**Директива 2006/54/ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот**

**од 5 јули 2006 година**

**за примена на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областa на вработувањето и професиите (преработена)**

ЕВРОПСКИОТ ПАРЛАМЕНТ И СОВЕТОТ НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА,

имајќи го предвид Договорот за основање на Европската заедница, а особено членот 141(3) од истиот,

имајќи го предвид предлогот на Комисијата,

имајќи го предвид мислењето на Европскиот Економско-социјален комитет[[1]](#footnote-1),

постапувајќи во согласност со постапката утврдена во членот 251 од Договорот[[2]](#footnote-2),

со оглед на тоа што:

(1) Директивата 76/207/ЕЕЗ на Советот од 9 февруари 1976 за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените во однос на пристапот до вработување, стручна обука и напредок, и работните услови[[3]](#footnote-3) и Директивата 86/378/ЕЕЗ од 24 јули 1986 за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените во професионалните шеми за социјална сигурност[[4]](#footnote-4), се значително изменети[[5]](#footnote-5). Директивата 75/117/ЕЕЗ на Советот од 10 февруари 1975 година за приближување на законите на земјите-членки за примена на принципот на еднакво плаќање на мажите и жените[[6]](#footnote-6) и Директивата 97/80/ЕЗ на Советот од 15 декември 1997 година за товарот на докажување во случаи на полова дискриминација[[7]](#footnote-7), исто така содржи одредби што за цел ја имаат примената на принципот на еднаков третман на мажите и жените. Сега, кога се внесени новите измени во наведените директиви, пожелно е, заради јасност, одредбите што се во прашање да се преработат и главните одредби од оваа област да се обединат во единствен текст и да се вметнат определени новини што произлегуваат од прецедентното право на Европскиот суд на правдата (во понатамошниот текст Суд на правдата).

(2) Еднаквоста помеѓу мажите и жените е основен принцип на законот на Заедницата, во согласност со членот 2 и членот 3(2) од Договорот како и според прецидентното право на Судот на правдата. Овие одредби од Договорот ја прокламираат еднаквоста помеѓу мажите и жените како „задача“ и „цел“ на Заедницата и наложуваат позитивна обврска таа да се промовира во сите нејзини активности.

(3) Судот на правдата смета дека опфатот на принципот на еднаков третман на мажите и жените не може да се ограничи на дискриминација заснована на фактот дека лицето е од еден или друг пол. Во поглед на неговата цел и природата на правата што ги заштитува, тој се применува, исто така за дискриминација што произлегува од промена на полот на дадено лице.

(4) Членот 141(3) од Договорот сега предвидува посебна правна основа за донесување на мерки на Заедницата за гарантирање на примена на принципот на еднакви можности и еднаков третман во областа на вработувањето и професиjата, вклучувајќи го принципот на еднакво плаќање за еднаква работа или работа со еднаква вредност.

(5) Членовите 21 и 23 од Повелбата за основни права на Европската заедница исто така забрануваат секаква дискриминација заснована на полот и во нив се запазува правото за еднаков третман помеѓу мажите и жените во сите области, вклучувајќи го вработувањето, работата и плаќањето.

(6) Вознемирањето и сексуалното вознемирување се спротивни на принципот на еднаков третман на мажите и жените и за целите на оваа директива претставуваат дискриминација по основ на пол. Овие облици на дискриминација се појавуваат не само на работното место, туку исто така и во контекст на вработувањето, стручната обука и напредувањето. Затоа, тие треба да се забранат и да бидат предмет на ефективни, пропорционални и разубедувачки казни.

(7) Во тој контекст, работниците и лицата што се одговорни за стручна обука треба да се охрабрат да преземаат мерки за борба против сите облици на полова дискриминација, и особено да преземаат превентивни мерки против вознемирањето и сексуалното вознемирување на работното место и при пристапот до вработување, стручната обука и напредувањето, во согласност со националното законодавство и практика.

(8) Принципот на еднакво плаќање за еднаква работа или работа со еднаква вредност, утврденото во членот 141 од Договорот и доследно потврдуван во прецедентното право на Европскиот суд на правдата претставува важен аспект на принципот на еднаков третман на мажите и жените како и суштестевен и неразделен дел од правото на ЕУ, вклучувајќи го прецедентното право на Судот во однос на половата дискриминација. Затоа, неопходно е да се разработат понатамошни одредби за негова примена.

(9) Во согласност со утврденото прецедентно право на Судот на правдата, за да се оцени дали работниците вршат иста работа или работа со еднаква вредност, треба да се одреди дали, кога ќе се замат предвид редица фактори вклучувајќи ја природата на работата и условите за обука и работа, може да се смета дека тие работници се наоѓаат во споредлива положба.

(10) Судот на правдата утврдил дека, во одредени случаи, принципот на еднакво плаќање не е ограничен на ситуации во кои мажите и жените работат за ист работодавач.

(11) Земјите-членки во соработка со социјалните партнери треба да продолжат да го третираат проблемот на продолжување на разликите во платите како резултат на полот и очевидната родова сегрегација на пазарот на труд преку средства како што се договори со флексибилно работно време, кои овозможуваат и мажите и жените поуспешно да ги комбинираат семејните и работните обврски. Исто така, тука може да се воведе соодветна организација на породилните отсуства што може да ги користи едниот од родителите како и одредбите за достапна и поднослива цена на установите за згрижување на децата и зависните лица.

(12) Треба да се донесат посебни мерки за гарантирање на примената на принципот на еднаков третман во професионалните шеми за социјална сигурност и појасно да се определи нивниот опфат.

(13) Во одлуката од 17 мај 1990 во Случајот C-262/88[[8]](#footnote-8), Судот на правдата определува дека сите облици на професионални пензии претставуваат елемент од плаќањето во смисла на членот 141 од Договорот.

(14) Иако концептот на плаќање во смисла на членот 141 од Договорот не ги опфаќа бенифициите од социјалната сигурност, сега јасно е утврдено дека пензиската шема за државните службеници влегува во опфатот на принципот за еднакво плаќање ако бенифициите што се плаќаат според оваа шема се платени на работникот поради неговиот/нејзиниот работен однос кај државен работодавач, независно од фактот што таквата шема е дел од законски утврдена шема. Според одлуката на Судот на правдата за Случаите C-7/93[[9]](#footnote-9) и C-351/00[[10]](#footnote-10), тој услов е исполнет ако се однесува пензиската шема на одредена категорија работници и нивните бенифиции се директно поврзани со работното време и се пресметани врз основа на последната плата на државниот службеник. Со цел да биде појасно, неопходно е во таа смисла да се предвиди посебна одредба.

(15) Судот на правдата потврди дека иако придонесите на работниците и работничките во пензиските шеми се опфатени со членот 141 од Договорот; секоја нееднаквост во плаќањето на придонесите на работодавачите, плаќани според капитално дефинирани шеми, определени врз основа на придонесите што се должат на примената на факторите на актуарски пресметки, кои се различни во зависност од полот, не можат да се оценуваат во смисла на истата одредба.

