



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 21.04.2004.
KOM(2004) 279 galīgā redakcija

2004/0084 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA

par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos

(pārstrādātā versija)

(iesniegusi Komisija)

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. VISPĀRĪGI APSVĒRUMI

Šī priekšlikuma Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai mērķis ir vienkāršot, modernizēt un uzlabot Kopienas tiesības tajā jomā, kas paredz vienādu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, apvienojot vienotā tekstā direktīvu noteikumus, kuras saista to priekšmets, lai iedzīvotāju labā padarītu Kopienas tiesību aktus skaidrākus un efektīvākus. Šis direktīvas priekšlikums pamatojas arī uz jaunās juridiskās un politiskās vides vispārējo kontekstu, kas cenšas vērst Savienību atvērta, saprotamā un vairāk saistītu ar ikdienas dzīvi.

Vienāda attieksme pret vīriešiem un sievietēm ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem. Sākumā to noteica Romas Līgumā izklāstītie primāro tiesību aktu noteikumi, un kopš tā laika to ir pastiprinājuši turpmākie grozījumi, tādējādi veidojot neatņemamu Eiropas Savienības sociālās politikas sastāvdaļu.

Vienlīdzīgas attieksmes princips ir attīstījies no atsevišķā noteikuma par vienlīdzīgu atalgojumu Romas Līgumā līdz ļoti svarīgam un plašu jautājumu loku aptverošam tiesību aktu kopumam vienlīdzības jomā, kas ir tāda Eiropas iezīme, kas izvirza to priekšgalā starptautiskā mērogā. EK Līguma 2. pantā vienlīdzība starp vīriešiem un sievietēm ir atzīta par pamatprincipu un vienu no Kopienas mērķiem. Turklāt saskaņā ar EK Līguma 3. panta 2. punktu Kopienai ir piešķirta īpašs uzdevums, t.i. vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm iekļaut visos tās pasākumos.

Amsterdamas Līgums ievērojami palielināja primāro tiesību aktu un Eiropas Savienības spēju veikt pasākumus vienādu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes pret sievietēm un vīriešiem jomā, sniedzot Kopienas likumdevējam īpašu juridisko pamatu (EK Līguma 13., 137., 141. pants). Šajās Līguma izstrādnes skaidri ietverts Tiesas spriedums par to, ka dzimumu diskriminācijas izbeigšana ir pamattiesību daļa. Tiesa ir uzsvērusi, ka 141. pants (tāpat kā iepriekš EK Līguma bijušajā 119. pantā) veido daļu no Kopienas sociālajiem mērķiem, kas nav tikai Ekonomiskā Savienība, bet ir paredzēta, lai tajā pašā laikā kopīgiem spēkiem nodrošinātu sociālo progresu un meklētu veidus, kā nemitīgi uzlabot dzīves un darba apstākļus. Tiesa ir secinājusi, ka EK Līguma 141. pantā izklāstītais ekonomiskais mērķis ir pakārtots tajā pašā pantā izklāstītajam sociālajam mērķim, kurā izteiktas pamattiesības¹.

Arī Eiropas Savienības Pamattiesību hartas, ko parakstīja Nicā 2000. gada 7. decembrī, 23. pantā vienlīdzība starp sievietēm un vīriešiem ir atzīta kā pamatprincips.

Ievērojami panākumi ir gūti arī saistībā ar sekundārajiem tiesību aktiem. Spēkā esošās direktīvas ir radījušas juridisko pamatu radikālām izmaiņām valstu tiesību aktos, attieksmei un praksei, kamēr Tiesa ar tās precedenta tiesībām ir palīdzējusi noskaidrot un tālāk attīstīt vienādas attieksmes principa interpretāciju un apjomu.

No pirmās direktīvas (75/117/EEK) par vienlīdzīgu atalgojumu, ko pieņēma 1975. gadā uz bijušā 100. panta pamata un kas tālāk ieviesa un piemēroja EK Līguma bijušo 119. pantu, vienādās attieksmes apjoms ir paplašināts, lai ietvertu citas sociālās politikas jomas. 1976. gadā uz EK Līguma bijušā 235. panta pamata pieņēma otru direktīvu, kas apskatīja vienlīdzīgu attieksmi attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un

¹ 2000. gada 10. februāra Tiesas spriedums. Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers (C-270/97) un Brunhilde Schrage (C-271/97). Apvienotās lietas C-270/97 un C-271/97. ECR 2000 I-00929. lpp.

darba apstākļiem (Direktīva 76/207/EEK). 1979. gadā uz EK Līguma bijušā 235. panta pamata pieņēma trešo direktīvu (79/7/EEK) saistībā ar pakāpenisku vienlīdzīgās attieksmes principa īstenošanu sociālā nodrošinājuma (ar likumu noteikto sistēmu) jautājumos.

1986. gadā pieņēma divas nākamās direktīvas, vienu uz EK Līguma bijušā 100. un 235. panta pamata saistībā ar sociālā arodnodrošinājuma sistēmu (86/378/EEK), un otra uz EK Līguma bijušā 235. panta pamata par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu pret pašnodarbinātiem vīriešiem un sievietēm, tostarp lauksaimniecībā nodarbinātiem, un par pašnodarbinātu grūtnieču un māšu aizsardzību (86/613/EEK).

Turpmākās Līguma modifikācijas ļāva pieņemt direktīvas uz jauna tiesiskā pamata un saskaņā ar citām procedūrām, kas cita starpā uzsvēra to, kāda nozīme ir sociālajiem partneriem vienlīdzības jomā, konkrēti direktīvu par grūtniecības un maternitātes aizsardzību (92/85/EEK), ko pieņēma uz EK Līguma bijušā 118.A panta pamata, un direktīvu par bērnu kopšanas atvaļinājumu (96/34/EK). Direktīva 96/34/EK bija pirmā direktīva, ko pieņēma pēc sociālo partneru pirmā līguma Kopienas līmenī pēc Māstrihtas līguma saskaņā ar Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku, kas pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, un jo īpaši tā 4. panta 2. punktu.

Pēc virknes svarīgu Eiropas Kopienas Tiesas lēmumu pieņemšanas pēc *Barber* lietas bija nepieciešams pieņemt Direktīvu 96/97/EK, ar ko groza Direktīvu 86/378/EEK, lai nodrošinātu atbilstību starp Direktīvu 86/378 un bijušo 119. pantu (jauno 141. pantu), kā to interpretējusi Tiesa Barber un turpmākajos spriedumos.

Tiesas prakse un nepieciešamība pēc Kopienas tiesību aktu efektivitātes pamudināja Padomi, pamatojoties uz Kopienas priekšlikumu, pieņemt Direktīvu 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu saskaņā ar Nolīgumu par sociālo politiku, kas pievienots Protokolam (Nr. 14) par sociālo politiku, kas pievienots Eiropas Kopienas dibināšanas līgumam, un jo īpaši tā 2. panta 2. punktu.

Balstoties uz dažādiem tiesiskajiem pamatiem, spēkā esošās direktīvas (ar to grozījumiem) nodrošina stingru tiesību aktu vidi. Tomēr nav šaubu, ka tās nepieciešams papildināt un vienkāršot, lai garantētu lielāku skaidrību un noteiktību visā paplašinātajā Savienībā un tās būtu vieglāk lasāmas.

Nesen pieņemtie Direktīvas 76/207/EEK grozījumi ar Direktīvu 2002/73/EK, ko pieņēma uz īpaša EK Līguma 141. panta 3. punkta juridiskā pamata, ko ieviesa ar Amsterdamas Līgumu, arī parādīja to, ka likumdevējs piekrīt tam, ka ir reāla vajadzība atjaunināt spēkā esošās direktīvas (no kurām dažas ir divdesmit gadus vecas). Direktīvā 2002/73/EK ņemtas vērā jaunās Līguma izstrādnes (tiesiskie līdzekļi vienlīdzīgas attieksmes principa ieviešanai un darbs vienlīdzības starp vīriešiem un sievietēm sasniegšanai tika ievērojami pastiprināti pēc Amsterdamas Līguma), Tiesas prakse (kas ievērojami attīstīja vienlīdzīgas attieksmes principu) un citi līdzīgie pieņemtie tiesību akti (2000/43/EK un 2000/78/EK, pamatojoties uz EK 13. pantu).

Saistībā ar šo tiesību akti par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm ir noteikti kā prioritārās politikas jomas vienkāršošanai, modernizēšanai un uzlabošanai². Tiesību aktu vides vienkāršošanas un uzlabošanas vispārīgais mērķis ir īpaši svarīgs vienlīdzīgās attieksmes tiesību aktu gadījumos, jo atsevišķus vīriešus un sievietes tas ietekmē tiešā veidā, un ir nepieciešams, lai to atsevišķās tiesības tiktu skaidri noteiktas.

2. APSPRIEŽU REZULTĀTI UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMS

Komisija 2003. gada jūlijā uzsāka apspriedes internetā³, kuru mērķis bija uzaicināt dalībvalstis un citas ieinteresētās puses (sociālos partnerus, nevalstiskās organizācijas (NVO), sieviešu asociācijas, kā arī privātpersonas) paust savus uzskatus par Komisijas iniciatīvu. Apspriedes pamatojās uz izvēles dokumentiem, nosakot trīs izvēles variantus, pēc kuriem varētu vadīties tiesību aktu vienkāršošanas, modernizācijas un uzlabošanas procesā vienlīdzīgas attieksmes starp sievietēm un vīriešiem jomā. No dalībvalstīm, sociālajiem partneriem, iestādēm, kas nodarbojas ar vienlīdzīgās attieksmes jautājumiem, un NVO tika saņemtas trīsdesmit atsauksmes. Visi komentāri bija konstruktīvi. Lielākajā daļā atbilžu bija pausts uzskats, ka nepieciešama vienkāršošana, modernizācija un uzlabošana. Kopumā valdības, kas atbildēja, kā arī nozaru, tirdzniecības un liberālo profesiju ieinteresētās puses meklēja pieeju, kas ietvēra nelielas izmaiņas, kamēr par daudz plašāka mēroga izmaiņas Kopienas tiesību aktu sistēmā atbalstīja darba ņēmēju un NVO pārstāvji.

2003. gada 3. oktobrī notika neformāla sanāksme ar ekspertiem no dalībvalstīm, pievienošanās un EFTA valstīm. Sanāksmē tālāk tika izskaidroti un padziļināti apspriesti politikas izvēles varianti. Komisijas iniciatīva izskaidrot un vienkāršot Kopienas tiesību aktus, saglabājot *acquis*, tika plaši pieņemta kā pareizā pieeja. Daži dalībnieki atbalstīja tīru kodifikāciju, bet izrādījās, ka citi vairāk atbalstīja mērenas izmaiņas, pārstrādājot spēkā esošos tiesību aktus, kamēr daži citi, savukārt, atbalstīja daudz plašāku pieeju. Tika uzsvērtā pašreizējā *acquis* pilnīgas saglabāšanas nozīme, integrējot Tiesas spriedumus, kas ir stabila jurisprudence.

Notika arī neoficiāla viedokļu apmaiņa ar ES līmenī pārstāvētajiem sociālajiem partneriem (UNICE, CEEP, UEAPME, EAK).

Komisijas padomdevēja komiteja par vienlīdzīgām iespējām 2003. gada 19. oktobrī pieņēma atzinumu par šo jautājumu, tajā pašā laikā paskaidrojot, ka ņemot vērā Komitejas būtību un tās locekļu statusu, atzinums neatspoguļo un nav saistošs dalībvalstu valdībām. Atzinums ir par labu jaunai pārstrādātai direktīvai, kas ietver direktīvu par maternitāti. UNICE, UEAPME un CEEP pārstāvji pieņēma atsevišķu nostāju, kas pievienota atzinumam, par labu vienkāršošanai bez spēkā esošo tiesību aktu izmaiņām.

Komisijas dienesti arī veica paplašinātu ietekmes novērtējumu (pievienots kā pielikums).

Ņemot vērā EK vienlīdzīgas attieksmes tiesību aktu sistēmas uzlabošanas iespējamu visaptverošu analīzi, izskatās, ka jauna pārstrādāta direktīva vislabāk atbilstu Kopienas *acquis* atjaunināšanas, vienkāršošanas, modernizēšanas un uzlabošanas prasībām šajā jomā. Tādēļ ir izvirzīts priekšlikums iesniegt direktīvu, kas:

² Komisijas paziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam un Ekonomikas un sociālo lietu komitejai, 24.1.2003., "Kopienas *acquis* papildināšana un vienkāršošana", KOM(2003)71 galīgais.

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_en.html.

- ir vienots saskaņots teksts uz konsolidētu direktīvu pamata, skaidri strukturēts atsevišķās nodaļās ar horizontāliem un konkrētiem noteikumiem un saskaņotām definīcijām. Teksts atspoguļo saistību starp vienlīdzīgas attieksmes aspektiem un norāda, kā tie ir savstarpēji saistīti, ievērojot vienotus principus.
- atspoguļo skaidri noteiktu praksi un tādējādi papildina juridisko noteiktību un skaidrību.
- skaidri atspoguļo Direktīvas 2002/73/EK horizontālo noteikumu piemērošanu un direktīvas par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu, grozījumiem līdz vienlīdzīgai darba samaksai un sociālā arodrošinājuma sistēmām.
- sniedz nepieciešamo atbalstu, lai paātrinātu vienlīdzīgās attieksmes efektīvu īstenošanu nolūkā sasniegt Kopienas sociāli ekonomiskās politikas mērķus.

Šis priekšlikums atspoguļo iespēju apvienot visas direktīvas, ar ko īsteno vienādu atalgojuma principu gan vīriešiem, gan sievietēm (ietverot vienlīdzīgu attieksmi sociālās nodrošinājuma sistēmās), kā arī direktīvas par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, un direktīvas par pierādīšanas pienākumu.

Šis priekšlikums paredzēts vairākiem nolūkiem: pirmkārt, draudzīguma pret lasītājiem un skaidrības labad tas tiek izdots kā vienots dokuments; tas pilnveido vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa īstenošanu attiecībā uz darbu un profesijām; visbeidzot, tas šajā jomā uzlabo *acquis*, integrējot Tiesas praksi.

3. DIREKTĪVAS PRIEKŠLIKUMĀ NOTEIKTIE PASĀKUMI

No vispārīgā viedokļa priekšlikuma Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai mērķis ir īstenot vienlīdzīgas attieksmes principu jautājumos, kuri skarti iepriekšējās direktīvās, kas pārgrupētas vienā tekstā. Tādēļ priekšlikuma mērķis ir:

- nodrošināt vienlīdzīgu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa īstenošanu un piemērošanu jautājumos, kas attiecas uz pieeju darbam, profesionālai izglītībai un izaugsmes iespējām, un darba apstākļiem, ietverot vienlīdzīgu atalgojumu par tādu pašu darbu vai par līdzīgi kvalificējamu darbu, un
- nodrošināt, lai dalībvalstis savā tiesību aktu sistēmā ievieš pasākumus vienādas darba samaksas un vienlīdzīgas attieksmes principu efektīvākai īstenošanai, kas nepieciešams, lai visiem darbiniekiem, kas uzskata, ka viņiem nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīga atalgojuma principu, būtu iespējams noteikt/apstiprināt tiesības tiesā, pēc tam kad izmantota citu kompetentu iestāžu palīdzība.

Pašreizējā priekšlikuma būtiskākie jauninājumi ir šādi:

- Eiropas Kopienu Tiesas prakses integrācija, kas jo īpaši attiecas uz:

- vienādu darba samaksu, kas attiecināma uz vienotu avotu – spriedumiem Lorensa, kā arī Alonbija lietā⁴ - (skatīt pašreizējā priekšlikuma 4. Pantu un 9. ievada punktu);
- vienlīdzīgu attieksmi un ierēdņu pensiju sistēmās – Beunes Tiesas prakse Evrenopoulos un Niemi lietas spriedumos⁵ – (skatīt pašreizējā priekšlikuma 6. panta 2. punktu un 12. apsvērumu);
- strādājošu grūtnieču aizsardzības palielināšanas precizēšanu attiecībā uz visiem darba nosacījumiem un ne tikai uz tiesībām atgriezties savā iepriekšējā darbā vai līdzvērtīgā amatā – grozījumi, kas ieviesti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punkta 7. apakšpunktu, ar ko aizvieto Direktīvas 76/207/EEK 2. pantu saskaņā ar Eiropas Kopienu Tiesas praksi – (skatīt pašreizējā priekšlikuma 15. panta 1. un 2. punktu);
- Direktīvas 2002/73/EK definīciju piemērošanu visām pašreizējā priekšlikumā ietvertajām jomām (skatīt pašreizējā priekšlikuma 2. pantu un 5. apsvērumu);
- noteikumu par pierādījuma pienākumu attiecināšanu uz visām jomām, kas ietilpst priekšlikuma materiālajā jomā, kas garantē vienlīdzīgas attieksmes principa efektivitāti, kas pēc analogijas skatīta attiecībā uz nediskrimināciju direktīvas 13. pantā (skatīt pašreizējā priekšlikuma 20. pantu);
- asociāciju, kam ir likumīga interese, tiesību aizsardzības noteikumu, kas īstenoti ar Direktīvu 2002/73/EK, attiecināšana uz citām šajā priekšlikumā ietvertajām jomām – saskaņā ar Direktīvas 2002/73/EK izdarītajām izmaiņām – (skatīt pašreizējā priekšlikuma 17. panta 2. punktu);
- noteikuma, kas precizē valsts likumu jautājuma par sūdzību iesniegšanas termiņu, attiecināšanu uz visām citām šajā priekšlikumā ietvertajām jomām – saskaņā ar Direktīvas 76/207/EEK 6. pantu, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 2002/73/EK – (skatīt pašreizējā priekšlikuma 17. panta 3. punktu);
- Tiesas prakses par sankcijām/sodiem attiecināšanu uz visām citām šajā priekšlikumā ietvertajām jomām – saskaņā ar Direktīvu 2002/73/EK izdarītajiem grozījumiem - (skatīt pašreizējā priekšlikuma 18. un 26. pantu);
- noteikumu par institūcijām, kas veicina vienlīdzīgu attieksmi, kā arī noteikumu par sociālo dialogu attiecināšanu uz visām citām šajā priekšlikumā ietvertajām jomām – saskaņā ar Direktīvas 2002/73/EK izdarītajiem grozījumiem - (skatīt pašreizējā priekšlikuma 21. un 23. pantu);
- dzimumu līdztiesības jautājuma iesaistīšanas pienākuma attiecināšanu uz visām citām šajā priekšlikumā ietvertajām jomām – saskaņā ar EK Līguma 3. panta 2. punktu un Direktīvas 76/207/EEK 1. panta 1.a punktu, kas ievietots ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 1. punktu – (skatīt pašreizējā priekšlikuma 29. pantu);

⁴ Tiesas 2002. gada 17. septembra spriedums. A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group un Mitie Secure Services Ltd. Lieta C-320/00. Eiropas Kopienu Tiesas prakses apkopojums 2002 I-07325. lpp. un Allonby, C-256/01

⁵ 1994. gada 28. septembra Tiesas spriedumi Lieta C-7/93 Beuene ECR 1994 I-4471. lpp.; 1997. gada 17. aprīļa Lieta C-147/95 Evrenopoulos, ECR 1997 I-2057. lpp.; un 2002. gada 12. septembra Lieta C-351/00 Neimi, ECR 2002 I-07007. lpp.

- pārskatīšanas noteikuma ieviešana – tas ir standarta noteikums - (skatīt pašreizējā priekšlikuma 32. pantu).

Priekšlikums ir iedalīts šādās piecās sadaļās.

I SADALA VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

Šajā sadaļā ir norādīts priekšlikuma mērķis, t.i., nodrošināt vienādu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm piemērošanu nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Šajā sadaļā paredzēta arī Direktīvā 2002/73/EK ietvertu definīciju (par tiešo un netiešo diskrimināciju, uzmākšanos un seksuālo uzmākšanos) piemērošana jautājumiem, ko aplūko citās priekšlikumā pārgrupētās direktīvas. Tā ietver arī darba samaksas definīciju, kas noteikta EK Līguma 141. panta 2. punktā, kā arī sociālā arodnodrošinājuma sistēmu definīciju, kas ietverta Direktīvā 86/378/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK.

Šīs direktīvas priekšlikums, ciktāl tas attiecas uz personālo jomu, attiecas uz visiem strādājošajiem un personām, kas uzskata, ka pie tiem pieder.

II SADALA ĪPAŠIE NOTEIKUMI

Šajā sadaļā ir trīs nodaļas: viena par vienlīdzīgu atalgojumu par tādu pašu darbu vai līdzvērtīgu darbu, otra par vienlīdzīgas attieksmes principu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā un trešā par vienlīdzīgas attieksmes principu pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem.

1.nodaļa Vienlīdzīga atalgojuma princips

Šī nodaļa atbilst galvenajiem Direktīvas 75/117/EEK noteikumiem. Tā arī ietver nesen pieņemto Tiesas praksi.⁶ Ir svarīgi ievērot, ka kopš 1976. gada 8. aprīļa (*Defrenne II* sprieduma diena)⁷ Eiropas Kopienu Tiesa ir paziņojusi, ka bijušais EK Līguma 119. pants (jaunais 141. pants) par vienlīdzīgu atalgojumu ir noteikums ar tiešu ietekmi. Kopš 1970. gada (kopš sprieduma *Defrenne I* lietā)⁸ Tiesa ir izstrādājusi praksi par vienlīdzīgu atalgojumu, skaidri nosakot EK Līguma bijušā 119. panta, kā arī Direktīvas 75/117/EEK darbības jomu.

Saistībā ar šo šķiet, ka pašlaik sekundārie tiesību akti par vienlīdzīga atalgojuma principu, t.i., Direktīva 75/117/EEK par vienlīdzīgu atalgojumu, pilnībā neatspoguļo Eiropas Kopienu Tiesas nesen pieņemto praksi. Direktīvas 75/117/EEK atcelšana un tās aizvietošana ar jaunu vienotu pārstrādātu direktīvu uz pašreizējā priekšlikuma pamata skaidri noteiktu vienlīdzīga atalgojuma principa saturu, jo jaunā direktīva pilnībā atspoguļos atalgojuma interpretāciju, kas paredzēta EK Līgumā, un kā to interpretē Eiropas Kopienu Tiesa. To panāk, integrējot Alonbija⁹, kā arī Lorensa spriedumu¹⁰ šīs direktīvas 4.pantā. Turklāt atalgojuma jēdziens

⁶ Tiesas 2002. gada 17. septembra spriedumi. *A. G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group un Mitie Secure Services Ltd*. Lieta C-320/00. Eiropas Kopienu Tiesas prakses apkopojums 2002 I-07325.lpp. un *Allonby*, C-256/01

⁷ 1976. gada 8. aprīļa spriedums. Lieta C-43/75, ECR. 1976. 455. lpp.

⁸ 1971. gada 25. maijs, C-80/70 *Defrenne v Belgian State* ECR 1971 445. lpp.

⁹ Spriedums 13.01.2004.

¹⁰ (2002) ECR I-7325

saistībā ar ierēdņu pensiju sistēmu, kas atspoguļotas Niemi¹¹ un Beunes lietās,¹² ir ietvertas šīs direktīvas 6. pantā.

Ir svarīgi ievērot, ka Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 3. punkta 1. apakšpunkta c) daļā jau ir noteikts, ka vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē, ka nedrīkst būt nekādas tiešas vai netiešas dzimumu diskriminācijas valsts vai privātajā sektorā, tostarp valsts institūcijās cita starpā attiecībā uz Direktīvā 75/117/EEK paredzēto atalgojumu.

Šīs prakses kopsavilkums, kas jau veido Kopienas *acquis* daļu, varētu būt šāds:

- Līdzvērtīgs darbs

Tiesa ir norādījusi, ka 141. panta 1. punktā ir izklāstīts princips par to, ka par tādu pašu darbu vai par līdzvērtīgu darbu ir jāsaņem tāds pats atalgojums neatkarīgi no tā, vai to veic vīrietis vai sieviete. Tādēļ, lai šis princips būtu piemērojams, izvirza priekšnoteikumu, ka visi darbinieki - vīrieši un sievietes - ir salīdzināmās situācijās.

Saistībā ar šo EK Līguma bijušajā 119. pantā izklāstītais vienlīdzīgā atalgojuma princips neizslēdz vienreizējo maksājumu tikai darbiniecēm, kuras ņem maternitātes atvaļinājumu, ja šis maksājums ir paredzēts, lai kompensētu neizdevīgo nodarbinātības situāciju, kas rodas tām strādājošajām, kas atrodas ilgstošā prombūtnē no darba,¹³ jo viņu īpašo situāciju sakarā ar mātes stāvokli nevar salīdzināt ar strādājošajiem vīriešiem.

