

DIREKTIVA 2006/54/EZ EUROPSKOGA PARLAMENTA I VIJEĆA

od 5. srpnja 2006.

o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima
zapošljavanja i obavljanja zanimanja (preuređena verzija)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Europske zajednice, a posebno njegov članak 141.
stavak 3.,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije,

uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskoga i socijalnoga odbora¹,

djelujući u skladu s postupkom predviđenim u članku 251. Ugovora²,

budući da:

(1) Direktiva Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o primjeni načela jednakog postupanja za muškarce i žene s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete³ i Direktiva Vijeća 86/378/EEZ od 24. srpnja 1986. o provedbi načela jednakog postupanja za muškarce i žene u programima profesionalnog socijalnog osiguranja⁴ značajno su izmijenjene i dopunjene⁵. Direktiva Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednake plaće za muškarce i žene⁶ i Direktiva Vijeća 97/80/EZ od 15. prosinca 1997. o teretu dokaza u slučajevima diskriminacije na temelju spola⁷ također sadrže odredbe čija je svrha provedba načela jednakoga tretiranja muškaraca i žena. Budući da se navedene direktive sada ponovno izmjenjuju i dopunjuju, njihove bi odredbe bilo poželjno preurediti u interesu jasnoće objedinjavanjem glavnih odredaba iz ovoga područja u jednom tekstu, uzimajući u obzir određene trendove koji proizlaze iz sudske prakse Suda Europskih zajednica (u daljnjem tekstu: Sud EZ-a).

¹ SL C 157, 28.6.2005., str. 83.

² Mišljenje Europskoga parlamenta od 6. srpnja 2005. (još nije objavljeno u Službenom listu), Zajedničko stajalište Vijeća od 10. ožujka 2006. (SL C 126 E, 30.5.2006., str. 33.) i Stajalište Europskoga parlamenta od 1. lipnja 2006. (još nije objavljeno u Službenom listu).

³ SL L 39, 14.2.1976., str. 40. Direktiva kako je izmijenjena i dopunjena Direktivom 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća (SL L 269, 5.10.2002., str. 15.).

⁴ SL L 225, 12.8.1986., str. 40. Direktiva kako je izmijenjena i dopunjena Direktivom 96/97/EZ (SL L 46, 17.2.1997., str. 20.).

⁵ Vidi Prilog I. dio A.

⁶ SL L 45, 19.2.1975., str. 19.

⁷ SL L 14, 20.1.1998., str. 6. Direktiva kako je izmijenjena i dopunjena Direktivom 98/52/EZ (SL L 205, 22.7.1998., str. 66.).

(2) Ravnopravnost muškaraca i žena temeljno je načelo prava Zajednice na temelju članka 2. i članka 3. stavka 2. Ugovora te sudske prakse Suda EZ-a. U tim se odredbama Ugovora ravnopravnost muškaraca i žena proglašava «zadaćom» i «ciljem» Zajednice te se nameće pozitivna obveza njezinoga promicanja u svim aktivnostima Zajednice.

(3) Sud EZ-a utvrdio je da se opseg načela jednakoga tretiranja muškaraca i žena ne može ograničiti na zabranu diskriminacije na temelju činjenice da osoba pripada određenom spolu. S obzirom na svoju svrhu i prirodu prava koja se njime štite, ono se također primjenjuje i na diskriminaciju koja proizlazi iz promjene spola osobe.

(4) U članku 141. stavku 3. Ugovora sada je predviđena posebna pravna osnova za donošenje mjera Zajednice kojima će se osigurati primjena načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, uključujući načelo jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti.

(5) U članku 21. i 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima također se zabranjuje svaka diskriminacija na temelju spola i jamči pravo muškaraca i žena na jednako tretiranje u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.

(6) Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u suprotnosti je s načelom jednakoga tretiranja muškaraca i žena i u smislu ove Direktive predstavlja diskriminaciju na temelju spola. Ti oblici diskriminacije se ne događaju samo na radnom mjestu, već i u kontekstu mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja. Njih bi stoga trebalo zabraniti i predvidjeti učinkovite, primjerene i odvraćajuće kazne.

(7) U tom bi kontekstu poslodavce i odgovorne osobe za stručno osposobljavanje trebalo poticati da poduzimaju mjere protiv svih oblika diskriminacije na temelju spola, a posebno da poduzimaju preventivne mjere protiv uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu te u vezi sa zapošljavanjem, stručnim osposobljavanjem i napredovanjem, u skladu s nacionalnim pravom i običajem.

(8) Načelo jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti, koje je utvrđeno u članku 141. Ugovora i koje se dosljedno primjenjuje u sudskoj praksi Suda EZ-a, predstavlja važan aspekt načela jednakoga tretiranja muškaraca i žena i čini bitan i prijeko potreban dio pravne stečevine Zajednice i sudske prakse Suda EZ-a u pitanjima spolne diskriminacije. Stoga je potrebno utvrditi dodatne odredbe za njegovu provedbu.

(9) U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda EZ-a, da bi se procijenilo obavljaju li radnici isti rad odnosno rad jednake vrijednosti, potrebno je odrediti nalaze li se radnici u usporedivom položaju uzimajući u obzir niz faktora, uključujući prirodu posla, izobrazbu i radne uvjete.

(10) Sud EZ-a je utvrdio da u određenim okolnostima načelo jednake plaće nije ograničeno na slučajeve gdje muškarci i žene rade kod istoga poslodavca.

(11) Države članice bi u suradnji sa socijalnim partnerima trebale nastaviti rješavati problem stalno prisutnih razlika u plaćama uvjetovanih spolom i izražene spolne podjele na tržištu rada, između ostaloga fleksibilnim radnim vremenom koje muškarcima i ženama omogućuje bolje usklađivanje obiteljskih i radnih obveza. To može uključivati odgovarajuća rješenja u vezi s roditeljskim dopustom, koji bi mogao koristiti bilo koji od roditelja, kao i osiguravanje pristupačnih i dostupnih pogodnosti za skrb o djeci i nesamostalnim osobama.

(12) Trebalo bi donijeti posebne mjere kako bi se osigurala provedba načela jednakoga tretiranja u programima profesionalnog socijalnog osiguranja i jasnije definirao njegov opseg.

(13) U svojoj presudi od 17. svibnja 1990. u predmetu C-262/88¹ Sud EZ-a odlučio je da svi oblici profesionalnih mirovina predstavljaju element plaće u smislu članka 141. Ugovora.

