

## NEUVOSTON DIREKTIIVI 96/97/EY,

annettu 20 päivänä joulukuuta 1996,

miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä annetun direktiivin 86/378/ETY muuttamisesta

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 100 artiklan,

ottaa huomioon komission ehdotuksen <sup>(1)</sup>,ottaa huomioon Euroopan parlamentin lausunnon <sup>(2)</sup>,ottaa huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon <sup>(3)</sup>,

sekä katsoo, että

perustamissopimuksen 119 artiklassa määrätään, että jokaisen jäsenvaltion on huolehdittava miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisesta; palkalla tarkoitetaan tavallista perus- tai vähimmäispalkkaa ja muuta korvausta, jonka työntekijä suoraan tai välillisesti saa työnantajaltaan työstä tai tehtävästä rahana tai luontoisetuna,

Euroopan yhteisöjen tuomioistuin toteaa asiassa 262/88 Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group <sup>(4)</sup> 17 päivänä toukokuuta 1990 antamassaan tuomiossa, että kaikenlaiset työeläkkeet muodostavat osan palkasta perustamissopimuksen 119 artiklan mukaisesti,

kyseisellä tuomiolla, sellaisena kuin se on selvennettyä 14 päivänä joulukuuta 1993 annetussa tuomiossa (asia C-110/91 Moroni/Collo GmbH) <sup>(5)</sup>, tuomioistuin tulkitsee perustamissopimuksen 119 artiklaa siten, että miesten ja naisten välinen syrjintä ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä on kiellettyä yleisesti eikä ainoastaan silloin, kun kyseessä on eläkeiän vahvistaminen tai kun työeläkettä tarjotaan korvaukseksi taloudellisista syistä tapahuneesta palvelussuhteen päättymisestä,

perustamissopimuksen 119 artiklaa koskevan, Euroopan yhteisön perustamissopimuksen liitteenä olevan pöytäkirjan N:o 2 mukaisesti, ammatillisen sosiaaliturvajärjestel-

män mukaisia etuuksia ei pidetä palkkana, jos ja siinä määrin kun ne on voitu myöntää 17 päivää toukokuuta 1990 edeltäneille työssäolokausille, lukuun ottamatta työntekijöitä tai heidän edunsaajiaan, jotka ovat ennen tätä päivämäärää panneet vireille oikeudenkäyntimenettelyn tai esittäneet sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisen vastaavan vaatimuksen,

28 päivänä syyskuuta 1994 antamissaan tuomioissa <sup>(6)</sup> (asia C-57/93 Vroege/NCIV Instituut voor Volkshuisvesting BV ja asia C-128/93 Fisscher/Voorhuis Hengelo BV) tuomioistuin julisti, että edellä mainitulla pöytäkirjalla ei ole vaikutusta oikeuteen liittyä ammatilliseen eläkejärjestelmään, jota edelleen säätelee asiassa 170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH/Hartz <sup>(7)</sup> 13 päivänä toukokuuta 1986 annettu tuomio ja että vaikutusten aikarajoitusta asiassa C-262/88 Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group 17 päivänä toukokuuta 1990 annetun tuomion mukaisesti ei sovelleta oikeuteen liittyä ammatilliseen eläkejärjestelmään, tuomioistuin julisti myös, että kansallisia säännöksiä, jotka koskevat kansallisen lainsäädännön mukaisten kanteiden nostamiseen liittyviä aikarajoja, voidaan käyttää niitä työntekijöitä vastaan, jotka haluavat vedota oikeuteensa liittyä ammatilliseen eläkejärjestelmään, sillä edellytyksellä, että ne eivät ole vähemmän suotuisia tällaisten kanteiden osalta kuin samanlaisten kansallisten kanteiden osalta ja että ne eivät käytännössä tee mahdottomaksi yhteisön oikeudenmukaisten oikeuksien käyttöä; tuomioistuin on myös tuonut esiin sen, ettei se, että työntekijä voi takautuvasti vaatia liittymistä ammatilliseen eläkejärjestelmään, oikeuta työntekijää jättämään maksuosuuttaan maksamatta kyseistä jäsenyyttä koskevalta ajalta,

