

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV 2006/54/EG

av den 5 juli 2006

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

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 141.3,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande ⁽¹⁾,

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget ⁽²⁾, och

av följande skäl:

(1) Rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillträde till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor ⁽³⁾ och rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet ⁽⁴⁾ har ändrats mycket ⁽⁵⁾. 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 män ⁽⁶⁾ och rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbördan vid mål om könsdiskriminering ⁽⁷⁾ innehåller också bestämmelser vars syfte är att genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män. Eftersom direktiven nu skall ändras igen bör bestämmelserna av tydlighetsskäl omarbetas så att de viktigaste bestämmelserna på detta område liksom vissa konsekvenser av Europeiska gemenskapernas domstols (nedan kallad "domstolen") rättspraxis samlas i en enda text.

⁽¹⁾ EUT C 157, 28.6.2005, s. 83.

⁽²⁾ Europaparlamentets yttrande av den 6 juli 2005 (ännu ej offentliggjort i EUT), rådets gemensamma ståndpunkt av den 10 mars 2006 (EUT C 126 E, 30.5.2006, s. 33) och Europaparlamentets ståndpunkt av den 1 juni 2006 (ännu ej offentliggjord i EUT).

⁽³⁾ EGT L 39, 14.2.1976, s. 40. Direktivet ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15).

⁽⁴⁾ EGT L 225, 12.8.1986, s. 40. Direktivet ändrat genom direktiv 96/97/EG (EGT L 46, 17.2.1997, s. 20).

⁽⁵⁾ Se bilaga I del A.

⁽⁶⁾ EGT L 45, 19.2.1975, s. 19.

⁽⁷⁾ EGT L 14, 20.1.1998, s. 6. Direktivet ändrat genom direktiv 98/52/EG (EGT L 205, 22.7.1998, s. 66).

(2) Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip i gemenskapslagstiftningen enligt artiklarna 2 och 3.2 i fördraget och domstolens rättspraxis. Enligt dessa bestämmelser i fördraget är jämställdhet mellan kvinnor och män en "uppgift" och ett "syfte" för gemenskapen och de inför en uttrycklig skyldighet att främja jämställdhet i all sin verksamhet.

(3) Domstolen har slagit fast att principen om likabehandling inte kan inskränkas endast till diskriminering som beror på tillhörigheten till endera könet. Med beaktande av principens syfte och arten av de rättigheter som den syftar till att skydda, kan den även tillämpas på fall av diskriminering som har sitt ursprung i en persons könsbyte.

(4) Artikel 141.3 i fördraget innehåller den specifika 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 arbete eller likvärdigt arbete.

(5) I artiklarna 21 och 23 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, arbete och lön.

(6) Trakasserier och sexuella trakasserier strider mot principen om likabehandling av kvinnor och män och utgör könsdiskriminering enligt detta direktiv. Sådana former av diskriminering förekommer inte enbart på arbetsplatsen utan även i samband med tillträde till anställning, yrkesutbildning och yrkesmässig befordran. De bör alltså förbjudas och bör bli föremål för effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner.

(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 samt i samband med tillgång till anställning, yrkesutbildning och yrkesmässig befordran i enlighet med nationell lagstiftning och praxis.

(8) Principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete enligt artikel 141 i fördraget och domstolens fasta rättspraxis är en viktig aspekt av principen om likabehandling av kvinnor och män och en viktig och oundgänglig del av gemen-

skapen regelverk, inklusive domstolens rättspraxis, mot könsdiskriminering. Det är därför lämpligt att fastställa bestämmelser för dess genomförande.