(14) Iako pojam plaće u smislu članka 141. Ugovora ne obuhvaća naknade iz socijalnog osiguranja, sada je jasno utvrđeno da se načelo jednake plaće primjenjuje i na mirovinski program za službenike javnog sektora ako se naknade predviđene u okviru tog programa radniku/radnici isplaćuju na temelju radnog odnosa s poslodavcem javnog sektora, bez obzira na činjenicu što taj program predstavlja dio općeg zakonskog programa. U skladu s presudama Suda EZ-a u predmetu C-7/93² i C-351/00³, taj će uvjet biti zadovoljen ako se mirovinski program odnosi na određenu kategoriju radnika i ako su naknade iz programa izravno povezane s trajanjem službe i izračunavaju se s obzirom na krajnju plaću službenika javnog sektora. Stoga je u interesu jasnoće potrebno donijeti posebnu odredbu u tom smislu.

(15) Sud EZ-a potvrdio je da su doprinosi radnika i radnica koji se uplaćuju u mirovinske programe definiranih naknada obuhvaćeni člankom 141. Ugovora, ali da se nejednakosti u doprinosima koje poslodavci plaćaju u okviru programa definiranih naknada na temelju kapitalizacije ne ocjenjuju u svjetlu te odredbe ako je do nejednakosti došlo zbog primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema spolu.

(16) Primjerice, neki se elementi programa definiranih naknada na temelju kapitalizacije, kao što su pretvorba dijela periodične mirovine u kapitaliziranu svotu, prijenos mirovinskih prava, nasljedna mirovina koja se isplaćuje uzdržanim članovima obitelji u zamjenu za odricanje od dijela mirovine ili umanjena mirovina u slučaju odlaska u prijevremenu mirovinu, smiju razlikovati ako je nejednakost nastala zbog primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema spolu u razdoblju financiranja.

(17) Jasno je utvrđeno da naknade koje se isplaćuju u okviru programa profesionalnog socijalnog osiguranja ne treba smatrati plaćom ukoliko se one mogu pripisati razdobljima zaposlenja prije 17. svibnja 1990., osim u slučaju radnika i drugih korisnika – članova obitelji radnika koji su prije tog datuma pokrenuli sudski ili drugi istovjetni postupak na temelju važećega nacionalnog prava. Stoga je potrebno na odgovarajući način ograničiti provedbu načela jednakoga tretiranja.

(18) Iz odluka Suda EZ-a dosljedno proizlazi da Protokol Barber⁴ ne utječe na pravo učlanjenja u profesionalne mirovinske programe i da se vremensko ograničenje učinaka presude u predmetu C-262/88 ne primjenjuje na pravo učlanjenja u profesionalne mirovinske programe. Sud EZ-a je također odlučio da se nacionalni propisi u vezi s rokovima za podnošenje tužbi na temelju nacionalnog prava mogu primjenjivati u odnosu na radnike koji koriste pravo učlanjenja u profesionalni mirovinski program, pod uvjetom da oni nisu nepovoljniji za tu vrstu tužbe u odnosu na slične tužbe u okviru domaćega prava i da u praksi ne priječe ostvarivanje prava osiguranih na temelju prava Zajednice. Sud EZ-a je također istaknuo da činjenica da radnik može zatražiti retroaktivno učlanjenje u profesionalni mirovinski program radniku ne omogućuje da izbjegne plaćanje doprinosa koji se odnose na odgovarajuće razdoblje članstva.

¹ C-262/88: Barber – Guardian Royal Exchange Assurance Group (1999 ECR I-1889).

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

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

⁴ Protokol 17 u vezi s člankom 141. Ugovora o osnivanju Europske zajednice (1992.).

(19) Osiguravanje jednakih mogućnosti zapošljavanja i stručnog osposobljavanja u svrhu zapošljavanja ključno je za primjenu načela jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja. Stoga sve izuzetke od tog načela treba ograničiti na one poslove kod kojih je zapošljavanje osobe određenoga spola nužno zbog prirode posla ili konteksta u kojemu se on obavlja, s time da cilj kojemu se teži kod primjene tih izuzetaka mora biti legitiman i u skladu s načelom proporcionalnosti.

(20) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu udruživanja, uključujući pravo na osnivanje saveza s drugim osobama i učlanjivanje u saveze radi zaštite vlastitih interesa. Mjere u smislu članka 141. stavka 4. Ugovora mogu uključivati članstvo u organizacijama i savezima čiji je glavni cilj praktično promicanje načela jednakoga tretiranja muškaraca i žena odnosno nastavak djelovanja tih organizacija i saveza.

(21) Zabrana diskriminacije ne bi smjela utjecati na nastavak provedbe odnosno donošenje mjera kojima se sprečavaju i ublažavaju teškoće s kojima se suočava grupa osoba određenoga spola. Na temelju tih mjera dopuštene su organizacije osoba jednoga spola čiji je glavni cilj promicanje posebnih potreba tih osoba i promicanje ravnopravnosti muškaraca i žena.

(22) U skladu s člankom 141. stavkom 4. Ugovora, načelo jednakoga tretiranja ne priječi države članice da radi osiguravanja stvarne i potpune ravnopravnosti muškaraca i žena u poslovnom životu nastave provoditi odnosno donesu mjere koje predviđaju posebne povlastice kako bi podzastupljenom spolu olakšale obavljanje određenog zanimanja ili spriječile odnosno ublažile teškoće u profesionalnoj karijeri. S obzirom na postojeće stanje i uzimajući u obzir Deklaraciju br. 28 Amsterdamskog ugovora, države članice bi prvenstveno trebale težiti poboljšanju položaja žena u poslovnom životu.

(23) Iz sudske prakse Suda EZ-a jasno proizlazi da stavljanje žena u nepovoljniji položaj s obzirom na trudnoću i majčinstvo predstavlja izravnu diskriminaciju na temelju spola. Ovakvo bi postupanje stoga trebalo izričito obuhvatiti ovom Direktivom.

(24) Što se tiče načela jednakoga tretiranja, Sud EZ-a dosljedno priznaje legitimnost zaštite biološkog stanja žene za vrijeme trudnoće i majčinstva te uvođenja mjera zaštite majčinstva kao sredstva za postizanje bitne ravnopravnosti. Ova Direktiva stoga ne bi smjela utjecati na Direktivu Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o provođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu¹. Nadalje, ova Direktiva ne bi smjela utjecati na Direktivu Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključile UNICE, CEEP i ETUC².

(25) U interesu jasnoće također je potrebno izričito predvidjeti zaštitu radnih prava žena na rodiljnom dopustu, a posebno njihovoga prava na povratak na isto ili istovjetno radno mjesto bez pogoršanja uvjeta zbog korištenja tog dopusta te prava da uživaju sva poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imale pravo za vrijeme svoje odsutnosti.

(26) U Rezoluciji o uravnoteženom sudjelovanju žena i muškaraca u obiteljskom i poslovnom životu³, koju su Vijeće i ministri za politiku zapošljavanja i socijalnu politiku koji su se sastali unutar Vijeća donijeli 29. lipnja 2000., države članice se potiču da u okviru svojih

¹ SL L 348, 28.11.1992., str. 1.

