

ET

ET

ET



EUROOPA ÜHENDUSTE KOMISJON

Brüssel 3.10.2008
KOM(2008) 636 lõplik

2008/0192 (COD)

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 86/613/EMÜ

{SEC(2008)2592}

{SEC(2008)2593}

(komisjoni esitatud)

SELETUSKIRI

1. ETTEPANEKU TAUST

Ettepaneku põhjused ja eesmärgid

Käesoleva ettepaneku eesmärk on muuta ühenduse õigusraamistikku seoses naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamisega füüsilisest isikust ettevõtjate ja nende abikaasade suhtes. Käesoleva ettepanekuga tunnistatakse kehtetuks direktiiv 86/613/EMÜ¹ ja käesolevat ettepanekut kohaldatakse direktiividega 2006/54/EÜ, 2004/113/EÜ ja 79/7/EMÜ hõlmamata küsimustes, et tõhusamalt rakendada naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtet füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate või nende tegevusele kaasa aitavate isikute suhtes.

Komisjon teatas 2008. aasta õigusloomeprogrammis (2008. aasta programm, üksikdokument 2008/EMPL/021) direktiivi 86/613/EMÜ läbivaatamisest.

Üldine taust

Aruandes² direktiivi 86/613/EMÜ rakendamise kohta järeldas komisjon, et direktiivi rakendamise praktilised tulemused „ei ole päris rahuldavad, arvestades direktiivi peamist eesmärki, milleks on abistavate abikaasade olukorra üldine parandamine”.

Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhistes³ teatas komisjon, et soolise võrdõiguslikkuse tagamise parandamiseks komisjon „vaatab läbi ELi olemasolevad soolise võrdõiguslikkuse alased õigusaktid, mis ei kuulunud 2005. aastal ümbersõnastamisele (...), et vajaduse korral neid ajakohastada, uuendada ja ümber sõnastada”. Ümbersõnastamine ei hõlmanud direktiivi 86/613/EMÜ.

Nõukogu kutsus komisjoni 2007. aasta detsembris⁴ üles „kaaluma vajadust nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ läbi vaadata, et tagada füüsilisest isikust ettevõtjate ja neid abistavate abikaasade emaduse ja isadusega seotud õigused”.

Euroopa Parlament on komisjoni järjekindlalt üles kutsunud direktiivi läbi vaatama,⁵ eriti selleks, et parandada abistavate abikaasade olukorda põllumajanduses.

Lissaboni 2000. aasta Euroopa Ülemkogu seadis ELi strateegiliseks eesmärgiks saada „maailma kõige konkurentsivõimelisemaks ja dünaamilisemaks teadmispõhiseks

¹ Nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ, 11. detsember 1986, füüsilisest isikust ettevõtjatena, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta ja füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitse kohta seoses raseduse ning sünnitusega (EÜT L 359, 19.12.1986, lk 56).

² Komisjoni aruanne 11. detsembri 1986. aasta direktiivi (füüsilisest isikust ettevõtjatena, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, ja füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitse kohta seoses raseduse ning sünnitusega) kohta (KOM(94) 163).

³ Komisjoni teatis nõukogule, Euroopa Parlamendile, Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteele ning Regioonide Komiteele – Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised (KOM(2006) 92).

⁴ 4. detsember 2007 (dokument SOC 385).

⁵ Vt Euroopa Parlamendi 12. märtsi 2008. aasta viimast ettekannet naiste olukorra kohta ELi maapiirkondades (2007/2117(INI), raportöör Christa Klass, A6-0031/2008).

majandusjõuks, mida iseloomustaks jätkusuutlik majanduskasv, töökohtade arvu suurenemine ja nende kvaliteedi tõus ning suurem sotsiaalne ühtekuuluvus”.

Strateegilise eesmärgi – töökohtade arvu ja kvaliteedi edendamine ja kõikidele võrdsete võimaluste pakkumine – saavutamiseks peab EL edendama ettevõtlust üldiselt ja eriti naiste ettevõtlust. Seda on tunnistanud komisjoni teatistes „Kõigepealt mõtle väikestele”⁶ ja „Uus sotsiaalmeetmete kava”⁷.

Ettepaneku valdkonnas kehtivad õigusnormid

Direktiiv 86/613/EÜ hõlmab kaht liiki isikuid – füüsilisest isikust ettevõtjaid ja neid abistavaid abikaasasid. Nende kahe isikute liigi õiguslik olukord on erinev.

Füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes kohaldatakse teatavates valdkondades muid naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtet rakendavaid õigusakte. Sooline diskrimineerimine on keelatud sotsiaalkindlustuse ja muu sotsiaalkaitse valdkondades (direktiiv 79/7/EMÜ), kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides (direktiiv 86/378/EMÜ), füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise tingimustes (direktiiv 2002/73/EÜ ja 2006/54/EÜ) ning seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega (direktiiv 2004/113/EÜ).

Abistavate abikaasade suhtes kohaldatakse ELi tasandil vaid üht õigusakti – direktiivi 86/613/EMÜ.

Komisjon võttis 1994. aastal vastu aruande⁸ direktiivi 86/613/EMÜ rakendamise kohta, milles ta järeldas: „Puhtjuriidiliselt paistab, et direktiiv 86/613/EMÜ on liikmesriikides rakendatud. Praktiline tulemus ei ole aga päris rahuldav, arvestades direktiivi peamist eesmärki, milleks on abistavate abikaasade olukorra üldine parandamine”. Aruandes rõhutati ka abistavate abikaasade olukorda käsitleva üldise poliitika puudumist ja juhiti tähelepanu, et „abikaasa töö tunnustamise seisukohalt (...) seisneb ainus viis see eesmärk tegelikult saavutada abikaasadele omaette sotsiaalkindlustusõiguse andmises”.

Kooskõla Euroopa Liidu muude põhimõtete ja eesmärkidega

Käesoleva ettepaneku eesmärk on täielikus kooskõlas ELi põhimõtetega, eelkõige majanduskasvu ja tööhõivet käsitleva Lissaboni strateegiaga. Asutamislepingu kohaselt on ühenduse eesmärk kõikide meetmete puhul naiste ja meeste ebavõrdsuse kaotamine ja võrdõiguslikkuse edendamine. Sooline võrdõiguslikkus on Lissaboni strateegia keskne teema: kuna füüsilisest isikust ettevõtjate hulgas on mehi palju rohkem kui naisi, on selle ebavõrdsuse kaotamine ettevõtluses äärmiselt oluline, kui soovetakse saavutada ELi naiste tööhõive sihtmäär.

