίπτουν στην έννοια της αμοιβής του σχετικού άρθρου της Συνθήκης<sup>35</sup>.

Πριν από την έκδοση των αποφάσεων του Δικαστηρίου, οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων υπέγραψαν στο Μάαστριχτ συμπληρωματικό πρωτόκολλο στο πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ σχετικά με τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Το πρωτόκολλο αυτό παραμένει προσαρτημένο στο άρθρο 141 μετά τις διαδοχικές τροποποιήσεις της Συνθήκης (με τις συνθήκες του Άμστερνταμ και της Νίκαιας).

Σύμφωνα με το πρωτόκολλο αυτό:

«Για την εφαρμογή του άρθρου 141, οι δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικών ασφαλίσεων παροχές δεν θεωρούνται ως αποδοχές εφόσον αντιστοιχούν σε περιόδους απασχόλησης πριν από τις 17 Μαΐου 1990, με εξαίρεση τους εργαζόμενους ή τους έλκοντες δικαιώματα οι οποίοι, πριν από αυτή την ημερομηνία, είχαν ασκήσει δικαστική προσφυγή ή καταθέσει αντίστοιχη ένσταση σύμφωνα με το ισχύον εθνικό δίκαιο».

Η οδηγία 96/97/ΕΚ, που τροποποιεί την οδηγία 86/378/ΕΚ, την οποία εξέδωσε το Συμβούλιο βάσει πρότασης της Επιτροπής, αντανακλά τη νομολογία του Δικαστηρίου και το πρόσθετο πρωτόκολλο στο πρώην άρθρο 119 και για λόγους ασφάλειας και σαφήνειας δικαίου αποσκοπεί να καταστήσει το παράγωγο δίκαιο, δηλ. την οδηγία 86/378/ΕΟΚ, σύμφωνο με το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ, όπως ερμηνεύεται από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Ιδίως όσον αφορά το πρόβλημα της χρήσης αναλογιστικών παραγόντων διαφορετικών για κάθε φύλο για τον υπολογισμό των εισφορών και των παροχών στο πλαίσιο των επαγγελματικών συστημάτων, υπογραμμίζεται ότι η Επιτροπή, στην πρότασή της της 23ης Απριλίου 1983 [COM (83) 217 τελικό], η οποία υπήρξε πρόδρομος της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, περιέλαβε μη εξαντλητικό κατάλογο, στο άρθρο 6, ορισμένων διατάξεων που αντίκεινται

---

<sup>35</sup> Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 6ης Οκτωβρίου 1993, C-109/91 Ten Oever, Συλλογή νομολογίας 1993, σ. I-4879, της 14ης Δεκεμβρίου 1993, C-110/91 Moroni, Συλλογή νομολογίας I-6591 της 22ας Δεκεμβρίου 1993, C-152/91 Neath, Συλλογή νομολογίας I-6953, ή της 8ης Σεπτεμβρίου 1994, C-200/91 Coloroll, Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-4389. Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 28ης Σεπτεμβρίου 1994, C-57/93 Vroege, Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-541 και C-128-93 Fisscher, Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-4583, απόφαση της 28ης Σεπτεμβρίου 1994. Υπόθεση C-7/93 Beune, Συλλογή νομολογίας 1994 σ. I-447 και πιο πρόσφατα αποφάσεις της 11ης Δεκεμβρίου 1997, C-246/96 Magorrian, Συλλογή νομολογίας 1997, σ. I-07153 και της 16ης Μαΐου 2000 στην υπόθεση C-78/98 Preston, Συλλογή νομολογίας 2000, σ. I-03201, απόφαση του Δικαστηρίου της 25ης Μαΐου 2000 στην υπόθεση C-50/99. Jean-Marie Podesta κατά Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) και λοιπών, Συλλογή νομολογίας 2000, σ. I-04039



στην αρχή της ίσης μεταχείρισης. Το κύριο πρόβλημα με την οδηγία αυτή πηγάζει από το άρθρο αυτό, και ιδίως από τα στοιχεία η) και θ).

Η οδηγία 86/378/ΕΟΚ προέβλεπε ότι τα συστήματα μπορούν να λαμβάνουν υπόψη στοιχεία διαφορετικών αναλογιστικών υπολογισμών σύμφωνα με το φύλο ως προς τις εισφορές των εργοδοτών και τις παροχές οι οποίες βασίζονται στις εισφορές. Εκ πρώτης όψεως, οι εξαιρέσεις αφορούν συστήματα με καθορισμένες εισφορές, πρέπει όμως να σημειωθεί ότι το κείμενο που εγκρίθηκε δεν ήταν πολύ σαφές και ότι κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων για την τροποποίηση της οδηγίας 86/378, στις οποίες συμμετείχαν εμπειρογνώμονες από τις κυβερνήσεις, συνταξιοδοτικοί φορείς και οι κοινωνικοί εταίροι, όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι το κείμενο έχρηζε αποσαφήνισης.

Η κατάσταση στην οποία αναφέρονται οι διατάξεις του άρθρου 6 στοιχεία η) και θ) της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ αποσαφηνίστηκε με τη νομολογία του Δικαστηρίου, και ιδίως με τις προαναφερθείσες αποφάσεις της 22ας Δεκεμβρίου 1993 (υπόθεση C-152/91 Neath) και της 28ης Σεπτεμβρίου 1994 (υπόθεση C-200/91 Coloroll). Το Δικαστήριο έκρινε ότι η χρησιμοποίηση στατιστικών ασφαλιστικών (αναλογιστικών) στοιχείων που διαφέρουν αναλόγως του φύλου στον τρόπο χρηματοδότησεως δια κεφαλαιοποιήσεως των συστημάτων συνταξιοδότησεως επαγγελματιών με συγκεκριμένες παροχές δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ όσον αφορά τις εργοδοτικές εισφορές.

Το Δικαστήριο υπογράμμισε ότι το συμπέρασμα αυτό εκτείνεται αναπόφευκτα σε ιδιαίτερες πτυχές στις οποίες αναφέρονταν τα προδικαστικά ερωτήματα στις υποθέσεις Neath και Coloroll, δηλαδή την εφάπαξ καταβολή μέρους της περιοδικής συντάξεως, καθώς και τη μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, η αξία των οποίων δεν μπορεί να προσδιοριστεί παρά μόνον αναλόγως του επιλεγέντος τρόπου χρηματοδότησεως.

Το Δικαστήριο υπογράμμισε κατόπιν ότι οι εισφορές των εργαζομένων, σε ένα επαγγελματικό σύστημα που βασίζεται στις εισφορές, πρέπει να είναι οι ίδιες και για τα δύο φύλα. Το συμπέρασμά του βασίζεται στην ιδέα ότι, στο πλαίσιο των επαγγελματικών συντάξεων, το πρώην άρθρο 119 καλύπτει μόνον τις υπεσχημένες από τον εργοδότη παροχές, δηλ. τις περιοδικές παροχές που χορηγούνται στο πλαίσιο της σύνταξης η οποία παρέχεται όταν έλθει η ηλικία συνταξιοδότησης. Ούτε οι εργοδοτικές εισφορές ούτε τα ποσά που μεταβιβάζονται από ένα συνταξιοδοτικό φορέα σε άλλον μετά από αλλαγή εργασίας εμπίπτουν, επομένως, στο πεδίο του πρώην άρθρου 119.

Οι παράγοντες αυτοί σχετίζονται σαφώς με τη «χρηματοδότηση» ενός συνταξιοδοτικού συστήματος και, σύμφωνα με τη συλλογιστική του Δικαστηρίου, δεν καλύπτονται από το πρώην άρθρο 119. Λιγότερο σαφές είναι εάν η συλλογιστική αυτή αποκλείει επίσης από το πεδίο εφαρμογής του πρώην άρθρου 119 το κεφάλαιο το οποίο καταβάλλουν ορισμένα συνταξιοδοτικά συστήματα ως αντάλλαγμα για την παραίτηση από τη διεκδίκηση μέρους της κανονικής σύνταξης. Το Δικαστήριο θεωρεί σαφώς ότι τέτοιου είδους σχηματισμός κεφαλαίου εξαιρείται από το πεδίο εφαρμογής του πρώην άρθρου 119 (σημείο 33 του σκεπτικού της απόφασης Neath). Παρόλα αυτά, σημειώνεται ότι το κεφάλαιο αυτό αποτελεί απλώς υποκατάστατο μέρους της κανονικής σύνταξης και ότι η συλλογιστική του Δικαστηρίου αφορά μόνον συστήματα καθορισμένων παροχών.

Ως εκ τούτου, οι διατάξεις του άρθρου 6 στοιχεία η) και θ) της οδηγίας 86/378, όπως εκδόθηκε από το Συμβούλιο Υπουργών το 1986, παραμένουν σύμφωνες με το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ. Υπήρξε, ωστόσο, ανάγκη για ορισμένες τροποποιήσεις χάριν

σαφήνειας, π.χ. πραγματοποιώντας διάκριση μεταξύ των συστημάτων καθορισμένων εισφορών (στα οποία ο εργοδότης δεσμεύεται να καταβάλλει εισφορά) και των συστημάτων καθορισμένων παροχών (στα οποία ο εργοδότης δεσμεύεται να χορηγήσει την τελική παροχή).<sup>36</sup> Όσον αφορά τις εργοδοτικές εισφορές, το Δικαστήριο έκρινε ρητώς σχετικά με το καταβλητέο ποσό στο πλαίσιο συστημάτων καθορισμένων παροχών, ότι το ποσό αυτό μπορεί να διαφέρει ανάλογα με το φύλο ώστε να λαμβάνονται υπόψη διαφορετικοί αναλογιστικοί παράγοντες υπολογισμού.

Εξάλλου, το Δικαστήριο δεν έχει αποφανθεί για το ποσό αυτών των εισφορών σε συστήματα καθορισμένων εισφορών.

Στην απόφασή του της 9ης Νοεμβρίου 1993 στην υπόθεση C-132/92 Birds Eye Walls,<sup>37</sup> το Δικαστήριο θεώρησε ότι οι διαφορές στις εργοδοτικές εισφορές στο πλαίσιο τέτοιων συστημάτων (συστήματα καθορισμένων εισφορών) είναι επιτρεπτές εφόσον αποσκοπούν στην εξασφάλιση ίσων συντάξεων για τα δύο φύλα.

Στις 28 Σεπτεμβρίου 1994, εκτός από την απόφαση για την υπόθεση C-200/91 Coloroll, το Δικαστήριο αποφασήνισε περαιτέρω σε πέντε άλλες αποφάσεις, το πεδίο εφαρμογής του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ και την εφαρμογή του σε σχέση με τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Η απόφαση για την υπόθεση 200/91 Coloroll, εκτός από το ζήτημα των αναλογιστικών παραγόντων, επιβεβαιώνει τις κύριες αρχές που κατοχυρώνονται σε προηγούμενες αποφάσεις του Δικαστηρίου (υποθέσεις Ten Oever, Moroni, Neath), παρέχοντας περαιτέρω διευκρινίσεις σε ορισμένους τομείς, όπως το γεγονός ότι το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ μπορούν να επικαλεστούν τόσο οι μισθωτοί όσο και οι εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα έναντι των trustees (διαχειριστών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών συστημάτων), οι οποίοι οφείλουν να τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης (υποχρεώσεις των μισθωτών και των διαχειριστών).

Στις αποφάσεις που εξέδωσε για τις υποθέσεις 408/92 Smith και 28/93 Van den Akker, το Δικαστήριο θεωρεί ότι το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ πρέπει να ερμηνευτεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει την εξίσωση της ηλικίας συνταξιοδότησης από έναν εργοδότη μέσω της αύξησης της ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών ώστε να εξισωθεί με αυτή των ανδρών σε σχέση με τις συντάξιμες περιόδους που έχουν ολοκληρωθεί από τη 17η Μαΐου 1990 (ημερομηνία της απόφασης Barber) έως την ημερομηνία κατά την οποία τίθενται σε ισχύ τα νέα μέτρα για τη συμμόρφωση με την απόφαση Barber.

Επομένως, όσον αφορά τις συντάξιμες περιόδους που έχουν ολοκληρωθεί από τη 17η Μαΐου 1990 έως την ημερομηνία θέσης σε ισχύ του κανόνα με τον οποίο το συνταξιοδοτικό σύστημα επιβάλλει ενιαία ηλικία συνταξιοδότησης, το πρώην άρθρο 119 δεν επιτρέπει την επίτευξη ισότητας, παρά μόνον μέσω της εφαρμογής για τους άνδρες υπαλλήλους των ίδιων ρυθμίσεων που ισχύουν για τις γυναίκες υπαλλήλους.

Εξάλλου, όσον αφορά τις συντάξιμες περιόδους που έχουν ολοκληρωθεί ύστερα από την ημερομηνία της θέσης σε ισχύ των μέτρων που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση, το πρώην άρθρο 119 δεν απαγορεύει την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών ώστε να

<sup>36</sup> Άρθρο 1 σημείο 3 της οδηγίας 96/97/ΕΚ που αντικαθιστά το άρθρο 6 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ. Βλ. ιδίως στοιχεία η) και θ).

<sup>37</sup> Birds Eye Walls Ltd. κατά Friedel M. Roberts, Συλλογή νομολογίας 1993 I, σ. 5579

εξισωθεί με αυτήν των ανδρών. Όσον αφορά τις συντάξιμες περιόδους πριν από τη 17η Μαΐου 1990, η κοινοτική νομοθεσία δεν επέβαλε υποχρέωση η οποία θα δικαιολογούσε την αναδρομική μείωση των πλεονεκτημάτων που προβλέπονταν για τις γυναίκες.<sup>38</sup>

Οι αποφάσεις για την υπόθεση C-57/93 Vroege και την υπόθεση C-128/93 Fisscher αφορούν το δικαίωμα υπαγωγής των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Το Δικαστήριο, επιβεβαιώνοντας την προηγούμενη νομολογία του (υπόθεση C-170/84 Bilka), θεώρησε ότι ο αποκλεισμός των εργαζομένων μερικής απασχόλησης από την υπαγωγή τους σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα ενδέχεται να αποτελεί έμμεση διάκριση κατά των γυναικών, η οποία απαγορεύεται από το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ εάν δεν υπάρχει κανένα στοιχείο ικανό να δικαιολογήσει αντικειμενικά τον εν λόγω αποκλεισμό. Ο περιορισμός των διαχρονικών συνεπειών της απόφασης Barber της 17ης Μαΐου 1990 καθώς και το πρωτόκολλο 2 που αφορά το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ δεν ισχύουν ως προς το δικαίωμα υπαγωγής σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα, το οποίο εξακολουθεί να διέπεται από την απόφαση Bilka της 13ης Μαΐου 1985. Καθώς η απόφαση αυτή δεν περιλάμβανε κανένα χρονικό περιορισμό, είναι δυνατή η επίκληση του αμέσου αποτελέσματος του πρώην άρθρου 119 προκειμένου να διεκδικήσει κανείς αναδρομικά ίση μεταχείριση ως προς το δικαίωμα υπαγωγής σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα, και αυτό από την 8η Απριλίου 1976, ημερομηνία έκδοσης της απόφασης Defrenne II, στην οποία το Δικαστήριο έκρινε για πρώτη φορά ότι το πρώην άρθρο 119 έχει άμεσο αποτέλεσμα. Το Δικαστήριο διευκρίνισε πιο πρόσφατα, σε αποφάσεις της 11ης Δεκεμβρίου 1997 για την υπόθεση C-246/96, Magorrian, και της 16ης Μαΐου 2000 για την υπόθεση C-78/98 Preston, τη νομολογία του ως προς την κατάσταση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

Το γεγονός ότι εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει αναδρομικά την υπαγωγή του σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα δεν του επιτρέπει να αποφύγει την καταβολή των εισφορών του για τη σχετική περίοδο υπαγωγής.

Μπορεί να γίνει επίκληση των εθνικών διατάξεων σχετικά με τα χρονικά όρια για την άσκηση αγωγής βάσει της εθνικής νομοθεσίας κατά εργαζομένων οι οποίοι προβάλλουν το δικαίωμα υπαγωγής τους σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα, εφόσον οι εθνικές αυτές διατάξεις δεν είναι λιγότερο ευνοϊκές για τέτοιες αγωγές από ό,τι για ανάλογες αγωγές στο πλαίσιο της εθνικής νομοθεσίας και εφόσον δεν καθιστούν στην πράξη αδύνατη την άσκηση των δικαιωμάτων που παρέχει η κοινοτική νομοθεσία.

Στην απόφασή του για την υπόθεση C-7/93 Beune, το Δικαστήριο ορίζει τα κριτήρια βάσει των οποίων εφαρμόζεται το πρώην άρθρο 119 ΕΚ σχετικά με ορισμένα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα για δημοσίους υπαλλήλους. Σε μεταγενέστερες αποφάσεις (αποφάσεις για τις υποθέσεις Εβρενόπουλος, Griesmar, Mouflin και Niemi<sup>39</sup>) το Δικαστήριο αποσαφήνισε περαιτέρω την απόφασή του της 28ης Σεπτεμβρίου 1994 για την υπόθεση

---

<sup>38</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 25ης Μαΐου 2000 στην υπόθεση C-50/99. Jean-Marie Podesta κατά Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) και λοιπών, Συλλογή νομολογίας 2000, σ. I-04039

<sup>39</sup> Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 28ης Σεπτεμβρίου 1994 στην υπόθεση C-7/93 Beune, Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-4471, της 17ης Απριλίου 1997 στην υπόθεση 147/95 Εβρενόπουλος, Συλλογή νομολογίας σ. I-02057, της 29ης Νοεμβρίου 2001, στην υπόθεση C-366/99 Griesmar, Συλλογή νομολογίας σ. I-09383, της 13ης Δεκεμβρίου 2001, στην υπόθεση C-206/00, Συλλογή νομολογίας 2001 σ. I-0201 Henri Mouflin και πιο πρόσφατα στην απόφαση της 12ης Σεπτεμβρίου 2002 στην υπόθεση C-351/00 Niemi, Συλλογή νομολογίας 2002, σ. I-07007.

Beune, ορίζοντας ότι τα συνταξιοδοτικά συστήματα των δημοσίων υπαλλήλων (συστήματα του δημόσιου τομέα) καλύπτονται επίσης από την έννοια της αμοιβής υπό την έννοια του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ, όταν απορρέουν από τη σχέση εργασίας.

Το Δικαστήριο έκρινε<sup>40</sup> ότι, προκειμένου να θεωρηθεί ότι ένα σύστημα συνταξιοδότησης δημοσίων υπαλλήλων εμπίπτει στο πεδίο του άρθρου 141 της συνθήκης ΕΚ (πρώην άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΚ), το γεγονός ότι η χορήγηση σύνταξης συνδέεται με τη σχέση εργασίας και, ως εκ τούτου, καταβάλλεται από το κράτος ως εργοδότη, δεν μπορεί ως κριτήριο να έχει αποκλειστικό χαρακτήρα, εφόσον για τις συντάξεις που καταβάλλουν τα εκ του νόμου συστήματα κοινωνικής ασφάλισης μπορούν να λαμβάνονται υπόψη εν όλω ή εν μέρει οι αποδοχές που ελάμβανε ο εργαζόμενος όταν εργαζόταν (αποφάσεις Beune, σκέψη 44, και Griesmar, σκέψη 29).

Εντούτοις, εκτιμήσεις κοινωνικής πολιτικής, οργανώσεως του κράτους, ηθικής φύσεως ή ακόμη σκέψεις αφορώσες τον προϋπολογισμό, που επηρέασαν ή θα μπορούσαν να έχουν επηρεάσει τον εθνικό νομοθέτη όσον αφορά τη δημιουργία ενός συνταξιοδοτικού συστήματος, δεν ασκούν επιρροή αν η σύνταξη αφορά μόνο μια ιδιαίτερη κατηγορία εργαζομένων, αν τελεί σε άμεση συνάρτηση με τον χρόνο υπηρεσίας και αν το ύψος της υπολογίζεται βάσει του τελευταίου μισθού του υπαλλήλου. Η σύνταξη που καταβάλλεται από το δημόσιο ως εργοδότη είναι, στην περίπτωση αυτή, απολύτως συγκρίσιμη με τη σύνταξη που καταβάλλεται από ιδιωτικό εργοδότη στους πρώην υπαλλήλους του (αποφάσεις Beune, σκέψη 45, Griesmar, σκέψη 30, και Niemi, σκέψη 47).

