

32006L0054

26.7.2006.

SLUŽBENI LIST EUROPSKE UNIJE

L 204/23

DIREKTIVA 2006/54/EZ EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA**od 5. srpnja 2006.****o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka)**

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 gospodarskog i socijalnog odbora ⁽¹⁾,u skladu s postupkom predviđenim u članku 251. Ugovora ⁽²⁾,

budući da:

- (1) Direktiva Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada ⁽³⁾ i Direktiva Vijeća 86/378/EEZ od 24. srpnja 1986. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u sustavima strukovnih socijalnih osiguranja ⁽⁴⁾ značajno su izmijenjene ⁽⁵⁾. Direktiva Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. usklađivanju zakonodavstava država članica o primjeni načela jednakih plaća za muškarce i žene ⁽⁶⁾ i Direktiva Vijeća 97/80/EZ od 15. prosinca 1997. o teretu dokaza kod diskriminacije na temelju spola ⁽⁷⁾, također sadrže odredbe čija je svrha provedba načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama. Budući da se navedene Direktive sada ponovno izmjenjuju, njihove bi odredbe bilo poželjno preinčiti u interesu jasnoće objedinjavanjem glavnih odredaba iz ovog područja u jednom tekstu, uzimajući u obzir određene trendove koji proizlaze iz sudske prakse Suda Europskih zajednica (dalje u tekstu Sud).
- (2) Jednakost muškaraca i žena temeljno je načelo prava Zajednice na temelju članka 2. i članka 3. stavka 2.

Ugovora te sudske prakse Suda. U tim se odredbama Ugovora jednakost muškaraca i žena proglašava „zadacóm” i „ciljem” Zajednice te se nameće pozitivna obveza njezinog promicanja u svim aktivnostima Zajednice.

- (3) Sud je utvrdio da se opseg načela jednakog postupanja 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 jednakog postupanja u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plaće za jednak rad odnosno rad jednake vrijednosti.
- (5) U člancima 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 postupanje u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.
- (6) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje u suprotnosti je s načelom jednakog postupanja muškaraca i žena i za potrebe 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, proporcionalne i odvraćajuće sankcije.
- (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 spolnog uznemiravanja na radnom mjestu te u vezi sa zapošljavanjem, strukovnim osposobljavanjem i napredovanjem, u skladu s nacionalnim pravom i praksom.
- (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 predstavlja važan aspekt načela jednakog postupanja prema

⁽¹⁾ SL C 157, 28.6.2005., str. 83.

⁽²⁾ Mišljenje Europskog 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 Europskog parlamenta od 1. lipnja 2006. (još nije objavljeno u Službenom listu).

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

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

⁽⁵⁾ Vidjeti 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 Direktivom 98/52/EZ (SL L 205, 22.7.1998., str. 66.).