(16) Земено како пример, во случај на капитално дефинирани шеми на бенифиции, одредени елементи, како што се трансформирање во капитална сума на дел од периодичната пензија, пренос на правата на пензија, наследена пензија што се исплаќа на зависно лице како возврат за откажување од пензија или намалелена пензија кога работникот избира да се пензионира порано, може да не се еднакви онаму каде што нееднаквоста на износите е резултат на користењето на актуарски фактори што се разликуваат во зависност од полот во време кога се применува капитална шема.

(17) Трајно е утврдено дека бенифициите што се плаќаат во согласност со професионалните шеми за социјална сигурност не се сметаат за плата доколку тие се додаваат на периодот на вработување пред 17 мај 1990 год., со исклучок на работници или лица што го бараат тоа со правни постапки или во согласност со националното законодавство си ги побарале правата на еднаков начин пред тој датум. Затоа, неопходно е соодветно ограничување на примената на принципот на еднаков третман.

(18) Судот на правдата смета дека Протоколот Barber[[11]](#footnote-11) не влијае врз правото на пристапување на професионална пензиска шема и дека ограничувањето на влијанијата во време на судењето на Случајот C-262/88 не се применува за правото на пристапување кон професионална пензиска шема. Судот на правдата исто така смета дека националните прописи поврзани со роковите за отпочнување со дејствувања во согласност со националното законодавство можат да бидат поставени против работниците кои претендираат на своите права во професионалната пензиска шема, доколку тие не се според видот понеповолни од сличните дејствувања со внатрешен карактер и тие не го прават остварувањето на правата, доделени со законот на Заедницата невозможно во практика. Судот на правдата, исто така посочува дека фактот дека работникот може да побара пристапување кон професионалната пензиска шема ретроактивно, не дозволува да се избегне плаќање на придонесите за соодветниот период на членство.

(19) Гарантирањето еднаков пристап до вработување и стручната обука што води до вработување е основа за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професијата. Поради ова секој исклучок од овој принцип треба да се ограничи на професионалните активности што наложуваат вработување на лице од одреден пол поради природата или содржината во кои тие се изведуваат, доколку објективната цел е законска и е во согласност со принципот на пропорционалност.

(20) Оваа директива не е во спротивност со слободата на здружување, вклучувајќи го правото за основање на здруженија и пристапување кон здруженија заради заштита на сопствените интереси. Мерките во смисла на членот 141(4) од Договорот можат да вклучат членство или продолжување на активноста на организациите или здруженијата чијашто главна цел е промоција на принципот на еднаков третман помеѓу мажите и жените во практика.

(21) Забраната на дискриминација не треба да го засега одржувањето или донесувањето на мерките наменети за заштита или компензирање на неповолностите што ги имала одредена група лица од ист пол. Ваквите мерки дозволуваат организации на лица од ист пол чија главна цел е промоција на нивните посебни потреби и промоција на еднаквоста помеѓу мажите и жените.

(22) Во согласност со членот 141(4) од Договорот, со цел за гарантирање на потполна еднаквост во практика помеѓу мажите и жените во професионалниот живот, принципот на еднаков третман не ги спречува земјите-членки од одржување или донесување на мерки со кои се утврдуваат посебни привилегии за помалку застапениот пол што му овозможуваат полесно да ја извршува професионалната активност и да се заштити или да компензира за негативностите во професионалната кариера. Со оглед на актуелната ситуација и имајќи ја предвид Декларацијата бр. 28 од Договорот од Амстердам, земјите-членки треба на прво место да се стремат кон подобрување на ситуацијата на жените во професионалниот живот.

(23) Од прецидентното право на Судот на правдата јасно е дека неповолниот третман на жената поврзан со бременост или мајчинство претставува директна дискриминација врз основ на пол. Затоа, ваквиот третман треба категорично да се опфати со оваа директива.

(24) Судот на правдата, во поглед на принципот на еднаков третман конзистентно ја признава легитимноста, на заштита на биолошката состојба на жената при бременост и мајчинство и воведува мерки за заштита при мајчинството како средство за постигнување на суштествена еднаквост. Поради тоа оваа директива треба да не е во спротивност со Директивата 92/85/ЕЕЗ на Советот од 19 октомври 1992 за воведување на мерки за подобрување на безбедноста и здравјето при работа на бремените работнички и работничките што неодамна родиле или дојат[[12]](#footnote-12). Понатаму оваа директива не треба да е во спротивност со Директивата 96/34/ЕЗ на Советот од 2 јуни 1996 за рамковен договор за родителско отсуство, склучен помеѓу UNICE, CEEP и ETUC[[13]](#footnote-13).

(25) За да биде појасно, неопходно е исто така да се предвиди јасна одредба за заштита на работничките права на жените што се на породилно отсуство, а особено нивното право да се вратат на исто или еквивалентно работно место, да не се подложени на влошување на нивните услови како резултат на користењето на таквото отсуство и да имаат корист од секое подобрување на работните услови на кои би имале право во време на нивното отсуство.

(26) Во Резолуцијата на Советот и на министрите за вработување и социјална политика, кои заседаваат во рамки на Советот, од 29 јуни 2000 год. во однос на балансирано учество на жените и мажите во семејниот и професионалниот живот[[14]](#footnote-14), земјите-членки беа поттикнати да го разгледаат опфатот на нивните соодветни правни системи во однос на доделување на индивидуално и непреносиво право на татковско отсуство на работниците-мажи, при тоа задржувајќи ги нивните работнички права.

(27) Слични гледишта се применуваат и во однос на доделување на мажите и жените индивидуално и непреносиво право на отсуство, од страна на земјите-ченки, по посвојување на дете. Земјите-членки имаат право да одредат дали да го доделат правото на татковско отсуство и/или отсуство по посвојување и исто така да ги определат сите други услови, со исклучок на отпуштање и враќање на работа, кои се надвор од опфатот на оваа директива.

(28) Ефективната примена на принципот на еднаков третман бара воспоставување на соодветни постапки од страна на земјите-членки.

(29) Одредбите за соодветни судски или административни постапки за спроведување на обврските утврдени со оваа Директива, се од суштинско значење за ефикасна примена на принципот на еднаков третман.

(30) Донесувањето на правила во однос на товарот на докажување игра значајна улога за гарантирање дека принципот на еднаков третман може ефикасно да се спроведува. Според Судот на правдата, треба да се предвиди одредба со која ќе се гарантира дека товарот на докажување се префрла на тужениот во *prima facie* случаи на дискриминација, со исклучок на постапки во кои фактите ги истражува судот или друг надлежен орган. Како и да е, неопходно е да се разјасни дека оценувањето на фактите од кои може да се претпостави дека се случила директна или индиректна дискриминација останува во надлежност на соодветното национално тело во согласност со националното законодавство или практика. Освен тоа, земјите-членки располагаат со слобода во која било соодветна фаза од постапката да вклучат правила за докази што се поповолни за тужителот.