Οι αποφάσεις αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές όσον αφορά την ηλικία συνταξιοδότησης, τις παροχές επιζώντων και ειδικές παροχές γήρατος που χορηγούνται σε άτομα που φροντίζουν τα τέκνα τους.

Αυτή η πλέον πρόσφατη νομολογία αντανακλάται επίσης σαφώς στο κείμενο της προτεινόμενης, αναδιατυπωμένης οδηγίας.

Στην απόφασή του της 25ης Μαΐου 2000 για την υπόθεση C-50/99, Jean-Marie Podesta κατά Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés, το Δικαστήριο διευκρίνισε επίσης ότι το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ εφαρμόζεται επί των διεπαγγελματικών ιδιωτικών συστημάτων συμπληρωματικής συντάξεως βάσει καθορισμένων εισφορών, υποκειμένων σε διαχείριση δια κατανομής, καθόσον τα συστήματα αυτά έχουν σκοπό να συμπληρώσουν τις παροχές των εκ του νόμου προβλεπόμενων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή να τις υποκαταστήσουν και καθόσον η σύνταξη καταβάλλεται στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας που τον συνδέει με τον πρώην εργοδότη του, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική.<sup>41</sup> Κατά συνέπεια, το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ, το οποίο θεσπίζει την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, ισχύει για τα συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα της AGIRC και της ARRCO (της Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC) και της Association des Régimes de Retraite Complémentaire (ARRCO)) στη Γαλλία και απαγορεύει τη διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων ως προς την ηλικία από την οποία ο/η σύζυγός τους μπορεί να λάβει σύνταξη θανόντος συζύγου.

<sup>40</sup> Όπως στην υποσημείωση 42

<sup>41</sup> Απόφαση της 25ης Μαΐου 2000 στην υπόθεση C-50/99 Jean-Marie Podesta κατά Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) και λοιπών, Συλλογή νομολογίας 2000, σ. I-04039

Στην ίδια απόφαση το Δικαστήριο επιβεβαίωσε επίσης ότι, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του, η ίση μεταχείριση σε ζητήματα επαγγελματικών συντάξεων, η οποία απαιτείται από το πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ, μπορεί να προβληθεί σε σχέση με παροχές οφειλόμενες δυνάμει περιόδων απασχολήσεως μεταγενέστερων της 17ης Μαΐου 1990, ημερομηνίας εκδόσεως της αποφάσεως Barber (βλ. σχετικά την υπόθεση C-28/93 Van Den Akker και λοιποί<sup>42</sup>, σκέψη 12). Ως εκ τούτου, τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα υποχρεώθηκαν να εξασφαλίσουν ίση μεταχείριση από τη 17η Μαΐου 1990 (Van Den Akker και λοιποί, σκέψη 14). Το άρθρο 141 της συνθήκης ΕΚ (πρώην άρθρο 119 της συνθήκης ΕΚ) εφαρμόζεται επί συστημάτων συμπληρωματικής συντάξεως, όπως η AGIRC και η ARRCO, και απαγορεύει τη διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, στο πλαίσιο αυτών των συστημάτων, μετά τη 17η Μαΐου 1990, ως προς την ηλικία από την οποία ο/η σύζυγός τους μπορεί να λάβει σύνταξη θανόντος συζύγου.

#### **- Επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης για αυτοαπασχολούμενους**

Πρέπει να σημειωθεί ότι η νομολογία στην υπόθεση Barber και στις μεταγενέστερες αποφάσεις δεν θίγει την κατάσταση των αυτοαπασχολούμενων, οι οποίοι εμπίπτουν στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 86/378/ΕΚ. Επομένως, η παρούσα οδηγία, όπως και η οδηγία 96/97/ΕΚ στο παρελθόν, δεν επιφέρει αλλαγές στην κατάσταση των αυτοαπασχολούμενων.

Οι εργαζόμενοι αυτοί καλύπτονται από την οδηγία 86/378/ΕΟΚ, όμως σε πολύ περιορισμένη έκταση και στο βαθμό που τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης οργανώνονται σε συλλογική βάση (π.χ. τα κλαδικά συστήματα στη Γαλλία). Τα ατομικά συστήματα για αυτοαπασχολούμενους εξαιρούνται ρητώς από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ (άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχεία α) και β) της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, ύστερα από την αντικατάστασή του από το άρθρο 1 σημείο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 96/97/ΕΚ). Σύμφωνα με αυτές τις διατάξεις, εξαιρούνται οι ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολούμενων και τα συστήματα ασφάλισης για αυτοαπασχολούμενους τα οποία έχουν μόνον ένα μέλος. Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 4 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, καλύπτονται οι οικογενειακές παροχές εφόσον προορίζονται για μισθωτούς, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 9 στοιχεία α) και β) της οδηγίας, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 σημείο 5 της οδηγίας 96/97/ΕΚ, τα κράτη μέλη μπορούν να αναβάλουν την υποχρεωτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης και τη σύνταξη των επιζώντων των αυτοαπασχολούμενων. Η μόνη διάταξη η οποία είναι σχετικά σημαντική για τους αυτοαπασχολούμενους είναι το άρθρο 9 στοιχείο γ), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 σημείο 5 της οδηγίας 96/97/ΕΚ, το οποίο προβλέπει ίσες εισφορές για άνδρες και γυναίκες σε ένα επαγγελματικό σύστημα για αυτοαπασχολούμενους (συλλογικό σύστημα) από την 31η Ιουλίου 1999 (13 χρόνια μετά την κοινοποίηση της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ). Κατά συνέπεια, από την 1η Αυγούστου 1999 τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης οφείλουν να εφαρμόζουν ενιαίους για τα δύο φύλα αναλογιστικούς υπολογισμούς για τις εισφορές των αυτοαπασχολούμενων στα συστήματα αυτά.

---

<sup>42</sup> Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-4527

### **Κεφάλαιο 3 Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας**

Η οδηγία 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, η οποία τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ, εξασφαλίζει νομική σαφήνεια και ασφάλεια δικαίου κωδικοποιώντας πολυάριθμες αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σχετικά με την αρχική οδηγία.

Το κεφάλαιο αυτό αντιστοιχεί στις κύριες διατάξεις της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/EK, σε σχέση με την κατάργηση των (έμμεσων ή άμεσων) διακρίσεων λόγω φύλου. Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει τις διατάξεις σχετικά με το βαθμό στον οποίο επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην περίπτωση επαγγέλματος το οποίο εκ φύσεως απαιτεί άτομο συγκεκριμένου φύλου.

Επιπλέον, όπως συμβαίνει με την οδηγία 2002/73/EK, η πρόταση αυτή επαναλαμβάνει την αρχή που περιλαμβάνεται στο άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης ΕΚ σύμφωνα με την οποία "προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία".

Επιπλέον, το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει τις διατάξεις της οδηγίας 2002/73/EK για την ενίσχυση της προστασίας των μητέρων που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας και διασαφηνίζει τις σχέσεις με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ.<sup>43</sup> Περιλαμβάνει επίσης τις διατάξεις της οδηγίας 2002/73/EK σχετικά με την προστασία των γονέων που βρίσκονται σε γονική άδεια και/ή άδεια υιοθεσίας στην περίπτωση εκείνων των κρατών μελών τα οποία αναγνωρίζουν τέτοια δικαιώματα.

### **ΤΙΤΛΟΣ ΙΙΙ ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

#### **Κεφάλαιο 1 Υπεράσπιση των δικαιωμάτων**

##### **Μέρος 1: Μέσα έννομης προστασίας**

Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει τις νέες διατάξεις που εισήγαγε η οδηγία 2002/73/EK σχετικά με τα μέσα έννομης προστασίας και τα μέσα πραγμάτωσης των υποχρεώσεων που απορρέουν από αυτή. Οι διατάξεις αυτές απηχούν τη νομολογία του Δικαστηρίου. Αφορά:

- την ενίσχυση της προστασίας (α) των θυμάτων των διακρίσεων, ακόμη και μετά το πέρας της σχέσης εργασίας<sup>44</sup> και (β) κατά κάθε δυσμενούς μεταχείρισης·

<sup>43</sup> Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), ΕΕ L 348 28.11.92, σ. 1

<sup>44</sup> Υπόθεση C-185/97, Goote, Συλλογή νομολογίας 1998 I, σ. 5199

- την ενσωμάτωση της νομολογίας του Δικαστηρίου για το ζήτημα των ανωτάτων ορίων<sup>45</sup> (τα οποία επιτρέπονται μόνον σε ορισμένες εξαιρετικές περιπτώσεις) σε περιπτώσεις αποζημίωσης ή αντιστάθμισης.

Στο πλαίσιο της παρούσας πρότασης, οι διατάξεις αυτές θα έχουν οριζόντια εφαρμογή και δεν θα καλύπτουν μόνον ζητήματα που αφορούν την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, αλλά και ζητήματα που αφορούν την αμοιβή, περιλαμβανομένων των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, τα οποία επίσης αποτελούν σημαντικές πτυχές της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε εργασιακά και επαγγελματικά θέματα.

## **Μέρος 2: Βάρος της απόδειξης**

Το κεφάλαιο αυτό δεν περιλαμβάνει μόνον τις κύριες διατάξεις της οδηγίας 97/80/EK για το βάρος της απόδειξης, αλλά ευθυγραμμίζει επίσης το κείμενό του με την οδηγία 2002/73/EK, η οποία εγκρίθηκε πρόσφατα. Κύρια συνέπεια της παρούσας πρότασης θα είναι η εξασφάλιση της αποτελεσματικότητας της αρχής της ίσης μεταχείρισης μέσω της επέκτασης των κανόνων για το βάρος της απόδειξης στον τομέα των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Πρέπει να σημειωθεί ότι, καθώς ορισμένες πτυχές των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης (οι παροχές και οι εισφορές των εργαζομένων) αποτελούν αμοιβή υπό την έννοια του πρώην άρθρου 119 της συνθήκης ΕΚ, η οδηγία 97/80/EK σχετικά με το βάρος της απόδειξης κάλυψε ήδη εμμέσως αυτές τις πτυχές, καθώς σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 1 στοιχείο α) της οδηγίας, αυτή εφαρμόζεται "στις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο 119 της Συνθήκης και από τις οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ και, στο βαθμό που υπάρχει διακριτική μεταχείριση λόγω του φύλου, 92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ". Η οδηγία 97/80/EK, παρά την αρχική πρόταση της Επιτροπής<sup>46</sup> και τη γνωμοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου<sup>47</sup>, δεν περιέλαβε τελικά στο πεδίο εφαρμογής της τις οδηγίες 86/378/ΕΟΚ και 96/97/ΕΚ, που αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Οι λόγοι που προβλήθηκαν προηγουμένως για την εξαίρεση αυτή δεν φαίνονται πλέον βάσιμοι, καθώς οι οδηγίες που βασίζονται στο άρθρο 13 της συνθήκης ΕΚ περιλαμβάνουν όμοιες διατάξεις για το βάρος της απόδειξης. Ωστόσο, κατά τις διαπραγματεύσεις για την έγκριση της οδηγίας 97/80, το Συμβούλιο και η Επιτροπή εξέδωσαν την ακόλουθη κοινή δήλωση σχετικά με το άρθρο 3 παράγραφος 1 στοιχείο α):<sup>48</sup>

*"Το Συμβούλιο ζητεί από την Επιτροπή να εξετάσει και το ζήτημα του πεδίου εφαρμογής της οδηγίας στην έκθεση που θα υποβάλει σύμφωνα με το άρθρο 7.*

<sup>45</sup> Υποθέσεις C-180/95 Draehmpaehl, Συλλογή νομολογίας 1997 I, σ. 2195 και C-271/31 Marshal, Συλλογή νομολογίας 1993, I σ. 4367

<sup>46</sup> ΕΕ C 332, 7.11.1996. σ. 11 και ΕΕ C 185, 18.6.1997, σ. 21

<sup>47</sup> Γνωμοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 10ης Απριλίου 1997 (ΕΕ C 132, 28. 4. 1997, σ. 215), Κοινή θέση του Συμβουλίου της 24ης Ιουλίου 1997 (ΕΕ C 307, 8. 10. 1997, σ. 6) και απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Νοεμβρίου 1997 (ΕΕ C 358, 24. 11. 1997).

<sup>48</sup> SN 157/2/97(SOC) αναθ. 2 της 27ης Ιουνίου 1997

*Κατά την εξέταση αυτή θα ληφθεί δεόντως υπόψη η νομολογία του Δικαστηρίου σε όλους τους σχετικούς τομείς κοινωνικής πολιτικής εντός του πεδίου εφαρμογής της γενικής αρχής που απαγορεύει τις διακρίσεις."*

Η παρούσα πρόταση, συνδυάζοντας στο ίδιο κείμενο διατάξεις για τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης με διατάξεις που αφορούν το βάρος της απόδειξης, θα καταστήσει επίσης αποτελεσματική την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον τομέα αυτόν και θα ανταποκριθεί στην προαναφερόμενη δήλωση και στο προηγούμενο αίτημα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Μια άλλη σημαντική, πρακτικής φύσεως συνέπεια της παρούσας πρότασης στο πλαίσιο αυτό θα είναι η κατάργηση του ορισμού της έμμεσης διάκρισης στο άρθρο 2 παράγραφος 2 της οδηγίας 97/80/EK, ώστε αυτή να ευθυγραμμιστεί με τον ορισμό που περιλαμβάνεται στην οδηγία 2002/73/EK. Υπενθυμίζεται σχετικά ότι με την έκδοση της οδηγίας 2002/73/EK, η οποία τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ, θεσπίστηκε νέος ορισμός της έμμεσης διάκρισης χωρίς το στατιστικό στοιχείο στο κείμενο, σύμφωνα με τον ορισμό που περιλαμβάνεται στις οδηγίες οι οποίες εκδόθηκαν βάσει του άρθρου 13 της συνθήκης ΕΚ. Στο πλαίσιο αυτό υπογραμμίζεται ότι κατά τις διαπραγματεύσεις για την έκδοση της οδηγίας 2002/73/EK, η οποία τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ, υπήρξαν δηλώσεις τόσο της Επιτροπής όσο και του Συμβουλίου τον Ιούνιο του 2001<sup>49</sup>, όταν εγκρίθηκε η κοινή θέση σχετικά με την ανάγκη να ευθυγραμμιστεί ο ορισμός της έμμεσης διάκρισης που περιλαμβάνεται στην οδηγία 97/80/EK, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/52/EK, προς τον ορισμό που περιλήφθηκε στην κοινή θέση και κατόπιν στην οδηγία 2002/73/EK.<sup>50</sup> Η παρούσα πρόταση ανταποκρίνεται, επομένως, στις δηλώσεις αυτές. Ικανοποιεί το συγκεκριμένο αίτημα των κρατών μελών προς την Επιτροπή να υποβάλει πρόταση τροποποίησης της οδηγίας 97/80/EK ώστε να τροποποιηθεί ο ορισμός της έμμεσης διάκρισης που περιλάμβανε η οδηγία. Σχετική δήλωση της Επιτροπής περιλήφθηκε στα πρακτικά του Συμβουλίου Κοινωνικών Υποθέσεων του Ιουνίου 2001. Επομένως, η ευθυγράμμιση της οδηγίας 2002/73/EK με την οδηγία 97/80/EK ανταποκρίνεται επίσης σε αυτές τις δηλώσεις και αποσκοπεί στην αύξηση της αποτελεσματικότητας της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο.<sup>51</sup>

## **Κεφάλαιο 2 Φορείς για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης - κοινωνικός διάλογος**

Όπως και το προηγούμενο κεφάλαιο, το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει τις νέες διατάξεις που θεσπίστηκαν με την οδηγία 2002/73/EK, οι οποίες είναι όμοιες με τις διατάξεις που

<sup>49</sup> 9588/01, SOC 233, CODEC 519 της 6ης Ιουνίου 2001

<sup>50</sup> Δήλωση της Επιτροπής για τα πρακτικά (σχετικά με την τροποποίηση της οδηγίας 97/80/EK): "Η Επιτροπή, λαμβάνοντας υπόψη της την τροποποίηση του ορισμού της έμμεσης διάκρισης, θα προτείνει το συντομότερο δυνατόν ανάλογη τροποποίηση της οδηγίας 97/80/EK, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 98/52/EK". Δήλωση του Συμβουλίου για τα πρακτικά (σχετικά με τη δήλωση της Επιτροπής για την τροποποίηση της οδηγίας 97/80/EK): "Το Συμβούλιο σημειώνει την πρόθεση της Επιτροπής να υποβάλει πρόταση για την τροποποίηση της οδηγίας 97/80/EK λαμβάνοντας υπόψη την τροποποίηση του ορισμού της έμμεσης διάκρισης"

<sup>51</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 26ης Ιουνίου 2001, στην υπόθεση C-381/99, Brunnhofer, Συλλογή νομολογίας I 2001 σ. 4961, απόφαση του Δικαστηρίου της 27ης Οκτωβρίου 1993 στην υπόθεση C-127/92 Enderby, Συλλογή νομολογίας 1993 σ. I-5535, βλ. επίσης απόφαση του Δικαστηρίου της 17ης Οκτωβρίου 1989 στην υπόθεση C-109/88 Danfoss, Συλλογή νομολογίας 1989 σ. 3199.



περιλαμβάνονται στις οδηγίες που βασίζονται στο άρθρο 13, δηλ. τις οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK. Αφορά:

-τον ορισμό φορέων από τα κράτη μέλη και το ρόλο των φορέων αυτών, δηλ. την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, την παρακολούθηση της τήρησης της κοινοτικής νομοθεσίας και την παροχή υποστήριξης στα θύματα διακρίσεων·

-την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και των ΜΚΟ για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Όπως και στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι διατάξεις αυτές, στο πλαίσιο της παρούσας πρότασης, έχουν πλέον οριζόντια εφαρμογή και δεν θα καλύπτουν μόνον θέματα που αφορούν την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, αλλά και θέματα που αφορούν την αμοιβή, περιλαμβανομένων των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Είναι λογική η προσδοκία ότι οι φορείς που δημιουργήθηκαν για την εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας πρέπει επίσης να καλύπτουν και άλλες πτυχές των συνθηκών εργασίας, όπως η αμοιβή και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Η επέκταση του πεδίου των αρμοδιοτήτων των φορέων αυτών, σύμφωνα με την παρούσα πρόταση, δεν θα αποτελέσει σημαντική επιβάρυνση για τα κράτη μέλη.

#### **ΤΙΤΛΟΣ IV ΕΦΑΡΜΟΓΗ**

Το μέρος αυτό περιλαμβάνει τις οριζόντιες διατάξεις σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας. Καλεί τα κράτη μέλη να μεριμνήσουν ώστε οποιεσδήποτε διατάξεις που αντίκεινται στην αρχή της ίσης αμοιβής ή της ίσης μεταχείρισης (για παράδειγμα νόμοι, συλλογικές συμβάσεις, ατομικές συμβάσεις κ.λπ.) να καταργηθούν ή να ακυρωθούν ή να τροποποιηθούν κατά περίπτωση. Προβλέπει επίσης την προστασία των μισθωτών, περιλαμβανομένων των εκπροσώπων των μισθωτών, από αντίποινα.

Καλεί τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν ένα σύστημα αποτελεσματικών, αναλογικών και αποτρεπτικών κυρώσεων που θα εφαρμόζεται σε περίπτωση παραβίασης των δικαιωμάτων που θεσπίζει η παρούσα οδηγία, ώστε να εξασφαλιστεί πλήρως η πρακτική αποτελεσματικότητα (*effet utile*) της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη καλούνται επίσης να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή τις διατάξεις που έχουν θεσπίσει στον τομέα αυτόν.

