

DIREKTIVA 2006/54/ES EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA

z dne 5. julija 2006

o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano)

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti, zlasti člena 141(3) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Komisije,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora ⁽¹⁾,v skladu s postopkom iz člena 251 Pogodbe ⁽²⁾,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Direktiva Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev ⁽³⁾ in Direktiva Sveta 86/378/EGS z dne 24. julija 1986 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti ⁽⁴⁾ sta bili bistveno spremenjeni ⁽⁵⁾. Tudi Direktiva Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske ⁽⁶⁾ in Direktiva Sveta 97/80/ES z dne 15. decembra 1997 o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije zaradi spola ⁽⁷⁾ vsebujeta določbe, katerih namen je uresničevanje načela enakega obravnavanja moških in žensk. Ker se te direktive spet spreminjajo, je treba zadevne določbe zaradi jasnosti in združitve temeljnih določb na tem področju preoblikovati v eno besedilo, kakor tudi da bi se upošteval razvoj, ki izhaja iz sodne prakse Sodišča Evropskih skupnosti (v nadaljnjem besedilu „Sodišče“).

⁽¹⁾ UL C 157, 28.6.2005, str. 83.

⁽²⁾ Mnenje Evropskega parlamenta z dne 6. julija 2005 (še ni objavljeno v Uradnem listu), Skupno stališče Sveta z dne 10. marca 2006 (UL C 126 E, 30.5.2006, str. 33) in Stališče Evropskega parlamenta z dne 1. junija 2006 (še ni objavljeno v Uradnem listu).

⁽³⁾ UL L 39, 14.2.1976, str. 40. Direktiva, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta (UL L 269, 5.10.2002, str. 15).

⁽⁴⁾ UL L 225, 12.8.1986, str. 40. Direktiva, kakor je bila spremenjena z Direktivo 96/97/ES (UL L 46, 17.2.1997, str. 20).

⁽⁵⁾ Glej del A Priloge I.

⁽⁶⁾ UL L 45, 19.2.1975, str. 19.

⁽⁷⁾ UL L 14, 20.1.1998, str. 6. Direktiva, kakor je bila spremenjena z Direktivo 98/52/ES (UL L 205, 22.7.1998, str. 66).

(2) V skladu s členoma 2 in 3(2) Pogodbe ter sodno prakso Sodišča je enakost moških in žensk temeljno načelo prava Skupnosti. Iz navedenih členov Pogodbe izhaja, da je načelo enakosti moških in žensk „naloga“ in „cilj“ Skupnosti, ki ji nalaga pozitivno obveznost spodbujanja tega načela pri vseh njenih dejavnostih.

(3) Sodišče je ugotovilo, da se področje uporabe načela enakega obravnavanja moških in žensk ne more omejiti na prepoved diskriminacije, ki temelji na dejstvu, da je oseba enega ali drugega spola. Zaradi namena in narave pravic, ki naj bi jih to načelo ščitilo, se uporablja tudi za diskriminacijo, ki izhaja iz spremembe spola osebe.

(4) S členom 141(3) Pogodbe je določena posebna pravna podlaga za sprejemanje ukrepov Skupnosti za zagotovitev uporabe načela enakih možnosti in enakega obravnavanja na področju zaposlovanja in poklica, vključno z načelom enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti.

(5) Tudi s členoma 21 in 23 Listine o temeljnih pravicah Evropske unije je prepovedana vsaka diskriminacija zaradi spola ter je zagotovljena pravica do enakega obravnavanja moških in žensk na vseh področjih, vključno z zaposlovanjem, delom in plačilom.

(6) Nadlegovanje in spolno nadlegovanje sta v nasprotju z načelom enakega obravnavanja moških in žensk ter pomenita diskriminacijo zaradi spola za namene te direktive. Te oblike diskriminacije ne obstajajo le na delovnem mestu, temveč tudi v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnim usposabljanjem in napredovanjem. Zaradi tega bi morale biti prepovedane in zanje predvidene učinkovite, sorazmerne in odvračilne kazni.

(7) V tem smislu je treba delodajalce in tiste, ki so odgovorni za poklicno usposabljanje, spodbuditi, naj sprejmejo ukrepe za boj proti vsem oblikam diskriminacije zaradi spola in zlasti naj v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso sprejmejo preventivne ukrepe proti nadlegovanju in spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu ter pri dostopu do zaposlitve, poklicnem usposabljanju in napredovanju.

(8) Načelo enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, kakor je določeno v členu 141 Pogodbe in potrjeno z ustaljeno sodno prakso Sodišča, predstavlja pomemben vidik načela enakega obravnavanja moških in žensk ter bistven in nepogrešljiv del pravnega reda

Skupnosti, vključno s sodno prakso Sodišča na področju diskriminacije zaradi spola. Zaradi tega je primerno omogočiti njegovo nadaljnje uresničevanje.

- (9) V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča je za ugotovitev, ali delavci opravljajo enako delo ali delo enake vrednosti, treba določiti, ali se za te delavce ob upoštevanju vrste dejavnikov, vključno z naravo dela in usposabljanjem ter delovnimi pogoji, lahko šteje, da se nahajajo v primerljivih okoliščinah.
- (10) Sodišče je odločilo, da v določenih okoliščinah načelo enakega plačila ni omejeno samo na okoliščine, v katerih moški in ženske delajo za istega delodajalca.
- (11) Države članice bi si morale v sodelovanju s socialnimi partnerji še naprej prizadevati za rešitev problema razlik v plači med spoloma in izrazite segregacije zaradi spola na trgu delovne sile s pomočjo ureditev o gibljivem delovnem času, ki bi moškim in ženskam omogočile uspešnejšo uskladitev družinskih in poklicnih obveznosti. To bi lahko vključevalo tudi ustrezne ureditve o starševskem dopustu, ki bi jih lahko koristila oba starša, kot tudi zagotavljanje dostopnega in finančno ugodnega otroškega varstva ter oskrbe za vzdrževane družinske člane.
- (12) Sprejeti je treba posebne ukrepe za zagotovitev uresničevanja načela enakega obravnavanja v poklicnih sistemih socialne varnosti in jasneje opredeliti njegovo področje uporabe.
- (13) V sodbi z dne 17. maja 1990 v zadevi C-262/88 ⁽¹⁾ je Sodišče odločilo, da so vse oblike poklicnih pokojnin sestavni del plačila v smislu člena 141 Pogodbe.
- (14) Čeprav pojem plačila v smislu člena 141 Pogodbe ne vključuje prejemkov za socialno varnost, je zdaj jasno opredeljeno, da spada pokojninska shema za javne uslužbence v okvir načela enakega plačila, če se prejemki iz sheme izplačujejo delavcu na podlagi delovnega razmerja z delodajalcem javnega sektorja, ne glede na dejstvo, da je taka shema del splošnega zakonsko predpisanega sistema. V skladu s sodbami Sodišča v zadevah C-7/93 ⁽²⁾ in C-351/00 ⁽³⁾ je ta pogoj izpolnjen, če se pokojninska shema nanaša na posebno kategorijo delavcev in so prejemki na podlagi pravic iz sheme neposredno povezani z delovno dobo ter se izračunavajo na podlagi zadnje plače javnega uslužbenca. Zaradi jasnosti je torej primerno, da se s tem v zvezi sprejme posebna določba.
- (15) Sodišče je potrdilo, da so prispevki zaposlenih moških in žensk v pokojninsko shemo z vnaprej določenimi prejemki

