



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 21.04.2004  
KOM (2004) 279 galutinis

2004/0084 (COD)

Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA**

**dėl vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo**

(nauja redakcija)

(pateikta Komisijos)

## AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

### 1. BENDROSIOS NUOSTATOS

Šio pasiūlymo Europos Parlamentui ir Tarybai tikslas yra supaprastinti, modernizuoti ir patobulinti Bendrijos teisės aktus vienodo požiūrio į vyrus ir moteris srityje viename tekste pateikiant savo turiniu artimų direktyvų nuostatas, kad visiems piliečiams Bendrijos teisės aktai taptų aiškesni ir veiksmingesni. Šiame direktyvos pasiūlyme atsižvelgiama į naują bendrąją teisinę ir politinę aplinką, kurios tikslas yra užtikrinti, kad Sąjunga taptų atviresnė, suprantamesnė ir artimesnė kasdieniam gyvenimui.

Vienodas požiūris į vyrus ir moteris yra pagrindinis Europos Sąjungos principas. Iš pat pradžių ši principą suformulavo pirminės teisės aktai, pateikti Romos Sutartyje, o paskui jį sustiprino vėlesnės pataisos, ir tokiu būdu jis tapo neatskiriama Europos Sąjungos socialinės politikos dalimi.

Vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas išsirutuliojo iš atskiros Romos sutarties nuostatos dėl vienodo darbo užmokesčio iki labai svarbaus ir plačiai pritaikomo *acquis* lygybės srityje – šis bruožas iškelia Europą į pirmą vietą tarptautiniu mastu. EB steigimo sutarties 2 straipsnyje vyrų ir moterų lygybė pripažįstama kaip pagrindinis principas ir vienas iš Bendrijos tikslų bei uždavinių. Be to, EB steigimo Sutarties 3 straipsnio 2 dalyje Bendrijai paskiriama speciali misija, t. y. užtikrinti vyrų ir moterų lygybę visose savo veiklos srityse.

Amsterdamo sutartis ženkliai praplėtė pirminę teisę ir Europos Sąjungos galimybes imtis veiksmų moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris srityje, suteikdama Bendrijos teisės aktų leidėjui konkrečius teisinius pagrindus (13, 137, 141 straipsniai). Šie Sutarties pokyčiai tiksliai įkūnija Teismo išaiškinimą, kad diskriminacijos dėl lyties panaikinimas yra pagrindinių teisių dalis. Teismas pabrėžė, kad 141 straipsnis (kaip ir EB steigimo sutarties buvusio 119 straipsnio atveju) yra Bendrijos, kuri nėra vien tik ekonominė sąjunga ir kuri tuo pat metu bendrų veiksmų dėka turi užtikrinti socialinę pažangą ir nuolatinį gyvenimo ir darbo sąlygų gerėjimą, socialinių tikslų dalis. Teismas padarė išvadą, kad EB steigimo sutarties 141 straipsnyje numatytas ekonominis tikslas tėra antras po socialinio tikslo, kurio siekiama ta pačia nuostata, išreiškiančia pagrindinę teisę<sup>1</sup>.

2000 m. gruodžio 7 d. Nicoje pasirašytos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje vyrų ir moterų lygybė pripažįstama kaip pagrindinis principas.

Antrinės teisės srityje taip pat buvo pasiekta didelės pažangos. Galiojančios direktyvos padėjo teisinius pagrindus radikaliai pakeisti nacionalinius teisės aktus, požiūrį ir aktų taikymo tvarką, o Teismo praktika padėjo išaiškinti ir išplėsti vienodo požiūrio principo aiškinimą ir taikymo sritį.

Nuo pirmosios direktyvos (75/117/EEB) dėl vienodo darbo užmokesčio, kuri 1975 m. buvo priimta buvusio 100 straipsnio pagrindu ir kuri toliau įgyvendino ir taikė EB steigimo sutarties buvusį 119 straipsnį, vienodo požiūrio taikymo sritis buvo išplėsta, kad būtų galima apimti kitas socialinės politikos sritis. 1976 m. EB steigimo sutarties buvusio 235 straipsnio pagrindu buvo priimta antroji direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu

---

<sup>1</sup> 2000 m. vasario 10 d. Teismo sprendimas. *Deutsche Post AG* prieš *Elisabeth Sievers* (C-270/97) ir *Brunhilde Schrage* (C-271/97). Bendrosios bylos C-270/97 ir C-271/97. ECR 2000 p. I-00929

(Direktyva 76/207/EEB). 1979 m. buvusio 235 straipsnio pagrindu buvo priimta trečioji direktyva (79/7/EEB) dėl laipsniško vienodo požiūrio principo įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje (įstatymu nustatytos socialinės apsaugos sistemos).

1986 m. buvo priimtos dar dvi direktyvos: viena EB steigimo sutarties buvusių 100 ir 235 straipsnių pagrindu dėl profesinių socialinės apsaugos sistemų (86/378/EEB), o kita – EB steigimo sutarties buvusio 235 straipsnio pagrindu dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie savarankiškai verčiasi kokia nors veikla, įskaitant žemės ūkį, įgyvendinimo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos nėštumo metu ir joms tapus motinomis (86/613/EEB).

Vėlesnės Sutarties pataisos leido priimti direktyvas, suteikiančias naujus teisinius pagrindus ir per kitas procedūras pabrėžiančias, *inter alia*, vaidmenį, kurį gali vaidinti socialiniai partneriai, lygybės srityje, būtent, EB steigimo sutarties buvusio 118A straipsnio pagrindu priimtą direktyvą dėl nėštumo ir motinystės apsaugos (92/85/EEB) ir direktyvą dėl tėvystės atostogų (96/34/EB). Direktyva 96/34/EB buvo pirmoji direktyva, priimta patvirtinus pirmąjį susitarimą dėl socialinių partnerių Bendrijos mastu po Maastrichto sutarties pagal susitarimą dėl socialinės politikos, pridėtą prie Europos bendrijos steigimo sutarties protokolo dėl socialinės politikos (Nr. 14), ypač jo 4 straipsnio 2 dalį.

Kai Teisingumo Teismas paskelbė kelis svarbius sprendimus, po Barber bylos reikėjo priimti Direktyvą 96/97/EB, iš dalies keičiančią Direktyvą 86/378/EEB, siekiant užtikrinti atitiktį tarp Direktyvos 86/378/EB ir buvusio 119 straipsnio (naujojo 141 straipsnio), kaip išaiškino Teismas Barber byloje ir vėlesniuose sprendimuose.

Teismo praktika ir poreikis užtikrinti Bendrijos teisės aktų veiksmingumą paskatino Tarybą, remiantis Komisijos pasiūlymu, priimti Direktyvą 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos pagal susitarimą dėl socialinės politikos, pridėtą prie Europos bendrijos steigimo sutarties protokolo dėl socialinės politikos (Nr. 14), ypač jo 2 straipsnio 2 dalį.

Esamos direktyvos (su pakeitimais) sukuria patikimą teisinį pagrindą, kadangi jos paremtos skirtingomis teisinėmis bazėmis. Tačiau neabejotina, kad jas reikia atnaujinti ir supaprastinti siekiant užtikrinti daugiau aiškumo ir tikrumo visoje išsiplėtusioje Sąjungoje ir norint, kad jos būtų labiau suprantamos.

Naujausi Direktyvos 76/207/EEB pakeitimai, padaryti Direktyva 2002/73/EB, remiantis EB steigimo sutarties 141 straipsnio 3 dalimi, ir pasiūlyti Amsterdamo sutartimi, parodė, kad teisės aktų leidėjas sutinka, kad yra būtina atnaujinti esamas direktyvas (kai kurioms iš jų yra daugiau kaip dvidešimt metų). Direktyvoje 2002/73/EB atsižvelgiama į naujausius Sutarties pokyčius (pasirašius Amsterdamo sutartį, teisinės priemonės, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti ir vyrų ir moterų lygybei užtikrinti, buvo ženkliai praplėstos), Teismo praktiką (kuri pastebimai išvystė vienodo požiūrio principą) ir kitų panašių teisės aktų priėmimą (Direktyvos 2000/43/EB ir 2000/78/EB, pagrįstos EB steigimo sutarties 13 straipsniu).

Atsižvelgiant į tai, pripažįstama, kad supaprastinti, modernizuoti ir patobulinti teisės aktus dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris yra prioritetinė politikos sritis<sup>2</sup>. Bendrasis tikslas supaprastinti ir patobulinti teisinę terpę yra ypač svarbus teisės aktų dėl vienodo požiūrio atveju, kadangi šie aktai tiesiogiai daro įtaką atskiriems vyrams ir moterims, todėl reikia, kad būtų aiškiai išdėstytos jų individualios teisės.

## 2. KONSULTACIJŲ IR POVEIKIO ĮVERTINIMO REZULTATAI

2003 m. birželį Komisija pradėjo konsultacijas internete<sup>3</sup>, kviesdama valstybes nares ir kitas suinteresuotąsias šalis (socialinius partnerius, NVO, moterų asociacijas ir pavienius asmenis) pareikšti savo nuomonę dėl Komisijos iniciatyvos. Konsultacijos buvo pagrįstos Pasirinkimo galimybių dokumentu, nurodančiu tris galimybes, kurias galima rinktis supaprastinant, modernizuojant ir tobulinant teisės aktus vienodo požiūrio į vyrus ir moteris srityje. Iš valstybių narių, socialinių partnerių, institucijų, įgyvendinančių vienodo požiūrio principą, ir NVO buvo gauta trisdešimt atsakymų. Pastabos buvo visais atžvilgiais konstruktyvios. Daugelyje atsakymų buvo pritariama požiūriui, kad teisės aktus būtina supaprastinti, modernizuoti ir tobulinti. Plačiąja prasme, atsakymus pateikusios vyriausybės ir pramonės, prekybos bei laisvųjų profesijų suinteresuotosios šalys labiau rėmė mažesnius pokyčius žadančią galimybę, o darbuotojų atstovai ir NVO rinkosi didesnius pokyčius Bendrijos teisės aktų sistemoje.

2003 m. spalio 3 d. įvyko neoficialus susitikimas su valstybių narių, stojančiųjų šalių ir ELPA šalių ekspertais. Per susirinkimą buvo aiškinamos politikos krypties pasirinkimo galimybės ir vyko išsamios diskusijos apie šias galimybes. Komisijos iniciatyva išaiškinti Bendrijos teisės aktus ir juos supaprastinti, tuo pačiu išsaugant *acquis*, buvo visuotinai priimta kaip teisinga pozicija. Kai kurie dalyviai palaikė vien tik kodifikavimą, tačiau paaiškėjo, kad kiti labiau rėmė saikingus pakeitimus parengiant naują esamų teisės aktų redakciją, nors buvo dalyvių, kurie siūlė radikalesnę poziciją. Buvo pabrėžta būtinybė visiškai išsaugoti esamą *acquis* įtraukiant tik tuos Teismo sprendimus, kurie įsigalėjo kaip Teismo praktika.

Buvo pasikeista neoficialia nuomone su socialiniais partneriais iš visos ES (UNICE, CEEP, UEAPME, ETUC).

2003 m. spalio 19 d. Komisijos vyrų ir moterų lygių galimybių patariamasis komitetas priėmė nuomonę šiuo klausimu išaiškindamas, kad, atsižvelgiant į komiteto pobūdį ir jo narių statusą, ši nuomonė neatspindi valstybių narių vyriausybių nuomonės ir jų neįpareigoja. Šia nuomone palaikoma nauja direktyvos redakcija, įskaitant direktyvą dėl motinystės. UNICE, UEAPME ir CEEP atstovai patvirtino ir prie nuomonės pridėjo atskirą poziciją, remiančią supaprastinimą nekeičiant esamų teisės aktų.

Be to, Komisijos tarnybos atliko išplėstinį poveikio įvertinimą (pridedamas kaip priedas).

Išsamiai analizuojant EB teisės aktų dėl vienodo požiūrio tobulinimo galimybes, atrodytų, kad nauja direktyvos redakcija labiausiai patenkintų Bendrijos *acquis* atnaujinimo, supaprastinimo, modernizavimo ir tobulinimo reikmes. Todėl siūloma parengti direktyvą:

---

<sup>2</sup> 2003 m. sausio 24 d. Komisijos Komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui bei Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui „Bendrijos *acquis* atnaujinimas ir supaprastinimas“, KOM(2003)71 galutinis.

<sup>3</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/schemes/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/schemes/index_en.htm)

- kurioje būtų pateiktas vientisas nuoseklus tekstas, pagrįstas konsoliduotomis direktyvomis, suskirstytas skyriais, nurodantis horizontaliąsias ir specialiąsias nuostatas bei nuoseklius apbrėžimus, kurios tekstas atspindėtų ryšius tarp įvairių vienodo požiūrio aspektų ir parodytų, kaip jie yra tarpusavyje susiję remiantis bendraisiais principais.
- kuri aiškiai atspindėtų nusistovėjusią Teismo praktiką ir tokiu būdu sustiprintų teisinį tikrumą ir aiškumą.
- kuri aiškiai parodytų Direktyvos 2002/73/EB ir direktyvos dėl įrodinėjimo pareigos panaikinimo, nagrinėjant bylas dėl diskriminacijos dėl lyties vienodo darbo užmokesčio ir profesinės socialinės apsaugos sistemų atžvilgiu, horizontaliųjų nuostatų taikymą.
- kuri suteiktų reikiamą pagrindą, užtikrinantį veiksmingą vienodo požiūrio įgyvendinimą, kad būtų galima pasiekti Bendrijos socialinės ir ekonominės politikos tikslus.

Šiame pasiūlyme pateikiama galimybė sujungti visas direktyvas, įgyvendinančias vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą (įskaitant vienodą požiūrį profesinėse socialinėse apsaugos sistemose), ir direktyvas dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu bei direktyvą dėl įrodinėjimo pareigos.

Šis pasiūlymas turi kelis tikslus: pirmiausia jis pateikiamas kaip vienas dokumentas patogumo skaitytojui ir aiškumo tikslais; jis supaprastina vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimą darbo ir profesijos atžvilgiu; ir pagaliau jis pagerina šių sričių *acquis* integruodamas Teismo praktiką.

### **3. DIREKTYVOS PASIŪLYME NUSTATYTOS PRIEMONĖS**

Apskritai šio Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos pasiūlymo tikslas yra įgyvendinti vienodo požiūrio principą tose srityse, kurias apėmė ankstesnės direktyvos, sujungus ir pertvarkius jas viename tekste. Todėl šio pasiūlymo tikslas yra:

- užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principų įgyvendinimą įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, įskaitant vienodą užmokestį vyrams ir moterims už vienodą arba vienodos vertės darbą, ir
- užtikrinti, kad valstybių narių taikomos priemonės vienodo darbo užmokesčio ir vienodo požiūrio principams įgyvendinti būtų veiksmingesnės ir kad šios priemonės padėtų visiems asmenims, manantiems, kad jie buvo nuskriausti, nes šie principai jiems nebuvo taikomi, įgyti arba pareikšti savo teises teismine tvarka, prieš tai pasinaudojus galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas.

#### **Pagrindinės naujos šio pasiūlymo nuostatos:**

- ETT praktikos integravimas visų pirma dėl:

- vienodas darbo užmokestis iš to paties šaltinio – *Lawrence* ir *Allonby* sprendimai<sup>4</sup> – (žr. šio pasiūlymo 4 straipsnį ir 9 konstatuojamąją dalį);
- vienodas požiūris ir valstybės tarnautojų pensijų sistemos – Teismo praktika *Beune*, *Evrenopoulos* ir *Niemi* sprendimų<sup>5</sup> pagrindu – (žr. šio pasiūlymo 6 straipsnio 2 dalį ir 12 konstatuojamąją dalį);
- nėščią darbuotojų apsaugos dėl visų darbo sąlygų, o ne tik teisės grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas, išplėtimo paaiškinimas – Direktyva 2002/73/EB padaryti pakeitimai, o būtent, 1 straipsnio 2 dalies 7 pastraipa, pakeičiančia Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnį, atsižvelgiant į EET praktiką – (žr. šio pasiūlymo 15 straipsnio 1 ir 2 dalis);
- Direktyvos 2002/73/EB sąvokų taikymas visose srityse, kurias apima šis pasiūlymas (žr. šio pasiūlymo 2 straipsnį ir 5 konstatuojamąją dalį);
- įrodinėjimo pareigos taisyklių perkėlimas į visas sritis, kurias apima šis pasiūlymas – tai padėtų užtikrinti vienodo požiūrio principo veiksmingumą (ką rodo analogija su 13 straipsnio direktyvomis dėl nediskriminavimo) – žr. šio pasiūlymo 20 straipsnį;
- Direktyvoje 2002/73/EB numatytų teisių apsaugos nuostatų, taikomų teisėtai suinteresuotosioms asociacijoms, išplėtimas visose srityse, kurias apima šis pasiūlymas – atsižvelgiant į Direktyva 2002/73/EB padarytus pakeitimus – (žr. šio pasiūlymo 17 straipsnio 2 dalį);
- nuostatos dėl nacionalinių taisyklių, taikomų skundų pateikimo terminams, aiškinimo perkėlimas į visas sritis, kurias apima šis pasiūlymas – atsižvelgiant į Direktyvos 76/207/EEC 6 straipsnį su pakeitimais, padarytais Direktyva 2002/73/EB – (žr. šio pasiūlymo 17 straipsnio 3 dalį);
- Teismo praktikos dėl sankcijų ir (arba) nuobaudų išplėtimas visose srityse, kurias apima šis pasiūlymas – atsižvelgiant į Direktyva 2002/73/EB padarytus pakeitimus – (žr. šio pasiūlymo 18 ir 26 straipsnius);
- institucijoms, atsakingoms už vienodo požiūrio ir nuostatų dėl socialinio dialogo skatinimą, taikomų taisyklių išplėtimas visose srityse, kurias apima šis pasiūlymas – atsižvelgiant į Direktyva 2002/73/EB padarytus pakeitimus – (žr. šio pasiūlymo 21–23 straipsnius);
- lyčių aspekto integravimo pareigos išplėtimas visose srityse, kurias apima šis pasiūlymas – atsižvelgiant į EB steigimo sutarties 3 straipsnio 2 dalį ir pagal Direktyvos 76/207/EEB 1 (1a) straipsnį, įterptą Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 1 dalimi – (žr. šio pasiūlymo 29 straipsnį);
- pakartotinio nagrinėjimo straipsnis – tai yra standartinis straipsnis – (žr. šio pasiūlymo 32 straipsnį).

Šis pasiūlymas turi penkias antraštines dalis.

---

<sup>4</sup> 2002 m. rugsėjo 17 d. Teismo sprendimai. *A. G. Lawrence* ir kiti prieš *Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*. Byla C-320/00. Europos Teismo ataskaitos 2002, p. I-07325 ir *Allonby*, C-256/01.

<sup>5</sup> 1994 m. rugsėjo 28 d. Teismo sprendimai, byla C-7/93 *Beune* ECR 1994, p. I-4471; 1997 m. balandžio 17 d. byla C-147/95 *Evrenopoulos*, ECR 1997 p. I-2057; ir 2002 m. rugsėjo 12 d. byla C-351/00 *Niemi*, ECR 2002 p. I-07007.

## I ANTRAŠTINĖ DALIS – BENDROSIOS NUOSTATOS

Šioje dalyje yra apibrėžiamas pasiūlymo tikslas, t. y. užtikrinti, kad būtų taikomi moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principai užimtumo ir profesijos atžvilgiu.

Be to, šioje dalyje numatytas Direktyvoje 2002/73/EB pateiktų sąvokų (tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas) taikymas tose srityse, kurias apėmė ankstesnės direktyvos, sujungus ir pertvarkius jas šiame pasiūlyme. Čia pateikiamas darbo užmokesčio apibrėžimas, nurodytas EB steigimo sutarties 141 straipsnio 2 dalyje, ir Direktyvoje 86/378/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 86/378/EEB, nurodytas profesinių socialinės apsaugos sistemų apibrėžimas.