- muškaracima i ženama i čini bitan i prijeko potreban dio pravne stečevine Zajednice i sudske prakse Suda u pitanjima spolne diskriminacije. Stoga je potrebno utvrditi dodatne odredbe za njegovu provedbu.
- (9) U skladu s ustaljenom sudskom praksom Suda, 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, osposobljavanje i radne uvjete.
- (10) Sud je utvrdio da u određenim okolnostima načelo jednake plaće nije ograničeno na slučajeve gdje muškarci i žene rade kod istog 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 ostalog 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 jednakog postupanja u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja i jasnije definirao njegov opseg.
- (13) U svojoj presudi od 17. svibnja 1990. u predmetu C-262/88 ⁽¹⁾ Sud je odlučio da svi oblici strukovnih mirovina predstavljaju element plaće u smislu članka 141. Ugovora.
- (14) Iako pojam plaće u smislu članka 141. Ugovora ne uključuje davanja iz socijalnog osiguranja, sada je jasno utvrđeno da se načelo jednake plaće primjenjuje i na mirovinski sustav za javne službenike ako se davanja predviđena u okviru tog sustava radniku/radnici isplaćuju na temelju radnog odnosa s poslodavcem u javnom sektoru, bez obzira na činjenicu što taj sustav predstavlja dio općeg zakonskog sustava. U skladu s presudama Suda u predmetu C-7/93 ⁽²⁾ i C-351/00 ⁽³⁾, taj će uvjet biti zadovoljen ako se mirovinski sustav odnosi na određenu kategoriju radnika i ako su naknade iz programa izravno povezane s trajanjem službe i izračunavaju se s obzirom na krajnju plaću javnih službenika. Stoga je u interesu jasnoće potrebno donijeti posebnu odredbu u tom smislu.
- (15) Sud je potvrdio da su doprinosi radnika i radnica koji se uplaćuju u sustave definiranih mirovinskih davanja u dosegu članka 141. Ugovora, ali da se nejednakosti u doprinosima koje poslodavci plaćaju u okviru sustava definiranih kapitaliziranih davanja ne trebaju ocjenjivati u svjetlu te odredbe ako je do nejednakosti došlo zbog primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema spolu.
- (16) Primjerice, neki se elementi definiranih mirovinskih davanja iz kapitaliziranih sustava, kao što su pretvorba dijela obročne mirovine u kapitaliziranu svotu, prijenos mirovinskih prava, nasljedna mirovina koja se isplaćuje uzdržavanim članovima obitelji u zamjenu za odricanje od dijela mirovine ili umanjena mirovina kada se radnik odluči za odlazak u prijevremenu mirovinu, smiju razlikovati ako je nejednakost nastala zbog primjene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema spolu u razdoblju financiranja sustava.
- (17) Jasno je utvrđeno da davanja koje se isplaćuju u okviru sustava strukovnog socijalnog osiguranja ne treba smatrati plaćom ako se ona 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 jednakog postupanja.
- (18) Iz odluke Suda dosljedno proizlazi da Protokol Barber ⁽⁴⁾ ne utječe na pravo učlanjenja u strukovne mirovinske sustave i da se vremensko ograničenje učinaka presude u predmetu C-262/88 ne primjenjuje na pravo učlanjenja u strukovne mirovinske sustave. Sud 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 strukovni mirovinski sustav, 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 je također istaknuo da činjenica da radnik može zatražiti retroaktivno učlanjenje u strukovni mirovinski sustav radniku ne omogućuje da izbjegne plaćanje doprinosa koji se odnose na odgovarajuće razdoblje članstva.
- (19) Osiguravanje jednakih mogućnosti zapošljavanja i strukovnog osposobljavanja u svrhu zapošljavanja ključno je za primjenu načela jednakog postupanja prema muškaracima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada. Stoga sve izuzetke od tog načela treba ograničiti na one poslove kod kojih je zapošljavanje osobe određenog 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.

⁽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.).

- (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 jednakog postupanja 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 sprječavaju i ublažavaju teškoće s kojima se suočava grupa osoba određenog spola. Na temelju tih mjera dopuštene su organizacije osoba jednog spola čiji je glavni cilj promicanje posebnih potreba tih osoba i promicanje jednakosti muškaraca i žena.
- (22) U skladu s člankom 141. stavkom 4. Ugovora, načelo jednakog postupanja ne priječi države članice da radi osiguravanja stvarne i potpune jednakosti 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 Ugovora iz Amsterdama, države članice bi prvenstveno trebale težiti poboljšanju položaja žena u poslovnom životu.
- (23) Iz sudske prakse Suda 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 jednakog postupanja, Sud dosljedno priznaje legitimnost zaštite biološkog stanja žene za vrijeme trudnoće i majčinstva te uvođenja mjera zaštite majčinstva kao sredstva za postizanje bitne jednakosti. Ova Direktiva stoga ne bi smjela dovoditi u pitanje Direktivu Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju poticajnih mjera za poboljšanja u području sigurnosti i zaštite zdravlja na radu za trudne radnice te radnice koje su nedavno rodile ili doje⁽¹⁾. Nadalje, ova Direktiva ne bi smjela dovoditi u pitanje Direktivu Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC⁽²⁾.
- (25) U interesu jasnoće također je potrebno izričito predvidjeti zaštitu radnih prava žena na roditeljskom dopustu, a posebno njihovog 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 životu⁽³⁾, 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 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 jednakog postupanja 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 jednakog postupanja.
- (30) Donošenje propisa o teretu dokaza igra značajnu ulogu u osiguravanju učinkovite provedbe načela jednakog postupanja. Stoga bi prema odluci Suda 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 praksom. 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 jednakog postupanja. Zaposlenik

⁽¹⁾ SL L 348, 28.11.1992., str. 1.

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

⁽³⁾ SL C 218, 31.7.2000., str. 5.

