

DIREKTIVA 2006/54/EZ EVROPSKOG PARLAMENTA I SAVETA OD 5. JULA 2006. O SPROVOĐENJU NAČELA JEDNAKOSTI I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI MUŠKARACA I ŽENA U PITANJIMA ZAPOŠLJAVANJA I OBAVLJANJA ZANIMANJA

EVROPSKI PARLAMENT I SAVET EVROPSKE UNIJE,

Imajući u vidu Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, a posebno njegov član 141. stav 3.,

Imajući u vidu predlog Komisije,

Imajući u vidu mišljenje Evropskog ekonomskog i socijalnog odbora¹, delujući u skladu sa postupkom predviđenim u članu 251. Ugovora²,

budući da:

(1) Direktiva Saveta 76/207/EEZ od 9. februara 1976. o primeni načela jednakosti za muškarce i žene s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uslove³ i Direktiva Saveta 86/378/EEZ od 24. jula 1986. o sprovođenju načela jednakosti za muškarce i žene u programima profesionalnog socijalnog osiguranja⁴ značajno su izmenjene i dopunjene⁵. Direktiva Saveta 75/117/EEZ od 10. februara 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primenu načela jednake plate za muškarce i žene⁶ i Direktiva Saveta 97/80/EZ od 15. decembra 1997. o teretu dokaza u slučajevima diskriminacije na osnovu pola⁷ takođe sadrže odredbe čija je svrha sprovođenje načela jednakosti muškaraca i žena. Budući da se navedene direktive sada ponovo menjaju i dopunjuju, njihove bi odredbe bilo poželjno preurediti u interesu boljeg razumevanja objedinjavanjem glavnih odredaba iz ovog područja u jednom tekstu, uzimajući u obzir određene trendove koji proizlaze iz sudske prakse Suda Evropskih zajednica (u daljem tekstu: Sud EZ-a).

(2) Ravnopravnost muškaraca i žena osnovno je načelo prava Zajednice na osnovu člana 2. i člana 3. stav 2. Ugovora te sudske prakse Suda EZ-a. U tim se odredbama Ugovora ravnopravnost muškaraca i žena proglašava «zadatkom» i «ciljem» Zajednice, te se nameće pozitivna obaveza njenog promovisanja u svim aktivnostima Zajednice.

(3) Sud EZ-a utvrdio je da se obim sprovođenja načela jednakosti muškaraca i žena ne može ograničiti na zabranu diskriminacije na osnovu činjenice da osoba pripada određenom polu. S

¹ SL C 157, 28.6.2005., str. 83.

² Mišljenje Evropskoga parlamenta od 6. jula 2005. (još nije objavljeno u Službenom listu), Zajedničko zasedanje Saveta od 10. marta 2006. (SL C 126 E, 30.5.2006., str. 33.) i Zasedanje Evropskog parlamenta od 1. juna 2006. (još nije objavljeno u Službenom listu).

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

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

⁵ Vidi Prilog I. deoA.

⁶ SL L 45, 19.2.1975., str. 19.

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

obzirom na svoju svrhu i prirodu prava koja se njime štite, ono se takođe primenjuje i na diskriminaciju koja proizlazi iz promene pola osobe.

(4) U članu 141. stav 3. Ugovora sada je predviđena posebna pravna osnova za donošenje mera Zajednice kojima će se osigurati primena načela jednakosti i jednakog postupanja po pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, uključujući načelo jednake plate za jednak rad odnosno rad jednake vrednosti.

(5) U članu 21. i 23. Povelje Evropske unije o osnovnim pravima takođe se zabranjuje svaka diskriminacija na osnovu pola i garantuje pravo muškaraca i žena na jednako postupanje u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i platu.

(6) Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u suprotnosti je sa načelom jednakosti muškaraca i žena i u smislu ove Direktive predstavlja diskriminaciju na osnovu pola. Ti oblici diskriminacije se ne događaju samo na radnom mestu, već i u kontekstu mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja. Njih bi stoga trebalo zabraniti i predvideti delotvorne, primerene i preventivne kazne.

(7) U tom bi kontekstu poslodavce i odgovorne osobe za stručno osposobljavanje trebalo podsticati da preduzimaju mere protiv svih oblika diskriminacije na osnovu pola, a posebno da preduzimaju preventivne mere protiv uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu te u vezi sa zapošljavanjem, stručnim osposobljavanjem i napredovanjem, u skladu s nacionalnim pravom i običajima.

(8) Načelo jednake plate za jednak rad odnosno rad jednake vrednosti, koje je utvrđeno u članu 141. Ugovora i koje se dosledno primenjuje u sudskoj praksi Suda EZ-a, predstavlja važan aspekt načela jednakosti muškaraca i žena i čini bitan i preko potreban deo pravne tekovine Zajednice i sudske prakse Suda EZ-a u pitanjima polne diskriminacije. Stoga je potrebno utvrditi dodatne odredbe za njegovo sprovođenje.

(9) U skladu sa ustaljenom sudskom praksom Suda EZ-a, da bi se procenilo obavljaju li radnici isti rad odnosno rad jednake vrednosti, potrebno je odrediti nalaze li se radnici u uporedivom položaju uzimajući u obzir niz faktora, uključujući prirodu posla, obrazovanje i radne uslove.

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

(11) Države članice bi u saradnji sa socijalnim partnerima trebale da nastave rad na rešavanju problema stalno prisutnih razlika u platama uslovljenih polom i izražene polne podele na tržištu rada, između ostalog fleksibilnim radnim vremenom koje muškarcima i ženama omogućava bolje usklađivanje porodičnih i radnih obaveza. To može da uključuje odgovarajuća rešenja u vezi sa roditeljskim odsustvom, koje bi mogao koristiti bilo koji od roditelja, kao i osiguravanje pristupačnih i dostupnih pogodnosti za brigu o deci i nesamostalnim osobama.