Καλεί τα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν τους εργοδότες και τους υπεύθυνους για την επαγγελματική κατάρτιση να λάβουν μέτρα καταπολέμησης όλων των μορφών διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, και ιδίως προληπτικά μέτρα κατά της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

Περιλαμβάνει τυποποιημένη ρήτρα μη οπισθοδρόμησης.

Η παρούσα πρόταση οδηγίας περιλαμβάνει διάταξη όμοια με αυτή της οδηγίας 2002/73/EK σχετικά με την υποχρέωση των κρατών μελών να λαμβάνουν ενεργώς υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη θέσπιση και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων και δραστηριοτήτων στους τομείς που αναφέρονται στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Επιπλέον η πρόταση υποχρεώνει τα κράτη μέλη να μεριμνούν ώστε η παρούσα οδηγία, καθώς και οι εθνικές διατάξεις μεταφοράς της στο εθνικό δίκαιο, να κοινοποιούνται σε όλους τους ενδιαφερομένους.

## **ΤΙΤΛΟΣ V ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**

Το μέρος αυτό περιλαμβάνει τυποποιημένες διατάξεις προσαρμοσμένες στην παρούσα πρόταση οδηγίας.

Μια τυποποιημένη ρήτρα για τη μεταφορά της οδηγίας καλεί τα κράτη μέλη να πληρούν ορισμένες απαιτήσεις ενημέρωσης, όπως να κοινοποιούν τακτικά στην Επιτροπή τους εθνικούς νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις για τη μεταφορά της οδηγίας, καθώς και τους κατάλληλους πίνακες αντιστοιχίας. Μια άλλη τυποποιημένη ρήτρα, η οποία προέρχεται από το άρθρο 2 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, καλεί τα κράτη μέλη να παραπέμπουν στην παρούσα οδηγία στους νόμους για τη μεταφορά της.

Περιλαμβάνει επίσης άρθρο για τις οδηγίες που ενοποιούνται στην παρούσα πρόταση, το οποίο πρέπει να καταργηθεί μόλις τεθεί σε εφαρμογή η νέα οδηγία στα κράτη μέλη.

Υπάρχει επίσης η "τυποποιημένη ρήτρα επανεξέτασης" (άρθρο 32), η οποία προβλέπει ότι η Επιτροπή, το αργότερο στις "30 Ιουνίου 2008", επανεξετάζει τις λεπτομέρειες εφαρμογής της παρούσας οδηγίας με σκοπό να προτείνει, εάν χρειάζεται, τις απαιτούμενες τροποποιήσεις.

Περιλαμβάνει επίσης την ειδική διάταξη που περιέχεται στην οδηγία 2002/73/ΕΚ σχετικά με την υποβολή τακτικών εκθέσεων ανά τετραετία στην Επιτροπή, μέσω των οποίων τα κράτη μέλη ενημερώνουν την Επιτροπή για τα μέτρα θετικής δράσης που έλαβαν δυνάμει του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης ΕΚ και σύμφωνα με τη δήλωση 28 (προτεραιότητα στα μέτρα θετικής δράσης για τις γυναίκες).

## **4. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ**

Η πρόταση οδηγίας βασίζεται στο άρθρο 141 παράγραφος 3 της συνθήκης ΕΚ, το οποίο επιτρέπει στην Κοινότητα να θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Καθώς όλοι οι τομείς που καλύπτονται από τις αρχικές οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, και 97/80/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/52/ΕΚ, εμπίπτουν στη νομική κατηγορία "θέματα εργασίας και απασχόλησης", η αναδιατυπωμένη οδηγία, η οποία συγχωνεύει τις προαναφερθείσες οδηγίες, μπορεί να έχει την ίδια νομική βάση.

Η νομοθεσία που εξασφαλίζει την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης, η οποία θεσπίζεται βάσει του άρθρου 141 της συνθήκης ΕΚ και/ή καλύπτεται από αυτό, πρέπει να χρησιμοποιεί, για όλους τους τομείς που καλύπτει, τις ίδιες έννοιες με αυτές που χρησιμοποιούνται στη νομοθεσία που θεσπίστηκε πρόσφατα, όπως η οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ, καθώς και σε όμοια νομοθετικά κείμενα που θεσπίστηκαν βάσει του άρθρου 13 για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αιτιών διαφορετικών από αυτό του φύλου, εφόσον οι διακρίσεις αυτές αφορούν επίσης τον τομέα της απασχόλησης, προκειμένου να εξασφαλιστεί η νομική και πολιτική συνοχή μεταξύ νομοθετικών κειμένων που έχουν παρόμοιους στόχους. Χρειάζεται, επομένως, να εξασφαλιστεί συνοχή στο παράγωγο δίκαιο όταν πρόκειται για ταυτόσημα

θέματα όπως η έννοια της έμμεσης διάκρισης ή η ανάγκη των κρατών μελών να διαθέτουν φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, σε ευρύτερους τομείς της εργασίας και της απασχόλησης και όχι μόνον για θέματα που καλύπτονται από την οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ.

## **5. ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΛΕΥΡΑ ΤΗΣ ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑΣ.**

Η χρήση μιας κοινοτικής νομοθετικής πράξης πρέπει να γίνεται με σεβασμό στην αρχή της επικουρικότητας. Η αναδιατύπωση των υφιστάμενων οδηγιών στον τομέα των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης θα συμβάλει στην ενιαία και αποτελεσματική εφαρμογή αυτών των αρχών σε εθνικό επίπεδο. Επιπλέον, απαιτείται να εξασφαλίζεται σε κοινοτικό επίπεδο η συνοχή της νομοθεσίας για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Στην περίπτωση των διακρίσεων λόγω φύλου, αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της αναδιατύπωσης της υφιστάμενης νομοθεσίας.

Το περιεχόμενο της προτεινόμενης πράξης συμμορφώνεται επίσης με την αρχή της αναλογικότητας, καθώς παρέχει στα κράτη μέλη τη μεγαλύτερη δυνατή ευχέρεια για τον καθορισμό του τρόπου αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης από την άποψη αυτή.

Η κοινοτική νομοθεσία δεν θα έχει άμεσο αντίκτυπο στη λειτουργία των επιχειρήσεων και δεν θα επιβάλλει διοικητικούς ή νομικούς περιορισμούς που θα μπορούσαν να εμποδίσουν τη δημιουργία και ανάπτυξη ΜΜΕ.

## **6. ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ**

Κρίθηκε αναγκαίο να πραγματοποιηθούν ορισμένες διορθώσεις γλωσσικής φύσης στη φινλανδική, την ιταλική, την πορτογαλική και τη σουηδική εκδοχή των κειμένων των αναδιατυπωμένων οδηγιών ώστε να εξασφαλιστεί συνέπεια με τις άλλες γλωσσικές εκδοχές.

### **ΤΙΤΛΟΣ I**

#### **Γενικές διατάξεις**

##### **Άρθρο 1**

Το άρθρο αυτό ορίζει τους στόχους της οδηγίας.

Η οδηγία καλύπτει τα θέματα που τίγονται στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, (όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας), καθώς και με τις οδηγίες 75/117/ΕΟΚ (ίση αμοιβή) και 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με την 96/97/ΕΚ (επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης).

Σκοπός της οδηγίας είναι, επιπλέον, να αποσαφηνίσει τις υφιστάμενες σχέσεις μεταξύ των οδηγιών 76/207/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε, και 92/85/ΕΟΚ σε ζητήματα μητρότητας και εγκυμοσύνης που καλύπτονται από αυτές τις οδηγίες. Παρέχει σαφείς και συνεκτικούς ορισμούς, ενημερώνει το κείμενο μέσω της ενσωμάτωσης της πάγιας νομολογίας και εξασφαλίζει ένα σαφώς διαρθρωμένο νομικό κείμενο.

Η οδηγία αυτή αποσκοπεί επίσης στο να εξασφαλίσει την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, περιλαμβανομένης ιδίως της επέκτασης των κανόνων για την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης σε όλους τους τομείς που εμπíπτουν στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της.

### Άρθρο 2

Στο άρθρο αυτό ορίζονται οι έννοιες των άμεσων διακρίσεων, των έμμεσων διακρίσεων, της παρενόχλησης λόγω φύλου και της σεξουαλικής παρενόχλησης. Οι ορισμοί αυτοί είναι οι ίδιοι με αυτούς που περιλαμβάνονται στην ήδη εκδοθείσα οδηγία 2002/73/EK.

Επαναλαμβάνει επίσης τον ορισμό της "αμοιβής" όπως περιλαμβάνεται στο άρθρο 141 της συνθήκης EK, καθώς και τον ορισμό των "επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης" που περιλαμβάνεται στο άρθρο 2 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 παράγραφος 1 σημείο 1 της οδηγίας 96/97/EK.

### Άρθρο 3

Το άρθρο αυτό ορίζει το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας με τον ίδιο ακριβώς τρόπο που ορίζεται στην οδηγία 96/97/EK.

Η παράγραφος 2 περιλαμβάνει τυποποιημένη διατύπωση, η οποία υπάρχει σε όλες τις οδηγίες που αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Αντανακλά την πάγια αρχή ότι τα μέτρα για την προστασία των γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της μητρότητας αποτελούν επιτρεπόμενη εξαίρεση από την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Περιλαμβάνει ένα κείμενο που περιέχεται στο άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 2002/73/EK, το οποίο έχει οριζόντιες συνέπειες για τις οδηγίες (βλ. επίσης το άρθρο 5 παράγραφος 2 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ).

Η παράγραφος 3 περιλαμβάνει την προσαρμοσμένη εκδοχή της πρώτης πρότασης του άρθρου 2 παράγραφος 7 τέταρτο εδάφιο της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 2002/73/EK<sup>52</sup>.

## **ΤΙΤΛΟΣ II**

### **Ειδικές διατάξεις**

#### **Κεφάλαιο 1**

#### **Αρχή της ίσης αμοιβής**

### Άρθρο 4

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο κύριο άρθρο της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ για την ισότητα των αμοιβών, ελαφρώς τροποποιημένο ώστε να λαμβάνει υπόψη τη νομολογία του Δικαστηρίου, και ιδίως την απόφασή του της 17ης Σεπτεμβρίου 2002 στην υπόθεση C-320/00 A. G. Lawrence και λοιποί κατά Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group και Mitie

---

<sup>52</sup> ΕΕ L 348, 28.11.1992, σ. 1

Secure Services Ltd.<sup>53</sup>, καθώς και την απόφαση της 13ης Ιανουαρίου 2004 στην υπόθεση Debra Allonby κατά Accrington / Rossendale College, C. 256/01<sup>54</sup>. Σύμφωνα με τη νομολογία αυτή, το Δικαστήριο εισήγαγε ένα νέο στοιχείο ευρύτερο από την έννοια του ίδιου ιδρύματος ή της ίδιας υπηρεσίας για τη σύγκριση της εργασίας ίσης αξίας: το στοιχείο της ίδιας προέλευσης. Το Δικαστήριο έκρινε ότι "από κανένα στοιχείο του γράμματος του άρθρου 141 παράγραφος 1 της συνθήκης ΕΚ δεν προκύπτει ότι η δυνατότητα εφαρμογής της διατάξεως αυτής περιορίζεται μόνο στις περιπτώσεις στις οποίες οι άνδρες και οι γυναίκες παρέχουν εργασία στον ίδιο εργοδότη".

Επομένως, η αρχή της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών σημαίνει ότι η αμοιβή για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας δεν χρειάζεται κατ' ανάγκη να καταβάλλεται από τον ίδιο εργοδότη, αλλά πρέπει να έχει την ίδια προέλευση, στην οποία μπορούν να αποδίδονται οποιεσδήποτε διαφορές διαπιστωθούν στους όρους αμοιβής. Εφόσον η προέλευση δεν είναι η ίδια, κανείς δεν θα ήταν υπεύθυνος για οποιαδήποτε ανισότητα και κανείς δεν θα μπορούσε να αποκαταστήσει την ίση μεταχείριση.

Όσον αφορά το ζήτημα της επαγγελματικής κατάταξης, το κείμενο της παρούσας πρότασης δεν τροποποιείται σε σχέση με το κείμενο του άρθρου 1 της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ.

## Κεφάλαιο 2

### Αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

#### Άρθρο 5

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 5 παράγραφος 1 της οδηγίας 86/378/ΕΚ, το οποίο δεν τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ. Προβλέπει την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης εντός των ορίων που καθορίζονται στο άρθρο 6.

#### Άρθρο 6

Η πρώτη παράγραφος του άρθρου αυτού περιλαμβάνει ως έχει το άρθρο 4 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ σε σχέση με το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής αυτού του κεφαλαίου όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα και τους κινδύνους που καλύπτονται.

Η δεύτερη παράγραφος είναι μια νέα διάταξη η οποία αντανακλά τη νομολογία του Δικαστηρίου για την εφαρμογή του σημερινού άρθρου 141 παράγραφοι 1 και 2 της συνθήκης ΕΚ σε ειδικά συστήματα για δημόσιους υπαλλήλους<sup>55</sup>. Με την κωδικοποίηση της νομολογίας αυτής, η οδηγία διευκρινίζει ότι αυτή ισχύει επίσης για συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που αφορούν μια συγκεκριμένη κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων, εάν οι σχετικές παροχές χορηγούνται λόγω της σχέσεως εργασίας, τελούν σε άμεση συνάρτηση με το χρόνο

<sup>53</sup> Συλλογή νομολογίας 2002 I σ. 7325

<sup>54</sup> Δεν έχει ακόμα δημοσιευτεί.

<sup>55</sup> Αποφάσεις του Δικαστηρίου της 28ης Σεπτεμβρίου C-7/93 Beune, Συλλογή νομολογίας 1994, σ. I-447 της 17ης Απριλίου 1997 στην υπόθεση 147/95 Εβρενόπουλος, Συλλογή νομολογίας σ. I-02057 της 29ης Νοεμβρίου 2001, υπόθεση C-366/99 Griesmar, Συλλογή νομολογίας σ. I-09383, της 13ης Δεκεμβρίου 2001, υπόθεση C-206/00, Συλλογή νομολογίας 2001, σ. I-0201 Henri Mouflin και, πιο πρόσφατα, στην απόφαση της 12ης Σεπτεμβρίου 2002 στην υπόθεση C-351/00 Niemi, Συλλογή νομολογίας 2002, σ. I-07007

υπηρεσίας και το ύψος τους υπολογίζεται βάσει του τελευταίου μισθού. Το γεγονός ότι ένα συγκεκριμένο σύστημα για μια συγκεκριμένη κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού που εργάζεται στην υπηρεσία του κράτους εντάσσεται σε ένα γενικό και εναρμονισμένο πλαίσιο συστημάτων υποχρεωτικής συνταξιοδότησης δεν είναι σημαντικό από την άποψη αυτή (βλ. ιδίως τις αποφάσεις για τις υποθέσεις *Beune* και *Niemi*).

#### Άρθρο 7

Η διάταξη αυτή περιλαμβάνει, ως έχουν, τις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 2 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκαν από το άρθρο 1 παράγραφος 1 της οδηγίας 96/97/ΕΚ.

Όπως και στις προηγούμενες οδηγίες:

(α) οι ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολουμένων (καθώς οι συμβάσεις αυτές είναι, κατ' αρχήν, ιδιωτικές)·

(β) τα συστήματα των αυτοαπασχολουμένων που έχουν μόνον ένα μέλος (όπως και για το προηγούμενο σημείο, οι συμβάσεις αυτές είναι, κατ' αρχήν, ιδιωτικές)·

(γ) στην περίπτωση των μισθωτών, οι ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης

δεν καλύπτονται από την παρούσα πρόταση.

Τα σημεία (δ) και (ε) αφορούν συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου, μεταξύ του ασφαλιζομένου και του συνταξιοδοτικού συστήματος, οι οποίες δεν εμπίπτουν στην έννοια του επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, όπως ορίζεται στο άρθρο 2 της παρούσας πρότασης.

Η δεύτερη παράγραφος απηχεί τη νομολογία του Δικαστηρίου στην απόφασή του της 9ης Νοεμβρίου 1993 στην υπόθεση *C-132/92 Birds Eye Walls*,<sup>56</sup> σχετικά με τις «μεταβατικές συντάξεις» και προέρχεται ως έχει από το άρθρο 2 παράγραφος 3 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ όπως προστέθηκε με το άρθρο 1 παράγραφος 1 της οδηγίας 96/97/ΕΚ.

#### Άρθρο 8

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 6 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 3 της οδηγίας 96/97/ΕΚ ώστε να λαμβάνεται υπόψη η νομολογία του Δικαστηρίου στις υποθέσεις *Neath* και *Coloroll* και περιλαμβάνει μη εξαντλητικό κατάλογο των διατάξεων οι οποίες είναι αντίθετες με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Το αρχικό άρθρο έχει τροποποιηθεί ελαφρώς υπό την έννοια ότι η παράγραφος 1 στοιχείο η) δεν παραπέμπει στο παράρτημα το οποίο περιλαμβάνεται στην οδηγία 96/97/ΕΚ που τροποποιεί την οδηγία 86/378/ΕΟΚ. Το παράρτημα αυτό περιλαμβάνει παραδείγματα ορισμένων στοιχείων, στην περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες παροχές χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, τα οποία μπορεί να είναι άνισα, στο βαθμό που η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών ανάλογα με το φύλο κατά την εφαρμογή της χρηματοδότησης του συστήματος.

Τα παραδείγματα αυτά είναι τα εξής:

- μετατροπή μέρους περιοδικής σύνταξης σε κεφάλαιο,
- μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων,

---

<sup>56</sup> *Birds Eye Walls Ltd.* κατά *Friedel M. Roberts*, Συλλογή νομολογίας 1993 I, σ. 5579

- σύνταξη επιζώντος καταβλητέα στο δικαιούχο έναντι παραίτησης από μέρος της ετήσιας σύνταξης,
- μειωμένη σύνταξη όταν ο εργαζόμενος επιλέγει πρόωρη συνταξιοδότηση.

### Άρθρο 9

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 8 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 4 της οδηγίας 96/97/ΕΚ, σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας σε επαγγελματικά συστήματα αυτοαπασχολουμένων. Οι διατάξεις αυτές δεν εθίγησαν από τη νομολογία του Δικαστηρίου στην υπόθεση Barber και τις μεταγενέστερες αποφάσεις.

Οι διατάξεις των επαγγελματικών συστημάτων αυτοαπασχολουμένων, οι οποίες αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, πρέπει να αναθεωρηθούν το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 1993 ή, για τα κράτη μέλη των οποίων η ένταξη πραγματοποιήθηκε μετά από την ημερομηνία αυτή, την ημερομηνία κατά την οποία η οδηγία 86/378/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ, τέθηκε σε ισχύ στην επικράτειά τους.

Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί εμπόδιο προκειμένου τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που συνδέονται με περίοδο υπαγωγής σε επαγγελματικό σύστημα αυτοαπασχολουμένων χρονικώς προγενέστερη της αναθεώρησης του συστήματος αυτού να εξακολουθούν να διέπονται από τις διατάξεις του συστήματος που ίσχυε κατά την περίοδο εκείνη.

### Άρθρο 10

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 9 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 5 της οδηγίας 96/97/ΕΚ. Αφορά τις παρεκκλίσεις σε σχέση με την εφαρμογή της στα επαγγελματικά συστήματα αυτοαπασχολουμένων, που, όπως και στο προηγούμενο άρθρο, δεν επηρεάστηκαν από τη νομολογία του Δικαστηρίου στην υπόθεση Barber και στις μεταγενέστερες αποφάσεις. Οι παρεκκλίσεις αυτές αφορούν τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης, το δικαίωμα σε παροχές επιζώντων και την εξίσωση των εισφορών σε ένα επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αυτοαπασχολουμένων. Το στοιχείο γ) του πρώην άρθρου 9 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ (παράγραφος 5 του άρθρου 1), προβλέπει μεταβατική περίοδο για την εξίσωση των εισφορών των αυτοαπασχολουμένων.