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 je jasno utvrdio da učinkovita provedba načela jednakog postupanja znači da dosuđena odšteta kod 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 jednakog postupanja trebale promicati dijalog među socijalnim partnerima te, u skladu s nacionalnom praksom, s nevladinim organizacijama.
- (35) Države članice bi trebale osigurati učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće sankcije kod povreda obveza na temelju ove Direktive.
- (36) Budući da države članice ne mogu dostatno ostvariti ciljeve ove Direktive, nego ih se može na bolji način 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 ono što je potrebno za ostvarivanje tih ciljeva.
- (37) Radi boljeg razumijevanja različitog postupanja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i rada, trebalo bi i dalje izrađivati, analizirati i stavljati na raspolaganje na odgovarajućim razinama usporedive statistike raščlanjene prema spolu.
- (38) Jednako postupanje muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i rada 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 za 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 boljoj izradi zakonodavstva⁽¹⁾ potiču da za vlastite potrebe i u interesu Zajednice izrade tablice koje će u najvećoj mogućoj mjeri odražavati odnos između ove Direktive i mjera prenošenja i da te tablice objave,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

GLAVA I.

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Cilj

Cilj je ove Direktive osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada.

Ona u tu svrhu sadrži odredbe za provedbu načela jednakog postupanja s obzirom na:

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

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

Članak 2.

Definicije

1. Za potrebe 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;

⁽¹⁾ SL C 321, 31.12.2003., str. 1.

(d) „spolno uznemiravanje” je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja spolne naravi kojim se želi povrijediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav učinak, posebno 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) „sustavi strukovnog socijalnog osiguranja” su sustavi koji nisu uređeni Direktivom Vijeća 79/7/EEZ od 19. prosinca 1978. o postupnoj primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području socijalne sigurnosti ⁽¹⁾, čija je svrha osigurati davanja radnicima određenog poduzeća ili grupe poduzeća, grane djelatnosti, zanimanja ili grupe zanimanja, bilo da se radi o zaposlenicima ili samozaposlenima, kojima se nadopunjuju ili zamjenjuju davanja na temelju zakonskih sustava socijalnog osiguranja, bez obzira je li članstvo u tim sustavima obvezatno ili dobrovoljno.

2. Za potrebe ove Direktive, diskriminacija uključuje:

(a) uznemiravanje i spolno 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.

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 jednakosti muškaraca i žena u poslovnom životu.

⁽¹⁾ SL L 6, 10.1.1979., str. 24.

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.

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

POGLAVLJE 2.

Jednako postupanje u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja

Članak 5.

Zabrana diskriminacije

Ne dovodeći u pitanje članak 4., zabranjuje se izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u sustavima strukovnog socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:

(a) opseg tih sustava i uvjete pristupanja sustavima;

(b) obvezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;

(c) obračun davanja, uključujući dopunska davanja koja se isplaćuju za bračnog druga i uzdržavane članove obitelji te uvjete kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na davanja.

Članak 6.

Osobno područje primjene

Ovo se poglavlje primjenjuje na radno stanovništvo, uključujući samozaposlene, 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 praksom.

Članak 7.

Materijalno područje primjene

1. Ovo se poglavlje primjenjuje na:
 - (a) sustave strukovnog socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od sljedećih rizika:
 - i. bolest;
 - ii. invaliditet;
 - iii. starost, uključujući prijevremeno umirovljenje;
 - iv. nesreće na radu i profesionalne bolesti;
 - v. nezaposlenost;
 - (b) sustave strukovnog socijalnog osiguranja koji predviđaju druga socijalna davanja, bilo u novcu ili u naravi, a posebno davanja nadživjelim članovima obitelji i obiteljske doplatke, ako predstavljaju naknadu koju poslodavac plaća radniku na temelju radnog odnosa.

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

Članak 8.