Šis direktyvos pasiūlymas asmenų atžvilgiu taikomas visiems dirbantiesiems ir jų teisių atstovams.

## II ANTRAŠTINĖ DALIS – SPECIALIOSIOS NUOSTATOS

Šią dalį sudaro trys skyriai: vienas yra skirtas vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principui, antras – vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principui profesinėse socialinės apsaugos sistemose ir trečias – vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principui įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu.

### 1 skyrius – Vienodo darbo užmokesčio principas

Šis skyrius atitinka pagrindines Direktyvos 75/117/EEB nuostatas. Į jį įtraukta naujausia Teisingumo Teismo praktika<sup>6</sup>. Reikia pažymėti, kad po 1976 m. balandžio 8 d. (*Defrenne II* sprendimo datos)<sup>7</sup> Europos Teisingumo Teismas paskelbė, kad EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis (dabartinis EB steigimo sutarties 141 straipsnis) dėl vienodo darbo užmokesčio yra tiesioginį poveikį turinti nuostata. Po 1970 m. Teismas (po sprendimo *Defrenne I* byloje)<sup>8</sup> pakeitė savo praktiką dėl vienodo darbo užmokesčio išaiškindamas EB steigimo sutarties buvusio 119 straipsnio ir Direktyvos 75/117/EEB aprėptį.

Į tai atsižvelgiant, atrodytų, kad šiuo metu vienodo darbo užmokesčio principą užtikrinanti antrinė teisė, t. y. Direktyva 75/117/EEB dėl vienodo darbo užmokesčio, nevysiškai atitinka naujausią ETT praktiką. Panaikinus Direktyvą 75/117/EEB ir ją pakeitus viena nauja direktyvos redakcija šio pasiūlymo pagrindu, paaiškėtų vienodo darbo užmokesčio principo turinys, kadangi naujoje direktyvoje būtų išsamiai išdėstytas užmokesčio aiškinimas, kaip jis pateikiamas Sutartyje ir ETT sprendimuose. Tai yra pasiekta *Allonby*<sup>9</sup> sprendimą sujungiant su *Lawrence*<sup>10</sup> sprendimu šios direktyvos 4 straipsnyje. Be to, uždarbio sąvoka valstybės tarnautojų pensijų sistemos atžvilgiu, kaip ji pateikiama *Niemi*<sup>11</sup> ir *Beune*<sup>12</sup> bylose, yra sisteminama šios direktyvos 6 straipsnyje.

<sup>6</sup> 2002 m. rugsėjo 17 d. Teismo sprendimai. *A. G. Lawrence* ir kiti prieš *Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*. Byla C-320/00. Europos Teismo ataskaitos 2002, p. I-07325 ir *Allonby*, C-256/01.

<sup>7</sup> 1976 m. balandžio 8 d. sprendimas. Byla C-43/75, ECR. 1976 P.455

<sup>8</sup> 1971 m. gegužės 25 d. sprendimas, byloje C-80/70 *Defrenne* prieš Belgian State ECR 1971 P.445

<sup>9</sup> 2004 m. sausio 13 d. sprendimas.

<sup>10</sup> (2002) ECR I-7325

<sup>11</sup> (2002) ECR I-7007

<sup>12</sup> (2002) ECR I-4471

Reikia pažymėti, kad Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 3 dalies 1 pastraipos c punkte jau yra numatyta, kad, taikant vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą, nei valstybiniame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant valstybines įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties *inter alia* uždarbio atžvilgiu, kaip numatyta Direktyvoje 75/117/EEB.

Šią praktiką, kuri jau sudaro Bendrijos *acquis* dalį, galima apibendrinti taip:

### **– Vienodos vertės darbas**

Teismas nurodė, kad 141 straipsnio 1 dalyje yra nustatytas principas, kad už vienodą arba vienodos vertės darbą turi būti atlyginta vienodai, nepaisant to, ar šį darbą atliktų vyras ar moteris. Norint jį taikyti, darbuotojo vyro ir darbuotojos moters padėtis turi būti palyginama.

Atsižvelgiant į tai, EB steigimo sutarties buvusiam 119 straipsnyje nustatytas vienodo darbo užmokesčio principas netrukdo suteikti vienkartinę išmoką išimtinai darbuotojoms moterims, einančioms į motinystės atostogas, jeigu ši išmoka skirta profesiniams nepatogumams, kuriuos patiria šios darbuotojos dėl tokių atostogų<sup>13</sup>, kompensuoti, kadangi dėl motinystės konkrečios moterų padėties negalima palyginti su jų kolegų vyrų padėtimi.

Teismas kelis kartus priėmė sprendimą, kad vienodo užmokesčio nustatymas priklauso nuo darbuotojos moters ir jos kolegų vyro darbo palyginimo atsižvelgiant į įgūdžius, pastangas ir atsakomybę, kurių darbas reikalauja iš darbuotojo, arba į patį darbą ir užduočių šiam darbui atlikti pobūdį.

Teismas parengė palyginimo kriterijus vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principui užtikrinti. Pagal Teismą<sup>14</sup>:

– EB steigimo sutarties 141 straipsnis ir Direktyva 75/117/EEB taikomi vienetinio darbo užmokesčio sistemoms, kai užmokestis visiškai arba didele dalimi priklauso nuo kiekvieno darbuotojo individualių rezultatų.

– EB steigimo sutarties 141 straipsnyje ir Direktyvoje 75/117/EEB pateiktas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principas reiškia, kad, nustatant diskriminaciją užmokesčio atžvilgiu, neužtenka įrodyti, kad vienetinio darbo užmokesčio sistemoje darbuotojų grupės, kurią sudaro išimtinai moterys, atliekančios tam tikrą operaciją, vidutinis darbo užmokestis yra žymiai mažesnis už grupės, kurią sudaro išimtinai vyrai, atliekantys kitokią operaciją, vidutinį darbo užmokestį. Tačiau, jeigu vienetinio darbo užmokesčio sistemoje, kurioje individualų užmokestį sudaro kintamasis dėmuo, priklausantis nuo kiekvieno darbuotojo rezultatų, ir pastovusis dėmuo, besiskiriantis pagal atitinkamų darbuotojų grupę, yra neįmanoma nustatyti veiksnį, kurie nulemia įkainius, arba mato vienetus, kurie taikomi apskaičiuojant kintamąjį darbo užmokesčio dėmenį, darbdaviui galbūt teks įrodyti, kad diskriminacija dėl lyties nėra nustatytų skirtumų priežastis.

– Kad būtų galima palyginti, įgyvendinant vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, dviejų darbuotojų grupių, kuriems mokama pavienėčiai, vidutinį darbo užmokestį, nacionalinis teismas turi įsitikinti, kad kiekviena grupė apima visus darbuotojus, kurių padėtį galima palyginti, atsižvelgiant į tokius veiksnį, kaip: darbo pobūdis, kvalifikacijos

---

<sup>13</sup> 1999 m. rugsėjo 16 d. Teismo sprendimas byloje C-218/98, *Oumar Dabo Abdoulaye* ir kiti prieš *Régie nationale des usines Renault SA.*, ECR 1999 I p. 5723

<sup>14</sup> 1995 m. gegužės 13 d. Teismo sprendimas byloje C-400/93 *Specialarbejderforbundet i Danmark* prieš *Dansk Industri, formerly Industriens Arbejdsgivere*, atstovaujantis *Royal Copenhagen A/S.*, ECR 1995 I p.1275



reikalavimai ir darbo sąlygos, ir kad jos apima pakankamai daug darbuotojų, užtikrindamas, kad skirtingo užmokesčio nenulėmė atsitiktinumas, trumpalaikiai veiksniai arba šių darbuotojų individualūs rezultatai.

Be to, Teismas nutarė, kad „tikrosios diskriminacijos, patenkančios į 119 straipsnio taikymo sritį, atveju palyginimai gretinami remiantis konkrečiu darbu, kurį atliko skirtingų lyčių darbuotojai toje pačioje įmonėje arba tarnyboje“<sup>15</sup>.

Tačiau visai neseniai<sup>16</sup> Teismas nurodė, kad „šia prasme EB steigimo sutarties 141 straipsnio 1 dalies formuluotė nesuteikia pagrindo manyti, kad šią nuostatą taikyti galima tik tada, kai vyrai ir moterys dirba tam pačiam darbdaviui“. Teismas nutarė, kad šiuo straipsniu nustatytą principą galima taikyti nacionaliniuose teismuose, visų pirma diskriminacijos, kurios tiesioginė priežastis yra teisės aktų nuostatos arba kolektyvinės darbo sutartys, atveju arba tuomet, kai darbas atliekamas toje pačioje įmonėje arba tarnyboje – ir valstybinėje, ir privačioje (žr. *inter alia Defrenne II* byla, 40 pastraipą; byla 129/79 *Macarthys* [1980] ECR 1275, 10 pastraipą; ir byla 96/80 *Jenkins* [1981] ECR 911, 17 pastraipą). Tačiau, jeigu vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų nustatytų užmokesčio sąlygų skirtumų negalima priskirti vienam šaltiniui, nėra institucijos, atsakingos už nelygybę, kuri galėtų užtikrinti vienodą požiūrį. Tokioms aplinkybėms EB steigimo sutarties 141 straipsnio 1 dalis netaikoma. Todėl šių darbuotojų darbo ir darbo užmokesčio šios nuostatos pagrindu negalima palyginti.

Dėl šios priežasties Teismas, remdamasis savo praktika, pradėjo taikyti naują sąvoką, platesnę už tos pačios įmonės arba tos pačios tarnybos sąvoką, t. y. vieno šaltinio sąvoką. Jeigu vienodą arba vienodos vertės darbą atliekančių skirtingos lyties darbuotojų užmokesčio sąlygų skirtumų negalima priskirti vienam šaltiniui, jie nepatenka į EB steigimo sutarties 141 straipsnio 1 dalies taikymo sritį<sup>17</sup>. Šiame pasiūlyme sisteminama ši teismo praktika.

### **– Darbo vertinimas ir pareigybių klasifikacija**

Direktyvos 75/117/EEB 1 straipsnyje numatyta, kad „tais atvejais, kai, nustatant darbo užmokestį, naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema turi būti grindžiama vienodais kriterijais, taikomais vyrams ir moterims, ir turi būti parengta taip, kad panaikintų bet kokią diskriminaciją dėl lyties“.

Per savo praktiką, visų pirma sprendimu byloje C-237/85, *Gisela Rumler prieš Dato Druck GmbH*, Teismas nustatė tokius tris orientacinius principus dėl pareigybių klasifikacijos, remdamasis Direktyvos 75/117/EEB 1 straipsnio 2 dalimi:

---

<sup>15</sup> Sprendimas byloje C-129/79, *McCarthy Ltd* prieš *Wendy Smith*, ECR 1980 P.1275, 2000 m. kovo 30 d. Teismo sprendimas, *Jämställhetsombudsmannen* prieš *Örebro läns landsting*. Akušerės ir klinikos techninio darbuotojo darbo užmokesčio palyginimas – atsižvelgiant į darbo laiko pailginimą ir sutrumpinimą dėl nepatogių darbo valandų. Byla C-236/98. ECR 2000 I p. 2189

<sup>16</sup> 2002 m. rugsėjo 17 d. Teismo sprendimas. *A. G. Lawrence* ir kiti prieš *Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*. Byla C-320/00. ECR. 2002 I p.7325

<sup>17</sup> neseniai patvirtinta *Allonby* sprendimu, C-256/01

a) „Darbo užmokesčio dydį reglamentuojantys kriterijai privalo užtikrinti, kad už darbą, kuris objektyviai yra toks pat, būtų mokamas vienodas užmokestis, nepaisant to, ar jį atliktų vyras, ar moteris.

b) Vertė, atspindinti vienos lyties darbuotojų veiklos rezultatų vidurkį, kurios pagrindu apskaičiuojama, kiek pastangų reikalauja tas darbas arba koks jo sunkumo ir atsakingumo laipsnis, yra diskriminacijos dėl lyties forma, ir todėl prieštarauja šiai direktyvai.

c) Kad pareigybių klasifikacija, kaip visuma, nebūtų diskriminacinė įmonėje atliekamo darbo atžvilgiu, ji turi apimti kriterijus, kuriems kiekvienos lyties darbuotojai gali būti ypač tinkami.

Šie orientaciniai principai nurodo, kad pareigybių klasifikacija, atsižvelgiant į galimus ginčus, pagal Direktyvos 75/117/EEB 1 straipsnio 2 dalį ir remiantis Teismo praktika privalo būti oficiali, analitinė, pagrįsta kriterijais ir nesuteikti pagrindo diskriminacijai.

Visai neseniai 2001 m. birželio 26 d. byloje *Brunnhof* Teismas sprendimu<sup>18</sup> paaiškino savo praktiką dėl pareigybių klasifikacijos ir dėl vienodos vertės darbo:

– fakto, kad darbuotoja moteris, kuri, jos tvirtinimu, nukentėjo nuo diskriminacijos dėl lyties, ir vyras komparatorius patenka į tą pačią pareigybės kategoriją pagal jų įdarbinimą reglamentuojančią kolektyvinę sutartį, savaime neužtenka išvadai padaryti, kad abu darbuotojai atlieką vienodą arba vienodos vertės darbą, kaip apibrėžta EB steigimo sutarties 141 straipsnyje ir Direktyvos 75/117/EEB 1 straipsnyje, kadangi tai tėra vienas požymis iš daugelio šio kriterijaus reikalavimams patenkinti.

– skirtingą darbo užmokestį galima pateisinti aplinkybėmis, į kurias nebuvo atsižvelgta šiems darbuotojams taikomoje kolektyvinėje sutartyje, jeigu jos pagrįstos objektyviomis priežastimis, nesusijusiomis su diskriminacija dėl lyties, ir jeigu jos atitinka proporcingumo principą;

– jeigu darbo užmokestis yra valandinis, skirtingo užmokesčio, nustatyto dviems skirtingų lyčių darbuotojams juos priimant į darbą, už vienodą arba vienodos vertės darbą negalima pateisinti aplinkybėmis, kurios paaiškėja tik tada, kai minėti darbuotojai pradeda vykdyti savo pareigas, ir kurias galima įvertinti tik vykdant darbo sutartį, pvz., individualaus darbuotojų darbo našumo skirtumas arba konkretaus darbuotojo darbo veiksmingumas palyginus su jo kolega.

### **Užmokesčio apibrėžimas 141 straipsnio 2 dalyje**

Teismas ne kartą pakartojo savo sprendimą, kad užmokesčio sąvoka, kaip apibrėžta EB steigimo sutarties buvusioje 119 straipsnyje, apima visas išmokas grynaisiais arba natūra, kurią darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna arba gaus iš darbdavio už savo darbą.<sup>19</sup>

Individualiems užmokesčio priedams prie bazinio užmokesčio (*Handels* prieš *Danfoss*)<sup>20</sup> ir priedai už darbo stažą (*Nimz*)<sup>21</sup> prie bazinio ir minimalaus užmokesčio taikomas EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis. 1992 m. birželio 4 d. sprendime (*Bötel*)<sup>22</sup> buvo nutarta, kad suteiktas laisvas laikas mokant atlyginimą ne visą darbo dieną dirbančiam darbuotojui, kuris lankė įmonės tarybos organizuojamus kursus, yra darbo užmokestis. „Šeimos galvos“ priedo

<sup>18</sup> 2001 m. birželio 26 d. sprendimas byloje C-381/99, *Brunnhof*, ECR I 2001 p. 4961,

<sup>19</sup> 1990 m. gegužės 17 d. sprendimas byloje C-262/88, *Barber*, ECR. 1990 P.1889

<sup>20</sup> 1989 m. spalio 17 d. sprendimas byloje C-109/88, *Danfoss*. ECR. 1989 P.3199

<sup>21</sup> C-184/89, *Nimz prieš Freie und Hansestadt Hamburg*, ECR 1991, p. 322

<sup>22</sup> C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin* prieš *Bötel*

sąvoką apima užmokesčio sąvoka (Europos Komisija prieš Liuksemburgą).<sup>23</sup> Pinigine verte apskaičiuotos išmokos, pvz., nedarbingumo išmokos, yra užmokestis (*Rinner-Kuhn*).<sup>24</sup> Be to, buvo nustatyta, kad piniginis atlygis už valandas darbo metu įmonės tarybos surengtiems apmokymams lankyti yra darbo užmokestis (*Bötel*). Buvo nustatyta, kad pensijos, lengvatos kelionėms išėjus į pensiją ir išeitinių pašalpų sistemos sudaro užmokestį (*Garland, Barber*).<sup>25</sup> Todėl atrodytų, kad visos tiesioginės išmokos, papildančios bazinį atlyginimą, yra apimtos. Atrodytų, kad tai apima priemokas už pamaininį darbą, viršvalandžius ir visas kitas užmokesčio už nuopelnus ir veiklos rezultatus formas.

Preliminarus sprendimas byloje 80/70 *Defrenne* prieš Belgijos valstybę buvo paremtas buvusio 119 straipsnio taikymu socialinės apsaugos sistemai.<sup>26</sup> Savo sprendimu toje byloje Teisingumo Teismas išaiškino savo poziciją, išskirdamas įstatymų nustatytas socialines apsaugos sistemas iš buvusio 119 straipsnio (naujojo 141 straipsnio 2 dalis) sąvokos „koks kitas atlyginimas“. Remdamasis generalinio advokato išvadomis, Teismas priėmė nutarimą, kad tiesiogiai arba netiesiogiai, grynaisiais arba natūra gaunamo užmokesčio sąvoka negali apimti įstatymų nustatytų socialinės apsaugos sistemų išmokų be jokio susitarimo įmonėje arba atitinkamoje profesinėje šakoje, kurios privaloma tvarka taikomos bendrosioms darbuotojų kategorijoms. Teismas pažymėjo, kad šias sistemas finansuoja darbuotojai, darbdaviai ir valdžios institucijos tokiu mastu, kurį labiau nulemia socialinės politikos tikslai nei darbo santykiai tarp darbuotojų ir darbdavių. Dėl šių priežasčių Teismas padarė išvadą, kad „koks kitas atlyginimas“ negali apimti įstatymų nustatytų socialinės apsaugos sistemų išmokų. Antra vertus, tokie argumentai reiškia, kad yra įtraukiamos konkrečios sistemos, pvz., įmonių profesinės socialinės apsaugos sistemos, kadangi būtent šių sistemų įstatymas tiesiogiai nereglamentuoja. Joms būdingas susitarimo įmonėje arba šakoje aspektas, jos nėra privalomos bendrosioms darbuotojų kategorijoms, bet tik kategorijoms, kurias apima įmonė arba šaka, ir jas finansuoja darbdaviai arba darbuotojai, kurie prisideda tiesiogiai pagal sistemos finansavimo reikalavimus, o ne pagal socialinės politikos aplinkybes.

1986 m. byloje 170/84 *Bilka-Kaufhaus* prieš *Weber*<sup>27</sup> Teismas patvirtino numanomą sprendimą, priimtą minėtame *Defrenne I* sprendime<sup>28</sup>, o būtent, kad į EB steigimo sutarties buvusio 119 straipsnio taikymo sritį nepatenka tik įstatymų nustatytų socialinės apsaugos sistemų išmokos. Todėl Teismas priėmė sprendimą, kad EB steigimo sutarties buvusiam 119 straipsnyje darbdavių finansuojama profesinių pensijų sistema yra užmokestis.

1990 m. gegužės 17 d. sprendime (byla 262/88 *Barber*) ir vėlesniuose sprendimuose (žr. toliau) Teismas patvirtino ankstesnę bylos 170/84 *Bilka* praktiką, t. y. kad darbuotojams mokamas profesinės socialinės apsaugos sistemų išmokas apima užmokesčio sąvoka, kaip apibrėžta EB steigimo sutarties buvusiam 119 straipsnyje.

