



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 21.04.2004
KOM(2004) 279 slutlig

2004/0084 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

(omarbetad version)

(framlagt av kommissionen)

MOTIVERING

1. ALLMÄNNA KOMMENTARER

Syftet med detta förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv är att förenkla, modernisera och förbättra gemenskapens lagstiftning om likabehandling av kvinnor och män genom att i en enda text samla bestämmelser i direktiv som till ämnet berör varandra, så att gemenskapslagstiftningen blir tydligare och effektivare till gagn för alla medborgare. Detta förslag till direktiv bygger också rent allmänt på det nya lagstiftningsklimat och politiska klimat som syftar till att göra unionen öppnare, begripligare och mer relevant i det dagliga livet.

Likabehandling av kvinnor och män är en av Europeiska unionens grundläggande principer. Den fastslås redan i Romfördraget och har sedan förstärkts genom olika ändringar så att den blivit en integrerad del av Europeiska unionens socialpolitik.

Principen om likabehandling har utvecklats från en isolerad bestämmelse om lika lön i Romfördraget till ett mycket viktigt och omfattande regelverk på jämställdhetsområdet, vilket gör att EU intar en tätposition internationellt. I artikel 2 i EG-fördraget fastställs det att jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip och en av gemenskapens uppgifter och mål. Enligt artikel 3.2 i EG-fördraget skall gemenskapen främja jämställdhet mellan kvinnor och män i all sin verksamhet.

Genom Amsterdamfördraget utökades primärrätten väsentligt liksom Europeiska unionens möjligheter att vidta åtgärder inom området för lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män, genom att gemenskapslagstiftaren försågs med en rättslig grund (artiklarna 13, 137 och 141 i fördraget). Dessa fördragsförändringar är ett konkret uttryck för EG-domstolens yttrande om att avskaffandet av könsdiskriminering är en del av de fundamentala rättigheterna. Domstolen har betonat att artikel 141 (på samma sätt som f.d. artikel 119 i EG-fördraget) utgör en del av gemenskapens sociala mål och att gemenskapen inte bara är en ekonomisk union, utan att den samtidigt genom gemensamma åtgärder skall säkra sociala framsteg och eftersträva ständiga förbättringar av levnads- och arbetsvillkoren. Domstolen har dragit slutsatsen att det ekonomiska mål som föreskrivs i artikel 141 i fördraget är underställt det sociala målet i samma bestämmelse, vilket är ett uttryck för en grundläggande rättighet¹.

Enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som undertecknades i Nice den 7 december 2000, är jämställdhet mellan kvinnor och män en grundläggande princip.

Betydande framsteg har också gjorts när det gäller sekundärrätten. De befintliga direktiven har lagt den rättsliga grunden för radikala förändringar av nationell lagstiftning, synsätt och praxis, medan domstolen genom sin rättspraxis har bidragit till att klargöra och vidareutveckla tolkningen av principen om likabehandling och dess räckvidd.

Från ett första direktiv (75/117/EEG) om lika lön som antogs 1975 på grundval av f.d. artikel 100, och genom vilket f.d. artikel 119 i EG-fördraget genomfördes och tillämpades, har tillämpningsområdet för likabehandling utvidgats till att omfatta även andra

¹ Domstolens dom av den 10 februari 2000. Deutsche Post AG mot Elisabeth Sievers (C-270/97) och Brunhilde Schrage (C-271/97). Förenade målen C-270/97 och C-271/97. REG 2000, s. I-929.

socialpolitiska områden. Ett andra direktiv (76/207/EEG) om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor antogs 1976 på grundval av f.d. artikel 235 i EG-fördraget. Ett tredje direktiv (79/7/EEG) om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet (lagstadgade system) antogs 1979 på grundval av f.d. artikel 235.

Ytterligare två direktiv antogs 1986, det ena på grundval av de f.d. artiklarna 100 och 235 i EG-fördraget i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (86/378/EEG), och det andra om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap, på grundval av f.d. artikel 235 i fördraget (86/613/EEG).

Senare ändringar av fördraget gjorde det möjligt att anta direktiv på nya rättsliga grunder och genom andra förfaranden, där det betonades bl.a. vilken roll arbetsmarknadens parter kan spela för jämställdhet, dvs. ett direktiv om skydd för kvinnor under havandeskap och moderskap (92/85/EEG), antaget på grundval av f.d. artikel 118A i EG-fördraget, och ett direktiv om föräldraledighet (96/34/EG). Direktiv 96/34/EG var det första direktiv som antogs efter det första avtalet på gemenskapsnivå mellan arbetsmarknadens parter efter Maastrichtfördraget i enlighet med avtalet om socialpolitik fogat till protokollet (nr 14) om socialpolitik, som i sin tur är fogat till Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 4.2 i detta.

Till följd av en rad viktiga domar från EG-domstolen ansågs det nödvändigt att efter Barberdomen anta direktiv 96/97/EG om ändring av direktiv 86/378/EEG, för att säkerställa överensstämmelse mellan direktiv 86/378/EEG och f.d. artikel 119 (numera artikel 141), i enlighet med domstolens tolkning i Barberdomen och senare domar.

Domstolens rättspraxis och behovet av en effektivare gemenskapslagstiftning fick rådet att på förslag av kommissionen antog direktiv 97/80/EG om bevisbörda i enlighet med avtalet om socialpolitik fogat till protokollet (nr 14) om socialpolitik, som är bifogat Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 2.2 i detta.

De befintliga direktiven (med ändringar) har olika rättslig grund och bildar en stark lagstiftning. Dock står det helt klart att de behöver uppdateras och förenklas för att skapa större tydlighet och säkerhet i en utvidgad union och för att bli begripligare.

Den nyligen gjorda ändringen av direktiv 76/207/EEG genom direktiv 2002/73/EG, vars rättsliga grund är artikel 141.3 i EG-fördraget, som infördes genom Amsterdamfördraget, visade också att lagstiftaren ansåg att det fanns behov av att uppdatera de befintliga direktiven (av vilka några var mer än 20 år gamla). I direktiv 2002/73/EG beaktas förändringarna i fördraget (de rättsliga medlen för att genomföra principen om likabehandling och sträva efter att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män förstärktes betydligt efter Amsterdamfördraget), domstolens rättspraxis (som har förstärkt principen om likabehandling avsevärt) och antagandet av annan liknande lagstiftning (artikel 13-direktiven 2000/43/EG och 2000/78/EG).

I detta sammanhang har lagstiftningen om likabehandling av kvinnor och män angetts som ett politikområde där förenkling, modernisering och förbättring skall prioriteras². Det allmänna syftet att förenkla och förbättra lagstiftningen är särskilt relevant för lagstiftning om likabehandling, eftersom kvinnor och män direkt berörs av den och behöver få sina individuella rättigheter klart och tydligt fastställda.

2. RESULTATEN AV SAMRÅD OCH KONSEKVENSANALYSER

I juli 2003 inledde kommissionen ett samråd på nätet³ för att få medlemsstaterna och andra berörda parter (arbetsmarknadens parter, icke-statliga organisationer, kvinnoorganisationer och enskilda) att framföra sina åsikter om kommissionens initiativ. Samrådet byggde på en redovisning av tre alternativ för att förenkla, modernisera och förbättra lagstiftningen på området för likabehandling av kvinnor och män. Trettio svar kom in från medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter, institutioner som arbetar med likabehandling och icke-statliga organisationer. Kommentarererna var genomgående konstruktiva. De flesta ansåg att det var nödvändigt att förenkla, modernisera och förbättra lagstiftningen. De regeringar som svarade, liksom berörda parter inom industri, handel och fria yrken, ville ha ett system som innebar färre förändringar, medan arbetstagarrepresentanter och icke-statliga organisationer ville ha mer omfattande förändringar av gemenskapslagstiftningen.

Den 3 oktober 2003 hölls ett informellt möte med experter från medlemsstaterna, de anslutande länderna och Efta-länderna. Vid mötet förklarades de politiska alternativen närmare, och man diskuterade dem mer ingående. Kommissionens initiativ för att klargöra och förenkla gemenskapslagstiftningen med bevarande av regelverket ansågs allmänt vara det rätta tillvägagångssättet. Några deltagare förespråkade enbart kodifiering, medan andra verkade föredra måttliga förändringar genom en omarbetning av den befintliga lagstiftningen. Det fanns också de som ville ha mer omfattande förändringar. Det framhölls att det var viktigt att bevara det nuvarande regelverket helt och hållet, och endast integrera dem av domstolens domar som blivit fast etablerad rättspraxis.

Ett informellt åsiktsutbyte genomfördes också med arbetsmarknadens parter på EU-nivå (UNICE, CEEP, UEAPME, EFS).

Den 19 oktober 2003 antog kommissionens rådgivande kommitté för jämställdhet ett yttrande i frågan, samtidigt som den förklarade att yttrandet på grund av kommitténs art och dess medlemmars ställning varken återspeglar åsikterna hos medlemsstaternas regeringar eller är bindande för dem. I yttrandet förespråkas ett nytt omarbetat direktiv, som även omfattar moderskapsdirektivet. Företrädarna för UNICE, UEAPME and CEEP gjorde ett separat ställningstagande som bifogades yttrandet och som förespråkar en förenkling utan förändring av den befintliga lagstiftningen.

Kommissionen genomförde också en utvidgad konsekvensanalys (bifogas som bilaga).

Mot bakgrund av den övergripande analysen av möjliga alternativ för att förbättra EG-lagstiftningen i fråga om likabehandling, förefaller det som om ett nytt omarbetat direktiv bäst

² Meddelande från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén - Uppdatera och förenkla gemenskapens lagstiftning (KOM(2003) 71 slutlig).

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

uppfyller kraven på uppdatering, förenkling, modernisering och förbättring av gemenskapens regelverk på detta område. Därför föreslås ett direktiv som uppfyller följande krav:

- Det skall bestå av en enda sammanhängande text på grundval av de konsoliderade direktiven, ha en tydlig indelning i olika kapitel med övergripande och särskilda bestämmelser samt enhetliga definitioner. Texten skall återspegla förhållandet mellan de olika aspekterna av likabehandling och visa hur dessa förhåller sig till varandra, enligt gemensamma principer.
- Det skall tydligt återspegla fastställd rättspraxis och därigenom öka den rättsliga säkerheten och tydligheten.
- Det skall tydligt återspegla tillämpningen av de övergripande bestämmelserna i direktiv 2002/73/EG och direktivet om omvänd bevisbörda i mål om könsdiskriminering när det gäller lika lön och företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.
- Det skall i tillräckligt hög grad bidra till att påskynda det faktiska genomförandet av likabehandling så att målen för gemenskapens socioekonomiska politik kan uppnås.

Detta förslag bygger på alternativet att föra samman alla direktiv om principen om lika lön mellan kvinnor och män (inklusive likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet), direktiven om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, och direktivet om bevisbörda.

Förslaget tjänar flera olika syften: Det samlar reglerna i en enda text, vilket leder till större läsbarhet och tydlighet. Det innebär en rationalisering av principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Dessutom förbättrar det regelverket på dessa områden genom att integrera domstolens rättspraxis.

3. ÅTGÄRDER SOM FASTSTÄLLS I FÖRSLAGET TILL DIREKTIV

I ett allmänt perspektiv är målet med detta förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv att i en enda text genomföra principen om likabehandling i frågor som omfattas av tidigare direktiv. Förslaget har följande syfte:

Det skall säkerställa genomförandet och tillämpningen av principen om lika möjligheter för och likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Det skall säkerställa större effektivitet i de åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med principerna om lika lön och likabehandling, för att alla personer som anser sig förfördelade genom att principerna inte har tillämpats på dem skall kunna göra sina rättigheter gällande vid domstol efter att eventuellt ha vänt sig till andra behöriga instanser.

De viktigaste nyheterna i detta förslag är de följande:

- Integrering av EG-domstolens rättspraxis, särskilt i följande fall:

- Lika lön från en och samma källa – Lawrence- och Allonby-domarna⁴ (se artikel 4 i detta förslag och skäl 9)
- Likabehandling och pensionssystem för offentligt anställda – domstolens rättspraxis i målen Beune, Evrenopoulos och Niemi⁵ (se artikel 6.2 i detta förslag och skäl 12).
- Klargörande av att skyddet för gravida arbetstagare utvidgas till att gälla alla arbetsvillkor, inte bara rätten att få tillbaka sitt tidigare arbete eller en likvärdig tjänst. Ändringarna infördes genom artikel 1.2 sjunde stycket i direktiv 2002/73/EG som ersätter artikel 2 i direktiv 76/207/EEG i enlighet med EG-domstolens rättspraxis (se artikel 15.1 och 15.2 i detta förslag).
- Definitionerna i direktiv 2002/73/EG skall tillämpas på alla områden som omfattas av detta förslag (se artikel 2 i förslaget och skäl 5).
- Reglerna om bevisbörda utvidgas till att gälla alla sakområden som förslaget gäller. Därmed garanteras principen om likabehandling (i analogi med respekten för icke-diskriminering i artikel 13-direktiven) (se artikel 20 i detta förslag).
- Bestämmelserna om tillvaratagande av rättigheter för föreningar som har ett berättigat intresse, vilka infördes genom direktiv 2002/73/EG, utvidgas till att omfatta även andra områden som täcks av detta förslag, i överensstämmelse med de förändringar som genomförts genom direktiv 2002/73/EG (se artikel 17.2 i förslaget).
- Bestämmelserna om nationella regler om tidsfrister för att väcka talan utvidgas till att omfatta även andra områden som täcks av detta förslag, i överensstämmelse med artikel 6 i direktiv 76/207/EEG ändrat genom direktiv 2002/73/EG (se artikel 17.3 i förslaget).
- Rättspraxis rörande sanktioner/påföljder utvidgas till att omfatta alla områden som täcks av detta förslag, i överensstämmelse med de ändringar som gjordes genom direktiv 2002/73/EG (se artikel 18 i förslaget).
- Bestämmelserna om organ för främjande av likabehandling och bestämmelserna om den sociala dialogen utvidgas till att omfatta alla andra områden som täcks av detta förslag, i överensstämmelse med de förändringar som genomfördes genom direktiv 2002/73/EG (se artiklarna 21–23 i förslaget).
- Skyldigheten att integrera jämställdhet utvidgas till att omfatta övriga områden rörande likabehandling som täcks av detta förslag, i överensstämmelse med artikel 3.2 i EG-fördraget och artikel 1.1 a i direktiv 76/207/EEG, som infördes genom artikel 1.1 i direktiv 2002/73/EG (se artikel 29 i förslaget).
- Införande av en klausul om förnyad granskning, vilket är en standardklausul (se artikel 32 i detta förslag).

⁴ Domstolens dom av den 17 september 2002 i mål C-320/00, A. G. Lawrence m.fl. mot Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd, REG 2002, s. I-7325, och i mål C-256/01, Allonby.

⁵ Dom av den 28 september 1994 i mål C-7/93, Beune, Rec. 1994, s. I-447, dom av den 17 april 1997 i mål C-147/95, Evrenopoulos, Rec. 1997, s. 2057; och dom av den 12 september 2002 i mål C-351/00, Neimi, REG 2002, s. I-7007.

Förslaget är indelat i följande fem avdelningar:

AVDELNING I ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

I avdelning I anges syftet med förslaget, dvs. att se till att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i frågor som rör arbetslivet tillämpas.

Avdelningen innehåller också bestämmelser om att de definitioner (direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier) som ges i direktiv 2002/73/EG skall tillämpas på de sakområden som täcks av de övriga direktiv som samlats i förslaget. Den innehåller också den definition av lön som finns i artikel 141.2 i EG-fördraget och den definition av företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet som finns i direktiv 86/378/EEG, ändrat genom direktiv 96/97/EG.

Beträffande personkrets är detta förslag till direktiv tillämpligt på hela den förvärvsarbetande befolkningen och på deras medförsäkrade.

AVDELNING II SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

Denna avdelning består av tre kapitel, ett som rör principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete, ett som rör principen om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet och ett som rör principen om likabehandling av kvinnor och män i frågor om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

Kapitel 1 Principen om lika lön

Detta kapitel motsvarar de viktigaste bestämmelserna i direktiv 75/117/EEG. Det innehåller också ny rättspraxis från domstolen⁶. Det bör uppmärksammas att EG-domstolen sedan den 8 april 1976 (datum för Defrenne II-domen)⁷ har förklarat att f.d. artikel 119 i EG-fördraget (nuvarande artikel 141) om lika lön är en bestämmelse med direkt effekt. Sedan 1970 (dvs. sedan Defrenne I-domen)⁸ har domstolen utvecklat sin rättspraxis om lika lön genom att klargöra tillämpningsområdet för f.d. artikel 119 i EG-fördraget och direktiv 75/117/EEG.

För närvarande tycks sekundärrätten rörande tillämpningen av principen om lika lön, dvs. direktiv 75/117/EEG om lika lön, inte helt återspegla EG-domstolens nya rättspraxis. Att upphäva direktiv 75/117/EEG och ersätta det med ett nytt omarbetat direktiv som bygger på detta förslag skulle klargöra innehållet i principen om lika lön, eftersom det nya direktivet till fullo skulle återspegla den innebörd av begreppet lön som fastställs i fördraget och EG-domstolens tolkning av det. Detta görs genom att domarna i Allonby-målet⁹ och Lawrence-målet¹⁰ införlivas i artikel 4 i direktivet. Begreppet lön med avseende på pensionssystem för offentligt anställda (se målen Niemi¹¹ och Beune¹²) kodifieras i artikel 6 i detta direktiv.

⁶ Domstolens domar av den 17 september 2002, i mål C-320/00, A. G. Lawrence m.fl. mot Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd, REG 2002, s. I-07325, och mål C-256/01, Allonby.

⁷ Dom av den 8 april 1976 i mål 43/75, Rec. 1976, s. 455.

⁸ Dom av den 25 maj 1971 i mål C-80/70, Defrenne mot belgiska staten, Rec.1971, s. 445.

⁹ Dom av den 13 januari 2004.

¹⁰ REG 2002, s. I-7325.

¹¹ REG 2002, s. I-7007.

¹² REG 2002, s. I-4471.

Det bör uppmärksammas att det i artikel 1.3 första stycket led c i direktiv 2002/73/EG föreskrivs att tillämpningen av principen om likabehandling innebär att det inte får förekomma direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inklusive offentliga organ, i fråga om bl.a. löner enligt direktiv 75/117/EEG.

Denna rättspraxis, som ingår i gemenskapens regelverk, kan sammanfattas på följande sätt:

- Likvärdigt arbete

Domstolen har slagit fast att artikel 141.1 fastställer principen om att lika eller likvärdigt arbete måste ersättas på samma sätt, oavsett om det utförs av en man eller kvinna. För att detta skall kunna tillämpas förutsätts manliga och kvinnliga arbetstagare befinna sig i jämförbara situationer.

Den princip om lika lön som fastställs i f.d. artikel 119 i EG-fördraget hindrar inte att ett engångsbelopp betalas ut enbart till kvinnor som tar ut moderskapsledighet om denna ersättning är avsedd som kompensation för de yrkesmässiga nackdelar som frånvaron från arbetet medför för dessa arbetstagare¹³, eftersom deras särskilda situation till följd av att de fött barn inte kan jämföras med manliga arbetstagares.

Domstolen har vid flera tillfällen slagit fast att en bedömning av vad likvärdig innebär omfattar en jämförelse av den kvinnliga arbetstagarens arbete och den manliga arbetstagares som hon jämförs med, med hänvisning till de krav som ställs på arbetstagarna när de utför arbetet, t.ex. vilken kompetens som krävs, hur ansträngande arbetet är och vilket ansvar arbetstagaren har, eller på det arbete som utförs och hur arbetsuppgifterna ser ut.

Domstolen har utarbetat jämförelsekriterier med avseende på principen om lika lön för kvinnor och män. Domstolen framhåller följande¹⁴:

- Artikel 141 i EG-fördraget och direktiv 75/117/EEG är tillämpliga på ackordlönesystem där lönen helt eller till stor del beror på varje enskild arbetstagares resultat.