² SL L 145, 19.6.1996., str. 4. Direktiva kako je izmijenjena i dopunjena Direktivom 97/75/EZ (SL L 10, 16.1.1998., str. 24.).

³ SL C 218, 31.7.2000., str. 5.

pravnih sustava razmotre mogućnost osiguravanja individualnog neprenosivog prava radnika na roditeljski dopust ne dirajući pritom u njihova postojeća prava iz radnog odnosa.

(27) Slično vrijedi i za osiguravanje individualnog neprenosivog prava muškaraca i žena na dopust nakon posvojenja djeteta. Države članice trebaju same odlučiti hoće li osigurati pravo na roditeljski i/ili posvojiteljski dopust te odrediti sve ostale uvjete koji se nalaze izvan opsega ove Direktive, osim onih koji se odnose na otkaz i povratak na posao.

(28) Učinkovita provedba načela jednakoga tretiranja zahtijeva uspostavu odgovarajućih postupaka u državama članicama.

(29) Osiguravanje prikladnih pravosudnih i upravnih postupaka za provedbu obveza uvedenih ovom Direktivom ključno je za učinkovitu provedbu načela jednakoga tretiranja.

(30) Donošenje propisa o teretu dokaza igra značajnu ulogu u osiguravanju učinkovite provedbe načela jednakoga tretiranja. Stoga bi prema odluci Suda EZ-a trebalo donijeti odredbe kojima bi se teret dokaza u slučajevima gdje postoji pretpostavka diskriminacije prebacio na tuženika, osim u postupcima u kojima sud ili drugo nacionalno nadležno tijelo istražuje činjenično stanje. Ipak, treba pojasniti da procjena činjenica iz kojih se može pretpostaviti postojanje izravne ili neizravne diskriminacije ostaje u nadležnosti odgovarajućeg nacionalnog tijela u skladu s nacionalnim pravom i običajem. Nadalje, države članice mogu u odgovarajućoj fazi postupka uvesti pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tuženika.

(31) U cilju daljnjeg poboljšanja razine zaštite koju nudi ova Direktiva, udruženjima, organizacijama i drugim pravnim osobama trebalo bi, ovisno o odluci država članica, omogućiti da sudjeluju u postupku u korist ili u prilog podnositelja pritužbe, ne dovodeći u pitanje nacionalna postupovna pravila u vezi sa zastupanjem i obranom.

(32) Poštujući temeljno pravo na učinkovitu pravnu zaštitu, potrebno je osigurati da radnici nastave uživati tu zaštitu i nakon prestanka odnosa koji je doveo do navodne povrede načela jednakoga tretiranja. Zaposlenik koji brani osobu koja uživa zaštitu na temelju ove Direktive ili svjedoči u njezinu korist trebao bi imati pravo na istu takvu zaštitu.

(33) Sud EZ-a jasno je utvrdio da učinkovita provedba načela jednakoga tretiranja znači da dosuđena odšteta u slučaju povrede tog načela mora biti razmjerna pretrpljenoj šteti. Stoga je potrebno isključiti svako prethodno utvrđivanje gornje granice odštete, osim ako poslodavac može dokazati da se jedina šteta koju je kandidat/kandidatkinja pretrpio/pretrpila kao rezultat diskriminacije u smislu ove Direktive sastoji u tome što njegova/njezina molba za zaposlenje nije uzeta u obzir.

(34) Države članice bi u svrhu jačanja učinkovite provedbe načela jednakoga tretiranja trebale promicati dijalog među socijalnim partnerima te, u skladu s nacionalnim običajem, s nevladinim organizacijama.

(35) Države članice bi trebale osigurati učinkovite, primjerene i odvraćajuće kazne u slučaju povreda obveza na temelju ove Direktive.

(36) Budući da države članice ne mogu u potrebnoj mjeri ostvariti ciljeve ove Direktive odnosno budući da se ti ciljevi mogu bolje ostvariti na razini Zajednice, Zajednica može donijeti mjere u skladu s načelom supsidijarnosti koje je utvrđeno u članku 5. Ugovora. U

skladu s načelom proporcionalnosti, utvrđenim u istom članku, ova Direktiva ne prelazi mjeru koja je nužna za postizanje tih ciljeva.

(37) Radi boljeg razumijevanja različitoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, trebalo bi i dalje izrađivati, analizirati i stavljati na raspolaganje na odgovarajućim razinama usporedive statistike raščlanjene prema spolu.

(38) Jednako tretiranje muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja ne može biti ograničeno na zakonodavne mjere. Europska unija i države članice trebale bi i dalje promicati podizanje javne svijesti o diskriminaciji s obzirom na plaću i mijenjanje javnih stavova, u kojemu trebaju u najvećoj mogućoj mjeri sudjelovati sve zainteresirane stranke na javnoj i privatnoj razini. U tom bi procesu važnu ulogu mogao imati dijalog među socijalnim partnerima.

(39) Obveza prenošenja ove Direktive u nacionalna zakonodavstva trebala bi biti ograničena na odredbe koje su sadržajno promijenjene u odnosu na ranije direktive. Obveza prenošenja odredaba koje su ostale sadržajno nepromijenjene proizlazi iz ranijih direktiva.

(40) Ova Direktiva ne bi smjela dovesti u pitanje obveze država članica vezane uz rokove za prijenos direktiva iz Priloga I. dijela B u nacionalna zakonodavstva i primjenu tih direktiva.

(41) Države članice se u skladu sa stavkom 34. Međuinstitucionalnog sporazuma o boljem zakonodavstvu¹ potiču da za vlastite potrebe i u interesu Zajednice izrade tablice koje će u najvećoj mogućoj mjeri odražavati odnos između ove Direktive i prenesenih mjera i da te tablice objave,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

GLAVA I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Cilj

Cilj ove Direktive je osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

Ona u tu svrhu sadrži odredbe za provedbu načela jednakoga tretiranja s obzirom na:

- (a) mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje, i stručnog osposobljavanja;
- (b) radne uvjete, uključujući plaću;
- (c) programe profesionalnog socijalnog osiguranja.

Ona također sadrži odredbe koje osiguravaju učinkovitiju provedbu tog načela uspostavom odgovarajućih postupaka.

¹ SL C 321, 31.12.2003., str. 1.

Članak 2.