### Άρθρο 11

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 2 της οδηγίας 96/97/ΕΚ.

Οι παράγραφοι 1 και 2 του παρόντος άρθρου αντανακλούν τη νομολογία του Δικαστηρίου όσον αφορά την αναδρομική εφαρμογή του άρθρου 141 παράγραφοι 1 και 2 (πρώην άρθρο 119) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, η οποία έχει ενσωματωθεί στην οδηγία 96/97/ΕΚ. Η παράγραφος 3 αναφέρεται στην εφαρμογή της οδηγίας στα κράτη μέλη τα οποία υπήρξαν συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο.

Υπάρχει, ωστόσο, η νέα παράγραφος 4, η οποία προσδιορίζει ότι για τα άλλα κράτη μέλη, η προσχώρηση των οποίων πραγματοποιήθηκε μετά τη 17η Μαΐου 1990, η ημερομηνία της 17ης Μαΐου 1990 στις προαναφερθείσες παραγράφους 1 και 2 θα αντικατασταθεί από την ημερομηνία κατά την οποία άρχισε η εφαρμογή του άρθρου 141 παράγραφοι 1 και 2 (πρώην άρθρο 119) (ώστε να καλύπτεται η περίπτωση των υπό προσχώρηση χωρών).

## Άρθρο 12

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 9α της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ (το οποίο προστέθηκε με το άρθρο 1 της οδηγίας 96/97/ΕΚ) σχετικά με την ευέλικτη συνταξιοδότηση. Κατά συνέπεια, οι περιπτώσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα ελαστικής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους δεν θεωρούνται ασύμβατες με την παρούσα οδηγία.

## Κεφάλαιο 3

**Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας**

## Άρθρο 13

Η πρώτη παράγραφος του άρθρου αυτού αντιστοιχεί στο άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 3 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ. Το νέο αυτό άρθρο αντιστοιχεί σε ανάλογες διατυπώσεις που περιλαμβάνονται στις οδηγίες οι οποίες βασίζονται στο άρθρο 13 ΕΚ, δηλ. τις οδηγίες 2000/43/ΕΚ<sup>57</sup> και 2000/78/ΕΚ<sup>58</sup>.

Η δεύτερη παράγραφος του άρθρου αυτού αντιστοιχεί στο άρθρο 2 παράγραφος 6 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ. Αφορά το βαθμό στον οποίο επιτρέπονται παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην περίπτωση εργασίας η οποία, εκ φύσεως, απαιτεί άτομο συγκεκριμένου φύλου, και είναι σύμφωνη με τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου<sup>59</sup>.

Η τρίτη παράγραφος αντιστοιχεί στο άρθρο 9 παράγραφος 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, το οποίο αναφέρεται στη ρήτρα αποκλεισμού του άρθρου 2 παράγραφος 6 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 2 σημείο 6 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ.

## Άρθρο 14

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 2 παράγραφος 8 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ και αφορά τη δυνατότητα που προβλέπει το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης ΕΚ να διατηρούν ή να θεσπίζουν τα κράτη μέλη μέτρα προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία.

## Άρθρο 15

Το άρθρο αυτό απηχεί τη νομολογία του Δικαστηρίου σχετικά με τη μητρότητα και την εγκυμοσύνη (βλ., ιδίως, υπόθεση 184/83 Hofmann κατά Barmer Ersatzkasse [1984], Συλλογή νομολογίας 3047, σκέψη 25, υπόθεση C-421/92 Habermann-Beltermann [1994], Συλλογή νομολογίας I-1657, σκέψη 21, και υπόθεση C-32/93 Webb κατά EMO Air Cargo [1994], Συλλογή νομολογίας I-3567, σκέψη 20). Αποσαφηνίζει τις σχέσεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ και της παρούσας πρότασης οδηγίας σχετικά με ζητήματα που τίγονται στο

<sup>57</sup> ΕΕ L 180, 19 Ιουλίου 2000, σ. 22

<sup>58</sup> ΕΕ L 303, 2 Δεκεμβρίου 2000, σ. 16

<sup>59</sup> Απόφαση της 15ης Μαΐου 1986 στην υπόθεση C-222/84 Johnston· απόφαση της 26ης Οκτωβρίου 1999, Sirdar, [1999], Συλλογή νομολογίας I-0000 και απόφαση της 11ης Ιανουαρίου 2000 στην υπόθεση C-285/98 Kreil [2000], Συλλογή νομολογίας I-0000



παρόν κεφάλαιο και καλύπτονται από το άρθρο 2 παράγραφος 7 δεύτερη και τρίτη περίπτωση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, όπως προκύπτει από τη νομολογία του Δικαστηρίου.

Η πρόταση στην πρώτη παράγραφο, η οποία διευκρινίζει ότι "τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή αδειάς μητρότητας συνιστά διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας", αντιστοιχεί στην τρίτη περίπτωση της παραγράφου 7 του άρθρου 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως προστέθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 1 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ.

Η δεύτερη παράγραφος αντιστοιχεί στη δεύτερη περίπτωση της παραγράφου 7 του άρθρου 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως προστέθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 1 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, και περιλαμβάνει αυτούσιο το κείμενο εκείνης της διάταξης, η οποία απηχεί τη νομολογία του Δικαστηρίου για το δικαίωμα γυναίκας που έχει λάβει άδεια μητρότητας να επιστρέψει, μετά το πέρας της άδειας αυτής, στην εργασία της ή σε ανάλογη θέση με όρους και συνθήκες που δεν είναι δυσμενέστεροι για αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

#### Άρθρο 16

Το άρθρο αυτό περιλαμβάνει αυτούσιο το δεύτερο μέρος της τέταρτης περίπτωσης της παραγράφου 7 του άρθρου 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως προστέθηκε με την παράγραφο 2 του άρθρου 1 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, το οποίο ορίζει ότι η παρούσα οδηγία δεν θίγει, επιπλέον, το δικαίωμα των κρατών μελών να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίωμα **άδειας πατρότητας ή/και άδειας υιοθεσίας**. Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν το σχετικό δικαίωμα μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες να μην απολύονται λόγω της άσκησης του δικαιώματος αυτού και να εξασφαλίζεται ότι, κατά το πέρας αυτής της άδειας, δικαιούνται να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτούς και να επωφεληθούν κάθε βελτίωσης των όρων εργασίας, της οποίας θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.

Η παράγραφος αυτή σχετικά με την άδεια πατρότητας και την άδεια υιοθεσίας εισήχθη από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο κατά τις διαπραγματεύσεις για την έκδοση της οδηγίας 2002/73/ΕΚ.

### **ΤΙΤΛΟΣ ΙΙΙ**

#### **Οριζόντιες διατάξεις**

##### ***Κεφάλαιο 1***

##### ***Υπεράσπιση των δικαιωμάτων***

##### ***Μέρος***

##### ***- Μέσα έννομης προστασίας***

### Άρθρο 17

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 6 παράγραφοι 1, 3 και 4 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκαν από το άρθρο 1 παράγραφος 5 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, όπως προσαρμόστηκε για να καλύπτει και την ίση αμοιβή.

Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου<sup>60</sup>, η παράγραφος 3 διευκρινίζει ότι οι προηγούμενες παράγραφοι ισχύουν με την επιφύλαξη των εθνικών κανόνων περί προθεσμιών προσφυγής όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης. Αυτό αντιστοιχεί στην παράγραφο 4 του άρθρου 6της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, η οποία εισήχθη με το άρθρο 1 παράγραφος 5 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ.

### Άρθρο 18

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 6 παράγραφος 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 1 παράγραφος 5 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, και αφορά την αποζημίωση σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου.

## **Μέρος 2**

### **Το βάρος της απόδειξης**

#### Άρθρο 19

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο κύριο άρθρο της οδηγίας 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος της απόδειξης, δηλ. το άρθρο 4.

#### Άρθρο 20

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 3 της οδηγίας 97/80/ΕΚ σχετικά με το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω οδηγίας. Το άρθρο αυτό έχει επίσης τροποποιηθεί ελαφρώς ώστε να καλύπτει όλες τις καταστάσεις που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση οδηγίας (βλ. ανωτέρω).

Η εξαίρεση σχετικά με τις ποινικές διαδικασίες (άρθρο 3 παράγραφος 2 της οδηγίας 97/80) περιλαμβάνεται στην παράγραφο 2.

## **Κεφάλαιο 2**

### **Φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης – Κοινωνικός διάλογος**

#### Άρθρο 21

Το άρθρο αυτό αφορά τη σύσταση, το ρόλο και τις αρμοδιότητες των φορέων ισότητας που προβλέπονται ήδη στο άρθρο 8α της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ (όπως εισήχθη με το άρθρο 1 παράγραφος 7 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ). Η διάταξη αυτή θα ισχύει στο πλαίσιο της παρούσας

---

<sup>60</sup> Απόφαση του Δικαστηρίου της 16ης Μαΐου 2000 στην υπόθεση C-78/98 Preston, Συλλογή νομολογίας 2000, σ. I-03201

πρότασης για όλα τα θέματα που καλύπτονται από τις οδηγίες οι οποίες συνθέτουν την παρούσα αναδιατύπωση.

#### Άρθρο 22

Το άρθρο αυτό αφορά την υποχρέωση των κρατών μελών, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου και να ενθαρρύνουν την κατάρτιση ετήσιων σχεδίων ισότητας στο χώρο εργασίας.

Το άρθρο αυτό αντιστοιχεί στο άρθρο 8β της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ (όπως εισήχθη με το άρθρο 1 παράγραφος 7 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ) και θα ισχύει για όλα τα θέματα που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση οδηγίας.

#### Άρθρο 23

Το άρθρο αυτό αφορά την υποχρέωση των κρατών μελών να ενθαρρύνουν το διάλογο με τις κατάλληλες μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο και πρακτική, έννομο συμφέρον να συμβάλλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου με σκοπό την προώθηση της ίσης μεταχείρισης. Η διάταξη αυτή, η οποία περιλαμβάνεται ήδη στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ (άρθρο 8γ, όπως εισήχθη με το άρθρο 1 παράγραφος 7 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ), πρέπει νομίμως να έχει οριζόντιο αποτέλεσμα και να εφαρμόζεται σε όλα τα θέματα που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση. Όμοιο άρθρο περιλαμβάνεται επίσης στις πρόσφατα εκδοθείσες οδηγίες που βασίζονται στο άρθρο 13 της συνθήκης ΕΚ (οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ).

### **ΤΙΤΛΟΣ IV**

#### **Εφαρμογή**

#### Άρθρο 24

Το άρθρο αυτό αποτελεί κλασική διάταξη, που περιλαμβάνεται στο άρθρο 3 παράγραφος 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από την παράγραφο 3 του άρθρου 1 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, το οποίο αφορά τη συμμόρφωση των κρατών μελών με την οδηγία. Η ίση μεταχείριση συνεπάγεται την εξάλειψη όλων των διακρίσεων που προκύπτουν από οποιαδήποτε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική διάταξη και κατά συνέπεια η οδηγία απαιτεί από τα κράτη μέλη να καταργήσουν οποιεσδήποτε τέτοιες διατάξεις. Όπως προέβλεπε και η ήδη ισχύουσα νομοθεσία, η οδηγία απαιτεί επίσης οποιεσδήποτε διατάξεις αντίθετες με την αρχή της ίσης μεταχείρισης να ακυρώνονται ή να τροποποιούνται ή να μπορούν να ακυρωθούν εάν προσβληθούν ενώπιον της δικαιοσύνης.

#### Άρθρο 25

Η διάταξη αυτή προέρχεται από την οδηγία 2002/73/ΕΚ και ισχύει οριζόντια για όλες τις περιστάσεις που εμπίπτουν στο καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής της οδηγίας (άρθρο 1 παράγραφος 6 το οποίο αντικαθιστά το άρθρο 7 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ). Αφορά την υποχρέωση των κρατών μελών να εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, περιλαμβανομένων και εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε

καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβληθεί η συμμόρφωση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

#### Άρθρο 26

Το άρθρο αυτό αποτελεί τυποποιημένη διάταξη που ασχολείται με τις κυρώσεις για την παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Όμοιες διατάξεις περιλαμβάνονται στο άρθρο 8δ της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως εισηχθή με το άρθρο 1 παράγραφος 7 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ. Το άρθρο 26 περιλαμβάνει όλες τις διατάξεις που αφορούν τις κυρώσεις και τις καθιστά εφαρμόσιμες στα θέματα που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

#### Άρθρο 27

Το άρθρο αυτό προέρχεται από το άρθρο 2 παράγραφος 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως προστέθηκε με το άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ, που συνιστά στα κράτη μέλη να ενθαρρύνουν τη λήψη προληπτικών μέτρων καταπολέμησης της διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

#### Άρθρο 28

Το άρθρο αυτό αποτελεί επίσης τυποποιημένη διάταξη, η οποία προβλέπει ότι όταν τα κράτη μέλη θέσουν σε εφαρμογή την οδηγία δεν πρέπει να υπάρξει μείωση του επιπέδου προστασίας από τις διακρίσεις που εξασφαλίζεται ήδη από αυτά.

#### Άρθρο 29

Το άρθρο αυτό σχετικά με την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αντανακλά το πνεύμα του άρθρου 3 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ και είναι ταυτόσημο με το άρθρο 1 παράγραφος 1α της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, όπως προστέθηκε με το άρθρο 1 παράγραφος 1 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ. Η διάταξη αυτή έχει οριζόντιο αποτέλεσμα και θα ισχύει για τα ζητήματα που καλύπτονται από όλες τις οδηγίες οι οποίες συνιστούν την παρούσα αναδιατύπωση.

#### Άρθρο 30

Η διάταξη αυτή προέρχεται από την οδηγία 97/80/ΕΚ (άρθρο 5), καθώς και από την οδηγία 75/117/ΕΟΚ (άρθρο 7), και αφορά την υποχρέωση των κρατών μελών να μεριμνούν ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν επί του θέματος, να γνωστοποιούνται στους εργαζόμενους με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως η πληροφόρηση στους χώρους εργασίας. Αυτή η σημαντική διάταξη έχει οριζόντιο αποτέλεσμα και θα ισχύει για όλα τα θέματα που καλύπτονται από την παρούσα πρόταση οδηγίας.

## ΤΙΤΛΟΣ V

### Τελικές διατάξεις

#### Άρθρο 31

Η παράγραφος 1 καλεί τα κράτη μέλη να υποβάλουν εκθέσεις στην Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας έως τις ..... το αργότερο, ώστε να μπορέσει η Επιτροπή να καταρτίσει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο.

Η παράγραφος 2 αντιστοιχεί στη διάταξη που περιλαμβάνεται στο άρθρο 2 παράγραφος 3 της οδηγίας 2002/73/ΕΚ σχετικά με την υποβολή εκθέσεων ανά τετραετία για τα μέτρα που έλαβαν τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης ΕΚ.

#### Άρθρο 32

Το άρθρο προβλέπει την ενδεχόμενη αναθεώρηση της οδηγίας και περιλαμβάνεται σε άλλες οδηγίες με ανάλογη διατύπωση. Ο αντίκτυπος της οδηγίας θα αξιολογηθεί προσεκτικά από την Επιτροπή και οποιεσδήποτε τροποποιήσεις κριθούν αναγκαίες μπορεί να προταθούν τότε, εφόσον κριθεί σκόπιμο.

#### Άρθρο 33

Η παράγραφος 1 του άρθρου αυτού ορίζει την ημερομηνία μεταφοράς της παρούσας οδηγίας από τα κράτη μέλη. Σύμφωνα με την πρόσφατα συμφωνηθείσα πρακτική, το άρθρο ζητά επίσης από τα κράτη μέλη να κοινοποιήσουν το κείμενο των διατάξεων που θεσπίζουν για τη μεταφορά της οδηγίας.

Η παράγραφος 2 αποτελεί τυποποιημένη διάταξη, η οποία προβλέπει ότι οι διατάξεις που θεσπίζονται για την εφαρμογή της οδηγίας αυτής περιλαμβάνουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από τέτοια παραπομπή. Η παράγραφος αυτή περιλαμβάνει επίσης διάταξη η οποία προβλέπει ότι οι παραπομπές που υπάρχουν σε ισχύουσες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις στις οδηγίες που καταργούνται με την παρούσα οδηγία ερμηνεύονται ως παραπομπές σε αυτήν.

#### Άρθρο 34

Το άρθρο αυτό αφορά την κατάργηση των οδηγιών που συνιστούν την παρούσα αναδιατύπωση μετά την έκδοση της οδηγίας από το Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Η παρούσα διάταξη εφαρμόζεται υπό την επιφύλαξη των υποχρεώσεων των κρατών μελών σχετικά με τις προθεσμίες μεταφοράς στην εθνική νομοθεσία και τις ημερομηνίες εφαρμογής των ισχυουσών οδηγιών.

#### Άρθρο 35

Πρόκειται για τυποποιημένο άρθρο που προβλέπει ότι η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την [εικοστή] ημέρα από τη δημοσίευσή της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 36

Πρόκειται για τυποποιημένο άρθρο που προβλέπει ότι η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

## Πρόταση

**ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ**

**για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης**

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 141 παράγραφος 3,

την πρόταση της Επιτροπής<sup>61</sup>,

τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής<sup>62</sup>,

τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών<sup>63</sup>,

ενεργώντας σύμφωνα με τη διαδικασία που ορίζεται από το άρθρο 251 της Συνθήκης,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

↓ Νέο

(1) Η οδηγία του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας<sup>64</sup>, και η οδηγία του Συμβουλίου 86/378/ΕΟΚ της 24ης Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης<sup>65</sup> έχουν τροποποιηθεί ουσιαστικά. Η οδηγία του Συμβουλίου 75/117/ΕΟΚ της 10ης Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών<sup>66</sup> και η οδηγία του

<sup>61</sup> ΕΕ C , σ.

<sup>62</sup> ΕΕ C , σ. .

<sup>63</sup> ΕΕ C , σ. .

<sup>64</sup> ΕΕ L 39, 14.2.1976, σ. 40, οδηγία όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/73/ΕΚ (ΕΕ L 269, 5.10.2002, σ.15).

<sup>65</sup> ΕΕ L 225, 12.8.1986, σ. 40, οδηγία όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ (ΕΕ L 46, 17.2.1997, σ. 20).

<sup>66</sup> ΕΕ L 45, 19.2.1975, σ. 19.

Συμβουλίου 97/80/EK της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου<sup>67</sup> περιλαμβάνουν επίσης διατάξεις που αποσκοπούν στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Καθώς πρόκειται να γίνουν περαιτέρω τροποποιήσεις στις εν λόγω οδηγίες, αυτές πρέπει να αναδιατυπωθούν χάριν σαφήνειας, ώστε να συγκεντρωθούν σε ένα ενιαίο κείμενο οι κύριες διατάξεις που υπάρχουν στον τομέα αυτό καθώς και ορισμένες εξελίξεις που απορρέουν από τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική σκέψη 4 (Προσαρμοσμένο)

- (2) Η ίση  μεταχείριση  ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή  της κοινοτικής νομοθεσίας, την οποία,  σύμφωνα με το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 2 της ~~Συνθήκης ΕΚ~~  Συνθήκης,  η Κοινότητα  πρέπει να  ~~καθιερώνει τη νομολογία του Δικαστηρίου. Οι διατάξεις αυτές της συνθήκης ανακηρύσσουν την ισότητα ανδρών και γυναικών ως "καθήκον" και "στόχο" της Κοινότητας και επιβάλλουν θετική υποχρέωση "προαγωγής" της προωθεί στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων.~~

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική σκέψη 5 (Προσαρμοσμένο)

- (3) Το άρθρο 141 της Συνθήκης, ~~στην παράγραφο 3,~~  παρέχει τώρα μια συγκεκριμένη νομική βάση για τη λήψη κοινοτικών μέτρων που εξασφαλίζουν την αρχή  ~~αφορά ειδικότερα τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση~~  των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης  ~~ανδρών και γυναικών~~ σε θέματα απασχόλησης και εργασίας  , περιλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία και για εργασία ίσης αξίας .