zajeti s členom 141 Pogodbe, vendar prispevkov, ki niso enaki in jih delodajalci plačujejo v naložbene pokojninske sheme z vnaprej določenimi prejemki zaradi uporabe aktuarskih faktorjev, ki se razlikujejo glede na spol, ni mogoče ocenjevati v okviru iste določbe.

- (16) Tako so lahko na primer pri naložbenih pokojninskih shemah z vnaprej določenimi prejemki nekateri elementi, kot so pretvorba dela redne pokojnine v kapital, prenos pokojninskih pravic, pokojnina za preživele družinske člane, izplačljiva vzdrževancu v zameno za odstop dela pokojnine, ali znižana pokojnina, kadar se delavec odloči za predčasno upokožitev, neenaki, kadar ob izvajanju financiranja sheme različni zneski izhajajo iz uporabe aktuarskih faktorjev glede na spol.
- (17) Ugotovljeno je, da se dajatve, ki se plačujejo na podlagi poklicnih sistemov socialne varnosti, ne štejejo za prejemke iz dela, če se nanašajo na zaposlitve pred 17. majem 1990, razen če so delavci ali osebe, ki jih zahtevajo, začele sodni postopek ali vložile podobno zahtevo v skladu z nacionalno zakonodajo, ki se je uporabljala pred tem datumom. Zato je treba uresničevanje načela enakega obravnavanja ustrezno omejiti.
- (18) V skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča Barberjev protokol ⁽⁴⁾ ne vpliva na pravico do vključitve v poklicno pokojninsko shemo in se časovna omejitev učinkov sodbe v zadevi C-262/88 ne uporablja za pravico do vključitve v poklicno pokojninsko shemo. Sodišče je tudi razsodilo, da se lahko za delavce, ki uveljavljajo pravico do vključitve v poklicno pokojninsko shemo, uporabijo nacionalni predpisi glede rokov za začetek postopkov po nacionalni zakonodaji, pod pogojem, da za tovrstne postopke niso manj ugodni kot za podobne domače postopke in da v praksi ne onemogočajo uveljavljanja pravic, dodeljenih s pravom Skupnosti. Sodišče je prav tako izpostavilo dejstvo, da lahko delavci retroaktivno zahtevajo vključitev v poklicno pokojninsko shemo, vendar jim s tem ni dovoljeno, da bi se izognili plačilu prispevkov za zadevno obdobje članstva.
- (19) Zagotavljanje enakega dostopa do zaposlitve in poklicnega usposabljanja zaradi zaposlitve je temelj uresničevanja načela enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela. Izjeme v zvezi s tem načelom morajo biti zato omejene na tiste poklicne dejavnosti, ki zahtevajo zaposlitev osebe določenega spola zaradi narave dejavnosti ali okoliščin, v katerih se dejavnosti izvajajo, pod pogojem, da je zadani cilj zakonit in skladen z načelom sorazmernosti.

⁽¹⁾ C-262/88: *Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group* (1990 ECR I-1889).

⁽²⁾ C-7/93: *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune* (1994 ECR I-4471).

⁽³⁾ C-351/00: *Pirkko Niemi* (2002 ECR I-7007).

⁽⁴⁾ Protokol 17 o členu 141 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti (1992).

- (20) Ta direktiva ne posega v svobodo združevanja, vključno s pravico vsake osebe, da za zaščito svojih interesov ustanavlja sindikate in se v njih včlani. Ukrepi v smislu člena 141(4) Pogodbe lahko vključujejo članstvo ali nadaljevanje dejavnosti organizacij ali sindikatov, katerih glavni cilj je uveljavljanje načela enakega obravnavanja moških in žensk v praksi.
- (21) Prepoved diskriminacije ne sme posegati v ohranjanje ali sprejemanje ukrepov, namenjenih preprečevanju ali nadomestilu za prikrajšanost skupine oseb istega spola. Takšni ukrepi dovoljujejo organizacije oseb enega spola, kadar je njihov glavni cilj spodbujanje posebnih potreb teh oseb in spodbujanje enakosti moških in žensk.
- (22) Da bi se v skladu s členom 141(4) Pogodbe zagotovila dejanska popolna enakost moških in žensk v poklicnem življenju, načelo enakega obravnavanja državam članicam ne preprečuje ohranjanja ali sprejemanja ukrepov, ki omogočajo posebne prednosti, s katerimi bi se manj zastopanemu spolu olajšalo opravljanje poklicne dejavnosti oziroma preprečilo ali nadomestilo prikrajšanost v poklicnih karierah. Glede na trenutni položaj in ob upoštevanju Deklaracije št. 28 k Amsterdamski pogodbi bi si morale države članice najprej prizadevati za izboljšanje položaja žensk v poklicnem življenju.
- (23) Iz sodne prakse Sodišča jasno izhaja, da je neugodno obravnavanje ženske, ki je povezano z nosečnostjo ali materinstvom, neposredna diskriminacija zaradi spola. Zato je treba tako obravnavanje izrecno vključiti v to direktivo.
- (24) Sodišče dosledno priznava zakonitost, glede na načelo enakega obravnavanja, zaščite biološkega stanja ženske med nosečnostjo in materinstvom ter uvedbe ukrepov za varstvo nosečnosti kot sredstva za doseg dejanske enakosti. Ta direktiva torej ne posega v Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo⁽¹⁾. Ta direktiva nadalje ne posega v Direktivo Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC⁽²⁾.
- (25) Zaradi jasnosti je primerno sprejeti izrecno določbo za varstvo pravic iz delovnega razmerja za ženske, ki so na porodniškem dopustu, zlasti za njihovo pravico do vrnitve na isto ali enakovredno delovno mesto, brez škodljivih posledic za njihove delovne pogoje zaradi koriščenja takega dopusta, ter pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bile upravičene med svojo odsotnostjo.
- (26) V Resoluciji Sveta in ministrov za delo in socialno politiko, ki so se sestali v okviru Sveta, z dne 29. junija 2000 o uravnoteženi udeležbi žensk in moških v družinskem in poklicnem življenju⁽³⁾ so bile države članice povabljene k razmisleku o preučitvi možnosti, da v svojem pravnem sistemu moškim delavcem priznajo individualno in neprenosljivo pravico do očetovskega dopusta, ob ohranitvi njihovih pravic iz delovnega razmerja.
- (27) Podobno velja, če države članice priznavajo moškim in ženskam individualno in neprenosljivo pravico do dopusta po posvojitvi otroka. Države članice določijo, ali se prizna takšna pravica za očetovski in/ali posvojiteljski dopust ali ne, ter določijo tudi pogoje, razen odpuščenja in vrnitve na delo, ki niso zajeti s to direktivo.
- (28) Zaradi učinkovitega uresničevanja načela enakega obravnavanja morajo države članice uvesti ustrezne postopke.
- (29) Določba o ustreznih sodnih ali upravnih postopkih za izvrševanje obveznosti, ki jih nalaga ta direktiva, je temeljnega pomena za učinkovito uresničevanje načela enakega obravnavanja.
- (30) Pomembno vlogo pri zagotavljanju učinkovitega uresničevanja načela enakega obravnavanja ima sprejetje pravil o dokaznem bremenu. Kakor je to izreklo Sodišče, je treba torej sprejeti določbo, ki bo omogočala, da se dokazno breme prenese na toženo stranko, kadar gre za očiten primer domnevne diskriminacije, razen v zvezi s postopki, v katerih mora sodišče ali drugi pristojni nacionalni organ raziskati dejstva. Vendar pa je treba pojasniti, da presoja dejstev, na podlagi katerih se lahko domneva o neposredni ali posredni diskriminaciji, ostaja v pristojnosti nacionalnega organa v skladu z nacionalno zakonodajo ali prakso. Poleg tega naj bi države članice v kateri koli ustrezni fazi postopka uvedle dokazna pravila, ki so ugodnejša za tožeče stranke.
- (31) Zaradi nadaljnega izboljšanja ravnih varstev, ki jo nudi ta direktiva, bi morala imeti združenja, organizacije in druge pravne osebe tudi pravico do sodelovanja v postopkih na način, ki ga določijo države članice, bodisi v imenu tožeče stranke bodisi v njeno podporo, brez poseganja v nacionalna postopkovna pravila glede zastopanja in obrambe.
- (32) Glede na dejstvo, da je pravica do učinkovitega pravnega varstva ena temeljnih pravic, je primerno, da se delavcem zagotovi nadaljevanje takega varstva tudi po tem, ko je razmerje, iz katerega izhaja domnevna kršitev načela