(31) Со цел на понатамошно подобрување на степенот на заштита што го нуди оваа директива, здруженијата, организациите и другите правни лица треба, исто така да се овластат да можат да се вклучат во постапките, во согласност со определеното од земјите-членки, или во име на или како поддршка на подносителот на жалба, без да се повредуваат националните прописи во поглед на претставувањето и одбраната.

(32) Имајќи го предвид основниот карактер на правото на ефикасна правна заштита, неопходно е да се гарантира дека работниците продолжуваат да уживаат таква заштита дури и кога односот што довел до наводно прекршување на принципот на еднаков третман е завршен. Вработениот што го брани или што презентира докази во име на лице што е заштитено во согласност со оваа директива треба да го има истото право на заштита.

(33) Судот на правдата јасно установил дека за да биде ефикасен, принципот на еднаков третман наметнува дека компензацијата доделена за прекршокот мора да е соодветна на претрпената повреда. Затоа неопходно е да се исклучи претходно одредување на горната граница за таква компензација, освен кога работодавачот може да докаже дека единствената повреда што ја претрпел кандидатот како резултат на дискриминација во смисла на оваа директива, е одбивањето да се разгледаат неговите/нејзините документи со кои се конкурира за работното место.

(34) Со цел да се зголеми ефикасноста на примената на принципот на еднаков третман, земјите-членки треба да поттикнуваат дијалог помеѓу социјалните партнери и, во рамки на националната практика, со невладините организации.

(35) Земјите-членки треба да предвидат ефективни, пропорционални и разубедувачки казни за прекршување на обврските што се утврдени со оваа директива.

(36) Бидејќи земјите-членки не можат во доволна мера да ги постигнат целите на оваа директива и поради тоа истите можат подобро да се постигнат на ниво на Заедницата, Заедницата може да донесе мерки во согласност со принципот на субсидијарност што е утврден во членот 5 од Договорот. Во согласност со принципот на пропорцијалност, предвиден со тој член, оваа директива не излегува надвор од она што е нужно за да се постигнат тие цели.

(37) Заради подобро разбирање на различниот третман на мажите и жените во областа на вработување и професија, треба да се продолжи со разработување, анализа и достапност на споредбените статистики, според пол, на соодветни нивоа.

(38) Еднаквиот третман на мажите и жените во поглед на вработувањето и професијата не може да се ограничи на законодавни мерки. Наместо тоа, Европската заедница и земјите-членки треба да продолжат со промоција на подигање на јавната свест за дискриминација во платата и промена на јавното мислење на највисоко можно ниво, вклучувајќи ги сите засегнати страни на ниво на јавни и приватни претпријатија. Дијалогот помеѓу социјалните партнери може да игра важна улога во тој процес.

(39) Обврската за транспонирање на оваа директива во националното законодавство треба да се ограничи на одредбите што претставуваат значителна промена во однос на претходните директиви. Обврската за транспонирање на одредбите што се суштествено непроменети произлегуваат од претходните директиви.

(40) Оваа директива не треба да е во спротивност со обврските на земјите-членки во однос на роковите за транспонирање во националното законодавство и примената на директивите, наведени во Анексот I, Дел B.

(41) Во согласност со ставот 34 од Меѓуинституционалниот договор за подобро креирање на законите[[15]](#footnote-15), земјите-членки се поттикнуваат да изготват, за себе и во интерес на Заедницата, свои сопствени табели, во кои колку што е можно ќе го илустрираат соодносот помеѓу оваа директива и мерките на транспонирање, и истите ќе ги објават,

ЈА ДОНЕСОА СЛЕДНАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

**ОПШТИ ОДРЕДБИ**

*Член 1*

***Цел***

Целта на оваа директива е да обезбеди примена на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и професијата.

За таа цел таа содржи одредби за примена на принципот на еднаков третман во однос на:

(а) пристапот до вработување, вклучувајќи напредување и стручна обука ;

(б) работни услови, вклучувајќи плаќање;

(в) професионални шеми за социјална сигурност .

Исто така, таа содржи одредби со кои се гарантира дека таквата примена е поефикасна со воведување на соодветни постапки.

*Член 2*

***Дефиниции***

1. За целите на оваа директива се применуваат следните дефиниции:

(а) „директна дискриминација“: кога едно лице, поради полот, е понеповолно третирано отколку што друго лице е, било или би било третирано во слична ситуација;

(б) „индиректна дискриминација“: кога навидум неутрална одредба, критериум или практика би ставила лица од еден пол во определена понеповолна ситуација во однос на лица од другиот пол, освен ако таа одредба, критериум или практика е објективно основана на легитимна цел, и ако начините за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни.

(в) „вознемирување“: несакано однесување поврзано со полот на лицето, чија цел или ефект е нарушување на достоинството на лицето и создавање на застрашувачка, непријателска, деградирачка ,понижувачка или непријатна ситуација;

(г) „сексуално вознемирување“: секоја форма на несакано вербално, невербално или физичко однесување од сексуален карактер, кчија цел или ефект е нарушување на достоинството на лицето и создавање на застрашувачка, непријателска, деградирачка ,понижувачка или непријатна ситуација;

(д) „плаќање“: нормална основна или минимална плата или каква било награда, било да е во готово или во натура, што работникот ја прима директно или индиректно, во врска со неговата/нејзината работа од неговиот/нејзиниот работодавач;

(в) „професионални шеми за социјална сигурност“: шеми што не се регулирани со Директивата 79/7/ЕЕЗ на Советот од 19 декември 1978 год. за постепеното спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и жените во поглед на социјалната сигурност[[16]](#footnote-16), чија цел е да им обезбеди на работниците, вработени или самовработени, во рамки на едно претпријатие или група од претпријатија, област на економска активност, професионален сектор или група сектори, бенефиции наменети да ги надополнат бенифициите обезбедени од законски утврдените шеми за социјална сигурност или истите да ги заменат, без разлика дали членството во таквите шеми е задолжително или по избор.

2. За целите на оваа директива дискриминацијата вклучува:

(а) вознемирување и сексуално вознемирување, како и секој понеповолен третман заснован на отфрлањето или поднесувањето од страна на лицето на таквото однесување;

(б) инструирање на дискриминација на лица по основ на полот;

(в) секој понеповолен третман на жена, поврзан со бременост или со отсуство поради мајчинство во смисла на Директивата 92/85/ЕЕЗ.

*Член 3*

***Позитивни мерки***

Земјите-членки можат да задржат или да донесат мерки во смисла на членот 141(4) од Договорот со цел за обезбедување потполна еднаквост помеѓу мажите и жените во професионалниот живот.

*ГЛАВА II*

***ПОСЕБНИ ОДРЕДБИ***

*Поглавје 1*

***Еднакво плаќање***

*Член 4*

***Забрана на дискриминација***

За иста работа или за работа која е со иста вредност, се елиминира директна и индиректна дискриминација на полова основа во однос на сите аспекти и услови на плаќањето.