Isključenja iz materijalnog područja primjene

1. Ovo se poglavlje ne primjenjuje na:
 - (a) pojedinačne ugovore za samozaposlene osobe;
 - (b) sustave za samozaposlene osobe koji imaju samo jednog člana;
 - (c) kod radnika, na ugovore o osiguranju u kojima poslodavac ne sudjeluje kao stranka;
 - (d) neobvezatne odredbe sustava strukovnog socijalnog osiguranja koje se članovima nude pojedinačno i kojima se jamče:
 - i. dodatna davanja;
 - ii. ili izbor datuma od kojega će se početi isplaćivati uobičajena davanja samozaposlenima ili izbor između više davanja;
 - (e) sustave strukovnog socijalnog osiguranja utoliko ako se davanja 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 sustava strukovnog socijalnog osiguranja, ali koje još nisu dosegle zakonsku dobnu granicu za stjecanje prava na starosnu mirovinu, odobri dodatak uz mirovinu s ciljem izjednačavanja ili približnog izjednačavanja ukupnog iznosa davanja 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 tu mirovinu, sve dok korisnici dodatka ne dosegnu tu dobnu granicu.

Članak 9.

Primjeri diskriminacije

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

- (a) određuje koje osobe mogu sudjelovati u sustavu strukovnog socijalnog osiguranja;
- (b) utvrđuje obvezatna ili dobrovoljna priroda sudjelovanja u sustavu strukovnog socijalnog osiguranja;
- (c) utvrđuju različita pravila u pogledu pristupne dobi ili najmanjeg trajanja zaposlenja ili članstva u sustavu koje je potrebno za primanje naknada;
- (d) utvrđuju različita pravila za povrat doprinosa ako radnik napusti sustav prije ispunjenja uvjeta koji mu jamče odgođeno pravo na dugoročna davanja, osim kako je predviđeno u točki (h) i (j);
- (e) postavljaju različiti uvjeti za odobravanje davanja ili se davanja 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 davanja, osim kod sustava definiranih davanja gdje je to nužno zbog primjene faktora aktuarske računice koji se razlikuju prema spolu; kod sustava definiranih kapitaliziranih davanja 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. kod sustava definiranih doprinosa, ako je cilj izjednačiti ili približno izjednačiti krajnji iznos naknada za oba spola;
 - ii. kod programa definiranih kapitaliziranih davanja, kod kojih doprinosi poslodavca trebaju osigurati dostatnost sredstava potrebnih za pokrivanje troška definiranih davanja;
 - (k) utvrđuju različita mjerila odnosno mjerila koja se primjenjuju samo na radnike određenog spola s obzirom na jamčenje ili zadržavanje prava na odgođena davanja nakon što radnik napusti sustav, osim kako je predviđeno u točki (h) i (j).
2. Ako o odobravanju davanja u smislu ovog poglavlja odlučuju nadležna upravna tijela sustava, ta su tijela dužna poštovati načelo jednakog postupanja.

Članak 10.

Provedba načela u odnosu na samozaposlene osobe

1. Države članice će poduzeti potrebne korake kako bi se odredbe sustava strukovnog socijalnog osiguranja za samozaposlene osobe koje su protivne načelu jednakog postupanja revidirale s učinkom najkasnije od 1. siječnja 1993., a kod država članica koje su pristupile nakon tog datuma do početka primjene Direktive 86/378/EEZ na njihovom području.
2. Odredbe ovog poglavlja ne priječe da se na prava i obveze koje se odnose na razdoblje članstva u sustavu strukovnog socijalnog osiguranja za samozaposlene osobe prije revizije sustava i dalje primjenjuju odredbe sustava koje su bile na snazi u tom razdoblju.

Članak 11.

Mogućnost odgode za samozaposlene osobe

Što se tiče sustava strukovnog socijalnog osiguranja za samozaposlene osobe, države članice mogu odgoditi obveznu primjenu načela jednakog postupanja s obzirom na:

- (a) određivanje dobne granice za stjecanje prava na starosnu mirovinu te moguće implikacije za druga davanja:
 - i. do datuma kada se takva jednakost ostvari u zakonskim programima;
 - ii. ili najkasnije do datuma kad je takva jednakost propisana direktivom;

- (b) obiteljske mirovine, dok se u pravu Zajednice u tom pogledu ne uspostavi načelo jednakog postupanja u zakonskim sustavima socijalnog osiguranja;
- (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 području.

Članak 12.

Retroaktivni učinak

1. Mjere za provedbu ovog poglavlja u odnosu na radnike uključuju sva davanja iz sustava strukovnog socijalnog osiguranja koja potječu iz razdoblja zaposlenja nakon 17. svibnja 1990. i primjenjuju se retroaktivno do tog datuma, osim kod 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 uključuju sva davanja koja 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 području.

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 1994. 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 području.