⁽¹⁾ UL L 348, 28.11.1992, str. 1.

⁽²⁾ UL L 145, 19.6.1996, str. 4. Direktiva, kakor je bila spremenjena z Direktivo 97/75/ES (UL L 10, 16.1.1998, str. 24).

⁽³⁾ UL C 218, 31.7.2000, str. 5.

enakega obravnavanja, končano. Delavec, ki brani osebo, ki je varovana na podlagi te direktive, oziroma je priča takšni osebi, je upravičen do enakega varstva.

(33) Sodišče je jasno ugotovilo, da mora biti za zagotovitev dejanske učinkovitosti načela enakega obravnavanja za vsako kršitev dodeljena ustrezna odškodnina glede na utrpjeno škodo. Zato je primerno, da se izključi vnaprejšnja določitev vsake zgornje meje take odškodnine, razen če delodajalec lahko dokaže, da je edina škoda, ki jo je tožeča stranka utrpela zaradi diskriminacije v smislu te direktive, zavrnitev upoštevanja njene/njegove prijave za delovno mesto.

(34) Za učinkovitejše uresničevanje načela enakega obravnavanja morajo države članice spodbujati dialog med socialnimi partnerji in v okviru nacionalne prakse z nevladnimi organizacijami.

(35) Države članice morajo zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvrtilne kazni za kršitve obveznosti iz te direktive.

(36) Ker države članice ne morejo zadovoljivo doseči ciljev te direktive in jih je torej lažje doseči na ravni Skupnosti, lahko Skupnost sprejme ukrepe v skladu z načelom subsidiarnosti, kakor je določeno v členu 5 Pogodbe. V skladu z načelom sorazmernosti iz istega člena ta direktiva ne presega tistega, kar je potrebno za doseg te ciljev.

(37) Za boljše razumevanje različnega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in delu bi bilo treba še naprej pripravljati, analizirati in na ustreznih ravneh dati na razpolago statistike, razčlenjene po spolu.

(38) Enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju in delu ne more biti omejeno na zakonodajne ukrepe. Nasprotno, Evropska unija in države članice bi morale še naprej spodbujati ozaveščanje javnosti glede problema diskriminacije pri plačah in si prizadevati za spremembo ravnanj ter pri tem v čim večjem možnem obsegu vključiti vse zainteresirane strani v javni in zasebni sferi. Pri tem lahko igra pomembno vlogo dialog med socialnimi partnerji.

(39) Obveznost prenosa te direktive v nacionalno zakonodajo je treba omejiti na tiste določbe, ki v primerjavi s prejšnjimi direktivami pomenijo vsebinsko spremembo. Obveznost prenosa vsebinsko nespremenjenih določb izhaja iz prejšnjih direktiv.

(40) Ta direktiva ne sme posegati v obveznosti držav članic, ki se nanašajo na časovne roke za prenos v nacionalno zakonodajo in uporabo direktiv iz Priloge I, del B.

(41) V skladu z odstavkom 34 Medinstitucionalnega sporazuma o boljši pripravi zakonodaje ⁽¹⁾ države članice za svoje potrebe in v interesu Skupnosti izdelajo in objavijo lastne tabele, ki naj, kolikor je to mogoče, prikažejo primerjavo med to direktivo in ukrepi za njen prenos v nacionalno zakonodajo –

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

NASLOV I

SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

Namen

Namen te direktive je zagotoviti uresničevanje načela enakih možnosti in enakega obravnavanja moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela.

V ta namen vsebuje določbe za uresničevanje načela enakega obravnavanja v zvezi:

- (a) z dostopom do zaposlitve, vključno z napredovanjem in dostopom do poklicnega usposabljanja;
- (b) z delovnimi pogoji, vključno s plačilom;
- (c) s poklicnimi sistemi socialne varnosti.

Vsebuje tudi določbe za zagotovitev večje učinkovitosti takšnega uresničevanja z določitvijo ustreznih postopkov.