(12) Trebalo bi doneti posebne mere kako bi se osiguralo sprovođenje načela jednakosti u programima profesionalnog socijalnog osiguranja i jasnije definisao njegov obim.

(13) U presudi od 17. maja 1990. u predmetu C-262/88⁸ Sud EZ-a odlučio je da svi oblici profesionalnih penzija predstavljaju element plate u smislu člana 141. Ugovora.

(14) Iako pojam plate u smislu člana 141. Ugovora ne obuhvata naknade iz socijalnog osiguranja, sada je jasno utvrđeno da se načelo jednake plate primenjuje i na penzioni program za službenike javnog sektora ako se nadoknade predviđene u okviru tog programa radniku/radnici isplaćuju na osnovu radnog odnosa sa poslodavcem iz javnog sektora, bez obzira na činjenicu što taj program predstavlja deo opšteg zakonskog programa. U skladu sa presudama Suda EZ-a u predmetu C-7/93⁹ i C-351/00¹⁰, taj će uslov biti zadovoljen ukoliko se penzioni program odnosi na određenu kategoriju radnika i ako su nadoknade iz programa direktno povezane sa trajanjem službe i izračunavaju se s obzirom na krajnju platu službenika javnog sektora. Stoga je u interesu veće jasnoće potrebno doneti posebnu odredbu u tom smislu.

(15) Sud EZ-a potvrdio je da su doprinosi radnika i radnica koji se uplaćuju u penzione programe definisanih nadoknada obuhvaćeni članom 141. Ugovora, ali da se nejednakosti u doprinosima koje poslodavci isplaćuju u okviru programa definisanih nadoknada na osnovu kapitalizacije ne ocenjuju u svetlu te odredbe ako je do nejednakosti došlo zbog primene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema polu.

(16) Primera radi, neki se elementi programa definisanih naknada na osnovu kapitalizacije, kao što su pretvaranje dela periodične penzije u kapitalnu svotu, prenos penzionih prava, nasleđena penzija koja se isplaćuje izdržavanim članovima porodice u zamenu za odricanje od dela penzije ili umanjena penzija u slučaju odlaska u prevremenu penziju, smeju razlikovati ako je nejednakost nastala zbog primene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema polu u razdoblju finansiranja.

(17) Jasno je utvrđeno da naknade koje se isplaćuju u okviru programa profesionalnog socijalnog osiguranja ne treba smatrati platom ukoliko se one mogu pripisati razdobljima zaposlenja pre 17. maja 1990., osim u slučaju radnika i drugih korisnika – članova porodice radnika koji su pre tog datuma pokrenuli sudski ili drugi istovetni postupak na osnovu važećeg nacionalnog prava. Stoga je potrebno na odgovarajući način ograničiti sprovođenje načela jednakosti.

(18) Iz odluka Suda EZ-a dosledno proizlazi da Protokol Barber¹¹ ne utiče na pravo učlanjenja u profesionalne penzione programe i da se vremensko ograničenje delovanja presude u predmetu C-262/88 ne primenjuje na pravo učlanjenja u profesionalne penzione programe. Sud EZ-a je takođe odlučio da se nacionalni propisi u vezi sa rokovima za podnošenje tužbi na osnovu nacionalnog prava mogu primenjivati u odnosu na radnike koji koriste pravo učlanjenja u profesionalni penzioni program, pod uslovom da oni nisu nepovoljniji za tu vrstu tužbe u odnosu na slične tužbe u okviru domaćeg prava i da u praksi ne sprečavaju ostvarivanje prava osiguranih na osnovu prava Zajednice. Sud EZ-a je takođe istakao da činjenica da radnik može zatražiti retroaktivno učlanjenje u profesionalni penzioni program radniku ne

⁸ C-262/88: Barber – Guardian Royal Exchange Assurance Group (1999 ECR I-1889).

⁹ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds – G. A. Beune (1994 ECR I-4471).

¹⁰ C-351/00: Pirkko Niemi (2002 ECR I-7007).

¹¹ Protokol 17 u vezi s članom 141. Ugovora o osnivanju Evropske zajednice (1992.).

omogućava da izbegne plaćanje doprinosa koji se odnosi na odgovarajuć period članstva.

(19) Osiguravanje jednakih mogućnosti zapošljavanja i stručnog osposobljavanja u svrhu zapošljavanja ključno je za primenu načela jednakosti muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja. Stoga sve izuzetke od tog načela treba ograničiti na one poslove kod kojih je zapošljavanje osobe određenog pola nužno zbog prirode posla ili konteksta u kojem se on obavlja, s tim da cilj kojem se teži kod primene tih izuzetaka mora biti legitiman i u skladu sa načelom proporcionalnosti.

(20) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu udruživanja, uključujući pravo na osnivanje sindikata sa drugim osobama i učlanjivanje u sindikate radi zaštite sopstvenih interesa. Mere u smislu člana 141. stav 4. Ugovora mogu uključivati članstvo u organizacijama i sindikatima čiji je glavni cilj praktično promovisanje načela jednakosti muškaraca i žena odnosno nastavak delovanja tih organizacija i sindikata.