Tai, kad išmokų darbuotojams nereglamentuoja darbo sutartis, nėra pagrindas išskirti jas iš EB steigimo sutarties buvusio 119 straipsnio taikymo srities. Darbdavio nuožiūra mokamos piniginės dovanos yra įtraukiamos (*Garland*)<sup>29</sup>. Taigi, ši sąvoka apima užmokestį, nepaisant to, ar jis numatytas sutartyje, teisės aktais, kolektyvinėse nuostatose ar yra savanoriškas.

<sup>23</sup> C-58/81 ECR p.2175

<sup>24</sup> C-171/88, *Rinner-Kuhn* prieš *Spezial-Gebäudereinigung* ECR. 1989 p.2743

<sup>25</sup> C-262/88 *Barber*, ECR 1990, p. I 1889

<sup>26</sup> C-80/70, *Defrenne I* ECR 1971 p. 455.

<sup>27</sup> C-170/84, ECR 1986, p. 1607

<sup>28</sup> ECR 1971, p. 445, byla 80/70 *Defrenne* prieš Belgijos valstybę („*Defrenne I*“).

<sup>29</sup> C-12/81, *Eileen Garland* prieš *British Rail Engineering Ltd*, ECR 1982, p.359

## **2 skyrius – vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas profesinėse socialinės apsaugos sistemose**

Į šį skyrių įtraukiamos pagrindinės Direktyvos 86/378/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB, nuostatos ir toliau aiškinamas vienodo požiūrio principo įgyvendinimas profesinėse socialinės apsaugos sistemose, nekeičiant esamo juridinio statuso.

Be to, jame integruojama naujausia Teismo praktika.<sup>30</sup>

### **– Vienodas darbo užmokestis ir profesinės socialinės apsaugos sistemos**

Kaip minėta, „užmokesčio“ aprėptį išaiškino ne vienas ETT sprendimas, visų pirma profesinės socialinės apsaugos sistemos prasme.

1990 m. gegužės 17 d. sprendime (byla 262/88 *Barber*)<sup>31</sup> Teismas patvirtino savo ankstesnį sprendimą (byla 170/84 *Bilka*), nepalikdamas vietos abejonoms: išmokas ir darbuotojų įmokas pagal profesinių pensijų sistemos reikalavimus apima užmokesčio sąvoka, kaip apibrėžta EB steigimo sutarties buvusiam 119 straipsnyje (dabar 141 straipsnis su pakeitimais) dėl vienodo darbo užmokesčio. Teismas patvirtino tai, ką jis netiesiogiai pasakė savo sprendime 1971 m. gegužės 25 d. byloje C-80/70 *Defrenne I*<sup>32</sup>, t. y. pagal pensijų sistemą, kuri iš esmės yra susijusi su atitinkamo asmens darbu, suteiktos išmokos yra užmokesčio, kurį gauna tas asmuo, dalis, ir todėl joms taikomas EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis.<sup>33</sup>

Todėl profesinėse socialinės apsaugos sistemose yra draudžiama vyrų ir moterų diskriminacija – ne tik nustatant pensinį amžių, bet ir tada, kai siūloma profesinė pensija kaip kompensacija už atleidimą dėl ekonominių priežasčių (bylos 262/88, *Barber* faktai). Nepaisant to, skelbdamas sprendimą *Barber* byloje, Teismas paliko abejonių dėl veikimo atgaline data taikant EB steigimo sutarties 119 straipsnį dėl profesinių socialinės apsaugos sistemų.

Teismo praktiką dėl buvusio 119 straipsnio taikymo profesinėms socialinės apsaugos sistemoms galima apibendrinti taip:

1993 m. spalio 6 d. (*Ten Oever*), 1993 m. gruodžio 14 d. (*Moroni*), 1993 m. gruodžio 22 d. (*Neath*) sprendimais ir 1994 m. rugsėjo 28 d. šešiais sprendimais Teismas patvirtino vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo apmokamų darbuotojų profesinėse socialinės apsaugos sistemose taikymo veikimo atgaline data aiškinimą<sup>34</sup> remdamasis buvusio 119 straipsnio papildomu protokolu.

---

<sup>30</sup> 1994 m. rugsėjo 28 d. Teismo sprendimai: byla C-7/93 *Beune*, ECR 1994 p. I-4471, 1997 m. balandžio 17 d. byla 147/95 *Evrenopoulos* ECR p. I-02057, 2001 m. lapkričio 29 d. byla C-366/99 *Griesmar* ECR p. I-09383, 2001 m. gruodžio 13 d. byla C-206/00. ECR 2001 I-0201 *Henri Mouflin* ir naujusias – 2002 m. rugsėjo 12 d. byloje C-351/00 *Niemi* ECR 2002 p. I-07007.

<sup>31</sup> ECR 1990, p. I 1889

<sup>32</sup> ECR 1971 P.445

<sup>33</sup> Žr. šia prasme visų pirma bylą 170/84 *Bilka* prieš *Weber von Hartz* [1986] ECR 1607, 22 pastraipa; *Barber*, 28 pastraipa; *Beune*, 46 pastraipa; ir naujausią Bendrosiose bylose C-234/96 ir C-235/96 *Deutsche Telekom* prieš *Vick and Conze* [2000] ECR I-799, 32 pastraipa.

<sup>34</sup> Teismo sprendimai: 1993 m. spalio 6 d. byla C-109/91 *Ten Oever*, ECR 1993 p. I-4879, 1993 m. gruodžio 14 d. byla C-110/91 *Moroni*, ECR I-6591, 1993 m. gruodžio 22 d. byla C-152/91 *Neath*, ECR I-6953, 1994 m. rugsėjo 28 d. byla C-200/91 *Coloroll*, ECR 1994 p. I-4389. Sprendimai: 1994 m. rugsėjo 28 d. byla C-57/93 *Vroege* ECR 1994 p. I-4541 ir C-128-93 *Fischer* ECR 1994, P. I-4583 ir naujausi sprendimai 1997 m. gruodžio 11 d. byla C-246/96 *Magorrian* ECR 1997 p. I-07153 ir 2000 m. gegužės 16 d. byloje C-78/98 *Preston* ECR 2000 p. I-03201.

Byloje C-109/91 „Ten Oever“ (1993 m. spalio 6 d. sprendimas) Teismas patvirtino, kad nuo 1990 m. gegužės 17 d. maitintojo netekties išmokoms, kurios mokamos pagal profesines socialinės apsaugos sistemas, taikomas buvęs 119 straipsnis, ir nuo tos pačios dienos draudžiama diskriminacija tarp vyrų ir moterų suteikiant tokias išmokas.

Byloje C-110/91 „Moroni“ (1993 m. gruodžio 14 d. sprendimas) Teismas patvirtino, kad EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis taikomas visiems profesinės socialinės apsaugos sistemų tipams, ir todėl nuo 1990 m. gegužės 17 d. pensinis amžius senatvės arba išstarnauto laiko pensijoms gauti turi būti vienodas abiem lytims.

Byloje C-152/91 „Neath“ (1993 m. gruodžio 22 d. sprendimas) ir byloje C-200/91 „Coloroll“ (1994 m. rugsėjo 28 d. sprendimas) Teismas nurodė, kad darbuotojų įmokos į profesinės socialinės apsaugos sistemą turi būti vienodos abiem lytims, kadangi jie yra užmokesčio dalis, kaip apibrėžta EB steigimo sutarties buvusiam 119 straipsnyje. Antra vertus, darbdavių įmokos į tokias sistemas gali būti skirtingi atsižvelgiant į lytį, kadangi jos yra pagrįstos objektyviais aktuariniais apskaičiavimais, kuriuose atsižvelgiama į ilgesnę moterų gyvenimo trukmę.

Savo sprendimais šiose bylose Teismas išaiškino vienodo užmokesčio profesinėse socialinėse apsaugos sistemose principo taikymą, visų pirma, kokias sistemas apima atitinkamo Steigimo sutarties straipsnio užmokesčio sąvoka<sup>35</sup>.

Prieš Teismui priimant sprendimus, šalių ir vyriausybių vadovai Maastrichte pasirašė papildomą EB steigimo sutarties buvusio 119 straipsnio protokolą, kuriuo siekiama apriboti šio straipsnio veikimą atgaline data profesinių socialinės apsaugos sistemų atžvilgiu. Šis protokolas vis dar pridėtas prie 141 straipsnio nepaisant vėlesnių Sutarties pakeitimų (padarytų Amsterdamo ir Nicos sutartimis).

Pagal šį protokolą:

„Buvusiam 119 straipsnyje profesinių socialinės apsaugos sistemų išmokos nelaikomos atlygiu, jeigu ir tokiu mastu, koku jos gali būti priskiriamos įdarbinimo laikotarpiui iki 1990 m. gegužės 17 d. (*Barber* bylos sprendimo datos), išskyrus atvejus, kai darbuotojai arba jų teisių atstovai iki tos datos pradėjo teismo procesą arba iškėlė lygiavertį ieškinį pagal galiojančius nacionalinius įstatymus.“

Direktyvoje 96/97/EB, iš dalies keičiančioje Direktyvą 86/378/EB, kurią priėmė Taryba remdamasi Komisijos pasiūlymu, pateikiama Teismo praktika ir papildomas buvusio 119 straipsnio protokolas, teisinio tikrumo ir aiškumo tikslais joje siekiama suderinti antrinės teisės aktus, t. y. Direktyvą 86/378/EEB, su EB steigimo sutarties buvusiu 119 straipsniu, kaip jį išaiškino Teisingumo Teismas.

---

<sup>35</sup> Teismo sprendimai: 1993 m. spalio 6 d. byla C-109/91 *Ten Oever*, ECR 1993 p. I-4879, 1993 m. gruodžio 14 d. byla C-110/91 *Moroni*, ECR I-6591, 1993 m. gruodžio 22 d. byla C-152/91 *Neath*, ECR I-6953, 1994 m. rugsėjo 28 d. byla C-200/91 *Coloroll*, ECR 1994 p. I-4389. Sprendimai: 1994 m. rugsėjo 28 d. bylose C-57/93 *Vroege* ECR 1994 p. I-4541 ir C-128-93 *Fisscher* ECR 1994, P.I-4583, 1994 m. rugsėjo 28 d. Teismo sprendimas. Byla C-7/93. *Beune*, ECR 1994 page I-4471 ir naujausi sprendimai: 1997 m. gruodžio 11 d. byloje C-246/96 *Magorrian* ECR 1997 p. I-07153 ir 2000 m. gegužės 16 d. byloje C-78/98 *Preston* ECR 2000 p. I-03201, 2000 m. gegužės 25 d. byloje C-50/99. *Jean-Marie Podesta* prieš *Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés* (CRICA) ir kitus. ECR 2000 p. I-04039

Visų pirma dėl aktuarinių veiksmų, kurie skiriasi pagal lytį apskaičiuojant įmokas ir išmokas profesinėse socialinės apsaugos sistemose – reikia prisiminti, kad Komisija 1983 m. balandžio 23 d. pasiūlyme (KOM (83) 217 galutinis), kuris buvo Direktyvos 86/378/EEB pirmtakas, 6 straipsnyje pateikė neišsamų tam tikrų nuostatų, prieštaraujančių vienodo požiūrio principui, sąrašą. Pagrindinė šios direktyvos problema kilo iš šio straipsnio, visų pirma h ir i dalių.

Direktyvoje 86/378/EEB numatyta, kad sistemose gali būti atsižvelgta į aktuarinio apskaičiavimo veiksmus, besiskiriančius pagal lytį darbdavio įmokų ir nustatytų išmokų atžvilgiu. Iš pirmo žvilgsnio atrodytų, kad šios išimties yra susijusios su sistemomis, kuriose mokami nustatyto dydžio įmokos, tačiau reikia pasakyti, kad patvirtintas tekstas nebuvo labai aiškus, ir per konsultacijas su vyriausybės ekspertais, pensijų fondais ir socialiniais partneriais siekiant iš dalies pakeisti Direktyvą 86/378 visos šalys sutiko, kad tekstą reikia paaikškinti.

Direktyvos 86/378/EEB 6 straipsnio h dalies nuostatas išaiškino Teismo praktika, ypač minėti 1993 m. gruodžio 22 d. (byla C-152/91 *Neath*) ir 1994 m. rugsėjo 28 d. (byla C-200/91 *Coloroll*) sprendimai. Pagal Teismą aktuariniai veiksniai, besiskiriantys pagal lytį kaupiamosiose profesinėse socialinės apsaugos sistemose su nustatyto dydžio įmokomis, nepatenka į EB steigimo sutarties buvusio 119 straipsnio taikymo sritį.

Teismas nurodė, kad šią išvadą būtina perkelti į konkrečius per preliminarų nutarimą *Neath* ir *Coloroll* byloje jam pateiktų klausimų aspektus, o būtent: periodinės pensijos dalies kapitalizavimą ir pensijų teisės perleidimą, kurių vertę galima nustatyti tik per finansavimo susitarimus.

Be to, Teismas nurodė, kad darbuotojų įmokos įmokinėje profesinėje socialinės apsaugos sistemoje privalo būti vienodos abiem lytims. Jo išvada pagrįsta argumentu, kad dėl profesinių pensijų buvęs 119 straipsnis apima tik tą dalį, kurią pažadėjo darbdavys, t. y. periodines išmokas, didėjančias iš pensijos, kurias bus galima gauti sulaukus pensinio amžiaus. Todėl darbdavio įmokos nepatenka į buvusio 119 straipsnio aprėptį, kaip ir iš vieno pensijų fondo į kitą pervedtos pinigų sumos pakeitus darbą.

Šie veiksniai yra akivaizdžiai susiję su pensijų sistemos finansavimu, ir jų, Teismo nuomone, neapima buvęs 119 straipsnis. Mažiau akivaizdu yra tai, ar toks samprotavimas iš buvusio 119 straipsnio aprėpties išskiria kapitalo sumą, kurią suteikia tam tikros sistemos atsisakius normalios pensijos dalies. Teismas yra tvirtai įsitikinęs, kad toks kapitalo formavimas nepatenka į buvusio 119 straipsnio aprėptį (sprendimas *Neath* byloje, 33 pagrindimo punktas). Nepaisant to, reikia pažymėti, kad kapitalizuota suma yra tik normalios pensijos dalies pakaitalas ir kad Teismo samprotavimai taikytini tik nustatyto dydžio išmokų sistemoms.

Iš to, kas pasakyta, galima daryti išvadą, kad Direktyvos 86/378 6 straipsnio h ir i dalių nuostatos, kaip jas priėmė Ministrų Taryba 1986 m., atitinka EB steigimo sutarties buvusį 119 straipsnį. Tačiau, kad būtų aiškiau, reikėjo padaryti tam tikras pataisas, pvz., atskiriant sistemas su nustatyto dydžio įmokomis (jeigu darbdavys pažadėjo įmokas) nuo sistemų su nustatyto dydžio išmokomis (jeigu darbdavio pažadas yra galutinė išmoka)<sup>36</sup>. Darbdavio įmokų atžvilgiu Teismas priėmė aiškų nutarimą dėl mokėtinos sumos nustatyto dydžio išmokų sistemose, kuriose, Teismo nutarimu, ši suma gali skirtis pagal lytį atsižvelgiant į skirtingus aktuarinio apskaičiavimo veiksmus.

---

<sup>36</sup> Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 3 dalis, pakeičianti Direktyvos 86/378/EEB 6 straipsnį (žr. visų pirma h ir i dalis).

Antra vertus, Teismas nepriėmė sprendimo dėl tokių įmokų dydžio sistemose su nustatyto dydžio įmokomis.

1993 m. lapkričio 9 d. sprendimu byloje C-132/92 *Birds Eye Walls*<sup>37</sup> teismas nutarė, kad tokiose sistemos (sistemose su nustatyto dydžio įmokomis) darbuotojams leidžiama mokėti skirtingo dydžio įmokas, jeigu jų tikslas yra užtikrinti vienodas pensijas abiem lytims.

1994 m. rugsėjo 28 d., be sprendimo byloje C-200/91 *Coloroll*, Teismas dar išaiškino, penkiais kitais sprendimais, EB steigimo sutarties buvusio 119 straipsnio aprėptį ir jo taikymą profesinėse socialinės apsaugos sistemose.

Sprendimas byloje 200/91 *Coloroll*, be aktuarinių veiksnių klausimo, patvirtina pagrindinius ankstesniuose Teismo sprendimuose išdėstytus principus (*Ten Oever, Moroni, Neath*) ir suteikia daugiau aiškumo tam tikrose srityse, pvz., tai, kad darbuotojai ir jų išlaikytiniai gali remtis EB steigimo sutarties buvusiu 119 straipsniu patikėtinių atžvilgiu (profesinių socialinės apsaugos sistemų administratorius), kurie privalo laikytis vienodo požiūrio principo (atitinkamos darbdavių ir patikėtinių prievolės).

Savo sprendimais bylose 408/92 *Smith* ir 28/93 *Van den Akker* Teismas nutarė, kad EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis nesuteikia darbdaviui teisės sulyginti pensinį amžių padidinant amžių moterims iki vyrų pensinio amžiaus, jeigu tarnyba buvo baigta laikotarpiu nuo 1990 m. gegužės 17 d. (*Barber* bylos sprendimo datos) iki datos, kai įsigaliojo naujosios priemonės, įgyvendinančios *Barber* sprendimą,

Todėl, jeigu tarnyba buvo baigta laikotarpiu nuo 1990 m. gegužės 17 d. iki datos, kai įsigaliojo naujosios priemonės, kuriomis nustatomas vienodas pensinis amžius, buvęs 119 straipsnis nesuteikia galimybės lygybę užtikrinti kitaip, kaip tik taikant tą pačią tvarką darbuotojams vyrams, kuri taikoma darbuotojoms moterims.

Antra vertus, jeigu tarnyba buvo baigta jau įsigaliojus priemonėms, veiksmingai užtikrinančioms vienodą požiūrį, buvęs 119 straipsnis nekliudo padidinti moterų pensinį amžių iki vyrų pensinio amžiaus. Jei tarnyba buvo baigta iki 1990 m. gegužės 17 d., Bendrijos teisės aktuose nėra numatyta prievolės, kuri pateisintų moterims taikomų lengvatų sumažinimą atgaline data.<sup>38</sup>

Sprendimai bylose C-57/93 *Vroege* ir C-128/93 *Fischer* yra susiję su darbuotojų, dirbančių ne visą darbo dieną, teise prisidėti prie profesinės socialinės apsaugos sistemos. Patvirtindamas savo ankstesnę praktiką (byla C-170/84 *Bilka*) Teismas nutarė, kad ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų išskyrimas iš profesinės socialinės apsaugos sistemos gali sudaryti prielaidas netiesioginei moterų diskriminacijai, kurią draudžia EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis, jeigu tokiam išskyrimui nėra objektyvių priežasčių. Atgalinio veikimo apribojimas 1990 m. gegužės 17 d. sprendime *Barber* byloje ir 2 protokolais dėl EB steigimo sutarties buvusio 119 straipsnio netaikomi teisei prisidėti prie profesinės socialinės apsaugos sistemos, šią teisę ir toliau reglamentuoja 1985 m. gegužės 13 d. sprendimas *Bilka* byloje. Kadangi pastarajame sprendime nebuvo nuostatos dėl laiko apribojimo, galima remtis buvusio 119 straipsnio tiesioginiu poveikiu ir atgaline data reikalauti vienodo požiūrio atstatant teisę prisidėti prie profesinės socialinės apsaugos sistemos, ir tai galima daryti nuo

<sup>37</sup> *Birds Eye Walls Ltd.* prieš *Friedel M. Roberts*. ECR 1993 I p. 5579

<sup>38</sup> 2000 m. gegužės 25 d. sprendimas byloje C-50/99. *Jean-Marie Podesta* prieš *Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés* (CRICA) ir kitus. ECR 2000 p. I-04039

1976 m. balandžio 8 d., *Defrenne II* sprendimo datos, kai Teismas pirmą kartą nutarė, kad buvęs 119 straipsnis turi tiesioginį poveikį. Sprendimais 1997 m. gruodžio 11 d. byloje C-246/96 *Magorrian* ir 2000 m. gegužės 16 d. byloje C-78/98 *Preston* Teismas išaiškino savo praktiką dėl ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų.