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική σκέψη 3 (Προσαρμοσμένο)

- (4)  Τα άρθρα 21 και 23 του  ~~Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που έχουν αναγνωρισθεί ιδίως στο~~ Χάρτη  των  Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης  απαγορεύουν επίσης οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και κατοχυρώνουν το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, περιλαμβανομένων της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής .

<sup>67</sup> EE L 14, 20.1.1998, σ. 6, οδηγία όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 98/52/EK (EE L 205, 22.7.1998, σ. 66).



---

↓ Νέο

- (5) Για λόγους συνοχής, χρειάζεται να περιληφθεί ενιαίος ορισμός της άμεσης και της έμμεσης διάκρισης.

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη 19 (Προσαρμοσμένο)

~~η απόδειξη της διάκρισης είναι ακόμη πιο δύσκολη όταν η διάκριση είναι έμμεση ότι είναι επομένως σημαντικό να ορισθεί η έμμεση διάκριση.~~

---

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική σκέψη 8 (Προσαρμοσμένο)

- (6) Η παρενόχληση που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ~~είναι~~  και πρέπει  συνεπώς ~~σκόπιμο να ορισθούν οι έννοιες αυτές και να απαγορευθούν τέτοιες διακρίσεις~~  να θεωρείται ότι αποτελεί διάκριση λόγω φύλου για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας . ~~Προς το σκοπό αυτό πρέπει να τονισθεί ότι~~  Αυτές  οι μορφές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, ~~κατά την απασχόληση και την επαγγελματική ζωή.~~

---

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική σκέψη 9

- (7) Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι για την επαγγελματική κατάρτιση να λάβουν μέτρα καταπολέμησης όλων των μορφών διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, και ιδίως προληπτικά μέτρα για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

---

↓ Νέο

- (8) Η αρχή της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της ίδιας αξίας όπως θεσπίζεται στο άρθρο 141 της Συνθήκης αποτελεί σημαντική πτυχή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Είναι συνεπώς σκόπιμο να προβλέπεται περαιτέρω η εφαρμογή της.

- (9) Κατά πάγια νομολογία, η αρχή της ίσης αμοιβής δεν περιορίζεται σε περιπτώσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη. Σύμφωνα με τις

αποφάσεις του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-320/00: *A.G. Lawrence και λοιποί κατά Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group και Mitie Secure Services Ltd*<sup>68</sup> και στην υπόθεση C-256/01: *Debra Allonby κατά Acccrington & Rossendale College, Education Lecturing Services και The Secretary of State for Education and Employment*<sup>69</sup>, πρέπει, παρόλα αυτά, να υπάρχει μια ενιαία προέλευση στην οποία να μπορούν να αποδίδονται τυχόν διαφορές που παρατηρούνται ως προς την αμοιβή, καθώς, σε αντίθετη περίπτωση, κανείς δεν φέρει την ευθύνη για οποιαδήποτε ανισότητα και κανείς δεν μπορεί να αποκαταστήσει την ίση μεταχείριση.

↓ 86/378/ΕΟΚ, Αιτιολογική σκέψη 1 (Προσαρμοσμένο)

~~σύμφωνα με τους όρους της συνθήκης, κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών για όμοια εργασία μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, ότι ως αμοιβή νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή ελάχιστοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσης εργασίας;~~

↓ 86/378/ΕΟΚ, Αιτιολογική σκέψη 2 (Προσαρμοσμένο)

~~αν και η αρχή της ισότητας των αμοιβών εφαρμόζεται άμεσα στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι διακρίσεις είναι δυνατόν να διαπιστωθούν με τη βοήθεια και μόνο των κριτηρίων της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας των αμοιβών, υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η υλοποίηση της αρχής αυτής προϋποθέτει τη θέσπιση συμπληρωματικών μέτρων που προσδιορίζουν την έκτασή της.~~

↓ 75/117/ΕΟΚ, Αιτιολογική σκέψη 1 (Προσαρμοσμένο)

~~η πραγματοποίηση της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της συνθήκης, αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της ιδρύσεως και λειτουργίας της κοινής αγοράς.~~

↓ 75/117/ΕΟΚ, Αιτιολογική σκέψη 2 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι τα Κράτη μέλη είναι κατά πρώτο λόγο υπεύθυνα να εξασφαλίσουν την εφαρμογή της αρχής αυτής, με τις κατάλληλες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις.~~

<sup>68</sup> [2002] Συλλογή νομολογίας I-7325.

<sup>69</sup> Απόφαση της 13.1.2004.

---

↓ 75/117/ΕΟΚ, Αιτιολογική  
σκέψη 3 (Προσαρμοσμένο)

~~το ψήφισμα του Συμβουλίου, της 21ης Ιανουαρίου 1974<sup>70</sup> περί προγράμματος κοινωνικής δράσεως<sup>(3)</sup> για την εξίσωση με στόχο την πρόοδο των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας και την ισόρροπη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη της Κοινότητας, έχει αναγνωρίσει τον πρωτεύοντα χαρακτήρα των ενεργειών που πρέπει να πραγματοποιηθούν υπέρ των γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας συμπεριλαμβανομένης και της αμοιβής~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ, Αιτιολογική  
σκέψη 4 (Προσαρμοσμένο)

~~έτι είναι σκόπιμο να ενισχυθούν οι βασικές νομοθετικές διατάξεις με κανόνες που να διευκολύνουν τη συγκεκριμένη εφαρμογή της αρχής της ισότητας κατά τρόπο ώστε όλοι οι εργαζόμενοι της Κοινότητας να δύνανται να απολαύουν προστασίας στον τομέα αυτόν~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ, Αιτιολογική  
σκέψη 5 (Προσαρμοσμένο)

~~έτι υφίστανται ανισότητες στα Κράτη μέλη παρά τις προσπάθειες που κατεβλήθησαν για την εφαρμογή του ψηφίσματος της διασκεύσεως των Κρατών μελών της 30ής Δεκεμβρίου 1961 περί ισότητας των μισθών ανδρών και γυναικών ότι είναι συνεπώς αναγκαίο να γίνει προσέγγιση των εθνικών διατάξεων όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών,~~

---

↓ Νέο

(10) Πρέπει να εγκριθούν ειδικά μέτρα για να εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και για να οριστεί σαφέστερα το πεδίο εφαρμογής της.

---

↓ 86/378/ΕΟΚ, Αιτιολογική  
σκέψη 3 (Προσαρμοσμένο)

~~έτι το άρθρο 1 παράγραφος 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 9ης Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση~~

---

<sup>70</sup> ΕΕ C 13 της 12.2.1974, σ. 1.

~~και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας<sup>71</sup> προβλέπει ότι, προκειμένου να εξασφαλιστεί η προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς την κοινωνική ασφάλιση, το Συμβούλιο θεσπίζει, μετά από πρόταση της Επιτροπής, διατάξεις που καθορίζουν ιδίως το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της αρχής αυτής· ότι το Συμβούλιο εξέδωσε για το σκοπό αυτό την οδηγία 79/7/ΕΟΚ της 19ης Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης<sup>72</sup>.~~

↓ 86/378/ΕΟΚ, Αιτιολογική σκέψη 4 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι το άρθρο 3 παράγραφος 3 της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ προβλέπει ότι, προκειμένου να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα, το Συμβούλιο θα εκδώσει, μετά από πρόταση της Επιτροπής, διατάξεις που θα καθορίζουν το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της αρχής αυτής~~

↓ 86/378/ΕΟΚ, Αιτιολογική σκέψη 5 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι πρέπει να τεθεί σε εφαρμογή η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των κινδύνων που προβλέπονται στο άρθρο 3 παράγραφος 1 της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ, όπως και στα συστήματα που προβλέπουν, για τους μισθωτούς, κάθε είδους άλλα οφέλη, σε χρήμα ή σε είδος, κατά την έννοια της συνθήκης~~

↓ 86/378/ΕΟΚ, Αιτιολογική σκέψη 6 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν αντιτίθεται στις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας λόγω μητρότητας,~~

↓ 96/97/ΕΚ, Αιτιολογική σκέψη 2 (Προσαρμοσμένο)

(11) Με την απόφασή του της 17ης Μαΐου 1990 στην υπόθεση 262/88: *Barber κατά Guardian Royal Exchange Assurance Group*<sup>73</sup>, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αναγνωρίζει  καθόρισε  ότι όλες οι μορφές επαγγελματικών συντάξεων αποτελούν στοιχείο αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου  141  119 της Συνθήκης.

<sup>71</sup> ΕΕ L 39 της 14. 2. 1976, σ. 40.

<sup>72</sup> ΕΕ L 6 της 10. 1. 1979, σ. 24.

<sup>73</sup> 1990 Σδλλ. I-1889

↓ Νέο

- (12) Παρόλο που η έννοια της αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου 141 της Συνθήκης δεν περικλείει τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης, έχει πλέον καθοριστεί σαφώς ότι ένα συνταξιοδοτικό σύστημα για δημόσιους υπαλλήλους εμπίπτει στο πεδίο της αρχής της ίσης αμοιβής αν οι παροχές που οφείλονται βάσει του συστήματος καταβάλλονται στον εργαζόμενο λόγω της εργασιακής σχέσης με τον εργοδότη του δημόσιου τομέα, παρά το ότι ένα τέτοιο σύστημα αποτελεί τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος. Σύμφωνα με τις αποφάσεις του Δικαστηρίου στην υπόθεση C-7/93: *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds κατά G. A. Beune*<sup>74</sup> και στην υπόθεση C-351/00: *Pirkko Niemi*<sup>75</sup>, η προϋπόθεση αυτή πληροίται αν το συνταξιοδοτικό σύστημα αφορά μια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων και οι παροχές του συνδέονται άμεσα με την περίοδο υπηρεσίας και υπολογίζονται αναφορικά με τον τελευταίο μισθό του δημόσιου υπαλλήλου. Για λόγους σαφήνειας, είναι επομένως σκόπιμο να υπάρξει σχετική ειδική πρόβλεψη.

↓ 96/97/EK, Αιτιολογική σκέψη 10 (Προσαρμοσμένο)

- (13) ~~ότι, επιπλέον, με τις αποφάσεις του στην υπόθεση C-152/91 και στην υπόθεση C-200/91, το~~  Το  Δικαστήριο  επιβεβαίωσε  διευκρινίζει ότι  ενώ  οι εισφορές των μισθωτών σε συνταξιοδοτικά συστήματα τα οποία εγγυώνται μια καθορισμένη οριακή παροχή ~~πρέπει να είναι τόποσες για άνδρες και γυναίκες, επειδή~~ καλύπτονται από το άρθρο  141  ~~119~~ της Συνθήκης, ~~ενώ~~ η  τυχόν  ανισότητα των εργοδοτικών εισφορών, οι οποίες καταβλήθηκαν στο πλαίσιο συστημάτων καθορισμένων παροχών, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, λόγω της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών παραγόντων ανάλογα με το φύλο δεν εμπίπτει στην ίδια διάταξη.

↓ 96/97/EK, Αιτιολογική σκέψη 4 (Προσαρμοσμένο)

- (14) ~~ότι, σύμφωνα με το πρωτόκολλο 2 σχετικά με το άρθρο 119 της συνθήκης, το οποίο προσαρτάται στη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας,~~  Έχει αναγνωριστεί ότι  οι παροχές  που καταβάλλονται  δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης δεν θεωρούνται ως αποδοχές εφόσον αντιστοιχούν σε περιόδους απασχόλησης πριν από τις 17 Μαΐου 1990, με εξαίρεση τους εργαζομένους ή τους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, οι οποίοι, ~~πριν από την ημερομηνία αυτή,~~ είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή καταθέσει αντίστοιχη ένσταση σύμφωνα με το ισχύον εθνικό δίκαιο  πριν από την ημερομηνία αυτή. Κατά συνέπεια, είναι αναγκαίο να περιοριστεί αναλόγως η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης .

<sup>74</sup> [1994] Συλλ. I-4471.

<sup>75</sup> [2002] Συλλ. I-7007.

---

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική  
σκέψη 11 (Προσαρμοσμένο)

- (15) ☒ Η εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση που οδηγεί στην απασχόληση είναι θεμελιώδης για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγέλματος. Οποιαδήποτε εξαίρεση από την αρχή αυτή πρέπει, επομένως, να περιορίζεται στις ☒ ~~Οι επαγγελματικές δραστηριότητες που τα κράτη μέλη μπορούν να εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ πρέπει να περιορισθούν στις δραστηριότητες οι οποίες εκ φύσεως ☒ ή λόγω του πλαισίου εντός του οποίου εκτελούνται ☒ απαιτούν την απασχόληση προσώπου συγκεκριμένου φύλου, εφόσον ο επιδιωκόμενος στόχος είναι νόμιμος και σύμφωνος με την αρχή της αναλογικότητας που ορίζεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου<sup>76</sup>.~~
- 

↓ 76/207/ΕΟΚ, Αιτιολογική  
σκέψη 1 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι το Συμβούλιο στο ψήφισμά του της 21ης Ιανουαρίου 1974 περί προγράμματος κοινωνικής δράσεως<sup>77</sup>, καθόρισε, μεταξύ των προτεραιοτήτων, τις ενέργειες που αποβλέπουν στην εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών~~

---

↓ 76/207/ΕΟΚ, Αιτιολογική  
σκέψη 2 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι, όσον αφορά τις αμοιβές, το Συμβούλιο εξέδωσε στις 10 Φεβρουαρίου 1975 την οδηγία 75/117/ΕΟΚ περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών<sup>78</sup>.~~

---

↓ 76/207/ΕΟΚ, Αιτιολογική  
σκέψη 3 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι φαίνεται επίσης αναγκαίο ν' αναληφθούν ενέργειες εκ μέρους της Κοινότητας για την πραγματοποίηση της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών, τόσο όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, καθώς και τους άλλους όρους εργασίας, ότι η ισότης μεταχείρισεως μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών αποτελεί έναν από τους στόχους της~~

---

<sup>76</sup> Υπόθεση C-222/84 Johnston, [1986] Συλλ. 1651, υπόθεση C-273/97 Sirdar [1999] Συλλ. I-7403 και υπόθεση C-285/98 Kreil [2000] Συλλ. I-69

<sup>77</sup> ΕΕ C 13 της 12. 2. 1974, σ. 1.

<sup>78</sup> ΕΕ L 45 της 19. 2. 1975, σ. 19.

~~Κοινότητα, εφ' όσον πρόκειται ιδίως να προωθηθεί η εναρμόνιση με στόχο την πρόοδο των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας του εργατικού δυναμικού, ότι η συνθήκη δεν προβλέπει τις ειδικές εξουσίες που απαιτούνται για τον σκοπό αυτόν.~~

↓ 76/207/ΕΟΚ, Αιτιολογική σκέψη 4 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι πρέπει να καθορισθεί και να τεθεί προοδευτικά σε εφαρμογή με μεταγενέστερα μέτρα η αρχή της ίσης μεταχείρισης στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης,~~

↓ 2002/73/ΕΚ, Αιτιολογική σκέψη 14 (Προσαρμοσμένο)

- (16) ~~Το~~  Σύμφωνα με το  άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης  η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρούν  παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα τα οποία προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα με σκοπό να διευκολύνεται η άσκηση επαγγέλματος από το υποεκπροσωπούμενο φύλο ή να αμβλύνονται ή να αντισταθμίζονται τυχόν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. ~~Αεδομένης της υφιστάμενης κατάστασης και λαμβανομένης υπόψη της δήλωσης αριθ. 28 της συνθήκης του Άμστερνταμ, τα κράτη μέλη θα πρέπει καταρχήν να επιδιώξουν τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην εργασία.~~

↓ 2002/73/ΕΚ, Αιτιολογική σκέψη 12 (Προσαρμοσμένο)

- (17)  Από τη νομολογία του Δικαστηρίου καθίσταται σαφές  ~~Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα από αυτήν. Επιπλέον, αποφαίνεται παγίως ότι πάσα~~  η  δυσμενής μεταχείριση των γυναικών ~~συνδεομένη που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση~~  λόγω φύλου. Η μεταχείριση αυτή πρέπει, επομένως, να περιλαμβάνεται ρητά στην παρούσα οδηγία .
- (18)  Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα από αυτήν.  Η παρούσα οδηγία δεν θίγει συνεπώς την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων<sup>79</sup>. ~~(δέκατη ειδική οδηγία υπό την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), η οποία στοχεύει στην προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των γυναικών αυτών. Στο προοίμιο της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ αναφέρεται ότι η προστασία της~~

<sup>79</sup> ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

~~ασφάλειας και της υγείας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση τους στην αγορά εργασίας ούτε να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.~~

- (19)  Για λόγους σαφήνειας, κρίνεται επίσης σκόπιμο να προβλεφθεί ρητά η  ~~Το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει την~~ προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών στην απασχόληση,  στη διάρκεια της άδειας μητρότητας και  ιδίως το δικαίωμά τους να επιστρέψουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση  χωρίς επιδείνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας λόγω της χρήσης αυτής της άδειας.  ~~, με εξίσου ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, καθώς και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην οποία θα είχαν δικαίωμα κατά την απουσία τους.~~

↓ Νέο

- (20) Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί τη θέσπιση κατάλληλων διαδικασιών από τα κράτη μέλη.

- (21) Η παροχή κατάλληλων δικαστικών ή διοικητικών διαδικασιών για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που επιβάλλει η παρούσα οδηγία είναι ουσιαστική για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

↓ 97/80/EK, Αιτιολογικές  
σκέψεις 13, 14 16 & 18  
(Προσαρμοσμένο)

- (22)  Η έγκριση κανόνων σχετικά με το βάρος της απόδειξης διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Όπως έκρινε  ~~έτι~~ το Δικαστήριο, ~~των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έκρινε κατά συνέπεια ότι επιβάλλεται η προσαρμογή των κανόνων σχετικά με το βάρος της απόδειξης όταν τεκμαίρεται διάκριση και ότι η πραγματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης~~  πρέπει επομένως να προβλεφθεί ότι  ~~απαιτεί να μετατίθεται~~ το βάρος της απόδειξης  μετατίθεται  στον εναγόμενο  όταν τεκμαίρεται διάκριση,  ~~έτι τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν τους κανόνες σχετικά με το βάρος της απόδειξης στις~~  με εξαίρεση στην περίπτωση διαδικασιών  ~~διαδικασίες~~ όπου εναπόκειται στο δικαστήριο ή άλλο αρμόδιο φορέα να ερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά. ~~της υπόθεσης ότι οι εν λόγω διαδικασίες είναι αυτές κατά τις οποίες ο ενάγων απαλλάσσεται από την υποχρέωση της απόδειξης των περιστατικών των οποίων η έρευνα εναπόκειται στο δικαστήριο ή άλλο αρμόδιο φορέα.~~  Είναι πάντως αναγκαίο να διευκρινιστεί ότι  ~~έτι~~ η εκτίμηση των γεγονότων από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης  εξακολουθεί να  υπάγεται στην αρμοδιότητα των  αρμόδιων  εθνικών ~~δικαστικών ή άλλων αρμόδιων~~ φορέων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή/και την εθνική πρακτική. ~~έτι~~  Επιπλέον,  τα κράτη μέλη δύνανται, σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.