Vairākos gadījumos Tiesa ir noteikusi, ka vienlīdzīga darba noteikšana ir saistīta ar strādājošas sievietes darba salīdzināšanu ar attiecīgo strādājoša vīrieša veikto darbu, atsaucoties uz darbiniekiem izvirzītajām prasībām uzdevumu veikšanai attiecībā uz prasmēm, intensitāti un atbildību, vai veicamo darbu un to uzdevumu būtību, kas saistīti ar veicamo darbu.

Tiesa ir izstrādājusi salīdzināmības kritērijus attiecībā uz vienlīdzīga atalgojuma principu vīriešiem un sievietēm. Saskaņā ar Tiesu¹⁴:

- EK Līguma 141. pants un Direktīva 75/117/EEK attiecas uz gabaldarba atalgojuma sistēmām, kurās atalgojums vienīgi vai lielā mērā ir atkarīgs no katra darbinieka individuālā darba ražīguma.

- EK Līguma 141. pantā un Direktīvas 75/117 1. pantā noteiktais vienlīdzīgā atalgojuma princips nozīmē, ka konstatēt tikai to, ka gabaldarba atalgojuma sistēmas vidējais atalgojums strādnieku grupai, kurā galvenokārt ir sievietes, kas veic viena veida darbu, ir būtiski zemāks nekā vidējais atalgojums strādnieku grupai, kurā galvenokārt ir vīrieši, kas veic cita veida līdzvērtīgu darbu, nav pietiekami, lai secinātu, ka pastāv diskriminācija attiecībā uz atalgojumu. Tomēr, ja gabaldarba atalgojuma sistēmā, kur individuālais atalgojums sastāv no mainīgā elementa, kas atkarīgs no katra strādnieka darba ražīguma, un fiksētā elementa, kas atšķiras atkarībā no attiecīgās strādnieku grupas, nav iespējams noteikt faktoros, kas noteica

¹¹ (2002) ECR I-7007

¹² (2002) ECR I-4471

¹³ 1999. gada 16. septembra Tiesas spriedums Lietā C-218/98, Oumar Dabo Abdoulaye and Others v Régie nationale des usines Renault SA. , ECR 1999 I 5723. lpp.

¹⁴ 1995. gada 31. maija Tiesas spriedums Lietā C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark v Dansk Industri, agrāk Industriens Arbejdsgivere, kas darbojas Royal Copenhagen A/S.vārdā, ECR 1995 I 1275. lpp.

likmes vai mērvienības, ko izmantoja atalgojuma mainīgā elementa aprēķināšanai, darba devējam var būt pienākums pierādīt, ka konstatētās atšķirības nav dzimumu diskriminācijas dēļ.

- attiecībā uz vienlīdzīga atalgojuma principu vīriešiem un sievietēm veicamo salīdzinājumu starp divu strādnieku grupu vidējo atalgojumu, kam maksā par gabaldarbu, valsts tiesai ir jāpārlicinās par to, ka var uzskatīt, ka katrā grupā visi strādnieki, ņemot vērā tādu faktoru kopumu, kā darba raksturu, apmācības prasības un darba apstākļus, ir salīdzināmā situācijā un ka tie pārstāv relatīvi lielu strādnieku skaitu, nodrošinot to, ka atšķirības nav saistītas ar nejaušiem vai īstermiņa faktoriem vai attiecīgo strādnieku darba ražīgumu.

Tiesa ir arī noteikusi, ka „faktiskās diskriminācijas gadījumos, kas ietilpst 119. panta tiesas piemērošanas darbības jomā, salīdzinājumos ir jāņem vērā paralēles, kas ir jānosaka, pamatojoties uz darba vērtējumu, ko faktiski veic dažāda dzimuma nodarbinātie vienā un tajā pašā uzņēmumā vai pakalpojumu sniegšanas iestādē”¹⁵.

Tomēr ne tik sen¹⁶, Tiesa ir norādījusi, ka „saistībā ar šo EK Līguma 141. pantā nav norādīts, ka šī noteikuma piemērošana ir ierobežota attiecībā uz situācijām, kurās vīrieši un sievietes strādā vienam un tam pašam darba devējam”. Tiesa ir norādījusi, ka uz šajā pantā noteikto principu var atsaukties valsts tiesās, īpaši tādos diskriminācijas gadījumos, kas tiešā veidā rodas no tiesību aktu noteikumiem vai kolektīvajiem darba līgumiem, kā arī gadījumos, kuros darbs tiek veikts vienā un tajā pašā privātā vai valsts uzņēmumā vai pakalpojumu sniegšanas iestādē (skatīt, *inter alia*, Defrenne II, 40. punktu; Lieta 129/79 Macarthy [1980] ECR 1275, 10. punkts; un Lieta 96/80 Jenkins [1981] ECR 911, 17. punkts). Tomēr, ja noteiktās atšķirības strādnieku atalgojuma apstākļos, kas veic tādu pašu darbu vai līdzvērtīgu darbu, nevar attiecināt uz vienu avotu, nav iestādes, kas būtu atbildīga par nevienlīdzību un kas varētu atjaunot vienlīdzīgu attieksmi. Šāda situācija nav EK Līguma 141. panta 1. punkta darbības jomā. Tādēļ šo strādnieku darbu un atalgojumu nevar salīdzināt uz šī noteikuma pamata.

Tādēļ ar augstāk minēto praksi Tiesa ir ieviesusi jaunu elementu, kas ir plašāks nekā viens un tas pats uzņēmums vai pakalpojumu sniegšanas iestāde viena avota līdzvērtīga darba salīdzināšanai. Ja atšķirības, kas atklātas dažāda dzimuma strādnieku atalgojuma nosacījumos, kas veic tādu pašu darbu vai līdzvērtīgu darbu nevar attiecināt uz vienu avotu, tie neietilpst EK Līguma 141. panta 1. punkta darbības jomā¹⁷. Pašreizējais priekšlikums kodificē šo praksi.

- Darba novērtējums un profesiju klasifikācija

Direktīvas 75/117/EEK 1. pants paredz: "Ja atalgojuma noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā jābūt tiem pašiem kritērijiem vīriešiem un sievietēm, un tai jābūt veidotai tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju".

¹⁵ Spriedums Lietā C-129/79, McCarthy Ltd v. Wendy Smith, ECR 1980 1275. lpp., 2000. gada 30. marta Tiesas spriedums Jämställhdetsombudsmannen v Örebro läns landsting. Vecmātes atalgojuma klīnika tehniķa atalgojuma salīdzinājums – ņemot vērā piemaksu un saīsinātu darba laiku sakarā ar neizdevīgu darba laiku. Lieta C-236/98. ECR 2000 I 2189. lpp.

¹⁶ 2002. gada 17. septembra Tiesas spriedums. A.G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group un Mitie Secure Services Ltd. Lieta C-320/00. ECR. 2002 I 7325. lpp.

¹⁷ Nesen apstiprināts Allonby lietā, C-256/01

Tiesa savā praksē īpaši Lietas C-237/85, Gisela Rumler v.Dato Druck GmbH spriedumā, profesiju klasifikācijas jautājumā šādi ir noteikusi trīs vadošos principus, kas izriet no Direktīvas 75/117/EEK 1. panta 2. punkta:

a) Kritērijiem, kas nosaka atalgojuma likmes klasifikāciju, jānodrošina tas, ka par objektīvi vērtētu tādu pašu darbu piemēro tādu pašu atalgojuma likmi, neatkarīgi no tā, vai darbu veic vīrietis vai sieviete.

b) Vērtību izmantošana, kas atspoguļo viena dzimuma strādnieku vidējos darba rādītājus kā pamatu apjoma noteikšanai, līdz kuram darbs prasa piepūli, un tā, vai tas ir smags, ir diskriminācija atkarībā no dzimuma pretēji direktīvai.

c) Lai profesiju klasifikācijas sistēma kopumā nebūtu diskriminējoša, ciktāl to atļauj uzņēmumā veikto pienākumu raksturs, tai jāņem vērā kritēriji, attiecībā uz kuriem katra dzimuma strādnieki izrāda īpašas spējas.

Šie vadošie principi nosaka, ka diskusijas kontekstā profesiju klasifikācijas sistēmai saskaņā ar Direktīvas 75/117/EEK 1. panta 2. daļu saskaņā ar Tiesas praksi jābūt oficiālai, analītiskai, balstītai uz faktoriem un nediskriminējošai.

Nesen Tiesa 2001. gada 26. jūnija spriedumā¹⁸ *Brunnhofer*, precizēja praksi par profesiju klasifikāciju un līdzvērtīgu darbu:

- fakts, ka strādājošās sievietes, kas sūdzas par to, ka ir diskriminācijas uz dzimuma pamata upuris, un salīdzināmais vīrieša darbs ir klasificēti vienā darba kategorijā saskaņā ar viņu darbu reglamentējošo kolektīvo līgumu, nav pats par sevi pietiekams, lai secinātu, ka šie divi darba ņēmēji veic vienādu darbu vai līdzvērtīgu darbu EK Līguma 141. panta un Direktīvas 75/117/EEK 1. panta nozīmē, jo šis fakts ir tikai viena pazīme starp citām, ka šis kritērijs ir sasniegts;

- atšķirības atalgojumā ir iespējams attaisnot ar apstākļiem, kas nav ņemti vērā atbilstoši kolektīvajam līgumam, ko piemēro attiecīgajiem strādājošajiem, ar nosacījumu, ka tie ir objektīvi iemesli, kas nav saistīti ar jebkādu diskrimināciju atkarībā no dzimuma un atbilst proporcionalitātes principam;- attiecībā uz darbu, ko apmaksā atbilstīgi stundu likmēm, atalgojuma starpība to noteikšanas laikā diviem dažāda dzimuma strādājošajiem par tādu pašu darbu vai līdzīgi kvalificējamu darbu nevar attaisnot ar faktoriem, kas kļūst zināmi tikai pēc tam, kad attiecīgie strādājošie uzņemas savus pienākumus, un ko var novērtēt tikai tad, kad darba līgums tiek pildīts, piemēram, atšķirības personu individuālās darba spējās vai atsevišķa strādājoša salīdzinājumā ar kolēģa darba efektivitātē.

Atalgojuma definīcija 141. panta 2. punktā

Tiesa ir atkārtoti noteikusi, ka EK Līguma bijušā 119. panta otrā punkta nozīmē atalgojuma koncepcija ietver visus pabalstus naudā vai materiālās vērtībās, pašlaik vai nākotnē, ja darba devējs kaut arī netieši tos izmaksā strādniekam sakarā ar viņa darbu.¹⁹

Individuālās piemaksas pamatatalgojumam (*Handels v Danfoss*)²⁰ un algas pielikumi sakarā ar darba stāžu (*Nimz*)²¹ papildus pamata vai minimālajam atalgojumam ietilpst EK Līguma

¹⁸ 2001. gada 26. jūnija spriedums Lietā C-381/99, *Brunnhofer*, ECR I 2001 4961. lpp.,

¹⁹ 1990. gada 17. maija spriedums C-262/88, *Barber*, ECR. 1990 1889. lpp.

²⁰ 1989. gada 17. oktobra spriedums, C-109/88, *Danfoss*. ECR. 1989 3199. lpp.

²¹ C-184/89, *Nimz v.Freie und Hansestadt Hamburg*, ECR 1991, 322. lpp.

bijušā 119. panta darbības jomā. 1992. gada 4. jūnija spriedumā (Bötel²²) noteica, ka apmaksātas brīvdienas daļēja laika darbiniekam, kas apmeklē uzņēmuma padomes mācības, ir uzskatāms par atalgojumu. Atalgojuma koncepcijā ir ietvertas piemaksas „apgādniekiem” (Eiropas Komisija pret Luksemburgu).²³ Atalgojumu veido naudas izteiksmē aprēķinātie pabalsti, tādi kā slimības pabalsti (Rinner-Kuhn).²⁴ Bez tam naudas aprēķins par brīvdienām uzņēmuma padomes mācību apmeklēšanai ir uzskatīts par atalgojumu (Bötel). Visas pensijas, ceļošanas iespējas, ko iegūst aizejot pensijā, atbrīvošanas no darba pabalsti ir uzskatīti par atalgojumu (Garland, Barber²⁵). Tādēļ varētu šķist, ka ir ietverts jebkurš tiešs maksājums, kas papildina pamatalgu. Šķiet, ka ir ietvertas prēmijas par darbu maiņās, virsstundām un visi atalgojuma veidi par nopelniem un izpildi.

Bijušā 119. panta piemērošana sociālās nodrošināšanas sistēmām bija pamatā iepriekšējā tiesas lēmuma atsaucei Lietā 80/70 Defrenne pret Beļģijas valsti²⁶. Tiesa šīs lietas spriedumā skaidri noteica savu viedokli, izslēdzot ar likumu noteiktās sociālās nodrošināšanas sistēmas no „jebkuras citas atlīdzības” koncepcijas bijušajā 119. pantā (jaunā 141. panta 2. punkts). Atbilstoši ģenerālvokāta secinājumiem Tiesa nolēma, ka tieši vai netieši, naudā vai natūrā, samaksātās atlīdzības koncepcijā nevar ietvert ar likumu noteikto sociālās nodrošināšanas sistēmu pabalstus bez jebkāda vienošanās elementa attiecīgā uzņēmuma vai darbības nozares ietvaros, kas būtu obligāti piemērojams galvenajām strādnieku kategorijām. Tiesa uzsvēra, ka šo sistēmu finansēšanai strādnieki, darbinieki un valsts iestādes iegulda tādā apjomā, ko mazāk nosaka nodarbinātības attiecības starp strādniekiem un darba devējiem nekā sociālās politikas apsvērumi. Šo iemeslu dēļ Tiesa nosprieda, ka nevar uzskatīt, ka „jebkura cita atlīdzība” ietver ar likumu noteikto sociālās nodrošināšanas sistēmu pabalstus. Tomēr, no otras puses, šis pamatojums nozīmē, ka specifiskās sistēmas, piemēram, kompānijas nodarbinātības sistēmas, ir ietvertas, jo īpaši tās nav tieši reglamentētas ar likumu. Tās ir saistītas ar vienošanās elementu uzņēmuma vai darbības nozares ietvaros, tās nav obligātas galvenajām strādnieku kategorijām, bet tikai tām, kas ir uzņēmumā vai nozarē, un tās finansē darba devēji vai strādnieki, kas veic tiešās iemaksas atkarībā no sistēmas finansējuma prasībām un nevis no sociālās politikas pabalstiem.

Tiesa 1986. gadā Lietā 170/84 Bilka-Kaufhaus v Weber²⁷ apstiprināja netiešu lēmumu, kas pieņemts augstāk minētajā Defrenne I spriedumā²⁸, proti, tikai tie pabalsti, kas izriet no ar likumu noteiktās sociālās nodrošināšanas sistēmas, bija ārpus EK Līguma bijušā 119. panta darbības jomas. Tiesa attiecīgi nolēma, ka nodarbinātības pensiju sistēma, ko finansē darba devējs, ir atalgojums EK Līguma bijušā 119. panta izpratnē.

Tiesa 1990. gada 17. maija spriedumā (Lieta 262/88 Barber) un tam sekojošajos spriedumos (skatīt turpmāk) apstiprina iepriekšējo praksi Lietā 170/84 Bilka, t.i., pabalsti, kas izmaksāti strādniekiem pēc sociālā arodnodrošinājuma sistēmām, ietilpst atalgojuma koncepcijā EK Līguma bijušā 119. panta izpratnē.

²² C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v Bötel

²³ C-58/81 ECR 2175. lpp.

²⁴ C-171/88, Rinner-Kuhn v Spezial-Gebäudereinigung ECR.1989 p.2743. lpp.

²⁵ C-262/88 Barber, ECR 1990, I 1889. lpp.

²⁶ C-80/70, Defrenne I ECR 1971 455. lpp.

²⁷ C-170/84, ECR 1986, 1607. lpp.

²⁸ ECR 1971, 445. lpp., Lieta 80/70 Defrenne v Belgian State ("Defrenne I").

Fakts, ka darba līgums nereglamentē maksājumus darba ņēmējiem, neizslēdz tos no EK Līguma bijušā 119. panta darbības jomas. Pēc darba devēja ieskatiem izmaksātās prēmijas ir ietvertas (Garland)²⁹. Tādējādi atalgojums neatkarīgi no tā, vai tas ir noteikts pēc līguma, ar likumu vai uz kopīgiem noteikumiem, vai brīvprātības pamata, ir ietverts.

2. nodaļa. Vienlīdzīgas attieksmes princips sociālā arodnodrošinājuma sistēmā

Šajā nodaļā ietverti Direktīvas 86/378/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK, galvenie noteikumi un plašāk izskaidrota vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošana sociālā arodnodrošinājuma sistēmās, nemainot pašreizējo juridisko pozīciju. Tajā arī integrēta jaunākā prakse.³⁰

- Vienāds atalgojums un sociālā arodnodrošinājuma sistēmas

Kā iepriekš norādīts, „atlīdzības” darbības joma ir precizēts vairākos Eiropas Kopienu Tiesas lēmumos, jo īpaši saistībā ar sociālā arodnodrošinājuma sistēmām.

Tiesa 1990. gada 17. maija spriedumā (Lieta 262/88 Barber)³¹ apstiprināja savu iepriekšējo spriedumu (Lieta 170/84 Bilka), neatstājot šaubas: pabalsti un darba ņēmēju iemaksas saskaņā ar nodarbinātības pensiju sistēmas noteikumiem ietilpst atlīdzības koncepcijā EK Līguma bijušā 119. panta izpratnē (pašlaik ar izmaiņām EK 141. pants) par vienlīdzīgu atalgojumu. Tiesa apstiprināja to, kas netieši bija izteikts 1971. gada 25. maija spriedumā Lietā C-80/70 Defrenne I,³² t.i., pabalsti, ko izsniedz saskaņā ar pensiju sistēmu, kas būtībā ir saistīta ar attiecīgās personas darbu, ir šīs personas saņemtais atalgojums un ietilpst EK Līguma bijušā 119. panta darbības jomā.³³

Tādēļ diskriminācija starp sievietēm un vīriešiem sociālā arodnodrošinājuma sistēmās ir aizliegta ne tikai tad, kad iestājas pensijas vecums, bet arī tad, kad nodarbinātības pensija tiek piedāvāta kompensācijas veidā par atlaišanu ekonomisku iemeslu dēļ (Lietas 262/88, Barber fakti). Tomēr Tiesa, paziņojot Barber spriedumu, rada zināmas šaubas attiecībā uz Līguma 119. panta piemērošanas (ar atpakaļejošu spēku) ietekmi uz sociālā arodnodrošinājuma sistēmām.

Tiesas prakse bijušā 119. panta piemērošanas jomā sociālā arodnodrošinājuma sistēmās varētu apkopot šādi:

Tiesa 1993. gada 6. oktobra (Ten Oever), 1993. gada 14. decembra (Moroni), 1993. gada 22. decembra (Neath) spriedumā un sešos 1994. gada 28. septembra spriedumos apstiprināja vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa piemērošanas ar atpakaļejošu

²⁹ C-12/81, Eileen Garland v British Rail Engineering Ltd, ECR 1982, 359. lpp.

³⁰ 1994. gada 28. septembra Tiesas spriedums, Lieta C-7/93 Beune, ECR 1994 I-4471.lpp. 1997. gada 17. aprīļa spriedums Lietā 147/95 Evrenopoulos ECR I-02057.lpp. , 2001. gada 29. novembris, lieta C-366/99 Griesmar ECR I-09383. lpp., 2001. gada 13. decembris lieta C-206/00. ECR 2001 I-0201 Henri Mouflin un nesen 2002. gada 12. septembra spriedumā lietā C-351/00 Niemi ECR 2002 I-07007. lpp.

³¹ ECR 1990, I 1889. lpp.

³² ECR 1971 445. lpp.

³³ Šim nolūkas skat. sīkāk, Lieta 170/84 Bilka v Weber von Hartz [1986] ECR 1607, 22. punkts; Barber, 28.punkts; Beune, 46. punkts; un nesen apvienotās lietas C-234/96 un C-235/96 Deutsche Telekom v Vick un Conze [2000] ECR I-799, 32. punkts.

spēku interpretāciju sociālā arodnodrošinājuma sistēmās apmaksātiem strādniekiem³⁴ atbilstoši bijušā 119. panta papildu protokolam.

Tiesa Lietā C-109/91 "Ten Oever" (1993. gada 6. oktobra spriedums) apstiprināja, ka bijušais 119. pants attiecas uz pabalstiem apgādnieka nāves gadījumā, kas paredzēti sociālā arodnodrošinājuma sistēmā, kas stājās spēkā 1990. gada 17. maijā, un no šī datuma diskriminācija starp vīriešiem un sievietēm vairs nav atļauta saistībā ar šādu pabalstu piešķiršanu.

Tiesa Lietā C-110/91 "Moroni" (1993. gada 14. decembra spriedums) apstiprināja, ka EK Līguma bijušais 119. pants attiecas uz visām sociālā arodnodrošinājuma sistēmām un, līdz ar to, no 1990. gada 17. maija vecumam, no kura ir tiesības uz vecuma pensiju, abiem dzimumiem jābūt vienādam.

Tiesa Lietā C-152/91 "Neath" (1993. gada 22. decembra spriedums) un Lietā C-200/91 "Coloroll" (1994. gada 28. septembra spriedums) precizēja, ka darba ņēmēju iemaksām sociālā arodnodrošinājuma sistēmā abiem dzimumiem jābūt vienādām, jo tās ir atlīdzības elements EK Līguma bijušā 119. panta izpratnē. No otras puses, darba devēja iemaksas šajās sistēmās var atšķirties atkarībā no dzimuma tiktāl, cik tās pamatojas uz objektīviem statistiskiem aprēķiniem, kuros ņem vērā paredzamo lielāko dzīves ilgumu sievietēm.

Ar spriedumiem šajās lietās Tiesa ir noskaidrojusi vienlīdzīga atalgojuma principa piemērošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmu jomā, kurā jo īpaši sistēmas ietilpst Līguma attiecīgā panta atlīdzības koncepcijā³⁵.

Pirms Tiesas sprieduma, valstu un valdību vadītāju sanāksmē Māstrihtā parakstīja papildu protokolu EK Līguma bijušajam 119. pantam, kas bija paredzēts, lai ierobežotu EK Līguma bijušā 119. panta ietekmi laikā saistībā ar arodnodrošinājuma sistēmām. Šis protokols arvien ir pievienots 141. pantam pēc secīgām Līguma izmaiņām (ar Amsterdamas un Nicās Līgumiem).

Saskaņā ar šo protokolu:

„Šā Līguma 119. pantā pabalstus, kas saistīti ar sociālās drošības sistēmu, neuzskata par atalgojumu tādā gadījumā, ja un ciktāl tie attiecas uz nodarbinātības laiku pirms 1990. gada 17. maija (sprieduma Barber lietā datums), izņemot gadījumus, kad darba ņēmēji vai to

³⁴ Tiesas spriedumi: 1993. gada 6. oktobris, C-109/91 Ten Oever, ECR 1993 I-4879. lpp., 1993. gada 14. decembris, C-110/91 Moroni, ECR I-6591, 1993. gada 22. decembris, C-152/91 Neath, ECR I-6953, 1994. gada 28. septembris, C-200/91 Coloroll, ECR 1994 I-4389. lpp. Spriedumi: 1994. gada 28. septembris, C-57/93 Vroege ECR 1994 I-4541. lpp. un C-128-93 Fisscher ECR 1994, I-4583. lpp. un jaunāki spriedumi: 1997. gada 11. decembris, C-246/96 Magorrian ECR 1997 I-07153. lpp. un 2000. gada 16. maijs lietā C-78/98 Preston ECR 2000 I-03201. lpp.

³⁵ Tiesas spriedumi: 1993. gada 6. oktobris, C-109/91 Ten Oever, ECR 1993 I-4879. lpp., 1993. gada 14. decembris, C-110/91 Moroni, ECR I-6591, 1993. gada 22. decembris, C-152/91 Neath, ECR I-6953, 1994. gada 28. septembris, C-200/91 Coloroll, ECR 1994 I-4389. lpp. 1994. gada 28. septembra spriedumi C-57/93 Vroege ECR 1994 I-4541. lpp. un C-128-93 Fisscher ECR 1994, I-4583. lpp., 1994. gada 28. septembra Tiesas spriedums. Lieta C-7/93. Beune, ECR 1994 I-4471. lpp. un jaunākie spriedumi: 1997. gada 11. decembris, C-246/96 Magorrian ECR 1997 I-07153. lpp. un 2000. gada 16. maija spriedums lietā C-78/98 Preston ECR 2000 I-03201. lpp., 2000. gada 25. maija spriedums Lietā C-50/99. Jean-Marie Podesta v Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) and Others. ECR 2000 I-04039. lpp.

pārstāvji pirms šā datuma ir ierosinājuši lietu vai cēluši līdzvērtīgu prasību saskaņā ar attiecīgo valsts likumu".