Definicije

1. U smislu ove Direktive primjenjuju se sljedeće definicije:

(a) «izravna diskriminacija» postoji ako osoba zbog svoga spola ima nepovoljniji tretman nego što ga ima ili bi ga imala druga osoba u usporedivoj situaciji;

(b) «neizravna diskriminacija» postoji ako prividno neutralna odredba, kriterij ili postupak može na određeni način staviti u nepovoljniji položaj osobe jednog spola u odnosu na osobe drugog spola, osim ako je ta odredba, kriterij odnosno postupak objektivno opravdan legitimnim ciljem i ako su sredstva za postizanje tog cilja primjerena i nužna;

(c) «uznemiravanje» je svako neželjeno ponašanje uvjetovano spolom osobe kojim se želi povrijediti njezino osobno dostojanstvo i stvoriti zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje odnosno kojim se postiže takav učinak;

(d) «seksualno uznemiravanje» je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebice kad to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

(e) «plaća» je uobičajena osnovna ili najniža nadnica ili plaća odnosno bilo koja druga naknada, bilo u novcu ili u naravi, koju radnik/radnica prima od poslodavca, bilo izravno ili neizravno, u vezi s radnim odnosom;

(f) «programi profesionalnog socijalnog osiguranja» su programi koji nisu uređeni Direktivom Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj primjeni načela jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima socijalne sigurnosti¹, čija je svrha osigurati naknade radnicima određenoga poduzeća ili grupe poduzeća, grane djelatnosti, zanimanja ili grupe zanimanja, bilo da se radi o posloprimcima ili samostalno zaposlenim osobama, kojima se nadopunjuju ili zamjenjuju naknade na temelju zakonskog programa socijalnog osiguranja, bez obzira je li članstvo u tim programima obvezatno ili dobrovoljno.

2. U smislu ove Direktive, diskriminacija obuhvaća:

(a) uznemiravanje i seksualno uznemiravanje kao i svaki nepovoljniji tretman koji osoba ima zbog odbijanja ili trpljenja takvog ponašanja;

(b) davanje uputa za diskriminiranje osoba na temelju spola;

(c) svaki nepovoljniji tretman žene u vezi s trudnoćom ili rodiljnim dopustom u smislu Direktive 92/85/EEZ.

¹ SL L 6, 10.1.1979., str. 24.

Članak 3.

Pozitivno djelovanje

Države članice mogu nastaviti provoditi odnosno donijeti mjere u smislu članka 141. stavka 4. Ugovora s ciljem osiguravanja potpune i stvarne ravnopravnosti muškaraca i žena u poslovnom životu.

GLAVA II.

POSEBNE ODREDBE

POGLAVLJE 1.

Jednakost plaća

Članak 4.

Zabrana diskriminacije

Uklanja se svaka izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojemu je pripisana jednaka vrijednost.

Konkretno, ako se za određivanje plaće koristi sustav klasifikacije radnih mjesta, on se mora temeljiti na istim kriterijima za muškarce i žene i biti sastavljen na način da isključuje svaku diskriminaciju na temelju spola.

POGLAVLJE 2.

Jednako tretiranje u programima profesionalnog socijalnog osiguranja

Članak 5.

Zabrana diskriminacije

Ne dovodeći u pitanje članak 4., zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u programima profesionalnog socijalnog osiguranja, posebice s obzirom na:

- (a) opseg tih programa i uvjete pristupanja programima;
- (b) obvezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;
- (c) obračun naknada, uključujući dopunske naknade koje se isplaćuju za bračnog druga i uzdržavane članove obitelji te uvjete kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na naknade.

Članak 6.

Osobno područje primjene

Ovo se poglavlje primjenjuje na radno stanovništvo, uključujući samostalno zaposlene osobe, osobe čija je aktivnost prekinuta zbog bolesti, majčinstva, nezgode ili prisilne nezaposlenosti, osobe koje traže posao kao i na umirovljene radnike i radnike s invaliditetom i njihove članove obitelji, u skladu s nacionalnim pravom i/ili običajem.

Članak 7.

Materijalno područje primjene

1. Ovo se poglavlje primjenjuje na:

(a) programe profesionalnog socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od sljedećih rizika:

(i) bolest,

(ii) invaliditet,

(iii) starost, uključujući prijevremeno umirovljenje,

(iv) nezgode na radu i profesionalne bolesti,

(v) nezaposlenost;

(b) programe profesionalnog socijalnog osiguranja koji predviđaju druge socijalne naknade, bilo u novcu ili u naravi, a posebno naknade za nasljednike i obiteljske dodatke, ako one predstavljaju naknadu koju poslodavac plaća radniku na temelju radnog odnosa.

2. Ovo se poglavlje također primjenjuje na mirovinske programe za određenu kategoriju radnika kao što su službenici javnog sektora, ako se naknade iz programa isplaćuju na temelju radnog odnosa s poslodavcem javnog sektora. Ovo vrijedi neovisno o činjenici što je taj program dio općeg zakonskog programa.

Članak 8.

Isključenja iz materijalnog područja primjene

1. Ovo se poglavlje ne primjenjuje na:

(a) pojedinačne ugovore za samostalno zaposlene osobe;

(b) programe za samostalno zaposlene osobe koji imaju samo jednog člana;

(c) u slučaju radnika, na ugovore o osiguranju u kojima poslodavac ne sudjeluje kao stranka;

(d) neobvezatne odredbe programa profesionalnog socijalnog osiguranja koje se članovima nude pojedinačno i kojima se jamče:

(i) dodatne naknade,

(ii) izbor datuma od kojega će se početi isplaćivati uobičajene naknade samostalno zaposlenoj osobi ili izbor između više naknada;

(e) programe profesionalnog socijalnog osiguranja utoliko ukoliko se naknade financiraju doprinosima koje radnici uplaćuju na dobrovoljnoj osnovi.

2. Ovo poglavlje ne priječi poslodavca da osobama koje su dosegle dobnu granicu za stjecanje prava na mirovinu u smislu odobravanja mirovine iz programa profesionalnog socijalnog osiguranja, ali koje još nisu dosegle zakonsku dobnu granicu za stjecanje prava na starosnu mirovinu, odobri mirovinski dodatak s ciljem izjednačavanja ili približnog izjednačavanja ukupnog iznosa naknade koji se isplaćuje tim osobama i iznosa koji se isplaćuje osobama drugog spola koje se nalaze u istom položaju, ali koje su već dosegle zakonsku dobnu granicu za stjecanje prava na u mirovinu, sve dok korisnici dodatka ne dosegnu tu dobnu granicu.

Članak 9.