- Den princip om lika lön för kvinnor och män som fastställs i artikel 141 i EG-fördraget och artikel 1 i direktiv 75/117/EEG innebär att det inte går att fastslå att det råder lönediskriminering enbart därför att genomsnittslönen i ett ackordlönesystem hos en grupp huvudsakligen kvinnliga arbetstagare som utför en typ av arbete är påtagligt lägre än genomsnittslönen hos en grupp huvudsakligen manliga arbetstagare som utför en annan typ av arbete som betraktas som likvärdigt. Men när det enligt ett ackordlönesystem, där den individuella lönen består av en variabel andel som beror på den enskilda arbetstagarens arbetsresultat och en fast andel som är olika för de aktuella grupperna arbetstagare, inte är möjligt att avgöra vilka faktorer som har haft betydelse för bestämmandet av de satser eller den grund som har använts vid beräkningen av den variabla delen av lönen, kan arbetsgivaren tvingas bevisa att skillnaden inte beror på könsdiskriminering.

- I samband med den jämförelse som utifrån principen om lika lön för kvinnor och män skall göras mellan genomsnittslönen för två grupper av ackordsavlönade arbetstagare skall den

¹³ Domstolens dom av den 16 september 1999 i mål C-218/98, Oumar Dabo Abdoulaye m.fl. mot Régie nationale des usines Renault SA., REG 1999 I, s. 5723

¹⁴ Domstolens dom av den 31 maj 1995 i mål C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark mot Dansk Industri, tidligere Industriens Arbejdsgivere, ombud för Royal Copenhagen A/S., REG 1995, s. I-1275.

nationella domstolen se till att de två grupperna omfattar alla de arbetstagare som med hänsyn tagen till alla omständigheter, bland annat arbetets art, utbildningskrav och arbetsförhållanden, kan anses befinna sig i en jämförbar situation. Den skall också se till att grupperna omfattar ett förhållandevis stort antal arbetstagare för att man skall kunna utesluta att den konstaterade skillnaden är ett uttryck för tillfälliga eller kortvariga förhållanden eller beror på att de aktuella arbetstagarnas individuella arbetsresultat skiljer sig åt.

Domstolen har också konstaterat följande: ”Då det föreligger faktisk diskriminering, som faller inom det område där artikel 119 är direkt tillämplig, är jämförelserna begränsade till de paralleller som kan dras utifrån konkreta värderingar av det arbete som faktiskt har utförts av arbetstagare av olika kön inom samma verksamhet eller tjänst.”¹⁵

Senare¹⁶ har dock domstolen fastställt att ”det inte finns någonting i ordalydelsen i artikel 141.1 EG som ger vid handen att tillämpningen av artikeln är begränsad till situationer där kvinnor och män utför arbete för samma arbetsgivare”. Domstolen har slagit fast att den princip som fastställs i artikeln kan återopas vid nationella domstolar, särskilt i mål om diskriminering som direkt kan hänföras till lagbestämmelser eller kollektivavtal och i mål där arbetet utförs inom samma verksamhet eller tjänst, både inom den privata och den offentliga sektorn (se bl.a. mål 43/75, Defrenne II, Rec. 1976, s. 455, punkt 40, mål 129/79, Macarthis, Rec. 1980, s. 1275, punkt 10 och mål 96/80, Jenkins, Rec. 1981, s. 911, punkt 17.) Men när de faktiska skillnaderna i lönevillkor för arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete inte kan tillskrivas en och samma källa, finns det ingen som är ansvarig för den bristande jämställdheten och som kan korrigeras den. En sådan situation omfattas inte av artikel 141.1 i EG-fördraget. Därför kan varken arbetstagarnas arbete eller deras löner jämföras med stöd av denna bestämmelse.

Följaktligen har domstolen med denna rättspraxis infört ett vidare begrepp än samma verksamhet eller tjänst för att jämföra likvärdigt arbete, nämligen en och samma källa. Men när skillnaderna i lönevillkor för arbetstagare av olika kön som utför lika eller likvärdigt arbete inte kan tillskrivas en och samma källa omfattas de inte av artikel 141.1 i EG-fördraget¹⁷. Med detta förslag kodifieras denna rättspraxis.

- Utvärdering av arbetsuppgifter och arbetsvärdering

I artikel 1 i direktiv 75/117/EEG föreskrivs följande: ”I synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, måste detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så, att det utesluter all diskriminering på grund av kön.”

Domstolen har genom sin rättspraxis, särskilt i domen i mål C-237/85, Gisela Rumler mot Dato Druck GmbH, fastställt följande tre riktlinjer, med utgångspunkt i artikel 1 andra stycket i direktiv 75/117/EEG, om arbetsvärdering:

¹⁵ Dom i mål C-129/79, McCarthy Ltd mot Wendy Smith, Rec. 1980, s.1275, dom av den 30 mars 2000, Jämställdhetsombudsmannen mot Örebro läns landsting: Lönejämförelse mellan en barnmorska och en klinikingenjör – Beaktande av ersättning för och arbetstidsförkortning på grund av obehövlig arbetstid: Mål C-236/98, REG 2000, s. I-2189.

¹⁶ Domstolens dom av den 17 september 2002 A. G. Lawrence m.fl. mot Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd, mål C-320/00, REG 2002, s. I-7325

¹⁷ Bekräftades nyligen i mål C-256/01, Allonby.

a) De kriterier som styr lönevärdering måste garantera att arbeten som rent objektivt är lika ger samma lön oavsett om de utförs av en man eller en kvinna.

b) Användning av värden som bygger på den genomsnittliga prestationen för arbetstagare av ett kön för att avgöra vilka krav arbetet ställer eller om det är ansträngande eller tungt är en form av könsdiskriminering och strider mot direktivet.

c) För att ett arbetsvärderingssystem inte skall vara diskriminerande i sin helhet måste det, i den mån de arbetsuppgifter som skall utföras i företaget möjliggör det, innehålla kriterier som arbetstagare av vardera könet är särskilt lämpade att uppfylla.

I dessa riktlinjer fastställs det att ett arbetsvärderingssystem som införts enligt artikel 1 andra stycket i direktiv 75/117/EEG i händelse av en tvist enligt domstolens rättspraxis måste vara officiellt, analytiskt, baserat på faktorer och icke diskriminerande.

Domstolen har därefter i sin dom av den 26 juni 2001¹⁸, Brunnhofer, förtydligat sin rättspraxis om arbetsvärdering och likvärdigt arbete:

- Att en kvinnlig anställd som anser sig vara diskriminerad på grund av sitt kön och den manliga arbetstagare som hon jämförs med är placerade i samma arbetskategori enligt det kollektivavtal som reglerar deras anställning är inte i sig tillräckligt för att fastslå att de två arbetstagarna utför lika eller likvärdigt arbete i enlighet med artikel 141 i EG-fördraget och artikel 1 i direktiv 75/117/EEG, eftersom denna omständighet bara är en indikation bland andra på att detta kriterium är uppfyllt.

- Löneskillnader kan motiveras av omständigheter som inte beaktas i det kollektivavtal som är tillämpligt på de berörda arbetstagarna, under förutsättning att de utgör en objektiv grund som inte har något att göra med könsdiskriminering och som är i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen.

- Vid arbete där tidlön utgår kan skillnader i den lön som två arbetstagare av olika kön tilldelats för lika eller likvärdigt arbete då de anställdes inte motiveras av faktorer som blivit kända först efter att de anställda påbörjade arbetet och som kan bedömas först när anställningsavtalet uppfylls, t.ex. individuella skillnader i arbetskapacitet eller hur effektivt en viss arbetstages arbete är jämfört med en kollegas.

Definitionen av lön i enlighet med artikel 141.2

Domstolen har upprepade gånger slagit fast att begreppet ”lön” i enlighet med andra stycket i f.d. artikel 119 i EG-fördraget omfattar all ersättning i kontanter eller in natura, nuvarande eller framtida, som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får från arbetsgivaren på grund av anställningen.¹⁹

Individuella lönetillägg till grundlön (Handels mot Danfoss)²⁰ och ålderstillägg (Nimz)²¹ till grund- och minimilön omfattas av f.d. artikel 119 i EG-fördraget. I domen av den 4 juni 1992 (Bötel²²) fastställdes det att betald ledighet för en deltidsanställd som deltog i utbildning för ledamöter i företagsnämnder utgjorde lön. Tillägg till familjeförsörjare ingår i begreppet ”lön”

¹⁸ Dom av den 26 juni 2001 i mål C-381/99, Brunnhofer, REG 2001, s. I-4961.

¹⁹ Dom av den 17 maj 1990 i mål C-262/88, Barber, Rec. 1990, s. 1889.

²⁰ Dom av den 17 oktober 1989 i mål 109/88, Danfoss, Rec. 1989, s. 3199.

²¹ C-184/89, Nimz mot Freie und Hansestadt Hamburg, Rec. 1991, s. 322.

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

(Europeiska kommissionen mot Luxemburg)²³. Penningförmåner, t.ex. sjukersättning, utgör lön (Rinner-Kuhn)²⁴. Dessutom har beräkning av ersättning för ledighet för att delta i utbildning för ledamöter i företagsnämnder konstaterats utgöra lön (Bötel). Även pensioner, resebidrag som erhålls vid pensionering och avgångsvederlag har konstaterats utgöra lön (Garland, Barber²⁵). Därmed förefaller alla direkta betalningar utöver grundlön vara täckta. Det tycks också omfatta skifttillägg, övertidsersättning och alla typer av ersättning för förtjänst och prestation.

Tillämpningen av f.d. artikel 119 på systemen för social trygghet var en central fråga i förhandsavgörandet i mål 80/70, Defrenne mot belgiska staten²⁶. I sin dom i detta mål klargjorde domstolen sin hållning och meddelade att lagstadgade system för social trygghet inte ingick i begreppet ”alla övriga förmåner” i f.d. artikel 119 (nuvarande artikel 141.2). Domstolen, som följde generaladvokatens slutsatser, slog fast att begreppet ”förmån” som direkt eller indirekt utbetalas i form av kontanter eller in natura inte omfattar förmåner enligt lagstadgade system för social trygghet utan någon form av avtal inom det berörda företaget eller den berörda branschen och förmåner som det är obligatoriskt att tillämpa på allmänna grupper av arbetstagare. Domstolen påpekade att arbetstagare, arbetsgivare och offentliga myndigheter för att finansiera dessa system bidrar i en omfattning som beror mindre på anställningsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare än på socialpolitiska överväganden. Därför fastställde domstolen att ”alla övriga förmåner” inte kunde anses omfatta förmåner enligt lagstadgade system för social trygghet. Detta resonemang innebär dock att särskilda system som företagsbaserade system omfattas, eftersom just sådana inte regleras direkt i lagen. De innehåller en form av avtal inom företaget eller branschen, de är inte obligatoriska för allmänna arbetstagargrupper utan bara för de grupper som omfattas av företaget eller branschen, och de finansieras av arbetsgivare och arbetstagare genom direkta bidrag på grundval av systemens finansieringskrav och inte av socialpolitiska överväganden.

Domstolen bekräftade 1986 i mål 170/84, Bilka-Kaufhaus mot Weber²⁷, det implicita avgörandet i Defrenne I-domen²⁸, dvs. att endast förmåner från ett lagstadgat system för social trygghet inte omfattas av f.d. artikel 119 i EG-fördraget. Domstolen fastslog följaktligen att ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem som finansieras av arbetsgivaren utgör lön i enlighet med f.d. artikel 119 i EG-fördraget.

I sin dom av den 17 maj 1990 i mål 262/88, Barber, och i senare domar (se nedan) bekräftade domstolen sin tidigare rättspraxis från mål 170/84, Bilka, dvs. att förmåner i företags- eller yrkesbaserade system för avlönade arbetstagare omfattas av begreppet ”lön” i enlighet med f.d. artikel 119 i EG-fördraget.

Den omständigheten att betalningar till anställda inte regleras i anställningsavtalet betyder inte att de faller utanför EG-fördragets f.d. artikel 119 om lön. Bonus som utbetalas efter arbetsgivarens godtycke omfattas av artikeln (Garland)²⁹. Alltså är begreppet lön täckt, oberoende av om det handlar om anställningsavtal, lagstiftning, kollektivavtal eller frivilliga överenskommelser.

²³ C-58/81, Rec. s. 2175.

²⁴ C-171/88, Rinner-Kuhn mot Spezial-Gebäudereinigung, Rec.1989, s. 2743.

²⁵ C-262/88, Barber, Rec. 1990, s. I-1889.

²⁶ C-80/70, Defrenne I, Rec. 1971, s. 455.

²⁷ Rec. 1986, s. 1607.

²⁸ Mål 80/70, Defrenne mot belgiska staten (”Defrenne I”), Rec. 1971, s. 445.

²⁹ Mål 12/81, Eileen Garland mot British Rail Engineering Ltd, Rec. 1982, s. 359.

Kapitel 2 Principen om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet

I detta kapitel har man fört in de viktigaste bestämmelserna i direktiv 86/378/EEG, ändrat genom direktiv 96/97/EG, och dessutom förtydligas genomförandet av principen om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet utan ändring av den gällande rättsliga ställningen. Dessutom har nyare rättspraxis inarbetats.³⁰

- Lika lön och företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet

Som redan nämnts har räckvidden för ”lön” klargjorts genom ett flertal domar från domstolen, särskilt i förhållande till företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

I sin dom av den 17 maj 1990 (mål 262/88, Barber)³¹ bekräftade domstolen sin tidigare dom (mål 170/84, Bilka) och lämnade inget utrymme för tvivel: förmåner och bidrag från arbetsgivaren i företags- eller yrkesbaserade system omfattas av begreppet ”lön” enligt definitionen i f.d. artikel 119 (nuvarande artikel 141) i EG-fördraget om lika lön. Domstolen bekräftade vad den indirekt anförde i sin dom av den 25 maj 1971 i mål 80/70, Defrenne I,³² dvs. att förmåner som beviljas enligt ett pensionssystem och som huvudsakligen rör den berörda personens anställningsförhållande utgör en del av den lön som personen får och omfattas av f.d. artikel 119 i EG-fördraget.³³

Diskriminering mellan kvinnor och män i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet är därför förbjuden inte bara när det gäller att fastställa vilken ålder som ger rätt till pension, utan också när en företags- eller yrkesbaserad pension erbjuds som kompensation i samband med uppsägning av ekonomiska skäl (saksförhållandet i mål 262/88, Barber). Ändå lämnade domstolen visst tolkningsutrymme i sin dom i Barber-målet angående (de retroaktiva) tidseffekterna vid tillämpning av fördragets artikel 119 om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Domstolens rättspraxis i fråga om tillämpningen av f.d. artikel 119 i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet kan sammanfattas på följande sätt:

³⁰ Domstolens dom av den 28 september 1994, i mål C-7/93 Beune, Rec. 1994, s. I-4471 eller den dom av den 17 april 1997 i mål 147/95, Evrenopoulos, REG 2001, s. I-2057, dom av den 29 november 2001, mål C-366/99, Griesmar, REG 2001, s. I-9383, dom av den 13 december 2001, mål C-206/00, REG 2001, s. I-0201, Henri Mouflin, och senare i dom av den 12 september 2002 i mål C-351/00, Niemi, REG 2002, s. I-7007.

³¹ Rec. 1990, s. I-1889.

³² Se särskilt mål 170/84 Bilka mot Weber von Hartz, Rec. 1986, s. 1607, punkt 22; Barber, punkt 28; Beune, punkt 46; och senare förenade målen C-234/96 och C-235/96, Deutsche Telekom mot Vick and Conze, REG 2000, s. I-799, punkt 32.

³³ Rec 1971, s. 445.

I sina domar av den 6 oktober 1993 (Ten Oever), 14 december 1993 (Moroni), 22 december 1993 (Neath) och i sex domar av den 28 september 1994 bekräftade domstolen sin tolkning av den retroaktiva verkan av tillämpningen av principen om likabehandling mellan kvinnor och män i företags- eller yrkesbaserade system för avlönade arbetstagare³⁴, i överensstämmelse med tilläggsprotokollet till f.d. artikel 119.

I mål C-109/91, Ten Oever (dom av den 6 oktober 1993), bekräftade domstolen att f.d. artikel 119 från och med den 17 maj 1990 är tillämplig på efterlevandeförmåner som betalas ut av ett företags- eller yrkesbaserat system och att diskriminering mellan kvinnor och män från och med detta datum inte längre är tillåten när det gäller beviljande av dessa förmåner.

I mål C-110/91, Moroni (dom av den 14 december 1993), bekräftade domstolen att f.d. artikel 119 i EG-fördraget är tillämplig på alla slags företags- eller yrkesbaserade system och att den lagstadgade åldern för rätt till ålders- eller tjänstepension i enlighet med dessa system från och med den 17 maj 1990 måste vara densamma för båda könen.

I mål C-152/91, Neath (dom av den 22 december 1993), och mål C-200/91, Coloroll (dom av den 28 september 1994), slog domstolen fast att anställdas avgifter till ett företags- eller yrkesbaserat system för social trygghet måste vara desamma för bägge könen, eftersom de är en form av lön enligt definitionen i f.d. artikel 119 i EG-fördraget. Å andra sidan kan arbetsgivaravgifter till dessa system variera beroende på kön, såtillvida att de baseras på objektiva försäkringstekniska beräkningsfaktorer, där hänsyn tas till att kvinnor förväntas leva längre.

Genom sina domar i dessa mål har domstolen klargjort tillämpningen av principen om lika lön i företags- eller yrkesbaserade system, särskilt när det gäller vilka system som faller under begreppet lön i den berörda fördragsartikeln³⁵.

Innan domstolen meddelade sina domar undertecknade stats- och regeringscheferna vid ett möte i Maastricht ett tilläggsprotokoll till f.d. artikel 119 i EG-fördraget för att begränsa artikelns effekter i tiden när det gäller företags- eller yrkesbaserade system. Detta protokoll är fortfarande fogat till artikel 141 efter de ändringar som gjorts i EG-fördraget genom Amsterdam- och Nicefördragen.

Av detta protokoll framgår följande:

³⁴ Domstolens dom av den 6 oktober 1993 i mål C-109/91, Ten Oever, Rec. 1993, s. I-4879, dom av den 14 december 1993 i mål C-110/91, Moroni, Rec. I-6591, dom av den 22 december 1993 i mål C-152/91, Neath, Rec. I-6953, dom av den 28 september 1994 i mål C-200/91, Coloroll, Rec. 1994, s. I-4389. Domar av den 28 september 1994 i mål C-57/93, Vroege, Rec. 1994, s. I-4541 och C-128/93 Fisscher, Rec. 1994, s. I-4583 och, mer nyligen, dom av den 11 december 1997 i mål C-246/96, Magorrian, Rec. 1997, s. I-7153 och dom av den 16 maj 2000 i mål C-78/98, Preston, REG 2000, s. I-3201.

³⁵ Domstolens dom av den 6 oktober 1993 i mål C-109/91 Ten Oever, Rec. 1993, s. I-4879, dom av den 14 december 1993 i mål C-110/91, Moroni, Rec. 1993, s. I-6591, dom av den 22 december 1993 i mål C-152/91, Neath, Rec. 1993, s. I-6953, eller dom av den 28 september 1994 i mål C-200/91, Coloroll, Rec. 1994, s. I-4389. Domarna av den 28 september 1994 i mål C-57/93, Vroege, Rec. 1994, s. I-4541 och mål C-128-93, Fisscher, Rec. 1994, s. I-4583. Domstolens dom av den 28 september 1994 i mål C-7/93, Beune, Rec. 1994, s. I-4471, och senare dom av den 11 december 1997 i mål C-246/96, Magorrian, REG 1997, s. I-7153, och dom av den 16 maj 2000 i mål C-78/98, Preston, REG 2000, s. I-3201, dom av den 25 maj 2000 i mål C-50/99, Jean-Marie Podesta mot Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) m.fl., REG 2000, s. I-4039.

”Vid tillämpningen av artikel 119 i detta fördrag skall förmåner för arbetstagare på grund av sociala trygghetssystem inte anses som lön om och i den mån förmånerna kan hänföras till anställningstider före den 17 maj 1990 [datum för domen i Barber-målet], utom när det gäller arbetstagare eller deras medförsäkrade som före den tidpunkten har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lagstiftning.”