työntekijöiden sulkeminen yritys- tai alakohtaisen sosiaaliturvajärjestelmän ulkopuolelle heidän työsuhteensa luonteen vuoksi saattaa epäsuorasti syrjiä naisia,

asiassa C-132/92 Birds Eye Wals Ltd/Friedel M. Roberts <sup>(8)</sup> 9 päivänä marraskuuta 1993 antamassaan tuomiossa tuomioistuin on myös täsmentänyt, että ei ole perustamissopimuksen 119 artiklan vastaista, kun laskettaessa siirtymäeläkkeen määrää, jonka työnantaja maksaa terveydellisistä syistä varhaiseläkkeelle siirtyneille mies- ja naispuolisille palkansaajille ja jonka on tarkoitus erityisesti korvata siitä johtuva ansionmenetyks, että he eivät ole

<sup>(1)</sup> EYVL N:o C 218, 23.8.1995, s. 5.<sup>(2)</sup> Lausunto annettu 12. marraskuuta 1996 (EYVL N:o C 362, 2.12.1996).<sup>(3)</sup> EYVL N:o C 18, 22.1.1996, s. 132.<sup>(4)</sup> Kok. 1990, s. I-1889.<sup>(5)</sup> Kok. 1993, s. I-6591.<sup>(6)</sup> Kok. 1994, s. I-4541 ja Kok. 1994, s. I-4583.<sup>(7)</sup> Kok. 1986, s. I-1607.<sup>(8)</sup> Kok. 1993, s. I-5579.

vielä saavuttaneet heille myöhemmin myönnettävän valtioneläkkeen maksamiseen vaadittavaa ikää, ja vähentää siirtymäeläkkeen määrää sen mukaisesti, vaikka iältään 60—65-vuotiaiden naisten ja miesten tapauksessa tuloksena on, että naispuolinen entinen palkansaaja saa alemman siirtymäeläkkeen kuin hänen miespuolinen kologansa eron ollessa sama kuin valtioneläkkeessä, johon naisilla on oikeus 60 vuoden iästä lähtien kyseisen työnantajan palveluksessaoloajan perusteella,

asiassa C-109/91 Ten Over/Stichting Bedrijfpensioenfondsvoor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf<sup>(1)</sup> 6 päivänä lokakuuta 1993 antamassaan tuomiossa sekä asiassa C-110/91 Moroni/Collo GmbH 14 päivänä joulukuuta 1993 ja asiassa C-152/91 Neath/Hugh Steeper Ltd<sup>(2)</sup> 22 päivänä joulukuuta 1993 antamissaan tuomioissa sekä asiassa C-200/91 Coloroll Pension Trustees Limited/Russell and Others<sup>(3)</sup> 28 päivänä syyskuuta 1994 antamassaan tuomioissa tuomioistuim vahvistaa, että asiassa C-262/88 Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group 17 päivänä toukokuuta 1990 annetun tuomion mukaisesti perustamissopimuksen 119 artiklan välittömään vaikutukseen voidaan vedota tasa-arvoisen kohtelun varmistamiseksi ammatillisissa eläkkeissä ainoastaan sellaisten etuuksien osalta, jotka kuuluvat maksettaviksi 17 päivän toukokuuta 1990 jälkeisiltä työssäolo-kausilta, jollei niitä työntekijöitä tai näiden edunsaajia, jotka ovat ennen tätä päivämäärää panneet vireille oikeudenkäyntimenettelyn tai esittäneet sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisen vastaavan vaatimuksen, koskevasta poikkeuksesta muuta johdu,