Primjeri diskriminacije

1. Odredbe protivne načelu jednakoga tretiranja su one odredbe koje se posredno ili neposredno temelje na spolu i kojima se:

(a) određuje koje osobe mogu sudjelovati u programu profesionalnog socijalnog osiguranja;

(b) utvrđuje obvezatna ili dobrovoljna priroda sudjelovanja u programu profesionalnog socijalnog osiguranja;

(c) utvrđuju različita pravila u pogledu pristupne dobi ili najmanjeg trajanja zaposlenja ili članstva u programu koje je potrebno za primanje naknada;

(d) utvrđuju različita pravila za povrat doprinosa ako radnik napusti program prije ispunjenja uvjeta koji mu jamče odgođeno pravo na dugoročne naknade, osim kako je predviđeno u točki (h) i (j);

(e) postavljaju različiti uvjeti za odobravanje naknada ili se naknade ograničavaju na radnike jednog spola;

(f) utvrđuju različite dobne granice za stjecanje prava na mirovinu;

(g) za vrijeme rodiljnog dopusta ili dopusta iz obiteljskih razloga koji plaća poslodavac i koji je osiguran na temelju zakona ili sporazuma obustavlja zadržavanje ili stjecanje prava;

(h) određuju različite visine naknada, osim u slučaju programa definiranih naknada gdje je to nužno zbog primjene faktora aktuarske računice koji se razlikuju prema spolu; u slučaju programa definiranih naknada na temelju kapitalizacije određeni elementi smiju biti nejednaki ako je nejednakost u iznosima rezultat učinaka primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema spolu u razdoblju financiranja programa;

(i) određuju različite visine doprinosa radnika;

(j) određuju različite visine doprinosa poslodavaca, osim:

(i) u slučaju programa definiranih doprinosa, ako je cilj izjednačiti ili približno izjednačiti krajnji iznos naknada za oba spola,

(ii) u slučaju programa definiranih naknada na temelju kapitalizacije kod kojih doprinosi poslodavca trebaju osigurati dostatnost sredstava potrebnih za pokrivanje troška definiranih naknada;

(k) utvrđuju različita mjerila odnosno mjerila koja se primjenjuju samo na radnike određenog spola s obzirom na jamčenje ili zadržavanje prava na odgođene naknade nakon što radnik napusti program, osim kako je predviđeno u točki (h) i (j),

2. Ako o odobravanju naknada u smislu ovoga poglavlja odlučuju nadležna upravna tijela programa, ta su tijela dužna poštovati načelo jednakoga tretiranja.

Članak 10.

Provedba načela u odnosu na samostalno zaposlene osobe

1. Države članice će poduzeti potrebne korake kako bi se odredbe programa profesionalnog socijalnog osiguranja za samostalno zaposlene osobe koje su protivne načelu jednakoga tretiranja revidirale s učinkom najkasnije od 1. siječnja 1993., a u slučaju država članica koje su pristupile nakon tog datuma do početka primjene Direktive 86/378/EEZ na njihovom teritoriju.

2. Odredbe ovog poglavlja ne priječe da se na prava i obveze koje se odnose na razdoblje članstva u programu profesionalnog socijalnog osiguranja za samostalno zaposlene osobe prije revizije programa i dalje primjenjuju odredbe programa koje su bile na snazi u tom razdoblju.

Članak 11.

Mogućnost odgode za samostalno zaposlene osobe

Što se tiče programa profesionalnog socijalnog osiguranja za samostalno zaposlene osobe, države članice mogu odgoditi obveznu primjenu načela jednakoga tretiranja s obzirom na:

(a) određivanje dobne granice za stjecanje prava na starosnu mirovinu te moguće implikacije za druge naknade:

(i) do datuma kada se takva ravnopravnost ostvari u zakonskim programima,

(ii) ili najkasnije do datuma kad je takva ravnopravnost propisana direktivom;

(b) obiteljske mirovine, dok se u pravu Zajednice u tom pogledu ne uspostavi načelo jednakoga tretiranja u zakonskim programima socijalne sigurnosti;

(c) primjenu članka 9. stavka 1. točke (i) u odnosu na primjenu faktora aktuarske računice, do 1. siječnja 1999., a za države članice koje su pristupile nakon tog datuma do početka primjene Direktive 86/378/EEZ na njihovom teritoriju.

Članak 12.

Retroaktivni učinak

1. Mjere za provedbu ovog poglavlja u odnosu na radnike obuhvaćaju sve naknade iz programa profesionalnog socijalnog osiguranja koje potječu iz razdoblja zaposlenja nakon 17. svibnja 1990. i primjenjuju se retroaktivno do tog datuma, osim u slučaju radnika i drugih korisnika – članova obitelji radnika koji su prije tog datuma pokrenuli sudski ili drugi istovjetni postupak na temelju nacionalnog prava. U tom se slučaju provedbene mjere primjenjuju retroaktivno do 8. travnja 1976. i obuhvaćaju sve naknade koje potječu iz razdoblja zaposlenja nakon tog datuma. Za države članice koje su pristupile Zajednici nakon 8. travnja 1976. i prije 17. svibnja 1990. taj se datum zamjenjuje datumom kad se članak 141. Ugovora počeo primjenjivati na njihovom teritoriju.

2. Druga rečenica stavka 1. ne priječi primjenu nacionalnih propisa u vezi s rokovima za podnošenje tužbi na temelju nacionalnog prava u odnosu na radnike i druge korisnike – članove obitelji radnika koji su pokrenuli sudski postupak ili drugi istovjetni postupak na temelju nacionalnog prava prije 17. svibnja 1990., pod uvjetom da oni nisu nepovoljniji za tu vrstu tužbe u odnosu na slične tužbe u okviru nacionalnog prava i da u praksi ne onemogućuju ostvarivanje prava osiguranih na temelju prava Zajednice.

3. Za države članice koje su Zajednici pristupile nakon 17. svibnja 1990. i koje su 1. siječnja bile članke Sporazuma o Europskom gospodarskom prostoru, datum 17. svibnja 1990. iz prve rečenice stavka 1. zamjenjuje se datumom 1. siječnja 1994.

4. Za ostale države članice koje su Zajednici pristupile nakon 17. svibnja 1990. datum 17. svibnja 1990. iz stavka 1. i 2. zamjenjuje se datumom kad se članak 141. Ugovora počeo primjenjivati na njihovom teritoriju.

Članak 13.

Fleksibilna dob za odlazak u mirovinu

Ako muškarci i žene imaju pod istim uvjetima pravo na fleksibilnu dob za odlazak u mirovinu, to se neće smatrati nespojivim s ovim poglavljem.

POGLAVLJE 3.

Jednako tretiranje s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete

Članak 14.

Zabrana diskriminacije

1. Zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacije na temelju spola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela, s obzirom na:

(a) uvjete zapošljavanja, samozapošljavanja i obavljanja zanimanja, uključujući kriterije za izbor kandidata i uvjete pomoći u postupku zapošljavanja, u svim granama djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje na poslu;

(b) pristup svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja te prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo;

(c) uvjete zaposlenja i radne uvjete, uključujući uvjete otkaza, te plaću, kako je predviđeno u članku 141. Ugovora;

(d) članstvo i sudjelovanje u organizacijama radnika ili poslodavaca odnosno bilo kakvoj organizaciji koja okuplja pripadnike određene profesije, uključujući povlastice koje pružaju te organizacije.