- (9) För att kunna bedöma huruvida arbetstagare utför lika arbete eller likvärdigt arbete bör man i enlighet med domstolens fasta rättspraxis avgöra om de med avseende på en rad faktorer, bl.a. arbetets art, utbildning och arbetsvillkor, kan anses vara i jämförbara situationer.
- (10) Domstolen har slagit fast att under vissa förhållanden principen om lika lön inte bara gäller när kvinnor och män har samma arbetsgivare.
- (11) Medlemsstaterna bör tillsammans med arbetsmarknadens parter söka lösa problemet med att kvinnor fortfarande har lägre löner än män och att det finns en könssegregerad arbetsmarknad med hjälp av system för flexibel arbetstid som gör det lättare för såväl män som kvinnor att förena familjeliv och arbetsliv. Detta kan även inbegripa rimlig föräldraledighet som båda föräldrarna kan utnyttja och tillgång till barnomsorg och vård av närstående till ett överkomligt pris.
- (12) 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.
- (13) I sin dom av den 17 maj 1990 i mål C-262/88 ⁽¹⁾ slår domstolen fast att alla förmåner som utges enligt företags- eller yrkesbaserade pensionssystem utgör lön i den mening som avses i artikel 141 i fördraget.
- (14) 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, även om detta system är en del av ett allmänt lagstadgat system. Enligt domstolens domar i mål C-7/93 ⁽²⁾ och mål C-351/00 ⁽³⁾, 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.
- (15) Domstolen har bekräftat att avgifterna för manliga respektive kvinnliga arbetstagare till ett förmånsbestämt pensionssystem omfattas av bestämmelserna i artikel 141 i fördraget. Olikheter i fråga om arbetsgivaravgifter till sådana förmånsbestämda pensionssystem, som baseras på kapitalinvesteringar, där olikheterna beror på

försäkringstekniska beräkningsfaktorer som varierar med kön, skall inte bedömas utifrån samma bestämmelse.

- (16) När det gäller vissa fonderade förmånsbestämda system kan exempelvis vissa inslag vara olika för kvinnor och män, t.ex. omvandling av en del av en periodisk pension till ett fast belopp, överföring av pensionsrättigheter, efterlevandepension som utbetalas till en närstående i utbyte mot att försäkringstagaren avstår från en del av pensionen, eller sänkt pension när arbetstagaren väljer att gå i förtidspension, när olikheten i belopp beror på effekter av att sådana könsbundna försäkringstekniska beräkningsfaktorer använts vid den tidpunkt när systemets finansiering fastställdes.
- (17) Det har slagits fast att förmåner enligt företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet inte skall anses som lön i den mån förmånerna kan hänföras till anställningsperioder som föregår den 17 maj 1990, utom när det gäller arbetstagare eller medförsäkrade som före den dagen har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lag. Det är därför nödvändigt att begränsa tillämpningen av principen om likabehandling.
- (18) Domstolen har konsekvent hävdats att Barberprotokollet ⁽⁴⁾ inte påverkar rätten att ansluta sig till ett företags- eller yrkesbaserat pensionssystem och att begränsningen i tiden av domens rättsverkan i mål C-262/88 inte gäller i fråga om rätten att vara ansluten till ett yrkespensionssystem. Domstolen fastställde även att nationella regler om frister för väckande av talan enligt nationell rätt kan återopas gentemot arbetstagare som gör gällande sin rätt att vara anslutna till ett yrkespensionssystem under förutsättning att de nationella reglerna inte är mindre gynnsamma för sådan talan än de är för liknande talan av nationell karaktär och att de inte i praktiken omöjliggör utövandet av gemenskapsrätten. Domstolen har även påpekat att den omständigheten att en arbetstagare kan göra anspråk på att med retroaktiv verkan anslutas till ett yrkespensionssystem inte medför att denne kan underlåta att erlägga de avgifter som är hänförliga till ifrågakvarande försäkringsperiod.
- (19) 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 begränsas till sådan yrkesverksamhet där det är nödvändigt att anställa en person av visst kön på grund av yrkesverksamhetens natur eller det sammanhang där den utförs, förutsatt att det eftersträvade syftet är legitimt och är i överensstämmelse med proportionalitetsprincipen.

⁽¹⁾ C-262/88: Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group (Rec. 1990, s. I-1889).

⁽²⁾ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds mot G. A. Beune (Rec. 1994, s. I-4771).

⁽³⁾ C-351/00: Pirkko Niemi (REG 2002, s. I-7007).

⁽⁴⁾ Protokoll nr 17 till artikel 141 till fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen (1992).