Tai, kad darbuotojas gali atgaline data reikalauti teisės prisidėti prie profesinės socialinės apsaugos sistemos, nesuteikia jam galimybės nemokėti atitinkamo narystės laikotarpio įmokų.

Darbuotojų, kurie pareiškia savo teisę prisidėti prie profesinių pensijų sistemos, atžvilgiu galima remtis nacionalinėmis taisyklėmis, nustatančiomis per kiek laiko leidžiama pateikti ieškinį pagal nacionalinius teisės aktus, jeigu jos nėra mažiau palankios tokiems veiksams nei panašioms veiksams vidaus klausimais atlikti ir jeigu jos praktiškai neužkerta kelio pareikšti teises, kurias suteikia Bendrijos teisės aktai.

Sprendimu byloje C-7/93 *Beune* Teismas nustato kriterijus, kuriais remiantis taikomas EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis tam tikrų valstybės tarnautojų sistemų atžvilgiu. Vėlesniais sprendimais (sprendimais bylose *Evrenopoulos*, *Griesmar*, *Mouflin* ir *Niemi*<sup>39</sup>) Teismas išaiškino 1994 m. rugsėjo 28 d. sprendimą byloje *Beune*, kad valstybės tarnybos pensijų sistemas (valstybinio sektoriaus sistemas) taip pat apima užmokesčio sąvoka, kaip apibrėžta EB steigimo sutarties buvusiam 119 straipsnyje, jeigu jų pagrindas yra darbo santykiai.

Teismas nutarė<sup>40</sup>, kad, norint nustatyti, kad valstybės tarnybos pensijų sistema patenka į EB steigimo sutarties 141 straipsnio aprėptį (EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis), kriterijaus, kad pensijų išmokos yra susiję su darbo santykiais ir todėl jas apmoka valstybė, kaip darbdavys, negalima laikyti išimtinu, kadangi pagal įstatymų nustatytas socialines apsaugos sistemas mokamos pensijos gali atspindėti, visiškai arba iš dalies, užmokestį už darbą (*Beune*, 44 pastraipa, *Griesmar*, 29 pastraipa).

Tačiau socialinės politikos, valstybės organizacijos, etikos ar net biudžeto argumentai, kurie nulėmė arba galėjo nulemti sistemos įkūrimą nacionaliniais teisės aktais, negali nugalėti, jeigu pensija apima tik tam tikrą darbuotojų kategoriją, jeigu ji yra tiesiogiai susijusi su užbaigtos tarnybos laikotarpiu ir jeigu jos dydis apskaičiuotas pagal valstybės tarnautojo paskutinį atlyginimą. Šiuo atveju valstybinio darbdavio mokama pensija gali būti tiesiogiai palyginta su privataus darbdavio mokama pensija savo buvusiems darbuotojams (*Beune*, 45 pastraipa, *Griesmar* 30 pastraipa ir *Niemi* 47 pastraipa).

Šie sprendimai yra ypač svarbūs dėl pensinio amžiaus, maitintojo netekimo išmokų ir specialių senatvės lengvatų, suteikiamų savo vaikus auginantiems asmenims.

Ši naujausia Teismo praktika dabar yra aiškiai atspindėta naujos direktyvos redakcijos pasiūlyme.

2000 m. gegužės 25 d. sprendime byloje C-50/99, *Jean-Marie Podesta* prieš *Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés* Teismas išaiškino, kad EB steigimo

---

<sup>39</sup> 1994 m. rugsėjo 28 d. Teismo sprendimai. Case C-7/93 *Beune*, ECR 1994 p. I-4471, 1997 m. balandžio 17 d. byla 147/95 *Evrenopoulos* ECR p. I-02057, 2001 m. lapkričio 29 d. byla C-366/99 *Griesmar* ECR p. I-09383, 2001 m. gruodžio 13 d. byla C-206/00. ECR 2001 I-0201 *Henri Mouflin* ir naujausias – 2002 m. rugsėjo 12 d. byloje C-351/00 *Niemi* ECR 2002 p. I-07007.

<sup>40</sup> Tas pat kaip 42



sutarties buvęs 119 straipsnis taikomas privačioms papildomoms įvairių profesijų pensijų sistemoms, pagrįstoms nustatyto dydžio einamosiomis įmokomis, jeigu šių sistemų tikslas yra papildyti arba pakeisti įstatymų nustatytų socialinės apsaugos sistemų teikiamas išmokas ir jeigu darbuotojui pensija yra mokama dėl darbo santykių tarp jo ir buvusio darbdavio, nepaisant to, ar tokios sistemos yra privalomos ar neprivalomos.<sup>41</sup> Todėl EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis, nustatantis vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principą, yra taikomas Prancūzijos AGIRC ir ARRCO (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres ir Association des Régimes de Retraite Complémentaire) papildomų pensijų sistemoms ir draudžia diskriminuoti vyrus ir moteris dėl amžiaus, kuomet jie turi teisę gauti maitintojo netekimo pensiją mirus jų sutuoktiniui.

Tuo pačiu sprendimu Teismas patvirtino, kad pagal nusistovėjusią Teismo praktiką galima remtis vienodu požiūriu, numatytu EB steigimo sutarties buvusiam 119 straipsnyje, profesinių pensijų srityje siekiant išmokų, mokamų dėl tarnybos po 1990 m. gegužės 17 d., *Barber* bylos sprendimo, (žr. šia prasme bylą C-28/93 *Van Den Akker* ir kiti<sup>42</sup>, 12 pastraipa). Galima padaryti išvadą, kad reikėjo sukurti profesines pensijų sistemas siekiant užtikrinti vienodą požiūrį nuo 1990 m. gegužės 17 d. *Van Den Akker* ir kiti, 14 pastraipa). EB steigimo sutarties 141 straipsnis (EB steigimo sutarties buvęs 119 straipsnis) yra taikomas papildomų pensijų sistemoms, kaip AGIRC ir ARRCO), ir nuo 1990 m. gegužės 17 d. draudžia vyrų ir moterų diskriminaciją šiose sistemose dėl amžiaus, kuomet jų sutuoktiniai turi teisę gauti maitintojo netekimo pensiją mirus šiems darbuotojams.

#### **– Savarankiškai dirbančių asmenų profesinės pensijų sistemos**

Reikia pažymėti, kad *Barber* bylos ir vėlesnių sprendimų teismo praktika nedaro įtakos savarankiškai dirbantiems asmenims, kuriuos apima Direktyvos 86/378/EB taikymo asmenims sritis. Todėl šioje direktyvoje, kaip anksčiau Direktyvoje 96/97/EB, nenumatyta jokių pakeitimų savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu.

Šiems darbuotojams galioja Direktyva 86/378/EEB, bet tik maža dalimi ir tik tada, jeigu profesinės socialinės apsaugos sistemos yra įkurtos kolektyviniu pagrindu (pvz., sektorinės sistemos Prancūzijoje). Individualios savarankiškai dirbančių asmenų sistemos yra aiškiai išskirtos iš Direktyvos 86/378/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB, aprėpties (Direktyvos 86/378/EEB 2 straipsnio 2 dalies a ir b punktai, pakeisti Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 1 dalies 2 pastraipa). Pagal šias nuostatas išskiriamos savarankiškai dirbančių asmenų individualios sutartys ir savarankiškai dirbančių asmenų sistemos vienam asmeniui. Be to, remiantis Direktyvos 86/378/EEB 4 straipsniu, šeimos pašalpos apimamos tiek, kiek jos priskiriamos įdarbintiems asmenims, o remiantis šios direktyvos 9 straipsnio a ir b punktais su pakeitimais, padarytais Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 5 dalimi, valstybės narės gali atidėti privalomą vienodo požiūrio principo taikymą apskaičiuojant savarankiškai dirbančių asmenų pensinį amžių ir maitintojo netekimo išmokas. Vienintelė svarbi savarankiškai dirbantiems asmenims nuostata yra 9 straipsnio c dalis su pakeitimais, padarytais Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 5 dalimi, kurioje numatytos vienodo dydžio įmokos vyrams ir moterims savarankiškai dirbančių asmenų profesinėse pensijų sistemose (kolektyvinė sistema) nuo 1999 m. liepos 31 d. (po trylikos metų nuo pranešimo apie Direktyvą 86/378/EEB). Todėl nuo 1999 m. rugpjūčio 1 d. profesinės socialinės apsaugos

<sup>41</sup> 2000 m. gegužės 25 d. sprendimas byloje C-50/99. *Jean-Marie Podesta prieš Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés* (CRICA) ir kitus. ECR 2000 p. I-04039

<sup>42</sup> ECR 1994-I p.4527

sistemos turi taikyti belyčius aktuarinius metodus savarankiškai dirbančių asmenų įmokoms šiose sistemose apskaičiuoti.

### **3 skyrius – vienodo požiūris į vyrus ir moteris principas isidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu**

Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 76/207/EEB, suteikia teisinio aiškumo ir tikrumo, kadangi joje kodifikuojami įvairūs Europos Teisingumo Teismo nutarimai dėl pradinės direktyvos.

Šis skyrius atitinka pagrindines Direktyvos 76/207/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 2002/73/EB, nuostatas dėl diskriminacijos (tiesioginės ar netiesioginės) dėl lyties panaikinimo. Šis skyrius apima nuostatas dėl masto, kuriuo taikytinos nuo vienodo požiūrio principo leidžiančios nukrypti nuostatos kalbant apie darbą, kurio pats pobūdis reikalauja konkrečios lyties asmens.

Be to, kaip ir Direktyvoje 2002/73/EB, šis pasiūlymas pakartoja EB steigimo sutarties 141 straipsnio 4 dalyje numatytą principą, teigiantį, kad „siekiant realiai užtikrinti visišką vyrų ir moterų lygybę per visą darbingą amžių, vienodos traktuotės principas nekliaudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias sąlygas profesinėje veikloje.“

Be to, šiame skyriuje pateikiamos Direktyvos 2002/73/EB nuostatos dėl motinystės atostogose esančių motinų apsaugos didinimo ir aiškinami ryšiai su Direktyva 92/86/EB.<sup>43</sup> Jame taip pat pateikiamos Direktyvos 2002/73/EB nuostatos dėl tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogose esančių tėvo ir motinos apsaugos valstybėse narėse, kuriose pripažįstamos tokios teisės.

## **III ANTRAŠTINĖ DALIS HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS**

### **1 skyrius – Teisių apsauga**

#### **1 skirsnis – Teisės gynimo priemonės**

Šiame skyriuje pateikiamos naujos nuostatos dėl teisės gynimo priemonių ir įgyvendinimo, numatytos Direktyvoje 2002/73/EB. Šios nuostatos atspindi Teismo praktiką. Jos apima:

- a) diskriminacijos aukų apsaugos sustiprinimą, net pasibaigus darbo santykiams<sup>44</sup> ir b) apsaugos nuo priešiško elgesio sustiprinimą;
- Teismo praktikos integravimas dėl aukščiausios ribos<sup>45</sup> (kuri leistina tik tam tikrais išimtiniais atvejais) bylose dėl kompensacijos arba nuostolių atlyginimo.

<sup>43</sup> 1989 m. birželio 12 d. Tarybos direktyva 89/391/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), *Oficialusis leidinys*, L 348, 1992 11 28, p. 1.

<sup>44</sup> Byla C-185/97, *Goote*, ECR.1998 I p.5199

<sup>45</sup> Bylos C-180/95 *Draehmpaehl*, ECR 1997 I p.2195 ir C-271/31 *Marshall* ECR 1993 I P.4367

Šios nuostatos, atsižvelgiant į šį pasiūlymą, bus taikomos horizontaliai ir apims ne tik įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų klausimus, bet ir klausimus, susijusius su užmokesčiu, įskaitant profesines socialinės apsaugos sistemas, kurios taip pat yra svarbus vienodo požiūrio principo elementas užimtumo ir profesijos srityje.

## **2 skirsnis – Įrodinėjimo pareiga**

Šiame skyriuje pateikiamos ne tik pagrindinės Direktyvos 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos nuostatos, bet ir suderinamas jos tekstas su neseniai priimta Direktyva 2002/73/EB. Pagrindinė šio pasiūlymo reikšmė bus užtikrinti vienodo požiūrio principo veiksmingumą perkeliant įrodinėjimo pareigos taisykles į profesines socialinės apsaugos sistemas.

Svarbu pažymėti, kad, kadangi kai kurie profesinių socialinės apsaugos sistemų aspektai (išmokos ir darbuotojų įmokos) yra laikomi užmokesčiu, kaip apibrėžta EB steigimo sutarties buvusiam 119 straipsnyje, Direktyva 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos jau netiesiogiai apėmė šiuos aspektus, kadangi pagal 3 straipsnio 1 dalies a punktą direktyva taikoma „atvejams, kuriuos apima Sutarties 119 straipsnis ir Direktyvos 75/117/EEB, 76/207/EEB, ir, kiek tai susiję su diskriminacija dėl lyties – Direktyvos 92/85/EEB ir 96/34/EB“.

Galiausiai Direktyva 97/80/EB, nepaisant pradinio Komisijos pasiūlymo<sup>46</sup> ir Europos Parlamento nuomonės<sup>47</sup>, neapėmė Direktyvų 86/378/EEB ir 96/97/EB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris profesinėse socialinės apsaugos sistemose. Šį išskyrimą pateisinančios priežastys neteko reikšmės, kadangi EB steigimo sutarties 13 straipsniu pagrįstose direktyvose pateikiamos panašios nuostatos dėl įrodinėjimo pareigos. Tačiau per derybas dėl Direktyvos 97/80 priėmimo buvo paskelbta tokia bendra Tarybos ir Komisijos deklaracija dėl 3 straipsnio 1 dalies a punkto:<sup>48</sup>

*„Taryba prašo, kad Komisija savo ataskaitoje, kuri turi būti pateikta remiantis 7 straipsniu, taip pat išnagrinėtų direktyvos aprėpties klausimą.*

*Savo ataskaitoje būtina deramai atsižvelgti į Teismo nutarimus visose nagrinėjamos socialinės politikos srityse, darančiose įtaką bendriesiems nediskriminacijos principams. ”*

Šis pasiūlymas, kuriame pateikiamos nuostatos dėl profesinių socialinės apsaugos sistemų ir įrodinėjimo pareigos viename tekste, padės efektyviai taikyti vienodo požiūrio principą šioje srityje, ir jis bus atsakas į šią deklaraciją ir ankstesnį Europos Parlamento prašymą.

Dar vienas svarbus ir praktinis šio pasiūlymo aspektas šiuo atžvilgiu bus Direktyvos 97/80/EB 2 straipsnio 2 dalyje pateikto netiesioginės diskriminacijos apibrėžimo panaikinimas siekiant suderinti jį su Direktyvoje 2002/73/EEB pateiktu apibrėžimu. Šiuo atžvilgiu reikia prisiminti, kad, priėmus Direktyvą 2002/73/EB, iš dalies keičiančią Direktyvą 76/207/EEB, buvo priimtas naujas netiesioginės diskriminacijos apibrėžimas be statistinio elemento tekste pagal direktyvų, priimtų remiantis EB steigimo sutarties 13 straipsniu, apibrėžimą. Šiuo atžvilgiu reikia pažymėti, kad per derybas dėl Direktyvos 2002/73/EB, iš dalies keičiančios Direktyvą 76/207/EEB, priėmimo 2001 m. birželį ir Komisija, ir Taryba paskelbė deklaracijas<sup>49</sup>, patvirtinus bendrąją poziciją, dėl poreikio suderinti netiesioginės diskriminacijos apibrėžimą,

<sup>46</sup> OL C 332, 1996 11 7 ir OL C 185, 1997 6 18, p. 21

<sup>47</sup> 1997 m. balandžio 10 d. pareikšta Europos Parlamento nuomonė (OL C 132, <sup>4</sup> 1997 4 28, p. 215), 1997 m. liepos 24 d. Tarybos pareikšta bendroji pozicija (OL C 307, <sup>10</sup> 1997 10 8, p. 6) ir 1997 m. lapkričio 6 d. Europos Parlamento sprendimas (OL C 358, 24).<sup>11.1997).</sup>

<sup>48</sup> 1997 m. birželio 27 d. SN 157/2/97(SOC) REV 2

<sup>49</sup> 2001 m. birželio 6 d. 9588/01, SOC 233, CODEC 519

pateiktą Direktyvoje 97/80/EB su pakeitimais, padarytais Direktyva 98/52/EB, o apibrėžimas buvo priimtas bendrojoje pozicijoje ir vėliau – Direktyvoje 2002/73/EB.<sup>50</sup> Todėl šis pasiūlymas yra atsakas į šias deklaracijas. Juo atsižvelgiama į konkretų valstybių narių prašymą, kad Komisija pateiktų pakeistos Direktyvos 97/80/EB pasiūlymą siekiant suderinti netiesioginės diskriminacijos apibrėžimą. Į Socialinių reikalų tarybos 2001 m. birželio protokolą šiuo klausimu buvo įtraukta Komisijos deklaracija. Todėl, pertvarkant Direktyvą 2002/73/EB ir Direktyvą 97/80/EB, bus atsakyta į minėtas deklaracijas ir padidės vienodo požiūrio principo veiksmingumas, kaip išaiškino Teisingumo Teismas.<sup>51</sup>

## **2 skyrius – Už vienodo požiūrio skatinimą atsakingos institucijos – socialinis dialogas**

Kaip ir ankstesniame skyriuje, šiame skyriuje pristatomos Direktyvoje 2002/73/EC išdėstytos naujos nuostatos, panašios į 13 straipsnio pagrindu priimtų direktyvų, t. y. Direktyvos 2000/43/EB ir Direktyvos 2000/78/EB, nuostatas. Jis apima:

– Valstybių narių paskirtas institucijas ir šių institucijų vaidmenį, t. y. vienodo požiūrio skatinimą, Bendrijos teisės aktų įgyvendinimą ir paramos diskriminacijos aukoms užtikrinimą.

– Socialinių partnerių ir NVO vaidmens sustiprinimą įtvirtinant vienodo požiūrio principą.

Kaip ir ankstesniame skyriuje, šios nuostatos, atsižvelgiant į šį pasiūlymą, bus taikomos horizontaliai ir apims ne tik įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų klausimus, bet ir klausimus, susijusius su užmokesčiu, įskaitant profesines socialinės apsaugos sistemas.

Galima tikėtis, kad institucijos, atsakingos už vienodo požiūrio į vyrus ir moteris įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu, nagrinės ir kitus darbo sąlygų aspektus, kaip antai: užmokestis ir profesinės socialinės apsaugos sistemos. Tokių institucijų funkcijų išplėtimas pagal šį pasiūlymą nebus didelė našta valstybėms narėms.

## **IV ANTRAŠTINĖ DALIS – ĮGYVENDINIMAS**

Šioje dalyje pateikiamos horizontalios nuostatos direktyvai įgyvendinti. Joje pateikiamas reikalavimas, kad valstybės narės panaikintų arba paskelbtų negaliojančiomis visas nuostatas, prieštaraujančias vienodo užmokesčio arba vienodo požiūrio principams (pvz., įstatymus, kolektyvines sutartis, individualias darbo sutartis ir pan.), arba jas atitinkamai iš dalies pakeistų. Joje taip pat numatyta darbuotojų, įskaitant darbuotojus, kurie atstovauja darbuotojams, apsauga nuo persekiojimo.