Člen 2

Opredelitve pojmov

1. Za namene te direktive se uporabljajo naslednje opredelitve:

- (a) „neposredna diskriminacija“: kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji;
- (b) „posredna diskriminacija“: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna;
- (c) „nadlegovanje“: kadar ima neželeno vedenje, povezano s spolom osebe, učinek ali namen prizadeti dostojanstvo osebe in ustvariti zastrašujoče, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje;

⁽¹⁾ UL C 321, 31.12.2003, str. 1.

- (d) „spolno nadlegovanje“: kadar ima kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave učinek ali namen prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja;
- (e) „plačilo“: običajna osnovna ali minimalna plača in vsa druga plačila, bodisi v denarju bodisi v naravi, ki jih delavec prejme, neposredno ali posredno, zaradi svoje zaposlitve, od delodajalca;
- (f) „poklicni sistemi socialne varnosti“: sistemi, ki jih ne ureja Direktiva Sveta 79/7/EGS z dne 19. decembra 1978 o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti ⁽¹⁾ in katerih namen je delavcem, bodisi zaposlenim bodisi samozaposlenim, v delovni organizaciji ali skupini delovnih organizacij, v gospodarski dejavnosti, v poklicnem sektorju ali skupini sektorjev zagotoviti pravice, ki dopolnjujejo pravice iz obveznega sistema socialne varnosti ali jih nadomeščajo, ne glede na to, ali je vključitev v te sisteme obvezna ali prostovoljna.

Člen 3

Pozitivni ukrepi

Države članice lahko ohranijo ali sprejmejo ukrepe v smislu člena 141(4) Pogodbe za dejansko zagotovitev polne enakosti moških in žensk v poklicnem življenju.

⁽¹⁾ UL L 6, 10.1.1979, str. 24.

NASLOV II

POSEBNE DOLOČBE

POGLAVJE 1

Enako plačilo

Člen 4

Prepoved diskriminacije

Za enako delo ali za delo enake vrednosti se odpravi neposredna in posredna diskriminacija zaradi spola glede vseh vidikov in pogojev plačila.

Še zlasti kadar se za določanje plačila uporablja sistem razvrstitve delovnih mest, ta sistem temelji na enakih merilih za moške in ženske ter je oblikovan tako, da izključuje vsakršno diskriminacijo zaradi spola.

POGLAVJE 2

Enako obravnavanje v poklicnih sistemih socialne varnosti

Člen 5

Prepoved diskriminacije

Brez poseganja v člen 4 v poklicnih sistemih socialne varnosti ne sme biti nobene neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola, zlasti glede:

- (a) obsega takih sistemov in pogojev za dostop do njih;
- (b) obveznosti v zvezi s prispevki in izračunavanjem prispevkov;
- (c) izračunavanja prejemkov, vključno z dodatnimi prejemki, ki se plačujejo za zakonskega partnerja ali vzdrževane družinske člane, ter pogojev v zvezi s trajanjem in ohranitvijo upravičenosti do prejemkov.

Člen 6

Področje uporabe glede na osebe

To poglavje se uporablja za delovno aktivno prebivalstvo, vključno s samozaposlenimi osebami, za osebe, katerih delo je prekinjeno zaradi bolezni, materinstva, nesreče ali neprosto-voljne brezposelnosti, iskalce zaposlitve ter za upokojene delavce in delavce invalide ter za njihove upravičence v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

Člen 7

Področje uporabe glede na vsebino

1. To poglavje se uporablja za:
 - (a) poklicne sisteme socialne varnosti, ki zagotavljajo varstvo pred naslednjimi tveganji:
 - (i) boleznijo;
 - (ii) invalidnostjo;
 - (iii) starostjo, vključno s predčasno upokojitvijo;
 - (iv) nesrečami pri delu in poklicnimi boleznimi;
 - (v) brezposelnostjo;
 - (b) poklicne sisteme socialne varnosti, ki zagotavljajo druge socialne pravice kot prejemke v denarju ali v naravi, še zlasti pokojnine preživelih družinskih članov in družinske prejemke, če prejemki te vrste predstavljajo plačilo, ki ga delodajalec izplača delavcu na podlagi njegove zaposlitve.

2. To poglavje se uporablja tudi za pokojninske sheme za posebno kategorijo delavcev, kot so javni uslužbenci, če se prejemki iz sheme izplačujejo delavcu na podlagi delovnega razmerja z delodajalcem javnega sektorja. Dejstvo, da je taka shema del splošnega, zakonsko predpisanega sistema, s tem v zvezi nima vpliva.

Člen 8

Izjeme od vsebinskega področja uporabe

1. To poglavje se ne uporablja za:
 - (a) individualne pogodbe samozaposlenih oseb;
 - (b) sisteme s samo enim članom za samozaposlene osebe;
 - (c) zavarovalne pogodbe, v katerih delodajalec ni pogodbeni stranka, v primeru delavcev;
 - (d) neobvezne klavzule poklicnih sistemov socialne varnosti, ki se članom ponudijo individualno in jim zagotavljajo:
 - (i) dodatne pravice;
 - (ii) ali izbiro datuma začetka prejemanja običajnih prejemkov iz pravic za samozaposlene osebe ali izbiro med različnimi pravicami;

- (e) poklicne sisteme socialne varnosti, kolikor se prejemki iz pravic financirajo iz prispevkov, ki jih delavci plačajo prostovoljno.

2. To poglavje delodajalcu ne preprečuje, da osebam z dopolnjeno upokojitveno starostjo za pridobitev pokojnine iz poklicnega sistema socialne varnosti, ki še niso dopolnile upokojitvene starosti za obvezno starostno pokojnino, dodeli dodatek k pokojnini, ki celotni znesek izplačil tem osebam izenačuje ali čim bolj približa znesku izplačanemu osebam drugega spola v enakih okoliščinah, ki so že dopolnile zakonsko določeno upokojitveno starost, dokler osebe, ki prejemajo dodatek, ne dopolnijo zakonsko določene upokojitvene starosti.