(21) Zabrana diskriminacije ne bi smela da utiče na nastavak sprovođenja odnosno donošenje mera kojima se sprečavaju i ublažavaju teškoće s kojima se suočava grupa osoba određenog pola. Na osnovu tih mera dopuštene su organizacije osoba jednog pola čiji je glavni cilj promovisanje posebnih potreba tih osoba i promovisanje ravnopravnosti muškaraca i žena.

(22) U skladu sa članom 141. stavom 4. Ugovora, načelo jednakosti ne sprečava države članice da radi osiguravanja stvarne i potpune ravnopravnosti muškaraca i žena u poslovnom životu nastave sa sprovođenjem odnosno donesu mere koje predviđaju posebne povlastice kako bi manje zastupljenom polu olakšale obavljanje određenog zanimanja ili sprečile odnosno ublažile teškoće u profesionalnoj karijeri. S obzirom na postojeće stanje i uzimajući u obzir Deklaraciju br. 28 Amsterdamskog ugovora, države članice bi prvenstveno trebale da teže poboljšanju položaja žena u poslovnom životu.

(23) Iz sudske prakse Suda EZ-a jasno proizlazi da stavljanje žena u nepovoljniji položaj s obzirom na trudnoću i materinstvo predstavlja jasnu diskriminaciju na osnovu pola. Ovakvo bi postupanje stoga trebalo izričito da se obuhvati ovom Direktivom.

(24) Što se tiče načela jednakosti, Sud EZ-a dosledno priznaje legitimnost zaštite biološkog stanja žene za vreme trudnoće i materinstva te uvođenja mera zaštite materinstva kao sredstva za postizanje bitne ravnopravnosti. Ova Direktiva stoga ne bi smela da utiče na Direktivu Saveta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o sprovođenju mera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mestu¹². Nadalje, ova Direktiva ne bi smela da utiče na Direktivu Saveta 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu koji su zaključile UNICE, CEEP i ETUC¹³.

(25) U cilju boljeg razumevanja takođe je potrebno izričito predvideti zaštitu radnih prava žena na porodijskom odsustvu, a posebno njihovog prava na povratak na isto ili istovetno radno mesto bez pogoršanja uslova zbog korišćenja tog odsustva te prava da uživaju sva poboljšanja radnih uslova na

¹² SL L 348, 28.11.1992., str. 1.

¹³ SL L 145, 19.6.1996., str. 4. Direktiva kako je izmenjena i dopunjena Direktivom 97/75/EZ (SL L 10, 16.1.1998., str. 24.).

koje bi imale pravo za vreme svog odsustva.

(26) U Rezoluciji o ravnomernom učestvovanju žena i muškaraca u porodičnom i poslovnom životu¹⁴, koju su Savet i ministri za politiku zapošljavanja i socijalnu politiku koji su se sastali unutar Saveta doneli 29. juna 2000., države članice se podstiču da u okviru svojih pravnih sastava razmotre mogućnost osiguravanja individualnog neprenosivog prava radnika na roditeljsko odsustvo ne dirajući pritom u njihova postojeća prava iz radnog odnosa.

(27) Slično važi i za osiguravanje individualnog neprenosivog prava muškaraca i žena na odsustvo nakon usvojenja deteta. Države članice trebaju da same odluče hoće li osigurati pravo na roditeljsko i/ili usvojiteljsko odsustvo te odrediti sve ostale uslove koji se nalaze izvan okvira ove Direktive, osim onih koji se odnose na otkaz i povratak na posao.

(28) Delotvorno sprovođenje načela jednakosti zahteva uspostavljanje odgovarajućih postupaka u državama članicama.

(29) Osiguravanje prikladnih pravosudnih i upravnih postupaka za sprovođenje obaveza uvedenih ovom Direktivom ključno je za efikasno sprovođenje načela jednakosti.

(30) Donošenje propisa o teretu dokazivanja igra značajnu ulogu u osiguravanju efikasnog sprovođenja načela jednakosti. Stoga bi prema odluci Suda EZ-a trebalo doneti odredbe kojima bi se teret dokazivanja u slučajevima gde postoji pretpostavka diskriminacije prebacio na tuženog, osim u postupcima u kojima sud ili drugo nacionalno nadležno telo istražuje činjenično stanje. Ipak, treba pojasniti da procena činjenica iz kojih se može pretpostaviti postojanje neposredne ili posredne diskriminacije ostaje u nadležnosti odgovarajućeg nacionalnog tela u skladu sa nacionalnim pravom i običajem. Nadalje, države članice mogu u odgovarajućoj fazi postupka uvesti pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tužioca.

(31) U cilju daljeg poboljšanja nivoa zaštite koju nudi ova Direktiva, udruženjima, organizacijama i drugim pravnim licima trebalo bi, zavisno od odluke država članica, omogućiti da učestvuju u postupku u korist ili u prilog podnosioca pritužbe, ne dovodeći u pitanje nacionalna proceduralna pravila u vezi sa zastupanjem i odbranom.

(32) Poštujući osnovno pravo na efikasnu pravnu zaštitu, potrebno je osigurati da radnici nastave da uživaju tu zaštitu i nakon prestanka odnosa koji je doveo do navodne povrede načela jednakosti. Zaposleni koji brani osobu koja uživa zaštitu na osnovu ove Direktive ili svedoči u njenu korist trebao bi da ima pravo na istu takvu zaštitu.

(33) Sud EZ-a jasno je utvrdio da efikasno sprovođenje načela jednakosti znači da dosuđena odšteta u slučaju povrede tog načela mora biti srazmerna 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 pretrpeo/pretrpela kao rezultat diskriminacije u smislu ove Direktive sastoji u tome što njegova/njena molba za zaposlenje nije uzeta u obzir.