- (20) Detta direktiv inskränker inte rätten till föreningsfrihet, inbegripet rätten för var och en att tillsammans med andra bilda fackföreningar och att ansluta sig till dessa för att skydda sina intressen. Åtgärder inom ramen för artikel 141.4 i fördraget kan inbegripa medlemskap i eller fortsatt verksamhet för organisationer eller fackföreningar vars huvudsyfte är att i praktiken främja principen om likabehandling av kvinnor och män.
- (21) Förbudet mot diskriminering bör inte hindra att åtgärder bibehålls eller antas för att förhindra eller kompensera nackdelar för en grupp av personer av ett och samma kön. Sådana åtgärder innebär att organisationer för personer av ett och samma kön är tillåtna, om organisationernas huvudsakliga mål är att främja dessa personers särskilda behov och att främja jämställdheten mellan kvinnor och män.
- (22) I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får principen om likabehandling enligt artikel 141.4 i fördraget 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.
- (23) Det framgår tydligt av domstolens rättspraxis att ogynnsam behandling av kvinnor som är relaterad till havandeskap eller moderskap utgör direkt könsdiskriminering. Detta direktiv bör därför uttryckligen omfatta sådan behandling.
- (24) Domstolen har konsekvent framhållit att det när det gäller principen om likabehandling är legitimt att skydda kvinnans fysiska tillstånd under och efter en graviditet och att vidta åtgärder för moderskapsskydd som ett sätt att uppnå faktisk jämställdhet. Detta direktiv bör därför inte påverka 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 ammar⁽¹⁾. Detta direktiv bör inte heller påverka rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet för föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS⁽²⁾.
- (25) Av tydlighetsskäl är det därför lämpligt att anta särskilda bestämmelser om skyddet av kvinnors anställningsrättigheter vid moderskapsledighet och särskilt deras rätt att återuppta samma arbete eller ett likvärdigt arbete, inte få försämrade villkor på grund av denna ledighet samt rätten att komma i åtnjutande av de förbättringar av arbetsvillkoren som de skulle ha haft rätt till under sin bortovaro.
- (26) I en resolution av den 29 juni 2000 från rådet och ministrarna för sysselsättning och socialpolitik, församlade i rådet, om balans mellan kvinnor och män i deltagandet i arbets- och familjelivet⁽³⁾ uppmuntrades medlemsstaterna att överväga att se över möjligheten att inom sina respektive rättssystem bevilja manliga arbetstagare en individuell och icke överförbar rätt till faderskapsledighet med bibehållande av de rättigheter som är förenade med anställningen.
- (27) Liknande överväganden gäller om medlemsstater beviljar män och kvinnor en individuell och icke överförbar rätt till adoptionsledighet. Det är medlemsstaternas uppgift att avgöra huruvida de skall bevilja en sådan rättighet till faderskaps- och/eller adoptionsledighet och även bestämma villkoren, med undantag för uppsägning, avskedande och återgång till arbetet, som faller utanför det här direktivets räckvidd.
- (28) För att principen om likabehandling skall kunna genomföras i praktiken måste medlemsstaterna införa lämpliga förfaranden.
- (29) 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.
- (30) Antagandet av reglerna om bevisbördorna är viktigt för att säkra att principen om likabehandling upprätthålls i praktiken. Domstolen har förklarat att bestämmelser därför bör antas för att se till att bevisbördorna övergår till svaranden när det föreligger ett prima facie-fall av diskriminering, utom vid sådana förfaranden där det åligger domstolen eller annat behörigt nationellt organ att utreda fakta. Det måste dock klargöras att bedömning av fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering även fortsättningsvis är en fråga för det berörda nationella organet i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Medlemsstaterna har dessutom möjlighet att på alla stadier av förfarandet införa bevisregler som är fördelaktigare för kâranden.
- (31) För att detta direktiv skall ge ett effektivare skydd bör föreningar, organisationer och andra rättsliga enheter också ges befogenhet att, på det sätt medlemsstaterna bestämmer, engagera sig i förfaranden, antingen på den klagande personens vägnar eller för att stödja denne, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar.
- (32) Med tanke på att rätten till ett effektivt rättsligt skydd är av grundläggande art, bör det säkerställas att arbetstagarna även i fortsättningen omfattas av ett sådant skydd även efter det att det förhållande som gett upphov till den förmodade

(1) EGT L 348, 28.11.1992, s. 1.

(2) EGT L 145, 19.6.1996, s. 4. Direktivet ändrat genom direktiv 97/75/EG (EGT L 10, 16.1.1998, s. 24).

(3) EGT C 218, 31.7.2000, s. 5.