Člen 9

Primeri diskriminacije

1. Določbe v nasprotju z načelom enakega obravnavanja so tiste, ki neposredno ali posredno temeljijo na spolu, in sicer pri:

- (a) določanju oseb, ki se lahko vključijo v poklicni sistem socialne varnosti;
- (b) določanju obvezne ali prostovoljne vključitve v poklicni sistem socialne varnosti;
- (c) določanju različnih pravil glede starosti za vključitev v sistem, najkrajše delovne dobe ali članstva v sistemu, ki se zahteva za pridobitev pravic;
- (d) določanju različnih pravil, razen kakor je določeno v točkah (h) in (j), za povračilo prispevkov, kadar delavec izstopi iz sistema, ne da bi izpolnil pogoje za odlog pravice do dolgoročnih prejemkov;
- (e) določanju različnih pogojev za pridobitev pravic ali za omejevanje teh pravic za delavce enega ali drugega spola;
- (f) določanju različnih upokojitvenih starosti;
- (g) začasnih ustavitvi ohranitve ali pridobivanja pravic na podlagi zakonov ali sporazumov, za katere plačuje delodajalec, med porodniškim dopustom ali dopustom iz družinskih razlogov;
- (h) določanju različnih ravni pravic, razen kolikor so nujne zaradi upoštevanja aktuarskih faktorjev za izračune, ki se razlikujejo glede na spol pri shemah z vnaprej določenimi prispevki; pri naložbenih shemah z vnaprej določenimi prejemki so nekateri elementi lahko različni, kadar ob izvajanju financiranja sheme različni zneski izhajajo iz uporabe aktuarskih faktorjev glede na spol;

- (i) določanju različnih ravni prispevkov delavcev;
- (j) določanju različnih ravni prispevkov delodajalcev, razen:
 - (i) pri shemah z vnaprej določenimi prispevki, če je namen izravnati ali čim bolj izenačiti znesek končnih prejemkov obeh spolov;
 - (ii) pri naložbenih shemah z vnaprej določenimi prejemki, v katerih so prispevki delodajalca namenjeni zagotavljanju zadostnih sredstev za pokrivanje stroškov določenih prejemkov;
- (k) določanju različnih standardov ali standardov, ki se uporabljajo le za delavce enega spola, razen kakor je določeno v točkah (h) in (j), glede jamstva ali ohranitve upravičenosti do odloženih prejemkov, ko delavec izstopi iz sistema.

2. Kadar ima upravljalni organ sistema diskrecijsko pravico glede dodelitve pravic iz tega poglavja, upošteva načelo enakega obravnavanja.

Člen 10

Izvajanje v zvezi s samozaposlenimi osebami

1. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da so določbe poklicnih sistemov socialne varnosti za samozaposlene osebe, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja, revidirane najpozneje do 1. januarja 1993 ali v državah članicah, ki so pristopile po tem datumu, do datuma začetka uporabe Direktive 86/378/EGS na njihovem ozemlju.
2. To poglavje ne preprečuje, da za pravice in obveznosti, ki izhajajo iz vključenosti samozaposlenih oseb v poklicni sistem socialne varnosti, preden je bil revidiran, še naprej veljajo določbe sistema, ki so veljale v tistem obdobju.

Člen 11

Možnost odloga v zvezi s samozaposlenimi osebami

Glede poklicnih sistemov socialne varnosti za samozaposlene osebe lahko države članice odložijo obvezno uporabo načela enakega obravnavanja v zvezi:

- (a) z določitvijo upokojitvene starosti za upokožitev ali dodelitev starostne pokojnine in možnimi posledicami za druge pravice:
 - (i) bodisi do datuma, ko bo v zakonsko predpisanih sistemih dosežena taka enakost;
 - (ii) bodisi najpozneje do takrat, ko je taka enakost predpisana z direktivo;

- (b) s pokojninami preživelih družinskih članov, dokler zakonodaja Skupnosti glede tega ne vzpostavi načela enakega obravnavanja v zakonsko predpisanih sistemih socialne varnosti;
- (c) z uporabo člena 9(1)(i) v zvezi z uporabo različnih aktuarskih faktorjev za izračun do 1. januarja 1999 ali v državah članicah, ki so pristopile po tem datumu, do datuma začetka uporabe Direktive 86/378/EGS na njihovem ozemlju.

Člen 12

Retroaktivni učinek

1. Vsak ukrep za izvajanje tega poglavja glede delavcev zajema vse prejemke iz poklicnih sistemov socialne varnosti, ki izhajajo iz zaposlitev po 17. maju 1990 in se retroaktivno uporablja od tega datuma, brez vpliva na delavce ali njihove upravičence, ki so pred tem datumom sprožili sodni postopek ali vložili podoben zahtevek v skladu z veljavno nacionalno zakonodajo. V tem primeru se izvedbeni ukrepi uporabljajo retroaktivno od 8. aprila 1976 in zajemajo vse prejemke, ki izhajajo iz zaposlitev po tem datumu. Za države članice, ki so pristopile k Skupnosti po 8. aprilu 1976 in pred 17. majem 1990, se ta datum nadomesti z datumom začetka uporabe člena 141 Pogodbe na njihovem ozemlju.

2. Drugi stavek odstavka 1 ne preprečuje uporabe nacionalnih predpisov glede rokov za začetek postopka po nacionalni zakonodaji za delavce ali njihove upravičence, ki so pred 17. majem 1990 sprožili sodni postopek ali vložili podoben zahtevek v skladu z nacionalno zakonodajo, pod pogojem, da v primerjavi s podobnim domačim postopkom niso manj ugodni in da v praksi ne onemogočajo uveljavljanja pravic iz zakonodaje Skupnosti.

3. Za države članice, ki so pristopile po 17. maju 1990 in so bile 1. januarja 1994 pogodbenice Sporazuma o Evropskem gospodarskem prostoru, se datum 17. maj 1990 v prvem stavku odstavka 1 nadomesti z datumom 1. januar 1994.

4. Za druge države članice, ki so pristopile po 17. maju 1990, se datum 17. maj 1990 v odstavkih 1 in 2 nadomesti z datumom začetka uporabe člena 141 Pogodbe na njihovem ozemlju.

Člen 13

Prilagodljiva upokojitvena starost

Kadar lahko moški in ženske zahtevajo prilagodljivo upokojitveno starost pod enakimi pogoji, to ni nezdržljivo s tem poglavjem.

POGLAVJE 3

Enako obravnavanje v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnim usposabljanjem in napredovanjem ter delovnimi pogoji

Člen 14

Prepoved diskriminacije

1. V javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ne sme biti nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi:

- (a) s pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji za zaposlitev, ne glede na panogo in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem;
- (b) z dostopom do vseh vrst in vseh ravni poklicnega svetovanja, poklicnega usposabljanja, nadaljnjega poklicnega usposabljanja in izpopolnjevanja, vključno z delovno prakso;
- (c) z zaposlitvenimi in delovnimi pogoji, vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor je določeno v členu 141 Pogodbe;
- (d) s članstvom in sodelovanjem v organizacijah delavcev ali delodajalcev ali kakršnih koli organizacijah, katerih člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih zagotavljajo takšne organizacije.

2. Države članice lahko glede dostopa do zaposlitve, vključno z usposabljanjem, ki vodi k zaposlitvi, določijo, da različno obravnavanje zaradi značilnosti, povezanih s spolom, ni diskriminacija, kadar takšna značilnost zaradi narave določenih poklicnih dejavnosti ali okoliščin, v katerih se te dejavnosti opravljajo, predstavlja bistveno in odločilno poklicno zahtevo, pod pogojem, da je cilj zakonit in zahteva sorazmerna.