(34) Države članice bi u svrhu jačanja efikasnog sprovođenja načela jednakosti trebale da promovišu

¹⁴ SL C 218, 31.7.2000., str. 5.

dijalog između socijalnih partnera te, u skladu sa nacionalnim običajem, sa nevladinim organizacijama.

(35) Države članice bi trebale da osiguraju efikasne, primerene i preventivne kazne u slučaju povreda obaveza na ustanovljene ovom Direktivom.

(36) Budući da države članice ne mogu u potrebnoj meri da ostvare ciljeve ove Direktive odnosno budući da se ti ciljevi mogu bolje ostvariti na nivou Zajednice, Zajednica može doneti mere u skladu sa načelom supsidijarnosti koje je utvrđeno u članu 5. Ugovora. U skladu sa načelom proporcionalnosti, utvrđenim u istom članu, ova Direktiva ne prelazi meru koja je nužna za postizanje tih ciljeva.

(37) Radi boljeg razumevanja različitog tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja, trebalo bi i dalje izrađivati, analizirati i stavljati na raspolaganje na odgovarajućim nivoima uporedive statistike raščlanjene prema polu.

(38) Jednako tretiranje muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja ne može biti ograničeno na zakonodavne mere. Evropska unija i države članice trebale bi i dalje da promovišu podizanje javne svesti o diskriminaciji s obzirom na platu i menjanje javnih stavova, u kojem trebaju u najvećoj mogućoj meri da učestvuju sve zainteresovane stranke u javnoj i privatnoj sferi. U tom bi procesu važnu ulogu bi mogao imati dijalog među socijalnim partnerima.

(39) Obaveza prenošenja ove Direktive u nacionalna zakonodavstva trebala bi da bude ograničena na odredbe koje su sadržajno promenjene u odnosu na ranije direktive. Obaveza prenošenja odredaba koje su ostale sadržajno nepromenjene proizlazi iz ranijih direktiva.

(40) Ova Direktiva ne bi smela da dovede u pitanje obaveze država članica vezane za rokove za prenos direktiva iz Priloga I. dela B u nacionalna zakonodavstva i primenu tih direktiva.

(41) Države članice se u skladu sa stavom 34. Međuinstitucionalnog sporazuma o boljem zakonodavstvu¹⁵ podstiču da za sopstvene potrebe i u interesu Zajednice izrade tabele koje će u najvećoj mogućoj meri odražavati odnos između ove Direktive i prenesenih mera i da te tabele objave,

¹⁵ SL C 321, 31.12.2003., str. 1.

DONELI SU OVU DIREKTIVU:

GLAVA I. OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Cilj

Cilj ove Direktive je da osigura sprovođenje načela jednakosti i jednakih mogućnosti muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

Ona u tu svrhu sadrži odredbe za sprovođenje načela jednakosti s obzirom na:

(a) mogućnost zapošljavanja, uključujući napredovanje, i stručnog osposobljavanja; (b) radne uslove, uključujući platu;

(c) programe profesionalnog socijalnog osiguranja.

Ona takođe sadrži odredbe koje osiguravaju efikasnije sprovođenje tog načela uspostavljanjem odgovarajućih postupaka.

Član 2. Definicije

1. U smislu ove Direktive primenjuju se sledeće definicije:

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

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

(c) «uznemiravanje» je svako neželjeno ponašanje uslovljeno polom osobe kojim se čini povreda njenog ličnog dostojanstva i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja odnosno kojim se postiže takav efekat;

(d) «seksualno uznemiravanje» je svaki neželjeni oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja na osnovu pola kojim se želi povrediti dostojanstvo osobe odnosno kojim se postiže takav efekat, posebno kada to ponašanje stvara zastrašujuće, neprijateljsko, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;

(e) «plata» je uobičajena osnovna ili najniža nadnica ili plata odnosno bilo koja druga naknada, bilo u novcu ili u robi, koju radnik/radnica prima od poslodavca, bilo neposredno ili posredno, u vezi sa radnim odnosom;

(f) «programi profesionalnog socijalnog osiguranja» su programi koji nisu uređeni Direktivom Saveta 79/7/EEZ od 19. decembra 1978. o postepenoj primeni načela jednakosti muškaraca i žena u pitanjima socijalne sigurnosti¹⁶, čija je svrha da osigura naknade radnicima određenog preduzeća ili grupe preduzeća, grane delatnosti, zanimanja ili grupe zanimanja, bilo da se radi o zaposlenim ili samostalno zaposlenim osobama, kojima se nadopunjuju ili zamenjuju naknade na osnovu zakonskog programa socijalnog osiguranja, bez obzira da li je članstvo u tim programima obavezno ili dobrovoljno.

2. U smislu ove Direktive, diskriminacija obuhvata:

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

(b) davanje uputstava za diskriminisanje osoba na osnovu pola;

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

Član 3.

Afirmativno delovanje

Države članice mogu nastaviti sa sprovođenjem odnosno donšenjem mera u smislu člana 141. stav 4. Ugovora sa ciljem osiguravanja potpune i stvarne ravnopravnosti muškaraca i žena u poslovnom životu.

GLAVA II. POSEBNE ODREDBE POGLAVLJE 1. Jednakost plata

Član 4.

Zabrana diskriminacije

Zabranjuje se svaka neposredna i posredna diskriminacija na osnovu pola s obzirom na sve aspekte i uslove nagrađivanja za isti rad odnosno rad kojem je pripisana jednaka vrednost.

Konkretno, ako se za određivanje plate koristi sastav klasifikacije radnih mesta, on se mora zasnivati na istim kriterijumima za muškarce i žene i biti sastavljen na način da isključuje svaku diskriminaciju na osnovu pola.