2. KONSULTEERIMINE HUVITATUD ISIKUTEGA JA MÕJU HINDAMINE

Konsulteerimine

⁶ KOM(2008) 394.

⁷ KOM(2008) 412.

⁸ Komisjoni aruanne 11. detsembri 1986. aasta direktiivi (füüsilisest isikust ettevõtjatena, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, ja füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitse kohta seoses raseduse ning sünnitusega) kohta (KOM(94) 163).

Käesolevat algatust ette valmistades püüdis tööhõive, sotsiaalküsimuste ja võrdsete võimaluste peadirektoraat konsulteerida kõikide sidusrühmadega, kes võivad kõnealusest küsimusest huvitatud olla – nii nendega, keda algatus võib mõjutada, kui ka nendega, kes on kaasatud selle rakendamisse.

Niisiis konsulteeris komisjon Euroopa sotsiaalpartnerite, teiste sidusrühmade, liikmesriikide ning meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomiteega.

Organisatsioonid, kellega konsulteeriti, väljendasid direktiivi läbivaatamise suhtes erinevaid seisukohti. Ametiühingud ja põllumajandusorganisatsioonid pooldavad direktiivi muutmist ning füüsilisest isikust ettevõtjate ja neid abistavate abikaasade soolise võrdõiguslikkuse parandamist.

Põllumajandusorganisatsioone esindav organisatsioon toetab põllumajandusettevõtete kõikide partnerite võrdseid õigusi võrdsete kohustuste puhul. VKEsid ja valdkondade tööandjaid esindavad organisatsioonid on aga peamiselt mures muudatuste võimalike kulude pärast ja on vastu kõikidele muudatustele, mis suurendaksid sotsiaalkindlustusmaksid.

Meeste ja naiste võrdsete võimaluste nõuandekomitee (mis koosneb liikmesriikide, Euroopa sotsiaalpartnerite ja valitsusväliste organisatsioonide esindajatest), kellega samuti konsulteeriti, arvab, et direktiivi tuleks muuta, et anda abistavatele abikaasadele selge tööalane staatus ja hõlmata nad sotsiaalkaitse skeemidega ning tagada füüsilisest isikust ettevõtjatele ja neid abistavatele abikaasadele tasuline rasedus- ja sünnituspuhkus/isapuhkus.

Euroopa naiste mõjurühm toetab võrdsete võimaluste nõuandekomitee arvamust. Euroopa Liidu Pereorganisatsioonide Liit (COFACE) toetab tugevalt direktiivi 86/613/EMÜ läbivaatamist, et anda füüsilisest isikust ettevõtjatele piisavalt pikk rasedus- ja sünnituspuhkus, mis tagaks ema normaalse raseduse kulgemise ja sünnitusjärgse füüsilise taastumise ning kohustaks liikmesriike tunnustama abistavate abikaasade panust pereettevõttes ja tagama neile sama sotsiaalkaitse taseme, mis on füüsilisest isikust ettevõtjatel.

Ka liikmesriikide seisukohad ei ole kaugeltki üksmeelsed; mõned paluvad täiustada ELi õiguslikku raamistikku, teised väidavad, et nende arvates puudub direktiivi või ELi õigusliku raamistikuga hõlmatud küsimustes vajadus liikmesriikide õigusakte läbi vaadata.

Komisjon on konsultatsiooni käigus väljendatud seisukohti võimalikult suures ulatuses arvesse võtnud, piirates sekkumist määrani, mis on hädavajalik võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks ja hinnates hoolikalt erinevate poliitikavalikute kulusid ja tulusid.

Eksperdiarvamuste kogumine ja kasutamine

Arvestades vajadust direktiiv 86/613/EMÜ läbi vaadata, palus komisjon meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitleva ühenduse õigusega tegeleva sõltumatute õiguseksperptide võrgustikul koostada aruanne direktiivi rakendamise, direktiivi lünkade ja nõrkade külgede ning direktiivi täiustamise viiside kohta⁹.

Liikmesriikides valitsevast olukorrast ülevaate saamiseks ning poliitikavalikute kulude ja tulude hindamiseks telliti uuring¹⁰.

Ulatuslikult on kasutatud ka teisi uuringuid, eriti uuringut „Uute ettevõtjate ja neid abistavate partnerite sotsiaalkaitse hea tava ja mõju ettevõtete asutamisele”¹¹.

Mõju hindamine

Mõju hindamises vaadati, kas direktiivi 86/613/EMÜ läbivaatamine tooks kasu, arvestades direktiivi eesmärke, mis peamiselt seisnevad naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtte paremas kohaldamises ning füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste osakaalu suurendamises.

Analüüsiti kolme poliitikavalikut: ELi tasandil meetmete võtmata jätmine, mittesiduvate meetmete võtmine ja direktiivi 86/613/EMÜ muutmine.

Seejärel vaadeldi aruandes kolme poliitikavaliku mõju. Selleks jagati direktiivi muutmise valik omakorda neljaks (üksteist mitte välistavaks) poliitikavalikuks:

- raseduse ja sünnituse puhul tagatava kaitse parandamine;
- puhkuse tagamine perekonnaliikmete eest hoolitsemiseks;
- abistava abikaasa panuse tunnustamine;
- riiklikele võrdõiguslikkusega tegelevatele asutustele asjaomase pädevuse andmine.

Pärast iga valiku mõju hindamist järeldati aruandes, et ELi tasandil uute meetmete võtmata jätmine ei täidaks mitte ühtki taotletavat eesmärki. Samuti järeldati, et mittesiduvad meetmed tuleks säilitada ja neid tuleks edasi arendada, kuid need ei ole alternatiiviks direktiivi muutmisele. Direktiivi läbivaatamist peeti ainsaks valikuks, mis võimaldaks taotletavad eesmärgid saavutada.