---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
1 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι, βάσει του πρωτοκόλλου σχετικά με την κοινωνική πολιτική που προσαρτάται στη συνθήκη, τα κράτη μέλη, πλην του Ηνωμένου Βασιλείου της Μεγάλης Βρετανίας και της Βορείου Ιρλανδίας, στο εξής αποκαλούμενα «κράτη μέλη», επιθυμώντας να εφαρμόσουν τον Κοινωνικό Χάρτη του 1989, συνήψαν συμφωνία για την κοινωνική πολιτική~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
2 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι ο Κοινωνικός Χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων αναγνωρίζει τη σημασία της καταπολέμησης των διακρίσεων σε όλες τις μορφές τους, ειδικότερα εκείνων που βασίζονται στο φύλο, το χρώμα, τη φυλή, τα φρονήματα και τις πεποιθήσεις~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
3 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι το σημείο 16 του Κοινωνικού Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι «πρέπει να ενταθούν οι ενέργειες που εξασφαλίζουν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, σε θέματα ιδίως πρόσβασης στην εργασία, αμοιβής, συνθηκών εργασίας, κοινωνικής προστασίας, παιδείας, επαγγελματικής εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας»~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
4 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι η Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική, διαβουλευτήκε με τους κοινωνικούς εταίρους σε κοινοτικό επίπεδο σχετικά με τους ενδεχόμενους προσανατολισμούς μιας κοινοτικής δράσης όσον αφορά το βάρος της αποδείξεως σε περιπτώσεις διακρίσεων λόγω φύλου~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
5 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι η Επιτροπή, κρίνοντας, έπειτα από τη διαβούλευση αυτή, ότι πρέπει να αναληφθεί κοινοτική δράση, διαβουλευτήκε εκ νέου με τους εν λόγω κοινωνικούς εταίρους σχετικά με το περιεχόμενο της μελετώμενης πρότασης σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 3 της εν λόγω συμφωνίας, ότι αυτοί διαβίβασαν στην Επιτροπή τη γνώμη τους~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
6 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι, ύστερα από αυτόν το δεύτερο γύρο διαβούλευσης, οι κοινωνικοί εταίροι δεν πληροφόρησαν την Επιτροπή για την πρόθεσή τους να κινήσουν τη διαδικασία που θα μπορούσε να καταλήξει στη σύναψη συμφωνίας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 4 της εν λόγω συμφωνίας~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
7 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι, σύμφωνα με το άρθρο 1 της εν λόγω συμφωνίας, η Κοινότητα και τα κράτη μέλη έχουν ως στόχο, μεταξύ άλλων, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας και ότι η πραγματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών συμβάλλει στην υλοποίηση αυτού του στόχου~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
8 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης διατυπώθηκε στο άρθρο 119 της συνθήκης και στην οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών<sup>80</sup>, καθώς και στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας<sup>81</sup>~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
9 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι η οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, συμβάλλει επίσης στην πρακτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών\* ότι η εν λόγω οδηγία δεν πρέπει να θίγει τις προαναφερθείσες οδηγίες όσον αφορά την ίση μεταχείριση και ότι θα πρέπει, επομένως, οι εργαζόμενες γυναίκες τις οποίες αφορά η εν λόγω οδηγία να επωφελούνται, υπό τις ίδιες συνθήκες, από την προσαρμογή των κανόνων για το βάρος της αποδείξεως~~

---

<sup>80</sup> ΕΕ L 45 της 19. 2. 1975, σ. 19.

<sup>81</sup> ΕΕ L 39 της 14. 2. 1976, σ. 40.

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
10 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι η οδηγία 96/34/EK του Συμβουλίου, της 3ης Ιουλίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, την CEEP και την ΕΣΣΣ2 βασίζεται επίσης στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
11 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι οι αναφορές στη «δικαστική οδό» και στο «δικαστήριο» καλύπτουν μηχανισμούς με τους οποίους οι διαφορές μπορούν να υποβληθούν προς εξέταση και λήψη απόφασης σε ανεξάρτητα όργανα τα οποία μπορούν να λάβουν αποφάσεις δεσμευτικές για τα μέρη αυτών των διαφορών.~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
12 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι ο όρος «εξώδικες διαδικασίες» αναφέρεται ιδίως σε διαδικασίες όπως η συνδιαλλαγή και η διαμεσολάβηση.~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
15 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι είναι αναγκαίο να ληφθούν υπόψη οι ιδιαιτερότητες των νομικών συστημάτων ορισμένων κρατών μελών, μεταξύ άλλων, όταν τειμαίρεται διάκριση εφόσον ο εναγόμενος δεν κατορθώνει να αποδείξει στο Δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.~~

---

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη  
17 (Προσαρμοσμένο)

~~ότι οι ενάγοντες θα μπορούσαν να στερηθούν κάθε αποτελεσματικό μέσο για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ενώπιον του εθνικού δικαστηρίου, αν η προσκόμιση αποδείξεως μιας εμφανούς διάκρισης δεν είχε ως αποτέλεσμα να επιβληθεί στον εναγόμενο να αποδείξει ότι η τακτική του δεν εισάγει, στην πραγματικότητα, διακρίσεις.~~

---

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική  
σκέψη 20 (Προσαρμοσμένο)

- (23) ~~Τα πρόσωπα που έχουν υφιστάμενη διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου πρέπει να διαθέτουν κατάλληλα μέσα έννομης προστασίας. Προς αποτελεσματικότερη~~  Με στόχο την περαιτέρω βελτίωση του επιπέδου προστασίας που παρέχει η παρούσα οδηγία  προστασία, οι ενώσεις, οι οργανώσεις και οι λοιπές νομικές οντότητες θα πρέπει επίσης να δύνανται να κινήσουν διαδικασίες, όπως ορίζουν τα κράτη μέλη, είτε εξ ονόματος κάποιου  θιγομένου  ~~θύματος~~ είτε προς υπεράσπισή του, χωρίς να θίγονται εθνικοί δικονομικοί κανόνες όσον αφορά την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση ~~ενώπιον των δικαστηρίων.~~

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική  
σκέψη 17 (Προσαρμοσμένο)

- (24) ~~Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι, λόγω~~  Λόγω  του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής ~~δικαστικής~~  νομικής  προστασίας, ~~οι εργαζόμενοι τυγχάνουν~~  είναι σκόπιμο να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να τυγχάνουν  της προστασίας αυτής ακόμη και ύστερα από τη λήξη της ~~εργασιακής~~  σχέσης  από την οποία δημιουργείται η υποτιθέμενη παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης <sup>83</sup>. ~~Ο εργαζόμενος που υπερασπίζεται ή καταθέτει υπέρ ατόμου το οποίο προστατεύεται δυνάμει της παρούσας οδηγίας θα πρέπει επίσης να τυγχάνει της ίδιας προστασίας.~~

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική  
σκέψη 18 (Προσαρμοσμένο)

- (25) Το Δικαστήριο έχει  καθορίσει ρητά  ~~αποφανθεί~~ ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης, για να είναι αποτελεσματική, επιβάλλει, ~~σε περίπτωση παραβίασής της,~~ η επιδικαζόμενη αποζημίωση  για οποιαδήποτε παραβίαση  ~~στον εργαζόμενο που υφίσταται διακριτική μεταχείριση~~ να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία.  Κατά συνέπεια, είναι σκόπιμο να εξαιρεθεί ο  ~~Έχει επιπλέον διευκρινίσει ότι ο~~ προκαθορισμός  οποιουδήποτε  ανώτατου ορίου  για τέτοιου είδους  ~~ενδέχεται να καθιστά αδύνατη την πραγματική~~ αποζημίωση, και ότι δεν θα πρέπει να αποκλείεται η καταβολή τόκων ως αποζημίωση για τη ζημία που υφίσταται ο δικαιούχος<sup>84</sup>.

<sup>83</sup> Υπόθεση C-185/97 Coote [1998] Συλλ. I-5199

<sup>84</sup> Υπόθεση C-180/95, Draehmpaehl, [1997] Συλλ. I-2195, υπόθεση C-271/91, Marshall [1993] Συλλ. I-4367

---

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική σκέψη 21 (Προσαρμοσμένο)

- (26)  Για να βελτιωθεί η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τα  ~~Τα~~ κράτη μέλη θα πρέπει να προωθούν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και, στο πλαίσιο της εθνικής πρακτικής, με μη κυβερνητικές οργανώσεις, ~~για την αντιμετώπιση και την καταπολέμηση διαφόρων μορφών διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας.~~
- 

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική σκέψη 22 (Προσαρμοσμένο)

- (27) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων δυνάμει της  παρούσας  οδηγίας ~~76/207/ΕΟΚ.~~
- 

↓ 2002/73/EK, Αιτιολογική σκέψη 23 (Προσαρμοσμένο)

- (28) ~~Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης,~~  Λόγω του ότι  οι στόχοι της προτεινόμενης δράσης δεν μπορούν να υλοποιηθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και, άρα, μπορούν να υλοποιηθούν καλύτερα ~~από την~~  σε κοινοτικό επίπεδο, η Κοινότητα μπορεί να εγκρίνει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης  . Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια  για την επίτευξη των στόχων αυτών  . ~~προς τούτο.~~
- 

↓ 97/80/EK, Αιτιολογική σκέψη 20 (Προσαρμοσμένο)

- ~~ότι, ο στόχος της κατάλληλης ρύθμισης του βάρους της απόδειξης δεν έχει υλοποιηθεί επαρκώς σε όλα τα κράτη μέλη και ότι επιβάλλεται, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας που διατυπώνεται στο άρθρο 3 Β της συνθήκης και την αρχή της αναλογικότητας, να επιτευχθεί σε κοινοτικό επίπεδο, ότι η παρούσα οδηγία περιορίζεται στο ελάχιστο απαιτούμενο και δεν υπερβαίνει το απαραίτητο για την επίτευξη του εν λόγω σκοπού.~~
- 

↓ Νέο

- (29) Η υποχρέωση μεταφοράς της παρούσας οδηγίας στην εθνική νομοθεσία πρέπει να περιορίζεται στις διατάξεις εκείνες οι οποίες αντιπροσωπεύουν ουσιαστική αλλαγή σε

σύγκριση με τις παλαιότερες οδηγίες. Η υποχρέωση μεταφοράς των διατάξεων που δεν υφίστανται ουσιαστικές αλλαγές προβλέπεται από τις παλαιότερες οδηγίες.

- (30) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις υποχρεώσεις των κρατών μελών σχετικά με τις προθεσμίες μεταφοράς στην εθνική νομοθεσία και εφαρμογής των οδηγιών που αναφέρονται στο παράρτημα 1 μέρος Β,

↓ Νέο

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

## ΤΙΤΛΟΣ Ι

### ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

#### Άρθρο 1

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Για το σκοπό αυτό, η οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με τα εξής:

(α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης, και στην επαγγελματική εκπαίδευση·

(β) τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής·

(γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Περιλαμβάνει επίσης διατάξεις με σκοπό να εξασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτή καθίσταται αποτελεσματικότερη μέσω της θέσπισης κατάλληλων διαδικασιών.

↓ 76/207/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

#### ~~Άρθρο 1~~

~~1. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των Κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προώθησης και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2 την κοινωνική ασφάλιση. Η αρχή αυτή καλείται στο εξής «αρχή της ίσης μεταχείρισης.»~~

~~2. Προκειμένου να εξασφαλισθεί η προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, το Συμβούλιο θα θεσπίσει, προτάσει της Επιτροπής, διατάξεις, που θα καθορίζουν ιδίως το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της ανωτέρω αρχής.~~

↓ 86/378/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 1~~

~~Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εφαρμογή, στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που καλείται στο εξής «αρχή της ίσης μεταχείρισης».~~

↓ 97/80/ΕΚ (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 1~~

~~Στόχος~~

~~Στόχος της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλιστεί ότι καθίστανται αποτελεσματικότερα τα μέτρα που λαμβάνονται από τα κράτη μέλη, κατ'εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τα οποία επιτρέπουν σε κάθε άτομο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή υπέρ αυτού της αρχής της ίσης μεταχείρισης να διεκδικεί τα δικαιώματά του διά της δικαστικής οδού ύστερα, ενδεχομένως, από την προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές.~~

↓ 2002/73/ΕΚ, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 2~~

~~1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:~~

↓ 2002/73/ΕΚ, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

~~(α) - άμεση διάκριση: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση;~~

~~(β) - έμμεση διάκριση: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η~~

πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία.  ·

↓ 97/80/EK, Άρθρο 2  
παράγραφος 2 (Προσαρμοσμένο)

~~Για τους σκοπούς της αρχής της ίσης μεταχείρισης που αναφέρεται στην παράγραφο 1, έμμεση διάκριση υφίσταται όταν μια διάταξη, ένα κριτήριο, ή μια πρακτική εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ο θίγει ένα σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ατόμων ενός φύλου, εκτός εάν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική είναι κατάλληλη/ο και αναγκαία/ο και μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς το φύλο.~~

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

(γ)  - παρενόχληση: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.  ·

(δ)  - σεξουαλική παρενόχληση: όταν εκδηλώνεται οιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.  ·

↓ Νέο

(ε) αμοιβή: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας.

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 1  
(Προσαρμοσμένο)

(στ)  1. ~~Ως «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης» θεωρούνται τα~~  :  συστήματα που δεν διέπονται από την οδηγία 79/7/ΕΟΚ και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, ενός οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώνουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, είτε η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική είτε προαιρετική.



---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

3. ☒ 2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, οι διακρίσεις περιλαμβάνουν: ☒

☒ (α) ☒ Η ☒ την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση με βάση το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε τέτοια συμπεριφορά. ~~☒ παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας θεωρούνται ως διάκριση λόγω φύλου και συνεπώς απαγορεύονται.~~

~~Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο.~~

- ~~4. Η~~ ☒ (β) την ☒ εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου. ~~θεωρείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας.~~

---

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

### Άρθρο 3

☒ 1. ☒ Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολουμένων, των εργαζομένων των οποίων η δραστηριότητα διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία, ☒ και ☒ στους συνταξιούχους και στους ανάπηρους εργαζομένους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή/και την πρακτική.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

7. ☒ 2. ☒ Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών ιδίως για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

☒ 3. ☒ Η παρούσα οδηγία δεν θίγει ~~επίσης~~ τις διατάξεις της οδηγίας 96/34/EK του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES<sup>85</sup> και της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)<sup>86</sup>.

---

<sup>85</sup> ΕΕ 145 της 19.6.1996, σ. 4.

<sup>86</sup> ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

---

↓ 86/378/ΕΟΚ, Άρθρο 5  
παράγραφος 2 (Προσαρμοσμένο)

~~Η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν θίγει τις διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας λόγω μητρότητας.~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ, Άρθρο 1  
(Προσαρμοσμένο)  
⇒ Νέο

## ☒ ΤΙΤΛΟΣ ΙΙ ☒

### ☒ ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ☒

#### ☒ Κεφάλαιο 1 ☒

#### ☒ Αρχή της ισότητας των αμοιβών ☒

##### *Άρθρο 4*

~~Η αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, που προβλέπεται στο άρθρο 119 της συνθήκης και που καλείται στο εξής «αρχή της ισότητας των αμοιβών», συνεπάγεται για ☒ Για ☒ την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διακρίσεως ~~βασισμένης στο φύλο~~ ☒ κάθε διάκριση λόγω φύλου ☒ ⇒ για την οποία δεν υπάρχει κάποιος ενιαίος φορέας υπεύθυνος ⇐ ☒ για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής καταργείται ☒.~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ, Άρθρο 1  
(Προσαρμοσμένο)

Ιδιαίτερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό ~~πρέπει να βασίζεται~~ ☒ βασίζεται ☒ σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και ~~να~~ επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

☒ Κεφάλαιο 2 ☒

☒ Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης ☒

Άρθρο 5

~~1. Υπό τις συνθήκες που καθορίζονται στις ακόλουθες διατάξεις,~~ ☒ Με επιφύλαξη του άρθρου 4, ☒ ~~η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την εξάλειψη κάθε διάκρισης~~ ☒ εξαλείφεται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση ☒ ~~που βασίζεται στο φύλο~~ ☒ λόγω φύλου ☒ ☒ στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως ☒ ~~είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση, και ιδιαίτερα~~ όσον αφορά:

- ☒ (α) ☒ το πεδίο εφαρμογής ☒ αυτών ☒ των συστημάτων και τους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά,
- ☒ (β) ☒ την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό των εισφορών,
- ☒ (γ) ☒ τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενου προσώπου, και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών.

Άρθρο 6

☒ 1. ☒ ~~Η παρούσα οδηγία~~ ☒ Το παρόν κεφάλαιο ☒ εφαρμόζεται:

(α) στα επαγγελματικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία κατά των ακόλουθων κινδύνων:

- ☒ (i) ☒ ασθένεια,
- ☒ (ii) ☒ αναπηρία,
- ☒ (iii) ☒ γήρας, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης πρόωρων συνταξιοδοτήσεων,
- ☒ (iv) ☒ εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια,
- ☒ (v) ☒ ανεργία.

(β) στα επαγγελματικά συστήματα που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές, σε είδος ή σε χρήμα, και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές ~~προορίζονται για μισθωτούς και επομένως~~ αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησης αυτού του τελευταίου.

↓ Νέο

2. Το παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται επίσης στα συνταξιοδοτικά συστήματα για μια συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι, αν οι παροχές που προβλέπονται από το σύστημα καταβάλλονται λόγω της εργασιακής σχέσης με τον εργοδότη του δημόσιου τομέα διότι συνδέονται άμεσα με την περίοδο υπηρεσίας και το ποσό τους υπολογίζεται αναφορικά με τον τελευταίο μισθό των δημοσίων υπαλλήλων. Το γεγονός ότι ένα τέτοιο σύστημα αποτελεί τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος δεν θίγει καμία διάταξη από την άποψη αυτή.

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 1  
(Προσαρμοσμένο)

#### Άρθρο 7

~~2~~  1.  ~~Η παρούσα οδηγία~~  Το παρόν κεφάλαιο  δεν εφαρμόζεται:

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 1

- (α) στις ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολουμένων·
- (β) στα συστήματα των αυτοαπασχολουμένων που έχουν μόνο ένα μέλος·

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 1  
(Προσαρμοσμένο)

(γ) στην περίπτωση των μισθωτών, στις ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης·

(δ) στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων που προσφέρονται ατομικά στους μετέχοντες για να τους εξασφαλίσουν:

- (i)  είτε συμπληρωματικές παροχές,
- (ii)  είτε την επιλογή της ημερομηνίας έναρξης των κανονικών παροχών των αυτοαπασχολουμένων ή την επιλογή μεταξύ πολλών παροχών·

(ε) στα επαγγελματικά συστήματα στα οποία οι παροχές χρηματοδοτούνται από εισφορές που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι σε εθελοντική βάση.

~~3. ☒ 2. ☒ Η παρούσα οδηγία ☒~~ Το παρόν κεφάλαιο ~~☒~~ δεν εμποδίζει τον εργοδότη να χορηγήσει συμπληρωματικό ποσό σύνταξης σε άτομα τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης όσον αφορά τη χορήγηση σύνταξης δυνάμει επαγγελματικού συστήματος αλλά τα οποία δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει την ηλικία της συνταξιοδότησης για τη χορήγηση νόμιμης σύνταξης, με σκοπό την εξίσωση ή την προσέγγιση του ποσού των συνολικών παροχών που καταβάλλεται στα άτομα αυτά με το ποσό που καταβάλλεται σε ετερόφυλα άτομα που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία της νόμιμης σύνταξης, έως ότου οι δικαιούχοι του συμπληρωματικού ποσού συμπληρώσουν την ηλικία της νόμιμης σύνταξης.