överträdelsen av principen om likabehandling har upphört. En arbetstagare som försvarar eller lämnar bevis till förmån för en person som skyddas enligt detta direktiv bör ha rätt till samma skydd.

- (33) 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 vara adekvat i förhållande till den skada som lidits. Därför bör det inte fastställas någon övre gräns för denna kompensation, utom då arbetsgivaren kan bevisa att den enda skada som drabbat en sökande till följd av diskriminering enligt detta direktiv är vägran att ta sökandens ansökan om arbete under övervägande.
- (34) För att säkerställa att principen om likabehandling tillämpas i praktiken bör medlemsstaterna främja dialogen mellan arbetsmarknadens parter och, inom ramen för nationell praxis, med icke-statliga organisationer.
- (35) Medlemsstaterna bör fastställa effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för åsidosättande av skyldigheterna i detta direktiv.
- (36) Eftersom målen för detta direktiv inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och de därför bättre kan uppnås 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 dessa mål.
- (37) I syfte att skapa ökad förståelse för varför kvinnor och män behandlas olika på arbetsmarknaden och i arbetslivet bör jämförbar könsuppdelad statistik tas fram, analyseras och tillgängliggöras på lämpliga nivåer.
- (38) Likabehandling av kvinnor och män på arbetsmarknaden och i arbetslivet kan inte inskränkas till lagstiftningsåtgärder. Europeiska unionen och medlemsstaterna bör i istället fortsätta att i största möjliga utsträckning göra allmänheten medveten om lönediskrimineringen och sträva efter att förändra den allmänna attityden genom att i möjligaste mån engagera alla berörda parter, både på offentlig och privat nivå. Dialogen mellan arbetsmarknadens parter kan spela en viktig roll i detta arbete.
- (39) Skyldigheten att införliva detta direktiv i nationell lagstiftning bör bara gälla de bestämmelser som har ändrats i sak jämfört med tidigare direktiv. Skyldigheten att införliva de bestämmelser som är oförändrade föreligger enligt de tidigare direktiven.
- (40) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas skyldigheter vad gäller de tidsfrister för införlivande i nationell lagstiftning och tillämpning av de direktiv som anges i bilaga I del B.

- (41) I enlighet med punkt 34 i det interinstitutionella avtalet "Bättre lagstiftning" ⁽¹⁾ uppmantras medlemsstaterna att för egen del och i gemenskapens intresse upprätta egna tabeller som så vitt det är möjligt visar överensstämmelsen mellan detta direktiv och införlivandeåtgärderna samt att offentliggöra dessa tabeller.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVDELNING I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte

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

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

- a) Tillträde till anställning, inklusive befordran, och yrkesutbildning.
- b) Arbetsvillkor, inklusive lön.
- c) Företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet.

Det innehåller också bestämmelser om fastställande av lämpliga förfaranden för att garantera att detta genomförande blir effektivare.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv avses med
 - 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,
 - 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,

⁽¹⁾ EUT C 321, 31.12.2003, s. 1.

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,

e) lön: den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av sin arbetsgivare på grund av anställningen,

f) företags- eller yrkesbaserade socialförsäkringssystem: system som inte regleras av rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet i fråga om social trygghet ⁽¹⁾ 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.

2. I detta direktiv avses med diskriminering

a) trakasserier och sexuella trakasserier, och annan mindre förmånlig behandling på grund av att en person avvisar eller låter bli att reagera mot ett sådant beteende,

b) instruktion att diskriminera personer på grund av kön,

c) varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna som har samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i direktiv 92/85/EEG.

Artikel 3

Positiv särbehandling

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.

⁽¹⁾ EGT L 6, 10.1.1979, s. 24.

AVDELNING II

SÄRSKILDA BESTÄMMELSER

KAPITEL 1

Lika lön

Artikel 4

Förbud mot diskriminering

För lika eller likvärdigt arbete skall direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning.

I synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, skall detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så att det utesluter all könsdiskriminering.

KAPITEL 2

Likabehandling i företags- eller yrkesbaserade socialförsäkringssystem

Artikel 5

Förbud mot diskriminering

Utan att det påverkar artikel 4 skall det inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet 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 närstående och de villkor som avgör hur länge rätten till förmånerna skall kvarstå.

Artikel 6

Tillämplighet på personer

Detta kapitel 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 i enlighet med nationell lag och/eller praxis.