Člen 15

Vrnitev s porodniškega dopusta

Ženska na porodniškem dopustu je po koncu porodniškega dopusta upravičena do vrnitve na svoje delovno mesto ali na enakovredno delovno mesto pod pogoji, ki zanjo niso manj ugodni, in ima pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo.

Člen 16

Očetovski in posvojiteljski dopust

Ta direktiva ne posega v pravico držav članic, da priznajo ločeno pravico do očetovskega in/ali posvojiteljskega dopusta. Države članice, ki priznavajo takšne pravice, sprejmejo potrebne ukrepe

za zaščito delavcev in delavk pred odpuščanjem zaradi uveljavljanja omenjenih pravic in zagotovijo, da so po koncu takšnega dopusta upravičeni do vrnitve na svoja delovna mesta ali enakovredna delovna mesta pod pogoji, ki zanje niso manj ugodni, in da imajo pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bili upravičeni med svojo odsotnostjo.

NASLOV III

HORIZONTALNE DOLOČBE

POGLAVJE 1

Pravna sredstva in izvrševanje

Oddelek 1

Pravna sredstva

Člen 17

Pravno varstvo

1. Države članice zagotovijo, da so po morebitnem uveljavljanju pravic pred drugimi pristojnimi organi, vključno s postopki poravnave, kadar so takšni primerni, na voljo sodni postopki za izvršitev obveznosti iz te direktive vsem osebam, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker glede njih ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, in sicer tudi po tem, ko je razmerje, v katerem je domnevno prišlo do diskriminacije, končano.

2. Države članice zagotovijo, da združenja, organizacije ali druge pravne osebe, ki imajo v skladu z merili, določenimi z nacionalno zakonodajo, pravni interes za zagotavljanje upoštevanja določb te direktive, lahko, če se tožeča stranka s tem strinja, sodelujejo v njenem imenu ali njej v podporo v katerem koli sodnem in/ali upravnem postopku, predvidenem za izvršitev obveznosti iz te direktive.

3. Odstavka 1 in 2 ne vplivata na nacionalne predpise o rokih za začetek postopka v zvezi z načelom enakega obravnavanja.

Člen 18

Odškodnina ali povračilo

Države članice uvedejo v svoj nacionalni pravni sistem ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev dejanske in učinkovite odškodnine ali povračila, kakor to določijo države članice za izgubo in škodo, ki jo je oškodovana oseba utrpela kot posledico diskriminacije zaradi spola, in sicer na način, ki je odvrtačen in sorazmeren z utrpjeno škodo. Takšna odškodnina ali povračilo ne smeta biti omejena z vnaprejšnjo določitvijo zgornje meje, razen v primerih, ko lahko delodajalec dokaže, da je edina škoda, ki jo je tožnik utrpel zaradi diskriminacije v smislu te direktive, zavrnitev upoštevanja njegove prijave za delovno mesto.

Oddelek 2

Dokazno breme

Člen 19

Dokazno breme

1. Države članice v skladu z nacionalnimi pravosodnimi sistemi sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da se dokazovanje o tem, da kršitve načela enakega obravnavanja ni bilo, naloži toženi stranki, kadar osebe, ki se čutijo prizadete zaradi kršitve načela enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom izkažejo dejstva, na podlagi katerih se lahko domneva, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije.

2. Države članice lahko ne glede na odstavek 1 sprejmejo pravila o dokazovanju, ki so ugodnejša za tožnika.

3. V postopkih, kjer je preiskava dejstev v zvezi s primerom naloga sodišč ali drugih pristojnih organov, državam članicam ni treba uporabljati odstavka 1.

4. Odstavki 1, 2, in 3 se uporabljajo tudi v:

- (a) okoliščinah, določenih v členu 141 Pogodbe in v direktivah 92/85/EGS in 96/34/ES, v kolikor gre za diskriminacijo zaradi spola;
- (b) vseh civilnih in upravnih postopkih v zvezi z javnim ali zasebnim sektorjem, ki določajo pravna sredstva na podlagi nacionalne zakonodaje v skladu z ukrepi iz točke (a), razen izvensodnih postopkov prostovoljnega značaja ali tistih, ki jih predvideva nacionalna zakonodaja.

5. Ta člen se ne uporablja za kazenske postopke, razen če države članice ne določijo drugače.

POGLAVJE 2

Spodbujanje enakega obravnavanja – Dialog

Člen 20

Organi za enakost

1. Države članice sprejmejo potrebne določbe in imenujejo enega ali več organov, zadolženih za spodbujanje, analiziranje, spremljanje in podpiranje enakega obravnavanja vseh oseb brez diskriminacije zaradi spola. Ti organi so lahko del ustanov, ki so na nacionalni ravni odgovorne za varstvo človekovih pravic ali varovanje pravic posameznikov.

2. Države članice zagotovijo, da pristojnosti teh organov vključujejo:

- (a) zagotavljanje neodvisne pomoči žrtvam diskriminacije pri njihovih pritožbah zaradi diskriminacije, brez poseganja

v pravice žrtev in združenj, organizacij ali drugih pravnih oseb iz člena 17(2);

- (b) opravljanje neodvisnih raziskav v zvezi z diskriminacijo;
- (c) objavljanje neodvisnih poročil in dajanje priporočil o vseh vprašanih v zvezi s takšno diskriminacijo;
- (d) izmenjavo razpoložljivih informacij na ustreznih ravni z ustreznimi evropskimi organi, na primer z bodočim Evropskim inštitutom za enakost spolov.

Člen 21

Socialni dialog

1. Države članice v skladu z nacionalno tradicijo in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za spodbujanje socialnega dialoga med socialnimi partnerji, usmerjenega v krepitev enakega obravnavanja, med drugim na primer s spremljanjem praks na delovnem mestu, pri dostopu do zaposlitve, poklicnem usposabljanju in napredovanju, kot tudi s spremljanjem kolektivnih pogodb, kodeksov ravnanja, raziskav ali izmenjave izkušenj in dobrih praks.

2. Kadar je to v skladu z nacionalno tradicijo in prakso, države članice spodbujajo socialne partnerje, brez poseganja v njihovo avtonomnost, h krepitvi enakosti moških in žensk z ureditvami o fleksibilnih oblikah dela za lažje usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja ter k sklepanju sporazumov na ustreznih ravni, ki določajo pravila proti diskriminaciji na področjih iz člena 1, ki spadajo v okvir kolektivnih pogajanj. Ti sporazumi spoštujejo določbe te direktive in ustrezne nacionalne izvedbene ukrepe.