2. Države članice mogu predvidjeti da različito tretiranje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja koje se temelji na određenom svojstvu vezanom uz spol ne predstavlja diskriminaciju ako zbog prirode dotičnog posla ili zbog konteksta u kojemu se on obavlja to svojstvo predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev posla, pod uvjetom da je takvo različito tretiranje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtjev primjeren.

Članak 15.

Povratak s rodiljnog dopusta

Žena koja koristi rodiljni dopust ima se pravo po isteku tog dopusta vratiti na svoje radno mjesto ili na istovjetno radno mjesto pod uvjetima koji za nju nisu manje povoljni i ima pravo uživati sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imala pravo za vrijeme svoje odsutnosti.

Članak 16.

Roditeljski i posvojiteljski dopust

Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da priznaju zasebna prava na roditeljski i/ili posvojiteljski dopust. Države članice koje priznaju ta prava poduzet će potrebne mjere kako bi radnike i radnice zaštitile od otpuštanja zbog korištenja tih prava i pobrinut će se da se oni po isteku tog dopusta imaju pravo vratiti na svoje radno mjesto odnosno na istovjetno radno mjesto pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni te da uživaju sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imali pravo za vrijeme svoje odsutnosti.

GLAVA III.

HORIZONTALNE ODREDBE

POGLAVLJE 1.

Pravni lijekovi i provedba

Odjeljak 1.

Pravni lijekovi

Članak 17.

Zaštita prava

1. Države članice će svim osobama koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakoga tretiranja osigurati mogućnost pokretanja sudskog postupka u svrhu provedbe obveza na temelju ove Direktive, čak i nakon prestanka odnosa u kojemu se dogodila navodna diskriminacijska mogućnost, a nakon eventualnog obraćanja drugim nadležnim tijelima i postupaka mirenja tamo gdje države članice to smatraju primjerenim.

2. Države članice će se pobrinuti da se udruženja, organizacije i druge pravne osobe koje prema kriterijima utvrđenim u nacionalnom pravu posjeduju legitiman interes u osiguravanju poštovanja odredaba ove Uredbe mogu uz suglasnost podnositelja pritužbe uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak predviđen za provedbu obveza na temelju ove Direktive u ime ili na strani podnositelja pritužbe.

3. Stavak 1. i 2. ne utječu na nacionalne propise u vezi s rokovima za podnošenje tužbi koje se tiču načela jednakoga tretiranja.

Članak 18.

Naknada štete ili obeštećenje

Države članice će u svoje pravne sustave ugraditi potrebne mjere kako bi osigurale stvarnu i učinkovitu naknadu štete odnosno obeštećenje, ovisno o odredbama države članice, za štetu koju je pretrpjela oštećena osoba kao posljedica diskriminacije na temelju spola, vodeći računa da ta naknada odnosno obeštećenje budu odvrćajući i razmjerni pretrpljenoj šteti. Ta se naknada odnosno obeštećenje ne može ograničiti unaprijed određenom gornjom granicom, osim ako poslodavac može dokazati da se jedina šteta koju je kandidat/kandidatkinja pretrpio/pretrpila zbog diskriminacije u smislu ove Direktive sastoji u tome što njegova/njezina molba za zaposlenje nije uzeta u obzir.

Odjeljak 2.

Teret dokaza

Članak 19.

Teret dokaza

1. Države članice će poduzeti potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da teret dokaza da nije došlo do povrede načela jednakoga tretiranja bude na tuženiku nakon što osobe koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakoga tretiranja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije.

2. Stavak 1. ne priječi države članice da uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tuženika.

3. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima sud ili nadležno tijelo utvrđuje činjenično stanje.

4. Stavak 1., 2. i 3. također se primjenjuje na:

(a) slučajeve obuhvaćene člankom 141. Ugovora te, ukoliko se radi o diskriminaciji na temelju spola, Direktivom 92/85/EEZ i 96/34/EZ;

(b) sve građanske i upravne postupke koji se tiču javnog ili privatnog sektora i za koje je u nacionalnom pravu predviđena mogućnost korištenja pravnog lijeka na temelju mjera iz točke (a), osim izvansudskih postupaka koji se vode na dobrovoljnoj osnovi ili su predviđeni u nacionalnom pravu.

5. Ako države članice ne odrede drukčije, ovaj se članak ne primjenjuje na kaznene postupke.

POGLAVLJE 2.

Promicanje jednakoga tretiranja – dijalog

Članak 20.

Tijela za ravnopravnost

1. Države članice će imenovati tijelo ili tijela za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom tretiranju svih osoba, bez diskriminacije na temelju spola, i provesti potrebna rješenja. Ta tijela mogu biti dio nadležne agencije za zaštitu ljudskih prava i prava pojedinaca na nacionalnoj razini.

2. Države članice će se pobrinuti da nadležnosti tih tijela uključuju:

(a) ne dovodeći u pitanje pravo žrtava i udruženja, organizacija i drugih pravnih osoba iz članka 17. stavka 2., pružanje neovisne pomoći žrtvama diskriminacije kod provedbe njihovih pritužbi vezanih uz diskriminaciju;

(b) provođenje neovisnih istraživanja o diskriminaciji;

(c) objavu neovisnih izvješća i davanje preporuka o svim pitanjima vezanim uz ovaj oblik diskriminacije;

(d) razmjenu raspoloživih informacija na odgovarajućoj razini s odgovarajućim europskim tijelima, npr. budući europski institut za ravnopravnost spolova.

Članak 21.

Socijalni dijalog

1. Države članice će u skladu s nacionalnim tradicijama i običajem poduzeti odgovarajuće mjere za promicanje socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima s ciljem poticanja jednakoga tretiranja, primjerice praćenjem praksi na radnom mjestu i kod zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja na poslu kao i praćenjem kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, istraživanja odnosno razmjene iskustava i dobrih praksi.

2. Ako je to u skladu s nacionalnim tradicijama i običajem, države članice će poticati socijalne partnere, ne dovodeći pritom u pitanje njihovu autonomiju, da promiču ravnopravnost muškaraca i žena i fleksibilne uvjete rada radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života te da na odgovarajućoj razini sklapaju sporazume u kojima se utvrđuju antidiskriminacijska pravila u područjima iz članka 1. koja ulaze u opseg kolektivnog pregovaranja. Ti će sporazumi poštovati odredbe ove Direktive i relevantne nacionalne provedbene mjere.

3. Države članice će u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili običajem poticati poslodavce da planski i sustavno promiču jednako tretiranje muškaraca i žena na radnom mjestu te s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja.

4. One će u tu svrhu poticati poslodavce da zaposlenicima i/ili njihovim predstavnicima u redovitim razmacima osiguravaju odgovarajuće informacije o jednakom tretiranju muškaraca i žena u poduzeću.