Seoses kuludega järeldati aruandes, et naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatele rasedus- ja sünnituspuhkuse võimaldamise valikuga kaasnevad kulud olid madalad neis kaheksas liikmesriigis, kus sellist puhkust ette nähtud ei ole. Selle valiku rakendamine sotsiaalkindlustuskulusid ei mõjutaks, kui selle eest tasuksid füüsilisest isikust ettevõtjad täies ulatuses ise. Sellisel juhul jääks sotsiaalkindlustusmaksete maksimaalne kasv väikseks (alates

⁹ Uuring on kättesaadav järgmisel Interneti-aadressil:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_draft2.pdf.

¹⁰ Ei ole veel Internetis avaldatud.

¹¹ Uuring on kättesaadav järgmisel Interneti-aadressil:
http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/social_protection_final_report_en.pdf.

0,05 %st Leedus kuni 1,75 %ni Bulgaarias). Tegelikuses rahastatakse sotsiaalkindlustust erinevatest allikatest (füüsilisest isikust ettevõtjate sotsiaalkindlustusmaksed ja maksutulu) ja seega jaguneksid kulud liikmesriikide ja füüsilisest isikust ettevõtjate vahel.

Igal juhul saab meetme finantsmõju vähendada, jättes naissoost füüsilisest isikust ettevõtjale võimaluse valida, kas kasutada rasedus- ja sünnituspuhkust (või mitte).

Seoses valikuga tagada abistavale abikaasale füüsilisest isikust ettevõtjaga sama kaitsetase ei peaks kulud sotsiaalkindlustusskeemi mõjutama vähemalt kahel juhul: kui kulud määratakse ainult füüsilisest isikust ettevõtja kanda sotsiaalkindlustusmaksete proportsionaalse suurendamisega või kui liikmesriik otsustab kehtestada hüvituste ja sotsiaalkindlustusmaksete jaotuse pereettevõtte siseselt nii, et see kajastaks protsentides füüsilisest isikust ettevõtja ja abistava abikaasa panust pereettevõttesse. Viimasel juhul ei mõjutaks meede sotsiaalkindlustusskeemi kulusid ega sotsiaalkindlustusmaksleid.

Igal juhul saab meetme finantsmõju vähendada, jättes abistavale abikaasale võimaluse valida, kas liituda füüsilisest isikust ettevõtja suhtes kohaldatava sotsiaalkindlustussüsteemiga (või mitte).

Aruandes jõuti järeldusele, et eesmärgid saavutab kõige paremini valik, mis seisneb direktiivi 86/613/EMÜ muutmissetpaneku tegemises. Arvestades liikmesriikidele ja füüsilisest isikust ettevõtjatele võimalike valikutega kaasnevaid kulusid, kätkeb eelistatav lähenemisviis järgmist:

- rasedus- ja sünnituspuhkuse võimaluse tagamine naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatele;
- pereettevõtte tegevust abistavate abikaasade panuse tunnustamine, tagades neile võimaluse nende füüsilisest isikust ettevõtjast partneriga võrdväärsele sotsiaalsele kaitsele, ning
- riiklikele võrdõiguslikkusega tegelevatele asutustele diskrimineerimisjuhtumitega tegelemiseks pädevuse andmine.

3. ÕIGUSLIK ASPEKT

Õiguslik alus

Algse EÜ asutamislepingu (Rooma lepingu) artiklit 119 ei kohaldata füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes. Olukord muutus Amsterdami lepingu jõustumisega. Nüüd kohaldatakse EÜ asutamislepingu artikli 141 uut lõiget 3 „tööhõive ja elukutse küsimustes” ja seega hõlmab see ka füüsilisest isikust ettevõtjaid.

Nimetatud piirangu tõttu algse Rooma lepingu artiklis 119 võeti direktiiv 86/613/EMÜ vastu artiklite 100 ja 235 alusel, mis kujutasid endast kaht „ülejäanud” õiguslikku alust, mille alusel nõukogu sai vastu võtta direktiivi liikmesriikide niisuguste õigus- ja haldusnormide ühtlustamiseks, mis otseselt mõjutavad ühisturu rajamist või toimimist, või juhtudel, mil ühenduse mõne eesmärgi saavutamiseks osutus vajalikuks ühenduse meetmete võtmine ja asutamislepinguga ei olnud vajalikke volitusi ette nähtud.

Käesolev ettepanek saab aga nüüd tugineda konkreetsele õiguslikule alusele, s.o EÜ asutamislepingu artiklile 141.

Subsidiaarsus ja proportsionaalsus

EÜ asutamislepingu artiklis 2 sätestatakse, et meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine on üks ühenduse ülesannetest.

Naiste väike osakaal füüsilisest isikust ettevõtjate hulgas on soolise ebavõrdsuse küsimus: naised ei ole meestega võrdsed, arvestades et perekondlikud kohustused mõjutavad naiste osakaalu ettevõtluses meestega võrreldes negatiivselt.

Seoses abistavate abikaasadega annab nende sotsiaalkindlustuskatte puudumine ja nende poolt pereettevõtte tegevusse antava panuse mittetunnustamine mõnele ettevõttele konkurentsieelise, seega tagaks käesolev algatus kogu Euroopas võrdsed võimalused.

ELis kehtib juba direktiiv 86/613/EMÜ, mis hõlmab käesolevas ettepanekus käsitletavaid küsimusi. ELi õigusakt on ainus viis tagada Euroopas võrdsed võimalused. Liikmesriikide õigusaktid oma suurte erinevustega eelkõige abistavate abikaasade küsimuses võivad anda ebaausa konkurentsieelise neile ettevõtetele, kus kaitse tase on madalam või puudub üldse.

Käesolev ettepanek ei lähe kaugemale sellest, mis on vajalik algatuse eesmärgi saavutamiseks.

Kavandatud direktiiv on miinimumstandardite õigusakt ja selles sätestatakse minimaalsed põhistandardid, võimaldades liikmeriikidel soovi korral kehtestada rangemaid eeskirju. Eelkõige ei nõuta direktiiviga, et kõikidele abistavatele abikaasadele tagataks füüsilisest isikust ettevõtjaga samaväärne sotsiaalkindlustuskaitse, vaid seda, et abistavad abikaasad võiksid **soovi korral** saada füüsilisest isikust ettevõtjaga samaväärsel tasemel kaitset. Liikmesriikidele jääb pädevus kehtestada sotsiaalkindlustusmaksete suurus ning kogu toetuste ja maksete kord, eeldusel et järgitakse käesoleva direktiivi minimaalseid ettekirjutusi.