Direktiv 96/97/EG om ändring av direktiv 86/378/EEG, som antogs av rådet efter ett förslag från kommissionen, bygger på domstolens rättspraxis och tilläggsprotokollet till f.d. artikel 119 och syftar för den rättsliga säkerhetens och tydlighetens skull till att anpassa sekundärrätten, dvs. direktiv 86/378/EEG, till f.d. artikel 119 i EG-fördraget, enligt domstolens tolkning.

Beträffande problemet med att ta hänsyn till försäkringstekniska beräkningsfaktorer som är olika beroende på kön för att beräkna avgifter och förmåner enligt sociala trygghetssystem bör det beaktas att kommissionen i sitt förslag av den 23 april 1983 (KOM(83) 217 slutlig), som föregick direktiv 86/378/EEG, gav en icke uttömmande förteckning i artikel 6 över vissa bestämmelser som strider mot principen om likabehandling. Det är denna artikel, särskilt punkterna h och i, som är det största problemet med det direktivet.

Enligt direktiv 86/378/EEG kan system ta hänsyn till de försäkringstekniska beräkningsfaktorerna, som är olika beroende på kön, när det gäller arbetsgivaravgifter och avgiftsfinansierade förmåner. Vid ett första påseende förefaller undantagen gälla avgiftsbestämda system, men det bör framhållas att den antagna texten inte var särskilt tydlig. Under samråden för att ändra direktiv 86/378/EEG, där regeringsexperter och företrädare för pensionsfonder och arbetsmarknadens parter deltog, var alla parter dessutom överens om att texten måste göras tydligare.

Situationen kring bestämmelserna i artikel 6 h och 6 i i direktiv 86/378/EEG har klargjorts i domstolens rättspraxis, särskilt i de tidigare nämnda dom av den 22 december 1993 i mål C-152/9, Neath, och dom av den 28 september 1994 i mål C-200/91, Coloroll. Enligt domstolen omfattas användningen av försäkringstekniska beräkningsfaktorer som är olika beroende på kön i fonderade förmånsbestämda företags- eller yrkesbaserade pensionssystem inte av f.d. artikel 119 i EG-fördraget när det gäller arbetsgivaravgifter.

Domstolen har påpekat att detta med nödvändighet också gäller specifika aspekter av de frågor som förelades domstolen för förhandsavgörande i Neath- och Coloroll-målen, dvs. omvandling till ett fast belopp av en del av den periodiska pensionen och överföring av pensionsrättigheter, vilkas värde endast kan fastställas när det gäller finansieringen.

Domstolen har därefter påpekat att arbetsgivaravgifterna i ett avgiftsfinansierat företags- eller yrkesbaserat system måste vara lika för bägge könen. Denna slutsats bygger på att f.d. artikel 119 i fråga om företags- eller yrkesbaserade pensioner endast täcker det som arbetsgivaren utlovat, dvs. de periodiska förmåner som den pension som erhålls vid uppnådd pensionsålder innebär. Arbetsgivaravgifter omfattas alltså inte av f.d. artikel 119, och inte heller de belopp som överförs från en pensionsfond till en annan till följd av ett nytt arbete.

Dessa faktorer är tydligt kopplade till finansieringen av ett pensionssystem och omfattas enligt domstolens bedömning inte av f.d. artikel 119. Det är inte lika klart om f.d. artikel 119 inte heller omfattar det engångsbelopp som i vissa system betalas ut mot att personen avsäger sig sina anspråk på en del av den normala pensionen. Domstolen anser helt klart att investeringar av denna typ inte omfattas av f.d. artikel 119 (punkt 33 i skälen till Neath-

domen). Det bör dock uppmärksammas att engångsbeloppet endast är en ersättning för en del av den normala pensionen och att domstolens bedömning endast gäller förmånsbestämda system.

Därav följer att bestämmelserna i artikel 6 h och 6 i i direktiv 86/378/EEG, som antogs av ministerrådet 1986, överensstämmer med f.d. artikel 119 i EG-fördraget. Det behövdes dock vissa klarläggande justeringar, t.ex. att genom att skilja på avgiftsbestämda system (där arbetsgivaren lovar att bidra) och förmånsbestämda system (där arbetsgivarens löfte gäller den slutliga förmånen)³⁶. Beträffande arbetsgivaravgifter har domstolen uttryckligen slagit fast att det belopp som skall betalas ut i förmånsbestämda system kan variera beroende på kön för att ta hänsyn till försäkringstekniska beräkningsfaktorer.

Å andra sidan har domstolen inte fastställt avgiftsbeloppet i avgiftsbestämda system.

I sin dom av den 9 november 1993 i mål C-132/92, *Birds Eye Walls*³⁷, slog domstolen fast att skillnader i arbetsgivaravgifter i avgiftsbestämda system är tillåtna på villkor att syftet är att uppnå lika pensioner för bägge könen.

Förutom domen i mål C-200/91, *Coloroll*, klargjorde domstolen den 28 september 1994 i fem andra domar räckvidden för f.d. artikel 119 i EG-fördraget och dess tillämpning i samband med företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Förutom de försäkringstekniska beräkningsfaktorerna bekräftar domen i mål C-200/91, *Coloroll*, de viktigaste principerna i domstolens tidigare domar (*Ten Oever*, *Moroni*, *Neath*) och klargör även andra frågor, t.ex. den omständigheten att f.d. artikel 119 i EG-fördraget kan åberopas såväl av arbetstagarna som av deras familjemedlemmar gentemot ett företags- eller yrkesbaserat systems förvaltare, som är skyldiga att iaktta likabehandlingsprincipen (arbetsgivarnas och förvaltarnas skyldigheter).

I sina domar i mål C-408/92, *Smith*, och C-28/93, *Van den Akker*, finner domstolen att f.d. artikel 119 i EG-fördraget måste tolkas som ett förbud mot att höja pensionsåldern för kvinnor till den som gäller för män när det gäller de tjänsteperioder som fullgjorts mellan den 17 maj 1990 (datum för domen i *Barber*-målet) och den dag då de nya åtgärderna träder i kraft i överensstämmelse med *Barber*-domen.

Följaktligen är det därför enligt f.d. artikel 119 inte tillåtet att införa jämställdhet annat än genom att låta manliga arbetstagare omfattas av samma bestämmelser som kvinnliga, när det gäller tjänsteperioder som fullgjorts mellan den 17 maj 1990 och det datum då om en enhetlig pensionsålder träder i kraft.

Å andra sidan utgör f.d. artikel 119 inget hinder mot att höja pensionsåldern för kvinnor så att den blir densamma som för män, för tjänsteperioder som fullgjorts efter den dag då de nya bestämmelserna om likabehandling trädde i kraft. För tjänsteperioder före den 17 maj 1990 innehåller gemenskapsrätten ingen bestämmelse om retroaktiv inskränkning av de fördelar som kvinnor hade.³⁸

³⁶ Artikel 1.3 i direktiv 96/97/EG, som ersätter artikel 6 i direktiv 86/378/EEG, se särskilt punkterna h och i.

³⁷ *Birds Eye Walls Ltd. mot Friedel M. Roberts*, Rec. 1993, s. I-5579.

³⁸ Dom av den 25 maj 2000 i mål C-50/99, *Jean-Marie Podesta mot Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) m.fl.*, REG 2000, s. I-4039.

Domarna i mål C-57/93, Vroege, och mål C-128/93, Fisscher, gäller deltidsanställdas rätt att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem. Domstolen bekräftade sin tidigare rättspraxis (mål C-170/84, Bilka) och fann att utestängning av deltidsanställda från ett företags- eller yrkesbaserat system kan innebära indirekt diskriminering mot kvinnor, vilket är förbjudet enligt f.d. artikel 119 i EG-fördraget om det inte finns några objektiva skäl till detta. Den tidsbegränsning som fastställdes i Barber- domen av den 17 maj 1990 och i protokoll nr 2 om f.d. artikel 119 i EG-fördraget gäller inte rätten att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem, som även fortsättningsvis regleras av Bilka- domen av den 13 maj 1985. Eftersom denna dom inte innehåller någon tidsbegränsning, kan man åberopa den direkta verkan av f.d. artikel 119 för att retroaktivt kräva likabehandling i fråga om rätten att ansluta sig till ett företags- och yrkesbaserat pensionssystem, och detta kan göras från och med den 8 april 1976, datum för Defrenne II- domen, då domstolen för första gången slog fast att f.d. artikel 119 har direkt verkan. Domstolen har därefter klargjort sin rättspraxis angående deltidsanställda i domarna av den 11 december 1997 i mål C-246/96, Magorrian, och av den 16 maj 2000 i mål C-78/98 Preston.

Den omständigheten att en arbetstagare kan begära att retroaktivt få ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem ger inte arbetstagaren rätt att låta bli att betala de avgifter som hänför sig till den berörda försäkringsperioden.

Nationella bestämmelser som rör tidsfrister för att väcka talan enligt nationell lag kan användas mot arbetstagare som hävdar sin rätt att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem, under förutsättning att de inte är mindre förmånliga för en talan av det slaget än för en liknande talan av inhemsk art och att de inte gör utövandet av rättigheter enligt gemenskapslagen omöjligt i praktiken.

I sin dom i mål C-7/93, Beune, fastställer domstolen kriterierna för tillämpningen av f.d. artikel 119 i EG-fördraget när det gäller vissa system för offentligt anställda. I senare domar (i målen Evrenopoulos, Griesmar, Mouflin och Niemi³⁹) har domstolen klargjort sin dom av den 28 september 1994 i Beune-målet, dvs. att även pensionssystem för offentligt anställda (system inom den offentliga sektorn) omfattas av begreppet ”lön” enligt f.d. artikel 119 i EG-fördraget när de härrör från anställningsförhållandet.

För att fastställa att ett pensionssystem för offentligt anställda omfattas av artikel 141 (f.d. artikel 119) i EG-fördraget kan det faktum att pensionsförmånen är kopplad till anställningsförhållandet och följaktligen betalas ut av staten i dess egenskap av arbetsgivare, enligt vad domstolen slagit fast⁴⁰, inte anses vara ett uteslutande kriterium, eftersom pensioner som utbetalas med stöd av ett lagstadgat system för social trygghet helt eller delvis kan baseras på lönen för verksamheten (Beune, punkt 44, och Griesmar, punkt 29).

Socialpolitiska hänsyn, den statliga organisationen, etiska hänsyn eller till och med budgetfrågor som har eller kan ha spelat en roll vid den nationella lagstiftarens inrättande av ett system, kan dock inte ges företräde om pensionen endast avser en viss kategori anställda, om den står i direkt relation till antalet tjänsteår och om beloppet beräknas på grundval av

³⁹ Domstolens dom av den 28 september 1994 i mål C-7/93 Beune, Rec. 1994, s. I-4471 eller dom av den 17 april 1997 i mål 147/95, Evrenopoulos, REG 2001, s. I-2057, dom av den 29 november 2001 i mål C-366/99, Griesmar, REG 2001, s. I-9383, dom av den 13 december 2001 i mål C-206/00, Henri Mouflin, REG 2001, s. I-201, och senare dom av den 12 september 2002 i mål C-351/00, Niemi, REG 2002, s. I-7007.

⁴⁰ Samma som 42.

tjänstemannens senaste lön. Den pension som en offentlig arbetsgivare betalar ut är i sådant fall helt jämförbar med den pension som en privat arbetsgivare betalar till sina tidigare anställda (Beune, punkt 45, Griesmar, punkt 30, och Niemi, punkt 47)

Dessa domar är särskilt relevanta när det gäller pensionsålder, efterlevandeförmåner och särskilda åldersförmåner för personer som tar hand om sina barn.

Denna senaste rättspraxis ligger nu också tydligt till grund för förslaget till omarbetat direktiv.

Domstolen har också klargjort i sin dom av den 25 maj 2000 i mål C-50/99, Jean-Marie Podesta mot Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) m.fl., att f.d. artikel 119 i EG-fördraget är tillämplig på privata branschövergripande tilläggs pensionssystem med fastställda avgifter enligt fördelningsprincipen, såvitt dessa system är avsedda att komplettera förmånerna enligt lagstadgade system för social trygghet eller ersätta dessa och pensionen utbetalas till en arbetstagare på grund av anställningsförhållandet mellan honom och hans tidigare arbetsgivare, oavsett om deltagandet i sådana system är obligatoriskt eller frivilligt.⁴¹ Följaktligen är f.d. artikel 119 i EG-fördraget om principen om lika lön för kvinnor och män tillämplig på AGIRC:s (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) och ARRCO:s (Association des Régimes de Retraite Complémentaire) tilläggs pensionssystem i Frankrike och förbjuder diskriminering mellan kvinnor och män beträffande den ålder då dessa kan erhålla efterlevandepension till följd av makes/makas dödsfall.

Domstolen bekräftade också i samma dom att den likabehandling i fråga om företags- eller yrkesbaserade pensionssystem som stipuleras i f.d. artikel 119 i EG-fördraget kan åberopas när det gäller förmåner som hänför sig till tjänstperioder efter den 17 maj 1990, då Barber-domen meddelades (se mål C-28/93, Van den Akker m.fl.⁴², punkt 12). Därav följer att det förelåg en skyldighet till likabehandling i företags- eller yrkesbaserade pensionssystem från och med den 17 maj 1990 (Van den Akker m.fl., punkt 14). Artikel 141 (f.d. artikel 119) i EG-fördraget är tillämplig på branschövergripande tilläggs pensionssystem som AGIRC och ARRCO, och förbjuder diskriminering mellan manliga och kvinnliga arbetstagare inom dessa system från och med den 17 maj 1990, beträffande den ålder då deras make/maka kan erhålla efterlevandepension efter det att dessa arbetstagare avlidit.

- Företags- eller yrkesbaserade system för egenföretagare

Det bör uppmärksammas att rättspraxis i Barber-domen och senare domar inte påverkar egenföretagare, som omfattas av direktiv 86/378/EEG. Därför innebär detta direktiv, och direktiv 96/97/EG dessförinnan, inte några förändringar av egenföretagarnas situation.

Dessa omfattas av direktiv 86/378/EEG, men i mycket begränsad omfattning och bara i kollektiva företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (t.ex. sektorsvisa system i Frankrike). Individuella system för egenföretagare omfattas uttryckligen inte av direktiv 86/378/EEG ändrat genom direktiv 96/97/EG (artikel 2.2 a och 2.2 b i direktiv 86/378/EEG, ersatt av artikel 1.1 andra stycket i direktiv 96/97/EG). Enligt dessa bestämmelser gäller direktivet inte individuella avtal för egenföretagare och system för egenföretagare med endast en deltagare. Enligt artikel 4 i direktiv 86/378/EEG berörs familjebidrag om de beviljas

⁴¹ Dom av den 25 maj 2000 i mål C-50/99, Jean-Marie Podesta mot Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) m.fl., REG 2000, s. I-4039.

⁴² Rec. 1994, s-I 4527.

anställda, medan medlemsstaterna, enligt artikel 9 a och 9 b i direktivet, ändrade genom artikel 1.5 i direktiv 96/97/EG, får skjuta upp en obligatorisk tillämpning av likabehandlingsprincipen i fråga om fastställande av pensionsålder och efterlevandeförmåner när det gäller egenföretagare. Den enda bestämmelse som är förhållandevis viktig för egenföretagare är artikel 9 c, ändrad genom artikel 1.5 i direktiv 96/97/EG, om lika höga avgifter för kvinnor och män till ett företags- eller yrkesbaserat system för egenföretagare (kollektivt system) efter den 31 juli 1999 (13 år efter det att direktiv 86/378/EEG anmäldes). Följaktligen måste företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet från och med den 1 augusti 1999 använda könsoberoende försäkringstekniska faktorer för att beräkna egenföretagares avgifter till dessa system.

Kapitel 3 Principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG skapar rättslig säkerhet och tydlighet genom kodifiering av flera av EG-domstolens domar som rör ursprungsdirektivet.

Detta kapitel motsvarar de viktigaste bestämmelserna i direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG, när det gäller avskaffandet av direkt eller indirekt könsdiskriminering. Kapitlet innehåller bestämmelserna om i vilken utsträckning undantag från principen om likabehandling är tillåtna när det handlar om ett arbete som till sin natur är sådant att det krävs en person av ett visst kön.

Liksom i direktiv 2002/73/EG upprepas i detta förslag principen i artikel 141.4 där följande fastställs: ”I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären”.

Dessutom innehåller kapitlet bestämmelserna i direktiv 2002/73/EG om stärkt skydd för moderskapslediga kvinnor, och sambandet med direktiv 92/85/EEG klargörs⁴³. Det innehåller också bestämmelserna från direktiv 2002/73/EG om skydd för mäns och kvinnors föräldraledighet, även vid adoption, i de fall medlemsstaten erkänner denna rätt.

AVDELNING III ÖVERGRIPANDE BESTÄMMELSER

Kapitel 1: Tillvaratagande av rättigheter

Avsnitt 1: Korrigerande åtgärder

Detta kapitel innehåller de nya bestämmelserna om korrigerande åtgärder och efterlevnad, som infördes genom direktiv 2002/73/EG. Dessa bestämmelser bygger på domstolens rättspraxis och avser

⁴³ Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG), EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

- stärkt skydd a) för personer som har blivit diskriminerade, även efter det att anställningsförhållandet har upphört⁴⁴, och b) mot annan ogynnsam behandling,

- införlivande av domstolens rättspraxis i fråga om en övre gräns⁴⁵ (endast tillåtet i vissa undantagsfall) vid kompensation eller gottgörelse.

Dessa bestämmelser kommer i detta förslag att få en övergripande tillämpning och kommer inte bara att omfatta anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, utan även lönefrågor, inklusive företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, som också är en viktig aspekt av genomförandet av principen om likabehandling i arbetslivet.

Avsnitt 2: Bevisbörda

Detta avsnitt innehåller inte bara de viktigaste bestämmelserna i direktiv 97/80/EG om bevisbörda, utan är också anpassat efter det nyligen antagna direktiv 2002/73/EG. Den viktigaste konsekvensen av detta förslag är att principen om likabehandling garanteras genom att bestämmelserna om bevisbörda utvidgas till att omfatta även företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Det bör uppmärksammas att eftersom vissa aspekter av de företags- eller yrkesbaserade systemen för social trygghet (anställdas förmåner och avgifter) utgör lön enligt artikel 119 i EG-fördraget, omfattade direktiv 97/40/EG om bevisbörda indirekt redan dessa aspekter eftersom direktivet enligt artikel 3.1 a är tillämpligt på ”de förhållanden som avses i artikel 119 i fördraget och i direktiven 75/117/EEG, 76/207/EEG och i den mån det förekommer könsdiskriminering, 92/85/EEG och 96/34/EG”. Trots kommissionens ursprungliga förslag⁴⁶ och Europaparlamentets yttrande⁴⁷ kom direktiv 97/80/EG slutligen inte att omfatta direktiven 86/378/EEG och 96/97/EG om likabehandling av kvinnor och män i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet. De skäl som tidigare anförts för detta är inte längre relevanta i och med att artikel 13-direktiven innehåller liknande bestämmelser om bevisbörda. Men vid förhandlingarna för att anta direktiv 97/80/EG gjorde rådet och kommissionen följande gemensamma uttalande om artikel 3.1 a:⁴⁸

”Rådet begär att kommissionen i den rapport som den överlämnar i enlighet med artikel 7 även granskar frågan om direktivets räckvidd.

Därvid skall vederbörlig hänsyn tas till domstolens rättspraxis på alla relevanta områden för social trygghet i tillämpningsområdet för den generella principen om icke-diskriminering.”

Genom att bestämmelserna om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet och bestämmelserna om bevisbörda samlas i en enda text kommer detta förslag att genomföra principen om likabehandling på detta område och svara mot detta uttalande och Europaparlamentets tidigare begäran.

⁴⁴ Mål C-185/97, Goote, REG 1998, s. I-5199.

⁴⁵ Mål C-180/95, Draehmpaehl, REG 1997, s. I31, och mål C-271/91, Marshall, Rec. 1993, s. I-4367.

⁴⁶ EGT C 332, 7.11.1996, s. 11 och EGT C 185, 18.6.1997, s. 21.

⁴⁷ Europaparlamentets yttrande av den 10 april 1997 (EGT C 132, 28.4.1997, s. 215), rådets gemensamma ståndpunkt av den 24 juli 1997 (EGT C 307, 8.10.1997, s. 6) och Europaparlamentets beslut av den 6 november 1997 (EGT L 358, 24.11.1997).