Особено, кога за определување на плаќањето се применува системот на класификација на работни места, тој треба да се заснова врз истите критериуми и за мажите и за жените и тој е изграден така што исклучува секаква дискриминација по основ на полот.

*ПОГЛАВЈЕ 2*

***Еднаков третман во професионалните шеми за социјална сигурност.***

*Член 5*

***Забрана на дискриминација***

Без повреда на членот 4, не се дозволува директна или индиректна полова дискриминација во професионалните шеми за социјална сигурност, а особено во поглед на:

(а) опфатот на таквите шеми и условите за пристап до нив;

(б) обврската за плаќање придонеси и пресметката на придонесите;

(в) пресметување на бенифициите, вклучувајќи дополнителни бенифиции за сопруг/а или зависни лица, и условите со кои се регулира времетраењето и времето на задржување на правото на бенифициите.

*Член 6*

***Личен опфат***

Ова поглавје се применува за членовите на работоспособното население, вклучувајќи самовработени лица, лица чија активност е прекината поради болест, мајчинство, несреќен случај или принудна невработеност и лица кои бараат вработување, за пензионирани и работници со инвалидност, како и за лица што ги бараат истите права, во согласност со националното законодавство и/или практика.

*Член 7*

***Материјален опфат***

1. Ова поглавје се применува за:

(а) професионалните шеми за социјална сигурност што обезбедуваат заштита од следните ризици:

(i) болест,

(ii) инвалидност,

(iii) старост, вклучувајќи предвремено пензионирање,

(iv) повреди на работно место и професионални заболувања;

(v) невработеност;

(б) професионални шеми за социјална сигурност што предвидуваат други социјални бенифиции, во готово или во натура, а особено семејни пензии и семејни надоместоци, доколку таквите бенефиции претставуваат надомест исплатен од работодавачот на работникот за работа што тој ја извршил.

2. Ова поглавје, исто така се применува за пензиските шеми за одредена категорија работници како што се државните службеници, ако бенефициите што се плаќаат во рамки на шемата се плаќаат како резултат на работниот однос кај државен работодавач. Фактот дека таквата шема сочинува дел од општата законски утврдена шема по овој однос нема значење.

*Член 8*

***Исклучоци од материјалниот опфат***

1. Ова поглавје не се применува за:

(а) индивидуални договори за самовработените лица;

(б) шеми со еден учесник за самовработени лица;

(в) договори за осигурување во кои работодавачот не е договорна страна, во случај на работници;

(г) факултативни одредби за професионалните шеми за социјална сигурност што се нудат поеднинечно на учесниците со цел да им се гарантираат:

(i) или дополнителни бенифиции,

(ii) или избор на датум на кој вообичаените бенифиции за самовработените лица ќе почнат да се исплаќаат, или избор од неколку бенефиции;

(д) професионални шеми за социјална сигурност, доколку бенифициите се финансираат со придонеси што ги плаќа работникот доброволно.

2. Ова поглавје не го спречува работодавачот, на лицата што веќе ја достигнале возраста за пензионирање со доделување на пензија по сила на професионалните шеми за социјална сигурност, но кои сè уште не ја достигнале возраста за доделување на законски утврдената пензија со исполнет работен стаж, да им додели пензиски додаток, со цел да се израмни или приближи вкупната вредност на бенефиции што се исплаќаат на лицата од другиот пол, кои се во иста положба и кои веќе ја достигнале законски утврдената возраст за пензионирање, се додека лицата кои го користат додатокот не ја достигнат законски утврдената возраст за пензионирање.

*Член 9*

***Примери на дискриминација***

1. Одредбите, спротивни на принципот на еднаков третман се оние што се засновани на полот, било директно или индиректно, при:

(а) одредување на лица што можат да учествуваат во професионалните шеми за социјална сигурност;

(б) одредување на задолжителен или доброволен карактер на учеството во професионалните шеми за социјална сигурност;

(в) утврдување на различни прописи за возраста на која се пристапува во шемата или минимален период за вработување или членство во шемата што е потребна за да се добијат тие бенифиции;

(г) утврдување различни прописи, освен оние утврдени во точките (ж) и (ѕ) за надоместување на придонесите кога работникот ја напушта шемата без да ги исполни условите со кои му се гарантира право на долготрајни бенифиции;

(д) утврдување на различни услови за доделување бенифиции или скратување на таквите бенифиции на работници од еден или друг пол;

(ѓ) утврдување на различни возрасти за пензионирање;

(е) одложување на задржувањето или стекнувањето на правото на породилно отсуство или отсуствата поради семејни причини што се доделени со закон или спогодба и кои ги плаќа работодавачот;

(ж) определување на различни нивоа на бенифиции, со исклучок на наопходните за пресметување на актуарските фактори што се разликуваат според полот во случај на шеми со дефинирани придонеси; во случај на финансирани шеми со дефинирани бенефиции, одредени елементи можат да бидат нееднакви кога нееднаквоста на сумите произлегува од влијанието на примената на актуарските фактори што се разликуваат според полот, во времето кога се спроведува финансирањето на шемата;

(з) определување на различни нивоа за придонеси на работниците;

(ѕ) определување на различни нивоа за придонеси на работодавачите, со исклучок на:

(i) во случај на шеми со дефинирани придонеси, ако целта е да се изедначи износот на крајните бенифиции или износите да бидат приближно еднакви за двата пола;

(ii) во случај на капитално-финансирани шеми со дефинирани бенифиции во кои придонесите што ги плаќа работодавачот се наменети за да се обезбеди соодветност на средствата што се неопходни за покривање на трошоците од определените бенифиции;

(и) утврдување на различни стандарди или стандарди што се применливи само за работниците од одреден пол, со исклучок на предвиденото во точките (ж) и (ѕ), во поглед на гаранцијата или запазувањето на правото на бенифициите кога работникот ја напушта шемата.

2. Кога доделувањето на бенифиции во рамки на опфатот на ова поглавје, се врши по проценка на органите што управуваат со шемата, а тие треба да се сообразни со принципот на еднаков третман.

*Член 10*

***Спроведување во однос на самовработените лица***

1. Земјите-членки ќе ги преземат неопходните мерки за ревидирање на одредбите за професионалните шеми за социјална сигурност за самовработени лица што се спротивни на принципот на еднаков третман најдоцна до 1 јануари 1993, а земјите-членки што пристапиле по овој датум, на датумот од кој Директивата 86/375/ЕЕЗ се применува на нејзината територија.

2. Ова поглавје не ја исклучува можноста правата и обврските што произлегуваат од периодот на членство во одредена професионална шема за социјална сигурност за самовработени лица пред ревидирањето на шемата, да останат предмет на шемите што биле на сила во тој период.