Seega järgitakse käesolevas ettepanekus subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtet, sest see võetakse vastu asjakohasel tasandil ja selles ei minda kaugemale hädavajalikust, et saavutada algatuses püstitatud eesmäärke ELi tasandil.

Õigusakti valik

Kuna eesmärk on asendada olemasolev direktiiv, on direktiiv selleks kõige sobivam õigusakt.

Peale selle on direktiiv igal juhul asjakohane õigusakt, millega tagatakse ühtne minimaalne kaitsetase kõikides liikmesriikides, võimaldades igal liikmesriigil otsustada, kuidas eeskirju kõige paremini rakendada.

Vastavustabel

Liikmesriigid peavad komisjonile edastama direktiivi riigi õigusse ülevõtvate õigusnormide tekstid ning nende normide ja käesoleva direktiivi vastavustabeli.

Euroopa Majanduspiirkond

Käesolevat teksti kohaldatakse Euroopa Majanduspiirkonnas. Pärast EMP Ühiskomitee asjakohast otsust kohaldatakse direktiivi Euroopa Majanduspiirkonna nendes riikides, mis ei ole ELi liikmesriigid.

4. MÕJU EELARVELE

Ettepanek ei mõjuta ühenduse eelarvet.

5. SÄTETE ÜSIKASJALIK SELGITUS

Artikkel 1:

Artikli 1 lõige 1 vastab direktiivi 86/613/EMÜ artiklile 1. Selles sätestatakse direktiivi eesmärk, s.o viia ellu füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõte. Direktiiv hõlmab vaid neid küsimusi, mis ei ole juba hõlmatud direktiividega 2006/54/EÜ ja 79/7/EMÜ.

Artikli 1 lõikega 2 nähakse ette direktiivi isikuline kohaldamisala. See on sama direktiivi 86/613/EMÜ artiklites 2 sätestatuga: see hõlmab füüsilisest isikust ettevõtjaid ja neid abistavaid abikaasasid.

Artikli 1 lõikega 3 selgitatakse, et direktiiv ei hõlma küsimusi, mis on juba hõlmatud direktiiviga 2004/113/EÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega. Eelkõige kohaldatakse direktiivi 2004/113/EÜ artiklit 5 kindlustuslepingute ja seonduvate finantsteenuste suhtes.

Artikkel 2:

Artiklis 2 rühmitatakse ümber kõik direktiivis kasutatavad mõisted. „Füüsilisest isikust ettevõtjate” ja „abistavate abikaasade” määratlused on võetud direktiivi 86/613/EMÜ artiklist 2. „Abistavate abikaasade” määratlust on muudetud: lisatud on sõnad „abistavad” ja „või elukaaslased”. Muudatuse eesmärk on hõlmata kõik isikud, keda peetakse „elukaaslasteks” liikmesriigi õiguses ja kes korrapäraselt osalevad pereettevõtte tegevuses, olenemata nende perekonnaseisust. Ebamäärasuse vältimiseks on sõna „partner” asendatud sõnaga „äripartner”.

„Otsese diskrimineerimise”, „kaudse diskrimineerimise”, „ahistamise” ja „seksuaalse ahistamise” määratlused tulenevad olemasolevast ühenduse õigusest ja need ei lahkne mingil viisil varem kokkulepitud lähenemisviisidest. Otsese ja kaudse diskrimineerimise ning soolise ja seksuaalse ahistamise mõisted on identsed, *mutatis mutandis*, direktiivides 2000/43/EÜ, 2000/78/EÜ, 2002/73/EÜ, 2004/113/EÜ ja 2006/54/EÜ sisalduvatega.

Soolist ja seksuaalset ahistamist ei esine mitte ainult töökohas, vaid ka muudes eluvaldkondades, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise kontekstis. Nagu direktiivides 76/207/EMÜ ja 2006/54/EÜ, määratletakse need kaks mõistet eraldi, sest tegemist on eri nähtustega. Sooline ahistamine seisneb isiku sooga seotud ebasoodsas kohtlemises, kuid see ei pruugi olla oma olemuselt seksuaalne ahistamine. Seksuaalne ahistamine seisneb soovimatus füüsilises, sõnalises või mittesõnalises seksuaalse iseloomuga käitumises.

Artikkel 3:

Artikli 3 lõikes 1 sätestatakse võrdse kohtlemise põhimõtte tähendus käesolevas direktiivis. See on tuletatud direktiivi 86/613/EMÜ artiklitest 3 ja 4. Kõnealusel sättes keelatakse otsene ja kaudne diskrimineerimine seoses äritegevuse alustamise, sisseseade hankimise, äritegevuse laiendamise või füüsilisest isikust ettevõtja muu tegevuse alustamisega.

Artikli 3 lõikes 2 selgitatakse, et mõlemat liiki ahistamist käsitletakse soolise diskrimineerimisena ja need on seetõttu keelatud.

Artikli 3 lõikes 3 osutatakse, et korraldust diskrimineerida käsitletakse diskrimineerimisena. Sarnane säte on juba olemas direktiivides 2000/43/EÜ ja 2000/78/EÜ, mille aluseks on EÜ asutamislepingu artikkel 13, ja direktiivis 2006/54/EÜ, mille aluseks on EÜ asutamislepingu artikli 141 lõige 3 ning meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning tööttingimustega.