---

<sup>50</sup> Komisijos pareiškimas dėl protokolo (Dėl Direktyvos 97/80/EB pakeitimo) „Atsižvelgdama į netiesioginės diskriminacijos apibrėžimo pakeitimą, Komisija siūlys kuo skubiau atitinkamai iš dalies keisti Direktyvą 97/80/EB su pakeitimais, padarytais Direktyva 98/52/EB. Tarybos pareiškimas dėl protokolo (Dėl Komisijos pareiškimo, siūlančio iš dalies pakeisti Direktyvą 97/80/EB) „Taryba pritaria Komisijos ketinimui pateikti pasiūlymą iš dalies keisti Direktyvą 97/80/EB atsižvelgiant į netiesioginės diskriminacijos apibrėžimo pakeitimą.“

<sup>51</sup> 2001 m. birželio 26 d. sprendimas, byla C-381/99, Brunnhofer, ECR I 2001 p.4961, 1993 m. spalio 27 d. sprendimas, byla C-127/92 Enderby, ECR 1993 p. I-5535, taip pat yra 1989 m. spalio 17 d. sprendimą byloje C-109/88 Danfoss, ECR, p. 3199.

Jame reikalaujama, kad valstybės narės sukurtų veiksmingų, proporcingų ir atgrasančių sankcijų, taikomų už šioje direktyvoje numatytų teisių pažeidimus, sistemą, veiksmingai įgyvendinančią (*effet utile*) šią direktyvą. Be to, reikalaujama, kad valstybės narės praneštų Komisijai apie šioje srityje priimtas nuostatas.

Valstybės narės privalo skatinti darbdavius ir už profesinį mokymą atsakingus asmenis aktyviai rengti priemones, kurios užkirstų kelią diskriminacijai dėl lyties, visų pirma priekabiavimui ir seksualiniam priekabiavimui, darbo vietoje.

Jame pateikiama standartinė sąlyga dėl regresio neleistinumo.

Direktyvos pasiūlyme pateikiama panaši nuostata, kuri numatyta Direktyvoje 2002/73/EB dėl valstybių narių prievolės rimtai atsižvelgti į vienodo požiūrio į vyrus ir moteris tikslą formuluojant ir įgyvendinant įstatymus, reglamentus, administracines nuostatas ir veiklą srityse, kurias apima ta direktyva.

Be to, pasiūlymas įpareigoja valstybes nares užtikrinti, kad visi suinteresuotieji asmenys susipažintų su šia direktyva ir atitinkamomis perkeliančiomis nacionalinėmis nuostatomis.

## **V ANTRAŠTINĖ DALIS – BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

Šioje dalyje pateikiamos standartinės nuostatos, priderintos prie šio direktyvos pasiūlymo.

Standartinė sąlyga dėl direktyvos perkėlimo reikalauja, kad valstybės narės patenkintų tam tikrus informacijos reikalavimus, pvz., reguliariai praneštų Komisijai apie perkeliančius nacionalinius teisės aktus ir kolektyvines sutartis bei koreliacijos lenteles. Kita standartinė sąlyga, perkelta iš Direktyvos 2002/73/EB 2 straipsnio, reikalauja, kad valstybės narės, perkeldamos teisės aktus, darytų jose nuorodą į šią direktyvą.

Be to, joje yra straipsnis dėl šiame pasiūlyme sujungtų ir pertvarkytų direktyvų, kurios turi būti iš karto panaikintos, kai tik valstybėse narėse bus pradėta taikyti naujoji direktyva.

Čia pateikiamas ir standartinis „straipsnis dėl taisymo“ (32 straipsnis), numatantis, kad Komisija ne vėliau kaip iki 2008 m. birželio 30 d. iš naujo apsvarsto, kaip taikoma ši direktyva siekiant prireikus padaryti būtinus pakeitimus.

Į ją yra įtrauktos specialiosios Direktyvos 2002/73/EB nuostatos dėl reguliarių, kas ketveri metai Komisijai pateikiamų ataskaitų, kuriose valstybės narės pastarajai praneša apie pozityviųjų veiksmų priemones, priimtas pagal EB steigimo sutarties 141 straipsnio 4 dalį ir 28-tąją deklaraciją (pirmenybė teikiama moterims skirtoms pozityviųjų veiksmų priemonėms).

## **4. TEISINIS PAGRINDAS**

Šis pasiūlymas yra pagrįstas EB steigimo sutarties 141 straipsnio 3 dalimi, suteikiančia Bendrijai galią priimti priemones, įgalinančias taikyti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą užimtumo ir profesijos atžvilgiu. Kadangi visos sritys, kurioms taikomos pradinės Direktyvos 75/117/EB, 86/378/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EEB, 76/207/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 2002/73/EB ir Direktyva 97/80/EB, su pakeitimais, padarytais Direktyva 98/52/EB, patenka į teisinę kategoriją „užimtumo ir profesijos klausimai“, nauja direktyvos redakcija, sujungianti minėtas direktyvas, gali remtis tuo pačiu teisiniu pagrindu.

Vienodą požiūrį į vyrus ir moteris užimtumo ir profesijos atžvilgiu užtikrinančiuose visų sričių teisės aktuose, kurie buvo priimti pagal EB steigimo sutarties 141 straipsnį ir (arba) kuriems pastarasis yra taikomas, turėtų būti taikomos tos pačios sąvokos, vartojamos neseniai priimtuose teisės aktuose, pvz., Direktyvoje 2002/73/EB, iš dalies keičiančioje Direktyvą 76/207/EEB, ir panašiuose EB steigimo sutarties 13 straipsnio pagrindu priimtuose teisės aktuose, siekiant kovoti su kitomis diskriminacijos formomis (ne dėl lyties), kadangi šios yra taip pat susijusios su užimtumo sritimi, ir užtikrinti teisinę ir politinę darną tarp atskirų, panašius tikslus turinčių teisės aktų. Todėl būtina užtikrinti suderinamumą tarp antrinės teisės aktų tais pačiais klausimais, kaip antai: netiesioginės diskriminacijos sąvoka arba būtinybė, kad valstybės narės sukurtų institucijas vienodam požiūriui skatinti, platesnėse užimtumo ir profesijos sferose, o ne tik srityse, kurioms taikoma Direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 76/207/EEB.

## **5. SUBSIDIARUMO IR PROPORCINGUMO PRIEŽASTYS**

Bendrijos teisės aktai įgyvendinami laikantis subsidiarumo principo. Esamų direktyvų moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio srityje užimtumo ir profesijos atžvilgiu nauja redakcija užtikrins, kad nacionaliniu lygiu šie principai būtų taikomi vienodai ir veiksmingai. Be to, reikalaujama Bendrijos mastu užtikrinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą įgyvendinančių teisės aktų darną. Diskriminacijos dėl lyties atžvilgiu tai geriausiai galima užtikrinti parengiant naują esamų teisės aktų redakciją.

Siūlomo dokumento turinys atitinka proporcingumo principą, kadangi valstybėms narėms jis suteikia daug laisvės sprendžiant, kaip reikėtų veiksmingai taikyti vienodo požiūrio principą.

Bendrijos teisės aktai neturės tiesioginio poveikio įmonių veiklai ir neįves jokių administracinių arba teisinių apribojimų, galinčių trukdyti steigti ir plėtoti MVĮ.

## **6. STRAIPSNIŲ KOMENTARAS**

Siekiant užtikrinti suderinamumą su kitų kalbų versijomis, reikėjo padaryti tam tikrus lingvistinius pakeitimus suomių, italų, portugalų ir švedų kalbų redakcijose.

### **I ANTRAŠTINĖ DALIS**

#### **Bendrosios nuostatos**

##### **1 straipsnis**

Šiame straipsnyje apibrėžiamas šios direktyvos tikslas.

Ši direktyva apima klausimus, nagrinėjamus Direktyvoje 76/207/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 2002/73/EB (dėl įsidarbinimo, pareigų paaukštinimo, profesinio mokymo ir darbo sąlygų), Direktyva 75/117/EEB (vienodas užmokestis) ir Direktyva 86/378/EEB su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB (profesinės socialinės apsaugos sistemos).

Be to, šios direktyvos tikslas yra išaiškinti esamus ryšius tarp Direktyvos 76/207/EEB su pakeitimais ir Direktyvos 92/85/EEB dėl motinystės ir nėštumo klausimų, kuriuos apima šio direktyvos. Joje pateikiami aiškūs ir nuoseklūs apibrėžimai, atnaujinamas tekstas sujungiant nusistovėjusią Teismo praktiką ir, laikantis aiškios struktūros, pristatomas teisinis tekstas.

Be to, šia direktyva siekiama užtikrinti, kad būtų veiksmingai taikomas vienodo požiūrio principas, įskaitant visų pirma įrodinėjimo pareigos panaikinimo taisyklių perkėlimą į visas sritis, kurioms ji taikoma.

### 2 straipsnis

Šiame straipsnyje apibrėžiamos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos bei priekabiavimo dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo sąvokų apibrėžimai. Šie apibrėžimai yra tapatūs jau priimtoje Direktyvoje 2002/73/EB pateiktiems apibrėžimams.

Jame pakartojamas „užmokesčio“ apibrėžimas, kaip jis pateikiamas EB steigimo sutarties 141 straipsnyje, ir Direktyvos 86/378/EEB 2 straipsnyje su pakeitimais, padarytais Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 1 dalies 1 pastraipa, pateiktas „profesinių socialinės apsaugos sistemų“ apibrėžimas.

### 3 straipsnis

Šiame straipsnyje apibrėžiama direktyvos asmenų aprėptis tais pačiais žodžiais, kurie vartojami Direktyvoje 96/97/EB.

2 dalyje pateikiama standartinė formuluotė, vartojama visose direktyvose dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris. Ji atspindi nusistovėjusį principą, kad moterų apsaugos priemonės nėštumo ir motinystės metu yra leistina vienodo požiūrio principo išimtis. Į ją įtraukiamas Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 1 dalyje pateiktas tekstas, darantis horizontalų poveikį direktyvoms (taip pat žr. Direktyvos 86/378/EEB 5 straipsnio 2 dalį).

Į 3 dalį yra įtrauktas Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio su pakeitimais, padarytais Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 2 dalimi, 7 dalies ketvirtos pastraipos pataisytas pirmas sakinyss<sup>52</sup>.

## **II ANTRAŠTINĖ DALIS**

### **Specialiosios nuostatos**

#### **1 skyrius**

#### **Vienodo užmokesčio principas**

### 4 straipsnis

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 75/117/EEB pagrindinį straipsnį dėl vienodo užmokesčio padarius nedidelius pakeitimus siekiant atsižvelgti į Teismo praktiką, visų pirma 2002 m. rugsėjo 17 d. sprendimą byloje C-320/00 *A. G. Lawrence* ir kiti prieš *Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd.*<sup>53</sup> ir 2004 m. sausio 13 d. sprendimą byloje *Debra Allonby* prieš *Accrington/Rosscendale College*, C-256/01<sup>54</sup>. Remdamasis savo praktika, vienodos vertės darbui palyginti Teismas įvedė naują, platesnę sąvoką nei „ta pati įmonė“ arba „ta pati tarnyba“, o būtent – „vienas šaltinis“. Teismas nurodė, kad „šiuo atžvilgiu EB steigimo sutarties 141 straipsnio 1 dalis neleidžia suprasti, kad ši nuostata taikoma tik tada, kai vyrai ir moterys dirba tam pačiam darbdaviui“.

<sup>52</sup> OL L 348, 1992 11 28, p. 1.

<sup>53</sup> ECR. 2002 I p.7325

<sup>54</sup> dar nepaskelbta.

Todėl vienodo darbo užmokesčio principas reiškia, kad atlygį už vienodą ar vienodos vertės darbą nebūtinai turi mokėti vienas ir tas pats darbdavys, o jis turi būti kilęs iš vieno šaltinio, kuriam gali būti priskirti nustatyti darbo užmokesčio skirtumai. Jeigu vieno šaltinio nėra, nėra institucijos, kuri būtų atsakinga už nelygybę ir kuri galėtų užtikrinti vienodą požiūrį.

Pareigybių klasifikacijos atžvilgiu šio pasiūlymo tekstas išlieka toks pat lyginant su Direktyvos 75/117/EEB 1 straipsniu.

## 2 skirsnis

### Vienodo požiūrio principas profesinėse socialinės apsaugos sistemose

#### 5 straipsnis

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 86/378/EB 5 straipsnio 1 dalį, kuri nebuvo pakeista Direktyva 96/97/EB. Jame yra numatytas vienodo požiūrio principo profesinėse socialinės apsaugos sistemose taikymas, kaip nustatyta 6 straipsnyje.

#### 6 straipsnis

Į šio straipsnio pirmą dalį įtraukiamas Direktyvos 86/378/EEB nepakeistas 4 straipsnis dėl šio straipsnio aprėpties profesinių socialinės apsaugos sistemų ir rizikos atžvilgiu.

Antroje dalyje pateikiama nauja nuostata, atspindinti Teisingumo Teismo praktiką dėl EB steigimo sutarties dabartinio 141 straipsnio 1 ir 2 dalių taikymo specialioms valstybės tarnautojų sistemoms.<sup>55</sup>

Susisteminant šią Teismo praktiką, šioje direktyvoje aiškinama, kad ji taip pat taikoma tam tikros valstybės tarnautojų kategorijos socialinės apsaugos sistemoms, jei atitinkamos išmokos mokamos dėl darbo santykių, yra tiesiogiai susijusios su užbaigtos tarnybos laikotarpiais, o suma apskaičiuojama pagal paskutinį atlyginimą. Tai, kad tam tikrai valstybės tarnautojų kategorijai ir kitiems valstybei dirbantiems darbuotojams skirta tam tikra sistema sudaro bendros, suderintos, įstatymų nustatytos socialinės apsaugos sistemos dalį, šiuo atžvilgiu nepažeidžia šios nuostatos (žr. visų pirma sprendimus *Beune* ir *Niemi* bylose).

#### 7 straipsnis

Ši nuostata apima, be pakeitimų, Direktyvos 86/378/EEB 2 straipsnio su pakeitimais, padarytais Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 1 dalimi, 2 ir 3 dalis.

Kaip ir ankstesnės direktyvos:

- a) individualios savarankiškai dirbančių darbuotojų darbo sutartys (*kadangi šios sutartys yra iš esmės privačios*);
- b) savarankiškai dirbančių asmenų sistemos vienam asmeniui (*kaip ir ankstesniame punkte, šios sutartys yra iš esmės privačios*);
- c) šis pasiūlymas netaikomas atlyginimą gaunančių darbuotojų draudimo sutartims, kuriose darbdavys nedalyvauja.

---

<sup>55</sup> 1994 m. rugsėjo 28 d. Teismo sprendimai. Byla C-7/93 *Beune*, ECR 1994 p. I-4471, 1997 m. balandžio 17 d. byla 147/95 *Evrenopoulos* ECR p. I-02057, 2001 m. lapkričio 29 d. byla C-366/99 *Griesmar* ECR p. I-09383, 2001 m. gruodžio 13 d. byla C-206/00. ECR 2001 I-0201 *Henri Mouflin* ir naujausias – 2002 m. rugsėjo 12 d. byloje C-351/00 *Niemi* ECR 2002 p. I-07007.



d ir e punktai yra susiję su privačiais susitarimais tarp apdraustojo asmens ir sistemos, kurie nepatenka į šio pasiūlymo 2 straipsnyje pateiktą profesinių socialinės apsaugos sistemų apibrėžimą.

Antroje dalyje atspindima Teismo praktika 1993 m. lapkričio 9 d. byloje C-132/92 *Birds Eye Walls*<sup>56</sup> sprendime dėl „jungiamųjų pensijų“, ir įtraukiama nepakeista Direktyvos 86/378/EEB 2 straipsnio 3 dalis, įterpta Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 1 dalimi.

### 8 straipsnis

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 86/378/EEB 6 straipsnį su pakeitimais, padarytais Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 3 dalimi, siekiant atsižvelgti į Teismo praktiką bylose *Neath* ir *Coloroll*, jame pateikiamas neišsamus vienodo požiūrio principui prieštaraujančių nuostatų sąrašas.

Pirminiame straipsnyje yra padaryti nežymūs pakeitimai: jo 1 dalies h punkte nėra nuorodos į Direktyvos 96/97/EB, iš dalies keičiančios Direktyvą 86/378/EEB, priedą. Kaip pavyzdys, šiame priede pateikiami tam tikri kaupiamųjų sistemų su nustatyto dydžio išmokomis elementai, kurie gali būti nelygūs, jeigu nelygių sumų priežastis yra aktuarinių faktorių, besiskiriančių pagal lytį, taikymas finansuojant sistemą.

Šie pavyzdžiai yra:

- dalies periodinės pensijos pavertimas kapitalo suma,
- pensijų teisės perleidimas,
- išlaikytiniui mokama reversinė pensija mainais už dalies pensijos atsisakymą, – sumažinta pensija, jeigu darbuotojas pasirenka ankstyvą išstarnauto laiko pensiją.

### 9 straipsnis

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 86/378/EEB 8 straipsnį su pakeitimais, padarytais Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 4 dalimi, dėl direktyvos taikymo savarankiškai dirbančių darbuotojų profesinėms socialinės apsaugos sistemoms. Teismo sprendimų Barber ir vēlesnēse byloje praktika neturėjo įtakos šiems nuostatom.

Nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio į vyrus ir moteris savarankiškai dirbančių darbuotojų profesinėse socialinės apsaugos sistemose principui, turi būti pataisytos ir įsigalioji vėliausiai nuo 1993 m. sausio 1 d. arba vėliau tos datos įstojusioms valstybėms narėms – nuo Direktyvos 86/378/EB su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB, taikymo jų teritorijoje datos.

Ši direktyva netrukdo teisėms ir prievolėms, susijusioms su savarankiškai dirbančių darbuotojų narystės profesinėje socialinės apsaugos sistemoje laikotarpiams, iki tos sistemos peržiūros taikyti per tą laikotarpį galiojančias sistemos nuostatas.

### 10 straipsnis

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 86/378/EEB 9 straipsnį su pakeitimais, padarytais Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 5 dalimi. Jame kalbama apie leidžiančias nukrypti nuostatas

---

<sup>56</sup> Birds Eye Walls Ltd. prieš Friedel M. Roberts. ECR 1993 I p. 5579

dėl direktyvos taikymo savarankiškai dirbančių darbuotojų profesinėms socialinės apsaugos sistemoms, kurioms, kaip ir ankstesniame straipsnyje, Teismo sprendimų Barber ir vėlesnėse bylose praktika neturėjo įtakos. Šios leidžiančios nukrypti nuostatos taikomos nustatant pensinį amžių, teisę į maitintojo netekties išmokas ir suvienodinant savarankiškai dirbančių darbuotojų profesinės socialinės apsaugos sistemos įmokas. Direktyvos 86/378/EEB buvusio 9 straipsnio c punkte su pakeitimais, padarytais Direktyvos 96/97/EB 1 straipsnio 5 dalimi, nustatomi pereinamieji laikotarpiai savarankiškai dirbančių darbuotojų įmokoms suvienodinti.

### 11 straipsnis

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 96/97/EB 2 straipsnį.

Šio straipsnio 1 ir 2 dalys atspindi Teismo praktiką dėl dabartinio 141 straipsnio 1 ir 2 dalių (buvęs 119 straipsnis) taikymo atgaline data, numatyto Direktyvoje 96/97/EB, profesinėse socialinės apsaugos sistemose. 3 dalyje kalbama apie direktyvos taikymą valstybėse narėse, kurios buvo susitarimo dėl Europos ekonominės erdvės šalys.

Tačiau prie šio straipsnio pridedama nauja 4 dalis, kurioje nurodoma, kad kitoms valstybėms narėms, įstojusioms po 1990 m. gegužės 17 d., 1 ir 2 dalyse minėta 1990 m. gegužės 17 d. pakeičiama data, kuomet jų teritorijoje buvo pradėtos taikyti 141 straipsnio 1 ir 2 dalys (buvęs 119 straipsnis) (atsižvelgiant į stojančiųjų šalių padėtį).