⁴⁸ SN 157/2/97(SOC) REV 2 av den 27 juni 1997.

En annan viktig praktisk konsekvens av förslaget är att definitionen på indirekt diskriminering i artikel 2.2 i direktiv 97/80/EG upphör att gälla och anpassas till definitionen i direktiv 2002/73/EG. Det bör uppmärksammas att indirekt diskriminering fick en ny definition genom antagandet av direktiv 2002/73/EG om ändring av direktiv 76/207/EEG, utan den statistiska komponent som fanns i definitionen i de direktiv som antogs på grundval av artikel 13 i EG-fördraget. Härvidlag bör det noteras att både kommissionen och rådet vid förhandlingarna för att anta direktiv 2002/73/EG om ändring av direktiv 76/207/EEG gjorde uttalanden i juni 2001⁴⁹, då den gemensamma ståndpunkten antogs, om att det var nödvändigt att anpassa den definition av indirekt diskriminering som fanns i direktiv 97/80/EG, ändrat genom direktiv 98/52/EG, till den definition som antagits i den gemensamma ståndpunkten och senare i direktiv 2002/73/EG⁵⁰. Detta förslag svarar mot dessa uttalanden. Det följer upp medlemsstaternas begäran om att kommissionen skall lägga fram ett ändrat förslag till direktiv 97/80/EG för att anpassa definitionen om indirekt diskriminering. Ett uttalande från kommissionen i denna fråga infogades i protokollet från rådet (sociala frågor) i juni 2001. Förslaget om att samla direktiven 2002/73/EG och 97/80/EG svarar således också mot uttalandena ovan och är ett försök att stärka principen om likabehandling som den tolkas av domstolen⁵¹.

Kapitel 2 Organ för främjande av likabehandling – den sociala dialogen

Liksom föregående kapitel innehåller detta kapitel de nya bestämmelser som införts genom direktiv 2002/73/EG och som liknar bestämmelserna i artikel 13-direktiven 2000/43/EG och 2000/78/EG. Det handlar om

- medlemsstaternas utnämning av organ och dessas uppgift, dvs. främjande av likabehandling, uppföljning av gemenskapslagstiftningen och bestämmelsen om stöd till personer som blivit diskriminerade,

- ett stärkande av den roll som arbetsmarknadens parter och de icke statliga organisationerna har när det gäller att främja principen om likabehandling.

Liksom i föregående kapitel kommer dessa bestämmelser, i samband med detta förslag, att få en övergripande tillämpning och inte bara omfatta tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, utan också lönefrågor, inklusive företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Organ som inrättats för att främja likabehandling mellan kvinnor och män när det gäller tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor kan rimligtvis förväntas hantera även andra aspekter av arbetsvillkoren, t.ex. lön och företags- eller

⁴⁹ 9588/01, SOC 233, CODEC 519 av den 6 juni 2001.

⁵⁰ Kommissionens uttalande till protokollet (angående ändringen av direktiv 97/80/EG): ”Mot bakgrund av ändringen av definitionen av indirekt diskriminering kommer kommissionen att så snabbt som möjligt föreslå en lämplig ändring av direktiv 97/80/EG, ändrat genom direktiv 98/52/EG.” Rådets uttalande till protokollet (angående kommissionens uttalande om ändringen av direktiv 97/80/EG): ”Rådet noterar kommissionens avsikt att utarbeta ett förslag till ändring av direktiv 97/80/EG mot bakgrund av definitionen av indirekt diskriminering.”

⁵¹ Dom av den 26 juni 2001 i mål C-381/99, Brunnhofer, REG 2001, s. I-4961, dom av den 27 oktober 1993 i mål C-127/92, Enderby, Rec. 1993, s. I-5535, se även dom av den 17 oktober 1989 i mål C-109/88, Danfoss, Rec. 1989, s. 3199.

yrkesbaserade system för social trygghet. En utvidgning av dessa organs verksamhetsområde i enlighet med förslaget innebär ingen stor börda för medlemsstaterna.

AVDELNING IV GENOMFÖRANDE

Denna avdelning innehåller de övergripande bestämmelserna om direktivets genomförande. Medlemsstaterna åläggs att se till att bestämmelser som strider mot principen om lika lön eller likabehandling (lagar, kollektivavtal, individuella avtal m.m.) avskaffas, ogiltigförklaras eller ändras. Det fastställs också bestämmelser om skydd mot kränkande särbehandling av anställda, inklusive anställda som är arbetstagarrepresentanter.

Medlemsstaterna åläggs att tillhandahålla ett system med effektiva, proportionerliga och avskräckande påföljder som skall tillämpas vid överträdelse av de rättigheter som ges enligt direktivet, för att säkerställa att direktivet får full verkan i praktiken (ändamålsenlig verkan). Medlemsstaterna skall också underrätta kommissionen om de bestämmelser som antagits på området.

Medlemsstaterna skall stimulera arbetsgivare och ansvariga för yrkesutbildning att vidta lämpliga åtgärder för att förebygga könsdiskriminering, särskilt trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

Avdelningen innehåller en standardbestämmelse mot försämrade villkor.

Förslaget till direktiv innehåller en liknande bestämmelse som direktiv 2002/73/EG om medlemsstaternas skyldighet att aktivt ta hänsyn till målet att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män när de utarbetar och genomför lagar och andra författningar samt verksamhet på de områden som avses i direktivets tillämpningsområde.

Dessutom åläggs medlemsstaterna att se till att alla berörda parter får kännedom om direktivet och de nationella genomförandebestämmelserna.

AVDELNING V SLUTBESTÄMMELSER

Denna avdelning innehåller standardbestämmelser som anpassats till detta förslag till direktiv.

I en standardklausul om genomförande av direktivet åläggs medlemsstaterna att uppfylla vissa krav på information, bl.a. att regelbundet underrätta kommissionen om nationella lagar och kollektivavtal som antagits för att följa direktivet och tillhandahålla jämförelsetabeller. Enligt en annan standardklausul som tagits från artikel 2 i direktiv 2002/73/EG skall medlemsstaterna hänvisa till detta direktiv i de bestämmelser som de antagit för att följa direktivet.

Avdelningen innehåller också en artikel om de direktiv som samlats i detta förslag och som skall upphöra att gälla när det nya direktivet blir tillämpligt i medlemsstaterna.

Det finns också en ”standardklausul om översyn” (artikel 32) enligt vilken kommissionen senast den 30 juni 2008 skall kontrollera hur direktivet fungerar för att vid behov utarbeta nödvändiga ändringar.

Dessutom införlivas bestämmelsen i direktiv 2002/73/EG om att medlemsstaterna i regelbundna rapporter vart fjärde år skall underrätta kommissionen om åtgärder som vidtagits

enligt artikel 141.4 i EG-fördraget och förklaring 28 (om att i första hand sträva efter att förbättra kvinnornas situation).

4. RÄTTSLIG GRUND

Förslaget till direktiv grundar sig på artikel 141.3 i EG-fördraget som ger gemenskapen möjlighet att besluta om åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Eftersom alla områden som omfattas av de ursprungliga direktiven 75/117/EEG, 86/378/EEG, ändrat genom direktiv 96/97/EG, 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG, och 97/80/EG, ändrat genom direktiv 98/52/EG, faller under den rättsliga kategorin ”frågor som rör arbetslivet”, kan det omarbetade direktivet, som är en sammanslagning av de nämnda direktiven, ges samma rättsliga grund.

Den lagstiftning om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet som antagits i enlighet med artikel 141 i EG-fördraget eller omfattas av den bör, inom alla områden som omfattas, använda samma begrepp som i nyare lagstiftning, t.ex. direktiv 2002/73/EG om ändring av direktiv 76/207/EEG, och i liknande lagstiftning mot diskriminering på andra grunder än kön som införts på grundval av artikel 13 i fördraget, i den mån denna också rör arbetslivet, så att olika delar av lagstiftning med likartade mål blir rättsligt och politiskt enhetlig. Därför måste man se till att sekundärrätten om identiska frågor är enhetlig, t.ex. begreppet indirekt diskriminering eller kravet på att medlemsstaterna skall ha organ som främjar likabehandling i arbetslivet i stort och inte bara sådana frågor som omfattas av direktiv 2002/73/EG om ändring av direktiv 76/207/EEG.

5. MOTIVERING MED HÄNSYN TILL SUBSIDIARITETS- OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPERNA

Tillämpningen av en gemenskapsrättsakt står i överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen. En omarbetning av de befintliga direktiven om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet bidrar till att se till att dessa principer tillämpas enhälligt på nationell nivå. Det finns också ett behov av att säkerställa enhetlighet på gemenskapsnivå i fråga om den lagstiftning som antas för att genomföra principen om likabehandling. I fråga om könsdiskriminering kan detta bäst uppnås genom omarbetning av den befintliga lagstiftningen.

Innehållet i förslaget överensstämmer också med proportionalitetsprincipen, eftersom medlemsstaterna ges största tänkbara handlingsfrihet att avgöra hur den faktiska tillämpningen av principen om likabehandling i detta avseende skall gå till.

Gemenskapslagstiftningen har ingen direkt inverkan på näringslivet och medför inga administrativa eller rättsliga förpliktelser som kan motverka etablering och utveckling av små och medelstora företag.

6. KOMMENTAR TILL ARTIKLARNAS

Det har gjorts vissa språkliga ändringar av de finska, italienska, portugisiska och svenska versionerna av texten till de omarbetade direktiven för att de skulle bli konsekventa med övriga språkversioner.

AVDELNING I

Allmänna bestämmelser

Artikel 1

I denna artikel anges direktivets syften.

Direktivet omfattar frågor som behandlas i direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG, (i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor) och även i direktiv 75/117/EEG (lika lön) och 86/378/EEG, ändrat genom direktiv 96/97/EG (företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet).

Ett annat syfte med direktivet är att klargöra sambandet mellan det ändrade direktiv 76/207/EEG och direktiv 92/85/EEG när det gäller de frågor om havandeskap och moderskap som omfattas av dessa direktiv. Direktivet är en välstrukturerad rättstext med tydliga och konsekventa definitioner och det innebär en uppdatering genom att rättspraxis har integrerats.

Syftet är också att se till principen om likabehandling tillämpas i praktiken, bl.a. att bestämmelserna om omvänd bevisbörda utvidgas till att gälla alla sakområden som direktivet omfattar.

Artikel 2

I denna artikel ges en definition av direkt och indirekt diskriminering, könsgrundade trakasserier och sexuella trakasserier. Definitionerna är identiska med dem som finns i det tidigare antagna direktiv 2002/73/EG.

I artikeln återges också den definition av lön som ges i artikel 141 i EG-fördraget och den definition av företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet som ges i artikel 2 i direktiv 86/378/EEG, ändrad genom artikel 1.1 punkt 1 i direktiv 96/97/EG.

Artikel 3

Artikeln definition av den personkrets som omfattas av direktivet är exakt densamma som i direktiv 96/97/EG.

Punkt 2 innehåller en standardformulering som finns i alla direktiv om likabehandling av kvinnor och män. Den återspeglar den väletablerade principen att åtgärder för skydd av kvinnor vid havandeskap och moderskap är ett tillåtet undantag från principen om likabehandling. I punkt 2 infogas text från artikel 1.2 i direktiv 2002/73/EG som har övergripande verkan på direktiven (se även artikel 5.2 i direktiv 86/378/EEG).

Punkt 3 innehåller den ändrade första meningen i artikel 2.7 fjärde stycket i direktiv 76/207/EEG, ändrad genom artikel 1.2 i direktiv 2002/73/EG⁵².

⁵² EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

AVDELNING II

Särskilda bestämmelser

Kapitel 1 Principen om lika lön

Artikel 4

Denna artikel motsvarar den viktigaste artikeln i direktiv 75/117/EEG om lika lön, men är något omarbetad med hänsyn till domstolens senaste rättspraxis, särskilt domen av den 17 september 2002 i mål C-320/00, A. G. Lawrence m.fl. mot Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group och Mitie Secure Services Ltd⁵³, och domen av den 13 januari 2004 i mål C-256/01, Debra Allonby mot Accrington/Rosssendale College⁵⁴. I enlighet med denna rättspraxis har domstolen infört ett vidare begrepp än samma verksamhet eller tjänst för att jämföra likvärdigt arbete, nämligen en och samma källa. Domstolen har fastställt att ”det inte finns någonting i ordalydelsen i artikel 141.1 EG som ger vid handen att tillämpningen av artikeln är begränsad till situationer där kvinnor och män utför arbete för samma arbetsgivare”.

Därför medför principen om lika lön för kvinnor och män att lön för lika eller likvärdigt arbete inte nödvändigtvis måste betalas av en och samma arbetsgivare, men måste komma från en och samma källa, som eventuella löneskillnader kan tillskrivas. Utan begreppet en och samma källa skulle det inte finnas någon som var ansvarig för den bristande jämställdheten och som kunde korrigera den.

När det gäller arbetsvärdering är lydelsen i detta förslag densamma som i artikel 1 i direktiv 75/17/EG.

Kapitel 2

Principen om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet

Artikel 5

Denna artikel motsvarar artikel 5.1 i direktiv 86/378/EG, som inte ändrades genom direktiv 96/97/EG. I den fastställs det att principen om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet skall tillämpas, med de begränsningar som anges i artikel 6.

Artikel 6

I punkt 1 i denna artikel infogas i oförändrad form artikel 4 i direktiv 86/378/EEG om de sakområden som kapitlet omfattar i företags- eller yrkesbaserade system och vilka förhållanden som omfattas.

⁵³ REG 2002, s. I-7325.

⁵⁴ Ännu inte utgiven i tryckt form.

Punkt 2 är en ny bestämmelse som bygger på domstolens rättspraxis om tillämpningen av artikel 141.1 och 141.2 i EG-fördraget på särskilda system för offentligt anställda⁵⁵.

Genom kodifiering av denna rättspraxis klargörs det att direktivet också gäller system för social trygghet för en viss kategori offentligt anställda, om förmånerna betalas på grund av anställningsförhållandet, står i direkt relation till antalet tjänsteår och beloppet beräknas på grundval av den senaste lönen. Tillämpningen påverkas inte av att ett särskilt system för en viss grupp offentligt anställda och andra statligt anställda är en del av allmänna harmoniserade bestämmelser om lagstadgade system (se särskilt domarna i Beune- och Niemi-målen).

Artikel 7

I denna artikel infogas utan ändringar artikel 2.2 och 2.3 i direktiv 86/378/EEG, ändrad genom artikel 1.1 i direktiv 96/97/EG.

Liksom tidigare direktiv omfattar detta förslag inte

- a) individuella avtal för egenföretagare (*eftersom dessa avtal i princip är privata*),
- b) system för egenföretagare med endast en deltagare (*även dessa avtal är i princip privata*),
- c) löntagares försäkringsavtal där arbetsgivaren inte är part.

Leden d och e rör privata avtal, mellan den försäkrade och systemet, som inte ingår i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet enligt definitionen i artikel 2 i förslaget.

Punkt 2 bygger på domstolens rättspraxis i domen av den 9 november 1993 i mål C-132/92, *Birds Eye Walls*,⁵⁶ om förtidspension och återger utan ändringar artikel 2.3 i direktiv 86/378/EEG, som infördes genom artikel 1.1 i direktiv 96/97/EG.

Artikel 8

Denna artikel motsvarar artikel 6 i direktiv 86/378/EEG, ändrad genom artikel 1.3 i direktiv 96/97/EG för att ta hänsyn till domstolens rättspraxis i Neath- och Coloroll-målen, och innehåller en icke uttömmande förteckning över bestämmelser som strider mot principen om likabehandling.

Den ursprungliga artikeln har ändrats något, så att det i punkt 1 h inte ges någon hänvisning till bilagan till direktiv 96/97/EG om ändring av direktiv 86/378/EEG. I bilagan ges exempel på vissa inslag i fonderade förmånsbestämda system som kan skilja sig åt, och där olikheten i belopp beror på effekter av att sådana könsbundna försäkringstekniska faktorer använts vid den tidpunkt när systemets finansiering fastställdes.

Exemplen är de följande:

- omvandling till ett fast belopp av en del av en periodisk pension,
- överföring av pensionsrättigheter,
- en efterlevandepension som utbetalas till en familjemedlem i utbyte mot att

⁵⁵ Domstolens dom av den 28 september 1994 i mål C-7/93 Beune, Rec. 1994, s. I-4471 eller dom av den 17 april 1997 i mål 147/95, Evrenopoulos, REG 2001, s. I-2057, dom av den 29 november 2001 i mål C-366/99, Griesmar, REG 2001, s. I-9383, dom av den 13 december 2001 i mål C-206/00, Henri Mouflin, REG 2001, s. I-201, och senare dom av den 12 september 2002 i mål C-351/00, Niemi, REG 2002, s. I-7007.

⁵⁶ *Birds Eye Walls Ltd. mot Friedel M. Roberts*, Rec. 1993, s. I-5579

försäkringstagaren avstår från en del av pensionen,
- sänkt pension när arbetstagaren väljer att gå i förtidspension.

Artikel 9

Denna artikel motsvarar artikel 8 i direktiv 86/378/EEG, ändrad genom artikel 1.4 i direktiv 96/97/EG om direktivets tillämpning på företags- eller yrkesbaserade system för egenföretagare. Dessa bestämmelser påverkades inte av domstolens rättspraxis i Barberdomen och senare domar.

De bestämmelser i företags- eller yrkesbaserade system för egenföretagare som strider mot likabehandlingsprincipen skulle ha reviderats och trätt i kraft senast den 1 januari 1993 eller, för medlemsstater som anslöt sig efter det, det datum då direktiv 86/378/EEG ändrat genom direktiv 96/97/EG blev tillämpligt på deras territorium.

Direktivet utesluter inte att de bestämmelser för rättigheter och skyldigheter som gällde under försäkringsperioden i ett företags- eller yrkesbaserat system för egenföretagare, innan systemet reviderades, fortfarande skall gälla för perioden i fråga.

Artikel 10

Denna artikel motsvarar artikel 9 i direktiv 86/378/EEG, ändrad genom artikel 1.5 i direktiv 96/97/EG. Den gäller de undantagsfall när direktivet inte behöver tillämpas på företags- eller yrkesbaserade system för egenföretagare som, liksom fallet var i artikel 9, inte berörs av domstolens rättspraxis i Barberdomen och senare domar. Dessa undantag gäller fastställande av pensionsålder, rätt till efterlevandeförmåner och införandet av lika avgifter till företags- eller yrkesbaserade trygghetssystem för egenföretagare. I f.d. artikel 9 c i direktiv 86/378/EEG, ändrad genom artikel 1.5 i direktiv 96/97/EG, anges en övergångsperiod för införandet av lika avgifter för egenföretagare.

Artikel 11

Denna artikel motsvarar artikel 2 i direktiv 96/97/EG.

Punkterna 1 och 2 återspeglar domstolens rättspraxis om retroaktiv tillämpning av artiklarna 141.1 och 141.2 (f.d. artikel 119) på företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, som har införts i direktiv 96/97/EG. Punkt 3 handlar om direktivets tillämpning i de medlemsstater som tidigare var avtalsparter i avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

En ny punkt 4 har dock införts, där det anges att datumet den 17 maj 1990 i punkterna 1 och 2, när det gäller de medlemsstater som tillkom efter detta datum, kommer att ersättas med det datum då artikel 141.1 och 141.2 (f.d. artikel 119) började gälla i dessa länder (för att de anslutande länderna skall omfattas).

Artikel 12

Denna artikel motsvarar artikel 9a i direktiv 86/378/EEG (infördes genom artikel 1 i direktiv 96/97/EG) om flexibel pension. Följaktligen anses flexibel pensionsålder på samma villkor för män och kvinnor inte vara oförenligt med detta direktiv.

Kapitel 3

Principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor

Artikel 13

Den första punkten i denna artikel motsvarar artikel 3.1 i direktiv 76/207/EEG, ändrad genom artikel 1.3 i direktiv 2002/73/EG. Denna nya artikel motsvarar liknande formuleringar i artikel 13-direktiven 2000/43/EG⁵⁷ och 2000/78/EG⁵⁸.