*Член 11*

***Можност за одложување на спроведувањето во однос на самовработените лица***

Во однос на професионалните шеми за социјална сигурност за самовработените лица, земјите-членки можат да одложат задолжителна примена на принципот на еднаков третман во поглед на:

(а) определување на возраста за пензионирање за добивање на старосна пензија или пензија со наполнет стаж, како и евентуални последици кои можат да произлезат за други бенифиции:

(i) или до датумот на кој таквата еднаквост е постигната во законски утврдените шеми,

(ii) или најдоцна додека таквата еднаквост е пропишана со директива;

(б) семејните пензии, додека законодавството на Заедницата не го утврди принципот на еднаков третман во законски утврдените шеми за социјална сигурност во тој дел;

(в) примената на членот 9(1)(i) во врска со употребата на факторите на актуарски пресметки, до 1 јануари 1999 или за земјите-членки што пристапиле по овој датаум, по датумот од кој Директивата 86/378/ЕЕЗ се применува на нејзината територија.

*Член 12*

***Ретроактивен ефект***

1. Секоја мерка за примена на ова поглавје, во поглед на работниците, ги опфаќа сите бенифиции во рамки на професионалните шеми за социјална сигурност кои произлегуваат од периодот на вработување по 17 мај 1990 и се применуваат ретроактивно до тој датум, без повреда на правата на работниците или лицата што ги бараат истите и пред тој датум започнале правна постапка или во согласност со националното законодавство поднеле еквивалентно барање. Во тој случај мерките за спроведување се применуваат ретроактивно до 8 април 1976 и ги опфаќаат сите бенифиции што се однесуваат на периодот на вработување по тој датум. За земјите-членки што пристапиле кон Заедницата по 8 април 1976, а пред 17 мај 1990, овој датум се заменува со датумот на кој членот 141 од Договорот почнува да се применува на нејзината територија.

2. Втората реченица од ставот 1 не забранува националните прописи што се однесуваат на роковите за отпочнување дејства во согласност со националното законодавство да се постават против работниците или лицата што ги имаат нивните права и кои почнале правна постапка или во согласност со националното законодавство си побарале еднаквост пред 17 мај 1990 година, под услов правата за тој вид дејство да не се понепријатни од оние за слични дејства од домашен карактер и не го оневозможуваат практицирањето на правата на Заедницата.

3. За земјите-членки што пристапиле по 17 мај 1990 година и кои на 1 јануари 1994 година биле договорни страни на Договорот за Европски економски простор, датумот 17 мај 1990 година во првата реченица од ставот 1 се заменува со датумот 1 јануари 1994 година.

4. За другите земји-ченки што пристапиле по 17 мај 1990 година, датумот 17 јануари 1990 година во ставовите 1 и 2 се заменува со датумот на кој членот 141 од Договорот почнува да се применува на нивните територии.

*Член 13*

***Флексибилна возраст за пензионирање***

Кога мажите и жените можат да бараат флексибилна возраст за пензионирање под исти услови, тоа не се смета за спротивно со ова поглавје.

*ПОГЛАВЈЕ 3*

***Еднаков третман во однос на пристапот до вработување,стручната обука и напредувањето и работните услови***

*Член 14*

***Забрана на дискриминација***

1. Не се дозволува директна или индиректна дискриминација врз основа на полот во јавниот и приватниот сектор, вклучувајќи ги јавните органи, во однос на:

(а) условите за пристап до вработување, самовработување или професија, вклучувајќи критериуми за избор и услови за вработување, без разлика на гранката на активност и на сите нивоа на професионална хиерархија, вклучувајќи напредување;

(б) пристап до сите видови и до сите нивоа на професионална ориентација, стручна обука, напредна стручна обука и преквалификација, вклучувајќи стекнување практично работно искуство;

(в) услови за вработување и работа, вклучувајќи отпуштања, како и плаќање наведено во членот 141 од Договорот;

(г) членство или учество во организации на работници или работодавачи, или во какви било организации чии членови извршуваат одредена професија, вклучувајќи ги бенефициите обезбедени од таквите организации.

2. Земјите-членки можат да предвидат, во поглед на пристапот до вработување вклучувајќи ја и обуката што води до вработување, дека разликата во третманот што се заснова на карактеристика поврзана со полот не претставува дискриминација во случаи кога поради природата на одредени професионални активности или контекстот во кој истите се извршуваат, таквите карактеристики поставуваат суштествено и определувачко професионално барање, при услови кога целта е легитимна и барањето е пропорционално.

*Член 15*

***Враќање од породилно отсуство***

Жена на породилно отсуство има право, по завршувањето на периодот на породилно отсуство, да се врати на нејзиното работно место или на еквивалентна позиција под услови кои што не се помалку пријатни за неа и да го искористи секое подобрување на работните услови на кое би имала право за време на нејзиното отсуство.

*Член 16*

***Отсуство поради татковство или посвојување***

Оваа директива не го доведува во прашање правото на земјите-членки да признаат одделни права за отсуства поради татковство и/или посвојување. Оние земји-членки што признаваат такви права ги преземаат сите неопходни мерки за заштита на мажите и жените работници од отпуштање поради користење на тие права и гарантираат дека, на крајот од ваквото отсуство тие имаат право да се вратат на своите работни места или на еквивалентни позиции под услови што не се помалку поволни за нив и да ги користат сите подобрувања на работните услови на кои би имале право за време на нивното отсуство.

*ГЛАВА III*

***ХОРИЗОНТАЛНИ ОДРЕДБИ***

*ПОГЛАВЈЕ 1*

***Средства за правна заштита и спроведување***

*Дел 1*

***Средства за правна заштита***

*Член 17*

***Заштита на правата***

1. Земјите-членки гарантираат дека по евентуално барање помош кај други надлежни органи, вклучувајќи прибегнување кон соодветни постапки за помирување, судските постапки за спроведување на обврските што се во согласност со оваа директива се достапни за сите лица што се сметаат себеси за оштетени поради непочитувањето на принципот на еднаков третман кон нив, дури и по завршувањето на односот во кој се тврди дека се случила дискриминацијата.

2. Земјите-членки гарантираат дека здруженијата, организациите или другите правни субјекти што имаат, во согласност со критериумите утврдени со нивното национално законодавство, легитимен интерес во обезбедување на почитувањето на одредбите од оваа директива, може да се вклучат и да делуваат во име на, или како поддршка на жалителот, со негова/нејзина дозвола во било каква судска или административна постапка наменета за спроведување на обврските од оваа директива.

3. Ставовите 1 и 2 не ги доведуваат во прашање националните прописи во поглед на временските рокови за преземање постапки во однос на принципот на еднаков третман.

*Член 18*

***Компензација или обештетување***

Земјите-членки во своите национални правни системи воведуваат мерки што се неопходни за гарантирање на вистинска и ефикасна компензација или обештетување, како што ќе определат земјите-членки, за губитоците и штетите што ги претрпела повредената личност како резултат на полова дискриминација, на начин што е разубедувачки и пропорционален на претрпената повреда. Таквата компензација или обештетување не може да се ограничи со претходно одредување на горната граница, освен во случаи кога работодавачот може да докаже дека единствената штета што ја претрпел барателот како резултат на дискриминација во смисла на оваа Директива, е на одбивањето да се се разгледаат и земат предвид документите со кои тој/таа конкурира за работно место.