Direktīva 96/97/EK, ar ko groza Direktīvu 86/378/EK, ko pieņēma Padome uz Komisijas priekšlikuma pamata, atspoguļo Tiesas praksi un papildu protokolu bijušajam 119. pantam, un tās mērķis ir juridiskā noteiktība un skaidrība, lai sekundārais tiesību akts, t.i. Direktīva 86/378/EEK atbilstu EK Līguma bijušajam 119. pantam saskaņā ar Tiesas interpretāciju.

Īpaši attiecībā uz grūtībām ņemt vērā statistiskos faktorus, kas atbilstoši dzimumiem ir atšķirīgi, iemaksu un pabalstu aprēķinos saskaņā ar arodnodrošinājuma sistēmām vajadzētu ņemt vērā, ka Komisija 1983. gada 23. aprīļa priekšlikumā (KOM(83) 217 galīgais), kas bija Direktīvas 86/378/EEK priekšgājējs, 6. pantā sniedza nepilnīgu sarakstu ar dažiem noteikumiem, kas bija pretēji vienlīdzīgas attieksmes principam. Problēmas radīja šīs direktīvas attiecīgais pants un jo īpaši h) un i) punkts.

Direktīvā 86/378/EEK paredz, ka sistēmās var ņemt vērā statistikas aprēķinu faktorus, kas atkarībā no dzimuma ir atšķirīgi attiecībā uz darba devēja iemaksām un pabalstiem, ko nosaka iemaksas. No pirmā skatiena izņēmumi attiecas uz sistēmām, kas saistītas ar iemaksām, bet ir jāsaprot, ka pieņemtais teksts nebija precīzs un apspriežu gaitā, iesaistot valdības ekspertus, pensiju fondus un sociālos partnerus, kas centās grozīt Direktīvu 86/378, visas puses vienojās par to, ka tekstu nepieciešams precizēt.

Situācija saistībā ar Direktīvas 86/378/EEK 6. panta h) un i) punktu ir noskaidrota, izmantojot Tiesas praksi, proti, iepriekš minēto 1993. gada 22. decembra spriedumu (Lieta C-152/91 Neath) un 1994. gada 28. septembra spriedumu (Lieta C-200/91 Coloroll). Saskaņā ar Tiesu statistikas aprēķinu faktoru izmantošana, kas atkarībā no dzimuma ir atšķirīgi ar iemaksām saistītajās fondētajās nodarbinātības pensiju sistēmās, neietilpst EK Līguma bijušā 119. panta darbības jomā attiecībā uz darba devēju iemaksām.

Tiesa ir uzsvērusi, ka šis secinājums noteikti sniedzas līdz jautājumu īpašajiem aspektiem, uz ko atsauces tika izdarītas iepriekšējos Neath un Coloroll lietās, respektīvi, periodiskās pensijas daļas kapitalizāciju un pensijas tiesību pāreju, kuras var noteikt tikai finansējuma plāna izteiksmē.

Tiesa ir turpinājusi uzsvērt, ka darba ņēmēja iemaksām arodnodrošinājuma sistēmā abiem dzimumiem jābūt vienādām. Tās secinājums pamatojas uz domu, ka saistībā ar nodarbinātības pensijām bijušais 119. pants attiecas tikai to, ko darba devējs ir solījis, t.i., periodiskos pabalstus, kas uzkrājas no saņemamās pensijas, sasniedzot pensijas vecumu. Tādējādi bijušā 119. panta darbības jomā neietilpst ne darba devēja iemaksas, ne summu pārskaitījumi no viena pensiju fonda citā, mainot darba vietu.

Šie faktori ir tieši saistīti ar pensijas sistēmu „finansēšanu” un saskaņā ar Tiesas spriedumu virkni uz tiem neattiecas bijušais 119. pants. Mazāk skaidrs ir tas, vai šī spriedumu virkne no bijušā 119. panta darbības jomas izslēdz arī kapitāla summu, kura dažās sistēmās ir paredzēta, personai pieprasot parastās pensijas daļu. Tiesa skaidri uzskata, ka šāda veida kapitāla uzkrāšana ir izslēgta no bijušā 119. panta darbības jomas (sprieduma pamatojuma Neath lietā 33. punkts). Tomēr ir jāņem vērā, ka kapitalizētā summa ir tikai parastās pensijas daļas aizstājēja un ka Tiesas spriedumu virkne attiecas tikai uz noteikto pabalstu sistēmām.

No augstāk teiktā izriet, ka direktīvas 6. panta h) un i) punkta noteikumi, ko 1986. gadā pieņēma Ministru Padome, atbilst EK Līguma bijušajam 119. pantam. Tomēr bija jāveic

zināmas korekcijas, lai palīdzētu noskaidrotu jautājumus, piem., izšķirot definētās iemaksu sistēmas (kur darba devējs sola iemaksu) un noteikto pabalstu sistēmas (kur darba devējs sola galīgo pabalstu).³⁶ Attiecībā uz darba devēja iemaksām Tiesa ir skaidri noteikusi maksājamo summu, kas jāmaksā saskaņā ar noteikto pabalstu sistēmām, kur saskaņā ar Tiesu šī summa var atšķirties atkarībā no dzimuma, ņemot vērā dažādu statistisko aprēķinu faktoros.

No otras puses, Tiesa nav noteikusi šādu iemaksu summu definēto iemaksu sistēmās.

Tiesa 1993. gada 9. novembra spriedumā Lietā C-132/92 Birds Eye Walls³⁷ nosprieda, ka var pieļaut atšķirības darba devēja iemaksās saskaņā ar šādām sistēmām (noteiktu iemaksu sistēmām) ar nosacījumu, ka to mērķis ir sasniegt vienādas pensijas abiem dzimumiem.

Tiesa 1994. gada 28. septembrī papildus spriedumam Lietā C-200/91 Coloroll piecos citos spriedumos precizēja EK Līguma bijušā 119. panta darbības jomu un tā piemērošanu saistībā ar sociālā arodnodrošinājuma sistēmām.

Spriedums Lietā 200/91 Coloroll papildus jautājumam par statistiskajiem faktoriem apstiprina iepriekšējos Tiesas spriedumos (Ten Oever, Moroni, Neath) izklāstītos galvenos principus, paredzot turpmāku noteikumu precizēšanu dažos virzienos, tādos kā, fakts, ka uz EK Līguma bijušo 119. pantu var paļauties gan darba ņēmēji, gan viņu apgādājamie pret pilnvarotajiem (arodnodrošinājuma sistēmu administratoriem), kuru pienākums ir ievērot vienlīdzīgas attieksmes principu (attiecīgās darba devēja un pilnvaroto saistības).

Tiesa spriedumā Lietā 408/92 Smith un 28/93 Van den Akker uzskata, ka EK Līguma bijušo 119. pantu jāinterpretē kā tādu, kas darba devējam neatļauj vienādot pensionēšanās vecumu, pielīdzinot to sievietēm tādu pašu kā vīriešiem saistībā ar darba stāža periodu, kas beidzies starp 1990. gada 17. maiju (Barber sprieduma datums) un datumu, kurā stājas spēkā jaunie noteikumi atbilstoši Barber spriedumam.

Tādēļ attiecībā uz darba stāža periodiem, kas beigušies laikposmā no 1990. gada 17. maiju līdz datumam, kurā stājas spēkā noteikums, ar kuru sistēmā tiek ieviests vienots pensionēšanās vecums, ar bijušo 119. pantu ir liegts vienlīdzības situāciju panākt citādi, kā vien vīriešiem darba ņēmējiem piemērot tādus pašus noteikumus kā sievietēm darba ņēmējām.

No otras puses, attiecībā uz darba stāža periodiem, kas beigušies pēc noteikumu stāšanās spēkā, ar ko efektīvi nosaka vienlīdzīgu attieksmi, ar bijušo 119. pantu nav liegts paaugstināt pensionēšanās vecumu sievietēm līdz tādām pašām vecumam kā vīriešiem. Attiecībā uz darba stāža periodiem līdz 1990. gada 17. maijam Kopienas tiesību aktos nav noteikta saistība, ar ko būtu attaisnojams atpakaļejošs sieviešu privilēģiju samazinājums.³⁸

Spriedumi Lietā C-57/93 Vroege un Case C-128/93 Fisscher attiecas uz daļēja darba laika strādnieku tiesībām pievienoties nodarbinātības pensijas sistēmai. Tiesa, apstiprinot bijušo praksi (Lieta C-170/84 Bilka), uzskatīja, ka daļēja darba laika strādnieku izslēgšana no arodnodrošinājuma sistēmas var būt netieša sieviešu diskriminācija, kas aizliegta ar EK

³⁶ Direktīvas 96/97/EK 1.panta 3.punkts, ar ko aizvieto Direktīvas 86/378/EEK 6. pantu, sīkāk skatīt h) un i) punktu.

³⁷ Birds Eye Walls Ltd. v Friedel M. Roberts. ECR 1993 I 5579. lpp.

³⁸ 2000. gada 25. maija spriedums Lietā C-50/99. Jean-Marie Podesta v Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) and Others. ECR 2000 I-04039. lpp.

Līguma bijušo 119. pantu, ja šādai izslēgšanai nav nekāda objektīva attaisnojuma. 1990. gada 17. maija Barber sprieduma ietekmes ierobežojums laikā. Kā arī Protokols Nr. 2 attiecībā uz EK Līguma bijušo 119. pantu neattiecas uz tiesībām pievienoties nodarbinātības pensiju sistēmai, kuru turpina reglamentēt 1985. gada 13. maija Bilka spriedums. Tā kā pēdējais spriedums neietvēra ierobežojumu laikā, uz bijušo 119. pantu var paļauties, lai ar atpakaļejošu spēku pieprasītu vienlīdzīgu attieksmi saistībā ar tiesībām pievienoties nodarbinātības pensijas sistēmai un to var darīt no 1976. gada 8. aprīļa, kas ir sprieduma datums Defrenne II lietā, kurā Tiesa pirmo reizi noteica, ka bijušajam 119. pantam ir tieša ietekme. Jaunākos spriedumos 1997. gada 11. decembrī Lietā C-246/96, Magorrian un 2000. gada 16. maijā Lietā C-78/98 Preston Tiesa skaidri noteica praksi attiecībā uz daļēja darba laika strādnieku situāciju.

Tas, ka strādnieks var prasīt pievienošanos nodarbinātības pensiju sistēmai ar atpakaļejošu spēku, nedod strādniekam tiesības nemaksāt iemaksas par attiecīgo laikposmu.

Valsts tiesību normas attiecībā uz lietu ierosināšanas termiņiem saskaņā ar valstu tiesību aktiem var piemērot strādniekiem, kas aizstāv savas tiesības pievienoties nodarbinātības pensiju sistēmai, ar noteikumu, ka tās nav mazāk labvēlīgas par normām, kas paredz termiņus līdzīgām lietām, kuras ir valstu kompetencē, un ka tās nepadara par faktiski neiespējamu īstenot ar Kopienas tiesību aktiem piešķirtās tiesības.

Spriedumā Lietā C-7/93 Beune Tiesa nosaka kritērijus, saskaņā ar kuriem EK Līguma bijušo 119. pantu piemēro saistībā ar dažām valsts civildienesta ierēdņu sistēmām. Šādos spriedumos (lietās Evrenopoulos, Griesmar, Mouflin un Niemi³⁹) Tiesa sīkāk paskaidroja 1994. gada 28. septembra spriedumu lietā Beune, ka civildienesta pensiju sistēmas (valsts sektora sistēmas) arī sedz atalgojuma koncepcija EK Līguma bijušā 119. panta izpratnē, ja tā izriet no nodarbinātības attiecībām.

Tiesa ir noteikusi⁴⁰ ka, lai konstatētu to, ka civildienesta pensiju sistēma ietilpst EK Līguma 141. panta (EK Līguma bijušais 119. pants) darbības jomā, faktu, ka pensijas pabalsts ir saistīts ar darba attiecībām, un tādējādi to kā darba devēja maksā valsts, un šo kritēriju nevar uzskatīt par izņēmumu, tā kā pensijas, ko maksā pēc likumā noteiktām sociālā nodrošinājuma sistēmām, var pilnībā vai daļēji atspoguļot atalgojumu par darbu (Beune, 44. punkts un Griesmar, 29. punkts).

Tomēr sociālās politikas, valsts organizācijas, ētikas vai pat budžeta problēmu apsvērumi, kas ietekmēja vai var ietekmēt iestādi ar nacionālās sistēmas jurisprudenci, nevar gūt virsroku, ja pensija attiecas tikai uz konkrētu strādnieku kategoriju, ja tā ir tieši saistīta ar pabeigtu darba stāža periodu un ja tās summa ir aprēķināta uz civilierēdņa pēdējās algas pamata. Pensija, ko maksā valsts darba devējs, šajā gadījumā ir pilnībā salīdzināma ar to, ko maksā privātā darba devējs saviem bijušajiem darba ņēmējiem (Beune, 45. punkts, Griesmar, 30. punkts, un Niemi 47. punkts).

³⁹ 1994. gada 28. septembra Tiesas spriedumi. Lieta C-7/93 Beune, ECR 1994 I-4471.lpp., 1997. gada 17. aprīlis lietā 147/95 Evrenopoulos ECR p. I-02057,2001. gada 29. novembris, lieta C-366/99 Griesmar ECR I-09383.lpp., 2001. gada 13. decembris lieta C-206/00. ECR 2001 I-0201 Henri Mouflin un nesen 2002. gada 12. septembra spriedumā lietā C-351/00 Niemi ECR 2002 I-07007. lpp.

⁴⁰ Idem kā 42.piezīmē.

Šie spriedumi ir īpaši svarīgi attiecībā uz pensionēšanās vecumu, pabalstiem apgādnieka nāves gadījumā un īpašiem vecuma atvieglojumiem, ko piešķir personām, kas audzina savus bērnus.

Šī pēdējā prakse tagad ir arī skaidri atspoguļota jaunajā pārstrādātajā direktīvas priekšlikuma tekstā.

Tiesa 2000. gada 25. maija spriedumā Lietā C-50/99, *Jean-Marie Podesta v Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés* arī skaidri noteica, ka EK Līguma bijušais 119. pants attiecas uz starparodnodrošinājuma vecuma papildpensijas sistēmām, kas pamatojas uz noteiktām iemaksām pēc „maksā, kad ej” (pay-as-you-go) finansēšanas principa līdz tādām apjomam, lai papildinātu ar likumu noteiktajā sociālā nodrošinājuma sistēmā paredzētos pabalstus vai tos aizstātu, un kur strādniekam tiek maksāta pensija sakarā ar viņa un bijušā darba devēja darba attiecībām, neatkarīgi no tā, vai dalība šādā sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles.⁴¹ Līdz ar to EK Līguma bijušo 119. pantu, kas nosaka vienlīdzīga atalgojuma principu vīriešiem un sievietēm, piemēro AGIRC un ARRCO (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC) un Association des Régimes de Retraite Complémentaire (ARRCO)) papildu izdienas pensijas sistēmai Francijā un aizliedz tām diskrimināciju starp vīriešiem un sievietēm attiecībā uz vecumu, no kura pienākas apgādnieka zaudējuma pensija dzīvesbiedra nāves gadījumā.

Tajā pašā spriedumā Tiesa apstiprināja arī to, ka saskaņā ar tās noteikto praksi vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības pensiju lietā atbilstoši EK Līguma bijušā 119. panta prasībām var piemērot saistībā ar izmaksājamiem pabalstiem attiecībā uz darba stāža periodiem pēc 1990. gada 17. maija, sprieduma datuma Barber lietā (šai nolūkā skatīt Lietas C-28/93 *Van Den Akker and Others*⁴², 12. punktu). Līdz ar to vienlīdzīga attieksme nodarbinātības pensiju sistēmās bija jāpanāk no 1990. gada 17. maija (*Van Den Akker and Others*, 14. punkts). EK Līguma 141. pantu (EK Līguma bijušo 119. pantu) piemēro papildu izdienas pensiju sistēmām, tādām kā, AGIRC un ARRCO, un no 1990. gada 17. maija izslēdz šīs sistēmas no diskriminācijas starp vīriešiem un sievietēm attiecībā uz vecumu, kurā to dzīvesbiedriem ir tiesības uz apgādnieka zaudējuma pensiju sakarā ar šo darba ņēmēju nāvi.

- Arodnodrošinājuma sistēmas pašnodarbinātām personām

Ir svarīgi ņemt vērā to, ka prakse Barber un tam sekojošajos spriedumos neietekmē pašnodarbināto personu situāciju, kas ir ietverta Direktīvas 96/97/EK darbības jomā. Tādēļ pašreizējā direktīva, tāpat kā iepriekš Direktīva 96/97/EK, neievieš izmaiņas pašnodarbināto personu situācijā.

Direktīva 86/378/EEK attiecas uz šīm personām, bet ļoti ierobežotā veidā un ciktāl sociālās arodnodrošinājuma sistēmas ir organizētas uz kolektīviem pamatiem (piem., nozaru sistēmas Francijā). Individuālās sistēmas pašnodarbinātām personām ir nepārprotami izslēgtas no Direktīvas 86/378/EEK darbības jomas, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK (Direktīvas 86/378/EEK 2. panta 2. punkta a) un b) apakšpunkts, ko aizvieto ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 1. punkta 2. apakšpunktu). Saskaņā ar šiem noteikumiem šo direktīvu nepiemēro individuāliem pašnodarbināto personu līgumiem un sistēmām, kas paredzētas pašnodarbinātām personām un ko veido tikai viens dalībnieks. Bez tam, saskaņā ar

⁴¹ 2000. gada 25. maija spriedums Lietā C-50/99. *Jean-Marie Podesta v Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) and Others*. ECR 2000 I-04039. lpp.

⁴² ECR 1994-I 4527. lpp.

Direktīvas 86/378/EEK 4. pantu ģimenes pabalsti ir skarti tikai tiktāl, cik tie attiecas uz nodarbinātām personām, kamēr saskaņā ar direktīvas 9. panta a) un b) punktu, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 5. punktu, dalībvalsts var atlikt vienlīdzīgas attieksmes principa obligāto piemērošanu, ciktāl tas attiecas uz pensionēšanās vecumu un apgādnieka zaudējuma pensiju pašnodarbinātām personām. Vienīgais noteikums, kam ir relatīva nozīme pašnodarbinātām personām ir 9.c pants, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 5. punktu, ar ko vīriešiem un sievietēm paredz vienādas iemaksas arodnodrošinājuma sistēmā pašnodarbinātajām personām (kolektīvā sistēma) no 1999. gada 31. jūlija (trīspadsmit gadus pēc paziņošanas par Direktīvas 86/378/EEK stāšanos spēkā). Līdz ar to no 1999. gada 1. augusta sociālā arodnodrošinājuma sistēmās ir jāpiemēro dzimumu vienādošanas statistikas aprēķinus pašnodarbināto personu iemaksām šajās sistēmās.

3. nodaļa Vienlīdzīgas attieksmes princips pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/73/EK, ar ko groza Direktīvu 76/207/EEK, nodrošina juridisku skaidrību un noteiktību, apkopojot daudzus Eiropas Kopienų Tiesas lēmumus oriģinālajā direktīvā.

Šī nodaļa atbilst galvenajiem noteikumiem Direktīvā 76/207/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 2002/73/EK, saistībā ar (tiešas vai netiešas) diskriminācijas atkarībā no dzimuma izskaušanu. Šī nodaļa ietver noteikumus par to, ciktāl ir atļauti vienlīdzīgas attieksmes principa izņēmumi tādas profesionālās darbības gadījumos, kuros tā būtības dēļ nepieciešama noteikta dzimuma persona.

Turklāt, tāpat kā Direktīvā 2002/73/EK, šajā priekšlikumā ir vairākkārt atkārtots Līguma 141. panta 4. punktā ietvertais princips, kas paredz, ka, „lai faktiski nodrošinātu vīriešu un sieviešu pilnīgu līdztiesību darbā, vienādas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm atstāt spēkā vai ieviest pasākumus, kas dod īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus”.

Bez tam, šajā nodaļā ietverti Direktīvas 2002/73/EK noteikumi par pastiprinātu māšu aizsardzību dzemdību atvaļinājumā un precizēta saistība ar Direktīvu 92/85/EK.⁴³ Tā arī ietver noteikumus no Direktīvas 2002/73/EK par tēvu un māšu aizsardzību atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adopcijas atvaļinājuma laikā tajās dalībvalstīs, kas atzīst šādas tiesības.

III SADALA HORIZONTĀLIE NOTEIKUMI

1. nodaļa Tiesību aizsardzība

1. iedaļa: Tiesiskās aizsardzības līdzekļi

⁴³ Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) Oficiālais Vēstnesis L 348 28.11.92., 1. lpp.

Šajā nodaļā ietverti jauni ar Direktīvu 2002/73/EK ieviestie noteikumi par tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un to piemērošanu. Šie noteikumi atspoguļo Tiesas praksi. Tajā aplūkoti:

- aizsardzības pastiprināšana a) diskriminācijas upuriem pat pēc darba attiecību beigām⁴⁴ un b) pret jebkuru nelabvēlīgu attieksmi;

- Tiesas prakses integrācija augšējo ierobežojumu jautājumā⁴⁵ (kas ir atļauti tikai dažos izņēmuma gadījumos) kompensācijas vai izlīdzināšanas gadījumos.

Saistībā ar pašreizējo priekšlikumu šiem noteikumiem būs horizontāls piemērojums un tie ietvers ne tikai ar pieeju darba iespējām, profesionālai izglītībai, paaugstināšanu amatā un darba nosacījumiem saistītos jautājumus, bet arī jautājumus, kas saistīti ar maksājumiem, tostarp sociālā arodnodrošinājuma sistēmas, kas arī ir vienlīdzīgas attieksmes īstenošanas svarīgs aspekts darba un profesiju jautājumos.

2: Pierādīšanas pienākums

Šajā nodaļā ietverti ne tikai Direktīvas 97/80/EK galvenie noteikumi par pierādīšanas pienākumu, bet arī pielīdzināts teksts nesēn pieņemtajai Direktīvai 2002/73/EK. Šā priekšlikuma galvenā nozīme būs nodrošināt vienādas attieksmes principa efektivitāti, paplašinot pierādīšanas pienākuma noteikumus attiecībā uz sociālā arodnodrošinājuma sistēmu jomu.

Ir svarīgi ņemt vērā to, ka daži sociālā arodnodrošinājuma sistēmu aspekti (darba devēju pabalsti un iemaksas) ir maksājums EK Līguma bijušā 119. panta nozīmē, Direktīvā 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu jau netieši ietverti šie aspekti, tā kā saskaņā ar 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu direktīvu piemēro „situācijās, uz kurām attiecas Līguma 119. pants un Direktīvas 75/117/EEK un 76/207/EEK, kā arī, ciktāl tas attiecas uz diskrimināciju, kas pamatojas uz dzimumu, Direktīvas 92/85/EEK un 96/34/EK”. Pretēji sākotnējam Komisijas priekšlikumam⁴⁶ un Eiropas Parlamenta atzinumam⁴⁷ Direktīvas 97/80/EK galīgajā versijā darbības jomā neiekļāva Direktīvas 86/378/EEK un 96/97/EK saistībā ar vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm sociālā arodnodrošinājuma sistēmās. Agrāk minētie izslēgšanas iemesli vairs neizskatās būtiski, tā kā uz EK Līguma 13. panta balstītā direktīva ietver līdzīgus pierādīšanas pienākuma noteikumus. Tomēr sarunu laikā par Direktīvas 97/80 pieņemšanu sastādīja iPadomes un Komisijas kopēju deklarāciju saistībā ar 3. panta 1. punkta a) apakšpunktu.⁴⁸

„Padome pieprasa, lai Komisija savā ziņojumā, kas iesniedzams atbilstoši 7. pantam, izskatītu jautājumu arī par direktīvas darbības jomu.

Šajā ziņojumā pienācīga uzmanība tiks pievērsta Tiesas lēmumiem visās sociālās politikas jomās, kuru izskatīšana attiecas uz vispārīgo nediskriminācijas principu.”

⁴⁴ Lieta C-185/97, Goote, ECR.1998 I 5199. lpp.

⁴⁵ Lietas C-180/95 Draehmpaehl, ECR 1997 I 2195. lpp. un C-271/31 Marshal ECR 1993 I 4367. lpp.

⁴⁶ OV C 332, 7.11.1996., 11. lpp. un OV C 185 18.6.1997., 21. lpp.