Artikkel 4:

Asjaomane säte käsitleb positiivseid meetmeid. Olemasolevate direktiivide, eriti direktiivi 2004/113/EÜ eeskujul kinnitatakse selles, et liikmesriigid võivad säilitada või võtta konkreetseid meetmeid, et heastada ükskõik kummast soost isikute ebasoodsam olukord direktiiviga hõlmatud valdkonnas. Nimetatud meetmete puhul tuleb näidata, et need on vajalikud, need peavad olema suunatud konkreetse halvemuse heastamisele ja olema ajalised piiratud, kehtides mitte kauem, kui on vajalik kindlaksmääratud probleemi lahendamiseks. Näiteks naistel on mitmete tegurite tõttu, sealhulgas riskikapitali hankimise raskuse ning äriideede elluviimiseks toetuse leidmisega olnud traditsiooniliselt rohkem probleeme kui meestel. Kuigi võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tõenäoliselt parandab seda olukorda, ei ole see arvatavasti iseenesest piisav naiste halvemuse ületamiseks selles valdkonnas. Komisjon usub, et käesolev direktiiv ei tohiks välistada liikmesriikide võimalust võtta meetmeid soolise ebavõrdsuse vähendamiseks ettevõtluses ja sellepärast tuleb lubada liikmesriikidel teha võrdse kohtlemise põhimõttest erandeid. Mõistagi ei või need meetmed vastavalt Euroopa Kohtu praktikale seoses positiivsete meetmetega automaatselt ja tingimusteta anda eeliseid naistele, kui ühtmoodi kvalifitseeruvad nii naised kui ka mehed.

Artikkel 5:

Artikkel 5 sarnaneb direktiivi 86/613/EMÜ artikliga 5. Ainus erinevus on sõnade „või elukaaslaste” lisamine, et oleks selge, et säte hõlmab isikuid, keda liikmesriigi õiguses peetakse füüsilisest isikust ettevõtja elukaaslaseks, olenemata nende perekonnaseisust.

Artikkel 6:

Artikkel 6 sarnaneb direktiivi 86/613/EMÜ artikliga 6. Uue sättega nähakse ette, et abistavatele abikaasadele peab nende soovi korral olema tagatud füüsilisest isikust ettevõtjaga samaväärne kaitse tase. Ei sätestata, et füüsilisest isikust ettevõtjad peaksid olema hõlmatud mingi konkreetse sotsiaalkindlustussüsteemiga. Sellega lihtsalt kohustatakse tagama, et abistavad abikaasad saaksid soovi korral liituda sama sotsiaalkindlustuskaitsega, mida kohaldatakse füüsilisest isikust ettevõtja suhtes. Selle artikli kohaselt otsustab liitumise üle abistav abikaasa, liikmesriigid kohustuvad vaid seda valikut võimaldama. Liikmesriikidele jääb pädevus kehtestada sotsiaalkindlustusmaksete suurus ning kogu toetuste ja maksete kord, eeldusel et järgitakse käesoleva direktiivi minimaalseid ettekirjutusi.

Artikkel 7:

Artikliga 7 muudetakse oluliselt direktiivi 86/613/EMÜ artiklit 8. Viimase kohaselt peavad liikmesriigid välja selgitama, kas ja millistel tingimustel naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatel ja füüsilisest isikust ettevõtjate naistel on õigus ametitegevuse katkestuse ajal, mis on seotud raseduse ja sünnitusega, saada abi korras ajutist asendust või

sotsiaalkindlustussüsteemist või mõnest teisest avalikust sotsiaalkaitstesüsteemist rahalist hüvitist.

Artikli 7 lõikega 1 sätestatakse, et naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatel ja abistavatel abikaasadel peaks olema soovi korral õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele vastavalt direktiivis 92/85/EMÜ sätestatule.

Vastavalt artikli 7 lõigetele 2 ja 3 peab rasedus- ja sünnituspuhkuse tasu määr olema vähemalt võrdväärne haiguse korral saadava tasuga, arvestades liikmesriigi õiguses kehtestatud piirmäärasid. Kui asjaomasel isikul ei ole õigust saada ravikindlustushüvitist, peaks tasu olema võrdne liikmesriigis kehtestatud asjakohase toetusega.

Füüsilisest isikust ettevõtjate tegevuse eripära arvesse võtmiseks pakub artikli 7 lõige 4 naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatele võimaluste piires valikuvõimalust kasutada rahalise toetuse alternatiivina ajutist asendust. See võimaldaks naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatel olla rasedus- ja sünnituspuhkusel ning jätkata äritegevust ajutise asendaja kaudu.

Artikkel 8:

Artikkel 8 on seotud direktiivist tulenevate kohustuste täitmist võimaldavate õiguste kaitsega. Eelkõige annab see inimestele, kes arvavad, et neid on diskrimineeritud, võimaluse esitada haldus- ja/või kohtumenetluse kaudu kaebus, et teostada oma õigust võrdsele kohtlemisele.

Õigust õiguskaitsele tugevdab veelgi võimalus lubada organisatsioonidel kannatanu nimel selliseid õigusi teostada.

Artikkel 9:

Artikkel 9 käsitleb hüvitamist ja heastamist. Liikmesriigid peavad tagama, et nende õigusega on ette nähtud tegelik ja tõhus hüvitis või heastamine, nagu ka EÜ asutamislepingu artiklite 13 ja 141 alusel vastuvõetud direktiivide puhul.

Artikkel 10:

Artiklis 10 nõutakse, et liikmesriigid määraksid direktiiviga hõlmatud valdkondades võrdse kohtlemise edendamiseks riiklikud asutused. Samasugused sätted on ka direktiivides 2000/43/EÜ, 2002/73/EÜ, 2004/113/EÜ ja 2006/54/EÜ.

Artikliga nähakse ette võrdse kohtlemise põhimõtte edendamiseks iseseisvalt tegutsevate asutuste raamistik. Liikmesriigid võivad otsustada, et kõnealused asutused on samad, mis on seoses tööturuga sätestatud nõukogu direktiivis 2002/73/EÜ – ja seega nüüd ka direktiiviga 2006/54/EÜ – ja/või seoses kaupade ja teenuste kättesaadavusega nõukogu direktiivis 2004/113/EÜ. Liikmesriigid võivad ette näha nimetatud asutuste loomise piirkondlikul või kohalikul tasandil, tingimusel et kogu liikmesriigi territoorium on nendega hõlmatud.

Direktiiviettepanekus sätestatakse liikmesriikide kõnealustele asutustele mitmeid nõudeid sarnaselt eespool osutatud direktiividele.

Artikkel 11:

Artikkel 11 on standardsäte, mis käsitleb läbipaistvuse vajadust ja vajadust tagada, et asjaomaseid isikuid teavitataks direktiiviga hõlmatud valdkonna õigusnormidest.