*Дел 2*

***Товар на докажување***

*Член 19*

***Товар на докажување***

1. Земјите-членки ги преземаат сите неопходни мерки, во согласност со нивните национални судски системи, за да гарантираат дека кога лицата што се сметаат себеси за оштетени поради тоа што кон нив не се применил принципот на еднаков третман, пред суд или друг надлежен орган, изнесуваат факти што можат да укажат дека се случила директна или индиректна дискриминација, тужениот е тој што ќе треба да докаже дека немало нарушување на принципот на еднакво третирање.

2. Ставот 1 не ги спречува земјите-членки да воведуваат правила за докажување што се поповолни за жалителите.

3. Земјите-членки можат да не го применуваат ставот 1 за постапки за кои фактите за случајот треба да ги истражува судот или друг надлежен орган.

4. Ставовите 1, 2 и 3 , исто така се применуваат за:

(а) ситуации опфатени со членот 141 од Договорот и доколку се работи за дискриминација по основ на пол, од Директивите 92/85/ЕЕЗ и 96/34/ЕЗ;

(б) секоја граѓанска или административна постапка што се однесува на јавниот или приватниот сектор и според националното законодавство предвидува средства за правна заштита и согласно мерките наведени во (а) со исклучок на вонпарнични постаки со волонтерска природа или кои се предвидени со националното законодавство.

5. Доколку не е поинаку предвидено од земјите-членки, овој член не се применува за кривични постапки.

*ПОГЛАВЈЕ 2*

***Поттикнување на еднаков третман-дијалог***

*Член 20*

***Тела за рамноправност***

1. Земјите-членки определуваат тело или тела за поттикнување, анализа, набљудување и поддршка на еднаквиот третман на сите лица без полова дискриминација. Овие тела можат да претставуваат дел од агенциите што се занимаваат со одбрана на човековите права или индивидуална заштита на правата на луѓето, на национално ниво.

2. Земјите-членки гарантираат дека надлежностите на овие органи вклучуваат:

(а) без повреда на правата на жртвите и здруженијата, организациите или другите правни лица што се наведени во членот 17(2), обезбедување на независна помош за жртвите на дискриминација при разгледување на нивните жалби за дискриминација;

(б) изработување независни истражувања за дискриминација;

(в) публикување независни извештаи и давање препораки за прашања што се поврзани со дискриминација;

(г) на соодветно ниво размена на достапни информации со соодветните европските тела како на пример евентуален иден Европски институт за родова еднаквост.

*Член 21*

***Социјален дијалог***

1. Земјите-ченки, во согласност со националните традиции и практики, преземаат соодветни мерки за поттикнување на социјален дијалог помеѓу социјалните партнери со цел за зајакнување на еднаквиот третман, вклучувајќи на пример, набљудување на практиките на работното место, пристапот до вработување, стручната обука и напредувањето, како и следење на колективните договори, кодексите за однесување, истражувања или размена на искуства и добри практики.

2. Кога тоа е во согласност со националните традиции и практики, земјите-членки ги охрабруваат социјалните партнери, без повреда на нивната автономност, да ја промовираат еднаквоста помеѓу мажите и жените, и флексибилните договори за работа со цел олеснување на усогласувањето на професионалниот и приватниот живот, и на соодветно ниво да склучуваат договори со кои се утврдуваат антидискриминирачки прописи во областите наведени во членот 1 и кои потпаѓаат во опфатот на колективно договарање. Овие договори ги почитуваат одредбите од оваа директива и релевантните национални мерки за спроведување.

3. Земјите-ченки, во согласност со националното законодавство, колективните договори или практика, ги охрабруваат работодавачите да промовираат еднаков третман на мажите и жените на плански и систематски начин на работното место, при пристапот до вработување, стручна обука и напредувањето.

4. За таа цел, работодавачите се охрабруваат да им обезбедат на работниците и/или на нивните претставници соодветни и редовни информации за еднаквиот третман на мажите и жените во претпријатието.

Таквите информации можат да вклучуваат општ преглед на соодносот меѓу мажите и жените на различни нивоа во организацијата; нивнато плаќање и разликите во плаќањето; и мерките што можат да се преземат за да се подобри ситуацијата во рамки на соработката со претставниците на вработените.

*Член 22*

***Дијалог со невладините организации***

Земјите-членки го поттикнуваат дијалогот со соодветните невладини организации што, во согласност со нивното национално законодавство и практика, имаат легитимен интерес да дадат придонес во борбата против дискриминацијата по основ на пол со цел промовирање на принципот на еднаков третман.

*ПОГЛАВЈЕ 3*

***Општи хоризонтални одредби***

*Член 23*

***Сообразност***

Земјите-членки ги преземаат сите неопходни мерки за да гарантираат дека:

(а) сите закони, регулативи и административни одредби што се спротивни на принципот на еднаков третман се укинати;

(б) одредбите што се спротивни на принципот на еднаков третман во индивидуалните или колективните договори или спогодби, внатрешните правилници на претпријатијата или прописите со кои се регулираат независните занимања и професии и организациите на работници и работодавачи или кои било други спогодби се прогласуваат, или можат да се прогласат за ништовни или да се изменат;

(в) професионалните шеми за социјална сигурност што содржат такви одредби можат да не се одобрат или да не се прошират со административни мерки.

*Член 24*

***Виктимизација***

Земјите-членки можат во своите правни системи да воведат мерки што се неопходни за заштита на вработените, вклучувајќи ги и оние што се претставници на вработените, утврдено со националното законодавство и/или практики, против отпуштање или друг негативен третман од страна на работодавачот како реакција на жалба во рамки на претпријатието или други правни постапки чија цел е почитување на принципот на еднаков третман.

*Член 25*

***Казни***

Земјите-членки утврдуваат прописи за казни што се применуваат за прекршување на националните одредби што се донесени во согласност со оваа директива, и ги преземаат сите неопходни мерки за гарантирање дека истите се применуваат. Казните, што можат да содржат плаќање на компензација на жртвата, мора да се ефективни, пропорционални и разубедувачки. Земјите-членки ја известуваат Комисијата за тие одредби најдоцна до 5 октомври 2005 година и веднаш соопштуваат за секоја промена што се однесува на овие одредби.

*Член 26*

***Заштита од дискриминација***

Земјите-ченки, во согласност со националното законодавство, колективните договори или практики, ги охрабруваат работодавачите и лицата одговорни за пристап до стручна обука да преземат ефективни мерки за заштита од сите облици на дискриминација по основ на пол, особено вознемирување и сексуално вознемирување на работното место, при пристапот до вработување, стручната обука и напредувањето.

*Член 27*

***Минимални барања***

1. Земјите-членки можат да воведат или да продолжат со спроведување на одредбите што се поповолни за заштита на принципот на еднаков третман од оние што се утврдени во оваа директива.