POGLAVLJE 2.

Jednako tretiranje u programima profesionalnog socijalnog osiguranja

Član 5.

Zabrana diskriminacije

¹⁶ SL L 6, 10.1.1979., str.

Ne dovodeći u pitanje član 4., zabranjuje se neposredna i posredna diskriminacija na osnovu pola u programima profesionalnog socijalnog osiguranja, posebno s obzirom na:

(a) obim tih programa i uslove pristupanja programima; (b) obavezu uplaćivanja doprinosa i obračun doprinosa;

(c) obračun naknada, uključujući dopunske naknade koje se isplaćuju za bračnog druga i izdržavane članove porodice te uslove kojima je uređeno trajanje i zadržavanje prava na naknade.

Član 6.

Lično područje primene

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

Član 7.

Materijalno područje primene

1. Ovo se poglavlje primenjuje na:

(a) programe profesionalnog socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od sledećih rizika: (i) bolest,

(ii) invaliditet,

(iii) starost, uključujući prevremeno penzionisanje, (iv) nezgode na radu i profesionalne bolesti,

(v) nezaposlenost;

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

2. Ovo se poglavlje takođe primenjuje na penzione programe za određenu kategoriju radnika kao što su službenici javnog sektora, ako se naknade iz programa isplaćuju na osnovu radnog odnosa sa poslodavcem javnog sektora. Ovo važi nezavisno od činjenice što je taj program deo opšteg zakonskog programa.

Član 8.

Isključenja iz materijalnog područja primene

1. Ovo se poglavlje ne primenjuje na:

(a) pojedinačne ugovore za samostalno zaposlene osobe;

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

(c) u slučaju radnika, na ugovore o osiguranju u kojima poslodavac ne učestvuje kao stranka; (d) neobavezane odredbe programa profesionalnog socijalnog osiguranja koje se članovima

nude pojedinačno i kojima se garantuju:

(i) dodatne naknade,

(ii) izbor datuma od kojeg će se početi sa isplaćivanjem uobičajene naknade samostalno zaposlenoj osobi ili izbor između više naknada;

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

2. Ovo poglavlje ne sprečava poslodavca da osobama koje su dostigle starosnu granicu za sticanje prava na penziju u smislu odobravanja penzije iz programa profesionalnog socijalnog osiguranja, ali koje još nisu dostigle zakonsku starosnu granicu za sticanje prava na starosnu penziju, odobri penzioni dodatak sa ciljem izjednačavanja ili približnog izjednačavanja ukupnog iznosa naknade koji se isplaćuje tim osobama i iznosa koji se isplaćuje osobama drugog pola koje se nalaze u istom položaju, ali koje su već dostigle zakonsku starosnu granicu za sticanje prava na penziju, sve dok korisnici dodatka ne dostignu tu starosnu granicu.

Član 9.

Primeri diskriminacije

1. Odredbe protivne načelu jednakosti su one odredbe koje se neposredno ili posredno zasnivaju na polu i kojima se:

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

(b) utvrđuje obavezna ili dobrovoljna priroda učestvovanja u programu profesionalnog socijalnog osiguranja;

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

(d) utvrđuju različita pravila za povraćaj doprinosa ako radnik napusti program pre ispunjenja uslova koji mu garantuju odloženo pravo na dugoročne naknade, osim kako je predviđeno u tački (h) i (j);

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

(f) utvrđuju različite starosne granice za sticanje prava na penziju;

(g) za vreme porodiljskog odsustva ili odsustva iz porodičnih razloga koje plaća poslodavac i koji je osiguran na osnovu zakona ili sporazuma obustavlja zadržavanje ili sticanje prava;

(h) određuju različite visine naknada, osim u slučaju programa definisanih naknada gde je to nužno zbog primene faktora aktuarske računice koji se razlikuju prema polu; u slučaju programa definisanih naknada na osnovu kapitalizacije određeni elementi smeju biti nejednaki ako je

nejednakost u iznosima rezultat efekta primene aktuarskih faktora koji se razlikuju prema polu u razdoblju finansiranja programa;

(i) određuju različite visine doprinosa radnika;

(j) određuju različite visine doprinosa poslodavaca, osim:

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

(ii) u slučaju programa definisanih naknada na osnovu kapitalizacije kod kojih doprinosi poslodavca trebaju da osiguraju dovoljnost sredstava potrebnih za pokrivanje troška definisanih naknada;

(k) utvrđuju različita merila odnosno merila koja se primenjuju samo na radnike određenog pola s obzirom na garantovanje ili zadržavanje prava na odložene naknade nakon što radnik napusti program, osim kako je predviđeno u tački (h) i (j),

2. Ako o odobravanju naknada u smislu ovog poglavlja odlučuju nadležna upravna tela programa, ta su tela dužna da poštuju načelo jednakosti.

Član 10.

Sprovođenje načela u odnosu na samostalno zaposlene osobe

1. Države članice će preduzeti potrebne korake kako bi se odredbe programa profesionalnog socijalnog osiguranja za samostalno zaposlene osobe koje su protivne načelu jednakosti revidirale sa delovanjem najkasnije od 1. januara 1993., a u slučaju država članica koje su pristupile nakon tog datuma do početka primene Direktive 86/378/EEZ na njihovoj teritoriji.

2. Odredbe ovog poglavlja ne sprečavaju da se prava i obaveze koje se odnose na period članstva u programu profesionalnog socijalnog osiguranja za samostalno zaposlene osobe pre revizije programa i dalje primenjuju odredbe programa koje su bile na snazi u tom periodu.