edellä mainitussa asiassa C-109/91 Ten Oever/Stichting Bedrijfpensioenfondsvoor het Glazenwassers- en Schoonmaakbedrijf 6 päivänä lokakuuta 1993 ja asiassa C-200/91 Coloroll Pension Trustees Limited/Russell and Others 28 päivänä syyskuuta 1994 antamissaan tuomioissa tuomioistuin vahvistaa lisäksi, että Barber-tuomion aikarajoitusta sovelletaan jälkeensä jääneille suoritettaviin eläkkeisiin, ja tämän vuoksi tasa-arvoista kohtelua tässä asiassa voidaan vaatia ainoastaan 17 päivän toukokuuta 1990 jälkeisten työssäolojaksojen osalta, jollei niitä henkilöitä, jotka ovat ennen tätä päivämäärää panneet vireille oikeudenkäyntimenettelyn tai esittäneet sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisen vastaavan vaatimuksen, koskevasta poikkeuksesta muuta johdu,

asiassa C-152/91 ja asiassa C-200/91 antamissaan tuomioissa tuomioistuin täsmentää lisäksi, että eläkejärjestelmässä, joka takaa määritellyn lopullisen etuuden, mies- ja naispuolisten palkansaajien maksuosuuksien on oltava saman suuruiset, koska ne kuuluvat perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan, kun taas pääoman mukaan määräytyvien etuuksien järjestelmässä työnantajan maksamien osuuksien epätasa-arvoisuutta sukupuolen

mukaan erilaisten vakuutusmatemaattisten tekijöiden käytön vuoksi ei pitäisi arvioida saman artiklan perusteella,

asiassa C-408/92 Smith/Advel Systems ja asiassa C-28/93 Van den Akker/Stichting Shell Pensioenfondsvoor 28 päivänä syyskuuta 1994 antamissaan tuomioissa<sup>(4)</sup> tuomioistuin huomauttaa, että perustamissopimuksen 119 artiklassa estetään se, että työnantaja, joka toteuttaa asiassa C-262/88 Barber 17 päivänä toukokuuta 1990 annetun tuomion mukaiset tarvittavat toimenpiteet, nostaa naisten eläkeiän samalle tasolle miesten kanssa 17 päivän toukokuuta 1990 ja kyseisten toimenpiteiden voimaantulon välisenä aikana täyttyneiden työssäolojaksojen osalta, kun taas kyseisen päivämäärän jälkeen täyttyneiden työssäolojaksojen osalta 119 artiklassa ei estetä tällaista menettelyä; ennen 17 päivää toukokuuta 1990 täyttyneiden työssäolojaksojen osalta yhteisön lainsäädännössä ei ole mitään määräyksiä, jotka oikeuttaisivat naisten etuuksia takautuvasti vähentävät toimenpiteet,

edellä mainitussa asiassa C-200/91 Coloroll Pension Trustees Limited/Russell and Others antamassaan tuomiossa tuomioistuin julisti, että palkansaajien vapaaehtoiseen maksuihin perustuvat täydentävät etuudet eivät kuulu perustamissopimuksen 119 artiklan soveltamisalaan,

miesten ja naisten tasa-arvoisia mahdollisuuksia koskevaan kolmanteen keskipitkän aikavälin toimintaohjelmaan (1991—1995)<sup>(5)</sup> sisällytetyissä toimituksissa komissio korostaa jälleen aiheellisten toimenpiteiden toteuttamista asiassa C-262/88 Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group 17 päivänä toukokuuta 1990 annetusta tuomiosta johtuvien vaikutusten huomioon ottamiseksi,

tämä tuomio merkitsee väistämättä neuvoston direktiivin 86/378/ETY<sup>(6)</sup> tiettyjen säännösten osittaista pätemättömyyttä palkansaajien osalta,

perustamissopimuksen 119 artiklaa sovelletaan sellaisenaan, ja siihen voidaan vedota kansallisissa tuomioistuimissa ja käyttää kaikkia työnantajia vastaan, olivatpa nämä yksityisiä henkilöitä tai julkisoikeudellisia oikeushenkilöitä, ja näiden tuomioistuinten tehtävänä on varmistaa niiden oikeuksien suojeleminen, jotka tällä määräyksellä annetaan henkilöille, ja

oikeudellisen varmuuden saavuttamiseksi on kuitenkin tarpeen muuttaa direktiiviä 86/378/ETY niiden säännösten mukauttamiseksi, joihin ennakkotapaus Barber vaikuttaa,

<sup>(1)</sup> Kok. 1993, s. I-4879.

