

EUROOPA PARLAMENT

2004



2009

Konsolideeritud õigusloomega seotud dokument

6.7.2005

EP-PE_TC1-COD(2004)0084

*****I**

EUROOPA PARLAMENDI SEISUKOHT

vastu võetud esimesel lugemisel 6. juulil 2005 eesmärgiga võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2005/.../EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ümbersõnastamine) (EP-PE_TC1-COD(2004)0084)

PE 360.638

ET

ET

EUROOPA PARLAMENDI SEISUKOHT

vastu võetud esimesel lugemisel 6. juulil 2005

eesmärgiga võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2005/.../EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (ümbersõnastamine)

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 141 lõiget 3,

võttes arvesse komisjoni *ettepanekut*,

võttes arvesse Euroopa majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust¹,

võttes arvesse regioonide komitee arvamust²,

toimides asutamislepingu artiklis 251 sätestatud korras³

ning arvestades järgmist:

- (1) Nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega⁴ ja nõukogu 24. juuli 1986. aasta direktiivi 86/378/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides⁵ on oluliselt muudetud. Nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiv 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides⁶ ja nõukogu 15. detsembri 1997. aasta direktiiv 97/80/EÜ soolise diskrimineerimise juhtude tõendamiskohustuse kohta⁷ sisaldavad samuti sätteid, mille eesmärk on meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine Kuna kõnealustes direktiivides tuleb teha täiendavaid muudatusi, *sõnastatakse* need selguse huvides *ümber*, et koondada ühte teksti kõik selle valdkonna õigusaktid ning Euroopa Kohtu pretsedendiõigusest tulenevad teatavad suundumused.

¹ ELT C , , lk.

² ELT C , , lk.

³ *Euroopa Parlamendi 6. juuli 2005. aasta seisukoht.*

⁴ EÜTL 39, 14.2.1976, lk 40. Direktiivi on muudetud *Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiviga 2002/73/EÜ (ELT L 269, 5.10.2002, lk 15).*

⁵ EÜTL 225, 12.8.1986, lk 40. Direktiivi on muudetud direktiiviga 96/97/EÜ (ELT L 46, 17.2.1997, lk 20).

⁶ EÜTL 45, 19.2.1975, lk 19.

⁷ EÜTL 14, 20.1.1998, lk 6. Direktiivi on muudetud direktiiviga 98/52/EÜ (ELT L 205, 22.7.1998, lk 66).

- (2) Meeste ja naiste **võrdõiguslikkus** on ühenduse õiguse oluline põhimõte, mida **ühendus** vastavalt asutamislepingu artiklile 2 ja artikli 3 lõikele 2 **ning Euroopa Kohtu pretsedendiõigusele peab kõigis oma tegevustes edendama. Need asutamislepingu sätted kuulutavad meeste ja naiste võrdõiguslikkuse ühenduse "ülesandeks" ja "eesmärgiks" ja panevad talle positiivse kohustuse seda kõigis oma tegevustes edendada. Võrdne kohtlemine hõlmab nende isikute võrdset kohtlemist, kes oma sugu muudavad.**
- (3) **Nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiiv 2004/113/EÜ, millega rakendatakse naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtet kaupadele ja teenustele juurdepääsu ja nendega varustatuse osas¹, on oluline vahend asjaolude arvessevõtmise eesmärgil, et viia ellu võrdse kohtlemise põhimõtet.**
- (4) Asutamislepingu artikli 141 lõikes 3 sätestatakse konkreetne õiguslik alus ühenduse meetmete kehtestamiseks, millega tagatakse võrdsete võimaluste ning võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine töö saamise ja kutsealale pääsemise küsimustes, sealhulgas võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte rakendamine.
- (5) Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklitega 21 ja 23 on samuti keelatud igasugune sooline diskrimineerimine ning sätestatud meeste ja naiste õigus võrdsele kohtlemisele kõikides valdkondades, sealhulgas tööhõive, *töö ja palga* küsimustes **ning asjakohane lapsehoolduspuhkus kui iga vanema individuaalne õigus.**
- (6) Ühtsuse huvides on vajalik määratlada otsese ja kaudse diskrimineerimise mõiste.
- (7) **Ahistamine** ja seksuaalne ahistamine on vastuolus meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõttega ning seda tuleb seetõttu pidada sooliseks diskrimineerimiseks käesoleva direktiivi mõistes. Need diskrimineerimisviisid ei esine mitte ainult töökohas, vaid ka seoses *töö saamise, kutseõppe ning ametialase edutamise* kontekstis. **Need diskrimineerimise vormid peaksid seetõttu olema keelatud ning need peaksid olema kohtupoolsete hoiatavate ja proportsionaalsete sanktsioonide objektiks.**

¹ EÜT L 373, 21.12.2004, lk 37.