3. Države članice v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali prakso spodbujajo delodajalce k načrtnemu in sistematičnemu spodbujanju enakega obravnavanja moških in žensk na delovnem mestu, pri dostopu do zaposlitve, poklicnem usposabljanju in napredovanju.

4. V ta namen se delodajalce spodbudi, naj v ustreznih rednih časovnih intervalih zaposlenim in/ali njihovim zastopnikom zagotovijo ustrezne informacije o enakem obravnavanju moških in žensk v delovni organizaciji.

Takšne informacije lahko vključujejo pregled deleža moških in žensk na različnih ravneh organizacije, njihove plače in razlike v plačah ter možne ukrepe za izboljšanje stanja v sodelovanju s predstavniki delavcev.

Člen 22

Dialog z nevladnimi organizacijami

Države članice spodbujajo dialog z ustreznimi nevladnimi organizacijami, ki imajo v skladu z nacionalno zakonodajo in

prakso pravni interes prispevati k boju proti diskriminaciji zaradi spola, z namenom spodbujanja načela enakega obravnavanja.

Člen 26

POGLAVJE 3

Splošne horizontalne določbe

Člen 23

Skladnost

Države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da:

- (a) se razveljavijo vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja;
- (b) se določbe, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja v individualnih ali kolektivnih pogodbah ali sporazumih, notranjih pravilih delovnih organizacij ali pravilih, ki urejajo neodvisne poklice ter organizacije delavcev in delodajalcev, ali kateri koli drugi dogovori razglasijo ali se lahko razglasijo za nične in neveljavne ali se spremenijo;
- (c) poklicni sistemi socialne varnosti, ki vsebujejo take določbe, ne smejo biti odobreni ali razširjeni z upravnimi ukrepi.

Člen 24

Viktimizacija

Države članice v nacionalnih pravnih sistemih uvedejo potrebne ukrepe za zaščito delavcev, vključno s predstavniki delavcev v skladu z nacionalno zakonodajo in/ali prakso, pred odpuščanjem ali drugim negativnim delodajalčevim obravnavanjem zaradi pritožbe znotraj delovne organizacije ali kakršnega koli pravnega postopka, katerega cilj je uveljavitev upoštevanja načela enakega obravnavanja.

Člen 25

Kazni

Države članice določijo pravila o kaznih za kršitev nacionalnih predpisov, sprejetih na podlagi te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev njihove uporabe. Kazni, ki lahko vključujejo plačilo odškodnine žrtvi, so učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Države članice Komisijo uradno obvestijo o teh določbah najpozneje do 5. oktobra 2005, prav tako jo takoj uradno obvestijo o vseh poznejših spremembah, ki imajo vpliv na te določbe.

Preprečevanje diskriminacije

Države članice v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali praksami spodbujajo delodajalce in tiste, ki so odgovorni za dostopnost poklicnega usposabljanja, naj sprejmejo učinkovite ukrepe za preprečevanje vseh oblik diskriminacije zaradi spola, zlasti nadlegovanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu, pri dostopu do zaposlitve, poklicnem usposabljanju in napredovanju.

Člen 27

Minimalne zahteve

1. Države članice lahko uvedejo ali ohranijo predpise, ki so za varstvo načela enakega obravnavanja ugodnejši od tistih, ki jih določa ta direktiva.
2. Izvajanje te direktive nikakor ne more biti zadosten razlog za znižanje ravni varstva pravic delavcev na področjih, ki jih ureja, ne glede na pravico držav članic, da se odzovejo na spremembe stanja z uvedbo zakonov in drugih predpisov, ki se razlikujejo od tistih, ki so veljali ob notifikaciji te direktive, če so v skladu z določbami te direktive.

Člen 28

Razmerje do predpisov Skupnosti in nacionalnih predpisov

1. Ta direktiva ne posega v določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, še zlasti kar zadeva nosečnost in materinstvo.
2. Ta direktiva ne posega v določbe direktiv 96/34/ES in 92/85/EGS.

Člen 29

Integracija načela enakosti spolov

Države članice aktivno upoštevajo cilj enakosti moških in žensk, ko oblikujejo in izvajajo zakone in druge predpise, politike in dejavnosti na področjih iz te direktive.

Člen 30

Razširjanje informacij

Države članice zagotovijo, da se z ukrepi, sprejetimi v skladu s to direktivo, ter z že veljavnimi predpisi vse zadevne osebe seznanijo prek ustreznih sredstev in, kadar je to ustrezno, na delovnem mestu.

NASLOV IV

KONČNE DOLOČBE

Člen 31

Poročila

1. Države članice do 15. februarja 2011 sporočijo Komisiji vse podatke, ki jih potrebuje za izdelavo poročila za Evropski parlament in Svet o izvajanju te direktive.

2. Brez poseganja v odstavek 1 države članice vsaka štiri leta sporočijo Komisiji besedila kakršnih koli ukrepov, sprejetih v skladu s členom 141(4) Pogodbe, pa tudi poročila o teh ukrepih in njihovem izvajanju. Na podlagi teh podatkov bo Komisija vsake štiri leta sprejela in objavila poročilo, ki vsebuje primerjalno oceno vseh ukrepov v okviru Izjave št. 28, priložene Sklepni listini Amsterdamske pogodbe.

3. Države članice ocenjujejo poklicne dejavnosti iz člena 14(2) in tako glede na družbeni razvoj ugotovijo, ali je ohranjanje teh izjem upravičeno. Komisiji redno oziroma vsaj vsakih osem let sporočajo rezultate te ocene.

Člen 32

Pregled

Komisija najpozneje do 15. februarja 2013 pregleda delovanje te direktive in po potrebi predlaga spremembe.

Člen 33

Izvajanje

Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do 15. avgusta 2008 ali zagotovijo, da socialni partnerji najpozneje do tega datuma s pogodbo uvedejo zahtevane določbe. Države članice imajo lahko ob morebitnem upoštevanju posebnih težav na razpolago dodatno leto za uskladitev s to direktivo. Države članice sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev rezultatov, ki jih nalaga ta direktiva. Države članice takoj posredujejo Komisiji besedila teh predpisov.

Države članice se ob sprejetju predpisov sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Predpisi naj vsebujejo tudi izjavo, da se sklici v obstoječih zakonih in drugih predpisih na direktive, razveljavljene s to direktivo, upoštevajo kot sklici na to direktivo. Način sklicevanja in obliko izjave določijo države članice.

Obveznost prenosa te direktive v nacionalno zakonodajo je treba omejiti na tiste določbe, ki v primerjavi s prejšnjimi direktivami pomenijo vsebinsko spremembo. Obveznost prenosa določb, ki niso vsebinsko spremenjene, izhaja iz prejšnjih direktiv.