Član 11.

Mogućnost odlaganja za samostalno zaposlene osobe

Što se tiče programa profesionalnog socijalnog osiguranja za samostalno zaposlene osobe, države članice mogu odložiti obavezu primenu načela jednakosti s obzirom na:

(a) određivanje starosne granice za sticanje prava na starosnu penziju te moguće implikacije za druge naknade:

(i) do datuma kada se takva ravnopravnost ostvari u zakonskim programima, (ii) ili najkasnije do datuma kad je takva ravnopravnost propisana direktivom;

(b) porodične penzije, dok se u pravu Zajednice u tom pogledu ne uspostavi načelo jednakosti u zakonskim programima socijalne sigurnosti;

(c) primenu član 9. stav 1. tačke (i) u odnosu na primenu faktora aktuarske računice, do

1. januara 1999., a za države članice koje su pristupile nakon tog datuma do početka primene

Direktive 86/378/EEZ na njihovoj teritoriji.

Član 12.

Retroaktivno delovanje

1. Mere za sprovođenje odredaba ovog poglavlja u odnosu na radnike obuhvataju sve naknade iz programa profesionalnog socijalnog osiguranja koje potiču iz razdoblja zaposlenja nakon 17. maja 1990. i primenjuju se retroaktivno do tog datuma, osim u slučaju radnika i drugih korisnika – članova porodice radnika koji su pre tog datuma pokrenuli sudski ili drugi istovetni postupak na osnovu nacionalnog prava. U tom se slučaju mere sprovođenja primenjuju retroaktivno do 8. aprila 1976. i obuhvataju sve naknade koje potiču iz perioda zaposlenja nakon tog datuma. Za države članice koje su pristupile Zajednici posle 8. aprila 1976. i pre 17. maja 1990. taj se datum menja datumom kada se član 141. Ugovora počeo primenjivati na njihovoj teritoriji.

2. Druga rečenica stava 1. ne sprečava primenu nacionalnih propisa u vezi sa rokovima za podnošenje tužbi na osnovu nacionalnog prava u odnosu na radnike i druge korisnike – članove porodice radnika koji su pokrenuli sudski postupak ili drugi istovetni postupak na osnovu nacionalnog prava pre 17. maja 1990., pod uslovom 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 osnovu prava Zajednice.

3. Za države članice koje su Zajednici pristupile posle 17. maja 1990. i koje su 1. januara bile strane Sporazuma o Evropskom privrednom prostoru, datum 17. maja 1990. iz prve rečenice stava 1. menja se datumom 1. januara 1994.

4. Za ostale države članice koje su Zajednici pristupile posle 17. maja 1990. datum 17. maj 1990. iz stava 1. i 2. menja se datumom kad se član 141. Ugovora počeo primenjivati na njihovoj teritoriji.

Član 13.

Fleksibilno doba za odlazak u penziju

Ako muškarci i žene imaju pod istim uslovima pravo na fleksibilnu dob za odlazak u penziju, to se neće smatrati nespojivim sa ovim poglavljem.

POGLAVLJE 3.

Jednako tretiranje s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja i radnih uslova

Član 14.

Zabrana diskriminacije

1. Zabranjuje se neposredna i posredna diskriminacija na osnovu pola u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tela, s obzirom na:

(a) uslove zapošljavanja, samozapošljavanja i obavljanja zanimanja, uključujući kriterijume za izbor kandidata i uslove pomoći u postupku zapošljavanja, u svim granama delatnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje na poslu;

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

(c) uslove zaposlenja i radne uslove, uključujući uslove otkaza, te platu, kako je predviđeno u članu 141. Ugovora;

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

2. Države članice mogu predvideti da različito tretiranje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja koje se zasniva na određenom svojstvu vezanom za pol ne predstavlja diskriminaciju ako zbog prirode dotičnog posla ili zbog konteksta u kojem se on obavlja to svojstvo predstavlja stvaran i odlučujući zahtev posla, pod uslovom da je takvo različito tretiranje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtev primeren.

Član 15.

Povratak sa porodiljskog odsustva

Žena koja koristi porodiljsko odsustvo ima pravo da se po isteku tog odsustva vrati na svoje radno mesto ili na istovetno radno mesto pod uslovima koji za nju nisu manje povoljni i ima pravo da uživa sva poboljšanja radnih uslova na koja bi imala pravo za vreme svog odsustva.

Član 16.

Roditeljsko i usvojiteljsko odsustvo

Ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo država članica da priznaju posebna prava na roditeljsko i/ili usvojiteljsko odsustvo. Države članice koje priznaju ta prava preduzeće sve potrebne mere kako bi radnike i radnice zaštitile od otpuštanja zbog korišćenja tih prava i pobrinuće se da se oni po isteku tog odsustva imaju pravo da se vrate na svoje radno mesto odnosno

na istovetno radno mesto pod uslovima koji za njih nisu manje povoljni te da uživaju sva poboljšanja radnih uslova na koja bi imali pravo za vreme svog odsustva.

GLAVA III. HORIZONTALNE ODREDBE POGLAVLJE 1.

Pravni lekovi i sprovođenje

Odeljak 1. Pravni lekovi

Član 17.

Zaštita prava

1. Države članice će svim osobama koje se smatraju oštećenim zbog neprimenjivanja načela jednakosti osigurati mogućnost pokretanja sudskog postupka u svrhu sprovođenja obaveza na osnovu ove Direktive, čak i nakon prestanka odnosa u kojem se dogodilo navodno diskriminatorno postupanje, a nakon eventualnog obraćanja drugim nadležnim telima i postupaka mirenja tamo gde države članice to smatraju primerenim.