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 postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete

Članak 14.

Zabrana diskriminacije

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

- (a) uvjete zapošljavanja, samozapošljavanja i rada, 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, strukovnog osposobljavanja i strukovnog 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 struke, uključujući povlastice koje pružaju te organizacije.

2. Države članice mogu predvidjeti da različito postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja, koje se temelji na određenom svojstvu vezanom za 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 postupanje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtjev razmjeran.

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 poduzimaju potrebne mjere kako bi radnike i radnice zaštitile od otpuštanja zbog korištenja tih prava i brinu 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 izvršavanje

Odjeljak 1.

Pravni lijekovi

Članak 17.

Zaštita prava

1. Države članice osiguravaju svim osobama koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja 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 osiguravaju da udruženja, organizacije i druge pravne osobe koje prema kriterijima utvrđenim u nacionalnom pravu posjeduju legitiman interes u osiguravanju poštovanja određaba ove Uredbe mogu uz suglasnost podnositelja pritužbe uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak predviđen za izvršavanje obveza na temelju ove Direktive u ime ili na strani podnositelja pritužbe.

3. Stavci 1. i 2. ne utječu na nacionalne propise u vezi s rokovima za podnošenje tužbi koje se tiču načela jednakog postupanja.

Članak 18.

Naknada štete ili restitucija

Države članice u svoje pravne sustave ugrađuju potrebne mjere kako bi osigurale stvarnu i učinkovitu naknadu štete odnosno restituciju, ovisno o odredbama države članice, za štetu koju je pretrpjela oštećena osoba kao posljedica diskriminacije na temelju spola, vodeći računa da ta naknada odnosno restitucija bude odvratajuća i proporcionalna pretrpljenoj šteti. Ta se naknada odnosno restitucija 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 poduzimaju potrebne mjere u okviru svojih pravosudnih sustava kako bi osigurale da, kad osobe koje se smatraju oštećenima zbog neprimjenjivanja načela jednakog postupanja pred sudom ili drugim nadležnim tijelom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije, teret dokaza nepostojanja povrede načela jednakog postupanja bude na tuženiku.

2. Stavak 1. ne sprečava 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. Stavci 1., 2. i 3. također se primjenjuju na:

- (a) slučajeve iz članka 141. Ugovora te, ako se radi o diskriminaciji na temelju spola, direktiva 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 jednakog postupanja – dijalog

Članak 20.

Tijela za jednakost

1. Države članice imenuju i usvajaju potrebne odredbe za djelovanje jednog ili više tijela za promicanje, analiziranje, praćenje i pružanje potpore jednakom postupanju svih osoba, bez diskriminacije na temelju spola. Ova tijela mogu biti u sastavu agencija koje su na nacionalnoj razini zadužene za obranu ljudskih prava ili zaštitu prava pojedinaca.

2. Države članice osiguravaju 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 za diskriminaciju;

- (b) provođenje neovisnih istraživanja o diskriminaciji;

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

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

Članak 21.

Socijalni dijalog

1. Države članice u skladu s nacionalnim tradicijama i praksom poduzimaju odgovarajuće mjere za promicanje socijalnog dijaloga među socijalnim partnerima s ciljem poticanja jednakog postupanja, primjerice praćenjem praksi na radnom mjestu i kod zapošljavanja, strukovnog 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 praksom, države članice potiču socijalne partnere, ne dovodeći pritom u pitanje njihovu autonomiju, da promiču jednakost 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 podružjima iz članka 1. koja ulaze u opseg kolektivnog pregovaranja. Ti sporazumi poštuju odredbe ove Direktive i relevantne nacionalne provedbene mjere.

3. Države članice u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom potiču poslodavce da planski i sustavno promiču jednako postupanje prema muškarcima i ženama na radnom mjestu, te s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja.

4. One u tu svrhu potiču poslodavce da zaposlenicima i/ili njihovim predstavnicima u redovitim razmacima osiguravaju odgovarajuće informacije o jednakom postupanju prema muškarcima i ženama 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 potiču dijalog s odgovarajućim nevladinim organizacijama, koje u skladu s nacionalnim pravom i praksom

imaju legitimni interes sudjelovati u borbi protiv diskriminacije na temelju spola s ciljem promicanja načela jednakog postupanja.

POGLAVLJE 3.

Opće horizontalne odredbe

Članak 23.