Artikel 7

Materiellt tillämpningsområde

1. Detta kapitel gäller
 - a) företags- eller yrkesbaserade socialförsäkringssystem som lämnar skydd vid
 - i) sjukdom,
 - ii) invaliditet,
 - iii) ålderdom inklusive förtidspensionering,
 - iv) olycksfall i arbetet samt yrkessjukdomar,
 - v) arbetslöshet,
 - b) företags- eller yrkesbaserade socialförsäkringssystem som ger andra sociala förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner och i synnerhet efterlevandeförmåner samt familjebidrag, om sådana förmåner utgör en ersättning som arbetsgivaren betalar den anställde.
2. Detta kapitel gäller också pensionssystem för en viss kategori offentligt anställda, om förmånerna som betalas ut inom systemet betalas på grund av anställningsförhållandet. Detta skall inte påverkas av att sådana system ingår i allmänna lagstadgade pensionssystem.

Artikel 8

Undantag från det materiella tillämpningsområdet

1. Detta kapitel gäller inte
 - a) individuella avtal för egenföretagare,
 - b) system för egenföretagare med endast en deltagare,
 - c) anställda löntagares försäkringsavtal där arbetsgivaren inte är part,
 - d) frivilliga bestämmelser i företags- eller yrkesbaserade socialförsäkringssystem som erbjuds deltagare individuellt för att garantera dem
 - i) antingen ytterligare förmåner,
 - ii) eller ett val av dag då de normala förmånerna för egenföretagare utfaller, eller ett val mellan flera förmåner,
 - e) företags- eller yrkesbaserade socialförsäkringssystem i den mån förmånerna finansieras genom avgifter som betalas frivilligt av arbetstagare.

2. Detta kapitel hindrar inte en arbetsgivare från att bevilja personer som redan har uppnått pensionsåldern enligt ett företags- eller yrkesbaserat socialförsäkringssystem, 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.

Artikel 9

Exempel på diskriminering

1. Med bestämmelser som står i strid med likabehandlingsprincipen avses sådana bestämmelser som direkt eller indirekt utgår från kön, när det gäller att
 - a) avgöra vilka personer som får delta i ett företags- eller yrkesbaserat socialförsäkringssystem,
 - b) fastställa om deltagande i ett företags- eller yrkesbaserat socialförsäkringssystem 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,
 - d) fastställa olika regler, förutom vad som bestäms i h 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,
 - 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 moderskapsledighet eller ledighet av familjeskäl som beviljas enligt lag eller avtal och betalas av arbetsgivaren,
 - h) fastställa olika förmånsnivåer, utom i den mån det kan vara nödvändigt för att ta hänsyn till försäkringstekniska beräkningsfaktorer, som är olika beroende på kön, för avgiftsbaserade system; när det gäller fonderade förmånsbestämda system kan vissa inslag 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.

- i) fastställa olika nivåer för arbetstagares avgifter,
- 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 i de fall som föreskrivs i h och j, i fråga om garantin för eller bibehållandet av rätten till uppskjutna förmåner, då en arbetstagare lämnar ett system.
- b) efterlevandepensioner till dess att det i gemenskapslagstiftningen stadgas att likabehandlingsprincipen skall gälla i lagstadgade system för social trygghet i detta avseende,
- c) tillämpningen av artikel 9.1 i vad gäller användningen av försäkringstekniska beräkningsfaktorer fram till den 1 januari 1999 eller, för medlemsstater som anslöt sig efter detta datum, det datum då direktiv 86/378/EEG blev tillämpligt på deras territorium.

Artikel 12

Retroaktiv verkan

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

Artikel 10

Genomförande vad avser egen företagare

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de bestämmelser i företags- eller yrkesbaserade socialförsäkringssystem 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 blev tillämpligt på deras territorium.
2. Detta kapitel skall inte utesluta att de bestämmelser för rättigheter och skyldigheter som gällde under medlemskapet i ett företags- eller yrkesbaserat socialförsäkringssystem för egenföretagare, innan systemet reviderades, fortfarande skall gälla för tiden i fråga.