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 3  
(Προσαρμοσμένο)

*Άρθρο ~~☒~~ 8 ~~☒~~*

1. Μεταξύ των διατάξεων που αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης πρέπει να περιληφθούν οι διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, ~~ιδίως σε~~ ~~συσχετισμό με την ύπαρξη γάμου ή την εν γένει οικογενειακή κατάσταση,~~ προκειμένου:

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 3

- (α) να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που είναι σε θέση να συμμετάσχουν σε επαγγελματικό σύστημα·
- (β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής σε ένα επαγγελματικό σύστημα·
- (γ) να διαμορφώσουν διαφορετικούς κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο σύστημα ή με ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης ή της υπαγωγής στο σύστημα, για τη λήψη παροχών από το σύστημα αυτό·

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 3  
(Προσαρμοσμένο)

- (δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία (η) ~~☒~~ , ~~☒~~ ~~και~~ (θ) ~~☒~~ και (ι) ~~☒~~ , για την απόδοση των εισφορών όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το σύστημα χωρίς να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που θα του εξασφάλιζαν μεταγενέστερο δικαίωμα για τις μακροπρόθεσμες παροχές·

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 3

- (ε) να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή να τις περιορίσουν μόνο στους εργαζομένους του ενός ή του άλλου φύλου·

- (στ) να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση·
- (ζ) να διακόψουν τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια των αδειών λόγω μητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη·

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 3  
(Προσαρμοσμένο)

- (η) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός αν αυτό απαιτείται αναγκαστικά προκειμένου να ληφθούν υπόψη αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, τα οποία είναι διαφορετικά για τα δύο φύλα, στην περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες εισφορές ~~στην~~ · στην  περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες παροχές χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία ~~(παραδείγματα των οποίων διαβιβάζονται συνημμένα)~~, μπορεί να είναι άνισα, στο βαθμό που η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών σύμφωνα με το φύλο κατά την εφαρμογή της χρηματοδότησης του συστήματος·

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 3

- (θ) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις εισφορές των εργαζομένων·

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 3  
(Προσαρμοσμένο)

- (i)  να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις εισφορές των εργοδοτών, εκτός από:
- (i)  την περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες εισφορές, εάν στόχος είναι η εξίσωση ή η προσέγγιση των τελικών παροχών των δύο φύλων·
  - =  (ii)  την περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες παροχές, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, εφόσον οι εργοδοτικές εισφορές προορίζονται για να συμπληρώσουν το χρηματικό ποσό το οποίο είναι απαραίτητο για να καλυφθεί το κόστος των καθορισμένων αυτών παροχών·
  - ~~(+)~~  (ια)  να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες ή κανόνες που ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους συγκεκριμένου φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία (η)  ,  ~~και~~ (θ)  και (i)  ~~+~~, όσον αφορά την εξασφάλιση ή τη διατήρηση του δικαιώματος για μεταγενέστερες παροχές όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το σύστημα.

2. Όταν η χορήγηση των παροχών που απορρέουν από ~~την παρούσα οδηγία~~  το παρόν κεφάλαιο  επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των οργάνων διαχείρισης του συστήματος, τα όργανα αυτά ~~πρέπει να τηρούν~~  τηρούν  την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 4  
(Προσαρμοσμένο)  
⇒ Νέο

Άρθρο ~~8~~ 9

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι διατάξεις των επαγγελματικών συστημάτων των αυτοαπασχολουμένων, οι οποίες αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, να αναθεωρηθούν το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 1993 ή, για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά την ημερομηνία αυτή, κατά την ημερομηνία έναρξης εφαρμογής στο έδαφός τους της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ.

2. ~~Η παρούσα οδηγία~~ Το παρόν κεφάλαιο δεν αποτελεί εμπόδιο προκειμένου τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις, που συνδέονται με περίοδο υπαγωγής σε επαγγελματικό σύστημα αυτοαπασχολουμένων, χρονικώς προγενέστερη της αναθεώρησης του συστήματος αυτού να εξακολουθούν να διέπονται από τις διατάξεις του συστήματος που ίσχυε κατά την περίοδο εκείνη.

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 5  
(Προσαρμοσμένο)  
⇒ Νέο

Άρθρο ~~9~~ 10

Όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα των αυτοαπασχολουμένων, τα κράτη μέλη μπορούν να αναβάλουν την υποχρεωτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά:

- (α) τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος ή αποχώρησης καθώς και τις συνέπειες που είναι δυνατόν να προκύψουν για άλλες παροχές:
  - (i) είτε μέχρι την ημερομηνία κατά την οποία η ίση αυτή μεταχείριση θα επιτευχθεί στα εκ του νόμου συστήματα·
  - (ii) είτε, το αργότερο, μέχρις ότου η εφαρμογή της αρχής αυτής επιβληθεί με οδηγία·
- (β) τη σύνταξη των επιζώντων, μέχρις ότου επιβληθεί με οδηγία, όσον αφορά αυτό το θέμα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα εκ του νόμου συστήματα κοινωνικής ασφάλισης·
- (γ) την εφαρμογή του άρθρου ~~6 παράγραφος 1 στοιχείο θ)~~ ~~πρώτο εδάφιο~~ 8 παράγραφος 1 σημείο (i) σχετικά με τη χρήση ~~των~~ ~~προκειμένου να ληφθούν υπόψη~~ των διαφορετικών αναλογιστικών στοιχείων υπολογισμού έως ~~των~~ διαφορετικά αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, το αργότερο μέχρι την 1η

Ιανουαρίου 1999 ⇒ ή, για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά την ημερομηνία αυτή, κατά την ημερομηνία έναρξης εφαρμογής στο έδαφός τους της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ ⇐.

↓ 96/97/ΕΚ, Άρθρο 2  
(Προσαρμοσμένο)

Άρθρο ~~10~~ 11 ~~10~~

1. Τα μέτρα για την εφαρμογή ~~της παρούσας οδηγίας~~ του παρόντος κεφαλαίου, ~~όσον αφορά τους μισθωτούς, πρέπει να καλύπτουν~~ καλύπτουν όλες τις παροχές στο πλαίσιο των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που οφείλονται σε περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990 και ισχύουν αναδρομικά από την ημερομηνία αυτή, με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων ή των εξ αυτών ελκόντων δικαιώματα, οι οποίοι, πριν από την ημερομηνία αυτή, έχουν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή έχουν υποβάλει ισοδύναμη κατά το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο ένσταση. Στην περίπτωση αυτή, τα μέτρα εφαρμογής ~~πρέπει να ισχύουν~~ ισχύουν αναδρομικά από την 8η Απριλίου 1976 και ~~να~~ καλύπτουν όλες τις παροχές που οφείλονται σε περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες αυτής της ημερομηνίας. Για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν στην Κοινότητα μετά από την 8η Απριλίου 1976 και πριν από την 17<sup>η</sup> Μαΐου 1990, η ημερομηνία αυτή αντικαθίσταται από την ημερομηνία κατά την οποία το άρθρο ~~119~~ 141 της Συνθήκης κατέστη εφαρμοστέο στο έδαφός τους.

2. Η δεύτερη πρόταση της παραγράφου 1 δεν επηρεάζει τους εθνικούς κανόνες που αφορούν τις προθεσμίες προσφυγής του εθνικού δικαίου, οι οποίοι μπορούν να αντιταχθούν στους εργαζομένους ή στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, οι οποίοι είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή είχαν εγείρει ισοδύναμη ένσταση κατά το εθνικό δίκαιο πριν από τις 17 Μαΐου 1990, υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί οι κανόνες δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί για αυτού του είδους τις προσφυγές απ' ό,τι για ανάλογες προσφυγές εσωτερικού χαρακτήρα και ότι δεν καθιστούν πρακτικά αδύνατη την άσκηση του κοινοτικού δικαίου.

3. Για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν στην Κοινότητα μετά τις 17 Μαΐου 1990 και τα οποία, την 1η Ιανουαρίου 1994, ήταν συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο, η ημερομηνία 17 Μαΐου 1990 στην πρώτη πρόταση της παραγράφου 1 ~~του παρόντος άρθρου~~ αντικαθίσταται από την 1η Ιανουαρίου 1994.

↓ Νέο

4. Για τα άλλα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά τις 17 Μαΐου 1990, η ημερομηνία 17 Μαΐου 1990 στις παραγράφους 1 και 2 αντικαθίσταται από την ημερομηνία κατά την οποία το άρθρο 141 της Συνθήκης άρχισε να ισχύει στο έδαφός τους.



---

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 6  
(Προσαρμοσμένο)

Άρθρο ~~9~~ ☒ 12 ☒

Οι περιπτώσεις όπου άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα ελαστικής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους, δεν θεωρούνται ασύμβατες με ~~την παρούσα οδηγία~~ ☒ το παρόν κεφάλαιο ☒.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

☒ Κεφάλαιο 3 ☒

☒ Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τους όρους εργασίας ☒

~~Άρθρο 2~~

~~1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.~~

---

↓ 97/80/EK, Άρθρο 2  
παράγραφος 1 (Προσαρμοσμένο)

**Ορισμοί**

~~1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, νοείται ως αρχή της ίσης μεταχείρισης η απουσία κάθε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσα είτε έμμεσα.~~

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 3  
(Προσαρμοσμένο)

Άρθρο ~~3~~ ☒ 13 ☒

1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν ☒ Δεν ☒ υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, όσον αφορά:

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 3

- (α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, τη μη μισθωτή απασχόληση ή την επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές·
- (β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας·

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 3  
(Προσαρμοσμένο)

- (γ) ~~τις συνθήκες~~  τους όρους  απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με την  παρούσα  οδηγία ~~75/117/ΕΟΚ~~.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 3

- (δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

~~☞~~  2.  Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δεν συνιστά διάκριση όταν, ως εκ της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος  της  είναι νόμιμος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

---

↓ 76/207/ΕΟΚ, Άρθρο 9  
παράγραφος 2 (Προσαρμοσμένο)

~~☞~~  3.  Τα κράτη μέλη προβαίνουν περιοδικά στην εξέταση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που αναφέρονται  στην παράγραφο 2  στο ~~άρθρο 2 παράγραφος 2~~ προκειμένου να κρίνουν, λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνική εξέλιξη, αν δικαιολογείται η

διατήρηση των εν λόγω εξαιρέσεων. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το αποτέλεσμα της εξέτασης αυτής.

---

↓ 2002/73/ΕΚ, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

☒ Άρθρο 14 ☒

☒ Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα κατ' άρθρο 141 παράγραφος 4 της Συνθήκης για να εξασφαλίσουν εμπράκτως πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ☒, στην επαγγελματική ζωή ☒.

---

↓ 2002/73/ΕΚ, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

☒ Άρθρο 15 ☒

☒ 1. ☒ Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας ~~κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ~~ συνιστά διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας.

☒ 2. ☒ Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στην εργασία της ή σε ανάλογη θέση με όρους και συνθήκες που δεν είναι δυσμενέστεροι για αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα edικαιούτο κατά την απουσία της.

---

↓ 2002/73/ΕΚ, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

☒ Άρθρο 16 ☒

☒ Η παρούσα οδηγία ☒ ~~Επιπλέον~~, δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίωμα άδειας πατρότητας ή/και άδεια υιοθεσίας. Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν το σχετικό δικαίωμα μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες να μην απολύονται λόγω της άσκησης του δικαιώματος αυτού και να εξασφαλίζεται ότι, κατά το πέρας αυτής της άδειας, δικαιούνται να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτούς και να επωφεληθούν κάθε βελτίωσης των όρων εργασίας, της οποίας θα edικαιούντο κατά την απουσία τους.

## ⊗ ΤΙΤΛΟΣ ΙΙΙ ⊗

### ⊗ ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ⊗

#### ⊗ Κεφάλαιο 1 ⊗

#### ⊗ Προάσπιση των δικαιωμάτων ⊗

##### ⊗ Τμήμα 1 ⊗

##### ⊗ Μέσα έννομης προστασίας ⊗

##### Άρθρο ~~6~~ ⊗ 17 ⊗

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, ⊗ μετά την ενδεχόμενη προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές, ⊗ έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων των τυχόν διαδικασιών συνδιαλλαγής, για την πραγμάτωση των εκ της παρούσας οδηγίας υποχρεώσεων.

~~3~~ ⊗ 2. ⊗ Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλες νομικές οντότητες, οι οποίες έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια της εθνικής τους νομοθεσίας, νόμιμο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, μπορούν να κινηθούν, είτε εξ ονόματος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπόμενη για την πραγμάτωση των εκ της παρούσας οδηγίας υποχρεώσεων.

~~4~~ ⊗ 3. ⊗ Οι παράγραφοι 1 και ~~3~~ ⊗ 2 ⊗ δεν θίγουν τις εθνικές διατάξεις περί των προθεσμιών άσκησης αγωγής σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

##### Άρθρο ~~2~~

~~Τα Κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική έννομη τάξη τους τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να καταστεί δυνατόν για κάθε εργαζόμενο, που θεωρεί ότι αδικείται από την μη εφαρμογή~~

~~της αρχής της ισότητας των αμοιβών, να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού, αφού ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλα αρμόδια όργανα.~~

↓ 86/378/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

#### ~~Άρθρο 10~~

~~Τα κράτη μέλη θεσπίζουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε πρόσωπο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή της αρχής ίσης μεταχείρισης να διεκδικεί τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού, αφού, ενδεχομένως, προσφύγει σε άλλους αρμόδιους φορείς.~~

↓ 2002/73/ΕΚ, Άρθρο 1 σημείο 5  
(Προσαρμοσμένο)

#### ~~Άρθρο 18~~

~~Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζεται πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή αντιστάθμιση, όπως καθορίζεται από τα κράτη μέλη, για την απώλεια και τη ζημία που υφίσταται κάποιο άτομο ως αποτέλεσμα διάκρισης λόγω φύλου ~~αντιβαίνουσας στο άρθρο 3~~, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς τη ζημία που υπέστη. Η ~~εν λόγω~~ αντιστάθμιση ή αποζημίωση δεν μπορεί να περιορισθεί εκ των προτέρων από ένα καθορισμένο ανώτατο όριο εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, έγκειται στην άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.~~

↓ 97/80/ΕΚ, Άρθρο 4  
(Προσαρμοσμένο)

#### ~~Τμήμα 2~~

#### ~~Βάρος της απόδειξης~~

#### ~~Άρθρο 19~~

#### ~~Βάρος της απόδειξης~~

1. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τα εθνικά δικαστικά τους συστήματα, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε, όταν ένα πρόσωπο κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και παρουσιάζει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, να

επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

2. ~~Η παρούσα οδηγία~~  Η παράγραφος 1  δεν κωλύει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεκτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

↓ 97/80/EK, Άρθρο 4

3. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

↓ 97/80/EK, Άρθρο 3  
(Προσαρμοσμένο)

#### Άρθρο 20

#### Πεδίο

1. ~~Η παρούσα οδηγία~~  Το άρθρο 19  εφαρμόζεται  επίσης  :

(α) στις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο ~~119~~  141  της συνθήκης ~~και από τις οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ~~ και, στο βαθμό που υπάρχει διακριτική μεταχείριση λόγω του φύλου,  από τις οδηγίες  92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ·

↓ 97/80/EK, Άρθρο 3

(β) σε κάθε αστική ή διοικητική διαδικασία που αφορά το δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα και προβλέπει μέτρα αποκατάστασης βάσει του εθνικού δικαίου κατ' εφαρμογή των διατάξεων που αναφέρονται στο σημείο (α), εξαιρουμένων των εξωδίκων εκουσίων διαδικασιών ή των διαδικασιών που προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο.

↓ 97/80/EK, Άρθρο 3  
(Προσαρμοσμένο)

2. ~~Η παρούσα οδηγία~~  Το παρόν κεφάλαιο  δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν τα κράτη μέλη ορίζουν διαφορετικά.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 7  
(Προσαρμοσμένο)

☒ Κεφάλαιο 2 ☒

☒ Φορείς για την προώθηση της ίσης μεταχείρισης – κοινωνικός διάλογος ☒

Άρθρο ~~20~~ ☒ 21 ☒

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν και λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Οι φορείς αυτοί μπορεί να αποτελούν μέρος οργανισμών ~~επιφορτισμένων~~ ☒ με αρμοδιότητες ☒ σε εθνικό επίπεδο ~~με~~ ☒ για ☒ την προάσπιση των ανθρώπινων ή των ατομικών δικαιωμάτων.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων περιλαμβάνουν:

α) την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των θυμάτων και των ενώσεων, οργανισμών ή άλλων νομικών οντοτήτων που αναφέρονται στο άρθρο ~~6~~ ~~παράγραφος 3~~ ☒ 17 παράγραφος 2 ☒.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 7

β) τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις·

γ) τη δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τέτοιες διακρίσεις.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 7  
(Προσαρμοσμένο)

Άρθρο ~~21~~ ☒ 22 ☒

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 7

1. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σκοπό την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης των πρακτικών στον χώρο εργασίας, των συλλογικών συμβάσεων, των κωδίκων δεοντολογίας, της έρευνας ή της ανταλλαγής εμπειριών και ορθών πρακτικών.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 7  
(Προσαρμοσμένο)

2. Όταν συνάδει προς τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, χωρίς να θίγεται η αυτονομία τους, να προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και να συνάπτουν στο ενδεδειγμένο επίπεδο συμφωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στους τομείς του άρθρου 1 που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συμφωνίες αυτές πληρούν τις ~~ελάχιστες προϋποθέσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία~~  διατάξεις της παρούσας οδηγίας  και τα εθνικά μέτρα εφαρμογής.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 7

3. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό.

4. Για το σκοπό αυτό, οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζομένους ή/και τους εκπροσώπους τους σε ό,τι αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση.

Οι πληροφορίες αυτές περιλαμβάνουν στατιστικές σχετικά με την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα της οργάνωσης, καθώς και ενδεχόμενα μέτρα για την βελτίωση της κατάστασης σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 7  
(Προσαρμοσμένο)

Άρθρο ~~22~~  23

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν το διάλογο με τις αρμόδιες μη κυβερνητικές οργανώσεις οι οποίες έχουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, νόμιμο συμφέρον να συμβάλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, προκειμένου να προωθηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.



---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 3  
(Προσαρμοσμένο)

## ☒ ΤΙΤΛΟΣ IV ☒

### ☒ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ☒

#### ☒ Άρθρο 24 ☒

~~2. Προς το σκοπό αυτό,~~ Τα κράτη μέλη ☒ λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο για να ☒ διασφαλίζουν ότι:

- α) οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταργούνται·
- β) διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, ~~οι οποίες περιέχονται σε συμβάσεις ή συλλογικές συμβάσεις,~~ ☒ μισθολόγια, συμφωνίες περί μισθών, κανονισμούς των επιχειρήσεων, ☒ εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή κανόνες που διέπουν τα ανεξάρτητα επαγγέλματα ή/και εργασίες και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, ☒ ατομικές συμβάσεις εργασίας ή οποιεσδήποτε άλλες ρυθμίσεις ☒ είναι άκυρες, ακυρώσιμες ή τροποποιούνται· ☒ · ☒

---

↓ 86/378/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

#### ~~Άρθρο 7~~

~~Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε:~~

~~α) να είναι άκυρες ή ακυρώσιμες ή να είναι δυνατόν να τροποποιηθούν οι αντιβαίνουσες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης διατάξεις οι οποίες περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις που είναι υποχρεωτικές, δυνάμει νόμου, στους κανονισμούς των επιχειρήσεων ή σε άλλες ρυθμίσεις σχετικές με τα επαγγελματικά συστήματα·~~

β) ☒ γ) ☒ τα συστήματα που περιέχουν διατάξεις του είδους αυτού να μην είναι δυνατόν να αποτελούν αντικείμενο διοικητικών μέτρων έγκρισης ή παράτασης.