⁴⁷ Eiropas Parlamenta 1997. gada 10. aprīļa (OV C 132, 28.4.1997., 215. lpp.), Padomes 1997. gada 24. jūlija Kopējā nostāja (OV C 307, 8.10.1997., 6. lpp.) un Eiropas Parlamenta 1997. gada 6. novembra Lēmums (OV C 358, 24. 11. 1997.).

⁴⁸ SN 157/2/97(SOC) REV 2 1997. gada 27. jūnijs

apvienojot vienā dokumentā noteikumus par sociālā arodnodrošinājuma sistēmām un noteikumus, kas attiecas uz pierādīšanas pienākumu, pašreizējais priekšlikums darīs efektīvāku vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošanu arī šajā jomā un sniegs atbildi saistībā ar šo deklarāciju un iepriekšējām Eiropas Parlamenta prasībām.

Vēl viens svarīgs, praktisks pašreizējā priekšlikuma mērķis saistībā ar šo būs atcelt netiešās diskriminācijas definīciju Direktīvas 97/80/EK 2. panta 2. punktā, lai to pielīdzinātu definīcijai Direktīvā 2002/73/EK. Sakarā ar to jāatceras, ka pieņemot Direktīvu 2002/73/EK, ar ko groza Direktīvu 76/207/EEK, tika ieviesta jauna netiešās diskriminācijas definīcija bez statistiskā elementa tekstā saskaņā ar definīciju direktīvās, ko pieņēma uz EK Līguma 13. panta pamata. Attiecībā uz to jāņem vērā, ka sarunu laikā par Direktīvas 2002/73/EK pieņemšanu, ar ko groza Direktīvu 76/207/EEK, 2001. gada jūnijā⁴⁹ kad tika pieņemta kopējā nostāja, bija šādas Padomes un Komisijas deklarācijas, par nepieciešamību vienādot netiešās diskriminācijas definīciju Direktīvā 97/80/EK, ko groza ar 98/52/EK, ar definīciju, ko pieņēma kopējā nostājā un vēlāk Direktīvā 2002/73/EK.⁵⁰ Tādēļ pašreizējais priekšlikums atbilst šīm deklarācijām. Īpašajā dalībvalstu lūgumā Komisijai tam seko priekšlikums par grozītu priekšlikumu Direktīvai 97/80/EK, lai pieņemtu netiešās diskriminācijas definīciju. Komisijas deklarācija par šo tēmu tika iekļauta Sociālo lietu padomes 2001. gada jūnija protokolā. Tādējādi šis pasākums, kas pārgrupē Direktīvu 2002/73/EK ar Direktīvu 97/80/EK, arī atbilst iepriekš minētajām deklarācijām un uzlabos vienlīdzīgas attieksmes principa efektivitāti atbilstoši Tiesas interpretācijai.⁵¹

2. nodaļa Vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas organizācijas – sociālais dialogs

Tāpat kā iepriekšējā nodaļā, šajā nodaļā ir jauni noteikumi, ko ievieša ar Direktīvu 2002/73/EK, kas ir līdzīgi noteikumiem uz 13. pantu balstītajās direktīvās, t.i., Direktīvā 2000/43/EK un 2000/78/EK. Tā aplūko:

- dalībvalstu izraudzītās organizācijas un šo organizāciju uzdevums, t.i., vienlīdzīgas attieksmes veicināšana, Kopienas tiesību normu uzraudzība un atbalsta sniegšana diskriminācijas upuriem.
- sociālo partneru un NVO nozīmes palielināšana vienlīdzīgas attieksmes principa veicināšanā.

Tāpat kā iepriekšējā nodaļā, šie noteikumi saistībā ar pašreizējo priekšlikumu pašreiz ir horizontāli piemērojami un tie ietvers ne tikai jautājumus, kas skar pieeju darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumus, bet arī jautājumus attiecībā uz atalgojumu, tostarp sociālā arodnodrošinājuma sistēmām.

⁴⁹ 9588/01, SOC 233, CODEC 519 2001. gada 6. jūnijs

⁵⁰ Komisijas paziņojums, kas pievienots protokolam (sakarā ar grozījumiem Direktīvā 97/80/EK) „Ņemot vērā netiešās diskriminācijas definīcijas grozījumus, Komisija pēc iespējas ātrāk izvirzīs priekšlikumu par atbilstošiem Direktīvas 97/80/EK grozījumiem, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 98/52/EK.” Komisijas paziņojums, kas pievienots protokolam (sakarā ar Komisijas paziņojumu par Direktīvas 97/80/EK grozījumiem) „Padome atzīst Komisijas nodomu izstrādāt priekšlikumu Direktīvas 97/80/EK grozījumiem, ņemot vērā netiešās diskriminācijas definīcijas grozījumus.”

⁵¹ 2001. gada 26. jūnija spriedums Lietā C-381/99, Brunnhofer, ECR I 2001 4961. lpp., 1993. gada 27. oktobra spriedums Lietā C-127/92 Enderby, ECR 1993 I-5535. lpp., skatīt arī 1989. gada 17. oktobra spriedumu Lietā C-109/88 Danfoss, ECR 1989 3199. lpp.

Ir pamats cerēt, ka organizācijas, kas izveidotas vienlīdzīgas attieksmes īstenošanai pret vīriešiem un sievietēm saistībā ar pieeju darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem, aplūkos arī citus darba apstākļu aspektus, tādus kā atalgojums un sociālā arodnodrošinājuma sistēmas. Šādu organizāciju darbības apjoma paplašināšana atbilstīgi pašreizējam priekšlikumam neuzlikts dalībvalstīm ievērojamu slogu.

IV SADALA IZPILDE

Šajā sadaļā ir horizontālie noteikumi saistībā ar direktīvas ieviešanu. Tajā ir prasības dalībvalstīm nodrošināt, lai jebkuri noteikumi, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu (piemēram, likumi, kolektīvie līgumi, individuālie līgumi, utt.) tiek pasludināti par spēkā neesošiem vai pēc nepieciešamības grozīti. Tajā arī paredzēta darba ņēmēju, tostarp darba ņēmēju, kas ir viņu pārstāvji, aizsardzība pret pakļaušanu netaisnībai.

Tajā ir prasība dalībvalstīm nodrošināt efektīvu, proporcionālu un preventīvu sankciju sistēmu, ko piemēro šajā direktīvā piešķirto tiesību pārkāpuma, lai pilnībā garantētu šīs direktīvas praktisko rezultātu (*effet utile*). Dalībvalstīm arī jāziņo Komisijai par šajā jomā pieņemtajiem noteikumiem.

Tā pieprasa, lai dalībvalstis mudinātu darba devējus un par profesionālo apmācību atbildīgās personas proaktīvi izstrādāt atbilstošus pasākumus dzimumu diskriminācijas novēršanai un īpaši uzmākšanos un seksuālo uzmākšanos darbavietā.

Tā satur standarta neregresijas klauzulu.

Direktīvas priekšlikums ietver noteikumu, kas līdzīgs Direktīvas 2002/73/EK noteikumam par dalībvalstu saistībām aktīvi ņemt vērā vienlīdzības starp vīriešiem un sievietēm mērķi, formulējot un īstenojot tiesību normas, noteikumus, administratīvos aktus un pasākumus tajās jomās, kas ietilpst direktīvas darbības jomā.

Turklāt šis priekšlikums uzliek dalībvalstīm par pienākumu nodrošināt to, ka direktīva kopā ar transponējošiem valsts noteikumiem tiek ieviesti visu iesaistīto personu uzmanības lokā.

V SADALA NOBEIGUMA NOTEIKUMI

Šī daļa satur šim direktīvas priekšlikumam pieņemtos standarta noteikumus.

Standarta klauzula par direktīvas pārņemšanu pieprasa, lai dalībvalstis izpildītu dažas informācijas prasības, tādās kā regulāri ziņojumi Komisijai par pārņemšanu valsts tiesību aktos un kolektīvajos līgumos, kā arī attiecīgas korelācijas tabulas. Vēl viena standarta klauzula, kas ņemta no Direktīvas 2002/73/EK, pieprasa, lai dalībvalstis, pārņemot tiesību aktus, norādītu uz šo direktīvu.

Tā ietver arī pantu par direktīvām, kas pārgrupētas šajā priekšlikumā, kas būtu jāatceļ, tiklīdz jaunā direktīva stāsies spēkā dalībvalstīs.

Ir arī „standarta pārskatīšanas klauzula” (32. pants), kas paredz, ka ne vēlāk kā līdz 2008. gada 30. jūnijam Komisijai jāpārskata direktīvas darbība, lai nepieciešamības gadījumā veiktu vajadzīgās izmaiņas.

Tajā arī integrēti Direktīvas 2002/73/EK īpašie noteikumi par regulāriem ziņojumiem Komisijai ik pēc četriem gadiem, kurā dalībvalstis informē Komisiju par pozitīviem pasākumiem, kas veikti saskaņā ar EK Līguma 141. panta 4. punktu un saskaņā ar 28. deklarāciju (prioritāte ir pozitīviem pasākumiem attiecībā uz sievietēm).

4. JURIDISKAIS PAMATS

Direktīvas priekšlikums pamatojas uz EK 141. panta 3. punktu, ar ko pilnvaro Kopienu pieņemt pasākumus, kas nodrošina vienādas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu nodarbinātības un profesiju jautājumos. Tā kā visas jomas, uz kurām attiecas sākotnējās Direktīvas 75/117/EEK, 86/378/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EEK, 76/207/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 2002/73/EK, un 97/80/EK, kurā grozījumi izdarīti ar 98/52/EK, ietilpst juridiskajā kategorijā „nodarbinātības un profesiju jautājumi”, pārstrādātajai direktīvai, ietverot minētās direktīvas, var piemērot to pašu juridisko pamatu.

Tiesību normās, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesiju jautājumā, kas pieņemtas saskaņā ar un/vai, ko ietver EK 141. pants, attiecībā uz visām ietvertajām jomām būtu jālieto tādi paši jēdzieni, kā nesn pieņemtajā Direktīvā 2002/73/EK, kas groza Direktīvu 76/207/EEK, kā arī līdzīgajos tiesību aktos, kas pieņemti saskaņā ar EK 13. pantu, lai cīnītos ar diskrimināciju uz cita pamata, izņemot uz dzimuma pamata, ciktāl pēdējais attiecas arī uz nodarbinātības jomu, lai tiesību aktos, kam ir līdzīgi mērķi, nodrošinātu tiesisko un politisko konsekvenci. Tādēļ ir nepieciešams nodrošināt konsekvenci starp sekundārajiem tiesību aktiem par identiskiem jautājumiem, tādiem kā netiešās diskriminācijas jēdziens vai nepieciešamība dalībvalstīs pēc organizācijām, kas veicina vienlīdzīgu attieksmi plašākās nodarbinātības un profesiju jomās, ne tikai tajos jautājumos, kas ietverti Direktīvā 2002/73/EK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 76/207/EEK.

5. ATTAISNOJUMS ATTIECĪBĀ UZ SUBSIDIARITĀTI UN PROPORCIONALITĀTI.

Kopienas tiesību normu instrumentu izmanto subsidiaritātes principa ievērošanai. Pastāvošo direktīvu pārstrāde vienādu iespēju un vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm jomā nodarbinātības un profesiju jautājumos palīdzēs nodrošināt šo principu vienotu un efektīvu piemērošanu dalībvalstīs. Bez tam, pastāv prasības nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanas konsekvenci Kopienas līmeņa tiesību aktos. Dzimumu diskriminācijas gadījumā to vislabāk panākt, pārstrādājot pastāvošos tiesību aktus.

Ierosinātā instrumenta saturs atbilst arī proporcionalitātes principiem, jo tas sniedz dalībvalstīm lielāko iespējamo apziņas brīvību, nosakot, kādai šajā aspektā jābūt vienlīdzīgas attieksmes principa efektīvai īstenošanai.

Kopienas tiesību akti tieši neietekmēs uzņēmumu darbību un neuzliks nekādus administratīvos vai juridiskos ierobežojumus, kas varētu likt šķēršļus MVU izveidošanai un attīstībai.

6. NOTEIKUMU KOMENTĀRI

Lai nodrošinātu atbilstmi citu valodu versijām, bija nepieciešams veikt dažus valodas labojumus somu, itāļu, portugāļu un zviedru pārstrādāto direktīvu tekstu versijās.

ISADALA

Vispārīgie noteikumi

1. pants

Šajā pantā noteikti direktīvas mērķi.

Direktīva ietver jautājumus, kas risināti Direktīvā 76/207/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 2002/73/EK (saistībā ar pieejamību darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem), un arī Direktīvā 75/117/EEK (vienāds atalgojums) un 86/378/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK (sociālās arodnodrošinājuma sistēmas).

Direktīvas mērķis ir sīkāk noskaidrot pastāvošo saikni starp Direktīvu 76/207/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar 92/85/EEK, par jautājumiem saistībā ar maternitāti un grūtniecību, kas ietverti šajās direktīvās. Tā sniedz skaidras un atbilstošas definīcijas, pilnveido tekstu, integrējot noteikto praksi, un sniedz skaidri strukturētu juridisko tekstu.

Šī direktīva ir izstrādāta arī, lai nodrošinātu efektīvu vienādas attieksmes principa īstenošanu, būtiski ietverot mainīto pierādīšanas pienākuma noteikumu plašāku piemērošanu visās jomās, kas ietilpst tā materiāla darbības jomā.

2. pants

Šajā pantā definēti tiešās un netiešās diskriminācijas, uzmākšanās, kas pamatojas uz dzimumu, un seksuālās uzmākšanās jēdzieni. Šīs definīcijas ir identiskas jau pieņemtās Direktīvas 2002/73/EK definīcijām.

Šajā pantā arī ir „*atalgojuma*” definīcija, kas ietverta EK Līguma 141. pantā, kā arī „*sociālā arodnodrošinājuma sistēmas*” definīcija, kas ietverta Direktīvas 86/378/EEK 2. pantā, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 1. punkta 1. daļu.

3. pants

Šajā pantā noteikta direktīvas darbības joma, kas ir identiska Direktīvā 96/97/EK lietotajai.

Šī panta 2. punktā lieto standarta formulējumu, kas ir visās direktīvās, kuras saistītas ar vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Tā atspoguļo vispāratzītu principu, ka sieviešu aizsardzības pasākumi grūtniecības un pēcdzemdību laikā ir pieļaujami kā vienlīdzīgas attieksmes principa izņēmumi. Tas ietver tekstu, kas minēts Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punktā, un kam ir horizontāla ietekme uz direktīvām (skatīt arī Direktīvas 86/378/EEK 5. panta 2. punktu).

Šī panta 3. daļā ietverts pielāgots pirmais teikums no Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 7. punkta ceturtais daļas, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punktu⁵².

⁵² OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.

II SADALA

Īpašie noteikumi

1. nodaļa

Vienlīdzīga atalgojuma princips

4. pants

Šis pants atbilst Direktīvas 75/117/EEK par vienlīdzīgu atalgojumu galvenajam pantam, kas nedaudz pielāgots, lai ņemtu vērā Tiesas jaunāko praksi, jo īpaši 2002. gada 17. septembra spriedumu Lietā C-320/00 A. G. Lawrence un citi v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group un Mitie Secure Services Ltd.⁵³, kā arī 2004. gada 13. janvāra spriedumu Lietā Debra Allonby v. Accrington / Rossdendale College, C-256/01⁵⁴. Saskaņā ar šo praksi Tiesa ir ieviesusi jaunu elementu, kas ir plašāks nekā viens uzņēmums vai viens pakalpojums līdzvērtīga darba salīdzināšanai pēc viena avota. Tiesa ir norādījusi, ka „saistībā ar šo EK Līguma 141. panta 1. punkta formulējums nenorāda, ka šo noteikumu piemēro tikai situācijām, kurās vīrieši un sievietes strādā pie viena un tā paša darba devēja”.

Tādēļ vienlīdzīga atalgojuma princips vīriešiem un sievietēm nozīmē to, ka atlīdzība par tādu pašu darbu vai līdzvērtīgu darbu nav obligāti jāmaksā vienam un tam pašam darba devējam, bet tās izcelsmei jābūt no vienota avota, uz kuru var attiecināt jebkuras noteiktās atšķirības atalgojuma nosacījumos. Ja nav vienota avota, tad nav iestādes, kas būtu atbildīga par jebkādu nevienlīdzību un kas varētu atjaunot vienlīdzīgu attieksmi.

Kas attiecas uz profesiju klasifikācijas jautājumu, pašreizējā priekšlikuma teksts nav grozīts, salīdzinot ar tekstu Direktīvas 75/117/EEK 1. pantā.

2. nodaļa

Vienlīdzīgas attieksmes princips sociālā arodnodrošinājuma sistēmās

5. pants

Šis pants atbilst Direktīvas 86/378/EK 5. panta pirmajai daļai, kurā grozījumus neizdarīja ar Direktīvu 96/97/EK. Tas paredz vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmās 6. panta noteiktajās robežās.

6. pants

Šī panta pirmajā daļā integrēts negrozīts Direktīvas 86/378/EEK 4. pants saistībā ar šīs nodaļas materiālo darbības jomu attiecībā uz ietvertajām sociālās arodnodrošinājuma sistēmām un riskiem.

Otrajā daļā ir jauns noteikums, kas atspoguļo Tiesas praksi EK Līguma pašreizējā 141. panta 1. un 2. punkta piemērošanā civildienesta ierēdņu īpašajām sociālā nodrošinājuma sistēmām.⁵⁵ Kodificējot šo praksi, direktīvā precizē, ka to piemēro sociālās nodrošināšanas

⁵³ ECR. 2002 I 7325. lpp.

⁵⁴ Vēl nav publicēts.

⁵⁵ Tiesas 1994. gada 28. septembra spriedumi. Lieta C-7/93 Beune, ECR 1994 I-4471. lpp. vai 1997. gada 17. aprīļa spriedums lietā 147/95 Evrenopoulos ECR I-02057. lpp. 2001. gada 29. novembris, lieta C-

sistēmām arī attiecībā uz civildienesta ierēdņu noteiktu kategoriju, ja attiecīgie pabalsti tiek izmaksāti uz darba attiecību pamata, ir tieši saistīti ar nostrādāto laiku un tā summa ir aprēķināta uz pēdējās algas pamata. Tas, ka atsevišķa sistēma atsevišķai civildienesta ierēdņu kategorijai un citam personālam valsts darbā ir daļa no vispārīgās, harmonizētās ar likumu noteiktās sistēmas, šajā aspektā to neietekmē (sīkāk skatīt spriedumus *Beune* un *Niemi* lietās).

7. pants

Šis noteikums bez izmaiņām ietver Direktīvas 86/378/EEK 2. panta 2. un 3. punktu, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 1. punktu.

Tāpat kā iepriekšējās direktīvās:

- (a) individuālie līgumi pašnodarbinātajām personām (*tā kā šie līgumi principā ir privāti*);
- (b) sistēmas pašnodarbinātām personām, kurās ir tikai viens dalībnieks (*tāpat kā iepriekšējā punktā šie līgumi principā ir privāti*);
- (c) apdrošināšanas līgumi, kuros darba devējs nav viena no pusēm, gadījumos, kad algoti strādnieki nav ietverti pašreizējā priekšlikumā.

Šī panta d) un e) apakšpunkti attiecas uz privātiem līgumiem starp apdrošināto personu un sistēmu, kas neietilpst sociālās arodnodrošinājuma sistēmas nozīmē, kā noteikts šī priekšlikuma 2. pantā.

Otrā daļa atspoguļo Tiesas praksi 1993. gada 9. novembra spriedumā Lietā C-132/92 *Birds Eye Walls*,⁵⁶ par „izlīdzinājuma pensijām” un bez grozījumiem no Direktīvas 86/378/EEK 2. panta 3. punkta, kas ievietots ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 1. punktu.

8. pants

Šis pants atbilst Direktīvas 86/378/EEK 6. pantam, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 3. punktu, lai ņemtu vērā Tiesas praksi lietās *Neath* un *Coloroll*, un iever daļēju noteikumu sarakstu, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam.

Sākotnējais pants ir nedaudz grozīts, jo 1. punkta h) apakšpunktā nav atsauces uz Direktīvas 96/97/EK pielikumu, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 86/378/EEK. Šis pielikums sniedz dažu elementu piemērus fondēto definēto pabalstu sistēmās, kas var būt nevienlīdzīgas, kur summu nevienlīdzība rodas aktuāro faktoru izmantošanas ietekmē, kas atšķiras atkarībā no dzimuma laikā, kad sistēmas finansēšana ir īstenota.

Šie piemēri ir šādi:

- periodiskās pensijas daļas pārvēršana kapitāla summā,
- pensijas tiesību nodošana,
- kompensācijas pensija, ko maksā apgādājamam par atteikšanos no pensijas daļas,
- samazināta pensija, ja darba ņēmējs izvēlas pirmstermiņa pensionēšanos.

9. pants

⁵⁶ 366/99 Griesmar ECR p I-09383, 2001. gada 13. decembris lieta C-206/00. ECR 2001 I-0201 Henri Mouflin un nesen 2002. gada 12. septembra spriedumā C-351/00 Niemi ECR 2002 I-07007. lpp. Birds Eye Walls Ltd. v Friedel M. Roberts. ECR 1993 I 5579. lpp.

Šis pants atbilst Direktīvas 86/378/EEK 8. pantam, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 4. punktu attiecībā uz direktīvas piemērošanu arodnodrošinājuma sistēmām pašnodarbinātām personām. Šos noteikumus neietekmē Tiesas prakse *Barber* un turpmākajos spriedumos.

Noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam arodnodrošinājuma sistēmās pašnodarbinātām personām, jāpārskata, tām stājoties spēkā ne vēlāk kā no 1993. gada 1. janvāra, vai dalībvalstīs, kuras pievienojās pēc šī datuma, no tā datuma, kurā Direktīva 86/378/EK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK, stājās spēkā to teritorijā.

Ar šo direktīvu neaizliedz uz tiesībām un pienākumiem, kas attiecas uz pašnodarbinātu personu dalības laikposmu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā pirms minētās sistēmas pārskatīšanas, joprojām attiecināt tās sistēmas noteikumus, kura bija spēkā attiecīgajā laikposmā.

10. pants

Šis pants atbilst Direktīvas 86/378/EEK 9. pantam, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 5. punktu. Tas attiecas uz izņēmumiem saistībā ar direktīvas piemērošanu arodnodrošinājuma sistēmām pašnodarbinātām personām, kuras, kā noteikts iepriekšējā pantā, nav ietekmējušas Tiesas praksi *Barber* un turpmākajos spriedumos. Šie izņēmumi attiecas uz pensionēšanās vecumu, tiesībām uz apgādnieka pensiju un iemaksu vienādošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmās pašnodarbinātām personām. Direktīvas 86/378/EEK bijušā 9. panta c) punktā, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 96/97/EK 1. panta 5. punktu, ir norādīts pārejas periods pašnodarbināto personu iemaksu vienādošanai.

11. pants

Šis pants atbilst Direktīvas 96/97/EK 2. pantam.

Šī panta 1. un 2. daļa atspoguļo Tiesas praksi par pašreizējā 141. panta 1. un 2. punkta (bijušais 119. pants) piemērošanu ar atpakaļejošu spēku sociālām arodnodrošinājuma sistēmām, kas ir integrēts Direktīvā 96/97/EK. 3. punkts atspoguļo direktīvas piemērošanu dalībvalstīs, kas bija agrākās Eiropas Ekonomiskās Zonas Līguma līgumslēdzējas puses.

Tomēr ir jauna 4. daļa, kurā norādīts, ka citās dalībvalstīs, kuras pievienojās pēc 1990. gada 17. maija, augstāk minētajās 1. un 2. daļā 1990. gada 17. maijs aizvieto jama ar datumu, kurā 141. panta 1. un 2. punkts (bijušais 119. pants) stājās spēkā to teritorijā (lai ietvertu pievienošanās valstu situāciju).

12. pants

Šis pants atbilst Direktīvas 86/378/EEK 9.a pantam (kas ievietots ar Direktīvas 96/97/EK 1. pantu) par elastīgo pensiju. Līdz ar to, ja vīrieši un sievietes ar vienādiem nosacījumiem var pretendēt uz elastīgo pensijas vecumu, tad to neuzskata par neatbilstību šai direktīvai.

3. nodaļa

Vienlīdzīgas attieksmes princips pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem

13. pants

Šī panta pirmā daļa atbilst Direktīvas 76/207/EEK 1. panta 3. punktam, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 3. punktu. Jaunais pants atbilst līdzīgiem direktīvu formulējumiem, kuru pamatā ir EK Līguma 13. pants, t.i., Direktīvas 2000/43/EK⁵⁷ un 2000/78/EK⁵⁸.