Artikel 11

Möjlighet till uppskjutande vad avser egenföretagare

Medlemsstaterna får, när det gäller företags- eller yrkesbaserade socialförsäkringssystem 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,

1. Varje bestämmelse som syftar till att genomföra detta kapitel, när det gäller arbetstagare, skall omfatta alla förmåner från företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet 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 som före den dagen har väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt nationell lag. I det fallet 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 och före den 17 maj 1990 skall den dagen ersättas av den dag då artikel 141 i fördraget blev tillämpligt 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 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 utövat av rättigheter som följer av gemenskapsrätten omöjligt i praktiken.

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

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

Artikel 13

Flexibel pensionsålder

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

KAPITEL 3

Likabehandling i fråga om tillträde till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor

Artikel 14

Förbud mot diskriminering

1. Det får inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering i den offentliga eller privata sektorn, inbegripet offentliga organ i fråga om följande:

- 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.
- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, och löner enligt artikel 141 i fördraget.
- 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.

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 mål är berättigat och kravet är rimligt.

Artikel 15

Återgång till arbete efter moderskapsledighet

En kvinna som är moderskapsledig 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.

Artikel 16

Faderskapsledighet och adoptionsledighet

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att erkänna särskild rätt till faderskapsledighet 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 återgå till 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

Rättsmedel och efterlevnaden av bestämmelserna

Avsnitt 1

Rättsmedel

Artikel 17

Tillvaratagande av rättigheter

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 vänt sig till andra behöriga myndigheter, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, har tillgång till rättsliga förfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.

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.

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

Artikel 18

Kompensation eller gottgörelse

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, på ett sätt som är avskräckande och står i proportion till den skada som lidits. 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 ta sökandens ansökan under övervägande.

Avsnitt 2

Bevisbörda

Artikel 19

Bevisbörda

1. Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rätts-system vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden 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. Punkt 1 skall inte förhindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

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

4. Punkterna 1, 2 och 3 skall även tillämpas på

- a) de förhållanden som avses i artikel 141 i fördraget och, i den mån det förekommer könsdiskriminering, direktiven 92/85/EEG och 96/34/EG,
- 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 led a skall tillämpas, med undantag av utomrättsliga förfaranden av frivillig art eller som föreskrivs i nationell rätt.

5. Denna artikel skall inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, om inte medlemsstaterna beslutar det.

KAPITEL 2

Främjande av likabehandling – dialog

Artikel 20

Jämställdhetsorgan

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 könsdiskriminering. Dessa organ får utgöra en del av de organ som på nationell nivå 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 17.2.

- b) Att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering.
- c) Att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering.
- d) Att utbyta tillgänglig information med motsvarande organ på europeisk nivå, exempelvis ett framtida europeiskt jämställdhetsinstitut.

Artikel 21

Social dialog

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 till exempel genom att övervaka praxis på arbetsplatser, vid yrkesutbildning, när det gäller tillträde till anställning och yrkesmässig befordran samt genom övervakning av kollektivavtal, etiska regler, forskning eller utbyte av erfarenheter och god praxis.

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 flexibla arbetslösningar i syfte att underlätta förenande av arbete och familjeliv, 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 bestämmelserna i detta direktiv och motsvarande nationella genomförandeåtgärder.

3. Medlemsstaterna skall i enlighet med nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis uppmuntra arbetsgivarna att på ett planerat och systematiskt sätt främja likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen när det gäller tillträde till anställning, yrkesutbildning och yrkesmässig befordran.

4. I detta syfte skall 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 en översyn av andelen kvinnor och män på olika nivåer i organisationen, deras löner och löneskillnader, och eventuella åtgärder för att i samarbete med arbetstagarrepresentanterna förbättra situationen.

Artikel 22

Dialog med icke-statliga organisationer

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.

KAPITEL 3

Allmänna övergripande bestämmelser

Artikel 23

Efterlevnad

Medlemsstaterna skall 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 i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för fria yrkesutövare och arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer, eller enligt någon annan ordning skall eller får förklaras ogiltiga eller ändras,
- c) företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet som innehåller sådana villkor inte får godkännas eller förlängas genom administrativa åtgärder.

Artikel 24

Skydd mot repressalier

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.

Artikel 25

Sanktioner

Medlemsstaterna skall bestämma vilka sanktioner som skall tillämpas på överträdelse 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, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna skall anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den 5 oktober 2005, och alla senare ändringar som gäller dem utan dröjsmål.