Punkt 2 i artikeln motsvarar artikel 2.6 i direktiv 76/207/EEG, ändrad genom artikel 1.2 i direktiv 2002/73/EG. Det handlar om i vilken utsträckning undantag från principen om likabehandling är tillåtna när det handlar om ett arbete som till sin natur är sådant att det krävs en person av ett visst kön, och är i överensstämmelse med domstolens rättspraxis i denna fråga⁵⁹.

Punkt 3 motsvarar artikel 9.2 i direktiv 76/207/EEG som innehåller en hänvisning till undantagsklausulen i artikel 2.6 i det direktivet, som ändrades genom artikel 1.2 sjätte stycket i direktiv 2002/73/EG.

Artikel 14

Denna artikel motsvarar artikel 2.8 i direktiv 76/207/EEG, ändrad genom artikel 1.2 i direktiv 2002/73/EG, och handlar om medlemsstaternas möjlighet att i enlighet med artikel 141.4 i EG-fördraget behålla eller anta åtgärder för att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet.

Artikel 15

Denna artikel bygger på domstolens rättspraxis om havandeskap och moderskap (se framför allt mål 184/83, Hofmann mot Barmer Ersatzkasse, Rec. 1984, s. 3047, punkt 25, mål C-421/92, Habermann-Beltermann, Rec. 1994, s. I-1657, punkt 21, och mål C-32/93, Webb mot EMO Air Cargo, Rec.1994, s. I-3567, punkt 20). Denna rättspraxis klargör sambandet mellan direktiv 92/85/EEG och detta förslag till direktiv när det gäller de frågor som behandlas i detta kapitel och som omfattas av artikel 2.7 andra och tredje strecksatserna i direktiv 76/207/EEG, ändrad genom artikel 1.2 i direktiv 2002/73/EG, enligt domstolens rättspraxis.

Punkt 1, där det anges att ”mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller moderskapsledighet skall anses utgöra diskriminering enligt detta direktiv”, återspeglar artikel 2.7 tredje strecksatsen i direktiv 76/207/EEG, som infördes genom artikel 1.2 i direktiv 2002/73/EG.

Punkt 2 motsvarar artikel 2.7 andra strecksatsen i direktiv 76/207/EEG, som infördes genom artikel 1.2 i direktiv 2002/73/EG, och återger i oförändrad form den bestämmelsen, som återspeglar domstolens rättspraxis om att en moderskapsledig kvinna vid ledighetens slut skall

⁵⁷ EGT L 180, 19.7.2000, s. 22.

⁵⁸ EGT L, 303, 2.12.2000, s. 16.

⁵⁹ Dom av den 15 maj 1986 i mål C-222/84, Johnston, Rec. 1986, s. 1651, dom av den 26 oktober 1999, i mål C-273/97, Sirdar, REG 1999, s. I-0000 och dom av den 11 januari 2000 i mål C-285/98, Kreil, REG 2000, s. I-0000.

ha rätt att återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne, och komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.

Artikel 16

I denna artikel återges i oförändrad form artikel 2.7 fjärde strecksatsen i direktiv 76/207/EEG, som infördes genom artikel 1.2 i direktiv 2002/73/EG, där det anges att direktivet inte påverkar medlemsstaternas rätt att erkänna särskild rätt till **faderskapsledighet eller adoptionsledighet**. Medlemsstater som erkänner sådan rätt skall vidta nödvändiga åtgärder för att skydda manliga och kvinnliga arbetstagare mot uppsägning och avskedande på grund av att de utövar denna rätt och se till att de vid slutet av en sådan ledighet har rätt att återuppta sitt arbete eller ett likvärdigt arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma för dem, och komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som de skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.

Både Europaparlamentet och rådet förde fram denna punkt om faderskapsledighet och adoptionsledighet vid förhandlingarna som ledde fram till att direktiv 2002/73/EG antogs.

AVDELNING III

Övergripande bestämmelser

Kapitel 1

Tillvaratagande av rättigheter

Avsnitt 1

Korrigerande åtgärder

Artikel 17

Denna artikel motsvarar artiklarna 6.1, 6.3 och 6.4 i direktiv 76/207/EEG, ändrade genom artikel 1.5 i direktiv 2002/73/EG, och har ändrats för att även lika lön skall omfattas.

I överensstämmelse med domstolens rättspraxis⁶⁰ anges det i punkt 3 att de föregående punkterna inte påverkar tillämpningen av nationella bestämmelser om tidsfrister för att väcka talan som rör principen om likabehandling. Detta motsvarar artikel 6.4 i direktiv 76/207/EEG, som infördes genom artikel 1.5 i direktiv 2002/73/EG.

Artikel 18

Denna artikel motsvarar artikel 6.2 i direktiv 76/207/EEG, ändrad genom artikel 1.5 i direktiv 2002/73/EG, och handlar om kompensation vid överträdelse av principen om likabehandling i enlighet med domstolens rättspraxis.

⁶⁰ Dom av den 16 maj 2000 i mål C-78/98, Preston, REG 2000, s. I-3201.

Avsnitt 2

Bevisbörda

Artikel 19

Denna artikel motsvarar den viktigaste artikeln i direktiv 97/80/EG om bevisbörda, dvs. artikel 4.

Artikel 20

Denna artikel motsvarar artikel 3 i direktiv 97/80/EG om direktivets räckvidd. Denna artikel är något ändrad så att den skall täcka alla situationer som omfattas av detta förslag till direktiv (se ovan).

Undantaget för straffrättsliga förfaranden (artikel 3.2 i direktiv 97/80/EG) återfinns i punkt 2.

Kapitel 2

Organ för främjande av likabehandling – den sociala dialogen

Artikel 21

Denna artikel handlar om inrättande av jämställdhetsorgan samt deras uppgifter och befogenheter, vilket föreskrivs redan i artikel 8a i direktiv 76/207/EEG (infördes genom artikel 1.7 i direktiv 2002/73/EG). Denna bestämmelse kommer enligt detta förslag att omfatta alla frågor som hör till de direktiv som ingår i den omarbetade versionen.

Artikel 22

Denna artikel handlar om medlemsstaternas skyldigheter att i enlighet med nationell sedvänja och praxis främja den sociala dialogen och uppmuntra till jämställdhetsplaner på arbetsplatserna.

Artikeln motsvarar artikel 8b i direktiv 76/207/EEG (infördes genom artikel 1.7 i direktiv 2002/73/EG) och kommer att gälla alla frågor som omfattas av detta förslag till direktiv.

Artikel 23

Denna artikel handlar om medlemsstaternas skyldighet att främja en dialog med lämpliga icke-statliga organisationer som i enlighet med nationell lag och praxis har ett berättigat intresse av att motverka könsdiskriminering i syfte att främja principen om likabehandling. Denna bestämmelse finns redan i direktiv 76/207/EEG (artikel 8c, införd genom artikel 1.7 i direktiv 2002/73/EG) och bör få en övergripande verkan och gälla alla frågor som omfattas av detta förslag. En liknande artikel finns redan i de nyligen antagna artikel 13-direktiven 2000/43/EG och 2000/78/EG.

AVDELNING IV

Genomförande

Artikel 24

Denna artikel är en klassisk bestämmelse som finns i artikel 3.2 i direktiv 76/207/EEG, ändrad genom artikel 1.3 i direktiv 2002/73/EG, och handlar om att medlemsstaterna skall se till att direktivet följs. Likabehandling omfattar avskaffande av diskriminering som beror på lagar och andra författningar, och därför åläggs medlemsstaterna i direktivet att upphäva sådana bestämmelser. Liksom i tidigare lagstiftning föreskrivs det i direktivet att alla bestämmelser som strider mot principen om likabehandling skall eller får ogiltigförklaras eller ändras, om de ifrågasätts.

Artikel 25

Denna bestämmelse är hämtad från direktiv 2002/73/EG och har en övergripande räckvidd på alla sakområden som direktivet omfattar (artikel 1.6 som ersatte artikel 7 i direktiv 76/207/EEG). Den handlar om medlemsstaternas skyldighet att i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda anställda, inbegripet dem som är arbetstagarrepresentanter enligt nationell lag eller praxis, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att se till att principen om likabehandling följs.

Artikel 26

Denna artikel är en standardbestämmelse som handlar om sanktionerna vid överträdelser av principen om likabehandling. Motsvarande bestämmelser finns i artikel 8d i direktiv 76/207/EEG, som infördes genom artikel 1.7 i direktiv 2002/73/EG. Artikel 26 innehåller alla bestämmelser om sanktioner som är tillämpliga på de frågor som direktivet omfattar.

Artikel 27

Denna artikel återger artikel 2.5 i direktiv 76/207/EEG, som infördes genom artikel 1.2 i direktiv 2002/73/EG, och innehåller en uppmaning till medlemsstaterna att främja förebyggande åtgärder mot könsdiskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

Artikel 28

Denna artikel innehåller en standardbestämmelse om att det skydd mot könsdiskriminering som redan fanns i medlemsstaterna när direktivet genomfördes inte får försämrats.

Artikel 29

Denna artikel om jämställdhetsintegrering är i linje med artikel 3.2 i EG-fördraget och är identisk med artikel 1.1 a i direktiv 76/207/EEG, som infördes genom artikel 1.1 i direktiv 2002/73/EG. Denna bestämmelse har övergripande verkan och kommer att gälla frågor som omfattas av de direktiv som ingår i den omarbetade versionen.

Artikel 30

Denna bestämmelse är hämtad från direktiven 97/80/EG (artikel 5) och 75/117/EEG (artikel 7). Den handlar om medlemsstaternas skyldighet att se till att de bestämmelser som antagits i enlighet med detta direktiv jämte bestämmelser som redan gäller på området på alla lämpliga sätt kommer till de berörda personernas kännedom, t.ex. på deras arbetsplats. Denna viktiga bestämmelse har övergripande verkan och kommer att gälla alla frågor som omfattas av detta förslag till direktiv.

AVDELNING V

Slutbestämmelser

Artikel 31

I punkt 1 fastställs medlemsstaternas skyldighet att senast den ... underrätta kommissionen om direktivets genomförande, så att kommissionen kan utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet.

Punkt 2 motsvarar bestämmelsen i artikel 2.3 i direktiv 2002/73/EC om rapportering vart fjärde år av de åtgärder som medlemsstaterna vidtagit i enlighet med artikel 141.4 i EG-fördraget.

Artikel 32

I denna artikel anges det att direktivet kan komma att ses över. Liknande skrivningar finns även i andra direktiv. Kommissionen kommer att göra en noggrann bedömning av konsekvenserna av direktivet och i förekommande fall föreslå förändringar som bedöms vara nödvändiga.

Artikel 33

I första stycket anges det när medlemsländerna skall ha genomfört direktivet. I linje med ny praxis åläggs medlemsstaterna också att till kommissionen överlämna texterna till de bestämmelser som de antagit för att genomföra direktivet.

Andra stycket innehåller en standarbestämmelse om att de bestämmelser som antagits för att genomföra direktivet skall innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning. Stycket innehåller också en bestämmelse om att en sådan hänvisning skall innehålla ett uttalande om att hänvisningar i lagar och andra författningar till direktiv som upphävts genom detta direktiv skall tolkas som hänvisningar till direktivet.

Artikel 34

I denna artikel föreskrivs det att de direktiv som ingår i det omarbetade direktivet skall upphöra att gälla när detta direktiv har antagits av rådet och Europaparlamentet. Denna bestämmelse påverkar inte medlemsstaternas skyldigheter när det gäller tidsfristerna för att genomföra direktivet i nationell lag och tidpunkten för tillämpningen av de befintliga direktiven.

Artikel 35

Denna artikel innehåller en standardbestämmelse om att direktivet skall träda i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i Europeiska unionens officiella tidning.

Artikel 36

Detta är en standardartikel om att direktivet riktar sig till medlemsstaterna.

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT
DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av den Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 141.3 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag⁶¹,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁶²,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande⁶³,

i enlighet med det förfarande som fastställs i artikel 251 i fördraget, och

av följande skäl:

↓ ny

- (1) Rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor⁶⁴ och rådets direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av män och kvinnor i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet⁶⁵ har ändrats kraftigt. Rådets direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män⁶⁶ och rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering⁶⁷ innehåller också bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män. Eftersom direktiven skall ändras ytterligare

⁶¹ EUT C, , s.

⁶² EUT C, , s.

⁶³ EUT C, , s. .

⁶⁴ EGT L 39, 14.2.1976, s. 40, direktivet senast ändrat genom direktiv 2002/73/EG (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15).

⁶⁵ EGT L 225, 12.8.1986, s. 40, direktivet ändrat genom direktiv 96/97/EG, EGT L 46, 17.2.1997, s. 20.

⁶⁶ EGT L 45, 19.2.1975, s. 19.

⁶⁷ EGT L 14, 20.1.1998, s. 6, direktivet ändrat genom direktiv 98/52/EG, EGT L 205, 22.7.1998, s. 66.

bör de av tydlighetsskäl omarbetas så att de viktigaste bestämmelserna på detta område liksom vissa konsekvenser av EG-domstolens rättspraxis samlas i en enda text.

↓ 2002/73/EG Skäl 4 (anpassad)

- (2) ~~Jämställdhet mellan~~ ☒ Likabehandling av ☒ kvinnor och män är en grundläggande princip ☒ i gemenskapslagstiftningen som gemenskapen ☒ enligt ~~artikel~~ ☒ artiklarna ☒ 2 och ~~artikel~~ 3.2 i ~~EG-fördraget~~ ☒ måste ☒ ~~och domstolens rättspraxis. Enligt dessa bestämmelser i fördraget är jämställdhet mellan kvinnor och män en «uppgift» och ett «syfte» för gemenskapen och den åläggs uttryckligen att «främja» jämställdhet i all sin verksamhet.~~
-

↓ 2002/73/EG Skäl 5 (anpassad)

- (3) ~~I artikel 141 i fördraget, särskilt i artikel 141.3, behandlas uttryckligen~~ ☒ ges nu den rättsliga grunden för att vidta gemenskapsåtgärder som säkerställer tillämpningen av principen om ☒ lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke ☒ , inklusive principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete ☒ .
-

↓ 2002/73/EG Skäl 3 (anpassad)

- (4) ☒ I artiklarna 21 och 23 ☒ ~~I detta direktiv respekteras de grundläggande rättigheterna och iaktas de principer som erkänns särskilt i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna~~ ☒ förbjuds också all könsdiskriminering och fastställs rätten till likabehandling av kvinnor och män på alla områden, inklusive i fråga om anställning, yrke och lön ☒ .
-

↓ ny

- (5) För att uppnå enhetlighet är det nödvändigt att fastställa en enda definition på direkt och indirekt diskriminering.
-

↓ 97/80/EG Skäl 19 (anpassad)

~~Det är ännu svårare att bevisa indirekt diskriminering. Det är därför viktigt att indirekt diskriminering definieras.~~

↓ 2002/73/EG Skäl 8 (anpassad)

- (6) Trakasserier som har samband med en persons kön och sexuella trakasserier strider mot principen om likabehandling av kvinnor och män. ~~Det är~~ ☒ De bör ☒ därför lämpligt att definiera sådana begrepp och att förbjuda sådana former av diskriminering ☒ anses utgöra könsdiskriminering enligt detta direktiv ☒ . ~~Man måste därför understryka att sådana~~ ☒ Sådana ☒ former av diskriminering ☒ förekommer ☒ inte enbart förekommer på arbetsplatsen utan även i samband med tillgång till anställning och yrkesutbildning.

↓ 2002/73/EG Skäl 9 (anpassad)

- (7) I detta sammanhang bör arbetsgivare och de som är ansvariga för yrkesutbildning uppmuntras att vidta åtgärder för att bekämpa alla former av könsdiskriminering, och särskilt att vidta åtgärder för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen, i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

↓ ny

- (8) Principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete enligt artikel 141 är en viktig aspekt av principen om likabehandling av kvinnor och män. Det är därför lämpligt att fastställa bestämmelser för dess tillämpning.
- (9) Det är ett faktum att principen om lika lön inte bara gäller när kvinnor och män har samma arbetsgivare. Enligt domstolens domar i mål C-320/00, A. G. Lawrence m.fl. mot Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd,⁶⁸ och mål C-256/01, Debra Allonby mot Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services och Secretary of State for Education and Employment,⁶⁹ måste eventuella löneskillnader kunna tillskrivas en och samma källa. Annars finns det ingen som är ansvarig för den bristande jämställdheten och som kan korrigera den.

↓ 86/378/EEG Skäl 1 (anpassad)

~~Fördraget föreskriver att varje medlemsstat skall se till att principen att kvinnor och män skall ha lika lön för lika arbete tillämpas; med lön skall avses den sedvanliga bas- eller minimilönen samt all annan ersättning, vare sig i kontanter eller in natura, som arbetstagaren tar emot direkt eller indirekt från sin arbetsgivare på grund av sin anställning.~~

⁶⁸ REG 2002, s. I-7325.

⁶⁹ Dom av den 13 januari 2004.

↓ 86/378/EEG Skäl 2 (anpassad)

~~Även om likalönsprincipen faktiskt är direkt tillämplig i de fall där diskriminering kan fastställas enbart på grundval av kriterierna för likabehandling och lika lön, finns det också situationer där genomförandet av denna princip medför att beslut om ytterligare åtgärder måste fattas, som tydligare anger dess tillämpningsområde.~~

↓ 75/117/EEG Skäl 1 (anpassad)

~~Genomförandet av principen att kvinnor och män skall erhålla lika lön enligt fördragets artikel 119 utgör en väsentlig del av den gemensamma marknadens upprättande och funktion.~~

↓ 75/117/EEG Skäl 2 (anpassad)

~~Det är i första hand medlemsstaternas ansvar att säkerställa att denna princip tillämpas genom lämpliga lagar och andra författningar.~~

↓ 75/117/EEG Skäl 3 (anpassad)

~~Rådets resolution av den 21 januari 1974⁷⁰ om ett socialt åtgärdsprogram syftade till att göra det möjligt att harmonisera och samtidigt bevara förbättrade levnads- och arbetsförhållanden och uppnå en balanserad social och ekonomisk utveckling i gemenskapen och erkände att prioritet bör ges åt åtgärder för kvinnorna i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran, liksom även beträffande arbetsvillkoren, inklusive lön.~~

↓ 75/117/EEG Skäl 4 (anpassad)

~~Det är önskvärt att de grundläggande lagarna förstärks med normer som syftar till att underlätta den praktiska tillämpningen av jämställdhetsprincipen, så att alla anställda inom gemenskapen kan skyddas i dessa frågor.~~

↓ 75/117/EEG Skäl 5 (anpassad)

~~Olikheter finns fortfarande i de olika medlemsstaterna, trots de strävanden som gjorts för att tillämpa den resolution som antogs vid medlemsstaternas konferens den 30 december 1961 om lika lön för kvinnor och män. Därför bör de olika ländernas bestämmelser närmas till varandra i fråga om tillämpningen av likalönsprincipen.~~

⁷⁰ EGT C 13, 12.2.1974, s. 1.

↓ ny

(10) Särskilda åtgärder bör vidtas för att säkra genomförandet av principen om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet och tydligare ange dess tillämpningsområde.

↓ 86/378/EEG Skäl 3 (anpassad)

~~Artikel 1.2 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, 71 föreskriver att, i syfte att säkerställa ett successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män, rådet på förslag från kommissionen skall anta bestämmelser som klart anger dess väsentliga innehåll, räckvidd och åtgärderna för dess tillämpning; rådet antog för detta ändamål direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet⁷².~~

↓ 86/378/EEG Skäl 4 (anpassad)

~~Artikel 3.3 i direktiv 79/7/EEG föreskriver att rådet på förslag från kommissionen, i syfte att säkerställa att principen om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet genomförs, skall anta bestämmelser som klart anger dess väsentliga innehåll, räckvidd och åtgärderna för dess tillämpande.~~

↓ 86/378/EEG Skäl 5 (anpassad)

~~Principen om likabehandling bör genomföras i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet som ger skydd vid de förhållanden som uppräknas i artikel 3.1 i direktiv 79/7/EEG liksom de förmåner som lämnar de anställda någon annan ersättning i kontanter eller in natura i enlighet med fördragets innehåll.~~

↓ 86/378/EEG Skäl 6 (anpassad)

~~Genomförandet av principen om likabehandling påverkar inte de bestämmelser som gäller skydd för kvinnor på grund av moderskap.~~

⁷¹ EGT L 39, 14.2.1976, s. 40.