2. Спроведувањето на оваа директива при ниедни услови не е доволна основа за намалување на степенот на заштита на работниците во областите што се опфатени со оваа директива, без повреда на правото на земјите-членки да одговорат на промените со воведување закони, регулативи и административни одредби што се разликуваат од оние што се на сила во време на објавувањето на оваа директива, под услов одредбите од оваа директива да се во согласност со нив.

*Член 28*

***Врска со Заедницата и националните одредби***

1. Оваа директива не е во спротивност со одредбите за заштита на жените, особено при бременост и мајчинство.

2. Оваа директива не е во спротивност со одредбите од Директивата 94/34/ЕЗ и Директивата 92/85/ЕЕЗ.

*Член 29*

***Вклучување на родовата перспектива во главните општествени токови***

При изготвување и спроведување закони, регулативи, административни одредби, политики и активности во областите наведени во оваа директива, земјите-членки активно ја земаат предвид целта за еднаквост меѓу мажите и жените.

*Член 30*

***Дисеминација на информации***

Земјите-членки гарантираат дека мерките што се преземени во согласност со оваа директива, заедно со одредбите што се веќе во сила, се ставаат на увид на сите засегнати лица, преку сите расположливи средства, и кога е соодветно, до работното место.

*ГЛАВА III*

***ЗАВРШНИ ОДРЕДБИ***

*Член 31*

***Извештаи***

1. Најдоцна до 15 февруари 2011 година, земјите-членки на Комисијата ѝ ги доставуваат сите информации што се неопходни за Комисијата да состави извештај за примената на оваа директива, кој таа го доставува до Европскиот парламент и до Советот.

2. Без повреда на ставот 1, земјите-членки секои четири години ѝ ги доставуваат на Комисијата текстовите на сите мерки што се донесени во согласност со членот 141(4) од Договорот, како и извештаите за овие мерки и нивното спроведување. Врз основа на тие информации, Комисијата секои четири години донесува и објавува извештај кој содржи компаративна оценка за сите мерки во поглед на Декларацијата бр.28, додадена кон Завршниот акт од Договорот од Амстердам.

3. Земјите-членки ги оценуваат професионалните активности од членот 14(2) со цел да одлучат, во поглед на социјалниот развој, дали задржувањето на соодветните исклучоци е основано. Тие ја известуваат Комисијата за резултатите од оценувањето периодично, но најмалку на секои 8 години.

*Член 32*

***Ревидирање***

Најдоцна до 15 февруари 2011 година, Комисијата го ревидира дејството на оваа директива и ако е неопходно, предлага измени за кои смета дека се неопходни.

*Член 33*

***Спроведување***

Земјите-членки ги донесуваат законите, регулативите и другите административни одредби потребни за усогласување со оваа директива, најдоцна до 15 август 2008 година, или гарантираат дека до тој датум управителите и синдикатите преку спогодби ќе ги воведат бараните одредби. Кога е неопходно, поради одредени тешкотии, земјите-членки можат дополнително да искористат една година за усогласување со оваа директива. Земјите-членки ги преземаат сите неопходни чекори за гарантирање на резултатите наложени со оваа директива. Тие веднаш ја известуваат Комисијата за тоа.

Кога ги донесуваат земјите-членки овие мерки, тие содржат упатување на оваа директива или се придружени со такво упатување при нивното објавување. Тие, исто така, содржат изјава дека упатувањата во постоечките закони, регулативи и административни одредби кон директивите што се укинати со оваа директива се толкуваат како упатувања кон оваа директива. Земјите-членки одлучуваат како ќе се направи тоа упатување и како ќе се формулира изјавата.

Обврската за транспонирање на оваа директива во националното законодавство треба да се ограничи на одредбите што даваат значителна промена во однос на претходните директиви. Обврската за транспонирање на одредбите што се суштествено непроменети произлегуваат од претходните директиви.

Земјите-членки ја известуваат Комисијата за текстот на главните одредби од националното законодавство што се донесуваат на полето што се регулира со оваа директива.

*Член 34*

***Укинување***

1. Од 15 август 2009 година Директивите 75/117/ЕЕЗ, 76/207/ЕЕЗ, 86/207/ЕЕЗ и 97/80/ЕЗ се укинуваат, без повреда на обврските на замјите-членки за временските рокови за транспонирање во националното законодавство и примената на директивите наведени во Анексот I, Дел Б.

2. Упатувањата за укинување на директивите се толкуваат како упатувања на оваа директива и се читаат во согласност со табелата од Анексот II што е во прилог.

*Член 35*

***Влегување во сила***

Оваа директива влегува во сила на дваесеттиот ден по нејзиното објавување во *Службениот весник на Европската Унија*.

Член 36

***Адресати***

Оваа директива се однесува на земјите-членки.

|  |  |
| --- | --- |
| *Стразбур, 5 јули, 2006* | *За Европскиот парламент* |
|  | *Претседател* |
|  | *Ј. Борел Фонтелес* |
|  | *За Комисијата* |
|  | *Претседател* |
|  | *П. Лектомаки* |

АНЕКС I

**ДЕЛ А Укинати директиви со нивни последоватени измени**

|  |  |
| --- | --- |
| Директива 75/117/ЕЕЗ на Советот | Сл.весник L 45, 19 февруари 1975 год. стр. 19 |
| Директива 76/207/ЕЕЗ на Советот | Сл.весник L 39, 14 февруари 1976 год. стр. 40 |
| Директива 2002/73/ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот | Сл.весник L 269, 5 октомври 2002 год, стр. 15 |
| Директива 86/378/ЕЕЗ на Советот | Сл.весник L 225, 12 август 1986 год, стр. 40 |
| Директива 96/97ЕЕЗ на Советот | Сл.весник L 46, 17 февруари 1997, стр. 20 |
| Директива 97/80ЕЕЗ на Советот | Сл.весник L 14, 20 јануари 1998, стр. 6 |
| Директива 98/52/ЕЗ на Советот | Сл.весник L 205, 22 јули 1998, стр. 66 |

**ДЕЛ Б**

**Список на рокови за транспонирање во националното**

**законодавство и датуми за примена**

(наведен во членот 34(1))

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Директива | Рокови за транспонирање | Датум за примена |
| Директива 75/117/ЕЕЗ | 19.2.1976 |  |
| Директива 76/207/ЕЕЗ | 14.8.1978 |  |
| Директива 86/378/ЕЕЗ | 1.1.1993 |  |
| Директива 96/97/ЕЗ | 1.7.1997 | 17.5.1990 во однос на работници, со исклучок на работниците или лицата што ги имаат нивните права, кои пред тој датум започнале правна постапка или покренале еднакво барање согласно националното законодавство.  Членот 8 од Директивата 86/378/ЕЕЗ – не подоцна од 1 јануари 1993 год. Членот 6(1)(i), прва алинеја од Директивата 86/378/ЕЕЗ - не подоцна од 1 јануари 1999. |
| Директива 97/80/ЕЗ | 1.1.2001 | За Обединетото кралство Велика Британија и Северна Ирска  22 јули 2001 год. |
| Директива 98/52/ЕЗ | 22.7.2001 |  |
| Директива 2002/73/ЕЗ | 5.10.2005 |  |