2. Države članice će se pobrinuti da se udruženja, organizacije i druga pravna lica koja prema kriterijumima utvrđenim u nacionalnom pravu poseduju legitiman interes u osiguravanju poštovanja odredaba ove Uredbe mogu uz saglasnost podnosioca pritužbe uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak predviđen za sprovođenje obaveza na osnovu ove Direktive u ime ili na strani podnosioca pritužbe.

3. Stavovi 1. i 2. ne utiču na nacionalne propise u vezi sa rokovima za podnošenje tužbi koje se tiču načela jednakosti.

Član 18.

Naknada štete ili obeštećenje

Države članice će u svoje pravne sisteme ugraditi potrebne mere kako bi osigurale stvarnu i efikasnu naknadu štete odnosno obeštećenje, zavisno od odredbi država članica, za štetu koju je pretrpela oštećena osoba kao posledicu diskriminacije na osnovu pola, vodeći računa da ta naknada odnosno obeštećenje budu odvratajući i srazmerni pretrpljenoj šteti. Ta se naknada odnosno obeštećenje ne može ograničiti unapred određenom gornjom granicom, osim ako poslodavac može dokazati da se jedina šteta koju je kandidat/kandidatkinja pretrpeo/pretrpela zbog diskriminacije u smislu ove Direktive sastoji u tome što njegova/njena molba za zaposlenje nije uzeta u obzir.

Odeljak 2.

Teret dokazivanja

Član 19.

Teret dokazivanja

1. Države članice će preduzeti potrebne mere u okviru svojih pravosudnih sistema kako bi osigurale da teret dokazivanja da nije došlo do povrede načela jednakog tretiranja bude na tuženom nakon što osobe koje se smatraju oštećenim zbog neprimenjivanja načela

jednakosti pred sudom ili drugim nadležnim telom utvrde činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije.

2. Stav 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila dokaznog postupka koja su povoljnija za tužioca.

3. Države članice ne moraju primenjivati stav 1. na postupke u kojima sud ili nadležno telo utvrđuje činjenično stanje.

4. Stav 1., 2. i 3. takođe se primenjuje na:

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

(b) sve građanske i upravne postupke koji se tiču javnog ili privatnog sektora i za koje je u nacionalnom pravu predviđena mogućnost korišćenja pravnog leka na osnovu mera iz tačke (a), osim vansudskih postupaka koji se vode na dobrovoljnoj osnovi ili su predviđeni u nacionalnom pravu.

5. Ako države članice ne odrede drugačije, ovaj se član ne primenjuje na kaznene postupke.

POGLAVLJE 2.

Promovisanje načela jednakosti – dijalog

Član 20.

Tela za ravnopravnost

1. Države članice će imenovati telo ili tela za promovisanje, analiziranje, praćenje i pružanje podrške jednakom tretiranju svih osoba, bez diskriminacije na osnovu pola, i sprovesti potrebna rešenja. Ta tela mogu biti deo nadležne agencije za zaštitu ljudskih prava i prava pojedinaca na nacionalnom nivou.

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

(a) ne dovodeći u pitanje pravo žrtava i udruženja, organizacija i drugih pravnih osoba iz člana 17. stav 2., pružanje nezavisne pomoći žrtvama diskriminacije kod podizanja njihovih pritužbi vezanih za diskriminaciju;

(b) sprovođenje nezavisnih istraživanja o diskriminaciji;

(c) objavu nezavisnih izveštaja i davanje preporuka o svim pitanjima vezanim za ovaj oblik diskriminacije;

(d) razmenu raspoloživih informacija na odgovarajućem nivou sa odgovarajućim evropskim telima, npr. budući evropski institut za ravnopravnost polova.

Član 21.

Socijalni dijalog

1. Države članice će u skladu sa nacionalnim tradicijama i običajem preduzeti odgovarajuće mere za promovisanje socijalnog dijaloga između socijalnih partnera sa ciljem podsticanja načela jednakosti, primera radi praćenjem praksi na radnom mestu i kod zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja na poslu kao i praćenjem kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, istraživanja odnosno razmene iskustava i dobrih praksi.

2. Ako je to u skladu sa nacionalnim tradicijama i običajem, države članice će podsticati socijalne partnere, ne dovodeći pritom u pitanje njihovu autonomiju, da promovišu ravnopravnost muškaraca i žena i fleksibilne uslove rada radi lakšeg usklađivanja poslovnog i privatnog života te da na odgovarajućem nivou sklapaju sporazume u kojima se utvrđuju antidiskriminaciona pravila u područjima iz člana 1. koja ulaze u okvir kolektivnog pregovaranja. Ti će sporazumi poštovati odredbe ove Direktive i relevantne nacionalne mere sprovođenja.

3. Države članice će u skladu sa nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili običajem podsticati poslodavce da planski i sistemski promovišu načelo jednakosti muškaraca i žena na radnom mestu te s obzirom na mogućnosti zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja.

4. One će u tu svrhu podsticati poslodavce da zaposlenima i/ili njihovim predstavnicima u redovnim razmacima osiguravaju odgovarajuće informacije o jednakom tretiranju muškaraca i žena u preduzeću.

Te informacije mogu uključivati pregled zastupljenosti muškaraca i žena na različitim nivoima organizacije, njihove plate i razlike u platama te moguće mere za poboljšanje stanja u saradnji sa predstavnicima zaposlenih.

Član 22.