### 12 straipsnis

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 86/378/EEB 9a straipsnį (įterptą Direktyvos 96/97/EB 1 straipsniu) dėl lankstaus išėjimo į pensiją amžiaus. Todėl nelaikoma, kad lankstus pensinis amžius vyrams ir moterims tomis pačiomis sąlygomis neatitinka šios direktyvos.

## **3 skyrius**

### **Vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu**

### 13 straipsnis

Šio straipsnio pirma dalis atitinka Direktyvos 76/207/EEB 3 straipsnio 1 dalį su pakeitimais, padarytais Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 3 dalimi.

Šis naujas straipsnis atitinka panašias EB steigimo sutarties pagrindu priimtų direktyvų (2000/43/EB<sup>57</sup> ir 2000/78/EB<sup>58</sup>) nuostatų formuluotes.

Šio straipsnio antra dalis atitinka Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 6 dalį su pakeitimais, padarytais Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 2 dalimi.

Jame kalbama apie mastą, kuriuo leidžiama taikyti nuo vienodo požiūrio principo leidžiančios nukrypti nuostatos kalbant apie darbą, kurio pats pobūdis reikalauja konkrečios lyties asmens, šis straipsnis atitinka Teismo praktiką šiuo klausimu<sup>59</sup>.

---

<sup>57</sup> OL L 180, 2000 m. liepos 19 d., p. 22.

<sup>58</sup> OL L 303, 2000 m. gruodžio 2 d., p. 16.

<sup>59</sup> 1986 m. gegužės 15 d. sprendimas byloje C-222/84 Johnston; 1999 m. spalio 26 d. sprendimas, Sirdar, [1999] ECR I-0000 ir 2000 m. sausio 11 d. sprendimas byloje C-285/98 Kreil [2000] ECR I-0000.

Trečia dalis atitinka Direktyvos 76/207/EEB 9 straipsnio 2 dalį, kurioje kalbama apie išskyrimo sąlygą, numatytą Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 6 dalyje su pakeitimais, padarytais Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 2 dalies 6 punktu.

#### 14 straipsnis

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 8 dalį su pakeitimais, padarytais Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 2 dalimi, jame pateikiama EB steigimo sutarties 141 straipsnio 4 dalyje numatyta galimybė valstybėms narėms toliau taikyti arba imtis priemonių siekiant realiai užtikrinti visišką vyrų ir moterų lygybę per visą darbingą amžių.

#### 15 straipsnis

Šis straipsnis atspindi Teismo praktiką dėl motinystės ir nėštumo (žr. visų pirma bylą 184/83 *Hofmann* prieš *Barmer Ersatzkasse* [1984] ECR 3047, 25 pastraipą, bylą C-421/92 *Habermann-Beltermann* [1994] ECR I-1657, 21 pastraipą ir bylą C-32/93 *Webb* prieš *EMO Air Cargo* [1994] ECR I-3567, 20 pastraipą). Jis atspindi ryšius tarp Direktyvos 92/85/EEB ir šio direktyvos pasiūlymo dėl šiam skyriuje nagrinėjamų klausimų, kuriems taikomos Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio su pakeitimais, padarytais Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 2 dalimi, 7 dalies antra ir trečia įtraukos, pagal Teismo praktiką.

Pirmos dalies pasiūlymas, kuriame nurodyta, kad „Mažiau palankios darbo sąlygos dėl nėštumo arba motinystės yra diskriminacija, kaip apibrėžta šioje direktyvoje.“, atspindi Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 7 dalies trečią įtrauką, įterptą Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 2 dalimi.

Antra dalis atitinka Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 7 dalies antrą įtrauką, įterptą Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 2 dalimi, joje pateikiama nepakeista Teismo praktiką atspindinti nuostata dėl moters teisės į motinystės atostogas, dėl teisės, pasibaigus motinystės atostogoms, grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir dėl teisės naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji galėtų turėti teisę, kol ji nedirbo.

#### 16 straipsnis

Į šį straipsnį yra įtraukta nepakeista Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 7 dalies ketvirtos pastraipos antra dalis, įterpta Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 2 dalimi, nurodanti, kad ši direktyva nepažeidžia valstybių narių teisės pripažinti **tėvystės** ir (arba) **įvaikinimo atostogas**. Šias teises pripažįstančios valstybės narės privalo imtis priemonių, būtinų apsaugoti dirbančius vyrus ir moteris nuo atleidimo iš darbo dėl to, kad naudojasi tomis teisėmis, ir užtikrinti, kad, pasibaigus tokioms atostogoms, jie turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios būtų ne mažiau palankios jiems, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo.

Šią dalį dėl motinystės ir įvaikinimo atostogų pasiūlė Europos Parlamentas ir Taryba per derybas Direktyvai 2002/73/EB priimti.

### **III ANTRAŠTINĖ DALIS**

#### **Horizontaliosios nuostatos**

##### **1 skyrius**

##### **Teisių apsauga**

##### **1 skirsnis**

##### ***Teisės gynimo priemonės***

###### **17 straipsnis**

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 76/207/EEB 6 straipsnio 1, 3, ir 4 dalis su pakeitimais, padarytais Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 5 dalimi, jis pritaikytas siekiant įtraukti vienodo užmokesčio sąvoką.

Teismo praktiką atitinkančioje<sup>60</sup> 3 dalyje nurodoma, kad ankstesnės dalys nepažeidžia nacionalinių taisyklių, nustatančių terminus, per kuriuos turi būti iškeltos bylos dėl vienodo požiūrio principo. Tai atitinka Direktyvos 76/207/EEB 6 straipsnio 4 dalį, įvestą Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 5 dalimi.

###### **18 straipsnis**

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 76/207/EEB 6 straipsnio 2 dalį su pakeitimais, padarytais Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 5 dalimi, jame kalbama apie kompensaciją pažeidus vienodo požiūrio principą remiantis Teismo praktika.

##### **2 skirsnis**

##### ***Įrodinėjimo pareiga***

###### **19 straipsnis**

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 97/80/EB pagrindinį straipsnį dėl įrodinėjimo pareigos, t. y. 4 straipsnį.

###### **20 straipsnis**

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 97/80/EB 3 straipsnį dėl tos direktyvos aprėpties. Šiame straipsnyje yra padaryti nežymūs pakeitimai, kad būtų galima taikyti visiems atvejams, kuriuos apima šis direktyvos pasiūlymas (žr. pirmiau).

Antroje dalyje pateikiama su baudžiamuoju procesu susijusi išimtis (Direktyvos 97/80 3 straipsnio 2 dalis).

---

<sup>60</sup> 2000 m. gegužės 16 d. sprendimas byloje C-78/98 Preston ECR 2000 p. I-03201.

## 2 skyrius

### Už vienodo požiūrio skatinimą atsakingos institucijos – socialinis dialogas

#### 21 straipsnis

Šiame straipsnyje kalbama apie institucijų lygybės klausimais, numatytų Direktyvos 76/207/EEB 8a straipsnyje (pateiktame Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 7 dalimi), steigimą, vaidmenį ir kompetenciją. Pagal šį pasiūlymą ši nuostata taikoma visiems klausimams, kuriuos apima šios redakcijos dalį sudarančios direktyvos.

#### 22 straipsnis

Šiame straipsnyje kalbama apie valstybių narių prievolę, remiantis nacionalinėmis tradicijomis ir tvarka, skatinti socialinį dialogą ir lygybės planus darbo vietose.

Šis straipsnis atitinka Direktyvos 76/207/EEB 8b straipsnį (pateiktą Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 7 dalimi), jis bus taikomas visiems klausimams, kuriuos apima šios direktyvos pasiūlymas.

#### 23 straipsnis

Šiame straipsnyje kalbama apie valstybių narių prievolę skatinti dialogą su atitinkamomis nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios pagal jų nacionalinę teisę ir praktiką yra teisėtai suinteresuotos prisidėti prie kovos su diskriminacija dėl lyties siekiant užtikrinti vienodo požiūrio principą. Ši nuostata, kuri numatyta Direktyvoje 76/207/EEB (8c straipsnyje, pateiktame Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 7 dalimi), privalo teisiškai turėti horizontalų poveikį, ir ją būtina taikyti visiems šiame pasiūlyme numatytiems klausimams. Panašus straipsnis yra pateikiamas neseniai EB steigimo sutarties 13 straipsnio pagrindu priimtose direktyvose (Direktyva 2000/43/EB ir 2000/78/EB).

## **IV ANTRAŠTINĖ DALIS**

### **Igyvendinimas**

#### 24 straipsnis

Šis straipsnis yra klasikinė nuostata, pateikta Direktyvos 76/207/EEB 3 straipsnio 2 dalyje su pakeitimais, padarytais Direktyvos 1 straipsnio 3 dalyje, kurioje kalbama, kad valstybės narės privalo laikytis šios direktyvos nuostatų. Vienodam požiūriui užtikrinti būtina panaikinti diskriminaciją, kuriai sąlygas sudaro įstatymai ir kiti teisės aktai, todėl direktyvoje reikalaujama, kad valstybės narės tokias nuostatas panaikintų. Kaip ir ankstesniuose teisės aktuose, šioje direktyvoje reikalaujama, kad visos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba būtų atitinkamai iš dalies pakeistos, arba turi būti numatyta galimybė taip padaryti, jas užginčijus.

#### 25 straipsnis

Ši nuostata yra numatyta Direktyvoje 2002/73/EB, ji horizontaliai taikoma visiems atvejams, kuriuos apima direktyva (1 straipsnio 6 dalis, pakeičianti Direktyvos 76/207/EEB 7 straipsnį). Joje kalbama apie valstybių narių prievolę priimti savo nacionalinėse teisinėse sistemose priemones, būtinas darbuotojams, įskaitant nacionaliniuose teisės aktuose numatytus arba

pagal galiojančią tvarką veikiančius darbuotojus, kurie atstovauja darbuotojams, apsaugoti nuo atleidimo iš darbo arba nuo priešiško darbdavio elgesio, kai pastarasis reaguoja į įmonėje paduotą skundą arba į bet kokias teises procedūras, kuriomis siekiama priversti laikytis vienodo požiūrio principo.

#### 26 straipsnis

Šiame straipsnyje pateikiama standartinė nuostata, skirta sankcijoms už vienodo principo pažeidimus. Lygiavertės nuostatos pateikiamos Direktyvos 76/207/EEB 8a straipsnyje, įvestame Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 7 dalimi. 26 straipsnyje pertvarkomos visos su sankcijomis susijusios nuostatos, jos tampa privalomos srityse, kurias apima ši direktyva.

#### 27 straipsnis

Šis straipsnis yra numatytas Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 5 dalyje, įterptoje Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 2 dalimi, jis rekomenduoja valstybėms narėms imtis prevencinių priemonių siekiant užkirsti kelią diskriminacijai dėl lyties, priekabiavimui ir seksualiniam priekabiavimui.

#### 28 straipsnis

Čia vėl pateikiama standartinė nuostata, numatanti, kad negalima sumažinti apsaugos nuo diskriminacijos dėl lyties laipsnio, kurį jau taiko valstybės narės įgyvendindamos šią direktyvą.

#### 29 straipsnis

Straipsnis dėl lyčių aspekto integravimo atspindi EB steigimo sutarties 3 straipsnio 2 dalies esmę, jis yra tapatus Direktyvos 76/207/EEB 1 (1a) straipsniui, įterptam Direktyvos 2002/73/EB 1 straipsnio 1 daliai. Ši nuostata turi horizontalų poveikį, ji bus taikomas visiems klausimams, kuriuos apima šios redakcijos dalį sudarančios direktyvos.

#### 30 straipsnis

Ši nuostata yra numatyta Direktyvoje 97/80/EB (5 straipsnis) ir Direktyvoje 75/117/EEB 97 straipsnis), ji skirta valstybių narių prievolei, kad darbuotojai būtų tinkamai, pavyzdžiui, savo darbo vietoje, supažindinti su nuostatomis, priimtomis pagal šią direktyvą, kartu su jau galiojančiomis atitinkamomis nuostatomis. Ši svarbi nuostata turi horizontalų poveikį ir bus taikoma visiems klausimams, kuriuos apima šios direktyvos pasiūlymas.

### **V ANTRAŠTINĖ DALIS**

#### **Baigiamosios nuostatos**

#### 31 straipsnis

1 dalyje pateikiamas reikalavimas, kad vėliausiai iki .... valstybės narės Komisijai pateiktų ataskaitą apie direktyvos įgyvendinimą, kad pastaroji galėtų parengti ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai.

2 dalis atitinka Direktyvos 2002/73/EB 2 straipsnio 3 dalį dėl prievolės kas ketverius metus teikti ataskaitas apie priemones, kurias valstybės narės priėmė pagal EB steigimo sutarties 141 straipsnio 4 dalį.

### 32 straipsnis

Straipsnyje numatoma galimybė taisyti direktyvą, ši nuostata panašiai pateikiama kitose direktyvose. Komisija atidžiai įvertins šios direktyvos poveikį ir prireikus pasiūlys atitinkamas pataisas.

### 33 straipsnis

Šio straipsnio 1 dalyje nurodoma šios direktyvos perkėlimo data į valstybių narių teisės aktus. Pagal neseniai suderintą praktiką, jame reikalaujama, kad, perkeldamos šią direktyvą, valstybės narės pateiktų priimtų nuostatų tekstus.

2 dalyje pateikiama standartinė nuostata, reikalaujanti, kad nuostatose, priimtose direktyvai įgyvendinti, būtų daroma nuoroda į šią direktyvą arba tokia nuoroda prie jų būtų pridėta. Be to, šioje dalyje pateikiama nuostata, reikalaujanti, kad tokia nuoroda apimtų teiginį, kad galiojančiuose įstatymuose ir kituose teisės aktuose nurodytos direktyvos, panaikintos šia direktyva, būtų suprantamos kaip nuoroda į šią direktyvą.

### 34 straipsnis

Šiame straipsnyje kalbama apie šios redakcijos dalį sudarančių direktyvų panaikinimą, kai Taryba ir Europos Parlamentas patvirtins šią direktyvą. Ši nuostata nepažeidžia valstybių narių prievolės dėl terminų perkeltiant šią direktyvą į nacionalinę teisę ir esamų direktyvų taikymo datų.

### 35 straipsnis

Tai yra standartinis straipsnis, nurodantis, kad ši direktyva įsigalioja [dvidešimtą] dieną nuo jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

### 36 straipsnis

Tai yra standartinis straipsnis, nurodantis, kad direktyva yra skirta valstybėms narėms.

## Pasiūlymas

**EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA****dėl vyrų ir moterų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į vyrus ir moteris užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo**

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SAJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 141 straipsnio 3 dalį,

atsižvelgdami į Komisijos pasiūlymą<sup>61</sup>,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę<sup>62</sup>,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę<sup>63</sup>,

laikydami 251 straipsnyje nustatytos tvarkos,

kadangi:

- (1) 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų<sup>64</sup> ir 1986 m. liepos 24 d. Tarybos direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose<sup>65</sup> buvo iš esmės pakeistos. 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvoje 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo<sup>66</sup> ir 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvoje 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties bylose<sup>67</sup> taip pat yra nuostatos, skirtos vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimui. Kadangi šias direktyvas reikia keisti dar kartą, jos turi būti išdėstytos nauja redakcija siekiant aiškumo ir norint sujungti pagrindines šios srities nuostatas ir tam tikrus Europos Bendrijų Teisingumo Teismo praktikos atvejus į vieną tekstą.

<sup>61</sup> OL C, , p. .

<sup>62</sup> OL C, , p. .

<sup>63</sup> OL C, , p. .

<sup>64</sup> OL L 39, 1976 2 14, p. 40. Direktyva su paskutiniais pakeitimais, padarytais Direktyva 2002/73/EB (OL L 269, 2002 10 5, p. 15).

<sup>65</sup> OL L 225, 1986 8 12, p. 40. Direktyva su paskutiniais pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB (OL L 46, 1997 2 17, p. 20).

<sup>66</sup> OL L 45, 1975 2 19, p. 19.

<sup>67</sup> OL L 14, 1998 1 20, p. 6. Direktyva su paskutiniais pakeitimais, padarytais Direktyva 98/52/EB (OL L 205, 1998 7 22, p. 66).



- (2) Vienodas požiūris į vyrus ir moteris yra pagrindinis Bendrijos teisės principas, kurį pagal Sutarties 2 straipsnį ir 3 straipsnio 2 dalį Bendrija turi skatinti visose savo veiklos srityse.
- (3) Sutarties 141 straipsnio 3 dalis yra konkreti teisinė bazė, kurios pagrindu gali būti priimamos Bendrijos priemonės, skirtos užtikrinti lygių galimybių bei vienodo požiūrio principo užimtumo ir profesinės veiklos srityje, įskaitant vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principą, taikymą.
- (4) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 ir 23 straipsniuose taip pat draudžiama diskriminacija dėl lyties ir puoselėjama vienodo požiūrio į vyrus ir moteris visose srityse, įskaitant užimtumą, darbą ir užmokestį, teisę.
- (5) Siekiant nuoseklumo, būtina pateikti vieną tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos apibrėžimą.
- (6) Priekabiavimas, susijęs su asmens lytimi, ir seksualinis priekabiavimas prieštarauja vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principui, todėl šioje direktyvoje laikoma, kad tai yra diskriminacijos dėl lyties forma. Tokios diskriminacijos formos pasitaiko ne tik darbe, bet ir siekiant įsidarbinti arba įgyti profesinį išsilavinimą.
- (7) Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta pirmiau, darbdaviai ir asmenys, atsakingi už profesinį mokymą, turėtų būti skatinami pagal nacionalinius teisės aktus ir praktiką imtis priemonių prieš visas diskriminacijos dėl lyties formas, ypač prevencinių priemonių, nukreiptų prieš priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą darbe.
- (8) Vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, nustatytas Sutarties 141 straipsnyje, yra svarbus vienodo požiūrio į vyrus ir moteris aspektas. Todėl tikslinga numatyti galimybes jo įgyvendinimui.
- (9) Nustatyta, kad vienodo užmokesčio principas galioja ne vien tik tose situacijose, kai vyrai ir moterys dirba tam pačiam darbdaviui. Remiantis Teisingumo Teismo sprendimais byloje C-320/00: *A.G. Lawrence ir kiti prieš Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*.<sup>68</sup> ir byloje C-256/01: *Debra Allonby prieš Accrington/Rosssendale College, Education Lecturing Services ir The Secretary of State for Education and Employment*<sup>69</sup>, vis dėlto turėtų būti vienas šaltinis, kuriam gali būti priskirti nustatyti darbo užmokesčio skirtumai, nes kitu atveju nėra institucijos, kuri būtų atsakinga už nelygybę ir kuri galėtų užtikrinti vienodą požiūrį.
- (10) Turėtų būti priimtos konkrečios priemonės, skirtos užtikrinti vienodo požiūrio profesinių socialinės apsaugos sistemų srityje principo įgyvendinimą ir aiškiau apibrėžti jo taikymo sritį.

---

<sup>68</sup> [2002] ECR I-7325

<sup>69</sup> 2004 m. sausio 13 d. sprendimas.