<sup>(2)</sup> Kok. 1993, s. I-6953.

<sup>(3)</sup> Kok. 1994, s. I-4389.

<sup>(4)</sup> Kok. 1994, s. I-4435 ja Kok. 1994, s. I-4527.

<sup>(5)</sup> EYVL N:o C 142, 31.5.1991, s. 1.

<sup>(6)</sup> EYVL N:o L 225, 12.8.1986, s. 40.

ON ANTANUT TÄMÄN DIREKTIIVIN:

2) Korvataan 3 artikla seuraavasti:

*1 artikla*

Muutetaan direktiivi N:o 86/378/ETY seuraavasti:

1) Korvataan 2 artikla seuraavasti:

*"2 artikla*

1. "Ammatillisilla sosiaaliturvajärjestelmillä" tarkoitetaan järjestelmiä, joita direktiivi 79/7/ETY ei koske ja joiden tarkoituksena on antaa palkansaajille ja itsenäisille ammatinharjoittajille yrityksessä tai yritysyhtymässä, taloudellisen toiminnan alueella tai ammattialalla tai ammattialojen ryhmässä etuudet, jotka täydentävät lakisääteisiin sosiaaliturvajärjestelmiin kuuluvia etuuksia tai korvaavat ne, riippumatta siitä, onko näiden järjestelmien piiriin kuuluminen pakollista tai vapaaehtoista.

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta:

- a) itsenäisten ammatinharjoittajien yksittäisiin sopimuksiin;
- b) itsenäisten ammatinharjoittajien järjestelmiin, joissa on vain yksi jäsen;
- c) palkansaajien osalta sellaisiin vakuutus sopimuksiin, joissa työnantaja ei ole osapuolena;
- d) ammatillisten järjestelmien valinnaisiin määräyksiin, joita tarjotaan jäsenille yksilöllisesti takamaan
  - joko lisäetuuksia tai
  - mahdollisuus päättää päivästä, jona itsenäisten ammatinharjoittajien tavalliset etuudet alkavat, tai valita useista etuuksista;
- e) ammatillisiin järjestelmiin, joiden etuudet rahoitetaan työntekijöiden vapaaehtoisilla maksuilla."

3. Tämä direktiivi ei estä työnantajaa myöntämästä henkilöille, jotka ovat saavuttaneet ammatillisen järjestelmän mukaisen eläkkeen saamisen edellytyksenä olevan eläkeiän, mutta jotka eivät vielä ole saavuttaneet lakisääteisen eläkkeen myöntämiseen tarvittavaa eläkeikää, lisäeläkettä, jolla on tarkoitus saattaa samansuuruiseksi tai lähes samansuuruiseksi kyseisille henkilöille maksetun etuuden kokonaisumma suhteessa niihin toista sukupuolta oleviin, samassa tilanteessa oleviin henkilöihin, jotka ovat jo saavuttaneet lakisääteisen eläkeiän, siihen asti kunnes lisäeläkettä nauttivat saavuttavat lakisääteisen eläkeiän.

*"3 artikla*

Tätä direktiiviä sovelletaan työtä tekevään väestöön, mukaan lukien itsenäiset ammatinharjoittajat ja henkilöt, joiden työnteko on keskeytynyt sairauden, synnytyksen, tapaturman tai muunlaisen kuin vapaaehtoisen työttömyyden vuoksi, sekä työnhakijat, sekä eläkkeellä oleviin ja työkyvyttömiin työntekijöihin sekä näiden työntekijöiden edunsaajiin kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti."