Usklađenost

Države članice poduzimaju sve potrebne mjere kako bi se osiguralo da se:

- (a) ukinu svi zakoni i drugi propisi protivni načelu jednakog postupanja;
- (b) 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 jednakog postupanja, proglase ništavima ili mogu proglasiti ništavima odnosno izmijeniti;
- (c) spriječi da se sustavi strukovnog socijalnog osiguranja koji sadrže takve odredbe odobre ili prošire upravnim mjerama.

Članak 24.

Viktimizacija

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

Članak 25.

Sankcije

Države članice utvrđuju propise o sankcijama primjenjive kod povreda nacionalnih odredaba donesenih na temelju ove Direktive i poduzimaju sve potrebne mjere kako bi osigurale njihovu primjenu. Sankcije, koje mogu uključivati isplatu naknade žrtvi, moraju biti učinkovite, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice obavješćuju Komisiju o tim odredbama najkasnije do 5. listopada 2005., a bez odlaganja o svim naknadnim izmjenama tih odredaba.

Članak 26.

Sprečavanje diskriminacije

Države članice u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim sporazumima i praksom potiču poslodavce i osobe nadležne za strukovno osposobljavanje da poduzmu učinkovite mjere radi sprečavanja svih oblika diskriminacije na temelju spola, a posebno uznemiravanja i spolnog uznemiravanja na radnom mjestu te u vezi s mogućnošću zapošljavanja, strukovnog osposobljavanja i napredovanja.

Članak 27.

Minimalni zahtjevi

1. Države članice mogu uvesti ili nastaviti provoditi odredbe koje su s obzirom na zaštitu načela jednakog postupanja povoljnije od odredaba utvrđenih u ovoj Direktivi.
2. Provedba ove Direktive ni u kojem 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 priopćenja 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, posebno 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 jednakosti spolova

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

Članak 30.

Širenje informacija

Države članice osiguravaju 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, prema potrebi i na radnom mjestu.

GLAVA IV.

ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 31.****Izvjешća**

1. Države članice do 15. veljače 2011. Komisiji dostavljaju sve informacije potrebne za sastavljanje izvješća o primjeni ove Direktive koje Komisija izrađuje za Europski parlament i Vijeće.

2. Ne dovodeći u pitanje stavak 1., države članice svake četiri godine Komisiji dostavljaju tekstove svih mjera donesenih na temelju članka 141. stavka 4. Ugovora te izvješća o tim mjerama i njihovoj provedbi. Komisija na temelju tih informacija svake četiri godine donosi i objavljuje izvješće s komparativnom ocjenom svih mjera s obzirom na Izjavu br. 28 priloženu Završnom aktu Ugovora iz Amsterdama.

3. Države članice ocjenjuju poslove iz članka 14. stavka 2. i s obzirom na socijalne trendove odlučuju je li opravdano nastaviti s provedbom tih isključenja. One Komisiju periodično obavješćuju o rezultatima 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 koje smatra potrebnima.

Članak 33.**Provedba**

Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 15. kolovoza 2008. ili u istom roku osiguravaju da uprava i radnici sporazumom uvedu potrebne odredbe. Državama članicama se kod posebnih teškoća može dati još najviše jedna godina za usklađivanje s ovom Direktivom. Države članice poduzimaju sve potrebne korake kako bi zajamčile rezultate propisane ovom Direktivom. One Komisiji odmah dostavljaju tekst tih mjera.

Kada države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. One uz tu uputu također navode

izjavu da upute na direktive stavljene izvan snage ovom Direktivom u postojećim zakonima i drugim propisima treba tumačiti kao upute na ovu Direktivu. Načine tog upućivanja i formulaciju izjave određuju 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 Komisiji dostavljaju tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području na koje se odnosi ova Direktiva.

Članak 34.**Stavljanje izvan snage**

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

2. Upute na direktive stavljene izvan snage 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 dvadesetog dana od dana 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 stavljaju izvan snage zajedno s njihovim izmjenama

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 Europskog 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 prenošenje u nacionalno pravo i datumi primjene

(na koje upućuje članak 34. stavak 1.)

Direktiva	Rok za prenošenje	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.

Direktiva 75/117/EEZ	Direktiva 76/207/EEZ	Direktiva 86/378/EEZ	Direktiva 97/80/EZ	Ova Direktiva
—	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	—	—