- (8) Selles kontekstis tuleks *ergutada* tööandjaid ja kutseõppe eest vastutavaid isikuid, võtma kooskõlas siseriiklike õigusnormide ja tavadega meetmeid, võitlemaks igasuguse soolise diskrimineerimise vastu, **kaasa arvatud etnilistesse vähemustesse kuuluvate naiste puhul, kes on eriti haavatavas olukorras** ning eelkõige ennetusmeetmeid ahistamise, sh seksuaalse ahistamise vastu töökohas **ja seoses töösaamise, kutseõppe ning ametialase edutamisega**.
- (9) Asutamislepingu artikliga 141 **kindlalt kehtestatud ning Euroopa Kohtu väljakujunenud pretsedendiõiguse alusel edasiarendatud** meeste ja naiste võrdse või võrdväärse töö eest võrdse tasu maksmise põhimõtte on meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte oluline aspekt **ning ühenduse õigustiku oluline ja hädavajalik soolist diskrimineerimist käsitlev osa**. Seetõttu on asjakohane võtta vastu täiendavaid sätteid selle põhimõtte rakendamiseks.
- (10) **Vastavalt Euroopa Kohtu väljakujunenud pretsedendiõigusele tuleb töötajate töö võrdväärseuse hindamiseks määrata kindlaks, kas töötajaid võib lugeda võrreldavas olukorras olevaks, võttes arvesse mitmeid tegureid, sealhulgas töö iseloomu, koolitust ning töötingimusi.**
- (11) **Euroopa Kohus on kehtestanud, et teatavatel asjaoludel ei kehti võrdse tasu põhimõtte mitte ainult olukordades, kus mehed ja naised töötavad ühe ja sama tööandja juures.**
- (12) **Lükmesriigid peaksid üheskoos sotsiaalpartneritega võitlema meeste ja naiste püsiva palgaerinevuse ning sugudevahelise segregatsiooniga, mis on ja jääb tööturul tuntavaks, tehes seda tööaja kestuse paindlikumaks muutmise abil, mis võimaldaks nii meestel kui naistel paremini kooskõlastada töö- ja pereelu. See peaks hõlmama asjakohast vanemapuhkust, mida peaks olema võimalik saada mõlemal lapsevanemal ning ligipääsetavate ja taskukohaste lasteasutuste rajamist ja ülalpeetavate eest hoolitsemist**
- (13) Tuleb vastu võtta konkreetsed meetmed võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise tagamiseks kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides ning määrata täpsemalt kindlaks selle põhimõtte ulatus.
- (14) Oma otsuses kohtuasjas C-262/88: *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*¹ otsustas Euroopa Kohus, et kõik kutsealase pensioni vormid moodustavad osa töötasust asutamislepingu artikli 141 tähenduses.

¹ [1990] EKL I-1889.