- (11) Teisingumo Teismo sprendime, priimtame byloje *Barber prieš Guardian Royal Exchange Assurance Group* byloje C-262/88<sup>70</sup>, pripažinta, kad visos profesinės pensijos formos yra užmokesčio elementas, kaip apibrėžta Sutarties 141 straipsnyje;
- (12) Nors užmokesčio sąvoka pagal Sutarties 141 straipsnį neapima socialinės apsaugos išmokų, dabar yra aiškiai nustatyta, kad valstybės tarnautojų pensijų sistema patenka į vienodo užmokesčio principo taikymo sritį, jei pagal sistemą mokamos išmokos yra mokamos darbuotojui dėl jo darbinių santykių su valstybės darbdaviu, nepaisant to, kad tokia sistema sudaro bendros įstatymų nustatytos socialinės apsaugos sistemos dalį. Remiantis Teisingumo Teismo sprendimais byloje C-7/93: *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds prieš G. A. Beune*<sup>71</sup> ir byloje C-351/00: *Pirkko Niemi*<sup>72</sup>, ši sąlyga bus tenkinama, jei pensijų sistema bus susijusi su tam tikra darbuotojų kategorija, pagal ją mokamos išmokos tiesiogiai priklausys nuo tarnybos laikotarpio, o jų dydis bus apskaičiuojamas pagal valstybės tarnautojo paskutinį atlyginimą. Todėl, siekiant aiškumo, tikslinga numatyti konkrečią nuostatą.
- (13) Teisingumo Teismas patvirtino, kad nors vyriškos ir moteriškos lyties darbuotojų pagal nustatyto dydžio išmokų pensijų sistemą mokamoms įmokoms yra taikomas Sutarties 141 straipsnis, nevienodos darbdavių įmokos, kurios yra mokamos pagal finansuojamų nustatyto dydžio išmokų sistemas ir kurios priklauso nuo aktuarinių veiksmų, besiskiriančių pagal lytį, neturi būti vertinamos pagal tą pačią nuostatą.
- (14) Nustatyta, kad socialinės išmokos pagal profesines socialinės apsaugos sistemas nelaikomos atlyginimu, kai jos yra priskirtinos įdarbinimo laikotarpiui iki 1990 m. gegužės 17 d., išskyrus atvejus, kai jos mokamos darbuotojams arba jų teisių turėtojams, kurie iki tos dienos pateikia ieškinį arba pareiškia lygiavertį reikalavimą pagal taikomą nacionalinę teisę. Todėl reikia atitinkamai riboti vienodo požiūrio principo įgyvendinimą.
- (15) Siekiant taikyti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris užimtumo ir profesinės veiklos srityje principą, būtina užtikrinti vienodas įsidarbinimo ir įsidarbinimą lemiančio profesinio mokymo galimybes. Todėl visos šio principo išimtys turėtų būti ribojamos ta profesine veikla, kurioje dėl jos pobūdžio arba dėl aplinkybių, kuriomis ji atliekama, būtina įdarbinti konkrečios lyties asmenį, jeigu tikslas, kurio siekiama, yra teisėtas ir atitinka proporcingumo principą.
- (16) Pagal Sutarties 141 straipsnio 4 dalį vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujama lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas.
- (17) Iš Teisingumo Teismo praktikos aišku, kad nepalankus požiūris į moterį dėl jos nėštumo arba motinystės yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties. Todėl šis aspektas turėtų būti aiškiai įtrauktas į šią direktyvą.
- (18) Kalbant apie vienodo požiūrio principą, Teisingumo Teismas nuolat pripažindavo, kad yra teisėta saugoti moters biologinę būklę nėštumo ir motinystės metu. Todėl ši

---

<sup>70</sup>1990 ECR I-1889

<sup>71</sup>[1994] ECR I-4471

<sup>72</sup>[2002] ECR I-7007.

direktyva nepažeidžia 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų užtikrinti geresnę nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą<sup>73</sup>.

- (19) Siekiant aiškumo, taip pat tikslinga numatyti aiškią nuostatą, kuria būtų ginamos moterų, esančių nėštumo ir gimdymo atostogose, darbo teisės, ypač teisė grįžti į buvusią arba lygiavertę darbo vietą ir teisė nepatirti žalos dėl to, kad išėjo tokių atostogų.
- (20) Siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principą, būtina, kad valstybės narės įdiegtų atitinkamas procedūras.
- (21) Kad būtų veiksmingai įgyvendintas vienodo požiūrio principas, būtina numatyti atitinkamas teismines arba administracines procedūras, skirtas šioje direktyvoje numatytų įsipareigojimų vykdymui užtikrinti.
- (22) Užtikrinant veiksmingą vienodo požiūrio principo įgyvendinimą, svarbus vaidmuo tenka taisyklių dėl įrodinėjimo pareigos priėmimui. Teisingumo Teismas nusprendė, kad dėl to reikėtų numatyti nuostatą, skirtą užtikrinti, kad *prima facie* diskriminacijos bylos atveju įrodinėjimo pareiga atitektų atsakovui, išskyrus procesinius veiksmus, kai faktines aplinkybes turi iširti teismas arba kita kompetentinga institucija. Tačiau reikia patikslinti, kad faktus, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojama, įvertina kompetentingos nacionalinės institucijos pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką. Be to, pačios valstybės narės turi įvesti bet kuriame procesinių veiksmų etape įrodymų taisykles, kurios yra palankesnės ieškovams.
- (23) Siekiant dar labiau padidinti šioje direktyvoje numatytą apsaugą, asociacijoms, organizacijoms ir kitiems juridiniams asmenims turėtų būti suteikta teisė nukentėjusiojo vardu arba jį remiant, kaip tai nustato valstybės narės, dalyvauti procesiniuose veiksmuose, nepažeidžiant nacionalinių proceso taisyklių, reglamentuojančių atstovavimą ir gynybą teismuose.
- (24) Atsižvelgiant į fundamentalų teisės į veiksmingą teisinę apsaugą pobūdį, tikslinga užtikrinti, kad darbuotojai ir toliau naudotųsi tokia apsauga net ir pasibaigus santykiams, dėl kurių inkriminuojamas vienodo požiūrio principo pažeidimas.
- (25) Teisingumo Teismas aiškiai nustatė, kad, siekiant veiksmingumo, vienodo požiūrio principas reiškia, jog kompensacija už jo pažeidimą turi atitikti patirtą žalą. Todėl nėra tikslinga iš anksto nustatyti tokios kompensacijos dydžio viršutinės ribos.
- (26) Siekdamas pagerinti veiksmingą vienodo požiūrio principo įgyvendinimą, valstybės narės turėtų skatinti socialinių partnerių dialogą, o pagal nacionalinę praktiką – dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis.
- (27) Valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas, taikomas už įsipareigojimų pagal šią direktyvą pažeidimus;

---

<sup>73</sup> OL L 348, 1992 11 28, p. 1.

- (28) Kadangi siūlomo veiksmo tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti, ir dėl to juos galima geriau pasiekti Bendrijos lygiu, Bendrija gali priimti priemones pagal subsidiarumo principą, kaip nustatyta Sutarties 5 straipsnyje. Pagal proporcingumo principą, kaip nustatyta tame pačiame straipsnyje, ši direktyva apima tik tai, ko reikia šiems tikslams pasiekti;
- (29) Pareiga perkelti šią direktyvą į nacionalinę teisę turėtų apsiriboti tomis nuostatomis, kurios iš esmės skiriasi nuo ankstesnių direktyvų nuostatų. Pareiga perkelti iš esmės nepakeistas nuostatas atsiranda pagal anksčiau priimtas direktyvas.
- (30) Ši direktyva neturėtų pažeisti valstybių narių įsipareigojimų dėl 1 priedo B dalyje išvardytų direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisę ir taikymo terminų.

**PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ**

## **I ANTRAŠTINĖ DALIS**

### **BENDROSIOS NUOSTATOS**

#### *1 straipsnis*

Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų taikomas vyrų ir moterų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į vyrus ir moteris užimtumo ir profesinės veiklos srityje principas.

Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

- a) galimybės įsidarbinti, įskaitant pareigų paaugštinimą, ir siekti profesinio mokymo;
- b) darbo sąlygų, įskaitant darbo užmokestį;
- c) profesinių socialinės apsaugos sistemų.

Joje taip pat įtraukiamos nuostatos, skirtos užtikrinti, kad toks įgyvendinimas būtų veiksmingesnis nustatčius tinkamas procedūras.

#### *2 straipsnis*

1. Šioje direktyvoje naudojami tokie sąvokų apibrėžimai:

- a) tiesioginė diskriminacija: kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui;
- b) netiesioginė diskriminacija: kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

c) priekabiavimas: kai nepageidajamu elgesiu, susijusiu su asmens lytimi, siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui ir siekiant sukurti arba sukuriant bauginančią, priešišką, menkinančią, žeminančią ar užgaulią aplinką;

d) seksualinis priekabiavimas: kai bet koku nepageidajamu žodiniu, nežodiniu ar fiziniu seksualinio pobūdžio elgesiu siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui, ypač kai sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka;

e) užmokestis: įprastinis bazinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kurį darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą;

f) profesinės socialinės apsaugos sistemos: sistemos, kurioms nėra taikoma Direktyva 79/7/EEB ir kurių paskirtis – pagal darbo sutartį arba savarankiškai dirbantiems asmenims, dirbantiems įmonėje ar įmonių grupėje, ekonominės veiklos srityje arba profesinės veiklos sektoriuje ar sektorių grupėje, mokėti išmokas, papildančias arba pakeičiančias įstatymais nustatytoje socialinės apsaugos sistemoje numatytas išmokas, nepriklausomai nuo to, ar dalyvavimas tokiose sistemose yra privalomas, ar ne.

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

a) priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą, taip pat mažiau palankias sąlygas, kai asmuo laiko tokį elgesį netinkamu arba paklūsta jam;

b) nurodymą diskriminuoti asmenis dėl lyties.

### *3 straipsnis*

1. Ši direktyva taikoma dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenis, kurių veikla nutrūksta dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinio nedarbo, bei darbo ieškančius asmenis, taip pat išėjusiems į pensiją asmenims ir darbingumo netekusiems darbuotojams bei jų vardu veikiančioms asmenims, vadovaujantis nacionaline teise ir (arba) nacionaline praktika.

2. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų, susijusių su moterų apsauga, ypač dėl nėštumo ir motinystės.

3. Ši direktyva nepažeidžia Direktyvos 96/34/EB<sup>74</sup> ir Direktyvos 92/85/EB<sup>75</sup> nuostatų.

## **II ANTRAŠTINĖ DALIS**

### **SPECIALIOSIOS NUOSTATOS**

#### **1 skyrius**

---

<sup>74</sup> OL L 145, 1996 6 19, p. 4.

<sup>75</sup> OL L 348, 1992 11 28, p. 1.

## Vienodo darbo užmokesčio principas

### 4 straipsnis

Panaikinama bet kokia diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą iš to paties šaltinio.

Tais atvejais, kai nustatant darbo užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama vyrams ir moterims vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties.

## 2 skirsnis

### Vienodo požiūrio principas profesinėse socialinės apsaugos sistemose

### 5 straipsnis

Nepažeidžiant 4 straipsnio, neturi būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties profesinėse socialinės apsaugos sistemose, ypač dėl:

- a) socialinės apsaugos sistemų aprėpties ir sąlygų, kuriomis įgyjama teisė jomis naudotis;
- b) pareigos mokėti įmokas ir įmokų dydžio apskaičiavimo;
- c) išmokų apskaičiavimo, įskaitant papildomas išmokas sutuoktiniams ir išlaikomiems asmenims, taip pat sąlygų, kurios reguliuoja teisės į išmokas trukmę ir išsaugojimą.

### 6 straipsnis

1. Šis skyrius taikomas:

- a) profesinėms sistemoms, kurios suteikia apsaugą šiais atvejais:
  - i) ligos,
  - ii) invalidumo,
  - iii) senatvės, įskaitant ankstyvą išėjimą į pensiją,
  - iv) nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų,
  - v) nedarbo;
- b) profesinėms sistemoms, kurios numato kitas socialines išmokas, mokamas grynaisiais arba natūra, ypač maitintojo netekimo išmokas ir šeimos pašalpas, jeigu šios išmokos sudaro atlygį, kurį darbdavys moka darbuotojui pastarajam įsidarbinus.

2. Šis skyrius taip pat taikomas tam tikrai darbuotojų kategorijai, pavyzdžiui, valstybės tarnautojams, taikomoms pensijų sistemoms, jeigu išmokos pagal sistemą yra mokamos dėl darbo santykių su darbdaviu valstybiniame sektoriuje, kai jos yra tiesiogiai susijusios su tarnybos laikotarpiu, o jų dydis apskaičiuojamas pagal valstybės tarnautojo paskutinę algą. Tai, kad tokia sistema sudaro bendros įstatymais nustatytos sistemos dalį, šios nuostatos nepažeidžia.

### 7 straipsnis

1. Šis skyrius netaikomas:

- a) a) savarankiškai dirbančių asmenų individualioms darbo sutartims;
- b) b) savarankiškai dirbantiems asmenims taikomoms sistemoms, turinčioms tik vieną dalyvį;
- c) c) pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų draudimo sutartims, kuriose darbdavys nėra šalis;
- d) neprivalomoms profesinių sistemų nuostatoms, taikomoms atskiriems dalyviams, siekiant jiems užtikrinti:
  - i) papildomas išmokas arba
  - ii) galimybę pasirinkti datą, kuomet bus pradėtos mokėti įprastinės išmokos savarankiškai dirbantiems asmenims, arba galimybę pasirinkti iš keleto išmokų;
- e) profesinėms sistemoms, jeigu išmokos yra finansuojamos iš darbuotojų savanoriškai mokamų įmokų.

2. Šis skyrius nekliudo darbdaviams skirti priedą prie pensijos asmenims, kurie jau sulaukė pensinio amžiaus, suteikiančio teisę gauti pensiją pagal profesinę sistemą, tačiau dar nesulaukė pensinio amžiaus, suteikiančio teisę gauti valstybinę senatvės pensiją. Šiuo priedu siekiama sulyginti arba beveik sulyginti bendrą šiems asmenims mokamų išmokų sumą su suma, analogiškoje situacijoje išmokama priešingos lyties asmenims, kurie jau sulaukė valstybinei pensijai gauti įstatymais nustatyto pensinio amžiaus, mokant priedą tol, kol jį gaunantys asmenys sulauks valstybinei senatvės pensijai gauti nustatyto pensinio amžiaus.

### 8 straipsnis

1. Nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, tiesiogiai arba netiesiogiai, apima tas nuostatas dėl lyties, kurios skirtos:

- a) nustatyti asmenis, galinčius dalyvauti profesinėje socialinės apsaugos sistemoje;
- b) nustatyti privalomą arba neprivalomą dalyvavimą profesinėje socialinės apsaugos sistemoje;

- c) nustatyti skirtingas taisykles dėl profesinės socialinės apsaugos sistemos narių amžiaus, minimalios įsidarbinimo trukmės arba narystės, suteikiančios teisę į pagal sistemą mokamas išmokas;
- d) nustatyti skirtingas taisykles, išskyrus h, i ir j punktuose nurodytus atvejus, dėl įmokų gražinimo, jeigu darbuotojas pasitraukia iš profesinės socialinės apsaugos sistemos neįvykdęs sąlygų, garantuojančių jam atidėtąją teisę į ilgalaikes išmokas;
- e) nustatyti skirtingas išmokų skyrimo, jų apribojimo vienos arba kitos lyties darbuotojams sąlygas;
- f) nustatyti skirtingus pensinius amžius;
- g) sustabdyti teisių išsaugojimą arba įgijimą gimdymo atostogų arba atostogų dėl šeimyninių priežasčių laikotarpiu, jeigu atostogas suteikia įstatymai arba susitarimai, ir išmokas moka darbdavys;
- h) nustatyti skirtingus išmokų dydžius, nebent būtina atsižvelgti į aktuarinio skaičiavimo veiksnius, kurie priklausomai nuo lyties skiriasi nustatyto dydžio įmokų sistemoje; finansuojamose nustatyto dydžio sistemose tam tikri elementai gali skirtis, kai skirtingas sumas lemia nuo lyties priklausančių aktuarinio skaičiavimo veiksnių taikymas tuo metu, kai įgyvendinamas sistemos finansavimas; i) nustatyti skirtingus darbuotojų įmokų dydžius;
- j) nustatyti skirtingus darbdavių įmokų dydžius, išskyrus:
  - i) nustatyto dydžio įmokų sistemų atveju, kai siekiama suvienodinti arba beveik suvienodinti galutinių išmokų sumą abiejų lyčių atstovams;
  - ii) finansuojamų nustatyto dydžio išmokų sistemų atveju, kai darbdavių įmokos yra skirtos lėšų, reikalingų nustatyto dydžio išmokų sąnaudoms padengti, pakankamumui užtikrinti.
- k) nustatyti skirtingus standartus arba standartus, taikomus tik tam tikros lyties darbuotojams, išskyrus h, i ir j punktuose nurodytus atvejus, dėl garantijų ar teisių į atidėtąsias išmokas išsaugojimo, kai darbuotojas pasitraukia iš profesinės socialinės apsaugos sistemos.

2. Jeigu išmokos, kurioms taikomos šio skyriaus nuostatos, skiriamos profesinės socialinės apsaugos sistemos valdymo institucijų nuožiūra, pastarosios atsižvelgia į vienodo požiūrio principą.

### *9 straipsnis*

1. Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad savarankiškai dirbantiems asmenims taikomos profesinės sistemos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, būtų pataisytos ir įsigaliojė vėliausiai nuo 1993 m. sausio 1 d. arba, po tos datos įstojusią valstybių narių atveju, – nuo Direktyvos 86/378/EB su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB, taikymo jų teritorijoje datos



2. Iki tol, kol bus peržiūrėta sistema, šis skyrius netrukdo taikyti per tą laikotarpį galiojančias sistemos nuostatas teisėms ir įsipareigojimams, susijusiems su savarankiškai dirbančių darbuotojų narystės profesinėje socialinės apsaugos sistemoje laikotarpiais.

### *10 straipsnis*

Valstybės narės gali atidėti privalomą vienodo požiūrio principo taikymą savarankiškai dirbantiems asmenims taikomoms sistemoms šiais atvejais:

- a) nustatant pensinį amžių senatvės arba ištarnauto laiko pensijoms gauti ir galimus padarinius kitoms išmokoms:
  - i) tol, kol tokia lygybė nebus pasiekta įstatymais nustatytoje socialinės apsaugos sistemoje,
  - ii) arba vėliausiai tol, kol tokią lygybę pasiekti įpareigos direktyvos nuostatos;
- b) maitintojo netekimo pensijoms tol, kol vienodo požiūrio principą dėl to įstatymais nustatytoje socialinės apsaugos sistemoje nenustatys Bendrijos teisė;
- c) taikant 8 straipsnio 1 dalies i punktą dėl aktuarinio skaičiavimo veiksmų naudojimo iki 1999 m. sausio 1 darba, po tos datos įstojusių valstybių narių atveju, – iki Direktyvos 86/378/EB su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB, taikymo jų teritorijoje datos.

### *11 straipsnis*

1. Bet kuri ši skyrių įgyvendinanti priemonė dėl pagal darbo sutartį dirbančių darbuotojų apima visas pagal profesines socialinės apsaugos sistemas mokamas išmokas, priklausančias už darbo stažą, įgytą po 1990 m. gegužės 17 d., ir taikomas atgaline data, nepažeidžiant darbuotojų ar jų teisių atstovų, iki tos datos pradėjusių teismo procesą ar iškėlusių lygiavertį ieškinį pagal nacionalinius teisės aktus, teisių. Tokiu atveju įgyvendinimo priemonės taikomos atgaline data iki 1976 m. balandžio 8 d. ir apima visas išmokas, priklausančias už darbo stažą, įgytą po tos datos. Valstybėms narėms, įstojusioms į Bendriją po 1976 m. balandžio 8 d. ir iki 1990 m. gegužės 17 d., ši data pakeičiama data, kuomet jų teritorijoje buvo pradėtas taikyti Sutarties 141 straipsnis.

2. 1 dalies antras sakinyje nekliudo taikyti nacionalinių taisyklių, reglamentuojančių ieškinių iškėlimo pagal nacionalinę teisę senaties terminus, darbuotojams ar jų teisių atstovams, iki 1990 m. gegužės 17 d. pradėjusiems teismo procesą ar iškėlusiems lygiavertį ieškinį pagal nacionalinės teisės aktus, jeigu jos yra ne mažiau palankios tokiems ieškiniams nei panašaus pobūdžio šalies vidaus ieškiniams ir nesukuria sąlygų, kuriomis Bendrijos teisės aktų negalima naudoti praktiškai.