Šī panta otrā daļa atbilst Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 6. punktam, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punktu. Tajā runāts par apmēru, kādā pieļaujamas atkāpes no vienādas attieksmes principa ar nodarbinātību saistītos jautājumos, ja darbs pēc savas būtības prasa, lai to veiktu noteikta dzimuma pārstāvji, kā arī par atbilstību Tiesas praksei šajā jautājumā⁵⁹.

Šī panta trešā daļa atbilst Direktīvas 76/207/EEK 9. panta 2. punktam un tā attiecas uz Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 6. punktā paredzēto izņēmumu, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. un 6. punktu.

14. pants

Šī pants atbilst Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 8. punktam, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punktu, un saskaņā ar EK Līguma 141. panta 4. punktu attiecas uz dalībvalstīm paredzēto iespēju saglabāt vai paredzēt pasākumus, kas sievietēm un vīriešiem nodarbinātības jomā nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību.

15. pants

Šajā pantā norādīta Tiesas prakse par maternitāti un grūtniecību (precīzāk skatīt Lietas 184/83 Hofmann v. Barmer Ersatzkasse [1984] ECR 3047, 25. punktu, Lietas C-421/92 Habermann-Beltermann [1994] ECR I-165721. punktu un Lietas C-32/93 Webb v EMO Air Cargo [1994] ECR I-3567 20. punktu). Tas precīzē saistību starp Direktīvu 92/85/EEK un pašreizējo direktīvas priekšlikumu saistībā ar šajā nodaļā aplūkotajiem jautājumiem un jautājumiem, kas paredzēti Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 7. punkta otrajā un trešajā ievilkumā, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punktu, pamatojoties uz Tiesas praksi.

Pirmās daļas priekšlikums, kurš nosaka, ka „šīs direktīvas izpratnē nelabvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir diskriminācija”, atspoguļo Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 7. punkta trešo daļu, kas ievietota ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punktu.

Otrā daļa atbilst Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 7. punktam, kas ievietots ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punktu, un tajā nemainītā veidā iekļauts teksts, kurā atspoguļots Tiesas lēmums par sievietes tiesībām uz dekrēta atvaļinājumu un tiesībām pēc tā atgriezties darbā līdzvērtīgā amatā un uz noteikumiem un nosacījumiem, kas viņai nav mazāk izdevīgi par tiem, uz kuriem viņai būtu tiesības, ja darbs šajā periodā nebūtu pārtraukts.

⁵⁷ OV L 18019 2002. gada jūlijs 22. lpp.

⁵⁸ OV L 303 2000. gada decembris 16. lpp.

⁵⁹ 1986. gada 15. maija spriedums Lietā C-222/84 Johnston; 1999. gada 26. oktobra spriedums, Sirdar, [1999] ECR I-0000 un 2000. gada 11. janvāra spriedums Lietā C-285/98 Kreil [2000] ECR I-0000.

16. pants

Šis pants bez grozījumiem ietver Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 7. punkta otrās daļas ceturtās ievilkuma nosacījumus, kas ievietoti Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punktā, un nosaka, ka šī direktīva arī neietekmē dalībvalstu tiesības atzīt noteiktas tiesības uz **bērna kopšanas un/vai adopcijas atvaļinājumu**. Tām dalībvalstīm, kuras atzīst šādas tiesības, jāpieņem nepieciešamie pasākumi strādājošu vīriešu un sieviešu aizsardzībai pret atlaišanu šo tiesību izmantošanas gadījumā un jānodrošina, lai pēc šāda atvaļinājuma viņiem būtu tiesības atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā uz nosacījumiem, kuri nav neizdevīgāki par iepriekšējiem, kā arī uz darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem tiem būtu tiesības, ja darbs nebūtu pārtraukts.

Šo punktu par bērna kopšanas un adopcijas atvaļinājumu ieviesa Eiropas Parlaments un Padome sarunās par Direktīvas 2002/73/EK pieņemšanu.

III SADAĻA

Horizontālie noteikumi

1. nodaļa

Tiesību aizsardzība

1. iedaļa

Tiesību aizsardzības līdzekļi

17. pants

Šis pants atbilst Direktīvas 76/207/EEK 6. panta 1., 3. un 4. punktam, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 5. punktu, kas pielāgoti, lai ietvertu arī vienlīdzīga atalgojuma principu.

Saskaņā ar Tiesas praksi⁶⁰, 3. punkts nosaka, ka iepriekšējie punkti nemaina valstu likumus, kuros paredzēti valsts noteikumi par termiņiem, kādos iesniedzamas sūdzības par vienādas attieksmes ievērošanu. Tas atbilst Direktīvas 76/207/EEK 4. panta 6. punktam, kas ieviests ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 5. punktu.

18. pants

Šis pants atbilst Direktīvas 76/207/EEK 6. panta 2. punktam, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 5. punktu, un attiecas uz kompensāciju nevienlīdzīgas attieksmes gadījumā saskaņā ar Tiesas praksi.

2. iedaļa

Pierādīšanas pienākums

19. pants

⁶⁰ 2000. gada 16. maija spriedums Lietā C-78/98 Preston ECR 2000 I-03201. lpp.

Šis pants atbilst Direktīvas 97/80/EK galvenajam pantam par pierādīšanas pienākumu, t.i., 4. pantam.

20. pants

Šis pants atbilst Direktīvas 97/80/EK 3. pantam saistībā ar šīs direktīvas darbības jomu. Šis pants ir nedaudz grozīts, lai ietvertu visas situācijas, uz kurām attiecas šīs direktīvas priekšlikums (skat. iepriekš).

Izņēmumi, kas attiecas uz kriminālprocesiem, (Direktīvas 97/80 3. panta 2. punkts) norādīti 2. punktā.

2. nodaļa

Vienādas attieksmes veicināšanas institūcijas – sociālais dialogs

21. pants

Šis pants attiecas uz vienādas attieksmes veicināšanas institūciju izveidi, nozīmi un kompetenci, kas jau noteikta Direktīvas 76/207/EEK 8.a pantā (ieviests ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 7. punktu). Šis nosacījums attiecas uz šo priekšlikumu visos jautājumos, uz kuriem attiecas Direktīvas, kas veido daļu no šī dokumenta pārstrādāšanas.

22. pants

Šis pants attiecas uz valstu tradīcijās un praksē paredzēto dalībvalstu pienākumu veicināt sociālo dialogu un darba vietās mudināt ieviest vienlīdzības plānus.

Šis pants atbilst Direktīvas 76/207/EEK 8.b pantam (ieviests ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 7. punktu) un attiecas uz visiem jautājumiem, kas ietverti šīs direktīvas priekšlikumā.

23. pants

Šis pants attiecas uz dalībvalstu pienākumu veicināt dialogu ar nevalstiskajām organizācijām, kurām, saskaņā ar valstu likumiem un praksi, ir likumīgas intereses dot savu ieguldījumu cīņā pret dzimumu diskrimināciju un nolūks veicināt vienādas attieksmes principu. Šis nosacījums pastāv jau Direktīvā 76/207/EEK (8.c pantā, kas ieviests ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 7. punktu), tam likumīgi būtu jābūt ar horizontālu efektu un jāattiecas uz visiem jautājumiem, kas ietverti šajā priekšlikumā. Līdzīgs pants pastāv arī nesen pieņemtajās direktīvās, kuras balstītas uz EK Līguma 13. pantu (Direktīvas 2000/43/EK un 2000/78/EK).

IV SADAĻA

Īstenošana

24. pants

Šis pants ir klasisks nosacījums, kas ietverts Direktīvas 76/207/EEK 3. panta 2. punktā, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 3. punkts, kurš regulē to, kā dalībvalstis ievēro direktīvu. Vienāda attieksme nozīmē diskriminācijas novēršanu jebkādos likumos, noteikumos vai administratīvos noteikumos. Tas nozīmē, ka direktīva nosaka, ka dalībvalstīm jāanulē jebkādos šādus nosacījumus. Tāpat kā agrākajos tiesību aktos, direktīvā arī noteikts,

lai jebkādi nosacījumi, kas ir pretrunā ar vienādas attieksmes principu, tiktu atzīti par nelikumīgiem un anulēti vai mainīti, vai attiecīgajā gadījumā tos varētu par šādiem atzīt..

25. pants

Šis noteikums ir no Direktīvas 2002/73/EK un horizontālā veidā attiecas uz visām situācijām direktīvas materiālās darbības jomā (1. panta 6. punkts, ar ko groza Direktīvas 76/207/EEK 7. pantu). Tas attiecas uz dalībvalstu pienākumu savā likumdošanas sistēmā ieviest pasākumus darba ņēmēju aizsardzībai, tostarp tos, kuri ir valsts likumos un/vai praksē paredzētie darba ņēmēju pārstāvji, pret atlaišanu vai citām darba devēja viņiem kaitējošām darbībām, kas būtu veiktas, atbildot uz darba ņēmēja sūdzību uzņemumā vai jebkādu tiesvedību, kuras mērķis ir nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

26. pants

Šis pants ir standarta noteikums, kas paredz sankcijas par vienādas attieksmes principa pārkāpšanu. Tam ekvivalenti nosacījumi atrodami Direktīvas 76/207/EEK 8.d pantā, kas ievietots no Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 7. punkta. Ar 26. pantu pārgrupē noteikumus par sankcijām un ar to šos noteikumus attiecina uz visiem šajā direktīvā ietvertajiem jautājumiem.

27. pants

Šis noteikums izriet no Direktīvas 76/207/EEK 2. panta 5. punkta, kas ievietots ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 2. punktu, ar ko dalībvalstīm iesaka veikt profilaktiskus pasākumus pret dzimumu diskrimināciju, uzmākšanos un seksuālo uzmākšanos.

28. pants

Arī šis pants ir standarta noteikums, kas nodrošina to, ka ar direktīvas ieviešanu netiek pazemināts tas līmenis aizsardzībai pret dzimumu diskrimināciju, kas dalībvalstīs pastāv jau pirms tās ieviešanas.

29. pants

Šis pants par dzimumu līdztiesību atspoguļo EK Līguma 3. panta 2. punkta būtību un ir identisks Direktīvas 76/207/EEK 1. panta 1.a punktam, kas ievietots ar Direktīvas 2002/73/EK 1. panta 1. punktu. Šim nosacījumam ir horizontāls efekts un tas attiecas uz jautājumiem, ko ietver visas direktīvas, kas veido šīs pārstrādes daļu.

30. pants

Šis nosacījums ir no Direktīvas 97/80/EK (5. panta) un Direktīvas 75/117/EEK (7. panta) un attiecas uz dalībvalstu pienākumu rūpēties par to, ka uz šīs direktīvas pamata pieņemtajiem nosacījumiem kopā ar jau spēkā esošajiem nosacījumiem ar visu saprātīgo līdzekļu palīdzību tiek pievērsta iesaistīto personu uzmanība, piemēram, darba vietā. Šim svarīgajam nosacījumam ir horizontāls efekts un tas attiecas uz visiem šīs direktīvas priekšlikumā ietvertajiem jautājumiem.

V SADALA

Nobeiguma noteikumi

31. pants

Ar 1. punktu dalībvalstīm nosaka, lai tās Komisijai ziņotu par direktīvas īstenošanu vismaz līdz, lai Komisijai varētu par to sastādīt ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei.

Šī panta 2. punkts atbilst Direktīvas 2002/73/EK 2. panta 3. punkta noteikumiem par to, ka dalībvalstij reizi četros gados ir pienākums ziņot par pasākumiem, kas veikti saskaņā ar EK Līguma 141. panta 4. punktu.

32. pants

Pants paredz, ka direktīvu var grozīt un šis pants pastāv arī citās direktīvās ar līdzīgiem nosacījumiem. Direktīvas darbības ietekmi rūpīgi izvērtē Komisija un, ja tā uzskata par nepieciešamu veikt izmaiņas, attiecīgā gadījumā tā var ierosināt labojumus.

33. pants

Šī panta 1. punktā ir noteikts datums direktīvas pārņemšanai dalībvalstīs. Saskaņā ar nesen ieviesto praksi, tā pieprasa dalībvalstīm paziņot arī direktīvas pārņemšanas gaitā pieņemto noteikumu tekstu.

Šī panta 2. punkts ir standarta noteikums, ar ko tiek prasīts noteikumos par direktīvas ieviešanu paredzēt arī atsauci uz šo direktīvu vai tiem pievienot atsauci uz šo direktīvu. Šajā punktā paredzēts arī noteikums, kas nosaka, ka šādā atsaucē jāietver teikums, ka atsaucē uz pastāvošajiem tiesību aktiem, noteikumiem un administratīvajiem noteikumiem direktīvās, ar kurām atceļ šo direktīvu, tiek uzskatītas kā atsaucē uz šo direktīvu..

34. pants

Šis pants attiecas uz to direktīvu atcelšanu, kuras veido daļu no šī pārskatāmā dokumenta, pēc tam kad Padome un Eiropas Parlaments būtu pieņēmusi šo direktīvu. Nosacījums neietekmē dalībvalstu pienākumus, kas attiecas uz direktīvas ieviešanas termiņu valstu tiesību aktos un pastāvošo direktīvu piemērošanas termiņu.

35. pants

Šis ir standarta pants, kurā paredzēts, ka direktīva stājas spēkā [divdesmitajā] dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

36. pants

Šis ir standarta pants, kas paredz, ka direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA**par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos**

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 141. panta 3. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu⁶¹,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu⁶²,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu⁶³,

saskaņā ar Līguma 251. pantā noteikto procedūru,

tā kā:

↓ jauns

- (1) Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem⁶⁴, un Padomes 1986. gada 24. jūlija Direktīva 86/378/EEK par vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā⁶⁵ ir būtiski grozītas. Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvā 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm⁶⁶, un Padomes 1997. gada 15. decembra Direktīvā 97/80/EK par pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu⁶⁷, arī ir ietverti noteikumi, kuru nolūks ir vienlīdzīgas attieksmes starp vīriešiem un sievietēm principa īstenošana. Tā kā šajās direktīvās ir jāveic turpmāki grozījumi, tās

⁶¹ OV C , , lpp.

⁶² OV C , , lpp. .

⁶³ OV C , , lpp. .

⁶⁴ OV L 39, 14.2.1976., 40. lpp., direktīvā jaunākie grozījumi izdarīti ar Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 5.10.2002., 15. lpp.).

⁶⁵ OV L 225, 12.8.1986., 40. lpp., direktīvā jaunākie grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK (OV L 46, 17.2.1997., 20. lpp.).

⁶⁶ OV L 45, 19.2.1975., 19. lpp.

⁶⁷ OV L 14, 20.1.1998., 6. lpp., direktīvā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 98/52/EK (OV L 205, 22.7.1998., 66. lpp.).

ir jāpārstrādā skaidrības labad un lai vienā tekstā apkopotu šajā jomā esošos noteikumus, kā arī jauninājumus Eiropas Kopienu Tiesas praksē.

↓ 2002/73/EK, 4. apsvērums
(pielāgots)

- (2) ~~☒ Vienlīdzīga attieksme ☒ pret sievietēm ☒ un vīriešiem ☒ un vīriešu ☒ sievietēm ☒ ir ☒ Kopienas tiesību ☒ pamatprincips, kas, ievērojot Eiropas Kopienas dibināšanas Līguma 2. pantu un 3. panta 2. punktu, Kopienai un Tiesas praksi Minētajos Līguma noteikumos sievietēm un vīriešiem līdztiesība ir pasludināta par Kopienas "uzdevumu" un "mērķi", un Kopienai ir uzlikts pienākums visās tās darbībās tas "jāveicina".~~

↓ 2002/73/EK, 5. apsvērums
(pielāgots)

- (3) ~~Līguma 141. pantā, un jo īpaši 3. punktā ☒ 3. punkts ☒, # ☒ tagad paredz ☒ īpaši ☒ juridisko pamatu Kopienas pasākumu pieņemšanai, lai nodrošinātu ☒ runāts par vienādu iespēju un vienlīdzīgu attieksmi principa pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesiju jautājumos ☒, tostarp vienāda atalgojuma par tādu pašu darbu un līdzvērtīgu darbu principa piemērošanu ☒.~~

↓ 2002/73/EK, 3. apsvērums
(pielāgots)

- (4) ~~Šī direktīva respektē pamattiesības un ievēro principus, kas jo īpaši ir atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartasā ☒ 21. un 23. pantā ☒ ☒ arī aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ un paredzētas tiesības saņemt vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un samaksas jomā ☒.~~

↓ jauns

- (5) Lai nodrošinātu konsekveni, jānosaka vienota tiešas un netiešas diskriminācijas definīcija.

↓ 97/80/EK, 19. apsvērums
(pielāgots)

~~Tā kā ir vēl grūtāk pierādīt diskrimināciju, kad tā ir netieša; tā kā tādēļ ir svarīgi definēt netiešu diskrimināciju.~~

↓ 2002/73/EK, 8. apsvērums
(pielāgots)

- (6) Uzmākšanās, kas saistīta ar personas dzimumu, un seksuāla uzmākšanās ir pretrunā principam par vienlīdzīgu attieksmi pret ~~sievietēm~~ vīriešiem un sievietēm ~~vīriešiem,~~ un tādēļ šās direktīvas nolūkos ~~ir lietderīgi definēt~~ jāuzskata par ~~šādus jēdzienus un aizliegt šādus~~ diskriminācijas veidus dzimuma dēļ . ~~tādēļ jāuzsver, ka~~ Minētie diskriminācijas veidi sastopami ne tikai darba vietā, bet arī saistībā ar darba iespējām un profesionālo izglītību, ~~nodarbinātības laikā un saistībā ar profesiju.~~
-

↓ 2002/73/EK, 9. apsvērums
(pielāgots)

- (7) Šajā kontekstā darba devēji un personas, kas atbild par profesionālo izglītību, jā mudina veikt pasākumus, lai apkarotu visus diskriminācijas veidus dzimuma dēļ un, jo īpaši, veikt aizsargpasākumus pret uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos darba vietā, saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un praksi.
-

↓ jauns

- (8) Vienāda atalgojuma princips par tādu pašu darbu vai līdzvērtīgu darbu, kā noteikts Līguma 141. pantā, ir būtisks tā principa aspekts, kas nosaka vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm. Tādēļ ir lietderīgi joprojām nodrošināt tā īstenošanu.
- (9) Ir vispārzināms, ka vienāda atalgojuma princips neattiecas tikai uz gadījumiem, kad vīrieši un sievietes strādā pie viena darba devēja. Saskaņā ar Eiropas Kopienų Tiesas spriedumu Lietā C-320/00: *A.G. Lawrence and Others v Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd*⁶⁸ un Lietā C-256/01: *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services and The Secretary of State for Education and Employment*⁶⁹, jābūt kaut vienam iemeslam, uz ko attiecināt noteiktās atšķirības atalgojuma nosacījumos, jo pretējā gadījumā nav tādas institūcijas, kas ir atbildīga par nevienlīdzību un kas varētu atjaunot vienlīdzīgu attieksmi.
-

↓ 86/378/EEK, 1. apsvērums
(pielāgots)

~~Tā kā Līgumā ir noteikts, ka visas dalībvalstis nodrošina tāda principa ievērošanu, ka vīrieši un sievietes par vienādu darbu saņem vienādu atalgojumu; tā kā ar "atalgojumu" būtu~~

⁶⁸ [2002] ECR I-7325.

⁶⁹ 2004. gada 13. janvāra spriedums

~~jāsaprot parastā pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkura cita atlīdzība naudā vai
natūrā, ko darba ņēmējs par darbu saņem no darba devēja tieši vai netieši;~~

~~↓86/378/EEK, 2. apsvērumš
(pielāgots)~~

~~Tā kā, lai gan vienlīdzīga atalgojuma princips patiešām ir tieši piemērojams gadījumiem, kad
diskriminācijas noteikšanai par pamatu kalpo vienlīdzīgas attieksmes un vienlīdzīga
atalgojuma kritēriji, pastāv arī situācijas, kad šā principa īstenošana ir saistīta ar
papildu pasākumu pieņemšanu, kas skaidrāk nosaka tā darbības jomu.~~

~~↓75/117/EEK, 1. apsvērumš
(pielāgots)~~

~~tā kā Līguma 119. pantā ietvertais princips, ka vīriešiem un sievietēm jāsaņem vienlīdzīgs
atalgojums, nav atdalāms no kopējā tirgus izveides un darbības;~~

~~↓75/117/EEK, 2. apsvērumš
(pielāgots)~~

~~tā kā pirmām kārtām dalībvalstīm pienākas rūpēties par šā principa ievērošanu, pieņemot
atbilstīgus normatīvos un administratīvos aktus;~~

~~↓75/117/EEK, 3. apsvērumš
(pielāgots)~~

~~tā kā Padomes 1974. gada 21. janvāra rezolūcijā⁷⁰ par sociālu rīcības programmu, kuras
mērķis ir radīt iespēju saskaņot dzīves un darba apstākļus, vienlaikus tos uzlabojot, un
lai sasniegtu līdzsvarotu sabiedrības un ekonomikas attīstību Kopienā, atzīts, ka
prioritāte piešķirama tādiem lēmumiem sieviešu labā attiecībā uz darba apstākļiem,
tostarp atalgojumu, kuri attiecas uz piekļuvi darbam un uz arodizglītību un karjeru;~~

~~↓ 75/117/EEK, 4. apsvērumš
(pielāgots)~~

~~tā kā ir vēlams galvenos tiesību aktus pastiprināt ar standartiem, kas paredzēti, lai atvieglinātu
vienlīdzīga atalgojuma principa praktisko piemērošanu tā, ka visi darbinieki Kopienā
šajā ziņā ir aizsargāti;~~

⁷⁰ OV C 13, 12.2.1974., 1. lpp.

↓75/117/EEK, 5. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā dalībvalstu starpā aizvien pastāv atšķirības, kaut arī ir pieliktas pūles, lai piemērotu dalībvalstu 1961. gada 30. decembra konferences rezolūciju par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm, un tā kā valstu noteikumi jautājumos par vienlīdzīga atalgojuma piemērošanu šim nolūkam būtu jātuvina;~~

↓ jauns

(10) Jāpieņem īpaši pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmās un precīzāk noteiktu tā darbības jomu.

↓86/378/EEK, 3. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā 1. panta 2. punktā Padomes Direktīvā 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem⁷¹, ir paredzēts, ka nolūkā nodrošināt pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos Padome pēc Komisijas ierosinājuma pieņems noteikumus, ar ko noteiks tā saturu, darbības apjomu un piemērošanas pasākumus; tā kā Padome šim nolūkam ir pieņēmusi Direktīvu 79/7/EEK (1978. gada 19. decembris) par pakāpenisku vienlīdzīgas attieksmes principa pret vīriešiem un sievietēm īstenošanu sociālā nodrošinājuma jautājumos⁷².~~

↓86/378/EEK, 4. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā Direktīvas 79/7/EEK 3. panta 3. punktā ir noteikts, ka nolūkā nodrošināt vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā Padome pēc Komisijas ierosinājuma pieņems noteikumus, ar ko noteiks tā saturu, darbības apjomu un piemērošanas pasākumus;~~

↓86/378/EEK, 5. apsvērums
(pielāgots)

~~Tā kā vienlīdzīgas attieksmes princips būtu jāīsteno sociālā arodnodrošinājuma sistēmā, kas paredz aizsardzību Direktīvas 79/7/EEK 3. panta 1. punktā noteiktajos gadījumos, kā~~

⁷¹ OVL 39, 14. 2. 1976., 40. lpp.

⁷² OVL 6, 10. 1. 1979., 24. lpp.

~~arī sistēmā, kas paredz darbiniekiem jebkādu citu atlīdzību naudā vai natūrā Līguma izpratnē;~~

↓86/378/EEK, 6. apsvērums
(pielāgots)

~~Tā kā vienlīdzīgas attieksmes princips sociālā nodrošinājuma jautājumos neskar noteikumus attiecībā uz mātes aizsardzību,~~

↓96/97/EK, 2. apsvērums
(pielāgots)

(11) ~~Eiropas Kopienų Tiesa 1990. gada 17. maija~~ spriedumā, kas pieņemts Lietā 262/88: *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*⁷³, ~~ir atzinusi~~ noteica , ka visu veidu nodarbinātības pensijas ir atalgojuma elements Līguma 141. ~~119.~~ panta nozīmē.