Artikkel 12:

See artikkel on standardsäte, millega nähakse ette, et direktiivi ülevõtmine liikmesriigi õigusesse ei õigusta mingil juhul selle kaitsetaseme vähendamist, mis käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas oli liikmesriigi õiguses juba varem ette nähtud.

Artikkel 13:

Selle sättega kehtestatakse võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise järelevalve ja aruandluse kord. Aruandluse korra kohaselt peavad liikmesriigid komisjonile [kuus aastat pärast direktiivi vastuvõtmist] ning komisjon Euroopa Parlamendile ja nõukogule üks aasta hiljem aru andma.

Seega hinnatakse direktiivi mõju hoolikalt ja seejärel saab aegsasti teha õigusraamistikus vajalikud muudatused.

Artikkel 14:

Artiklis sätestatakse direktiivi rakendamise kord. Komisjon teeb ettepaneku, et liikmesriikidele tuleks üldjuhul anda kaks aastat direktiivi ülevõtmiseks oma riigi õigusesse ja veel [kaks] aastat abistavaid abikaasasid käsitleva artikli 6 järgimiseks.

Hiljuti kokkulepitud tava kohaselt nõuab artikkel, et liikmesriigid esitaksid komisjonile direktiivi sätted ülevõtvate riiklike õigusnormide teksti koos nende normide ja direktiivi vastavustabeliga.

Artikkel 15:

Direktiiv 86/613/EMÜ tunnistatakse kehtetuks alates artiklis 13 direktiivi liikmesriikides rakendamiseks sätestatud kuupäevast.

Ettepanek:

EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV

füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks direktiiv 86/613/EMÜ

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 141 lõiget 3,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,¹²

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust,¹³

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust,¹⁴

toimides asutamislepingu artiklis 251 sätestatud korras

ning arvestades järgmist:

- (1) Nõukogu 11. detsembri 1986. aasta direktiiv 86/613/EMÜ füüsilisest isikust ettevõtjatena, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, ja füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitse kohta seoses raseduse ning sünnitusega¹⁵ kindlustab, et liikmesriigid kohaldaksid füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate või nende tegevuses osalevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet. Seoses füüsilisest isikust ettevõtjate ja neid abistavate abikaasadega ei ole direktiiv 86/613/EMÜ olnud eriti tulemuslik; direktiivi reguleerimisala tuleks uuesti läbi vaadata, sest soolist diskrimineerimist ja ahistamist tuleb ette ka palgatöö välistes valdkondades. Direktiiv 86/613/EMÜ tuleks selguse huvides asendada käesoleva direktiiviga.
- (2) Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhistes¹⁶ teatas komisjon, et soolise võrdõiguslikkuse tagamise parandamiseks vaatab ta läbi ELi olemasolevad soolise võrdõiguslikkuse alased õigusaktid, mis ei kuulunud 2005. aastal ümbersõnastamisele, et vajaduse korral neid ajakohastada, uuendada ja ümber sõnastada. Ümbersõnastamine ei hõlmanud direktiivi 86/613/EMÜ.

¹² ELT C , lk .

¹³ ELT C , lk .

¹⁴ ELT C , lk .

¹⁵ EÜT L 359, 19.12.1986, lk 56.

¹⁶ KOM(2006) 92.

- (3) Nõukogu järelustes „Naiste ja meeste tasakaalustatud roll töökohtade, majanduskasvu ja sotsiaalse ühtekuuluvuse huvides”¹⁷ kutsus nõukogu komisjoni üles kaaluma vajadust nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ läbi vaadata, et tagada füüsilisest isikust ettevõtjate ja neid abistavate abikaasade emaduse ja isadusega seotud õigused.
- (4) Euroopa Parlament on komisjoni järjekindlalt üles kutsunud direktiivi 86/613/EMÜ läbi vaatama, eriti selleks, et parandada abistavate abikaasade olukorda põllumajanduses.
- (5) Teatises „Uus sotsiaalmeetmete kava: võimalused, juurdepääs ja solidaarsus 21. sajandi Euroopas”¹⁸ kinnitas komisjon vajadust võtta meetmeid seoses meeste ja naiste erineva osakaaluga ettevõtjate hulgas ning paremini ühitada töö ja eraelu.
- (6) Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks on vastu võetud juba mitmeid füüsilisest isikust ettevõtjate tegevust hõlmavaid õigusakte, eelkõige nõukogu direktiiv 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas¹⁹ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2006/54/EMÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine)²⁰. Käesolevat direktiivi ei tuleks seega kohaldada teiste direktiividega juba hõlmatud valdkondades.
- (7) Direktiivi tuleks kohaldada füüsilisest isikust ettevõtjate ja neid abistavate abikaasade suhtes, sest mõlemad osalevad äritegevuses.
- (8) Direktiivi ei tuleks kohaldada küsimuste suhtes, mis on hõlmatud muude direktiividega, millega rakendatakse meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet, eriti direktiiviga 2004/113/EÜ. Eelkõige kohaldatakse direktiivi 2004/113/EÜ artiklit 5 kindlustuse ja seonduvate finantsteenuste suhtes.
- (9) Soolise diskrimineerimise vältimiseks tuleks käesolevat direktiivi kohaldada nii otsese kui ka kaudse diskrimineerimise suhtes. Ahistamist ja seksuaalset ahistamist tuleks käsitleda diskrimineerimisena ning sellepärast peaksid need olema keelatud.
- (10) Asutamislepingu artikli 141 lõike 4 kohaselt võivad liikmesriigid säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist füüsilisest isikust ettevõtjana ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris. Põhimõtteliselt ei tuleks praktikas võrdsuse saavutamisele suunatud meetmeid käsitleda naiste ja meeste võrdse kohtlemise õiguspõhimõtte rikkumisena.
- (11) Füüsilisest isikust ettevõtjate puhul tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine, et ei tohi esineda diskrimineerimist seoses äritegevuse või füüsilisest isikust ettevõtja muud laadi tegevuse alustamise, sisseseade hankimise või tegevuse laiendamisega.

¹⁷ 4. detsember 2007 (dokument SOC 385).

¹⁸ KOM(2008) 412.