3) Korvataan 6 artikla seuraavasti:

*"6 artikla*

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisiin säännöksiin kuuluvat ne, jotka välittömästi tai välillisesti perustuvat sukupuoleen, etenkin siviilisäättyyn tai perheasemaan, ja joilla:

- a) määritellään henkilöt, jotka voivat kuulua ammatillisen järjestelmän piiriin;
- b) säädetään ammatillisen järjestelmän piiriin kuulumisen pakollisuudesta tai vapaaehtoisuudesta;
- c) vahvistetaan erilaiset, ammatillisen järjestelmän mukaisten etuuksien saamisen edellytyksenä olevat ikää taikka työsuhteen tai jäsenyyden vähimmäiskesto koskevat säännöt;
- d) muissa kuin h ja i alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa vahvistetaan erilaiset säännöt maksuosuuksien suorittamisesta takaisin silloin, kun työntekijä lähtee järjestelmän piiristä ennen kuin hän on täyttänyt ne ehdot, jotka antavat hänelle oikeuden tulla pitkäaikaisetuuksiin;
- e) asetetaan eri sukupuolille erilaiset etuuksien myöntämistä tai rajoittamista koskevat ehdot;
- f) vahvistetaan erilaiset eläkeiät;
- g) evätään oikeuksien jatkuminen tai saaminen lakisääteisen tai sopimukseen perustuvan ja työnantajan maksaman äitiysloman tai perhesyihin perustuvan loman aikana;
- h) asetetaan erilaiset tasot etuuksille muissa kuin sellaisissa tapauksissa, joissa on tarpeen ottaa huomioon sukupuolen mukaan erilaiset vakuutusmatemaattiset tekijät maksuosuuksien mukaan määritellyissä järjestelmissä;

Etuuksien mukaan määritellyissä järjestelmissä tietyt osat (joista esimerkkejä liitteinä) voivat olla erisuuruisia, jolloin summien erot johtuvat sukupuolten mukaan erilaisten vakuutusmatemaattisten perusteiden käytöstä aikana, jolloin järjestelmän rahastointi on toteutettu;

- i) asetetaan erilaiset tasot työntekijöiden maksuosuuksille; asetetaan erilaiset tasot

työnantajan maksuosuuksille, lukuun ottamatta

— maksuosuuksien mukaan määriteltyjä järjestelmiä, joiden tavoitteena on yhtäläistä tai lähentää maksuosuuksiin perustuvien eläke-etuuksien määriä;

— etuuksien mukaan määriteltyjä järjestelmiä, jotka rahoitetaan rahastoimalla varat, jos työnantajan maksosuudet on tarkoitettu varmistamaan määriteltyjen etuuksien kattamiseen tarkoitettujen varojen riittävyys;

- j) muissa kuin h ja i alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa asetetaan erilaiset ehdot tai vain toiseen sukupuoleen sovellettavat ehdot, jotka koskevat järjestelmän piiristä lähtevällä työntekijällä tuleviin etuuksiin olevan oikeuden takaamista tai jatkumista.

2. Jos tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien etuuksien myöntäminen on järjestelmän johtoelinten harkinnassa, niiden on noudatettava tasa-arvoisen kohtelun periaatetta.”.

4. Korvataan 8 artikla seuraavasti:

*”8 artikla*

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset itsenäisten ammatinharjoittajien ammatillisia järjestelmiä koskevat säännökset muutetaan ja muutetut säännökset saatetaan voimaan 1 päivään tammikuuta 1993 mennessä.

2. Tämän direktiivin estämättä oikeuksiin ja velvoitteeniin, jotka liittyvät itsenäisten ammatinharjoittajien ammatillisen järjestelmän jäsenyyteen ennen järjestelmän muuttamista, saadaan edelleen soveltaa ennen sen muuttamista voimassa ollutta järjestelmää koskevia säännöksiä.”.

5. Korvataan 9 artikla seuraavasti:

*”9 artikla*

Itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevien järjestelmien osalta jäsenvaltiot voivat lykätä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen pakollista soveltamista tapauksissa, jotka koskevat:

- a) eläkeiän määrittelyä vanhuus- tai työeläkkeen myöntämiseksi sekä tästä muihin etuuksiin mahdollisesti aiheutuvia vaikutuksia:

— siihen asti, kunnes vastaava tasa-arvo saavutetaan lakisääteisissä järjestelmissä, taikka

— enintään siihen asti, kunnes direktiivillä säädetään tällaisesta tasa-arvosta;

- b) jälkeensä jääneille suoritettavia eläkkeitä siihen asti, kunnes yhteisön oikeudessa säädetään tasa-arvoisen kohtelun periaate tässä suhteessa noudatettavaksi lakisääteisissä sosiaaliturvajärjestelmissä;

- c) edellä 6 artiklan 1 kohdan i luetelmakohdan ensimmäisen luetelmakohdan soveltamista erilaisten vakuutusmatemaattisten tekijöiden huomioon ottamiseksi enintään 1 päivään tammikuuta 1999.”.