Dijalog sa nevladinim organizacijama

Države članice će podsticati dijalog sa odgovarajućim nevladinim organizacijama koje u skladu sa nacionalnim pravom i običajima imaju legitimni interes da učestvuju u borbi protiv diskriminacije na osnovu pola s ciljem promovisanja načela jednakog tretiranja

POGLAVLJE 3.

Opšte horizontalne odredbe

Član 23.

Usklađivanje

Države članice će preduzeti sve potrebne mere kako bi:

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

(b) se odredbe pojedinačnih i kolektivnih ugovora i sporazuma, internih pravilnika preduzeća kao i

pravilnika kojima su uređena slobodna zanimanja i profesije odnosno pravilnika organizacija radnika i poslodavaca kao i sva druga rešenja koja su protivna načelu jednakosti proglasila ništavnim ili mogla proglasiti ništavnim odnosno izmeniti;

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

Član 24.

Viktimizacija

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

Član 25.

Kazne

Države članice će utvrditi propise o kaznama koje će se primenjivati u slučaju povreda nacionalnih odredaba donesenih na osnovu ove Direktive i preduzeće sve potrebne mere kako bi osigurale njihovu primenu. Kazne, koje mogu uključivati isplatu naknade žrtvi, moraju biti efikasne, primerene i odvraćajuće. Države članice će te odredbe saopštiti Komisiji najkasnije do 5. oktobra 2005. te će je bez odlaganja obavestavati o svim naknadnim izmenama tih odredaba.

Član 26.

Sprečavanje diskriminacije

Države članice će u skladu sa nacionalnim pravom, kolektivnim sporazumima i običajem podsticati poslodavce i nadležne osobe za stručno osposobljavanje da preduzmu efikasne mere radi sprečavanja svih oblika diskriminacije na osnovu pola, a posebno uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radnom mestu te u vezi sa mogućnošću zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja.

Član 27.

Minimalni zahtevi

1. Države članice mogu uvesti ili nastaviti sprovođenje odredbe koje su s obzirom na zaštitu načela jednakosti povoljnije od odredaba utvrđenih u ovoj Direktivi.

2. Sprovođenje ove Direktive ni u kom slučaju ne sme biti dovoljan razlog za smanjenje nivoa zaštite radnika u područjima na koja se ona primenjuje, ne dovodeći u pitanje pravo država članica da na promene stanja odgovore donošenjem zakona i drugih propisa različitih od onih koji su na snazi u trenutku notifikacije ove Direktive, pod uslovom da se pritom poštuju sve odredbe ove Direktive.

Član 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 materinstva.
2. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje odredbe Direktive 96/34/EZ i Direktive 92/85/EEZ.

Član 29.

Promovisanje ravnopravnosti polova

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

Član 30.

Pružanje informacija

Države članice će se pobrinuti da sve zainteresovane osobe budu prikladnim sredstvima obavestene o merama koje se preduzimaju na osnovu ove Uredbe kao i o odredbama koje su već na snazi, po potrebi i na radnom mestu.

GLAVA IV. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 31.

Izveštaji

1. Države članice će do 15. februara 2011. Komisiji dostaviti sve informacije potrebne za sastavljanje izveštaja o primeni ove Direktive koje Komisija dostavlja Evropskom parlamentu i Savetu.
2. Ne dovodeći u pitanje stav 1., države članice će svake četiri godine Komisiji dostaviti tekstove svih mera donesenih na osnovu člana 141. stav 4. Ugovora te izveštaje o tim merama i njihovom sprovođenju. Komisija će na osnovu tih informacija svake četiri godine doneti i objaviti izveštaje sa komparativnom ocenom svih mera u svetlu Izjave br. 28 priložene Završnom aktu Amsterdamskog ugovora.
3. Države članice će oceniti poslove iz člana 14. stava 2. i u svetlu socijalnih trendova odlučiti je li opravdano nastaviti sa sprovođenjem tih isključenja. One će Komisiji periodično saopštavati rezultate tog ocenjivanja, a najmanje svakih 8 godina.

Član 32.

Preispitivanje

Komisija će najkasnije do 15. februara 2011. preispitati primenu ove Direktive i prema potrebi

predložiti izmene i dopune koje smatra potrebnim.

Član 33.

Sprovođenje

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

Kad države članice budu donosile te mere, te će mere prilikom njihove službene objave sadržati uputstvo na ovu Direktivu ili će se uz njih navesti takva uputstva. One će uz ta uputstva takođe navesti izjavu da uputstva na direktive ukinute ovom Direktivom u postojećim zakonima i drugim propisima treba tumačiti kao uputstva na ovu Direktivu. Načine toga upućivanja i formulaciju izjave utvrdiće države članice.

Obaveza prenošenja ove Direktive u nacionalna zakonodavstva ograničena je na odredbe koje su sadržajno promenjene u odnosu na ranije direktive. Obaveza prenošenja odredaba koje su sadržajno nepromenjene proizlazi iz ranijih direktiva.

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

Član 34.

Ukidanje

1. Direktive 75/117/EEZ, 76/207/EEZ, 86/378/EEZ i 97/80/EZ ukidaju se sa početkom od 15. avgusta 2009., ne dovodeći u pitanje obaveze država članica u vezi sa rokovima za prenos u nacionalna zakonodavstva i primenu direktiva navedenih u Prilogu I. delu B.

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

Član 35.

Stupanje na snagu

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

Član 36.

Adresati

Ova je Direktiva upućena državama članicama. Sastavljeno u Strazburu 5. jula 2006.

Za Evropski parlament

Nezvanični prevod

Predsednik

J. BORRELL FONTELLES Za Savet

Predsednik

P. LEHTOMÄKI