¹⁹ ELT L 6, 10.1.1979, lk 24.

²⁰ ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.

- (12) Abikaasade või elukaaslaste (kui neid tunnustatakse liikmesriigi õiguse alusel) ühise äriühingu loomise tingimustega tuleb tagada, et ei esineks diskrimineerimist perekonnaseisu alusel.
- (13) Arvestades nende panust pereettevõttesse, peaks abistavatel abikaasadel olema soovi korral õigus samale kaitse tasemele, mis on füüsilisest isikust ettevõtjatel, vastavalt füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes kohaldatavatele tingimustele, eelkõige sotsiaalkindlustusmaksete tingimustele. Liikmesriigid peaksid võtma vajalikke meetmeid selle valiku võimaldamiseks. Igal juhul peaks füüsilisest isikust ettevõtja ja abistava abikaasa kaitse tase olema proportsionaalne nende osalemisega pereettevõtte tegevuses.
- (14) Rasedate füüsilisest isikust ettevõtjate ja abistavate abikaasade majandusliku ja füüsilise haavatavuse tõttu on vaja anda neile õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, mille üht osa tuleks käsitleda kohustuslikuna. Liikmesriikidele jääb pädevus kehtestada sotsiaalkindlustusmaksete suurus ning kogu toetuste ja maksete kord, eeldusel et järgitakse käesoleva direktiivi minimaalseid ettekirjutusi. Võttes arvesse füüsilisest isikust ettevõtjate ja abistavate abikaasade konkreetset olukorda, tuleks neile jätta lõplik valik küsimuses, kas kasutada rasedus- ja sünnituspuhkust või mitte.
- (15) Füüsilisest isikust ettevõtjate tegevuse eripära arvesse võtmiseks peaks naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatel ja abistavatel abikaasadel olema võimaluse piires õigus rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal valida rahalise toetuse ja ajutise asendamise vahel.
- (16) Hoolekandesüsteemide tõhususe ja tulemuslikkuse suurendamine, eeskätt paremate stiimulite, parema haldamise ja hindamise ning rahastamiskavadele prioriteetide seadmise kaudu, on omandanud otsustava tähtsuse Euroopa sotsiaalmudeli pikaajalise rahandusliku jätkusuutlikkuse tagamise seisukohalt. Käesoleva direktiivi rakendamiseks vajalikke meetmete väljatöötamisel peaksid liikmesriigid pöörama erilist tähelepanu oma sotsiaalkaitsetsüsteemide kvaliteedi ning pikaajalise jätkusuutlikkuse parandamisele ja tagamisele.
- (17) Isikutele, keda on sooliselt diskrimineeritud, tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmesriigid nii määravad, esineda menetlustes kannatanu nimel või toetuseks, ilma et see piiraks kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse riiklike menetlusnormide kohaldamist.
- (18) Kaitset soolise diskrimineerimise vastu tuleks tugevdada igas liikmesriigis sellise asutuse või asutuste määramisega, mille pädevuses on asjaomaste probleemide analüüsimine, võimalike lahenduste uurimine ja kannatanutele praktilise abi andmine. Kõnealuse asutuse või kõnealuste asutustena võivad tegutseda samad asutused, kes vastutavad riigi tasandil inimõiguste või üksikisiku õiguste kaitse või võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise eest. Käesoleva direktiivi alusel oma õigusi kasutades ja kohustusi täites peaksid nimetatud asutused tegutsema viisil, mis on kooskõlas ÜRO Pariisi põhimõtetega, mis on seotud inimõiguste kaitse ja edendamise riiklike institutsioonide staatuse ja tegevusega.
- (19) Kuna võetavate meetmete eesmärke, milleks on ühtlase diskrimineerimisevastase kaitstuse taseme tagamine kõikides liikmesriikides, ei ole võimalik liikmesriikide tasandil piisaval määral saavutada ning need on paremini saavutatavad ühenduse

tasandil, võib ühendus võtta meetmeid kooskõlas EÜ asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Samas artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Sisu ja reguleerimisala

1. Käesoleva direktiiviga kehtestatakse raamistik füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate või füüsilisest isikust ettevõtja tegevusele kaasa aitavate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks kõikides liikmesriikides direktiividega 2006/54/EÜ, 2004/113/EÜ ja 79/7/EMÜ hõlmamata küsimustes.
2. Käesolev direktiiv hõlmab füüsilisest isikust ettevõtjaid ja neid abistavaid abikaasasid.
3. Meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega on hõlmatud direktiiviga 2004/113/EÜ.

Artikkel 2

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) „füüsilisest isikust ettevõtjad”: kõik isikud, kes vastavalt liikmesriigi õiguses sätestatud tingimustele tegelevad oma nimel ettevõtlusega, sealhulgas põllumehed ja vabakutselised;

b) „abistavad abikaasad” – füüsilisest isikust ettevõtjate abikaasad või – kui neid tunnustatakse liikmesriigi õiguse alusel – elukaaslased, kes vastavalt liikmesriigi õiguses sätestatud tingimustele osalevad pidevalt füüsilisest isikust ettevõtja tegevuses, täites samu või abiülesandeid, olemata ettevõtjaga töösuhetes või tema äripartnerid;

c) „otsene diskrimineerimine” – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;

d) „kaudne diskrimineerimine” – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud ebasoodsamasse olukorda, võrreldes teisest soost isikutega, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

e) „ahistamine” – kui esineb isiku sooga seotud soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on selle isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine;

f) „seksuaalne ahistamine” – kui esineb seksuaalse olemusega mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Artikkel 3
Võrdse kohtlemise põhimõte

1. Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti perekonnaseisu alusel ning eelkõige seoses äritegevuse alustamise, sisseseade hankimise või äritegevuse laiendamisega või füüsilisest isikust ettevõtja muud laadi tegevuse alustamise või laiendamisega.
2. Ahistamist ja seksuaalset ahistamist käsitletakse soolise diskrimineerimisena ja seetõttu on need keelatud. Seda, kas isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele, ei tohi kasutada alusena kõnealust isikut mõjutava otsuse tegemisel.
3. Korraldust isiku sooliseks diskrimineerimiseks käsitletakse diskrimineerimisena.