- 6) Lisätään uusi 9 a artikla seuraavasti:

*”9 a artikla*

Tapaukset, joissa miehet ja naiset voivat vaatia joustavaa eläkeikää samoin ehdoin, eivät ole tämän direktiivin vastaisia.”.

- 7) Lisätään liite seuraavasti:

**”LIITE**

Esimerkkejä osista, jotka voivat olla erisuuruisia 6 artiklan h alakohdassa tarkoitetuissa etuuksien mukaan määritellyissä järjestelmissä: -

— jaksottaisen eläkkeen osan muuntaminen pääomaksi,

— eläkeoikeuksien siirtäminen,

— osittaisen eläkeoikeudesta luopumisen vastineena maksettava lesken- tai orvoneläke,

— alennettu eläke, kun työntekijä valitsee varhaiseläkkeen.”

*2 artikla*

1. Kaikkien tämän direktiivin palkansaajia koskevien täytäntöönpanotoimenpiteiden on käsitettävä kaikki etuudet, jotka on myönnetty 17 päivän toukokuuta 1990 jälkeisiltä työssäolokausilta, ja niitä on sovellettava takautuvasti tästä päivämäärästä, sanotun kuitenkin rajoittamatta niitä työntekijöitä tai heidän edunsaajiaan koskevia säännöksiä, jotka ovat ennen tätä päivämäärää panneet vireille oikeudenkäyntimenettelyn tai esittäneet sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisen vastaavan vaatimuksen. Tässä tapauksessa täytäntöönpanotoimenpiteitä olisi sovellettava takautuvasti 8 päivästä huhtikuuta 1976 ja niiden olisi käsitettävä kaikki tämän päivämäärän jälkeisten työssäolokausien perusteella myönnetty etuudet. Yhteisöön 8 päivän huhtikuuta 1976 jälkeen liittyneiden jäsenvaltioiden osalta kyseinen päivämäärä korvataan sillä päivämäärällä, jolloin 119 artiklaa on ryhdytty soveltamaan niiden alueella.

2. Edellä 1 kohdan toinen virke ei vaikuta niihin kansallisiin säännöksiin, jotka koskevat kansallisen lainsäädännön mukaisten kanteiden nostamiseen liittyviä aikarajoja ja joita voidaan käyttää niitä työntekijöitä vastaan, jotka haluavat vedota oikeuteensa tasa-arvoiseen kohteluun työeläkejärjestelmässä, sillä edellytyksellä, että ne eivät ole vähemmän suotuisia tällaisten kanteiden osalta kuin samanlaisten kansallisten kanteiden osalta ja että ne eivät käytännössä tee mahdottomaksi yhteisön oikeuden soveltamista.

3. Niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat liittyneet Euroopan unioniin 17 päivän toukokuuta 1990 jälkeen ja jotka olivat Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen osapuolia 1 päivänä tammikuuta 1994, 1 ja 2 kohdassa mainittu päivämäärä 17 päivä toukokuuta 1990 korvataan 1 päivällä tammikuuta 1994.

### 3 artikla

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 1 päivänä heinäkuuta 1997. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niitä virallisesti julkaistaessa

niihin on liitettävä viittaus tähän direktiivin. Jäsenvaltiot päättävät viittausten tekemistä koskevista menettelyta-voista.

2. Jäsenvaltioiden on kahden vuoden kuluessa tämän direktiivin voimaantulosta toimitettava komissiolle kaikki tiedot, jotka se tarvitsee voidakseen laatia tämän direktiivin täytäntöönpanosta annettavan kertomuksen.

### 4 artikla

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä*.

### 5 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä 20 päivänä joulukuuta 1996.

*Neuvoston puolesta*

S. BARRETT

*Puheenjohtaja*