↓ jauns

(12) Lai gan atalgojuma jēdziens Līguma 141. panta nozīmē neietver sociālās nodrošināšanas maksājumus, šobrīd ir skaidri noteikts, ka ierēdņu pensiju sistēma ietilpst vienāda atalgojuma principa darbības jomā, ja maksājumi, kas jāveic saskaņā ar sistēmu, tiek maksāti darbiniekam viņa darba attiecību dēļ, neatkarīgi no fakta, ka šī sistēma ir daļa no vispārējās tiesību aktos noteiktās sistēmas. Saskaņā ar Tiesas spriedumiem Lietā C-7/93: *Bestuur van het Samaksemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune*⁷⁴ un Lietā C-351/00: *Pirkko Niemi*⁷⁵ šis nosacījums ir izpildīts, ja pensiju sistēma attiecas uz īpašu darbinieku kategoriju un tās maksājumi ir tieši saistīti ar nostrādāto laiku un aprēķināti, ņemot vērā ierēdņa galīgo algu. Tādēļ precizitātes nolūkos būtu lietderīgi izstrādāt īpašu noteikumu.

↓96/97/EK, 10. apsvērums
(pielāgots)

(13) ~~tā kā turklāt spriedumā Lietā C-152/91 un Lietā C-200/91 Tiesa ir~~ apstiprinājusi noteikusi, ka gadījumā ja uz vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmēju iemaksām noteiktu pabalstu pensiju sistēmā jābūt vienādām, jo uz tām attiecas Līguma 141. ~~119.~~ pants, ~~tā kā~~ jebkura nevienādība darba devēju iemaksās noteiktu iemaksu fondu pabalstu sistēmās, kura rodas, piemērojot aktuāros koeficientus atkarībā no dzimuma, nav vērtējama pēc šā paša noteikuma.

⁷³ 1990 ECR I-1889

⁷⁴ [1994] ECR I-4471.

⁷⁵ [2002] ECR I-7007.

↓96/97/EK, 4. apsvērumš
(pielāgots)

- (14) ~~tā kā saskaņā ar 2. protokolu, kas attiecas uz Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 119. pantu un ir Līguma pielikumā, ☒ Ir vispāratzīts, ka ☒ pabalstus, kuri ☒ maksājami saistībā ☒ saistīti ar sociālā nodrošinājuma sistēmu, neuzskata ☒ nav jāuzskata ☒ par atalgojumu, ja un ciktāl tie attiecas uz nodarbinātības laiku līdz 1990. gada 17. maijam, izņemot gadījumus, kad darba ņēmēji vai viņu pārstāvji līdz minētajai dienai ir ierosinājuši tiesas prāvu vai ☒ iesnieguši ☒ eckuši līdzvērtīgu prasību saskaņā ar attiecīgiem dalībvalsts tiesību aktiem; ☒ līdz minētajai dienai. Tādēļ attiecīgi jāierobežo vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošana. ☒~~

↓2002/73/EK, 11. apsvērumš
(pielāgots)

- (15) ☒ Vienlīdzīgas pieejas darba iespējām un ar tām saistītās profesionālās izglītības nodrošināšana ir pamats, piemērojot vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa piemērošanā nodarbinātības un profesionālajā jomā. Tādēļ izņēmumam attiecībā uz šo principu jāattiecas tikai uz tām ☒ jāierobežo ☒ profesionālajām darbībām ☒, kam dalībvalstis var izlemt nepiemērot Direktīvu 76/207/EEK, lai to varētu piemērot tām profesionālajām darbībām, kurās viena ☒ konkrēta ☒ dzimuma personu nodarbināšanu nosaka attiecīgo konkrēto profesionālo darbību raksturs ☒ vai situācija, kurā tās veic ☒, ar noteikumu, ka izvirzītais mērķis ir likumīgs, un ievērojot ☒ un atbilst proporcionalitātes principam ☒, kā noteikts Tiesas praksē⁷⁶.

↓76/207/EEK, 1. apsvērumš
(pielāgots)

~~Tā kā Padome savā 1974. gada 21. janvāra rezolūcijā par sociālu rīcības programmu⁷⁷ kā vienu no prioritātēm iekļāva mērķi sasniegt vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem, to skaitā atalgojumu;~~

⁷⁶ ~~Lieta C-222/84 Johnston, [1986] ECR I-1651, Lieta C-273/97 Sirdar [1999] ECR I-7403 un Lieta C-285/98 Kreil [2000] ECR I-69~~

⁷⁷ ~~OV L 13, 12. 2. 1974., 1. lpp.~~

↓76/207/EEK, 2. apsvērums
(pielāgots)

~~Tā kā attiecībā uz atalgojumu Padome 1975. gada 10. februārī pieņēma Direktīvu 75/117/EEK par dalībvalstu likumu tuvināšanu attiecībā uz tāda principa piemērošanu, kas paredz vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm⁷⁸;~~

↓76/207/EEK, 3. apsvērums
(pielāgots)

~~Tā kā arī Kopienai būtu jārikojas, lai tiktu ievērots princips, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un paaugstināšanu amatā, kā arī attiecībā uz citiem darba nosacījumiem; tā kā vienlīdzīga attieksme pret vīriešu un sieviešu dzimuma darba ņēmējiem ir viens no Kopienas mērķiem, lai inter alia veicinātu dzīves un darba apstākļu saskaņošanu vienlaikus ar minēto apstākļu uzlabošanu; tā kā Līgums nepiešķir šim mērķim īpašas pilnvaras;~~

↓ 76/207/EEK, 4. apsvērums
(pielāgots)

~~Tā kā ar turpmākiem līdzekļiem būtu jānodrošina tas, ka tiek definēts un pakāpeniski īstenots vienlīdzīgas attieksmes princips sociālās nodrošinājuma jomā;~~

↓ 2002/73/EK, 14. apsvērums
(pielāgots)

(16) ~~dalībvalstis saskaņā~~ Saskaņā ar Līguma 141. panta 4. punktu vienlīdzīgas attieksmes princips neliedz dalībvalstīm iespēju ~~var~~ saglabāt vai pieņemt pasākumus, ar ko paredz īpašas priekšrocības, lai nepietiekami pārstāvētajam dzimumam atvieglotu iesaistīšanos profesionālajā darbā vai lai novērstu vai kompensētu viņu profesionālās izaugsmes trūkumus. ~~Nemot vērā pašreizējo situāciju un paturēt prātā Amsterdamas Līguma deklarāciju Nr. 28, dalībvalstu mērķim, pirmkārt, jābūt sieviešu stāvokļa uzlabošanai darba dzīvē.~~

↓ 2002/73/EK, 12. apsvērums
(pielāgots)

(17) No Tiesas prakses ir skaidrs, ~~ir konsekventi atzinusi, ka saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu ir likumīgi aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās. tā ir konsekventi nolēmusi, ka jebkura nelabvēlīga attieksme pret~~

⁷⁸ OV L 45, 19. 2. 1975., 19. lpp.

sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir tieša dzimuma diskriminācija dzimuma dēļ. Tādēļ šāda attieksme ir skaidri jāiekļauj šajā direktīvā .

- (18) Tiesa ir konsekventi atzinusi, ka saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu ir likumīgi aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības un maternitātes laikā . Tāpēc šī direktīva neierobežo Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darba drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti⁷⁹ (~~desmitā atsevišķā direktīva saskaņā ar Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punktu~~), kuras mērķis ir nodrošināt to sieviešu fiziskā un garīgā stāvokļa aizsardzību, kas ir grūtniecības stāvoklī, kam ir pēcdzemdību periods vai kas baro bērnu ar krūti Direktīvas 92/85/EEK preambulā ir paredzēts, ka strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā vai kas strādā un baro bērnu ar krūti, drošības un veselības aizsardzība nedrīkst radīt nelabvēlīgāku attieksmi pret sievietēm darba tirgū vai kaitēt direktīvām, kuras saistītas ar vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.
- (19) Precizitātes dēļ ir arī lietderīgi izstrādāt skaidru noteikumu ~~Tiesa ir atzinusi to~~ grūtniecības atvaļinājumā esošu sieviešu tiesību aizsardzībai aizsardzību, kas izriet no darba līguma, un jo īpaši viņu tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā amatā un šāda atvaļinājuma gadījumā tiesības uz tādiem pašiem noteikumiem un nosacījumiem. darbā, ne mazāk labvēlīgos darba apstākļos, kā arī viņu tiesības gūt labumu no darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņām būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

↓ jauns

- (20) Lai efektīvi īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, dalībvalstīm jāievieš atbilstošas procedūras.
- (21) Atbilstošu tiesas un administratīvo procedūru nodrošināšana šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei ir būtiska, lai efektīvi īstenotu vienlīdzības principu.

↓97/80/EK, 13., 14., 16. un 18. apsvērumi (pielāgots)

- (22) Noteikumu pieņemšanai attiecībā uz pierādīšanas pienākumu ir liela nozīme, lai nodrošinātu vienlīdzības principa efektīvu piemērošanu. Kā tā kā Eiropas Kopienų Tiesa ~~tādēļ~~ ir paziņojusi, ka ~~prima facie diskriminācijas gadījumos ir jāpielāgo noteikumi par pierādīšanas pienākumu un, lai efektīvi piemērotu vienlīdzīgas attieksmes principu,~~ tādēļ jāizstrādā noteikums, lai nodrošinātu, ka pierādīšanas pienākums jāpāriet pie atbildētāja, ja tas ir *prima facie* diskriminācijas gadījums , kad ir iesniegti pierādījumi par šādu diskrimināciju tā kā dalībvalstīm nav jāpiemēro noteikumi par pierādīšanas pienākumu ~~tiem~~ izņemot attiecībā uz procesiem, kuros ~~tiesas~~ apstākļu izmeklēšana ir tiesas

⁷⁹ OV L 348, 19.6.1996., 1. lpp.

vai citas kompetentas iestādes kompetencē ~~☒~~ . ~~☒~~ ; tā kā minētās procedūras ir tās procedūras, kurās prasītājam nav jāpierāda fakti, kuru izmeklēšana ir tiesas vai kompetentas iestādes uzdevums. ~~☒~~ Tomēr jāprecizē, ka ~~☒~~ tā kā to fakti izvērtēšana, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ~~☒~~ joprojām ir ~~☒~~ # ~~☒~~ attiecīgās ~~☒~~ valsts tiesas iestāžu vai citu kompetentu iestāžu ~~☒~~ iestādes ~~☒~~ kompetencē saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai praksi. ~~tā kā~~ ~~☒~~ Turklāt ~~☒~~ dalībvalstu uzdevums ir jebkurā piemērotā procesa posmā ieviest noteikumus par pierādījumiem, kas ir labvēlīgāki prasītājiem.

↓ 97/80/EK, 1. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā, pamatojoties uz Protokolu par sociālo politiku, kas pievienots Līgumam, dalībvalstis, izņemot Lielbritānijas un Ziemeļrīrijas Apvienoto Karalisti (turpmāk "dalībvalstis"), kuras vēlas īstenot 1989. gada Sociālo hartu, ir noslēgušas Nolīgumu par sociālo politiku;~~

↓ 97/80/EK, 2. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā Kopienas Strādnieku sociālo pamattiesību harta atzīst, ka ir nozīmīgi cīnīties pret visām diskriminācijas formām, to skaitā diskrimināciju, kas pamatojas uz dzimumu, ādas krāsu, rasi, uzskatiem un reliģiju;~~

↓ 97/80/EK, 3. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā Kopienas hartas par strādnieku sociālajām pamattiesībām 16. punkts par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm paredz inter alia, ka "jāpastiprina darbības, lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principu pret vīriešiem un sievietēm, jo īpaši saistībā ar darba iespējām, atlīdzību, darba apstākļiem, sociālo aizsardzību, izglītību, arodizglītību un karjeras attīstību";~~

↓ 97/80/EK, 4. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā saskaņā ar Nolīguma par sociālo politiku 3. panta 2. punktu Komisija Kopienas līmenī ir apspriedusies ar darba devējiem un darbaņēmējiem par iespējamajiem Kopienas rīcības virzieniem attiecībā uz pierādīšanas pienākumu diskriminācijas gadījumos, kas pamatojas uz dzimumu;~~

↓ 97/80/EK, 5. apsvērumš
(pielāgots)

~~tā kā Komisija, pēc šīs apspriešanās uzskatot Kopienas rīcību par ieteicamu, ir vēlreiz apspriedusies ar darba devējiem un darba ņēmējiem par tā priekšlikuma saturu, kas iecerēts saskaņā ar minētā Nolīguma 3. panta 3. punktu; tā kā pēdējie ir Komisijai nosūtījuši savus atzinumus;~~

↓ 97/80/EK, 6. apsvērumš
(pielāgots)

~~tā kā pēc otrās apspriežu kārtas ne darba devēji, ne darba ņēmēji nav informējuši Komisiju par vēlmi uzsākt procesu, kas varētu novest pie vienošanās un kas paredzēts minētā Nolīguma 4. pantā;~~

↓ 97/80/EK, 7. apsvērumš
(pielāgots)

~~tā kā saskaņā ar minētā Nolīguma 1. pantu Kopiena un dalībvalstis ir noteikušas sev mērķi inter alia uzlabot dzīves un darba apstākļus; tā kā efektīva vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa īstenošana veicinātu šā mērķa sasniegšanu;~~

↓ 97/80/EK, 8. apsvērumš
(pielāgots)

~~tā kā vienlīdzīgas attieksmes princips ir noteikts Līguma 119. pantā, Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvā 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu saistībā ar vienādas samaksas principa vīriešiem un sievietēm piemērošanu⁸⁰ un Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīvā 76/207/EEK par vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa īstenošanu attiecībā uz darba iespējām, arodizglītību, paaugstināšanu darbā un darba apstākļiem⁸¹;~~

↓ 97/80/EK, 9. apsvērumš
(pielāgots)

~~tā kā Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīva 92/85/EEK par pasākumiem, kas ieviešami, lai veicinātu darba drošības un veselības aizsardzības uzlabošanu strādājošām grūtniecēm un strādniecēm, kuras nesēn ir dzemdējušas bērnu vai bāro bērnu ar krūti⁶, arī veicina efektīvu vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principa~~

⁸⁰ OVL 45, 19.2.2. 1975., 19. lpp.

⁸¹ OVL 39, 14.2.2. 1976., 40. lpp.

~~īstenošanu; tā kā minētajai direktīvai nevajadzētu darboties, kaitējot pārējām iepriekšminētajām direktīvām par vienlīdzīgu attieksmi; kā tādēļ strādniecēm, uz kurām attiecas minētā direktīva, arī būtu jāgūst labums no noteikumu par pierādīšanas pienākumu pielāgošanas.~~

↓ 97/80/EK, 10. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā Padomes Direktīva 96/34/EK (1996. gada 3. jūnijs) par vispārīgu vienošanos par bērna kopšanas atvaļinājumu, ko noslēgusi UNICE, CEEP un ETUC⁸², arī pamatojas uz vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm principu.~~

↓ 97/80/EK, 11. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā atsauces uz "tiesas procesu" un "tiesu" aptver mehānismus, ar kuru palīdzību konfliktus var iesniegt izskatīšanai un lemsšanai neatkarīgām iestādēm, kas var pieņemt lēmumus, kuri ir saistoši šajos konfliktos iesaistītajām pusēm.~~

↓ 97/80/EK, 12. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā jēdziens "ārpustiesas procedūras" jo īpaši nozīmē tādas procedūras kā, piemēram, samierināšana un starpniecība.~~

↓ 97/80/EK, 15. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā ir jāņem vērā dažu dalībvalstu tiesību sistēmu īpašās iezīmes, kur inter alia secinājumu par diskrimināciju izdara, ja atbildētājs nesniedz tiesu vai citu kompetentu iestādi apmierinošus pierādījumus par to, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav pārkāpts.~~

↓ 97/80/EK, 17. apsvērums
(pielāgots)

~~tā kā prasītājs var zaudēt efektīvus līdzekļus vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanai valsts tiesā, ja acīm redzamas diskriminācijas pierādījuma iesniegšana neuzliek atbildētājam pienākumu pierādīt, ka viņa darbība īstentībā nav diskriminējoša.~~

⁸² OV L 145, 19.6.1996., 4. lpp.

↓ 2002/73/EK, 20. apsvērumš
(pielāgots)

- (23) ~~To personu tiebā, kas bijušas pakļautas diskriminācijai dzimuma dēļ, būtu jābūt atbilstīgiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, lai nodrošinātu efektīvāku~~ Lai turpmāk uzlabotu aizsardzību, kas tiek piedāvāta šajā direktīvā, arī apvienībām, organizācijām un citām juridiskajām personām jābūt tiesīgām iesaistīties tiesvedībā, kā to nosaka dalībvalstis, vai nu sūdzības iesniedzēja jebkura cietušā vārdā, vai viņu atbalstot, neierobežojot attiecīgās valsts procesuālos noteikumus par pārstāvību un aizstāvību tiesās.

↓ 2002/73/EK, 17. apsvērumš
(pielāgots)

- (24) ~~Tiesa ir nolēmusi, ka, ņemot~~ Ņemot vērā tiesību uz efektīvu tiesisko aizsardzību būtisko raksturu, ~~darbnieki bauda~~ ir lietderīgi nodrošināt, lai darbinieki joprojām saņemtu šādu aizsardzību arī pēc ~~darba~~ tam, kad attiecību beigām attiecības, ar kurām iespējams ir pārkāpts vienlīdzīgas attieksmes princips, ir beigušās ⁸³. ~~darbiniekam, kas aizstāv atbilstīgi šai direktīvai aizsargāto personu vai sniedz šādas personas vārdā liecību, jābūt tiesībām uz tādu pašu aizsardzību.~~

↓ 2002/73/EK, 18. apsvērumš
(pielāgots)

- (25) Tiesa ir skaidri noteikusi nolēmusi, ka efektivitātes labad vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē, ka ~~ik reizi, kad to neievēro,~~ kompensācijai, ko piešķir par jebkuru pārkāpumu, diskriminētajam darbiniekam, jābūt atbilstīgai nodarītajam kaitējumam. Turklāt ir atbilstoši nepieļaut šādas kompensācijas tā precizējusi, ka galīgā ierobežojuma iepriekšēju noteikšanu var nepieļaut efektīvu kompensāciju un ka atteikšanās no procentu piešķiršanas, lai atlīdzinātu cietos zaudējumus, nav atļauta ⁸⁴

↓ 2002/73/EK, 21. apsvērumš
(pielāgots)

- (26) Lai pastiprinātu vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu, dalībvalstīm jāveicina dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem, un - atbilstīgi attiecīgās valsts praksei - nevalstiskajām organizācijām, lai pievērstos dažādiem dzimuma diskriminācijas veidiem darba vietā un apkarotu tos.

⁸³ Lieta C-185/97 Coote [1998] ECR I-5199

⁸⁴ Lieta C-180/95, Drachmpachl, [1997] ECR I-2195, Lieta C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367

↓ 2002/73/EK, 22. apsvērumš
(pielāgots)

- (27) Dalībvalstīm jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas gadījumā, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar šo direktīvu ~~76/207/EEK~~.

↓ 2002/73/EK, 23. apsvērumš
(pielāgots)

- (28) ~~Saskaņā ar subsidiaritātes principu, kā noteikts Līguma 5. pantā, Tā kā dalībvalstis nevar pietiekami sasniegt ierosinātās rīcības mērķus, un tādēļ tos vieglāk var sasniegt Kopienā. ☒ Kopienas ☒=☒ līmenī, Kopiena var pieņemt pasākumus saskaņā ar subsidiaritātes principu, kas noteikts Līguma 5. pantā ☒. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šī direktīva nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs ☒, lai sasniegtu šos mērķus. ☒ minētā mērķa sasniegšanai.~~

↓ 97/80/EK, 20. apsvērumš
(pielāgots)

~~tā kā adekvātas noteikumu par pierādīšanas pienākumu pielāgošanas mērķis visās dalībvalstīs nav apmierinoši sasniegts un saskaņā ar subsidiaritātes principu, kas definēts Līguma 3.b pantā, un proporcionalitātes principu šis mērķis ir jāsasniedz Kopienas līmenī, tā kā šī direktīva aprobežojas ar minimālo nepieciešamo rīcību un nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šim mērķim,~~

↓ jauns

- (29) Pienākums transponēt šo direktīvu valsts tiesību aktos jāattiecinā uz tiem noteikumiem, kas paredz būtiskas izmaiņas, salīdzinot ar iepriekšējām direktīvām. Pienākums transponēt noteikumus, kas nav būtiski mainīti, izriet no iepriekšējām direktīvām.
- (30) Šī direktīva nedrīkst ierobežot dalībvalstu pienākumus attiecībā uz termiņiem noteikumu transponēšanai valsts tiesību aktos un 1. pielikuma B daļā minēto direktīvu piemērošanai.

↓ jauns

IR PIEŅĒMUSI ŠO DIREKTĪVU:

I SADAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt tāda principa piemērošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos.

Tālab tajā ietverti noteikumi, lai īstenotu vienlīdzības principu attiecībā uz:

(a) piekļuvi darba iespējām, tostarp paaugstināšanai amatā, un profesionālajai sagatavošanai;

(b) darba nosacījumiem, tostarp atalgojumu;

(c) sociālā arodnodrošinājuma sistēmām.

Tajā arī ietverti noteikumi, lai nodrošinātu, ka šāda īstenošana ir efektīvāka, izveidojot atbilstošas procedūras.

↓ 76/207/EEK (pielāgots)

~~1. pants~~

~~1. Šīs direktīvas mērķis ir īstenot dalībvalstīs principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, tostarp paaugstināšanu amatā, attiecībā uz profesionālo sagatavošanu un darba nosacījumiem, kā arī, ievērojot 2. punktā minētos nosacījumus, uz sociālo nodrošinājumu. Šo principu turpmāk tekstā sauc par "vienlīdzīgas attieksmes principu".~~

~~2. Tā kā, lai nodrošinātu vienlīdzīgas attieksmes principa pakāpenisku īstenošanu sociālā nodrošinājuma jomā, Padome pēc Komisijas priekšlikuma pieņem noteikumus, kuros definēta minētā principa būtība, darbības joma un piemērošanas kārtība.~~

↓ 86/378/EEK (pielāgots)

~~4.~~ pants

~~Šīs direktīvas mērķis ir īstenot sociālā arodnodrošinājuma sistēmā vienlīdzīgas attieksmes principu pret vīriešiem un sievietēm, šo turpmāk sauktu "vienlīdzīgas attieksmes princips".~~

↓ 97/80/EK (pielāgots)

~~4.~~ pants

Mērķis

~~Šīs direktīvas mērķis ir nodrošināt, ka dalībvalstu veiktie pasākumi, īstenojot vienlīdzīgas attieksmes principu, kļūst efektīvāki, lai visām personām, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, ļautu pēc iespējamās griešanās pēc palīdzības pie citām kompetentām iestādēm apliecināt savas tiesības tiesas procesā.~~

↓ 2002/73/EK, 1. pants 2. punkts
(pielāgots)

2. pants

2. 1. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

(a) - tieša diskriminācija: ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā;
 ;

(b) - netieša diskriminācija: ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai;
 ;

↓ 97/80/EK, 2. panta 2. punkts
(pielāgots)

~~Attiecībā uz 1. punktā minēto vienlīdzīgas attieksmes principu netieša diskriminācija pastāv tad, ja acīm redzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda neizdevīgākā stāvoklī proporcionāli ievērojami lielāku daudzumu viena dzimuma pārstāvju, ja vien šis noteikums, kritērijs vai prakse nav atbilstīga un vajadzīga un to var attaisnot ar objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar dzimumu.~~

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

☒ (c) ☒ - uzmākšanās: ja saistībā ar kādas personas dzimumu notiek nevēlama rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana; ☒ ; ☒

☒ (d) ☒ - seksuāla uzmākšanās: ja notiek jebkāda veida nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana, jo īpaši, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi; ☒ ; ☒

↓ jauns

(e) atalgojums: parasta pamatalga jeb minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja;

↓ 96/97/EK, 1. panta 1. punkts
(pielāgots)

☒ (f) ☒ ~~4~~ "Sociālā arodnodrošinājuma sistēmas"☒ : ☒ : ☒ tādas sistēmas, kas nav reglamentētas Direktīvā 79/7/EEK, kuras nolūks ir nodrošināt uzņēmuma vai uzņēmumu grupas, tautsaimniecības nozares vai profesijas vai profesiju grupas darba ņēmējiem - darbiniekiem vai pašnodarbinātām personām - pabalstus, lai papildinātu ar likumu noteiktajā sociālā nodrošinājuma sistēmā paredzētos pabalstus vai tos aizstātu neatkarīgi no tā, vai dalība šādā sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

☒ 2. Šajā direktīvā diskriminācija ietver: ☒

~~☒ a) ☒ uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos šīs direktīvas nozīmē uzskata par diskrimināciju dzimuma dēļ un tādēļ aizliedz. ☒ kā arī mazāk labvēlīga attieksme, pamatojoties uz personas atteikšanos no šādas rīcības vai pakļaušanos tai; ☒~~

~~Personas atteikšanos no šādas rīcības vai pakļaušanos tai nevar izmantot par pamatu, lai pieņemtu lēmumu attiecībā uz minēto personu.~~

~~- 4. Norādījumi ☒ b) ☒ ☒ norādījumu ☒ diskriminēt personas dzimuma dēļ uzskata par diskrimināciju šīs direktīvas nozīmē.~~

↓ 96/97/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

3. pants

☒ 1. ☒ Šo direktīvu piemēro nodarbinātajiem iedzīvotājiem, to skaitā pašnodarbinātām personām, kas pārtraukušas darbu slimības, grūtniecības, nelaimes gadījuma vai piespiedu bezdarba dēļ, un darba meklētājiem, un ☒ tiem darbiniekiem un tām pašnodarbinātajām personām, kuras ir pensionējušās un kļuvušas darbnespējīgas, kā arī personām, kas pretendē uz šādu statusu saskaņā ar dalībvalsts tiesībām un/vai praksi.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

☒ 2. ☒ Šī direktīva neierobežo noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti.