Te informacije mogu uključivati pregled zastupljenosti muškaraca i žena na različitim razinama organizacije, njihove plaće i razlike u plaćama te moguće mjere za poboljšanje stanja u suradnji s predstavnicima zaposlenika.

Članak 22.

Dijalog s nevladinim organizacijama

Države članice će poticati dijalog s odgovarajućim nevladinim organizacijama koje u skladu s nacionalnim pravom i običajem imaju legitimni interes sudjelovati u borbi protiv diskriminacije na temelju spola s ciljem promicanja načela jednakoga tretiranja.

POGLAVLJE 3.

Opće horizontalne odredbe

Članak 23.

Usklađivanje

Države članice će poduzeti sve potrebne mjere kako bi:

(a) se ukinuli svi zakoni i drugi propisi koji su protivni načelu jednakoga tretiranja;

(b) se odredbe pojedinačnih i kolektivnih ugovora i sporazuma, internih pravilnika poduzeća kao i pravilnika kojima su uređena slobodna zanimanja i profesije odnosno pravilnika organizacija radnika i poslodavaca kao i sva druga rješenja koja su protivna načelu jednakoga tretiranja proglasila ništavnima ili mogla proglasiti ništavnima odnosno izmijenila;

(c) spriječile da se programi profesionalnog socijalnog osiguranja koji sadrže takve odredbe odobre odnosno prošire upravnim mjerama.

Članak 24.

Viktimizacija

Države članice će u svoje nacionalne pravne sustave ugraditi potrebne mjere kako bi zaštitile zaposlenike i njihove predstavnike predviđene nacionalnim zakonima i/ili običajem od otpuštanja i drugih štetnih postupaka poslodavca kao odgovor na internu pritužbu ili sudski postupak koji je pokrenut kako bi se nametnulo poštovanje načela jednakoga tretiranja.

Članak 25.

Kazne

Države članice će utvrditi propise o kaznama koje će se primjenjivati u slučaju povreda nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive i poduzet će sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Kazne, koje mogu uključivati isplatu naknade žrtvi, moraju biti učinkovite, primjerene i odvraćajuće. Države članice će te odredbe priopćiti Komisiji najkasnije do 5. listopada 2005. te će je bez odlaganja obavješćivati o svim naknadnim izmjenama tih odredaba.

Članak 26.

Sprečavanje diskriminacije

Države članice će u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim sporazumima i običajem poticati poslodavce i nadležne osobe za stručno osposobljavanje da poduzmu učinkovite mjere radi sprečavanja svih oblika diskriminacije na temelju spola, a posebno uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu te u vezi s mogućnošću zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja.

Članak 27.

Minimalni zahtjevi

1. Države članice mogu uvesti ili nastaviti provoditi odredbe koje su s obzirom na zaštitu načela jednakoga tretiranja povoljnije od odredaba utvrđenih u ovoj Direktivi.
2. Provedba ove Direktive ni u kom slučaju ne smije biti dovoljan razlog za smanjenje razine zaštite radnika u područjima na koja se ona primjenjuje, ne dovodeći u pitanje pravo država članica da na promjene stanja odgovore donošenjem zakona i drugih propisa različitih od onih koji su na snazi u trenutku notifikacije ove Direktive, pod uvjetom da se pritom poštuju sve odredbe ove Direktive.

Članak 28.

Odnos prema propisima Zajednice i nacionalnim propisima

1. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe koje se tiču zaštite žena, posebice u pogledu trudnoće i majčinstva.
2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe Direktive 96/34/EZ i Direktive 92/85/EEZ.

Članak 29.

Promicanje ravnopravnosti spolova

Države članice će kod utvrđivanja i provedbe zakona i drugih propisa, politika i aktivnosti u područjima na koje se odnosi ova Direktiva aktivno uzeti u obzir cilj ravnopravnosti muškaraca i žena.

Članak 30.

Širenje informacija

Države članice će se pobrinuti da sve zainteresirane osobe budu prikladnim sredstvima obaviještene o mjerama koje se poduzimaju na temelju ove Uredbe kao i o odredbama koje su već na snazi, po potrebi i na radnom mjestu.

GLAVA IV.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 31.

Izvješća

1. Države članice će do 15. veljače 2011. Komisiji dostaviti sve informacije potrebne za sastavljanje izvješća o primjeni ove Direktive koje Komisija dostavlja Europskome parlamentu i Vijeću.
2. Ne dovodeći u pitanje stavak 1., države članice će svake četiri godine Komisiji dostaviti tekstove svih mjera donesenih na temelju članka 141. stavka 4. Ugovora te izvješća o tim

mjerama i njihovoj provedbi. Komisija će na temelju tih informacija svake četiri godine donijeti i objaviti izvješće s komparativnom ocjenom svih mjera u svjetlu Izjave br. 28 priložene Završnom aktu Amsterdamskog ugovora.

3. Države članice će ocijeniti poslove iz članka 14. stavka 2. i u svjetlu socijalnih trendova odlučiti je li opravdano nastaviti s provedbom tih isključenja. One će Komisiji periodično priopćavati rezultate tog ocjenjivanja, a najmanje svakih 8 godina.

Članak 32.

Preispitivanje

Komisija će najkasnije do 15. veljače 2011. preispitati primjenu ove Direktive i prema potrebi predložiti izmjene i dopune koje smatra potrebnima.

Članak 33.

Provedba

Države članice će donijeti potrebne zakone i druge propise kako bi se uskladile s ovom Direktivom najkasnije do 15. kolovoza 2008. ili će se u istom roku pobrinuti da uprava i radnici sporazumom uvedu potrebne odredbe. Državama članicama se u slučaju posebnih teškoća može dati još najviše jedna godina za usklađivanje s ovom Direktivom. Države članice će poduzeti sve potrebne korake kako bi zajamčile rezultate propisane ovom Direktivom. One će Komisiji odmah dostaviti tekstove tih mjera.

Kad države članice budu donosile te mjere, te će mjere prilikom njihove službene objave sadržavati uputu na ovu Direktivu ili će se uz njih navesti takva uputa. One će uz tu uputu također navesti izjavu da upute na direktive ukinute ovom Direktivom u postojećim zakonima i drugim propisima treba tumačiti kao upute na ovu Direktivu. Načine toga upućivanja i formulaciju izjave utvrdit će države članice.

Obveza prenošenja ove Direktive u nacionalna zakonodavstva ograničena je na odredbe koje su sadržajno promijenjene u odnosu na ranije direktive. Obveza prenošenja odredaba koje su sadržajno nepromijenjene proizlazi iz ranijih direktiva.

Države članice će Komisiji dostaviti tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje budu donijele u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

Članak 34.