---

↓ 75/117/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 3~~

~~Τα Κράτη μέλη καταργούν τις διακρίσεις μεταξύ των ανδρών και γυναικών που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών.~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 4~~

~~Τα Κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια ή συμφωνίες περί μισθών ή σε ατομικές συμβάσεις εργασίας και που είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών, να είναι άκυρες, να δύνανται να κηρυχθούν άκυρες ή να δύνανται να τροποποιηθούν.~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 6~~

~~Τα Κράτη μέλη λαμβάνουν, ανάλογα με τις εθνικές συνθήκες και το νομικό τους σύστημα, τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών. Μεριμνούν για την ύπαρξη αποτελεσματικών μέσων που να επιτρέπουν την τήρηση της αρχής αυτής.~~

---

↓ 2002/73/ΕΚ, Άρθρο 1 σημείο 6  
(Προσαρμοσμένο)

Άρθρο 7 ~~25~~

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, περιλαμβανομένων και εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβάλει τη συμμόρφωση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

---

↓ 86/378/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 11~~

~~Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από κάθε απόλυση που θα αποτελεί αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία που θα έχει διατυπωθεί στο επίπεδο της επιχείρησης ή σε δικαστική προσφυγή για την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 5~~

~~Τα Κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από κάθε απόλυση που αποτελεί αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία διατυπωμένη στο επίπεδο της επιχειρήσεως ή σε δικαστική προσφυγή που αποβλέπει να κάνει σεβαστή την αρχή της ισότητας των αμοιβών.~~

---

↓ 2002/73/ΕΚ, Άρθρο 1 σημείο 7  
(Προσαρμοσμένο)  
⇒ Νέο

Άρθρο ~~8δ~~ 26

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις επιβλητέες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα επιβολής τους. Οι κυρώσεις οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο ~~στις 5 Οκτωβρίου 2005~~ ⇒ κατά την ημερομηνία που ορίζεται στο άρθρο 33 ⇐ και κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους το συντομότερο δυνατό.

---

↓ 2002/73/ΕΚ, Άρθρο 1 σημείο 2  
(Προσαρμοσμένο)

⇒ Άρθρο 27 ⇐

~~5~~ Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες και τους αρμοδίους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να εισάγουν μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής παρενόχλησης βάσει του φύλου, και ειδικότερα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

---

↓ 97/80/EK, Άρθρο 6 (Προσαρμοσμένο)
--

Άρθρο ~~28~~

### ~~Κατοχύρωση του επιπέδου προστασίας~~

Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση επαρκή λόγο για τη μείωση του ~~γενικού~~ επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στους τομείς που καλύπτονται από αυτήν, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των κρατών μελών να θεσπίζουν, ανάλογα με την εξέλιξη της κατάστασης, νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις διαφορετικές από αυτές που υφίστανται κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της παρούσας οδηγίας, εφόσον πληρούνται οι ~~ελάχιστες προϋποθέσεις που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία~~ ~~28~~ διατάξεις της παρούσας οδηγίας ~~28~~.

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 7 (Προσαρμοσμένο)
---

~~Άρθρο 8ε~~

~~1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης διατάξεις ευνοϊκότερες από αυτές της παρούσας οδηγίας.~~

~~2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ουδέποτε μπορεί να αποτελέσει λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων, το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.~~

---

↓ 2002/73/EK, Άρθρο 1 σημείο 1 (Προσαρμοσμένο)
---

~~29~~ Άρθρο 29 ~~29~~

~~1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργώς υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς που αναφέρονται στην ~~παράγραφο 1~~ ~~29~~ παρούσα οδηγία ~~29~~.~~

---

↓ 97/80/EK, (Προσαρμοσμένο)	Άρθρο	5
--------------------------------	-------	---

Άρθρο  30

### **Ενημέρωση**

Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν σχετικά με το συγκεκριμένο θέμα, να γνωστοποιούνται σε όλους τους ενδιαφερομένους υπό οιαδήποτε πρόσφορη μορφή  , π.χ. στο χώρο εργασίας  .

---

↓ 76/207/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)
------------------------------

~~Άρθρο 8~~

~~Τα Κράτη μέλη μεριμνούν ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν επί του θέματος να γνωστοποιούνται στους εργαζομένους με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως είναι η ενημέρωση στους τόπους εργασίας.~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)
------------------------------

~~Άρθρο 7~~

~~Τα Κράτη μέλη μεριμνούν ώστε, τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας καθώς και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν επί του θέματος, να γνωστοποιούνται στους εργαζόμενους με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως η πληροφόρηση στους τόπους εργασίας.~~

---

↓ 2002/73/EK, (Προσαρμοσμένο)	Άρθρο	2
----------------------------------	-------	---

## ΤΙΤΛΟΣ V

### ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο  31

~~2~~  1. Το αργότερο έως τις ....., τα  Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, εντός τριετίας από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, όλες τις αναγκαίες πληροφορίες

προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

~~3~~  2.  Με την επιφύλαξη της παραγράφου ~~2~~  1  , τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή, ανά τετραετία, τα κείμενα των ~~νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των~~ μέτρων που θεσπίζονται σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της Συνθήκης, καθώς και εκθέσεις για τα μέτρα και την εφαρμογή τους. Βάσει των πληροφοριών αυτών, η Επιτροπή εγκρίνει και δημοσιεύει ανά τετραετία έκθεση στην οποία θα γίνεται συγκριτική αξιολόγηση τέτοιων μέτρων υπό το φως της δήλωσης αριθ. 28 που επισυνάπτεται στη τελική πράξη της συνθήκης του Άμστερνταμ.

---

↓ 97/80/EK, Άρθρο 7 (Προσαρμοσμένο)
--

~~Τα κράτη μέλη διαβιβάζουν στην Επιτροπή, το αργότερο δύο έτη μετά την έναρξη εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, όλα τα χρήσιμα δεδομένα που θα της επιτρέψουν να καταρτίσει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.~~

---

↓ 96/97/EK, Άρθρο 3 σημείο 2 (Προσαρμοσμένο)
---

~~2. Τα κράτη μέλη διαβιβάζουν στην Επιτροπή, το αργότερο δύο έτη μετά την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, όλα τα χρήσιμα στοιχεία προκειμένου να μπορέσει η Επιτροπή να συντάξει έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.~~

---

↓ 86/378/EOK, Άρθρο 12 (Προσαρμοσμένο)
---

~~2. Τα κράτη μέλη διαβιβάζουν στην Επιτροπή, το αργότερο πέντε χρόνια μετά την κοινοποίηση της παρούσας οδηγίας, όλα τα χρήσιμα στοιχεία προκειμένου να μπορέσει να συντάξει και να υποβάλει στο Συμβούλιο έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.~~

---

↓ 76/207/EOK (Προσαρμοσμένο)
------------------------------

#### Άρθρο 10

~~Εντός δύο ετών από τη λήξη της περιόδου των τριάντα μηνών που προβλέπονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 εδάφιο πρώτο, τα Κράτη μέλη διαβιβάζουν στην Επιτροπή όλα τα χρήσιμα στοιχεία προκειμένου να δυνήσει αυτή να συντάξει και να υποβάλει στο Συμβούλιο έκθεση επί της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 9~~

~~Εντός προθεσμίας δύο ετών, από τη λήξη της περιόδου του ενός έτους που προβλέπεται στο άρθρο 8, τα Κράτη μέλη διαβιβάζουν στην Επιτροπή όλα τα χρήσιμα στοιχεία προκειμένου να δυνηθεί να συντάξει και να υποβάλει στο Συμβούλιο έκθεση περί της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.~~

---

↓ Νέο

Άρθρο 32

Το αργότερο έως τις 30 Ιουνίου 2008, η Επιτροπή θα επανεξετάσει τη λειτουργία της παρούσας οδηγίας και, εάν το κρίνει σκόπιμο, θα προτείνει οποιεσδήποτε τροποποιήσεις θεωρεί αναγκαίες.

---

↓ Νέο

Άρθρο 33

Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως ..... ή εξασφαλίζουν ότι, πριν από την ημερομηνία αυτή, οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις απαιτούμενες διατάξεις μέσω συμφωνίας. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να είναι σε θέση να εγγυηθούν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία. Στη συνέχεια ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων καθώς και πίνακα αντιστοιχίας μεταξύ αυτών των διατάξεων και της παρούσας οδηγίας.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις ανωτέρω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη έκδοσή τους. Περιέχουν επίσης δήλωση σύμφωνα με την οποία οι αναφορές σε ισχύοντες νόμους, κανονισμούς και διοικητικές διατάξεις, που περιλαμβάνονται στις οδηγίες που καταργούνται από την παρούσα οδηγία, νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία. Ο τρόπος της αναφοράς και η διατύπωση της δήλωσης αποφασίζονται από τα κράτη μέλη.

Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εσωτερικού δικαίου, τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

---

↓ 97/80/EK (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 7~~

**Εφαρμογή**

~~Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που απαιτούνται για τη συμμόρφωσή τους προς την παρούσα οδηγία το αργότερο την 1η Ιανουαρίου 2001. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.~~

~~Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, αναφέρονται στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Οι λεπτομερείς διατάξεις της αναφοράς αυτής εκδίδονται από τα κράτη μέλη.~~

---

↓ 98/52/EK, Άρθρο 2  
(Προσαρμοσμένο)

~~Όσον αφορά το Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βορείου Ιρλανδίας, η ημερομηνία της 1ης Ιανουαρίου 2001 στην παράγραφο 1 αντικαθίσταται από την 22 Ιουλίου 2001.~~

---

↓ 86/378/EOK (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 12~~

~~1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για να συμμορφωθούν προς την παρούσα οδηγία το αργότερο τρία χρόνια μετά την κοινοποίησή της<sup>87</sup>. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.~~

---

↓ 76/207/EOK (Προσαρμοσμένο)

~~Άρθρο 9~~

~~1. Τα Κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για να συμμορφωθούν προς την παρούσα οδηγία εντός τριάντα μηνών από της κοινοποίησής της και ενημερώνουν αμέσως περί αυτού την Επιτροπή.~~

~~Πάντως, όσον αφορά το άρθρο 3 παράγραφος 2 περίπτωση γ) πρώτο τμήμα της φράσεως και το άρθρο 5 παράγραφος 2 περίπτωση γ) πρώτο τμήμα της φράσεως, τα Κράτη μέλη~~

---

<sup>87</sup> Η παρούσα οδηγία κοινοποιήθηκε στα κράτη μέλη στις 30 Ιουλίου 1986.



~~προβαίνουν σε μια πρώτη εξέταση και, ενδεχομένως, σε μια πρώτη αναθεώρηση των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των άρθρων αυτών εντός προθεσμίας τεσσάρων ετών από της κοινοποίησης της παρούσας οδηγίας.~~

~~3. Τα Κράτη μέλη διαβιβάζουν εξάλλου στην Επιτροπή το κείμενο των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων που εκδίδουν στον τομέα που ρυθμίζεται από την παρούσα οδηγία.~~

---

↓ 75/117/ΕΟΚ (Προσαρμοσμένο)

#### ~~Άρθρο 8~~

~~1. Τα Κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις απαραίτητες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν προς την παρούσα οδηγία εντός προθεσμίας ενός έτους, από της κοινοποίησης της και ενημερώνουν αμέσως περί αυτού την Επιτροπή.~~

~~2. Τα Κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων που εκδίδουν στον τομέα που ρυθμίζεται από την παρούσα οδηγία.~~

---

↓ Νέο

#### ~~Άρθρο 34~~

1. Οι οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, 86/378/ΕΟΚ και 97/80/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκε από τις οδηγίες στο παράρτημα 1 μέρος Α, καταργούνται από την ημερομηνία που ορίζεται στην πρώτη παράγραφο του άρθρου 33 της παρούσας οδηγίας, με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων των κρατών μελών σχετικά με τις προθεσμίες μεταφοράς στην εθνική νομοθεσία και εφαρμογής των οδηγιών που αναφέρονται στο παράρτημα 1 μέρος Β.

2. Οι αναφορές στις καταργηθείσες οδηγίες νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία και διαβάζονται σύμφωνα με τον πίνακα αντιστοιχίας που εμφανίζεται στο παράρτημα 2.

---

↓ Νέο

#### ~~Άρθρο 35~~

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την [εικοστή] ημέρα μετά τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.



*Άρθρο 36*

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

*Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο  
Ο Πρόεδρος*

*Για το Συμβούλιο  
Ο Πρόεδρος*

---

↓ 96/97/EK, Άρθρο 1 σημείο 7  
(Προσαρμοσμένο)

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

~~Παραδείγματα ενδεχόμενων άνισων στοιχείων όσον αφορά τα συστήματα καθορισμένων παροχών χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, που αναφέρονται στο άρθρο 6 στοιχείο η):~~

~~— μετατροπή μέρους μιας περιοδικής σύνταξης σε κεφάλαιο~~

~~— μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων~~

~~— σύνταξη επίζοντος καταβλητέα στο δικαιούχο έναντι παραίτησης από μέρος της ετήσιας σύνταξης~~

~~— μειωμένη σύνταξη όταν ο εργαζόμενος επιλέγει πρόωρη συνταξιοδότηση~~



## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1**

### **Μέρος Α**

**Καταργηθείσες οδηγίες με τις διαδοχικές τους τροποποιήσεις**  
(όπως αναφέρονται στο άρθρο 34 παράγραφος 1)

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	ΕΕ L 45 της 19.2.1975
-------------------	-----------------------

Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 39 της 14.2.1976
Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου	ΕΕ L 269 της 2.10.2002

Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 225 της 12.8.1986
Οδηγία 96/97/ΕΚ	ΕΕ L 46 της 17.2.1997

Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 14 της 20.1.1998
Οδηγία 98/52/ΕΚ	ΕΕ L 205 της 22.7.1998

### **Μέρος Β**

**Κατάλογος των προθεσμιών για τη μεταφορά στην εθνική νομοθεσία [και την εφαρμογή]**  
(όπως αναφέρεται στο άρθρο 34 παράγραφος 1)

Οδηγία	Προθεσμία μεταφοράς	Ημερομηνία εφαρμογής
Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	19.2.1976	
Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	14.8.1978	
Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	1.1.1993	
Οδηγία 96/97/ΕΚ	1.7.1997	17.5.1990 για τους μισθωτούς εργαζομένους, εξαιρουμένων των εργαζομένων ή των εξ αυτών ελκόντων δικαιώματα, οι οποίοι,

		<p>πριν από την ημερομηνία αυτή, έχουν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή έχουν υποβάλει ισοδύναμη κατά το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο ένσταση.</p> <p>Άρθρο 8 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ - 1.1.1993 το αργότερο.</p> <p>Άρθρο 6 παράγραφος 1 στοιχείο (i) πρώτη περίπτωση της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ, όπως προστέθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ - 1.1.1999 το αργότερο.</p>
Οδηγία 97/80/ΕΚ	1.1.2001	Για το Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και της Βόρειας Ιρλανδίας 22.7.2001
Οδηγία 98/52/ΕΚ	22.7.2001	
Οδηγία 2002/73/ΕΚ	5.10.2005	

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2**  
**Πίνακας αντιστοιχίας**

Οδηγία 75/117	Οδηγία 76/207	Οδηγία 86/378	Οδηγία 97/80	This Οδηγία
-	Άρθρο 1 παράγραφος 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1
-	Άρθρο 1 παράγραφος 2	-	-	-
-	Άρθρο 2 παράγραφος 2, πρώτη περίπτωση	-	-	Άρθρο 2 παράγραφος 1, πρώτη περίπτωση
-	Άρθρο 2 παράγραφος 2, δεύτερη περίπτωση	-	Άρθρο 2 παράγραφος 2	Άρθρο 2 παράγραφος 1, δεύτερη περίπτωση
-	Άρθρο 2 παράγραφος 2, τρίτη και τέταρτη περίπτωση	-	-	Άρθρο 2 παράγραφος 1, τρίτη και τέταρτη περίπτωση
-	-	-	-	Άρθρο 2 παράγραφος 1, πέμπτη περίπτωση
-	-	Άρθρο 2 παράγραφος 1	-	Άρθρο 2 παράγραφος 1, έκτη περίπτωση
-	Άρθρο 2 παράγραφοι 3 & 4	-	-	Άρθρο 2 παράγραφος 2
-	-	Άρθρο 3	-	Άρθρο 3 παράγραφος 1
-	Άρθρο 2 παράγραφος 7, πρώτο εδάφιο	Άρθρο 5 παράγραφος 2	-	Άρθρο 3 παράγραφος 2

-	Άρθρο 2 παράγραφος 7, τέταρτο εδάφιο, πρώτη πρόταση	-	-	Άρθρο 3 παράγραφος 3
Άρθρο 1	-	-	-	Άρθρο 4
-	-	Άρθρο 5 παράγραφος 1	-	Άρθρο 5
-	-	Άρθρο 4	-	Άρθρο 6 παράγραφος 1
-	-	-	-	Άρθρο 6 παράγραφος 2
-	-	Άρθρο 2 παράγραφος 2	-	Άρθρο 7 παράγραφος 1
-	-	Άρθρο 2 παράγραφος 3	-	Άρθρο 7 παράγραφος 2
-	-	Άρθρο 6	-	Άρθρο 8
-	-	Άρθρο 8	-	Άρθρο 9
-	-	Άρθρο 9	-	Άρθρο 10
-	-	-	-	Άρθρο 11
-	-	Άρθρο 9α	-	Άρθρο 12
-	Άρθρα 2 παράγραφος 1 & 3 παράγραφος 1	-	Άρθρο 2 παράγραφος 1	Άρθρο 13 παράγραφος 1
-	Άρθρο 2 παράγραφος 6	-	-	Άρθρο 13 παράγραφος 2
-	Άρθρο 9 παράγραφος 2	-	-	Άρθρο 13 παράγραφος 3

-	Άρθρο 2 παράγραφος 8	-	-	Άρθρο 14
-	Άρθρο 2 παράγραφος 7, τρίτο εδάφιο	-	-	Άρθρο 15 παράγραφος 1
-	Άρθρο 2 παράγραφος 7, δεύτερο εδάφιο	-	-	Άρθρο 15 παράγραφος 2
-	Άρθρο 2 παράγραφος 7, τέταρτο εδάφιο, δεύτερη και τρίτη πρόταση	-	-	Άρθρο 16
Άρθρο 2	Άρθρο 6 παράγραφος 1	Άρθρο 10	-	Άρθρο 17 παράγραφος 1
-	Άρθρο 6 παράγραφος 3	-	-	Άρθρο 17 παράγραφος 2
-	Άρθρο 6 παράγραφος 4	-	-	Άρθρο 17 παράγραφος 3
-	Άρθρο 6 παράγραφος 2	-	-	Άρθρο 18
-	-	-	Άρθρο 4	Άρθρο 19
-	-	-	Άρθρο 3	Άρθρο 20
-	Άρθρο 8α	-	-	Άρθρο 21
-	Άρθρο 8β	-	-	Άρθρο 22
-	Άρθρο 8γ	-	-	Άρθρο 23
Άρθρα 3 & 6	Άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο α)	-	-	Άρθρο 24 στοιχείο α)
Άρθρο 4	Άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο β)	Άρθρο 7 στοιχείο α)	-	Άρθρο 24 στοιχείο β)



-	-	Άρθρο 7 στοιχείο β)	-	Άρθρο 24 στοιχείο γ)
Άρθρο 5	Άρθρο 7	Άρθρο 11	-	Άρθρο 25
Άρθρο 6	-	-	-	-
-	Άρθρο 8δ	-	-	Άρθρο 26
	Άρθρο 2 παράγραφος 5			Άρθρο 27
-	Άρθρο 8ε παράγραφος 1	-	-	-
-	Άρθρο 8ε παράγραφος 2	-	Άρθρο 6	Άρθρο 28
-	Άρθρο 1 παράγραφος 1α	-	-	Άρθρο 29
Άρθρο 7	Άρθρο 8	-	Άρθρο 5	Άρθρο 30
Άρθρο 9	Άρθρο 10	Άρθρο 12 παράγραφος 2	Άρθρο 7, τέταρτο εδάφιο	Άρθρο 31
-	-	-	-	Άρθρο 32
Άρθρο 8	Άρθρο 9 παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο και άρθρο 9 παράγραφοι 2 & 3	Άρθρο 12 παράγραφος 1	Άρθρο 7, πρώτο, δεύτερο και τρίτο εδάφιο	Άρθρο 33
-	Άρθρο 9 παράγραφος 1, δεύτερο εδάφιο	-	-	-
-	-	-	-	Άρθρο 34
-	-	-	-	Άρθρο 35
-	-	-	-	Άρθρο 36
-	-	Παράρτημα	-	-