☒ 3. ☒ Šī direktīva arī neierobežo noteikumus, kuri paredzēti Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvā 96/34/EK par UNICE (Eiropas Profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība), CEEP (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas Centrs) un EAK (Eiropas Arodbiedrību konfederācija) noslēgto pamat nolikumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu⁸⁵, un Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darba drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva saskaņā ar Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punktu)⁸⁶.

↓ 86/378/EEK, 5. panta 2. punkts
(pielāgots)

~~Vienlīdzīgas attieksmes princips neskar noteikumus attiecībā uz mātes aizsardzību.~~

⁸⁵ OV L 145, 19.6.1996., 4. lpp.

⁸⁶ OV L 348, 19.6.1996., 1. lpp.

↓ 75/117/EEK, 1. pants
(pielāgots)(pielāgots)
⇒ jauns

⊗ II SADAĻA ⊗

⊗ ĪPAŠI NOTEIKUMI ⊗

⊗ 1. nodaļa ⊗

⊗ Vienlīdzīga atalgojuma princips ⊗

4. pants

~~Vīriešu un sieviešu vienlīdzīga atalgojuma princips, kas paredzēts līguma 119. pantā, šo turpmāk "vienlīdzīga atalgojuma princips", nozīmē ⊗ Likvidē ⊗ likvidēt jebkādu dzimuma diskrimināciju attiecībā uz visiem atlīdzības aspektiem un nosacījumiem ⇒, ko attiecina uz vienu avotu, ⇐ par tādu pašu darbu vai par līdzīgi kvalificējamu darbu.~~

↓ 75/117/EEK, 1. pants
(pielāgots)

Ja atalgojuma noteikšanai izmanto profesiju klasifikācijas sistēmu, tās pamatā jābūt tiem pašiem kritērijiem ⊗ ir tie paši kritēriji ⊗ vīriešiem un sievietēm, un tai jābūt veidotai ⊗ tā ir veidota ⊗ tā, lai nepieļautu nekādu dzimuma diskrimināciju.

↓ 86/378/EEK (pielāgots)

⊗ 2. nodaļa ⊗

⊗ Vienlīdzīgas attieksmes princips sociālā arodnodrošinājuma sistēmās ⊗

5. pants

~~1. Saskaņā ar turpmāk izklāstītajiem noteikumiem ⊗ Neskarot 4. pantu, ⊗ vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nepastāv nekāda ne tieša, ne netieša ⊗ diskriminācija dzimuma dēļ ⊗ ⊗ sociālā arodnodrošinājuma sistēmās ⊗, konkrēti atsaucoties uz laulātību vai ģimenes stāvokli, jo īpaši attiecībā uz:~~

- (a) ⊗ šādu ⊗ sociālā nodrošinājuma sistēmu darbības apjomu un pieejas nosacījumiem;

- ☒ (b) ☒ pienākumu veikt iemaksas un iemaksu aprēķināšanu,
- ☒ (c) ☒ pabalstu aprēķināšanu, ietverot palielinājumus, kas maksājami attiecībā uz laulāto vai apgādājamiem, un nosacījumiem, kas reglamentē termiņus, kuros ir tiesības uz pabalstiem, un to saglabāšanu.

↓ 86/378/EEK, 4. pants
(pielāgots)

6. pants

☒ 1. ☒ Šī ~~direktīva~~ nodaļa ☒ attiecas uz ☒ :

(a) arodnodrošinājuma sistēmām, kas nodrošina aizsardzību šādos gadījumos:

- ☒ (i) ☒ slimība,
- ☒ (ii) ☒ invaliditāte,
- ☒ (iii) ☒ vecums, tostarp priekšlaicīga pensionēšanās,
- ☒ (iv) ☒ nelaimes gadījumi darbā un arodslimības,
- ☒ (v) ☒ bezdarbs;

(b) arodnodrošinājuma sistēmām, kas paredz citus sociālos pabalstus naudā vai natūrā un jo īpaši apgādnieka zaudējuma pabalstus un ģimenes pabalstus, ja šie pabalsti ~~ir piešķirti darbiniekiem un tādejādi~~ veido atlīdzību, ko darba devējs maksā darbiniekam, pamatojoties uz viņa nodarbinātību.

↓ jauns

2. Šī nodaļa arī attiecas uz pensiju sistēmām īpašai darbinieku kategorijai, piemēram, ierēdņiem, ja pabalsti, ko maksā atbilstoši šai sistēmai, tiek maksāti darba attiecību dēļ ar valsts iestādi, tādēļ ka tie ir tieši saistīti ar nostrādāto laiku un to apjoms tiek aprēķināts, ņemot vērā ierēdņa pēdējo algu. Šajā ziņā fakts, ka šāda sistēma ir daļa no vispārējās tiesību aktos noteiktās sistēmas, to neierobežo.

↓ 96/97/EK, 1. panta 1. punkts
(pielāgots)

☒ 7. Pants ☒

☒ 1. ☒ Šo ~~direktīvu~~ nodaļu ☒ nepiemēro:

↓ 96/97/EK, 1. pants 1. punkts

- (a) individuāliem pašnodarbināto personu līgumiem;
- (b) sistēmām, kas paredzētas pašnodarbinātām personām un ko veido tikai viens dalībnieks;

↓ 96/97/EK, 1. panta 1. punkts
(pielāgots)
⇒ jauns

- (c) ~~algotu~~ ⇒ nodarbinātu ⇐ darbinieku apdrošināšanas līgumiem, kuros darba devējs nav līgumslēdzēja puse;
- (d) izvēles nosacījumiem sociālā arodnodrošinājuma sistēmās, ko dalībniekiem piedāvā individuāli, lai viņiem garantētu:
 - (i) vai nu papildu pabalstus, ~~vai~~
 - (ii) vai iespēju izvēlēties dienu, kurā stājas spēkā parastie pabalsti pašnodarbinātām personām, vai izvēli starp vairākiem pabalstiem;
- (e) sociālā arodnodrošinājuma sistēmām, ciktāl pabalstus finansē no iemaksām, ko brīvprātīgi maksā darba ņēmēji.

~~3.~~ 2. Ar šo ~~direktīvu~~ nodaļu neizslēdz to, ka darba devējs piešķir pensijas pielikumu personām, kas jau ir sasniegušas pensionēšanās vecumu atbilstīgi nodarbinātības pensiju sistēmai, bet kas vēl nav sasniegušas tādu pensijas vecumu, lai saņemtu ar likumu noteikto pensiju; šāda pielikuma mērķis ir līdz brīdim, kad attiecīgās personas sasniedz ar likumu noteikto pensionēšanās vecumu, vienādot vai tuvināt kopējo šīm personām maksājamo pabalstu summu attiecībā pret to summu, kuru tajos pašos apstākļos maksā pretējā dzimuma personām, kas jau ir sasniegušas ar likumu noteikto pensionēšanās vecumu.

↓ 96/97/EK, 1. panta 3. punkts
(pielāgots)

8. pants

1. Vienlīdzīgas attieksmes principam pretrunā ir tādi noteikumi, kuri, ~~jo īpaši atsaucoties uz laulību vai ģimenes stāvokli,~~ tieši vai netieši pamatojas uz dzimumu un ar kuriem:

↓ 96/97/EK, 1. panta 3. punkts

- (a) nosaka to personu loku, kas var piedalīties sociālā arodnodrošinājuma sistēmā;

- (b) nosaka to, vai piedalīšanās kādā sociālā arodnodrošinājuma sistēmā ir obligāta vai pēc izvēles;
- (c) paredz dažādus noteikumus attiecībā uz vecumu, kādā pievienojas sistēmai, vai minimālo nodarbinātības laiku, vai to dalības laiku sistēmā, kas vajadzīgs, lai iegūtu tās sniegtos pabalstus;

↓ 96/97/EK, 1. panta 3. punkts
(pielāgots)

- (d) paredz atšķirīgus noteikumus, izņemot h) , ~~un~~ i) un j) apakšpunktā paredzētos, attiecībā uz iemaksu atlīdzināšanu gadījumā, kad darba ņēmējs izstājas no sistēmas, neizpildījis nosacījumus, ar ko viņam ir garantēta atlikta tiesība uz ilgtermiņa pabalstiem;

↓ 96/97/EK, 1. panta 3. punkts

- (e) paredz atšķirīgus nosacījumus, lai piešķirtu pabalstus vai ierobežotu šādus pabalstus viena vai otra dzimuma darbiniekiem;
- (f) nosaka atšķirīgus pensionēšanās vecumus;
- (g) aptur tiesību saglabāšanu vai iegūšanu dzemdību atvaļinājumā vai atvaļinājumā ģimenes apstākļu dēļ, kas piešķirts ar likumu vai līgumu un par ko maksā darba devējs;

↓ 96/97/EK, 1. panta 3. punkts
(pielāgots)

- (h) nosaka atšķirīgus pabalsta līmeņus, izņemot tiktāl, ciktāl var būt vajadzīgs, lai ņemtu vērā aktuāro aprēķinu koeficientus, kuri noteiktu iemaksu sistēmās atšķiras attiecībā pret dzimumu. ~~Noteiktu ; noteiktu iemaksu fondu pabalstu sistēmās daži elementi (to piemēri ir pievienoti) var atšķirties, ja summu nevienlīdzība veidojas, piemērojot aktuāros koeficientus, kas atšķiras atkarībā no dzimuma laikā, kad ievieš fonda sistēmu;~~

↓ 96/97/EK, 1. panta 3. punkts

- (i) nosaka atšķirīgus darba ņēmēju iemaksu līmeņus;

↓ 96/97/EK, 1. panta 3. punkts
(pielāgots)

- ⊗ (j) ⊗ nosaka atšķirīgus darba devēju iemaksu līmeņus, izņemot:
- ⊗ (i) ⊗ noteiktu iemaksu sistēmās, ja to mērķis ir vienādot vai tuvināt galīgo pabalstu summu abiem dzimumiem,
 - ⊗ (ii) ⊗ noteiktu iemaksu fondu pabalstu sistēmās, ja darba devēja iemaksas ir paredzētas, lai nodrošinātu fondu pietiekamību noteikto pabalstu izmaksu segšanai;
- ⊕ ⊗ (k) ⊗ nosaka atšķirīgas normas vai tādas normas, kas piemērojamas tikai noteikta dzimuma darba ņēmējiem, izņemot tās, kas noteiktas h) ⊗, ⊗ ~~un~~ i) ⊗ un j) ⊗ apakšpunktā, attiecībā uz tiesību garantēšanu vai saglabāšanu attiecībā uz atliktiem pabalstiem, ja darba ņēmējs izstājas no sistēmas.

2. Ja par šīs ~~direktīvas~~ ⊗ nodaļas ⊗ piemērošanas jomā ietilpstošu pabalstu piešķiršanu lemj sistēmas pārvaldības iestādes, tad ~~tām jāievēro~~ ⊗ tās ievēro ⊗ vienlīdzīgas attieksmes ~~principu~~ ⊗ principu ⊗.

↓ 96/97/EK, 1. panta 4. punkts
(pielāgots)
⇒ jauns

⊗ 9. ~~8~~ pants

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka sociālā arodnodrošinājuma sistēmās, kuras paredzētas pašnodarbinātām personām un ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, pārskata vēlākais 1993. gada 1. janvārī ⇒, vai attiecībā uz tām dalībvalstīm, kuras pievienojās pēc šī datuma, tajā datumā, kad attiecīgās dalībvalsts teritorijā sāka piemērot Direktīvu 86/378/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK ⇐.

2. Ar šo ⊗ nodaļu ⊗ ~~direktīvu~~ neaizliedz uz tiesībām un pienākumiem, kas attiecas uz pašnodarbinātu personu dalības laikposmu sociālā arodnodrošinājuma sistēmā pirms minētās sistēmas pārskatīšanas, joprojām attiecināt tās sistēmas noteikumus, kura bija spēkā attiecīgajā laikposmā.

↓ 96/97/EK, 1. panta 5. punkts
(pielāgots)
⇒ jauns

10. pants

Sociālā arodnodrošinājuma sistēmās, kas paredzētas pašnodarbinātām personām, dalībvalsts var atlikt vienlīdzīgas attieksmes principa obligāto piemērošanu, ciktāl tas attiecas uz:

- (a) pensionēšanās vecuma noteikšanu, lai piešķirtu vecuma vai izdienas pensijas, un iespējamās sekas attiecībā uz citiem pabalstiem:
 - i) vai nu līdz dienai, kad šādu vienlīdzību panāk ar likumu noteiktajās sistēmās,
 - ii) vai vēlākais līdz laikam, kad šādu vienlīdzību nosaka ar direktīvu;
- (b) apgādnieka zaudējuma pensijām - līdz laikam, kad ar Kopienas tiesību aktiem šajā jomā nosaka vienlīdzīgas attieksmes principu ar likumu noteiktajās sociālā nodrošinājuma sistēmās;
- (c) direktīvas 8. panta 1. punkta i) apakšpunkta pirmās daļas piemērošanu attiecībā uz ~~ņemot vērā atšķirīgos~~ aktuāro aprēķinu koeficientiem ~~koeficientus, vēlākais~~ līdz 1999. gada 1. janvārim ~~⇒ vai attiecībā uz tām dalībvalstīm, kuras pievienojās pēc šī datuma, līdz tam datumam, kad attiecīgās dalībvalsts teritorijā sāka piemērot Direktīvu 86/378/EEK, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK~~.

↓ 96/97/EK, 2. pants (pielāgots)

11. pants

~~Visiem pasākumiem~~ Visi pasākumi, ar ko šo nodaļu ~~direktīvu~~ īsteno attiecībā uz darbiniekiem, ~~ja attiecas~~ attiecas uz visiem pabalstiem atbilstoši sociālā arodnodrošinājuma sistēmai par nodarbinātības laikposmiem pēc 1990. gada 17. maija, un tos piemēro ar atpakaļejošu spēku līdz minētajam datumam, neskarot darbiniekus un tos, kuri saskaņā ar tiem ceļ prasību, ja pirms minētā datuma ir ierosināta lietas izskatīšana vai celta līdzvērtīga prasība saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem. Tādā gadījumā īstenošanas pasākumi ~~ja piemēro~~ pasākumus piemēro ar atpakaļejošu spēku līdz 1976. gada 8. aprīlim, un ~~tiem jāattiecas~~ tie attiecas uz visiem pabalstiem par nodarbinātības laikposmiem pēc minētā datuma. Tajās dalībvalstīs, kas Kopienai pievienojās pēc 1976. gada 8. aprīļa, minēto datumu aizstāj ar datumu, kurā attiecīgajās dalībvalstīs sāk piemērot Līguma ~~19~~ 141. pantu.

2. Otrais teikums 1. punktā neliedz tos dalībvalstu noteikumus, kas attiecas uz termiņiem lietu ierosināšanai saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem, piemērošanu darbiniekiem vai tiem, kas

aizstāv viņu tiesības, kuri ierosina tiesvedību vai ~~eej~~ cēla līdzvērtīgu prasību saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem līdz 1990. gada 17. maijam, ja minētie noteikumi šā veida lietās nav neizdevīgāki kā līdzīgās lietās, kas ir dalībvalsts kompetencē, un ja ar tiem nepadara neiespējamu Kopienas tiesību īstenošanu praksē.

3. Dalībvalstīs, kas pievienojās pēc 1990. gada 17. maija un kas 1994. gada 1. janvārī bija līgumslēdzējas puses Līgumā par Eiropas Ekonomikas zonu, ~~šā panta 1. un 2.~~ 1. punkta pirmajā teikumā minēto 1990. gada 17. maiju aizstāj ar 1994. gada 1. janvāri.

↓ jauns

4. Attiecībā uz pārējām dalībvalstīm, kas pievienojās pēc 1990. gada 17. maija, 1. un 2. punktā minēto 1990. gada 17. maiju aizstāj ar datumu, kurā attiecīgajās dalībvalstīs sāk piemērot Līguma 141. pantu.

↓ 96/97/EK, 1. panta 6. punkts
(pielāgots)

12. ~~9. pants~~

Ja vīrieši un sievietes ar vienādiem nosacījumiem var pretendēt uz elastīgo pensijas vecumu, tad to neuzskata par nesaderību ar šo ~~direktīvu~~ nodaļu .

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

3. nodaļa

Vienlīdzīgas attieksmes princips pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem

~~2.~~ pants

~~1. Šajos noteikumos vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ, jo īpaši, norādot uz ģimenes vai civiltāvokli.~~

↓ 97/80/EK, 2. panta 1. punkts
(pielāgots)

Definīcijas

~~1. Šajā direktīvā vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nepastāv nekāda tieša vai netieša diskriminācija, kas pamatojas uz dzimumu.~~

↓ 2002/73/EK, 1. panta 3. punkts
(pielāgots)

~~13.~~ 13. pants

~~1. Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nav~~ Nav tiešas vai netiešas diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajos sektoros, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

↓ 2002/73/EK, 1. panta 3. punkts

- (a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanas iespējām, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;
 - (b) pieejamību visu veidu un visu līmeņu profesionālajai orientācijai, profesionālajai sagatavošanai, kvalifikācijas celšanai un pārkvalificēšanās iespējām, to skaitā praktiskā darba pieredzei;
-

↓ 2002/73/EK, 1. panta 3. punkts
(pielāgots)

- (c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atlaišanu no darba, kā arī atalgojumu, kā paredzēts šajā direktīvā ~~75/117/EK~~;
-

↓ 2002/73/EK, 1. panta 3. punkts

- (d) dalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā vai jebkādā organizācijā, kuras biedri ir nodarbināti konkrētā profesijā, ietverot šādu organizāciju sniegtās priekšrocības.
-

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

~~2.~~ 2. Attiecībā uz darba iespējām, tostarp ar tām saistīto sagatavošanu, dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir ar dzimuma piederību saistīta īpašība, nerada diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību rakstura dēļ vai kontekstā, kādā tās tiek veiktas, šāda īpašība veido patiesu un noteicošu profesionālo prasību, ar noteikumu, ka tās mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga.

↓ 76/207/EEK, 9. panta 2. punkts
(pielāgots)

~~2.~~ 3. Dalībvalstis regulāri novērtē ~~2. panta~~ 2. punktā minētās profesionālās darbības, lai, ņemot vērā sociālo attīstību, izlemtu, vai saglabāt attiecīgos izņēmumus. Dalībvalstis informē Komisiju par minētā novērtējuma rezultātiem.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

14. pants

~~8.~~ Dalībvalstis var saglabāt vai pieņemt pasākumus Līguma 141. panta 4. punkta nozīmē, lai faktiski nodrošinātu vīriešu un sieviešu pilnīgu līdztiesību darba dzīvē .

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

15. pants

1. Mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu ~~Direktīvas 92/85/EEK nozīmē~~ ir diskriminācija šīs direktīvas nozīmē.

2. Sieviete dzemdību atvaļinājumā ir tiesības pēc minētā atvaļinājuma beigām atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar noteikumiem un nosacījumiem, kas nav viņai mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

16. Pants

Šī direktīva ~~Tā arī~~ neierobežo dalībvalstu tiesības atzīt noteiktas tiesības uz atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adopcijas atvaļinājumu. Tās dalībvalstis, kas atzīst šādas tiesības, veic vajadzīgos pasākumus, lai aizsargātu strādājošos vīriešus un sievietes no atlaišanas no darba minēto tiesību izmantošanas dēļ, un nodrošina, lai pēc šāda atvaļinājuma beigām viņiem būtu tiesības atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgos amatos ar noteikumiem un nosacījumiem, kuri nav viņiem mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz ko viņiem būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

↓ 2002/73/EC, 1. panta 5. punkts
(pielāgots)

☒ III SADAĻA ☒

☒ HORIZONTĀLIE NOTEIKUMI ☒

☒ 1. nodaļa ☒

☒ Tiesību aizsardzība ☒

☒ 1. sadaļa ☒

☒ Aizsardzības līdzekļi ☒

☒ 17. ☒ ~~6.~~ pants

1. Dalībvalstis nodrošina to, lai ☒ pēc iespējamās citu kompetentu iestāžu palīdzības izmantošanas ☒ visām personām, kas uzskata sevi par cietušām tāpēc, ka viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc to attiecību izbeigšanās, kurās iespējams ir notikusi diskriminācija, lai panāktu šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildi, ir pieejamas tiesas un/vai administratīvās procedūras, to skaitā samierināšanas procedūras gadījumos, kad dalībvalstis tās uzskata par lietderīgām

~~3.~~ ☒ 2. ☒ Dalībvalstis nodrošina to, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kam saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, sūdzības iesniedzēja vārdā vai atbalstot to, ar viņa ~~vai viņas~~ atļauju varētu iesaistīties jebkurā tiesas un/vai administratīvā procedūrā šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildei.

~~4.~~ ☒ 3. ☒ Šā panta 1. un ~~3.~~ ☒ 2. ☒ punkts neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktus, kas attiecas uz termiņiem prasības celšanai attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principu.

↓ 75/117/EEK (pielāgots)

~~2.~~ pants

~~Dalībvalstis savā tiesību aktu sistēmā ievieš pasākumus, kas vajadzīgi, lai visiem darbiniekiem, kas uzskata, ka viņiem nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīga atalgojuma principu, būtu iespējams iesniegt sūdzību tiesā, pēc tam kad izmantota citu kompetentu iestāžu palīdzība.~~

↓ 86/378/EEK (pielāgots)

~~10.~~ pants

~~Dalībvalstis savā tiesiskajā sistēmā ievieš vajadzīgos pasākumus, lai visas personas, kas uzskata, ka tām nodarīts kaitējums tādējādi, ka nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, varētu celt prasību tiesā, iespējams, pēc tam, kad tās iesniegušas lietu citās kompetentās iestādēs.~~

↓ 2002/73/EK, 1. panta 5. punkts
(pielāgots)

⊠ 18. Pants ⊠

~~2.~~ Dalībvalstis ievieš savā tiesiskajā sistēmā šādus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību, kuru dalībvalstis noteikušas par zaudējumiem un kaitējumu, kas radīti personai, kura cietusi tādas diskriminācijas ⊠ dzimuma dēļ ⊠, ~~kas ir pretrunā 3. pantam,~~ un lai tie būtu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu ⊠. ⊠ ~~šādu~~ ⊠ Šādu ⊠ kompensāciju vai atlīdzību nevar ierobežot, iepriekš nosakot galīgo ierobežojumu, izņemot gadījumus, kad darba devējs var pierādīt, ka vienīgais kaitējums, kas nodarīts pretendenta diskriminācijas dēļ šīs direktīvas nozīmē, ir atteikums ņemt vērā viņa/viņas darba pieteikumu.

↓ 97/80/EK, 4. pants (pielāgots)

⊠ 2. sadaļa ⊠

⊠ Pierādīšanas pienākums ⊠

19. pants

Pierādīšanas pienākums

1. Dalībvalstis saskaņā ar to tiesību sistēmām veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka gadījumos, kad personas, kuras uzskata, ka tām nodarīts kaitējums, nepiemērojot vienlīdzīgas attieksmes principu, tiesā vai citā kompetentā iestādē paziņo faktus, pēc kuriem var uzskatīt, ka ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, atbildētājam ir uzdevums pierādīt, ka vienlīdzīgas attieksmes princips nav pārkāpts.

2. ~~Šī direktīva~~ ⊠ 1. punkts ⊠ nekavē dalībvalstis ieviest noteikumus par pierādījumiem, kas ir labvēlīgāki prasītājiem.

↓ 97/80/EK, 4. pants

3. Dalībvalstīm nav jāpiemēro 1. punkts procesiem, kuros lietas apstākļu izmeklēšana ir tiesas vai citas kompetentas iestādes uzdevums.