АНЕКС II

Коресподентна табела

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Директива 75/117/ЕЕЗ | Директива 76/207/ЕЕЗ | Директива 86/378/ЕЕЗ | Директива 97/80/ЕЗ | Оваа директива |
| — | Член 1(1) | Член 1 | Член 1 | Член 1 |
| — | Член 1(2) | — | — | — |
| — | Член 2(2), прва алинеја | — | — | Член 2(1), (а) |
| — | Член 2(2), втора алинеја | — | Член 2(2) | Член 2(1), (б) |
| — | Член 2(2), трета и четврта алинеја | — | — | Член 2(1),(в) и (г) |
| — | — | — | — | Член 2(1), (д) |
| — | — | Член 2(1) | — | Член 2(1), (ѓ) |
| — | Член 2(3) и (4) и член 2(7) трет потстав | — | — | Член 2(2) |
| — | Член 2(8) | — | — | Член 3 |
| Член 1 | — | — | — | Член 4 |
| — | — | Член 5(1) | — | Член 5 |
| — | — | Член 3 | — | Член 6 |
| — | — | Член 4 | — | Член 7(1) |
| — | — | — | — | Член 7(2) |
|  |  | Член 2(2) |  | Член 8(1) |
| — | — | Член 2(3) | — | Член 8(2) |
| — | — | Член 6 | — | Член 9 |
| — | — | Член 8 | — | Член 10 |
| — | — | Член 9 | — | Член 11 |
| — | — | (Член 2 од Директивата 96/97/ЕЗ) | — | Член 12 |
| — | — | Член 9a | — | Член 13 |
| — | Член 2(1) и 3 (1) | — | Член 2(1) | Член 14(1) |
| — | Член 2(6) | — | — | Член 14(2) |
| — | Член 2(7), втор потстав | — | — | Член 15 |
|  | Член 2(7), четврти потстав, втора и трета реченица |  |  | Член 16 |
| Член 2 | Член 6(1) | Член 10 | — | Член 17(1) |
| — | Член 6(3) | — | — | Член 17(2) |
| — | Член 6(4) | — | — | Член 17(3) |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Директива 75/117/ЕЕЗ | Директива 76/207//ЕЕЗ | Директива 86/378/ЕЕЗ | Директива 97/80/ЕЗ | Оваа директива |
| — | Член 6(2) | — | — | Член 18 |
| — | — | — | Членови 3 и 4 | Член 19 |
| — | Член 8a | — | — | Член 20 |
| — | Член 8б | — | — | Член 21 |
| — | Член 8в | — | — | Член 22 |
| Членови 3 и 6 | Член 3(2), (а) | — | — | Член 2(3), (а) |
| Член 4 | Член 3(2), (б) | Член 7 (а) | — | Член 23, (б) |
| — | — | Член 7, (б) | — | Член 23 (в) |
| Член 5 | Член 7 | Член 11 | — | Член 24 |
| Член 6 | — | — | — | — |
| — | Член 8г | — | — | Член 25 |
|  | Член 2(5) |  |  | Член 26 |
| — | Член 8д(1) | — | Член 4(2) | Член 27(1) |
| — | Член 8д(2) | — | Член 6 | Член 27(2) |
| — | Член 2(7), втора потстав | Член 5(2) | — | Член 28(1) |
|  | Член 2(7) четврти потстав прва реченица |  |  | Член 28(2) |
| — | Член 1(1a) |  |  | Член 29 |
| Член 7 | Член 8 | — | Член 5 | Член 30 |
| Член 9 | Член 10 | Член 12(2) | Член 7 четврти потстав | Член 31(1) и (2) |
| — | Член 9(2) | — | — | Член 31(3) |
| — | — | — | — | Член 32 |
| Член 8 | Член 9(1), прв потстав и 9(2) и (3) | Член 12(1) | Член 7, прв, втор и трет потстав | Член 33 |
| — | Член 9(1), втор потстав | — | — | — |
| — | — | — | — | Член 34 |
| — | — | — | — | Член 35 |
| — | — | — | — | Член 36 |
| — | — | Анекс | — | — |

1. Сл.весник бр.C 157, 28 јуни 2005 год, стр.83. [↑](#footnote-ref-1)
2. Мислење на Европскиот парламент од 6 јули 2005 год. (се уште необјавено во Службениот весник), Заеднички став на Европскиот парламент од 10 март 2006 год. (Сл. весник бр. C 126 E, 30 мај 2006 год, стр. 33) and Ставот на Европскиот парламент од 1 јуни 2006 (се уште необјавено во Службениот весник). [↑](#footnote-ref-2)
3. Сл.весник бр. L 39, 14 февруари 1976 год, стр. 40. Директива изменета со Директивата 2002/73/ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот (Сл.весник бр. L 269, 5 октомври 2002 год, стр. 15). [↑](#footnote-ref-3)
4. Сл.весник бр.L 225, 12 август 1986 год, стр. 40. Директива изменета со Директивата 96/97/EЗ (Сл.весник бр L 46, 17 февруари 1997 год, стр. 20). [↑](#footnote-ref-4)
5. Види Анекс I Дел A. [↑](#footnote-ref-5)
6. Сл.весник брL 45, 19 февруари 1975 год, стр. 19. [↑](#footnote-ref-6)
7. Сл.весник бр L 14, 20 јануари 1998, стр. 6. Директива изменета со Директивата 98/52/EЗ (Сл.весник L 205, 22 јули 1998 год, стр.66). [↑](#footnote-ref-7)
8. C-262/88: Barber против Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990 ECR I‐1889). [↑](#footnote-ref-8)
9. C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds против G. A. Beune (1994 ECR I‐4471). [↑](#footnote-ref-9)
10. C-351/00: Pirkko Niemi (2002 ECR I-7007). [↑](#footnote-ref-10)
11. Протокол 17 во врска со членот 141 од Договорот за основање на Европската заедница (1992). [↑](#footnote-ref-11)
12. Сл.весник бр.L 348, 28 ноември 1992 год, стр. 1. [↑](#footnote-ref-12)
13. Сл.весник бр.L 145, 19 јуни 1996 год, стр. 4. Директива изменета со Директивата 97/75/EЗ (Сл.весник бр. L 10, 16 јануари 1998 год, стр.24). [↑](#footnote-ref-13)
14. Сл.весник бр. C 218, 31 јули 2000 год, стр 5 [↑](#footnote-ref-14)
15. Сл.весник бр. C 321, 31 декември 2003 год, стр.1 [↑](#footnote-ref-15)
16. Сл.весник бр. L 6, 10 јануари 1979 год, стр.24. [↑](#footnote-ref-16)