Artikel 26

Förebyggande av diskriminering

Medlemsstaterna skall i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal eller praxis uppmantra arbetsgivare och dem som

ansvarar för tillgång till yrkesutbildning att vidta effektiva åtgärder för att förebygga alla former av könsdiskriminering, särskilt trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen, när det gäller tillträde till anställning, yrkesutbildning och yrkesmässig befordran.

Artikel 27

Minimikrav

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga för skyddet av principen om likabehandling än de som anges i detta direktiv.
2. Genomförandet av bestämmelserna i detta direktiv skall under inga omständigheter vara en tillräcklig motivering för att sänka skyddsnivån för arbetstagar 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 bestämmelser uppfylls.

Artikel 28

Förhållandet till gemenskapsbestämmelser och nationella bestämmelser

1. Detta direktiv skall inte påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt beträffande graviditet och moderskap.
2. Detta direktiv skall inte påverka tillämpningen av bestämmelserna i direktiv 96/34/EG och direktiv 92/85/EEG.

Artikel 29

Jämställdhetsintegrering

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 detta direktiv.

Artikel 30

Informationsspridning

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

AVDELNING IV

SLUTBESTÄMMELSER*Artikel 31***Rapporter**

1. Medlemsstaterna skall senast den 15 februari 2011 till kommissionen överlämna all den information som behövs för att kommissionen skall kunna utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv.

2. Utan att det påverkar tillämpningen av punkt 1 skall medlemsstaterna vart fjärde år underrätta kommissionen om bestämmelser 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.

3. Medlemsstaterna skall utvärdera den yrkesverksamhet som avses i artikel 14.2 för att mot bakgrund av den sociala utvecklingen avgöra, om det är berättigat att bibehålla ifrågavarande undantag. De skall underrätta kommissionen om resultaten av denna utvärdering med jämna mellanrum, dock minst vart åttonde år.

*Artikel 32***Översyn**

Senast den 15 februari 2013 skall kommissionen se över tillämpningen av detta direktiv och om nödvändigt föreslå ändringar.

*Artikel 33***Genomförande**

Medlemsstaterna skall sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 15 augusti 2008 eller se till att arbetsmarknadens parter genom avtal senast den dagen inför de bestämmelser som krävs. Medlemsstaterna får, om det är nödvändigt att beakta särskilda svårigheter, dröja ytterligare högst ett år med att följa detta direktiv. 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.

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.

Skyldigheten att införliva detta direktiv i nationell lagstiftning skall bara gälla de bestämmelser som har ändrats i sak jämfört med tidigare direktiv. Skyldigheten att införliva de bestämmelser som är i huvudsak oförändrade föreligger enligt de tidigare direktiven.

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

*Artikel 34***Upphävande**

1. Direktiven 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG och 97/80/EG skall upphöra att gälla med verkan från och med den 15 augusti 2009, utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter när det gäller tidsfristerna för att införliva direktivet i nationell lagstiftning och tidpunkten för tillämpningen av de direktiv som förtecknas i bilaga I del B.

2. Hänvisningar till de upphävda direktiven skall anses som hänvisningar till det här direktivet och skall läsas i enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

*Artikel 35***Ikraftträdande**

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

*Artikel 36***Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 5 juli 2006.

På Europaparlamentets vägnar

J. BORRELL FONTELLES

Ordförande

På rådets vägnar

P. LEHTOMÄKI

Ordförande

BILAGA I

DEL A

Upphävda direktiv med efterföljande ändringar

Rådets direktiv 75/117/EEG	EGT L 45, 19.2.1975, s. 19
Rådets direktiv 76/207/EEG	EGT L 39, 14.2.1976, s. 40
Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG	EGT L 269, 5.10.2002, s. 15
Rådets direktiv 86/378/EEG	EGT L 225, 12.8.1986, s. 40
Rådets direktiv 96/97/EG	EGT L 46, 17.2.1997, s. 20
Rådets direktiv 97/80/EG	EGT L 14, 20.1.1998, s. 6
Rådets direktiv 98/52/EG	EGT L 205, 22.7.1998, s. 66

DEL B

Förteckning över tidsfrister för införlivande i nationell lagstiftning och datum för tillämpning

(enligt artikel 34.1)