⁷² EGT nr L 6, 10.1.1979, s. 24.

↓ 96/97/EG Skäl 2 (anpassad)

- (11) I sin dom ~~av den 17 maj 1990~~ i mål 262/88 Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group⁷³ slår ~~Europeiska gemenskapernas domstol~~ domstolen fast att alla förmåner som utges enligt företags- eller yrkesbaserade pensionssystem utgör lön i betydelsen enligt artikel 141 ~~119~~ i fördraget.

↓ ny

- (12) Även om begreppet lön enligt artikel 141 i fördraget inte omfattar socialförsäkringsförmåner, har det klart fastställts att pensionssystem för offentligt anställda omfattas av principen om lika lön om förmånerna betalas ut på grund av anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, trots att detta system är en del av ett allmänt lagstadgat system. Enligt domstolens domar i mål C-7/93, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds mot G. A. Beune⁷⁴, och mål C-351/00, Pirkko Niemi⁷⁵, kommer detta villkor att uppfyllas om pensionssystemet gäller en viss kategori arbetstagare, om förmånerna står i direkt relation till antalet tjänsteår och om beloppet beräknas på grundval av tjänstemannens senaste lön. Av tydlighetsskäl är det därför lämpligt att anta särskilda bestämmelser om detta.

↓ 96/97/EG Skäl 10 (anpassad)

- (13) ~~I domarna i mål C-152/91 och mål C-200/91 klargör domstolen~~ Domstolen har bekräftat att avgifterna för manliga respektive kvinnliga arbetstagare till ett förmånsbestämt ~~förmånsbaserat~~ pensionssystem ~~måste vara desamma, eftersom de~~ omfattas av bestämmelserna i artikel 141 ~~119~~ i fördraget. Olikheter i fråga om arbetsgivaravgifter till sådana förmånsbestämda ~~förmånsbaserade~~ pensionssystem, som baseras på kapitalinvesteringar, där olikheterna beror på sådana försäkringstekniska beräkningsfaktorer som är olika beroende på kön, skall inte fastställas enligt samma bestämmelse.

↓ 96/97/EG Skäl 4 (anpassad)

- (14) ~~I enlighet med protokoll nr 2 om artikel 119 i fördraget som bilagts Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen skall~~ Det har slagits fast att förmåner enligt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet inte får anses som lön ~~om och~~ i den mån förmånerna kan hänföras till anställningsperioder före den 17 maj 1990, utom när det gäller arbetstagare eller medförsäkrade ~~deras förmånsberättigade anhöriga~~ som före den dagen har väckt talan vid domstol eller

⁷³ Rec. 1990, s. I-1889.

⁷⁴ Rec. 1994, s. I-4771.

⁷⁵ REG 2002, s. I-7007.

inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lag. ☒ Det är därför nödvändigt att begränsa tillämpningen av principen om likabehandling. ☒

↓ 2002/73/EG Skäl 11 (anpassad)

- (15) ☒ Att garantera lika möjligheter till anställning och den yrkesutbildning som leder till anställning är av största vikt för tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Undantag från denna princip bör därför ☒ ~~Möjligheten för medlemsstaterna att utesluta viss yrkesverksamhet från tillämpningsområdet för direktiv 76/207/EEG bör~~ begränsas till sådan yrkesverksamhet där det är nödvändigt att anställa en person av visst kön på grund av ~~den särskilda yrkesverksamhet som berörs~~ ☒ yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs ☒, förutsatt att det eftersträvade syftet är legitimt och ~~med iakttagande av~~ ☒ i överensstämmelse med ☒ proportionalitetsprincipen ~~enligt domstolens rättspraxis~~⁷⁶.

↓ 76/207/EEG Skäl 1 (anpassad)

~~I sin resolution av den 21 januari 1974 om ett socialt åtgärdsprogram⁷⁷ inbegrep rådet bland de angelägnaste uppgifterna åtgärder i syfte att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, däribland lön.~~

↓ 76/207/EEG Skäl 2 (anpassad)

~~I fråga om lönen antog rådet den 10 februari 1975 direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män⁷⁸.~~

↓ 76/207/EEG Skäl 3 (anpassad)

~~Gemenskapens agerande för att realisera principen om lika behandling för kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran och andra arbetsvillkor förefaller också vara nödvändigt; likabehandling av kvinnliga och manliga arbetstagare utgör ett av gemenskapens mål, när bl.a. harmoniseringen av levnads- och arbetsvillkoren skall främjas och förbättringen därvidlag bibehållas. Fördraget lämnar inte de speciella befogenheter som behövs för detta ändamål.~~

⁷⁶ ~~Mål C-222/84, Johnston (Rec-1986, s. 1651), mål C-273/97, Sirdar (REG-1999, s. I-7403) och mål C-285/98, Kreil (REG-2000, s. I-69).~~

⁷⁷ ~~EGT C 13, 12.2.1974, s. 1.~~

⁷⁸ ~~EGT nr L 45, 19.2.1975, s. 19.~~

↓ 76/207/EEG Skäl 4 (anpassad)

~~Definition och successivt genomförande av principen om likabehandling när det gäller sociala trygghetsfrågor bör säkerställas genom framtida rättsakter.~~

↓ 2002/73/EG Skäl 14 (anpassad)

~~(16) Enligt artikel 141.4 i fördraget får principen om likabehandling inte hindra medlemsstaterna från att behålla eller besluta om åtgärder som rör särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att utöva yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. Med tanke på det aktuella läget och med beaktande av förklaring nr 28 till Amsterdamfördraget bör medlemsstaterna i första hand sträva efter att förbättra kvinnornas situation i arbetslivet.~~

↓ 2002/73/EG Skäl 12 (anpassad)

(17) Det framgår tydligt av domstolens rättspraxis ~~Domstolen har konsekvent erkänt att det med tanke på principen om likabehandling är legitimt att skydda kvinnans fysiska tillstånd under och efter en graviditet. Domstolen har vidare konsekvent slagit fast att ogynnsam behandling av kvinnor som är relaterad till graviditet havandeskap eller moderskap utgör direkt diskriminering på grund av kön könsdiskriminering. Detta direktiv bör därför uttryckligen omfatta sådan behandling .~~

(18) ~~Domstolen har konsekvent framhållit att det när det gäller principen om likabehandling är legitimt att skydda kvinnans fysiska tillstånd under och efter en graviditet. Detta direktiv påverkar därför inte tillämpningen av rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar⁷⁹. (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG), vilket syftar till att säkerställa skyddet av den fysiska och psykiska hälsan för kvinnor som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. I skälen till direktiv 92/85/EEG anges att detta skydd av säkerhet och hälsa för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar inte får leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden eller anses stå i strid med direktiven om likabehandling av kvinnor och män.~~

⁷⁹ EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

- (19) ~~☒ Av tydlighetsskäl är det därför lämpligt att anta särskilda bestämmelser om ☒ Domstolen har erkänt skyddet av kvinnors anställningsrättigheter ☒ vid moderskapsledighet och ☒ särskilt deras rätt att återuppta samma arbete eller ett likvärdigt arbete ☒ och inte få försämrade villkor på grund av denna ledighet. ☒ med minst lika gynnsamma arbetsvillkor, samt rätten att komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som de skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.~~
-

↓ ny

- (20) För att principen om likabehandling skall kunna genomföras i praktiken måste medlemsstaterna införa lämpliga förfaranden.

- (21) Adekvata rättsliga eller administrativa förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de skyldigheter som fastställs i detta direktiv är av största vikt för att principen om likabehandling skall kunna genomföras i praktiken.
-

↓ 97/80/EG Skäl 13, 14 16 och 18 (anpassad)

- (22) ~~☒ Antagandet av reglerna om bevisbördan är viktigt för att säkra att principen om likabehandling upprätthålls i praktiken. ☒ Europeiska gemenskapernas domstol ☒ Domstolen ☒ har därför förklarat att reglerna om bevisbördan skall ändras när det föreligger ett prima facie fall av diskriminering och att det för en effektiv tillämpning av principen om likabehandling ☒ bestämmelser bör antas för att se till att ☒ i sådana fall krävs att bevisbördan övergår till svaranden ☒ när det föreligger ett prima facie-fall av diskriminering, ☒ Medlemsstaterna kan underlåta att tillämpa reglerna om bevisbördan på ☒ utom vid ☒ sådana förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet. De förfaranden som avses är sådana där käranden inte behöver bevisa de fakta som det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda. ☒ Det måste dock klargöras att ☒ Bedömningen ☒ bedömning ☒ av fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering ☒ även fortsättningsvis ☒ är en fråga för ☒ den berörda ☒ nationella rättsliga instanser eller andra behöriga organ ☒ instansen ☒ i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Medlemsstaterna har ☒ dessutom ☒ möjlighet att på alla stadier av förfarandet införa bevisregler som är fördelaktigare för käranden.~~
-

↓ 97/80/EG Skäl 1 (anpassad)

~~På grundval av protokollet om socialpolitik som är fogat till fördraget har medlemsstaterna, med undantag av Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland, (nedan kallade "medlemsstaterna"), vilka önskar genomföra 1989 års sociala stadga, slutit ett avtal om socialpolitik.~~

↓ 97/80/EG Skäl 2 (anpassad)

~~I gemenskapens stadga om arbetstagarens grundläggande sociala rättigheter erkänns vikten av att bekämpa alla former av diskriminering, särskilt diskriminering på grundval av kön, hudfärg, ras, åsikter eller övertygelse.~~

↓ 97/80/EG Skäl 3 (anpassad)

~~I punkt 16 i gemenskapens stadga om arbetstagarens grundläggande sociala rättigheter föreskrivs det när det gäller likabehandling av kvinnor och män bl.a. att en större insats skall göras för att säkerställa att principen om jämställdhet mellan kvinnor och män tillämpas, särskilt när det gäller tillgång till anställning samt lön, arbetsvillkor, social trygghet, utbildning, yrkesutbildning och karriärmöjligheter.~~

↓ 97/80/EG Skäl 4 (anpassad)

~~I enlighet med artikel 3.2 i avtalet om socialpolitik har kommissionen samrått med arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå om den möjliga inriktningen av en gemenskapsåtgärd när det gäller bevisbördan vid mål om könsdiskriminering.~~

↓ 97/80/EG Skäl 5 (anpassad)

~~Kommissionen ansåg efter detta samråd att en gemenskapsåtgärd borde vidtas och samrådde på nytt med arbetsmarknadens parter om innehållet i det planerade förslaget, i enlighet med artikel 3.3 i det nämnda avtalet.~~

↓ 97/80/EG Skäl 6 (anpassad)

~~Efter det andra samrådet har arbetsmarknadens parter inte meddelat kommissionen att de önskar inleda det förfarande som kan leda till ett avtal i enlighet med artikel 4 i det nämnda avtalet.~~

↓ 97/80/EG Skäl 7 (anpassad)

~~Enligt artikel 1 i avtalet har gemenskapen och medlemsstaterna satt upp som mål att bl.a. förbättra levnads- och arbetsvillkoren. En effektiv tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män bidrar till uppnåendet av detta mål.~~

↓ 97/80/EG Skäl 8 (anpassad)

~~Principen om likabehandling fastställs i artikel 119 i fördraget och i rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män⁸⁰ samt i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor⁸¹.~~

↓ 97/80/EG Skäl 9 (anpassad)

~~Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (6) bidrar också till en effektiv tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män. Det direktivet får inte stå i strid med de ovan nämnda direktiven om likabehandling. De arbetstagare som omfattas av det direktivet bör också omfattas av ändringen av reglerna om bevisbördan.~~

↓ 97/80/EG Skäl 10 (anpassad)

~~Rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS⁸², är också grundat på principen om likabehandling av kvinnor och män.~~

↓ 97/80/EG Skäl 11 (anpassad)

~~Hänvisningarna till "rättegång" och "domstol" täcker förfaringsätt genom vilka tvister kan bli föremål för utredning och beslut vid oberoende organ som kan meddela beslut som är bindande för parterna i sådana tvister.~~

↓ 97/80/EG Skäl 12 (anpassad)

~~Med "utomrättsliga förfaranden" avses särskilt förfaranden som förlikning och medling.~~

⁸⁰ EGT L 45, 19. 2. 1975, s. 19.

⁸¹ EGT L 39, 14. 2. 1976, s. 40.

⁸² EGT L 145, 19.6.1996, s.4

↓ 97/80/EG Skäl 15 (anpassad)

~~Det är nödvändigt att ta hänsyn till särdragen i vissa medlemsstaters rättssystem, bl.a. när man kan dra den slutsatsen att diskriminering har skett om svaranden inte kan övertyga rätten eller den behöriga myndigheten om att principen om likabehandling inte har överträtts.~~

↓ 97/80/EG Skäl 17 (anpassad)

~~Käranden kan berövas alla faktiska möjligheter att göra principen om likabehandling gällande inför de nationella domstolarna om framläggandet av bevis för en uppenbar diskriminering inte skulle få till följd att svaranden får bevisbördan för att dennes handlande inte är diskriminerande.~~

↓ 2002/73/EG Skäl 20 (anpassad)

(23) ~~Personer som har diskriminerats på grund av könstillhörighet bör tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd. För att detta direktiv skall ge ett effektivare skydd skall tillhandahållas~~ bör föreningar, organisationer och andra rättsliga enheter också ges befogenhet att, på det sätt medlemsstaterna bestämmer, engagera sig i rättsliga och/eller administrativa förfaranden, antingen på den klagande utsatta personens vägnar eller för att stödja denne, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar ~~vid domstol.~~

↓ 2002/73/EG Skäl 17 (anpassad)

(24) ~~Domstolen har slagit fast att arbetstagarna, med Med tanke på att rätten till ett effektivt rättsligt skydd är av grundläggande art, skall bör det säkerställas att arbetstagarna även i fortsättningen omfattas av ett sådant skydd även efter det att anställningsförhållandet det förhållande som gett upphov till den förmodade överträdelsen av principen om likabehandling har upphört⁸². En arbetstagare som försvarar eller lämnar bevis till förmån för en person som skyddas enligt detta direktiv bör ha rätt till samma skydd.~~

↓ 2002/73/EG Skäl 18 (anpassad)

(25) För att principen om likabehandling skall få avsedd verkan har domstolen tydligt slagit fast att det skadestånd som tilldöms för överträdelse av denna princip skall ~~leda till att den arbetstagare som utsatts för diskriminering tilldöms skadestånd, som skall~~ vara adekvat i förhållande till den skada som lidits. Därför

⁸³ Mål C-185/95, Coote, REG. 1998, s.I-5199.

bör det inte fastställas någon Den har vidare angett att en effektiv kompensation kan omintetgöras om en övre gräns fastställs för denna kompensation och att det inte är tillåtet att utesluta att ränta utbetalas för att gottgöra den förlust som lidits⁸⁴.

↓ 2002/73/EG Skäl 21 (anpassad)

- (26) För att säkerställa att principen om likabehandling tillämpas i praktiken bör medlemsstaterna ~~Medlemsstaterna bör~~ främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter och, inom ramen för nationell praxis, med icke-statliga organisationer i syfte att uppmärksamma och bekämpa olika former av könsdiskriminering på arbetsplatsen.
-

↓ 2002/73/EG Skäl 22 (anpassad)

- (27) Medlemsstaterna bör fastställa effektiva, proportionella och avskräckande påföljder för åsidosättande av skyldigheterna i detta direktiv ~~76/207/EEG~~.
-

↓ 2002/73/EG Skäl 23 (anpassad)

- (28) ~~I enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget kan~~ Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna och de därför kan uppnås bättre på gemenskapsnivå kan gemenskapen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget . I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.
-

↓ 97/80/EG Skäl 20 (anpassad)

~~Den eftersträlvade lämpliga omfördelningen av bevisbördan har inte uppnåtts i tillräcklig utsträckning i samtliga medlemsstater, och detta mål måste därför uppnås på gemenskapsnivå, i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 3b i fördraget och proportionalitetsprincipen. Detta direktiv begränsas till att fastställa de nödvändiga minimiåtgärderna och går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta syfte.~~

↓ ny

- (29) Skyldigheten att införliva detta direktiv med nationell lagstiftning bör bara gälla de bestämmelser som har ändrats i väsentlig utsträckning jämfört med tidigare direktiv. Skyldigheten att införliva de bestämmelser som är oförändrade föreligger enligt de tidigare direktiven.

⁸⁴ Mål C-180/95, *Drachmpachl* (REG 1997, s. I-2195) och mål C-271/91, *Marshall* (Rec. 1993, s. I-4367).

- (30) Detta direktiv får inte påverka medlemsstaternas skyldigheter vad gäller de tidsfrister för införlivande med nationell lagstiftning och tillämpning av de direktiv som anges i bilaga I del B.

↓ ny

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVDELNING I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syftet med detta direktiv är att garantera att principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet tillämpas.

Därför innehåller det bestämmelser för att genomföra principen om likabehandling i fråga om följande:

- a) tillgång till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning,
- b) arbetsvillkor, inklusive lön,
- c) företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Det innehåller också bestämmelser för att garantera att detta genomförande blir effektivare genom att lämpliga förfaranden har fastställts.

↓ 76/207/EEG (anpassad)

~~*Artikel 1*~~

~~1. Syftet med detta direktiv är att i medlemsstaterna realisera principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning, arbetsvillkor och, enligt de villkor som nämns i punkt 2, social trygghet. Denna princip kallas härfter likabehandlingsprincipen.~~

~~2. För att säkerställa att likabehandlingsprincipen i sociala trygghetsfrågor kommer att successivt genomföras skall rådet på förslag från kommissionen anta bestämmelser som klart anger dess väsentliga innehåll, dess räckvidd och åtgärderna för dess tillämpning.~~

↓ 86/378/EEG (anpassad)

~~Artikel 1~~

~~Detta direktiv har till syfte att i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män, härfter kallad "likabehandlingsprincipen".~~

↓ 97/80/EG (anpassad)

~~Artikel 1~~

Syfte

~~Syftet med detta direktiv är att säkerställa större effektivitet i de åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med principen om likabehandling, för att alla personer som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem skall kunna göra sina rättigheter gällande vid rättegång efter att eventuellt ha vänt sig till andra behöriga instanser.~~

↓ 2002/73/EG Art. 1.2 (anpassad)

Artikel 2

~~☒~~ ☒ 1. ☒ I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

↓ 2002/73/EG Art. 1.2 (anpassad)

☒ a) ☒ - *direkt diskriminering*: när en person på grund av kön behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

☒ b) ☒ - *indirekt diskriminering*: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

↓ 97/80/EG Art. 2.2 (anpassad)

- ~~Enligt den princip om likabehandling som anges i punkt 1 föreligger indirekt diskriminering när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämplig(t) och nödvändig(t) och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.~~
-

↓ 2002/73/EG Art. 1.2 (anpassad)

☒ c) ☒ - *trakasserier*: när ett oönskat beteende som har samband med en persons kön förekommer och syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.

☒ d) ☒ - *sexuella trakasserier*: när någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur förekommer som syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks, särskilt när en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.

↓ ny

e) lön: den sedvanliga bas- eller minimilönen samt all annan ersättning i kontanter eller in natura som arbetstagaren tar emot direkt eller indirekt från sin arbetsgivare på grund av sin anställning.

↓ 96/97/EG Art. 1.1 (anpassad)

☒ f) ☒ ~~1. Med företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet menas~~ ☒:☒ system som inte regleras av direktiv 79/7/EEG, vilkas syfte är att ge dem som arbetar, både anställda och egenföretagare, i ett företag eller i en grupp av företag, inom ett område för ekonomisk verksamhet eller yrkessektor eller grupp av sådana sektorer, förmåner som skall komplettera förmånerna enligt lagstadgade system för social trygghet eller ersätta dessa, vare sig deltagandet i sådana system är obligatoriskt eller frivilligt.