- (15) Kuigi tasu mõiste asutamislepingu artikli 141 tähenduses ei hõlma sotsiaalkindlustustoetusi, on nüüd selgelt sätestatud, et riigiteenistujate pensioniskeem kuulub võrdse tasustamise põhimõtte alla, juhul kui pensioniskeemijärgseid hüvitisi makstakse töötajatele avalik-õigusliku tööandja juures töötamise eest, olenemata sellest, et see skeem on osa üldisest riiklikust pensionikindlustusest. Vastavalt Euroopa Kohtu otsusele kohtuasjades C-7/93 (*Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beun*)¹ ja C-351/00 (*Pirkko Niemi*)² on see tingimus täidetud, kui pensioniskeem on seotud konkreetse töötajate kategooriaga ning hüvitised on otseselt seotud teenistusaajaga ning arvutatakse riigiteenistuja viimase palga alusel. Seetõttu on selguse huvides asjakohane ette näha erisätted.
- (16) Euroopa Kohus on kinnitanud, et mees- ja naistöötajate sissemaksed väljamaksega määratud pensioniskeemi kuuluvad asutamislepingu artikli 141 kohaldamisalasse, *väljamaksetega* määratud pensioniskeemi tehtavate tööandja sissemaksete ebavõrdsust, mis tuleneb meeste ja naiste puhul kasutatud erinevatest kindlustusmatemaatilistest teguritest, ei või hinnata sama artikli kohaselt.
- (17) *Väljamaksetega määratud pensioniskeemi korral, mida rahastatakse kapitali akumulatsiooni teel, võidakse teatud juhtudel, näiteks regulaarsete väljamaksetega pensioni osa muutmise kapitaliks, pensioniõiguste üleminek, pensioni vähenemine seoses soodustatud isikutele tehtavate väljamaksetega või vähendatud pension, kui töötaja valib ennetähtaegselt pensionile jäämise, määrata ebavõrdsed hüvitisemäärad, kus summade erinevus tuleneb soolise kuuluvuse alusel erinevate kindlustusmatemaatiliste tegurite kasutamisest.*
- (18) *Liikmesriigid peaksid tagama täpsete andmete koostamise, avaldamise ja korrapärase uuendamise soolise kuuluvuse kasutamise kohta määrava kindlustusmatemaatilise tegurina.*

¹ [1994] EKL I-4471.

² [2002] EKL I-7007.

- (19) *Teave, mida liikmesriigid artikli 33 kohaselt komisjonile edastavad, peaks sisaldama täpseid andmeid soolise kuuluvuse kasutamise kohta määrava kindlustusmatemaatilise tegurina ning neid andmeid tuleks koostada, avaldada ja korrapäraselt uuendada.*
- (20) On välja kujunenud, et kutsealase sotsiaalkindlustusskeemi alusel saadud toetusi ei loeta töötasuks, niivõrd kui need on seotud teenistusaajaga enne 17. maid 1990, välja arvatud töötajate või nende nimel nõude esitajate puhul, kes on enne seda kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase siseriikliku seaduse alusel. Seetõttu on vaja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamist vastavalt täpsustada.
- (21) *Euroopa Kohtu järjekindla praktika kohaselt ei mõjuta Protokoll nr 17 Euroopa Ühenduse asutamislepingu artikli 141 kohta (1992) õigust liituda kutsealase pensioniskeemiga ning Euroopa Kohtu kohtuasjas C-262/88 Barber vs Guardian Royal Exchange Assurance Group tehtud otsuse kehtivusaja piirangut ei kohaldata kutsealase pensioniskeemiga liitumise õiguse suhtes; samuti on kohus otsustanud, et siseriikliku õiguse kohase nõude esitamise tähtaegadega seotud siseriiklikke eeskirju võib rakendada nende töötajate suhtes, kes nõuavad oma õigust liituda kutsealase pensioniskeemiga, tingimusel, et kõnealused eeskirjad ei ole selliste nõuete suhtes vähem soodsad kui samalaadsete riiklike nõuete suhtes ega muuda ühenduse õigusest tulenevate õiguste rakendamist võimatuks; samuti on kohus otsustanud, et kuigi töötaja võib nõuda kutsealase pensioniskeemiga liitumist tagasiulatuvalt, ei anna see talle õigust hoida kõrvale asjaomase liikmeksõlemisega seotud sissemaksete tasumisest.*
- (22) Võrdsuse tagamine töö saamisel ja tööks vajaliku kutseõppe saamisel on meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamisel tööhõive ja elukutse küsimustes esmatähtis. Erandid sellest põhimõttest peaksid piirduma sellise kutsetegevusega, mille puhul vajadus võtta tööle teatavast soost isik on tingitud asjaomase kutsetegevuse olemusest või selle üldisest taustast, eeldusel, et taotletav eesmärk on õigustatud ning et kohaldatakse proportsionaalsuse põhimõtet.