Države članice predložijo Komisiji besedila temeljnih predpisov nacionalne zakonodaje, sprejetih na področju, ki ga ureja ta direktiva.

Člen 34

Razveljavitev

1. Z učinkom od 15. avgusta 2009 se direktive 75/117/EGS, 76/207/EGS, 86/378/EGS in 97/80/ES razveljavijo, brez poseganja v obveznosti držav članic, ki se nanašajo na roke za prenos v nacionalno zakonodajo in uporabo direktiv iz Priloge I, del B.

2. Sklicevanja na razveljavljene direktive se štejejo za sklicevanja na to direktivo in se razlagajo skladno s primerjalno tabelo v Prilogi II.

Člen 35

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Člen 36

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Strasbourgu, 5. julija 2006

Za Evropski parlament

Predsednik

J. BORRELL FONTELLES

Za Svet

Predsednica

P. LEHTOMÄKI

PRILOGA I

DEL A

Razveljavljene direktive, skupaj z njihovimi spremembami

Direktiva Sveta 75/117/EGS	UL L 45, 19.2.1975, str. 19
Direktiva Sveta 76/207/EGS	UL L 39, 14.2.1976, str. 40
Direktiva 2002/73/ES Evropskega parlamenta in Sveta	UL L 269, 5.10.2002, str. 15
Direktiva Sveta 86/378/EGS	UL L 225, 12.8.1986, str. 40
Direktiva Sveta 96/97/ES	UL L 46, 17.2.1997, str. 20
Direktiva Sveta 97/80/ES	UL L 14, 20.1.1998, str. 6
Direktiva Sveta 98/52/ES	UL L 205, 22.7.1998, str. 66

DEL B

Roki za prenos v nacionalne zakonodaje in datumi začetka uporabe

(iz člena 34(1))

Direktiva	Rok za prenos	Datum veljavnosti
Direktiva 75/117/EGS	19.2.1976	
Direktiva 76/207/EGS	14.8.1978	
Direktiva 86/378/EGS	1.1.1993	
Direktiva 96/97/ES	1.7.1997	17.5.1990 v zvezi z delavci, razen za tiste delavce ali njihove upravičence, ki so pred tem datumom sprožili sodni postopek ali vložili podoben zahtevek po veljavni nacionalni zakonodaji. Člen 8 Direktive 86/378/EGS, najpozneje do 1.1.1993. Člen 6(1)(i), prva alinea, Direktive 86/378/EGS, najpozneje do 1.1.1999.
Direktiva 97/80/ES	1.1.2001	Kar zadeva Združeno kraljestvo Velika Britanija in Severna Irska 22.7.2001.
Direktiva 98/52/ES	22.7.2001	
Direktiva 2002/73/ES	5.10.2005	

PRILOGA II

Primerjalna tabela

Direktiva 75/117/EGS	Direktiva 76/207/EGS	Direktiva 86/378/EGS	Direktiva 97/80/ES	Ta direktiva
—	Člen 1(1)	Člen 1	Člen 1	Člen 1
—	Člen 1(2)	—	—	—
—	Člen 2(2), prva alineja	—	—	Člen 2(1)(a)
—	Člen 2(2), druga alineja	Člen 2(2)	—	Člen 2(1)(b)
—	Člen 2(2), tretja in četrta alineja	—	—	Člen 2(1)(c) in (d)
—	—	—	—	Člen 2(1)(e)
—	—	Člen 2(1)	—	Člen 2(1)(f)
—	Člen 2(3) in (4) ter (7), tretji pododstavek	—	—	Člen 2(2)
—	Člen 2(8)	—	—	Člen 3
Člen 1	—	—	—	Člen 4
—	—	Člen 5(1)	—	Člen 5
—	—	Člen 3	—	Člen 6
—	—	Člen 4	—	Člen 7(1)
—	—	—	—	Člen 7(2)
—	—	Člen 2(2)	—	Člen 8(1)
—	—	Člen 2(3)	—	Člen 8(2)
—	—	Člen 6	—	Člen 9
—	—	Člen 8	—	Člen 10
—	—	Člen 9	—	Člen 11
—	—	(Člen 2 Direktive 96/97/ES)	—	Člen 12
—	—	Člen 9a	—	Člen 13
—	Člena 2(1) in 3(1)	—	Člen 2(1)	Člen 14(1)
—	Člen 2(6)	—	—	Člen 14(2)
—	Člen 2(7), drugi pododstavek	—	—	Člen 15
—	Člen 2(7), drugi in tretji stavek četrtega pododstavka	—	—	Člen 16
Člen 2	Člen 6(1)	Člen 10	—	Člen 17(1)
—	Člen 6(3)	—	—	Člen 17(2)
—	Člen 6(4)	—	—	Člen 17(3)

Direktiva 75/117/EGS	Direktiva 76/207/EGS	Direktiva 86/378/EGS	Direktiva 97/80/ES	Ta direktiva
—	Člen 6(2)	—	—	Člen 18
—	—	—	Člena 3 in 4	Člen 19
—	Člen 8a	—	—	Člen 20
—	Člen 8b	—	—	Člen 21
—	Člen 8c	—	—	Člen 22
Člena 3 in 6	Člen 3(2)(a)	—	—	Člen 23(a)
Člen 4	Člen 3(2)(b)	Člen 7(a)	—	Člen 23(b)
—	—	Člen 7(b)	—	Člen 23(c)
Člen 5	Člen 7	Člen 11	—	Člen 24
Člen 6	—	—	—	—
—	Člen 8d	—	—	Člen 25
—	Člen 2(5)	—	—	Člen 26
—	Člen 8e(1)	—	Člen 4(2)	Člen 27(1)
—	Člen 8e(2)	—	Člen 6	Člen 27(2)
—	Člen 2(7), prvi pododstavek	Člen 5(2)	—	Člen 28(1)
—	Člen 2(7), prvi stavek četrtega pododstavka	—	—	Člen 28(2)
—	Člen 1(1a)	—	—	Člen 29
Člen 7	Člen 8	—	Člen 5	Člen 30
Člen 9	Člen 10	Člen 12(2)	Člen 7, četrti pododstavek	Člen 31(1) in (2)
—	Člen 9(2)	—	—	Člen 31(3)
—	—	—	—	Člen 32
Člen 8	Člen 9(1), prvi pododstavek, ter (2) in (3)	Člen 12(1)	Člen 7, prvi, drugi in tretji pododstavek	Člen 33
—	Člen 9(1), drugi pododstavek	—	—	—
—	—	—	—	Člen 34
—	—	—	—	Člen 35
—	—	—	—	Člen 36
—	—	Priloga	—	—