↓ 2002/73/EG Art. 1.2 (anpassad)

3. ☒ 2. I detta direktiv avses med diskriminering ☒

☒ a) ☒ ~~trakasserier och sexuella trakasserier i den mening som avses i detta direktiv skall anses vara diskriminering på grund av könstillhörighet och skall därför förbjudas.~~ ☒ , och annan mindre förmånlig behandling på grund av att en person avvisar eller låter bli att reagera mot ett sådant beteende, ☒

~~Det förhållandet att en person avvisar eller låter bli att reagera mot ett sådant beteende får inte ligga till grund för ett beslut som gäller denna person.~~

~~- 4. En b) instruktion instruktion att diskriminera personer på grund av kön, skall anses vara diskriminering enligt detta direktiv.~~

↓ 96/97/EG Art. 1.2 (anpassad)

Artikel 3

1. Detta direktiv skall gälla för medlemmar av den förvärvsarbetande befolkningen, däribland egenföretagare, personer vars verksamhet avbrutits av sjukdom, barnafödande, olycksfall eller ofrivillig arbetslöshet samt arbetssökande liksom även pensionerade och invaliderade arbetstagare, och deras medförsäkrade förmånsberättigade ~~anhöriga~~ i enlighet med nationell lag och/eller praxis.

↓ 2002/73/EG Art. 1.2 (anpassad)

~~≠~~ 2. Detta direktiv skall inte påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt beträffande graviditet och moderskap.

3. Det här direktivet skall inte ~~eller~~ påverka tillämpningen av bestämmelserna i rådets direktiv 96/34/EG⁸⁵ ~~av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS och i rådets direktiv 92/85/EEG⁸⁶ av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG).~~

↓ 86/378/EEG Art. 5.2 (anpassad)

~~Likabehandlingsprincipen skall inte utgöra hinder för de bestämmelser som gäller skydd för kvinnor på grund av moderskap.~~

⁸⁵ EGT L 145, 19.6.1996, s. 4.

⁸⁶ EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

↓ 75/117/EEG Art. 1 (anpassad)
⇒ ny

⊗ AVDELNING II ⊗

⊗ SÄRSKILDA BESTÄMMELSER ⊗

⊗ Kapitel 1 ⊗

⊗ Principen om lika lön ⊗

Artikel 4

~~Principen om lika lön för kvinnor och män som skisserats i artikel 119 i fördraget, härafter kallad «likalönsprincipen», innebär att för~~ ⊗ För ⊗ lika arbete eller för ⊗ likvärdigt ⊗ arbete som tillerkänns lika värde ⊗ skall ⊗ all diskriminering på grund av kön ~~skall~~ avskaffas vid alla former och villkor för ersättningen ⇒ från en och samma källa ⇐.

↓ 75/117/EEG Art. 1 (anpassad)

I synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, ~~måste~~ ⊗ skall ⊗ detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så, att det utesluter all diskriminering på grund av kön.

↓ 86/378/EEG (anpassad)

⊗ Kapitel 2 ⊗

⊗ Principen om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet ⊗

Artikel 5

~~1. Enligt de villkor som fastslås i efterföljande bestämmelser~~ ⊗ Utan att det påverkar artikel 4 ⊗ innebär likabehandlingsprincipen att skall det inte förekomma någon ⊗ direkt eller indirekt könsdiskriminering i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet ⊗, ~~diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, i synnerhet under hänvisning till äktenskaplig eller familjestatus, särskilt i fråga om:~~

- ⊗ a) ⊗ ⊗ sådana ⊗ förmånens räckvidd och villkoren för att få del av dem,
- ⊗ b) ⊗ skyldighet att betala avgifter och beräkningen av avgifterna,

- c) beräkningen av förmåner, däribland tilläggsförmåner avseende make/maka eller familjemedlemmar och de villkor som avgör hur länge rätten till förmånerna skall kvarstå.

↓ 86/378/EEG, Art. 4 (anpassad)

Artikel 6

1. Detta ~~direktiv~~ kapitel ~~skall gälla~~ gäller .

a) företags- eller yrkesbaserade system som lämnar skydd vid

- i) sjukdom,
- ii) invaliditet,
- iii) ålderdom inklusive förtidspensionering,
- iv) olycksfall i arbetet samt yrkessjukdomar,
- v) arbetslöshet,

b) företags- eller yrkesbaserade system som ger andra sociala förmåner i kontanter eller in natura och i synnerhet efterlevandeförmåner samt familjebidrag, om sådana förmåner ~~beviljas anställda och alltså~~ utgör en ersättning som arbetsgivaren betalar den anställde.

↓ ny

2. Detta kapitel gäller också pensionssystem för en viss kategori offentligt anställda, om förmånerna som betalas ut inom systemet betalas på grund av anställningsförhållandet, står i direkt relation till antalet tjänsteår och beloppet beräknas på grundval av slutlönen. Detta påverkas inte av att sådana system ingår i allmänna lagstadgade pensionssystem.

↓ 96/97/EG, Art. 1.1 (anpassad)

Artikel 7

~~2~~ 1. Detta ~~direktiv~~ kapitel gäller inte

↓ 96/97/EG, Art. 1.1

- a) individuella avtal för egenföretagare,
- b) system för egenföretagare med endast en deltagare,

↓ 96/97/EG, Art. 1.1 (anpassad)
⇒ ny

- c) ⇒ anställda ⇐ löntagares försäkringsavtal där arbetsgivaren inte är part,
- d) frivilliga bestämmelser i företags- eller yrkesbaserade system som erbjuds deltagare individuellt för att garantera dem
- ☒ i) ☒ antingen ytterligare förmåner, ~~eller~~
 - ☒ ii) eller ☒ ett val av dag då de normala förmånerna för egenföretagare utfaller, eller ett val mellan flera förmåner,
- e) företags- eller yrkesbaserade system i den mån förmånerna finansieras genom avgifter som betalas frivilligt av arbetstagare.

~~3~~ ☒ 2. ☒ Detta direktiv ☒ kapitel ☒ hindrar inte en arbetsgivare från att bevilja personer som redan har uppnått pensionsåldern enligt ett företags- eller yrkesbaserat system, men som ännu inte har uppnått pensionsåldern för lagstadgad pension, ett pensionstillägg vars syfte är att göra förmånsbeloppet likvärdigt med eller nästan likvärdigt med det belopp som betalas ut till personer av det andra könet i samma situation, vilka redan har uppnått den lagstadgade pensionsåldern, fram till dess att de personer som åtnjuter tillägget uppnår den lagstadgade pensionsåldern.

↓ 96/97/EG, Art. 1.3 (anpassad)

Artikel ~~6~~ ☒ 8 ☒

1. Med bestämmelser som står i strid med likabehandlingsprincipen avses sådana bestämmelser som direkt eller indirekt, ~~särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus~~, beror på kön, när det gäller att

↓ 96/97/EG, Art. 1.3

- a) avgöra vilka personer som får delta i ett företags- eller yrkesbaserat system,
- b) fastställa om deltagande i ett företags- eller yrkesbaserat system skall vara obligatoriskt eller frivilligt,
- c) fastställa olika regler för ålder för inträde i systemet eller vilken anställningsperiod eller försäkringsperiod i detta som minst krävs för att erhålla dess förmåner,

↓ 96/97/EG, Art. 1.3 (anpassad)

- d) fastställa olika regler, förutom vad som bestäms i h , och i och j , för återbetalning av avgifter då en arbetstagare lämnar ett system utan att ha uppfyllt de villkor som garanterar honom en uppskjuten rätt till långtidsförmåner,

↓ 96/97/EG, Art. 1.3

- e) ställa olika villkor för beviljande av förmåner eller att inskränka förmånerna till arbetstagare av det ena eller andra könet,
- f) fastställa olika pensionsålder,
- g) temporärt upphäva innehavet eller förvärvet av rättigheter under barnledighet eller ledighet av familjescäl som beviljas enligt lag eller avtal och betalas av arbetsgivaren,

↓ 96/97/EG, Art. 1.3 (anpassad)

- h) fastställa olika förmånsnivåer, utom i den mån det kan vara nödvändigt att ta hänsyn till försäkringstekniska beräkningsfaktorer, som är olika beroende på kön, för avgiftsbaserade system ~~När~~ ; när det gäller fonderade förmånsbestämda system kan vissa inslag (~~exempel finns i bilagan~~) skilja sig åt, där olikheten i belopp beror på effekter av att försäkringstekniska faktorer använts, vilka skilde sig åt beroende på kön vid den tidpunkt när systemet fonderades.

↓ 96/97/EG, Art. 1.3

- i) fastställa olika nivåer för arbetstagares avgifter,

↓ 96/97/EG, Art. 1.3 (anpassad)

- j) fastställa olika nivåer för arbetsgivaravgifter, utom
- i) vid avgiftsbestämda system om syftet är att utjämna de slutliga förmånernas belopp eller att göra dem mer likartade för bägge könen,
 - ii) vid fonderade förmånsbestämda system där arbetsgivarens bidrag är avsedda att säkerställa nödvändiga medel för att täcka kostnaden för de baserade förmånerna,
- k) fastställa olika normer eller normer tillämpliga endast på arbetstagare av ett specificerat kön, utom såsom föreskrivs i h , och i och j , i fråga om

garantin för eller bibehållandet av rätten till uppskjutna förmåner, då en arbetstagare lämnar ett system.

2. När man överlämnar åt förmånssystemets förvaltning att inom räckvidden för detta ~~direktiv~~ kapitel efter gottfinnande bevilja förmåner, ~~måste~~ skall den rätta sig efter likabehandlingsprincipen.

↓ 96/97/EG, Art. 1.4 (anpassad)
⇒ ny

Artikel ~~8~~ 9

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de bestämmelser i företags- eller yrkesbaserade system för egenföretagare som strider mot likabehandlingsprincipen har reviderats och trätt i kraft senast den 1 januari 1993 [⇒] eller, för medlemsstater som anslöt sig efter detta datum, det datum då direktiv 86/378/EEG ändrat genom direktiv 96/97/EG blev tillämpligt på deras territorium [⇐].

2. Detta kapitel ~~direktiv~~ skall inte utesluta att de bestämmelser för rättigheter och skyldigheter som gällde under medlemskapet i ett företags- eller yrkesbaserat system för egenföretagare, innan systemet reviderades, fortfarande skall gälla för tiden i fråga.

↓ 96/97/EG, Art. 1.5 (anpassad)
⇒ ny

Artikel ~~9~~ 10

Medlemsstaterna får, när det gäller tjänstepensionssystem ~~system~~ för egenföretagare, uppskjuta en obligatorisk tillämpning av likabehandlingsprincipen i fråga om

- a) att avgöra pensionsålder i syfte att bevilja ålderspension och de eventuella konsekvenserna för andra förmåner,
 - i) antingen till den dag då sådan likabehandling uppnås i lagstadgade system,
 - ii) [⇐] eller senast till dess att sådan likabehandling krävs genom ett direktiv,
- b) efterlevandepensioner till dess att i gemenskapslag stadgas att likabehandlingsprincipen skall gälla i lagstadgade system för social trygghet i detta avseende,
- c) tillämpningen av artikel 8.1 ~~första stycket~~ i vad gäller användningen av ~~för att ta hänsyn till de olika~~ försäkringstekniska beräkningsfaktorer ~~senast~~ till den 1 januari 1999 [⇒] eller, för medlemsstater som anslöt sig efter detta datum, det datum då

direktiv 86/378/EEG ändrat genom direktiv 96/97/EG blev tillämpligt på deras territorium ↵.

↓ 96/97/EG, Art. 2 (anpassad)

Artikel ~~9~~ 11

1. Varje bestämmelse som syftar till att genomföra detta ~~direktiv~~ kapitel ~~11~~ direktiv, när det gäller arbetstagare, ~~måste~~ ~~skall~~ ~~omfatta~~ alla förmåner ~~från tjänstepensionssystem~~ som härrör från anställningstiden efter den 17 maj 1990 och skall tillämpas retroaktivt till den dagen, utan att det påverkar rättigheter för de arbetstagare eller deras ~~medförsäkrade~~ ~~förmånsberättigade anhöriga~~ som före den dagen har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt nationell lag. I det fallet ~~måste~~ ~~skall~~ genomförandebestämmelserna tillämpas retroaktivt till den 8 april 1976 och omfatta alla förmåner som härrör från anställningsperioder efter den dagen. För medlemsstater som anslöt sig till gemenskapen efter den 8 april 1976 skall den dagen ersättas av den dag då artikel ~~119~~ ~~141~~ i fördraget blev tillämplig på deras territorium.

2. Den andra meningen i punkt 1 hindrar inte tillämpningen av nationella bestämmelser om frister som kan åberopas vid talan mot arbetstagare eller deras ~~medförsäkrade~~ ~~förmånsberättigade anhöriga~~ som har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt nationell lag före den 17 maj 1990, under förutsättning att de nationella bestämmelserna inte är mindre förmånliga för en talan av det slaget än för liknande talan av inhemsk art och att de inte gör utövandet av gemenskapslag omöjligt i praktiken.

3. För medlemsstater vilkas anslutning ägde rum efter den 17 maj 1990 och som den 1 januari 1994 var avtalsparter i avtalet om Europeiska ekonomiska samarbetsområdet skall datumet den 17 maj 1990 i punkt 1 första meningen ~~i det här direktivet~~ ersättas med datumet den 1 januari 1994.

↓ ny

4. För andra medlemsstater vilkas anslutning ägde rum efter den 17 maj 1990 skall den dagen i punkterna 1 och 2 ersättas av den dag då artikel 141 i fördraget blev tillämplig på deras territorium.

↓ 96/97/EG, Art. 1.6 (anpassad)

Artikel ~~9~~ ~~11~~ 12

Om män och kvinnor har rätt att begära flexibel pensionsålder enligt samma villkor skall det inte anses vara oförenligt med detta ~~direktiv~~ kapitel ~~11~~.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.2
(anpassad)

☒ Kapitel 3 ☒

☒ Principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor ☒

~~Artikel 2~~

~~1. I följande bestämmelser skall likabehandlingsprincipen innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus.~~

↓ 97/80/EG, Art. 2.1 (anpassad)

Definitioner

~~1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling att ingen som helst diskriminering får ske på grundval av kön, varken direkt eller indirekt.~~

↓ 2002/73/EG, Art. 1.3
(anpassad)

Artikel ~~2~~ ☒ 13 ☒

1. Tillämpningen av principen om likabehandling innebär att ☒ Det ☒ får inte förekomma direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

↓ 2002/73/EG, Art. 1.3

- a) Villkor för tillträde till anställning, till verksamhet som egenföretagare och till yrkesutövning, inklusive urvalskriterier och krav för anställning inom alla verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.
- b) Tillträde till alla typer och alla nivåer av yrkesvägledning, yrkesutbildning, högre yrkesutbildning och omskolning, inklusive yrkespraktik.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.3 (anpassad)

- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och avskedanden, och löner enligt detta direktiv ~~75/117/EEG~~.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.3

- d) Medlemskap och medverkan i en arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation eller i andra organisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke, inbegripet de förmåner som dessa organisationer tillhandahåller.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.2 (anpassad)

~~6~~ 2. Medlemsstaterna får i fråga om tillträde till anställning, inbegripet den utbildning som leder därtill, föreskriva att en sådan särbehandling som föranleds av en egenskap som hänförs till kön inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap, på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav, förutsatt att dess målet är berättigat och kravet är rimligt.

↓ 76/207/EEG, Art. 9.2 (anpassad)

~~2~~ 3. Medlemsstaterna skall med jämna mellanrum utvärdera den yrkesverksamhet som nämns i punkt 2 ~~artikel 2.2~~ för att mot bakgrund av den sociala utvecklingen avgöra, om det är berättigat att bibehålla ifrågakvarande undantag. De skall underrätta kommissionen om resultaten av denna utvärdering.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.2 (anpassad)

Artikel 14

~~8~~ Medlemsstaterna får behålla eller besluta om åtgärder inom ramen för artikel 141.4 i fördraget för att i praktiken säkerställa full jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet .

↓ 2002/73/EG, (anpassad)	Art.	1.2
-----------------------------	------	-----

⊗ Artikel 15 ⊗

⊗ 1. ⊗ Mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller ⊗ moderskapsledighet ⊗ ~~mammaledighet i den mening som avses i direktiv 92/85/EEG~~ skall anses utgöra diskriminering enligt detta direktiv.

⊗ 2. ⊗ En kvinna som är ⊗ moderskapsledig ⊗ ~~mammaledig~~ skall vid ledighetens slut ha rätt att återgå till sitt arbete eller ett likvärdigt arbete, på villkor som inte är mindre gynnsamma för henne och komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som hon skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.

↓ 2002/73/EG, (anpassad)	Art.	1.2
-----------------------------	------	-----

⊗ Artikel 16 ⊗

⊗ Detta direktiv ⊗ ~~Det~~ skall ~~heller~~ inte påverka medlemsstaternas rätt att erkänna särskild rätt till ⊗ faderskapsledighet ⊗ ~~pappaledighet~~ och/eller adoptionsledighet. Medlemsstater som erkänner sådan rätt skall vidta nödvändiga åtgärder för att skydda manliga och kvinnliga arbetstagare mot uppsägning och avskedande på grund av att de utövar denna rätt och se till att de vid slutet av en sådan ledighet har rätt att återuppta sitt arbete, eller ett likvärdigt arbete på villkor som inte är mindre gynnsamma för dem, och komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som de skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.

☒ AVDELNING III ☒

☒ ÖVERGRIPANDE BESTÄMMELSER ☒

☒ Kapitel 1 ☒

☒ Tillvaratagande av rättigheter ☒

☒ Avsnitt 1 ☒

☒ *Korrigerande åtgärder* ☒

Artikel ~~6~~ ☒ 17 ☒

1. Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem ☒, efter att eventuellt ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter, ☒ har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.

~~2~~ ☒ 2. ☒ Medlemsstaterna skall säkerställa att föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs får, på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne, med hans eller hennes tillstånd, engagera sig i de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.

~~4~~ ☒ 3. ☒ Punkterna 1 och ~~3~~ ☒ 2 ☒ påverkar inte tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för att väcka talan som rör principen om likabehandling.

~~Artikel 2~~

~~Medlemsstaterna skall i sin nationella lagstiftning införa sådana åtgärder som behövs för att göra det möjligt för alla anställda som anser sig förfördelade på grund av att likalönsprincipen~~

~~inte tillämpats att göra sina rättigheter gällande vid domstol efter att eventuellt ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter.~~

↓ 86/378/EEG (anpassad)

~~Artikel 10~~

~~Medlemsstaterna skall i sin nationella lagstiftning vidta de åtgärder som krävs för att göra det möjligt för alla som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte tillämpats att göra sina krav gällande vid domstol, eventuellt efter att ha hänvänt sig till andra behöriga myndigheter.~~

↓ 2002/73/EG, Art. 1.5
(anpassad)

⊗ Artikel 18 ⊗

2. Medlemsstaterna skall i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att säkerställa en faktisk och effektiv kompensation eller gottgörelse, enligt vad medlemsstaterna bestämmer, för den förlust och skada som lidits av den person som drabbats av ⊗ könsdiskriminering ⊗ ~~diskriminering i strid mot artikel 3~~, på ett sätt som är avskräckande och står i proportion till den skada som lidits, ~~sådan~~ ⊗. ⊗ ⊗ Sådan ⊗ kompensation eller gottgörelse får inte begränsas av en i förväg fastställd övre gräns, utom i de fall då arbetsgivaren kan bevisa att den enda skada som en sökande lidit till följd av diskriminering i den mening som avses i detta direktiv är vägran att beakta hans/hennes arbetsansökan.

↓ 97/80/EG, Art. 4 (anpassad)

⊗ Avsnitt 2 ⊗

⊗ Bevisbörda ⊗

Artikel 19

Bevisbörda

1. Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svarande är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.

2. ~~Detta direktiv~~ ☒ Punkt 1 ☒ skall inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

↓ 97/80/EG, Art. 4

3. Medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.

↓ 97/80/EG, Art. 3 (anpassad)

Artikel 20

Tillämpningsområde

1. ~~Detta direktiv~~ ☒ Artikel 19 ☒ skall ☒ också ☒ gälla

a) de förhållanden som avses i artikel ~~119~~ ☒ 141 ☒ i fördraget ~~och i direktiven 75/117/EEG, 76/207/EEG~~ och, i den mån det förekommer könsdiskriminering, ☒ direktiven ☒ 92/85/EEG och 96/34/EG,

↓ 97/80/EG, Art. 3

b) alla civila eller administrativa förfaranden inom den offentliga eller den privata sektorn vilka innebär att talan kan föras enligt nationell rätt för att bestämmelserna i punkt a skall tillämpas, med undantag av utomrättsliga förfaranden av frivillig art eller som föreskrivs i nationell rätt.