3. Valstybėms narėms, kurios į Bendriją įstojo po 1990 m. gegužės 17 d., ir 1994 m. sausio 1 d. buvo Europos ekonominės erdvės susitarimo susitariančiosios šalys, šio straipsnio 1 dalies pirmame sakinyje nurodyta 1990 m. gegužės 17 d. data pakeičiama 1994 m. sausio 1 d. data.

4. Valstybėms narėms, kurios į Bendriją įstojo po 1990 m. gegužės 17 d., 1 ir 2 dalyse nurodyta 1990 m. gegužės 17 d. data pakeičiama data, kuomet jų teritorijoje buvo pradėtas taikyti Sutarties 141 straipsnis.

### *12 straipsnis*

Jeigu vyrai ir moterys tomis pačiomis sąlygomis gali reikalauti lankstaus pensinio amžiaus, tai nelaikoma neatitikimu šiam skyriui.

## **3 skyrius**

### **Vienodo požiūrio į vyrus ir moteris įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų srityse principas**

### *13 straipsnis*

1. Nei valstybiniame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant valstybines įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties:

- a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą;
- b) galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnę profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį;
- c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat darbo užmokesčio, kaip numatyta šioje direktyvoje;
- d) narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.

2. Įsidarbinimo galimybių atžvilgiu, įskaitant įsidarbinimą lemiantį profesinį mokymą, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl lytims būdingų savybių nelaikomas diskriminacija, jei dėl konkrečios profesinės veiklos pobūdžio arba dėl tokios veiklos sąlygų tokia savybė yra tikras lemiamas profesinis reikalavimas, jeigu šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.

3. Valstybės narės periodiškai vertina 2 dalyje nurodytas profesinės veiklos rūšis, kad, atsižvelgdamos į socialinę raidą, nuspręstų, ar yra pakankamas pagrindas palikti atitinkamas išimtis. Apie įvertinimo rezultatus jos praneša Komisijai.

#### *14 straipsnis*

Valstybės narės gali toliau taikyti arba priimti naujas priemones, kaip apibrėžta Sutarties 141 straipsnio 4 dalyje, kad praktiškai užtikrintų visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių.

#### *15 straipsnis*

1. Mažiau palankios darbo sąlygos dėl nėštumo arba gimdymo atostogų yra diskriminacija, kaip apibrėžta šioje direktyvoje.

2. Moteris, išėjusi gimdymo atostogų, turi teisę, pasibaigus gimdymo atostogoms, grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo.

#### *16 straipsnis*

Ši direktyva taip pat nepažeidžia valstybių narių teisės pripažinti aiškių teisių gauti tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogas. Tos valstybės narės, kurios pripažįsta tokias teises, imasi priemonių, būtinų apsaugoti dirbančius vyrus ir moteris nuo atleidimo iš darbo dėl to, kad naudojasi tomis teisėmis, ir užtikrina, kad, pasibaigus tokioms atostogoms, jie turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios būtų ne mažiau palankios jiems, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo.

### **III ANTRAŠTINĖ DALIŠ HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS**

#### **1 skyrius**

#### **Teisių apsauga**

#### *1 skirsnis*

#### ***Teisės gynimo priemonės***

#### *17 straipsnis*

1. Visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, ir jau pasinaudojusiems galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas, valstybės narės užtikrina teisę į teismines ir (arba) administracines procedūras, įskaitant tam tikrais atvejais tikslingą taikinimo procedūrą, net pasibaigus tariamai diskriminuojantiems santykiams.

2. Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų

užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, nukentėjusiojo vardu arba jį remdami, gavę jo sutikimą, gali dalyvauti visose teisminėse ir (arba) administracinėse procedūrose šioje direktyvoje numatytiems įsipareigojimams įgyvendinti.

3. Šio straipsnio 1 ir 2 dalys nepažeidžia nacionalinių taisyklių, kuriomis nustatomi terminai, per kuriuos turi būti iškeltos bylos dėl vienodo požiūrio principo.

### *18 straipsnis*

Savo nacionalinėse teisės sistemose valstybės narės numato priemones, užtikrinančias realią ir veiksmingą kompensaciją arba nuostolių atlyginimą, jeigu jos nutaria atlyginti nuostolius ir žalą asmeniui, nukentėjusiam nuo diskriminacijos dėl lyties, šios priemonės turi atgrasinti poveikį ir yra proporcingos padarytai žalai. Negalima nustatyti tokios kompensacijos ar atlygio didžiausios viršutinės ribos, išskyrus atvejus, kai darbdavys gali įrodyti, kad vienintelė žala, kurią patyrė pareiškėjas dėl diskriminacijos, kaip apibrėžta šioje direktyvoje, yra atsisakymas išnagrinėti jo prašymą priimti į darbą.

### *2 skirsnis*

#### *Įrodymo pareiga*

### *19 straipsnis*

1. Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.

2. Šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles.

3. Valstybėms narėms šio straipsnio 1 dalies nebūtina taikyti procesiniams veiksams, kai bylos faktines aplinkybes turi ištirti teismas ar kompetentinga institucija.

### *20 straipsnis*

1. 19 straipsnis taip pat taikomas:

- a) atvejams, kuriems taikomas Sutarties 141 straipsnis ir, kiek tai susiję su diskriminacija dėl lyties, – Direktyvos 92/85/EEB ir 96/34/EB;
- b) bet kuriam civiliniam ar administraciniam procesui, susijusiam su viešuoju ar privačiu sektoriumi, kuris numato teisių gynimą pagal nacionalinę teisę a punkte minimomis priemonėmis, išskyrus nacionalinės teisės aktuose numatytas neteismines savanoriško pobūdžio procedūras.

2. Šis skyrius netaikomas baudžiamajam procesui, nebent valstybės narės numato kitaip.

## 2 skyrius

### Už vienodo požiūrio skatinimą atsakingos institucijos – socialinis dialogas

#### 21 straipsnis

1. Valstybės narės paskiria instituciją ar institucijas bei parengia atitinkamą tvarką, kad būtų skatinamas, tiriamas, prižiūrimas ir remiamas vienodas požiūris į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties. Šios institucijos gali priklausyti agentūroms, įpareigotoms rūpintis žmogaus teisių arba asmenų teisių apsauga nacionaliniu lygiu.

2. Valstybės narės užtikrina, kad šios institucijos būtų įgalios:

- a) nepažeidžiant nukentėjusiųjų ir 17 straipsnio 2 dalyje minėtų asociacijų, organizacijų ar kitų juridinių asmenų teisių, teikti nepriklausomą pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos teikiant skundus dėl diskriminacijos;
- b) atlikti nepriklausomus tyrimus dėl diskriminacijos;
- c) skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas visais su tokia diskriminacija susijusiais klausimais.

#### 22 straipsnis

1. Valstybės narės, laikydamosi savo nacionalinių tradicijų ir praktikos, imasi reikiamų priemonių socialinių partnerių dialogui skatinti siekdamos užtikrinti vienodo požiūrio taikymą vykdant nusistovėjusių elgesio normų darbe stebėseną, kolektyvines sutartis, elgesio kodeksus, patirties ir pažangių metodų tyrimą arba keitimąsi ja.

2. Pagal savo nacionalines tradicijas ir praktiką valstybės narės, nepažeisdamos socialinių partnerių savarankiškumo, skatina juos propaguoti moterų ir vyrų lygybę bei reikiamu lygiu sudaryti susitarimus, nustatančius antidiskriminacines taisykles 1 straipsnyje nurodytose srityse, kurios patenka į kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Šiuose susitarimuose atsižvelgiama į šios direktyvos nuostatas ir į atitinkamas nacionalines įgyvendinimo priemones.

3. Valstybės narės pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis arba nusistovėjusią praktiką skatina darbdavius planingai ir sistemingai propaguoti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą darbe.

4. Tuo tikslu darbdaviai turėtų būti skatinami reguliariai teikti darbuotojams ir (arba) jų atstovams atitinkamą informaciją apie vienodą požiūrį į moteris ir vyrus įmonėje.

Tai gali būti statistiniai duomenys apie vyrų ir moterų santykį skirtinguose organizacijos lygiuose ir galimos priemonės padėčiai pagerinti bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais.

### *23 straipsnis*

Valstybės narės skatina dialogą su atitinkamomis nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką yra teisėtai suinteresuotos remti kovą su diskriminacija dėl lyties skatinant laikytis vienodo požiūrio principo.

## **IV ANTRAŠTINĖ DALIS**

### **ĮGYVENDINIMAS**

### *24 straipsnis*

Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad:

- a) būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui;
- b) darbo ir kolektyvinių sutarčių, darbo užmokesčio sistemų, darbo užmokesčio sutarčių, įmonių darbuotojų ir vidaus taisyklių arba taisyklių, reglamentuojančių savarankišką verslą ir profesijas bei darbuotojų ir darbdavių organizacijas, individualių darbo sutarčių arba kitokių susitarimų nuostatos, prieštaraujančios vienodo darbo užmokesčio principui, būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos.
- c) kad administracinėmis priemonėmis nebūtų patvirtintos arba išplėstos sistemos, į kurias įtrauktos pirmiau nurodytos nuostatos.

### *25 straipsnis*

Valstybės narės savo nacionalinėse teisinėse sistemose numato priemones, kurių reikia apsaugant darbuotojus, įskaitant darbuotojų atstovus, numatytus nacionalinės teisės aktuose ir (arba) veikiančius pagal nusistovėjusią tvarką, nuo atleidimo iš darbo ar kitokio darbdavio netinkamo elgesio, kai darbdavys reaguoja į skundą, pateiktą įmonėje, arba į kokią nors teisinę procedūrą, skirtą vienodo požiūrio principui užtikrinti.

### *26 straipsnis*

Valstybės narės nustato sankcijų, taikytinų už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus, taisykles ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurios gali apimti kompensacijos išmoką nukentėjusiajam, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės informuoja Komisiją apie tokias nuostatas ne vėliau kaip iki 33 straipsnyje nurodytos datos, ir nedelsdamos praneša jai apie vėlesnius tokių nuostatų pakeitimus.

### *27 straipsnis*

~~Š~~ Valstybės narės pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar nusistovėjusią praktiką skatina darbdavius ir asmenis, atsakingus už galimybes siekti profesinio mokymo, imtis priemonių ir užkirsti kelią visoms diskriminacijos dėl lyties formoms, ypač priekabiavimui ir seksualiniam priekabiavimui darbe.

### *28 straipsnis*

Šios direktyvos įgyvendinimas jokiais aplinkybėmis nėra pakankamas pagrindas sumažinti bendrą darbuotojų apsaugos lygį tose srityse, kurioms ji taikoma, ir nepažeidžia valstybių narių teisės atsižvelgti į padėties pasikeitimą ir priimti įstatymus bei kitus teisės aktus, kurie skiriasi nuo įstatymų, galiojusių pranešimo apie šią direktyvą dieną, jei jie atitinka šios direktyvos nuostatas.

### *29 straipsnis*

Valstybės narės, rengdamos ir įgyvendindamos įstatymus ir kitus teisės aktus, politiką ir veiklos rūšis šioje direktyvoje nurodytose srityse, skiria ypatingą dėmesį moterų ir vyrų lygybės tikslui.

### *30 straipsnis*

Valstybės narės užtikrina, kad darbuotojai būtų tinkamai supažindinti su nuostatomis, priimtomis pagal šią direktyvą, taip pat su atitinkamomis galiojančiomis nuostatomis, pavyzdžiui, savo darbo vietoje.

## **V ANTRAŠTINĖ DALIS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

### *31 straipsnis*

1. Ne vėliau kaip iki [...] valstybės narės pateikia Komisijai visą būtiną informaciją, kad Komisija parengtų Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą dėl šios direktyvos taikymo.
2. Nepažeisdamos šio straipsnio 1 dalies, valstybės narės kas ketverius metus pateikia Komisijai visų priemonių, priimtų pagal Sutarties 141 straipsnio 4 dalį, tekstus, taip pat šių priemonių ir jų įgyvendinimo ataskaitas. Remdamasi šia informacija, Komisija kas ketverius metus patvirtins ir paskelbs ataskaitą, kurioje bus pateiktas visų priemonių lyginamasis vertinimas, atsižvelgiant į Deklaraciją Nr. 28, pridėtą prie Amsterdamo sutarties Baigiamojo akto.

### 32 straipsnis

Vėliausiai iki 2008 m. birželio 30 d. Komisija iš naujo apsveria, kaip taikoma ši direktyva, ir prireikus padaro būtinus pakeitimus.

### 33 straipsnis

Valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie, įsigalioję ne vėliau kaip iki [...], įgyvendina šią direktyvą arba užtikrina, kad ne vėliau kaip iki tos dienos administracija ir darbuotojai tarpusavio susitarimu būtų nustatę reikiamas nuostatas. Valstybės narės imasi visų reikiamų priemonių, kad bet kuriuo metu galėtų užtikrinti rezultatus, kurie turi būti pasiekti pagal šią direktyvą. Jos nedelsdamos pateikia Komisijai tų įstatymų nuostatų tekstus ir tų nuostatų bei šios direktyvos koreliacijos lentelę.

Valstybės narės, priimdamos šias nuostatas, daro jose nuorodą į šią direktyvą, arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Be to, jos paskelbia, kad galiojančiuose įstatymuose ir kituose teisės aktuose nurodytos direktyvos, panaikintos šia direktyva, turi būti suprantamos kaip nuorodos į šią direktyvą. Nuorodos darymo tvarką ir jos redakciją nustato valstybės narės.

Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

### 34 straipsnis

1. Direktyvos 75/117/EEB, 76/207/EEB, 86/378/EEB ir 97/80/EB su pakeitimais, padarytais 1 priedo A dalyje nurodytomis direktyvomis, yra panaikinamos nuo šios direktyvos 33 straipsnio 1 dalyje nurodytos datos, nepažeidžiant valstybių narių įsipareigojimų dėl perkėlimo į nacionalinę teisę terminų ir 1 priedo B dalyje nurodytų direktyvų taikymo.

2. Nuorodos į panaikintas direktyvas laikomos nuorodomis į šią direktyvą ir suprantamos pagal II priede pateiktą koreliacijos lentelę.

### 35 straipsnis

Ši direktyva įsigalioja [dvidešimtą] dieną nuo jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

### 36 straipsnis

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje,

*Europos Parlamento vardu*  
*Pirmininkas*

*Tarybos vardu*  
*Pirmininkas*



---

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 7 (adapted)
--

### PRIEDAS

~~Examples of elements which may be unequal, in respect of funded defined benefit schemes, as referred to in Article 6 (h):~~

~~conversion into a capital sum of part of a periodic pension,~~

~~transfer of pension rights,~~

~~a reversionary pension payable to a dependant in return for the surrender of part of a pension,~~

~~a reduced pension where the worker opts to take early retirement~~



## **PRIEDAS 1**

### **Part A**

#### **Repealed Directives with their successive amendments (referred to in Article 34(1))**

Council Directive 75/117/EEC	OJ L 45, 19.2.1975
------------------------------	--------------------

Council Directive 76/207/EEC	OJ L 39, 14.2.1976
Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council	OJ L 269, 2.10.2002

Council Directive 86/378/EEC	OJ L 225, 12.8.1986
Directive 96/97/EC	OJ L 46, 17.2.1997

Council Directive 97/80/EC	OJ L 14, 20.1.1998
Directive 98/52/EC	OJ L 205, 22.7.1998

### **Part B**

#### **List of time-limits for transposition into national law and application dates (referred to in Article 34(1))**

Directive	Time-limit transposition	for	Date of application
Directive 75/117/EEC	19.2.1976		
Directive 76/207/EEC	14.8.1978		
Directive 86/378/EEC	1.1.1993		
Directive 96/97/EC	1.7.1997		17.5.1990 in relation to paid workers, except for those workers or those claiming under them who had before that date initiated legal proceeding

		<p>or raised an equivalent claim under national law.</p> <p>Article 8 of Directive 86/378/EEC as amended by Directive 96/97/EC - 1.1.1993 at the latest.</p> <p>Article 6(1)(i) , first indent of Directive 86/378/EEC as inserted by Directive 96/97/EC -1.1.1999 at the latest.</p>
Directive 97/80/EC	1.1.2001	As regards the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland 22.7.2001
Directive 98/52/EC	22.7.2001	
Directive 2002/73/EC	5.10.2005	

**PRIEDAS 2**  
**Correlation Table**

Directive 75/117	Directive 76/207	Directive 86/378	Directive 97/80	This Directive
-	Article 1 (1)	Article 1	Article 1	Article 1
-	Article 1(2)	-	-	-
-	Article 2(2), first indent	-	-	Article 2(1), first indent
-	Article 2(2), second indent	-	Article 2(2)	Article 2(1), second indent
-	Article 2(2), third and fourth indents	-	-	Article 2(1), third and fourth indents
-	-	-	-	Article 2(1), fifth indent
-	-	Article 2(1)	-	Article 2(1), sixth indent
-	Article 2(3) & (4)	-	-	Article 2(2)
-	-	Article 3	-	Article 3(1)
-	Article 2(7), first subparagraph	Article 5(2)	-	Article 3(2)
-	Article 2(7), fourth subparagraph, first sentence	-	-	Article 3(3)
Article 1	-	-	-	Article 4
-	-	Article 5(1)	-	Article 5
-	-	Article 4	-	Article 6(1)
-	-	-	-	Article 6(2)

		Article 2(2)		Article 7(1)
-	-	Article 2(3)	-	Article 7(2)
-	-	Article 6	-	Article 8
-	-	Article 8	-	Article 9
-	-	Article 9	-	Article 10
-	-	-	-	Article 11
-	-	Article 9a	-	Article 12
-	Articles 2(1) & 3(1)	-	Article 2(1)	Article 13(1)
-	Article 2(6)	-	-	Article 13(2)
-	Article 9(2)	-	-	Article 13(3)
-	Article 2(8)	-	-	Article 14
-	Article 2(7), third subparagraph	-	-	Article 15(1)
-	Article 2(7), second subparagraph	-	-	Article 15(2)
-	Article 2(7), fourth subparagraph, second and third sentence	-	-	Article 16
Article 2	Article 6(1)	Article 10	-	Article 17(1)
-	Article 6(3)	-	-	Article 17(2)
-	Article 6(4)	-	-	Article 17(3)
-	Article 6(2)	-	-	Article 18

-	-	-	Article 4	Article 19
-	-	-	Article 3	Article 20
-	Article 8a	-	-	Article 21
-	Article 8b	-	-	Article 22
-	Article 8c	-	-	Article 23
Articles 3 & 6	Article 3 (2)(a)	-	-	Article 24(a)
Article 4	Article 3 (2)(b)	Article 7(a)	-	Article 24(b)
-	-	Article 7(b)	-	Article 24(c)
Article 5	Article 7	Article 11	-	Article 25
Article 6	-	-	-	-
-	Article 8d	-	-	Article 26
	Article 2(5)			Article 27
-	Article 8e (1)	-	-	-
-	Article 8e (2)	-	Article 6	Article 28
-	Article 1 (1a)	-	-	Article 29
Article 7	Article 8	-	Article 5	Article 30
Article 9	Article 10	Article 12(2)	Article 7, fourth subparagraph	Article 31
-	-	-	-	Article 32
Article 8	Article 9(1), first subparagraph and 9(2) & (3)	Article 12(1)	Article 7, first, second and third subparagraphs	Article 33
-	Article 9(1), second subparagraph	-	-	-

-	-	-	-	Article 34
-	-	-	-	Article 35
-	-	-	-	Article 36
-	-	Annex	-	-