Direktiv	Tidsfrist för införlivande	Datum för tillämpning
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 arbetstagare, med undantag för personer som före detta datum väckt talan vid domstol eller inlett ett likvärdigt förfarande enligt tillämplig nationell lagstiftning. Artikel 8 i direktiv 86/378/EEG: senast 1 januari 1993. Artikel 6.1 i första strecksatsen i direktiv 86/378/EEG: senast 1 januari 1999.
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 II

Jämförelsetabell

Direktiv 75/117/EEG	Direktiv 76/207/EEG	Direktiv 86/378/EEG	Direktiv 97/80/EG	Detta direktiv
—	Artikel 1.1	Artikel 1	Artikel 1	Artikel 1
—	Artikel 1.2	—	—	—
—	Artikel 2.2 första strecksatsen	—	—	Artikel 2.1 a
—	Artikel 2.2 andra strecksatsen	—	Artikel 2.2	Artikel 2.1 b
—	Artikel 2.2 tredje och fjärde strecksatserna	—	—	Artikel 2.1 c och d
—	—	—	—	Artikel 2.1 e
—	—	Artikel 2.1	—	Artikel 2.1 f
—	Artikel 2.3, 2.4 och 2.7 tredje stycket	—	—	Artikel 2.2
—	Artikel 2.8	—	—	Artikel 3
Artikel 1	—	—	—	Artikel 4
—	—	Artikel 5.1	—	Artikel 5
—	—	Artikel 3	—	Artikel 6
—	—	Artikel 4	—	Artikel 7.1
—	—	—	—	Artikel 7.2
—	—	Artikel 2.2	—	Artikel 8.1
—	—	Artikel 2.3	—	Artikel 8.2
—	—	Artikel 6	—	Artikel 9
—	—	Artikel 8	—	Artikel 10
—	—	Artikel 9	—	Artikel 11
—	—	(Artikel 2 i direktiv 96/97/EG)	—	Artikel 12
—	—	Artikel 9a	—	Artikel 13
—	Artiklarna 2.1 och 3.1	—	Artikel 2.1	Artikel 14.1
—	Artikel 2.6	—	—	Artikel 14.2
—	Artikel 2.7 andra stycket	—	—	Artikel 15
—	Artikel 2.7 fjärde stycket andra och tredje meningarna	—	—	Artikel 16
Artikel 2	Artikel 6.1	Artikel 10	—	Artikel 17.1
—	Artikel 6.3	—	—	Artikel 17.2
—	Artikel 6.4	—	—	Artikel 17.3

Direktiv 75/117/EEG	Direktiv 76/207/EEG	Direktiv 86/378/EEG	Direktiv 97/80/EG	Detta direktiv
—	Artikel 6.2	—	—	Artikel 18
—	—	—	Artiklarna 3 och 4	Artikel 19
—	Artikel 8a	—	—	Artikel 20
—	Artikel 8b	—	—	Artikel 21
—	Artikel 8c	—	—	Artikel 22
Artiklarna 3 och 6	Artikel 3.2 a	—	—	Artikel 23 a
Artikel 4	Artikel 3.2 b	Artikel 7 a	—	Artikel 23 b
—	—	Artikel 7 b	—	Artikel 23c
Artikel 5	Artikel 7	Artikel 11	—	Artikel 24
Artikel 6	—	—	—	—
—	Artikel 8d	—	—	Artikel 25
—	Artikel 2.5	—	—	Artikel 26
—	Artikel 8e.1	—	Artikel 4.2	Artikel 27.1
—	Artikel 8e.2	—	Artikel 6	Artikel 27.2
—	Artikel 2.7 första stycket	Artikel 5.2	—	Artikel 28.1
—	Artikel 2.7 fjärde stycket första meningen	—	—	Artikel 28.2
—	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 31.1 och 31.2
—	Artikel 9.2	—	—	Artikel 31.3
—	—	—	—	Artikel 32
Artikel 8	Artikel 9.1 första stycket samt artikel 9.2 och 9.3	Artikel 12.1	Artikel 7 första, andra och tredje styckena	Artikel 33
—	Artikel 9.1 andra stycket	—	—	—
—	—	—	—	Artikel 34
—	—	—	—	Artikel 35
—	—	—	—	Artikel 36
—	—	Bilaga	—	—