↓ 97/80/EG, Art. 3 (anpassad)

2. Detta ~~direktiv~~ ☒ kapitel ☒ skall inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.7
(anpassad)

☒ Kapitel 2 ☒

☒ Organ för främjande av likabehandling – den sociala dialogen ☒

Artikel ~~20~~ 21

1. Medlemsstaterna skall utse och genomföra de nödvändiga förberedelserna för ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan åtskillnad på grund av kön. Dessa organ får utgöra en del av de organ som på nationell nivå har till uppgift ansvarar för att tillvarata de mänskliga rättigheterna eller att ta till vara enskildas rättigheter.

2. Medlemsstaterna skall säkerställa att behörigheten för dessa organ omfattar följande:

- a) Att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, utan att det påverkar rättigheterna för personer som har blivit diskriminerade eller för föreningar, organisationer eller andra rättsliga enheter som avses i artikel ~~6~~ 17.2.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.7

- b) Att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering.

- c) Att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.7
(anpassad)

Artikel ~~21~~ 22

1. Medlemsstaterna skall, i enlighet med nationell sedvänja och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter i syfte att främja likabehandling, inklusive genom att övervaka praxis på arbetsplatser, kollektivavtal, etiska regler, forskning eller utbyte av erfarenheter och god praxis.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.7

↓ 2002/73/EG, Art. 1.7
(anpassad)

2. Medlemsstaterna skall, när detta står i överensstämmelse med nationell sedvänja och praxis, uppmuntra arbetsmarknadens parter att, utan att deras oberoende åsidosätts, främja likabehandling av kvinnor och män och att, på lämplig nivå, avtala om bestämmelser mot diskriminering på de områden som avses i artikel 1 och som faller inom räckvidden för förhandlingar om kollektivavtal. Dessa överenskommelser skall beakta ~~de minimikrav som föreskrivs~~ bestämmelserna i detta direktiv och motsvarande nationella genomförandeåtgärder.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.7

3. Medlemsstaterna skall i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis uppmuntra arbetsgivarna att främja likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen på ett planerat och systematiskt sätt.

4. I detta syfte bör arbetsgivarna uppmuntras att med lämpliga jämna mellanrum förse arbetstagarna och/eller deras företrädare med lämplig information om likabehandlingen av kvinnor och män inom företaget.

Denna information kan innehålla statistik avseende andelen kvinnor och män på olika nivåer i organisationen och eventuella åtgärder för att i samarbete med arbetstagarrepresentanterna förbättra situationen.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.7
(anpassad)

Artikel ~~23~~ 23

Medlemsstaterna skall främja en dialog med lämpliga icke-statliga organisationer som i enlighet med nationell lag och praxis har ett berättigat intresse av att motverka könsdiskriminering i syfte att främja principen om likabehandling.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.3
(anpassad)

AVDELNING III

GENOMFÖRANDE

Artikel 24

~~2~~ Medlemsstaterna skall därför vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

- a) lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs,
- b) bestämmelser som strider mot principen om likabehandling ~~som finns~~ i individuella avtal eller kollektivavtal, löneskalor, löneavtal, interna personalbestämmelser, i interna regler för företag samt i regler för fria yrkesutövare och arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer, individuella anställningsavtal eller andra åtgärder skall eller får förklaras ogiltiga eller ändras, ,

↓86/378/EEG (anpassad)

~~Artikel 7~~

~~Medlemsstaterna skall vidta alla åtgärder som krävs så att~~

~~a) bestämmelser som strider mot likabehandlingsprincipen i lagligen tvingande kollektivavtal, företagens interna regler för de anställda eller andra åtgärder som gäller företags- eller yrkesbaserade system skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras,~~

~~b) c) försäkringssystem som innehåller sådana villkor inte får godkännas eller förlängas genom administrativa åtgärder.~~

↓75/117/EEG (anpassad)

~~Artikel 3~~

~~Medlemsstaterna skall avskaffa all diskriminering mellan kvinnor och män som strider mot likalönsprincipen och som kan hänföras till lagar och andra författningar.~~

↓75/117/EEG (anpassad)

~~Artikel 4~~

~~Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att bestämmelser i kollektivavtal, löneskalor, löneavtal eller individuella anställningsavtal som strider mot likalönsprincipen skall eller får förklaras ogiltiga eller får ändras.~~

↓75/117/EEG (anpassad)

~~Artikel 6~~

~~Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella villkor och rättssystem vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att likalönsprincipen tillämpas. De skall se till att effektiva medel finns tillgängliga för att denna princip skall kunna iakttas.~~

↓ 2002/73/EG, (anpassad)	Art.	1.6
-----------------------------	------	-----

Artikel ~~7~~ 25

Medlemsstaterna skall i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda anställda, inbegripet dem som är arbetstagarrepresentanter enligt nationell lag och/eller praxis, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att se till att principen om likabehandling följs.

↓86/378/EEG (anpassad)

~~Artikel 11~~

~~Medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagaren mot avskedande från arbetsgivarens sida, om avskedandet beror på klagomål inom företaget från de anställda eller på att man vidtagit rättsliga åtgärder i syfte att genomdriva att likabehandlingsprincipen iakttas.~~

↓75/117/EEG (anpassad)

~~Artikel 5~~

~~Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att skydda anställda mot avskedande från arbetsgivarens sida, om avskedandet är en följd av klagomål från de anställda inom företaget eller av rättsliga åtgärder i syfte att säkerställa att likalönsprincipen iakttas.~~

↓ 2002/73/EG, (anpassad)	Art.	1.7
⇒ ny		

Artikel ~~8a~~ 26

Medlemsstaterna skall bestämma vilka sanktioner som skall tillämpas på överträdelser av de nationella bestämmelser som antas i enlighet med detta direktiv och vidta alla åtgärder som behövs för att säkerställa att de tillämpas.

Sanktionerna, som kan bestå av skadestånd till den diskriminerade personen, skall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.

Medlemsstaterna skall anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den ~~5 oktober 2005~~ ⇒ dag som anges i artikel 33, och alla senare ändringar som gäller dem utan dröjsmål.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.2
(anpassad)

☒ Artikel 27 ☒

~~5.~~ Medlemsstaterna skall i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller allmän praxis uppmuntra arbetsgivare och dem som ansvarar för tillgång till yrkesutbildning att vidta åtgärder för att förebygga alla former av könsdiskriminering, särskilt trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen.

↓ 97/80/EG, Art. 6 (anpassad)

Artikel ☒ 28 ☒

~~Bevarande av skyddsnivån~~

Genomförandet av bestämmelserna i detta direktiv skall under inga omständigheter vara en tillräcklig motivering för att sänka ~~den allmänna~~ skyddsnivån för arbetstagare på det område som omfattas av direktivet, utan att detta påverkar medlemsstaternas rätt att med hänsyn till en förändrad situation införa lagar och andra författningar som skiljer sig från dem som gäller när detta direktiv anmäls, under förutsättning att direktivets ~~minimikrav~~ ☒ bestämmelser ☒ uppfylls.

↓ 2002/73/EG, Art. 1.7 (anpassad)

~~Artikel 8e~~

~~1. Medlemsstaterna får införa eller bibehålla gynnsammare bestämmelser för att tillvarata likabehandlingsprincipen än de som föreskrivs i detta direktiv.~~

~~2. Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att inskränka det skydd mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av detta direktiv.~~

↓ 2002/73/EG, Art. 1.1
(anpassad)

☒ Artikel 29 ☒

~~1a.~~ Medlemsstaterna skall aktivt ta hänsyn till målet att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män när de utarbetar och genomför lagar och andra författningar samt politiska beslut eller riktlinjer och verksamhet på de områden som avses i ~~punkt 1~~ ☒ detta direktiv ☒.

↓97/80/EG, Art. 5 (anpassad)

Artikel ~~28~~ 30 ~~29~~

Information

Medlemsstaterna skall se till att samtliga berörda personer på alla lämpliga sätt informeras om de åtgärder, som vidtas i enlighet med detta direktiv ~~28~~ , till exempel på arbetsplatsen ~~29~~ samt om de bestämmelser som redan gäller.

↓76/207/EEG (anpassad)

~~Artikel 8~~

~~Medlemsstaterna skall se till att de bestämmelser som antagits i enlighet med detta direktiv jämte bestämmelser som redan gäller på området på alla lämpliga sätt kommer till de anställdas kännedom, t.ex. på deras arbetsplats.~~

↓75/117/EEG (anpassad)

~~Artikel 7~~

~~Medlemsstaterna skall se till att de bestämmelser som antagits i enlighet med detta direktiv jämte bestämmelser som redan gäller på området på alla lämpliga sätt kommer till de anställdas kännedom, t.ex. på deras arbetsplats.~~

↓2002/73/EG, Art. 2 (anpassad)

~~28~~ AVDELNING V ~~29~~

~~28~~ SLUTBESTÄMMELSER ~~29~~

Artikel ~~28~~ 31 ~~29~~

~~29~~ ~~28~~ 1. ~~29~~ Medlemsstaterna skall inom tre år efter det att detta direktiv trätt i kraft ~~28~~ senast den ... ~~29~~ överlämna till kommissionen all den information som behövs för att kommissionen skall kunna utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv.

~~3~~ 2. ~~Utan att det påverkar tillämpningen av punkt 1~~ skall medlemsstaterna vart fjärde år underrätta kommissionen om bestämmelser ~~i lagar och andra författningar~~ som rör åtgärder som antagits i enlighet med artikel 141.4 i fördraget samt information om dessa åtgärder och genomförandet av dem. På grundval av den informationen kommer kommissionen vart fjärde år att anta och offentliggöra en rapport med en jämförande utvärdering av åtgärder med hänsyn till förklaring nr 28 som fogas till slutakten till Amsterdamfördraget.

↓ 97/80/EG, Art. 7 (anpassad)

~~Medlemsstaterna skall senast två år efter det att detta direktiv har trätt i kraft till kommissionen överlämna all information som den behöver för att utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av detta direktiv.~~

↓ 96/97/EG, Art. 3.2 (anpassad)

~~2. Medlemsstaterna skall senast två år efter detta direktivs ikraftträdande meddela kommissionen all den information som den behöver för att utarbeta en rapport om genomförandet av detta direktiv.~~

↓ 86/378/EEG, artikel 12 (anpassad)

~~2. Medlemsstaterna skall senast fem år efter dagen för anmälan till kommissionen översända den information den behöver för att kunna avfatta en rapport om tillämpningen av detta direktiv för överlämnande till rådet.~~

↓ 76/207/EEG (anpassad)

~~Artikel 10~~

~~Inom två år efter utgången av den 30 månadersperiod som fastställs i artikel 9.1 första stycket skall medlemsstaterna översända all nödvändig information till kommissionen, så att den kan avfatta en rapport om detta direktivs tillämpning för överlämnande till rådet.~~

↓75/117/EEG (anpassad)

~~Artikel 9~~

~~Inom två år efter utgången av den ettårsperiod som anges i artikel 8 skall medlemsstaterna till kommissionen översända all information som behövs för att denna skall kunna avfatta en rapport om tillämpningen av detta direktiv för överlämnande till rådet.~~

↓ ny

Artikel 32

Senast den 30 juni 2008 skall kommissionen se över tillämpningen av detta direktiv och om nödvändigt föreslå ändringar.

↓ ny

Artikel 33

Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den ..., eller se till att arbetsmarknadens parter genom avtal senast den dagen för in de bestämmelser som krävs. Medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att de skall kunna garantera att de mål som fastställs i detta direktiv uppfylls. De skall genast överlämna texterna till dessa bestämmelser till kommissionen tillsammans med en jämförelsetabell för dessa bestämmelser och bestämmelserna i detta direktiv.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. De skall också innehålla ett uttalande om att hänvisningar i lagar och andra författningar till direktiv som upphävts genom detta direktiv skall tolkas som hänvisningar till direktivet. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras och hur uttalandet skall formuleras skall varje medlemsstat själv utfärda.

Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

↓97/80/EG (anpassad)

~~Artikel 7~~

Genomförande

~~Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 1 januari 2001. De skall genast underrätta kommissionen om detta.~~

~~När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.~~

↓98/52/EG, Art. 2 (anpassad)

~~När det gäller Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland skall datumet den 1 januari 2001 i första stycket ersättas med 22 juli 2001.~~

↓86/378/EEG (anpassad)

~~Artikel 12~~

~~1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som behövs för att följa detta direktiv senast tre år efter dagen för anmälan⁸⁷. De skall genast underrätta kommissionen om detta.~~

↓76/207/EEG (anpassad)

~~Artikel 9~~

~~1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv inom 30 månader efter dagen för anmälan och skall genast underrätta kommissionen om detta.~~

~~Beträffande den första delen av artikel 3.2 e och den första delen av artikel 5.2 e skall medlemsstaterna emellertid inom fyra år efter dagen för anmälan av detta direktiv utföra en första utvärdering, och vid behov en första omarbetning av de lagar och andra författningar som nämns däri.~~

⁸⁷ Detta direktiv anmäldes till medlemsstaterna den 30 juli 1986.

~~3. Medlemsstaterna skall även till kommissionen översända texterna i de lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.~~

↓ 75/117/EEG (anpassad)

~~Artikel 8~~

~~1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv inom ett år efter dagen för dess anmälan och skall genast underrätta kommissionen om detta.~~

~~2. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till centrala lagar och andra författningar som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.~~

↓ ny

Artikel 34

1. Direktiven 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG och 97/80/EG, ändrat genom direktiven i bilaga 1 del A, upphör att gälla den dag som fastställs i artikel 33 första stycket i detta direktiv, utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter när det gäller tidsfristerna för att införliva direktivet i nationell lag och tidpunkten för tillämpningen av de direktiv som förtecknas i bilaga 1 del B.

2. Hänvisningar till de upphävda direktiven skall tolkas som hänvisningar till detta direktiv och skall läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga 2.

↓ ny

Artikel 35

Detta direktiv träder i kraft [den tjugonde] dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.



Artikel 36

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar
Ordförande

På rådets vägnar
Ordförande

BILAGA

~~Exempel på inslag som kan stå i strid med likabehandlingsprincipen när det gäller förmånsbaserade system enligt artikel 6 h är~~

~~— omvandling till ett fast belopp av en del av en periodisk pension,~~

~~— överföring av pensionsrättigheter,~~

~~— en efterlevandepension som utbetalas till en familjemedlem i utbyte mot att försäkringstagaren avstår från en del av pensionen,~~

~~— sänkt pension när arbetstagaren väljer att gå förtidspension~~



BILAGA 1

Del A

Upphävda direktiv med efterföljande ändringar (enligt artikel 34.1)

Rådets direktiv 75/117/EEG	EGT L 45, 19.2.1975
----------------------------	---------------------

Rådets direktiv 76/207/EEG	EGT L 39, 14.2.1976
Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG	EGT L 269, 2.10.2002

Rådets direktiv 86/378/EEG	EGT L 225, 12.8.1986
Direktiv 96/97/EG	EGT L 46, 17.2.1997

Rådets direktiv 97/80/EG	EGT L 14, 20.1.1998
Direktiv 98/52/EG	EGT L 205, 22.7.1998

Del B

Förteckning över tidsfrister för införlivande i nationell lag och datum för ikraftträdande (enligt artikel 34.1)

Direktiv	Tidsfrist för införlivande	Datum för ikraftträdande
Direktiv 75/117/EEG	19.2.1976	
Direktiv 76/207/EEG	14.8.1978	
Direktiv 86/378/EEG	1.1.1993	
Direktiv 96/97/EG	1.7.1997	17 maj 1990 för löntagare, med undantag för personer som före detta datum väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lag.

		<p>Artikel 8 i direktiv 86/378/EEG, ändrat genom direktiv 96/97/EG: senast 1 januari 1993.</p> <p>Artikel 6.1 i första strecksatsen i direktiv 86/378/EEG, ändrat genom direktiv 96/97/EG: senast 1 januari 1999.</p>
Direktiv 97/80/EG	1.1.2001	För Förenade kungariket den 22 juli 2001
Direktiv 98/52/EG	22.7.2001	
Direktiv 2002/73/EG	5.10.2005	

BILAGA 2
Jämförelsetabell

Direktiv 75/117	Direktiv 76/207	Direktiv 86/378	Direktiv 97/80	Detta direktiv
-	Artikel 1.1	Artikel 1	Artikel 1	Artikel 1
-	Artikel 1.2	-	-	-
-	Artikel 2.2 första strecksatsen	-	-	Artikel 2.1 första strecksatsen
-	Artikel 2.2 andra strecksatsen	-	Artikel 2.2	Artikel 2.1 andra strecksatsen
-	Artikel 2.2 tredje och fjärde strecksatsen	-	-	Artikel 2.1 tredje och fjärde strecksatserna
-	-	-	-	Artikel 2.1 femte strecksatsen
-	-	Artikel 2.1	-	Artikel 2.1 sjätte strecksatsen
-	Artikel 2.3 och 2.4	-	-	Artikel 2.2
-	-	Artikel 3	-	Artikel 3.1
-	Artikel 2.7 första stycket	Artikel 5.2	-	Artikel 3.2
-	Artikel 2.7 fjärde stycket första meningen	-	-	Artikel 3.3
Artikel 1	-	-	-	Artikel 4
-	-	Artikel 5.1	-	Artikel 5
-	-	Artikel 4	-	Artikel 6.1
-	-	-	-	Artikel 6.2

		Artikel 2.2		Artikel 7.1
-	-	Artikel 2.3	-	Artikel 7.2
-	-	Artikel 6	-	Artikel 8
-	-	Artikel 8	-	Artikel 9
-	-	Artikel 9	-	Artikel 10
-	-	-	-	Artikel 11
-	-	Artikel 9 a	-	Artikel 12
-	Artikel 2.1 och 3.1	-	Artikel 2.1	Artikel 13.1
-	Artikel 2.6	-	-	Artikel 13.2
-	Artikel 9.2	-	-	Artikel 13.3
-	Artikel 2.8	-	-	Artikel 14
-	Artikel 2.7 tredje stycket	-	-	Artikel 15.1
-	Artikel 2.7 andra stycket	-	-	Artikel 15.2
-	Artikel 2.7 fjärde stycket andra och tredje mening	-	-	Artikel 16
Artikel 2	Artikel 6.1	Artikel 10	-	Artikel 17.1
-	Artikel 6.3	-	-	Artikel 17.2
-	Artikel 6.4	-	-	Artikel 17.3
-	Artikel 6.2	-	-	Artikel 18
-	-	-	Artikel 4	Artikel 19
-	-	-	Artikel 3	Artikel 20
-	Artikel 8a	-	-	Artikel 21

-	Artikel 8b	-	-	Artikel 22
-	Artikel 8c	-	-	Artikel 23
Artiklarna 3 och 6	Artikel 3.2 a	-	-	Artikel 24 a
Artikel 4	Artikel 3.2 b	Artikel 7 a	-	Artikel 24 b
-	-	Artikel 7 b	-	Artikel 24 c
Artikel 5	Artikel 7	Artikel 11	-	Artikel 25
Artikel 6	-	-	-	-
-	Artikel 8d	-	-	Artikel 26
	Artikel 2.5			Artikel 27
-	Artikel 8e.1	-	-	-
-	Artikel 8e.2	-	Artikel 6	Artikel 28
-	Artikel 1.1 a	-	-	Artikel 29
Artikel 7	Artikel 8	-	Artikel 5	Artikel 30
Artikel 9	Artikel 10	Artikel 12.2	Artikel 7 fjärde stycket	Artikel 31
-	-	-	-	Artikel 32
Artikel 8	Artikel 9.1 första stycket samt artiklarna 9.3 och 9.3	Artikel 12.1	Artikel 7 första andra och tredje stycket	Artikel 33
-	Artikel 9.1 andra stycket	-	-	-
-	-	-	-	Artikel 34
-	-	-	-	Artikel 35
-	-	-	-	Artikel 36
-	-	Bilaga	-	-