Ukidanje

1. Direktive 75/117/EEZ, 76/207/EEZ, 86/378/EEZ i 97/80/EZ ukidaju se s učinkom od 15. kolovoza 2009., ne dovodeći u pitanje obveze država članica u vezi s rokovima za prijenos u nacionalna zakonodavstva i primjenu direktiva navedenih u Prilogu I. dijelu B.

2. Upute na ukinute direktive smatraju se uputama na ovu Direktivu i treba ih tumačiti u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga II.

Članak 35.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu 20. dana od objave u Službenom listu Europske unije.

Članak 36.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Strasbourgu 5. srpnja 2006.

Za Europski parlament

Predsjednik

J. BORRELL FONTELLES

Za Vijeće

Predsjednik

P. LEHTOMÄKI

PRILOG I.

DIO A

Direktive koje se ukidaju zajedno s njihovim izmjenama i dopunama

Direktiva Vijeća 75/117/EEZ	SL L 45, 19.2.1975., str. 19.
Direktiva Vijeća 76/207/EEZ	SL L 39, 14.2.1976., str. 40.
Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća	SL L 269, 5.10.2002., str. 15.
Direktiva Vijeća 86/378/EEZ	SL L 225, 12.8.1986., str. 40.
Direktiva Vijeća 96/97/EZ	SL L 46, 17.2.1997., str. 20.
Direktiva Vijeća 97/80/EZ	SL L 14, 20.1.1998., str. 6.
Direktiva Vijeća 98/52/EZ	SL L 205, 22.7.1998., str. 66.

DIO B

Rokovi za prijenos u nacionalna zakonodavstva i datumi primjene

(na koje upućuje članak 34. stavak 1.)

Direktiva	Rok za prijenos	Datum primjene
Direktiva 75/117/EEZ	19.2.1976.	
Direktiva 76/207/EEZ	14.8.1978.	
Direktiva 86/378/EEZ	1.1.1993.	
Direktiva 96/97/EZ	1.7.1997.	17.5.1990. u odnosu na radnike, osim radnika i drugih korisnika – članova obitelji radnika koji su prije tog datuma pokrenuli sudski postupak ili drugi istovjetni postupak u skladu s nacionalnim pravom. Članak 8. Direktive 86/378/EEZ – najkasnije 1.1.1993. Članak 6. stavak 1. točka (i) prva alineja Direktive 86/378/EEZ – najkasnije 1.1.1999.
Direktiva 97/80/EZ	1.1.2001.	Za Ujedinjenu Kraljevinu Velike Britanije i Sjeverne Irske 22.7.2001.
Direktiva 98/52/EZ	22.7.2001.	
Direktiva 2002/73/EZ	5.10.2005.	

PRILOG II.

Korelacijska tablica

Direktiva 75/117/EEZ	Direktiva 76/207/EEZ	Direktiva 86/378/EEZ	Direktiva 97/80/EZ	Ova Direktiva
-	članak 1. stavak 1.	članak 1.	članak 1.	članak 1.
-	članak 1. stavak 2.	-	-	-
-	članak 2. stavak 2. prva alineja	-	-	članak 2. stavak 1. točka (a)
-	članak 2. stavak 2. druga alineja	-	članak 2. stavak 2.	članak 2. stavak 1. točka (b)
-	članak 2. stavak 2. treća i četvrta alineja	-	-	članak 2. stavak 1. točka (c) i (d)
-	-	-	-	članak 2. stavak 1. točka (e)
-	-	članak 2. stavak 1.	-	članak 2. stavak 1. točka (f)
-	članak 2. stavak 3. i 4. i članak 2. stavak 7. treći podstavak	-	-	članak 2. stavak 2.
-	članak 2. stavak 8.	-	-	članak 3.
članak 1.	-	-	-	članak 4.
-	-	članak 5. stavak 1.	-	članak 5.
-	-	članak 3.	-	članak 6.
-	-	članak 4.	-	članak 7. stavak 1.
-	-	-	-	članak 7. stavak 2.
-	-	članak 2. stavak 2.	-	članak 8. stavak 1.
-	-	članak 2. stavak 3.	-	članak 8. stavak 2.
-	-	članak 6.	-	članak 9.
-	-	članak 8.	-	članak 10.
-	-	članak 9.	-	članak 11.
-	-	(članak 2. Direktive 96/97/EZ)	-	članak 12.
-	-	članak 9.a	-	članak 13.
-	članak 2. stavak 1. i članak 3. stavak 1.	-	članak 2. stavak 1.	članak 14. stavak 1.
-	članak 2. stavak 6.	-	-	članak 14. stavak 2.
-	članak 2. stavak 7. drugi podstavak	-	-	članak 15.
-	članak 2. stavak 7. četvrti podstavak druga i treća rečenica	-	-	članak 16.

članak 2.	članak 6. stavak 1.	članak 10.	-	članak 17. stavak 1.
-	članak 6. stavak 3.	-	-	članak 17. stavak 2.
-	članak 6. stavak 4.	-	-	članak 17. stavak 3.
-	članak 6. stavak 2.	-	-	članak 18.
-	-	-	članak 3. i 4.	članak 19.
-	članak 8.a	-	-	članak 20.
-	članak 8.b	-	-	članak 21.
-	članak 8.c	-	-	članak 22.
članak 3. i 6.	članak 3. stavak 2. točka (a)	-	-	članak 23. točka (a)
članak 4.	članak 3. stavak 2. točka (b)	članak 7. točka (a)	-	članak 23. točka (b)
-	-	članak 7. točka (b)	-	članak 23. točka (c)
članak 5.	članak 7.	članak 11.	-	članak 24.
članak 6.	-	-	-	-
-	članak 8.d	-	-	članak 25.
	članak 2. stavak 5.			članak 26.
-	članak 8.e stavak 1.	-	članak 4. stavak 2.	članak 27. stavak 1.
-	članak 8.e stavak 2.	-	članak 6.	članak 27. stavak 2.
-	članak 2. stavak 7. podstavak 1.	članak 5. stavak 2.	-	članak 28. stavak 1.
-	članak 2. stavak 7. četvrti podstavak prva rečenica			članak 28. stavak 2.
-	članak 1. stavak 1.a			članak 29.
članak 7.	članak 8.	-	članak 5.	članak 30.
članak 9.	članak 10.	članak 12. stavak 2.	članak 7. četvrti podstavak	članak 31. stavak 1. i 2.
-	članak 9. stavak 2.	-	-	članak 31. stavak 3.
-	-	-	.	članak 32.
članak 8.	članak 9. stavak 1. prvi podstavak i članak 9. stavak 2. i 3.	članak 12. stavak 1.	članak 7. prvi, drugi i treći podstavak	članak 33.
-	članak 9. stavak 1. drugi podstavak	-	-	-
-	-	-	-	članak 34.
-	-	-	-	članak 35.
-	-	-	-	članak 36.
-	-	Prilog	-	-