Artikkel 4
Positiivsed meetmed

Meeste ja naiste täieliku võrdõiguslikkuse tegelikkuses tagamiseks ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast meetmeid, et ära hoida või heastada sooga seotud halvemusi.

Artikkel 5
Äriühingu asutamine

Ilma et see piiraks mõlemale sugupoolele võrdselt kehtivate konkreetsete tingimuste kohaldamist teataval tegevusalal tegutsemiseks, võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed selleks, et abikaasade või elukaaslaste (kui viimaseid tunnustatakse liikmesriigi õigusaktide alusel) ühise äriühingu loomise tingimused ei oleks karmimad kui koos muude isikutega ühise äriühingu loomise tingimused.

Artikkel 6
Abistavate abikaasade sotsiaalkaitse

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et abistavatel abikaasadel oleks soovi korral õigus samaväärsele kaitse tasemele, mis on füüsilisest isikust ettevõtjatel, vastavalt füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes kohaldatavatele tingimustele.

Artikkel 7
Rasedus- ja sünnituspuhkus

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada naissoost füüsilistest isikutest ettevõtjatele ja abistavatele abikaasadele soovi korral õigus sama pikale rasedus- ja sünnituspuhkusele nagu on sätestatud direktiivis 92/85/EMÜ.
2. Et lõikes 1 osutatud isikud saaksid teostada oma käesolevas artiklis tunnustatud õigusi, võtavad liikmesriigid meetmed, et tagada nendele isikutele piisav toetus rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal.

3. Lõikes 2 nimetatud toetust loetakse piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjaomane isik saaks liikmesriigi õigusaktidega kehtestatud ülemmäära piires, kui ta katkestaks oma tegevuse tervislikel põhjustel, või, kui selleks puudub õigus, muu liikmesriigi õigusega ettenähtud samaväärne toetus, arvestades liikmesriigi õiguses kehtestatud piirmäärasid.

4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatel ja abistavatel abikaasadel lõikes 2 osutatud toetuse alternatiivina võimalikult hea juurdepääs ajutise asenduse teenustele või riigis osutatavatele sotsiaalteenustele.

Artikkel 8 **Õiguste kaitse**

1. Liikmesriigid tagavad, et kõikidel isikutel, kes leiavad, et nad on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu kahju kannatanud, oleks võimalik kasutada kohtu- või haldusmenetlust, kaasa sealhulgas liikmesriikide poolt asjakohaseks peetavatel juhtudel lepitusmenetlust, käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise küsimuses isegi juhul, kui see suhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.

2. Liikmesriigid tagavad, et ühendused, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas liikmesriigi õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi käesoleva direktiivi sätete järgimise tagamiseks, võiksid kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või tema toetuseks kohtu- või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise küsimuses.

3. Lõiked 1 ja 2 ei piira riiklike eeskirjade kohaldamist, mis on seotud võrdse kohtlemise põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtaegadega.

Artikkel 9 **Hüvitamine või heastamine**

Liikmesriigid võtavad oma õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud kannatanule käesoleva direktiivi tähenduses aset leidnud diskrimineerimise tulemusel tekitatud kahju tegelikuks ja tõhusaks hüvitamiseks või, kui liikmesriigid nii määravad, heastamiseks viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne. Hüvitamist või heastamist ei tohi piirata eelnevalt kinnitatud ülemmäär.

Artikkel 10 **Võrdõiguslikkusega tegelevad asutused**

1. Liikmesriigid määravad asutuse või asutused, kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, ja teevad nende asutuste jaoks vajalikud korraldused. Nimetatud asutused võivad moodustada osa asutustest, mis riigi tasandil vastutavad inimõiguste kaitse, üksikisiku õiguste kaitse või võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise eest.

2. Liikmesriigid tagavad, et lõikes 1 osutatud asutuste ülesannete hulka kuulub:

a) diskrimineerimise all kannatanutele sõltumatu abi osutamine diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel, piiramata seejuures kannatanute ja artikli 8 lõikes 2 osutatud ühenduste, organisatsioonide või muude juriidiliste isikute õigusi;

b) diskrimineerimist käsitleva sõltumatu uurimise korraldamine;

c) sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine seoses kõnealuse diskrimineerimise asjaoludega.

Artikkel 11 **Teabe levitamine**

Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi alusel vastu võetud sätted ja juba kehtivad asjakohased sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele sobival viisil teatavaks.

Artikkel 12 **Kaitse tase**

Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul selle diskrimineerimisvastase kaitse vähendamist, mis käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas oli liikmesriikides juba varem olemas.

Artikkel 13 **Aruanded**

1. Liikmesriigid edastavad komisjonile kogu olemasoleva teabe käesoleva direktiivi kohaldamise kohta [kuus aastat pärast direktiivi vastuvõtmist].

Komisjon koostab kokkuvõtliku aruande ja esitab selle Euroopa Parlamendile ja nõukogule hiljemalt [seitse aastat pärast direktiivi vastuvõtmist]. Vajaduse korral lisatakse nimetatud aruandele käesoleva direktiivi muudatusettepanekud.

2. Komisjoni aruandes võetakse arvesse sidusrühmade seisukohti.

Artikkel 14 **Rakendamine**

1. Liikmesriigid kehtestavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigusnormid hiljemalt [kahe aasta jooksul]. Nad edastavad kõnealuste normide teksti ning kõnealuste normide ja käesoleva direktiivi vahelise vastavustabeli viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need sätted vastu võtavad, lisavad nad nendesse sätetesse või nende sätete ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Et arvesse võtta eritingimusi, võivad liikmesriigid käesoleva direktiivi artikli 6 järgimiseks saada vajaduse korral [kaks aastat] lisaäega.

3. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetavate põhiliste riiklike õigusnormide teksti.

Artikkel 15

Kehtetuks tunnistamine

Direktiiv 86/613/EMÜ tunnistatakse kehtetuks alates [käesoleva direktiivi rakendamise tähtpäevast].

Artikkel 16

Jõustumine

Käesolev direktiiv jõustub kahekümnendal päeval pärast selle avaldamist *Euroopa Liidu Teatajas*.

Artikkel 17

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel,

Euroopa Parlamendi nimel

president

Nõukogu nimel

eesistuja