↓ 97/80/EK, 3. pants (pielāgots)

20. pants

Darbības joma

1. Šo ~~direktīvu~~ 19. pantu arī piemēro:

(a) situācijās, uz kurām attiecas Līguma ~~119.~~ 141. pants un ~~Direktīvas 75/117/EEK un 76/207/EEK~~, kā arī, Direktīvas 92/85/EEK un 96/34/EK ciktāl tas attiecas uz diskrimināciju, kas pamatojas uz dzimumu;

↓ 97/80/EK, 3. pants

(b) jebkurām civilajām vai administratīvajām procedūrām attiecībā uz valsts vai privāto sektoru, kas saskaņā ar valsts likumiem paredz kompensācijas līdzekļus, ievērojot a) apakšpunktā minētos pasākumus, izņemot ārpustiesas procedūras, kas ir brīvprātīga rakstura vai ir paredzētas valsts tiesību aktos.

↓ 97/80/EK, 3. pants (pielāgots)

2. Šo ~~direktīvu~~ nodaļu nepiemēro kriminālprocesiem, ja vien dalībvalstis neparedz citādāk.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 7. punkts
(pielāgots)

2. nodaļa

Vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas iestādes – sociālais dialogs

21. ~~8.~~ pants

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus un izraugās iestādi vai iestādes, lai veicinātu, analizētu, uzraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez

diskriminācijas dzimuma dēļ. Šādas iestādes var būt daļa no aģentūrām, kuras valsts mērogā atbild par cilvēktiesību aizstāvību vai indivīda tiesību aizsardzību.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai minēto iestāžu kompetencē būtu:

- (a) neierobežojot upuru un apvienību, organizāciju vai citu ~~6. panta 3.~~ 17. panta 2. punktā minēto juridisko personu tiesības, neatkarīgas palīdzības sniegšana diskriminācijas upuriem, iesniedzot sūdzības par diskrimināciju;

↓ 2002/73/EK, 1. panta 7. punkts

- (b) neatkarīgu izmeklēšanu veikšana par diskrimināciju;
- (c) neatkarīgu ziņojumu publicēšana un ieteikumu sagatavošana par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar šādu diskrimināciju.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 7. punkts
(pielāgots)

22. ~~8. b pants~~

↓ 2002/73/EK, 1. panta 7. punkts

1. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi veic atbilstīgus pasākumus, lai veicinātu sociālo dialogu starp darba devējiem un darbiniekiem, lai sekmētu vienlīdzīgu attieksmi, izmantojot darba vietas prakses uzraudzību, koplīgumus, rīcības kodeksus, pieredzes un labas prakses izpēti un apmaiņu.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 7. punkts
(pielāgots)

2. Dalībvalstis mudina darba devējus un darba ņēmējus, neierobežojot savu autonomiju, sekmēt sieviešu un vīriešu līdztiesību un attiecīgajā līmenī noslēgt līgumus, ar ko nosaka diskriminācijas novēršanas noteikumus 1. pantā minētajās jomās, uz kurām attiecas kolektīvās vienošanās, ja tas ir saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi. Šajos līgumos tiek ievēroti šās direktīvas noteikumi ~~ievērotas šajā direktīvā noteiktās obligātās prasības~~ un attiecīgie valsts izpildes pasākumi.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 7. punkts

3. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi mudina darba devējus plānoti un sistemātiski sekmēt vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm darba vietā.

4. Tādēļ darba devēji jānodrošina atbilstoši regulāri sniegt darbiniekiem un/vai viņu pārstāvjiem attiecīgu informāciju par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm uzņēmumā.

Šādā informācijā var iekļaut statistiku par vīriešu un sieviešu īpatsvaru dažādos organizācijas līmeņos un iespējamās stāvokļa uzlabošanas pasākumus sadarbībā ar darbinieku pārstāvjiem..

↓ 2002/73/EK, 1. panta 7. punkts
(pielāgots)

☒ 23. ~~☒ 8.e pants~~

Dalībvalstis veicina dialogu ar atbilstīgām nevalstiskām organizācijām, kam saskaņā ar savas valsts tiesību aktiem un praksi ir likumīgas intereses piedalīties cīņā pret diskrimināciju dzimuma dēļ, lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 3. punkts
(pielāgots)

☒ IV SADAĻA ☒

☒ ĪSTENOŠANA ☒

☒ 24. pants ☒

~~2. Tādēļ dalībvalstis~~ ☒ Dalībvalstis ☒ veic ☒ visus ☒ vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka:

- (a) atceļ normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam;
- (b) pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza ~~jebkurus~~ noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, ~~kurš ir iekļauts~~ līgumos vai koplīgumos, ☒ algu normās, vienošanās par algām, personāla noteikumos uzņēmumos ☒, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos vai noteikumos, kas reglamentē neatkarīgās profesijas un darba ņēmēju un darba devēju organizācijas ☒, atsevišķos darba līgumos vai citos pasākumos ☒ . ☒ ; ☒

↓ 86/378/EEK (pielāgots)

~~7. pants~~

~~Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka:~~

~~(a) jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu likumā noteiktajos obligātajos koplīgumos, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos vai jebkādos citos noteikumos, kuri attiecas uz arodnodrošinājuma sistēmu, ir spēkā neesoši vai tos var pasludināt par spēkā neesošiem vai grozīt;~~

~~(b) (c) (c) sistēmas, kurās ir šādi noteikumi, nedrīkst administratīvi apstiprināt vai paplašināt.~~

↓ 75/117/EEK (pielāgots)

~~3. pants~~

~~Dalībvalstis atceļ vīriešu un sieviešu diskrimināciju, kas izriet no to normatīviem un administratīviem aktiem, kuri ir pretrunā vienlīdzīga atalgojuma principam.~~

↓ 75/117/EEK (pielāgots)

~~4. pants~~

~~Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai panāktu, ka noteikumus, ko satur koplīgumi, algu normas, vienošanās par algām vai atsevišķi darba līgumi, kas ir pretrunā vienlīdzīga atalgojuma principam, atzīst vai drīkst atzīt par spēku zaudējušiem, vai drīkst grozīt.~~

↓ 75/117/EEK (pielāgots)

~~6. pants~~

~~Dalībvalstis saskaņā ar saviem apstākļiem un tiesību sistēmu veic pasākumus, kas vajadzīgi, lai vienlīdzīga atalgojuma princips tiktu piemērots. Tās gādā, lai būtu pieejami efektīvi līdzekļi, kā parūpēties par šā principa ievērošanu.~~

↓ 2002/73/EK, 1. panta 6. punkts (pielāgots)

~~(c) 25. (c) 7. pants~~

Dalībvalstis savā tiesiskajā sistēmā ievieš šādus pasākumus, kuri vajadzīgi, lai pasargātu darbiniekus, to skaitā darbinieku pārstāvjus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, no atlaišanas vai citas negatīvas attieksmes no darba devēja puses, kas ir reakcija uz sūdzību uzņēmumā vai uz jebkuru tiesvedību, kuras mērķis ir panākt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

↓ 86/378/EEK (pielāgots)

~~4~~ pants

~~Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai pasargātu darbaņēmēju no atlaišanas, ja tā ir darba devēja reakcija uz sūdzību uzņēmumā vai uz tiesu darbiem, kas ierosināti, lai panāktu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.~~

↓ 75/117/EEK (pielāgots)

~~5~~ pants

~~Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai pasargātu darbiniekus no atlaišanas, kas ir darba devēja reakcija uz sūdzību uzņēmumā vai uz tiesas prāvu, kas ierosināta, lai panāktu atbilstību vienlīdzīga atalgojuma principam.~~

↓ 2002/73/EK, 1. panta 7. punkts
(pielāgots)
⇒ jauns

⊗ 26. ~~8~~ pants

Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu minēto sankciju piemērošanu. Sankcijām, kas var iekļauj kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām. Dalībvalstis vēlākais līdz ~~2005. gada 5. oktobrim~~ ⇒ 33. pantā noteiktajam datumam ⇐ par šādiem noteikumiem paziņo Komisijai un tūlīt ziņo tai par jebkuriem turpmākiem grozījumiem, kas tos skar.

↓ 2002/73/EK, 1. panta 2. punkts
(pielāgots)

⊗ 27. pants ⊗

~~5~~ Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi mudina darba devējus un tos, kas atbild par profesionālās sagatavošanas pieejamību, veikt pasākumus, lai novērstu visus diskriminācijas veidus dzimuma dēļ, jo īpaši uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos darba vietā.

↓ 97/80/EK, 6. pants (pielāgots)

☒ 28. ☒ pants

~~Esošā strādnieku aizsardzības līmeņa nepazemināšana~~

Šīs direktīvas īstenošana nekādā gadījumā nav pietiekams pamats, lai pazeminātu ~~vispārējo~~ strādnieku aizsardzības līmeni tajās jomās, kur to piemēro, neskarot dalībvalstu tiesības atsaukties uz situācijas izmaiņām ar tādu normatīvu un administratīvu aktu ieviešanu, kas atšķiras no tiem, kuri ir spēkā šīs direktīvas izziņošanas brīdī, ar noteikumu, ka ir atbilstība šīs direktīvas ~~minimālajām prasībām~~ ☒ noteikumiem ☒ .

↓ 2002/73/EK, 1. panta 7. punkts (pielāgots)

~~8.e~~ pants

~~1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai, nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.~~

~~2. Šīs direktīvas izpilde nekādā ziņā nav pamats tam, lai samazinātu to aizsardzības līmeni pret diskrimināciju, ko dalībvalstis jau sasniegušas jomās, uz kurām attiecas šī direktīva.~~

↓ 2002/73/EK 1. panta 1. punkts (pielāgots)

☒ 29. pants ☒

~~1a.~~ Dalībvalstis, izstrādājot un izpildot normatīvos un administratīvos aktus, politikas un darbības jomās, kas minētas ☒ šajā direktīvā ☒ ~~1. punktā~~, aktīvi ņem vērā vīriešu un sievietes līdztiesības mērķi.

↓ 97/80/EK, 5. pants (pielāgots)

☒ 30. ☒ pants

Informācija

Dalībvalstis nodrošina, ka pasākumus, kas veikti saskaņā ar šo direktīvu, kopā ar jau spēkā esošajiem noteikumiem dara zināmus visām attiecīgajām personām, izmantojot visus piemērotos līdzekļus ☒ , piemēram, darbavietā ☒ .

↓ 76/207/EEK (pielāgots)

~~8.~~ pants

~~Dalībvalstis rūpējas, lai noteikumiem, kas pieņemti atbilstīgi šai direktīvai, kā arī attiecīgiem noteikumiem, kas jau ir spēkā, tiktu pievērsta darbinieku pienācīga uzmanība, piemēram, viņu darba vietās.~~

↓ 75/117/EEK (pielāgots)

~~7.~~ pants

~~Dalībvalstis rūpējas, lai noteikumiem, kas pieņemti atbilstīgi šai direktīvai, kā arī attiecīgiem noteikumiem, kas jau ir spēkā, tiktu pienācīgi pievērsta darbaņēmēju uzmanība, piemēram, viņu darba vietās.~~

↓ 2002/73/EK, 2. pants
(pielāgots)

⊠ V SADAĻA ⊠

⊠ NOBEIGUMA NOTEIKUMI ⊠

⊠ 31. ⊠ pants

~~2.~~ ⊠ 1. Vēlākais līdz ⊠ Dalībvalstis dalībvalstis ~~trīs gados pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā~~ dara zināmu Komisijai visu informāciju, kas tai vajadzīga, lai sagatavotu ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par šīs direktīvas piemērošanu.

~~3.~~ ⊠ 2. ⊠ Neskarot ~~2.~~ ⊠ 1. ⊠ punktu, dalībvalstis reizi četros gados dara Komisijai zināmus jebkurus pasākumus ~~normatīvo un administratīvo aktu noteikumus par jebkuriem pasākumiem~~, kas pieņemti saskaņā ar Līguma 141. panta 4. punktu, kā arī ziņojumus par minētajiem pasākumiem un to izpildi. Pamatojoties uz minēto informāciju, Komisija reizi četros gados pieņem un publicē ziņojumu, kurā nosaka jebkuru pasākumu salīdzināmo novērtējumu, ņemot vērā Deklarāciju Nr.28, kas pievienota Amsterdamas Līguma Nobeiguma aktam.

↓ 97/80/EK, 7. pants (pielāgots)

~~Divu gadu laikā no šīs direktīvas stāšanās spēkā dalībvalstis paziņo Komisijai visu vajadzīgo informāciju, lai tā varētu sagatavot ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par šīs direktīvas piemērošanu.~~

↓ 96/97/EK, 3. panta 2. punkts (pielāgots)

~~(2) Vēlākais divus gadus pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā dalībvalstis dara Komisijai zināmu visu informāciju, kas vajadzīga, lai Komisija varētu sagatavot ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu.~~

↓ 86/378/EEK, 12. pants (pielāgots)

~~2. Dalībvalstis, vēlākais, piecus gadus pēc šīs direktīvas izziņošanas dara zināmu Komisijai visu informāciju, kas tai vajadzīga, lai sastādītu ziņojumu Padomei par šīs direktīvas piemērošanu.~~

↓ 76/207/EEK (pielāgots)

~~10. pants~~

~~Divu gadu laikā pēc 9. panta 1. punkta pirmajā daļā noteiktā 30 mēnešu laikposma beigām dalībvalstis sniedz Komisijai visu vajadzīgo informāciju, lai tā varētu sagatavot ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu un iesniegt to Padomei.~~

↓ 75/117/EEK (pielāgots)

~~9. pants~~

~~Divu gadu laikā pēc 8. pantā minētā gada beigām dalībvalstis nodod Komisijai visu vajadzīgo informāciju, lai tai būtu iespējams izveidot ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu un iesniegt to Padomei.~~

↓ jauns

32. pants

Vēlākais līdz 2008. gada 30. jūnijam Komisija pārskata šīs direktīvas darbību un vajadzības gadījumā ierosina jaunus grozījumus, kurus tā uzskata par vajadzīgiem.

↓ jauns

33. pants

Dalībvalstīs stājas spēkā tādi normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai vēlākais līdz ...izpildītu šīs direktīvas prasības vai vēlākais līdz šim datumam nodrošina, ka darba devēji un darba ņēmēji vienošanās veidā ievieš vajadzīgos pasākumus. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai garantētu rezultātus, kas noteikti šajā direktīvā. Tās tūlīt nosūta Komisijai šo noteikumu tekstu un šo noteikumu, kā arī šās direktīvas atbilstības tabulu.

Gadījumos, kad dalībvalstis šos noteikumus pieņem, tajos iekļauj atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno noteikumu oficiālajai publikācijai. Tās arī iekļauj teikumu, ka atsaucēs uz direktīvām, kuras atceļ ar šo direktīvu, spēkā esošajos normatīvajos un administratīvajos noteikumos uzskata par norādēm uz šo direktīvu. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce un kā jāformulē šāds teikums.

Dalībvalstis paziņo Komisijai valsts tiesību aktu galvenos noteikumus, kurus tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.

↓97/80/EK (pielāgots)

~~7.~~ pants

Īstenošana

~~Dalībvalstīs līdz 2001. gada 1. janvārim stājas spēkā normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.~~

~~Kad dalībvalstis paredz šos pasākumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālajai publikācijai. Dalībvalstis nosaka metodes, kā izdarīt šādas atsauces.~~

↓ 98/52/EK, 2. pants (pielāgots)

~~Attiecībā uz Lielbritānijas un Ziemeļrīrijas Apvienoto Karalisti, 1. punktā vārdus "2001. gada 1. janvāris" aizvieto ar vārdiem "2001. gada 22. jūlijs".~~

↓ 86/378/EEK (pielāgots)

~~12.~~ pants

~~1. Dalībvalstīs stājas spēkā tādi normatīvi un administratīvi akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vēlākais, trīs gadus pēc tās izziņošanas.⁸⁷ Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.~~

↓ 76/207/EEK (pielāgots)

~~9.~~ pants

~~1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības 30 mēnešu laikā pēc tās izsludināšanas, un tās tūlīt par to informē Komisiju.~~

~~Tomēr dalībvalstis pirmo reizi izskata un, vajadzības gadījumā, pirmo reizi pārskata 3. panta 2. punkta e) apakšpunkta pirmajā daļā un 5. panta 2. punkta e) apakšpunkta pirmajā daļā minētos normatīvos un administratīvos aktus četru gadu laikā pēc šīs direktīvas izsludināšanas.~~

~~3. Dalībvalstis dara zināmus Komisijai arī tos normatīvos un administratīvos aktus, ko tās pieņem jomā, uz kuru attiecas šī direktīva.~~

↓ 75/117/EEK (pielāgots)

~~8.~~ pants

~~1. Dalībvalstis ievieš normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības gada laikā pēc tās izziņošanas, un par to tūlīt ziņo Komisijai.~~

~~2. Dalībvalstis dara Komisijai zināmus normatīvos un administratīvos aktus, ko tās pieņem jomā, uz ko attiecas šī direktīva.~~

↓ jauns

34. pants

1. Direktīvas 75/117/EEK, 76/207/EEK, 86/378/EEK un 97/80/EK, kurās grozījumi izdarīti ar 1. pielikuma A daļā minētajām direktīvām, tiek atceltas ar dienu, kas norādīta šīs direktīvas

⁸⁷ 30.07.1986

33. pantā, neskarot dalībvalstu pienākumus saistībā ar termiņiem 1. pielikuma B daļā minēto direktīvu transponēšanai valsts tiesību aktos.

2. Atsauces uz atceltajām direktīvām uzskata par atsaucēm uz šo direktīvu, un tās lasa saskaņā ar atbilstības tabulu 2. pielikumā.

↓ jauns

35. pants

Šī direktīva stājas spēkā [divdesmitajā] dienā pēc tās publicēšanas *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

↓

36. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē,

*Eiropas Parlamenta vārdā—
priekšsēdētājs*

*Padomes vārdā—
priekšsēdētājs*

↓ 96/97/EK, 1. panta 7. punkts
(pielāgots)

PIELIKUMS

~~To elementu piemēri, kas var būt nevienlīdzīgi attiecībā uz noteiktu iemaksu fondu pabalstu sistēmām, kā minēts 6. panta h) apakšpunktā:~~

~~periodiskās pensijas daļas pārvēršana kapitāla summā,~~

~~pensijas tiesību nodošana,~~

~~kompensācijas pensija, ko maksā apgādājamam par atteikšanos no pensijas daļas,~~

~~samazināta pensija, ja darba ņēmējs izvēlas pirmstermiņa pensionēšanos.~~



1. PIELIKUMS

A daļa

Atceltās direktīvas ar secīgiem grozījumiem (minētas 34. panta 1. punktā)

Padomes Direktīva 75/117/EEK	OV L 45, 19.2.1975.
------------------------------	---------------------

Padomes Direktīva 76/207/EEK	OV L 39, 14.2.1976.
Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2002/73/EK	OV L 269, 2.10.2002.

Padomes Direktīva 86/378/EEK	OV L 225, 12.8.1986.
Direktīva 96/97/EK	OV L 46, 17.2.1997.

Padomes Direktīva 97/80/EK	OV L 14, 20.1.1998.
Direktīva 98/52/EK	OV L 205, 22.7.1998.

B daļa

Termiņi transponēšanai valsts tiesību aktos un piemērošanai (minēti 34. panta 1. punktā)

Direktīva	Termiņš transponēšanai	Piemērošanas datums
Direktīva 75/117/EK	19.2.1976.	
Direktīva 76/207/EK	14.8.1978.	
Direktīva 86/378/EK	1.1.1993.	
Direktīva 96/97/EK	1.7.1997.	1990. gada 17. maijs, attiecībā uz algotiem darbiniekiem, izņemot tos darbiniekus, kuri pirms šī datuma ir uzsākuši tiesvedību vai iesnieguši līdzvērtīgu prasību saskaņā ar valsts tiesību

		<p>aktiem, vai tiem, kas šādu darbinieku vārdā iesniedz sūdzību.</p> <p>Direktīvas 86/378/EEK 8. pants, kurā grozījumi izdarīti ar Direktīvu 96/97/EK – vēlākais 1993. gada 1. janvārī.</p> <p>Direktīvas 86/378/EEK 6. panta 1. punkta i) daļas pirmais ievilkums, kas ievietots ar Direktīvu 96/97/EK – vēlākais 1999. gada 1. janvārī.</p>
Direktīva 97/80/EK	1.1.2001.	Attiecībā uz Lielbritānijas un Ziemeļīrijas Apvienoto Karalisti – 2001. gada 22. jūlijs.
Direktīva 98/52/EK	22.7.2001.	
Direktīva 2002/73/EK	5.10.2005.	

2. PIELIKUMS
Atbilstības tabula

Direktīva 75/117	Direktīva 76/207	Direktīva 86/378	Direktīva 97/80	Šī direktīva
-	1. panta 1. punkts	1. pants	1. pants	1. pants
-	1. panta 2. punkts	-	-	-
-	2. panta 2. punkta pirmais ievilkums	-	-	2. panta 1. punkta pirmais ievilkums
-	2. panta 2. punkta otrais ievilkums	-	2. panta 2. punkts	2. panta 1. punkta otrais ievilkums
-	2. panta 2. punkta trešais un ceturtais ievilkums	-	-	2. panta 1. punkta trešais un ceturtais ievilkums
-	-	-	-	2. panta 1. punkta piektais ievilkums
-	-	2. panta 1. punkts	-	2. panta 1. punkta sestais ievilkums
-	2. panta 3. un 4. punkts	-	-	2. panta 2. punkts
-	-	3. pants	-	3. panta 1. punkts
-	2. panta 7. punkta pirmais apakšpunkts	5. panta 2. punkts	-	3. panta 2. punkts
-	2. panta 7. punkta	-	-	3. panta

	ceturajā apakšpunkta pirmais teikums			3. punkts
1. pants	-	-	-	4. pants
-	-	5. panta 1. punkts	-	5. pants
-	-	4. pants	-	6. panta 1. punkts
-	-	-	-	6. panta 2. punkts
		2. panta 2. punkts		7. panta 1. punkts
-	-	2. panta 3. punkts	-	7. panta 2. punkts
-	-	6. pants	-	8. pants
-	-	8. pants	-	9. pants
-	-	9. pants	-	10. pants
-	-	-	-	11. pants
-	-	9.a pants	-	12. pants
-	2. panta 1. punkts un 3. panta 1. punkts	-	2. panta 1. punkts	13. panta 1. punkts
-	2. panta 6. punkts	-	-	13. panta 2. punkts
-	9. panta 2. punkts	-	-	13. panta 3. punkts
-	2. panta 8. punkts	-	-	14. pants
-	2. panta 7. punkta trešais apakšpunkts	-	-	15. panta 1. punkts

-	2. panta 7. punkta otrais apakšpunkts	-	-	15. panta 2. punkts
-	2. panta 7. punkta ceturkā apakšpunkta otrais un trešais teikums	-	-	16. pants
2. pants	6. panta 1. punkts	10. pants	-	17. panta 1. punkts
-	6. panta 3. punkts	-	-	17. panta 2. punkts
-	6. panta 4. punkts	-	-	17. panta 3. punkts
-	6. panta 2. punkts	-	-	18. pants
-	-	-	4. pants	19. pants
-	-	-	3. pants	20. pants
-	8.a pants	-	-	21. pants
-	8.b pants	-	-	22. pants
-	8.c pants	-	-	23. pants
3. un 6. pants	3. panta 2. punkta a) apakšpunkt s	-	-	24. panta a) apakšpun kts
4. pants	3. panta 2. punkta b) apakšpunkt s	7. panta a) apakšpu nkts	-	24. panta b) apakšpun kts
-	-	7. panta b) apakšpu nkts	-	24. panta c) apakšpun kts
5. pants	7. pants	11. pants	-	25. pants

6. pants	-	-	-	-
-	8.d pants	-	-	26. pants
	2. panta 5. punkts			27. pants
-	8.e panta 1. punkts	-	-	-
-	8.e panta 2. punkts	-	6. pants	28. pants
-	1. panta 1.a punkts	-	-	29. pants
7. pants	8. pants	-	5. pants	30. pants
9. pants	10. pants	12. panta 2. punkts	7. panta ceturtais daļa	31. pants
-	-	-	-	32. pants
8. pants	9. panta 1. punkta pirmā daļa un 9. panta 2. un 3. punkts	12. panta 1. punkts	7. panta pirmā, otrā un trešā daļa	33. pants
-	9. panta 1. punkta otrā daļa	-	-	-
-	-	-	-	34. pants
-	-	-	-	35. pants
-	-	-	-	36. pants
-	-	Pielikums	-	-