- (23) *Käesolev direktiiv ei piira ühinemisvabadust, sealhulgas õigust moodustada koos teistega liite ja ühineda liitudega oma huvide kaitseks. Asutamislepingu artikli 141 lõikes 4 määratletud meetmete hulka võivad kuuluda nende organisatsioonide või liitude liikmelisus või tegevuse jätkamine, mille peamine eesmärk on tegelikkuses edendada naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtet.*
- (24) *Diskrimineerimise keelustamine ei tohiks piirata meetmete säilitamist või võtmist, mille eesmärk on ära hoida või heastada ühest soost isikute rühma halvemusi. Selliste meetmetega on lubatud ühest soost isikute organisatsioonid, mille peamine eesmärk on edendada nende isikute erivajadusi ning naiste ja meeste võrdõiguslikkust.*
- (25) Vastavalt asutamislepingu artikli 141 lõikele 4, *pidades silmas meeste ja naiste täieliku praktilise võrdõiguslikkuse tagamist töötingimustes*, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte liikmesriike säilitamast ja võtmast meetmeid konkreetsete eeliste sätestamiseks, et hõlbustada alaesindatud soo kutsetegevust või ära hoida või heastada halvemusi ametialases karjääris. *Arvestades praegust olukorda ja pidades silmas Amsterdami lepingule lisatud deklaratsiooni nr 28, peaksid liikmesriigid kõigepealt püüdma parandada naiste olukorda tööelus.*
- (26) Euroopa Kohtu pretsedendiõigusest selgub, et naise mis tahes ebasoodne kohtlemine seoses raseduse või emadusega on otsene sooline diskrimineerimine. Sellist kohtlemist tuleb seetõttu käesolevas direktiivis selgesõnaliselt käsitleda.

- (27) Euroopa Kohus on seoses võrdse kohtlemise põhimõttega järjekindlalt tunnustanud naise bioloogilise seisundi kaitsmise õiguspärasust raseduse kestel ning sünnitusjärgsel ajal, **samuti emaduse kaitsmise meetmete kehtestamist kui sisulise võrdõiguslikkuse saavutamise vahendit**. Seetõttu ei piira käesolev direktiiv nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ (rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta)¹ ning nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivi 96/34/EÜ Euroopa Töandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigisalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta².
- (28) Selguse huvides on asjakohane selgesõnaliselt sätestada sünnituspuhkusel viibivate naiste tööalaste õiguste kaitsmine, eelkõige nende õigus naasta samale või võrdväärsele ametikohale ilma et tema töötingimused puhkuse võtmise tagajärjel kuidagi halveneksid, **samuti kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks olnud õigus äraoleku ajal**.
- (29) Nõukogu ja nõukogus kokkutulnud tööhõive ja sotsiaalpoliitika ministrite 29. juuni 2000. aasta resolutsioonis naiste ja meeste tasakaalustatud osalemise kohta perekonna- ja tööelus³ ergutati liikmesriike kaaluma oma vastavate õigussüsteemide kohaldamisala läbivaatamist, et anda töötavatele meestele isiklik ja võõrandamatu õigus saada lapse sünni korral isale antavat puhkust, säilitades samal ajal nende töökohaga seotud õigused. Sellega seoses on tähtis rõhutada, et liikmesriik otsustab, kas anda selline õigus või ei, ning määrab kõik käesoleva direktiivi kohaldamisala välised tingimused, välja arvatud töölt vabastamine ja töölenaasmine.
- (30) Sarnased tingimused kehtivad liikmesriikides naistele ja meestele isikliku ja võõrandamatu õiguse andmisel saada lapsendamispuhkust, säilitades samal ajal nende töökohaga seotud õigused. Sellega seoses on tähtis rõhutada, et liikmesriik otsustab, kas anda selline õigus või ei, ning määrab kõik käesoleva direktiivi kohaldamisala välised tingimused, välja arvatud töölt vabastamine ja töölenaasmine.

¹ ELT L 348, 28.11.1992, lk 1.

² EÜT L 145, 19.6.1996, lk 4. Direktiivi on muudetud direktiiviga 97/75/EÜ (ELT L 10, 16.1.1998, lk 24).

³ EÜT C 218, 31.7.2000, lk 5.

- (31) Võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks elluviimiseks peavad liikmesriigid kehtestama asjakohase korra.
- (32) Käesoleva direktiiviga ettenähtud kohustuste täitmiseks vajalike kohtu- või haldusmenetluste sätestamine on võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusal rakendamisel olulise tähtsusega.
- (33) Märkimisväärne osa võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusa elluviimise tagamisel on tõendamiskohustuse eeskirjade vastvõtmisel. *Euroopa Kohtu praktika kohaselt tuleb sätestada, et tõendamiskohustus läheb tagasi kostjale*, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, välja arvatud menetluste suhtes, kus juhtumi asjaolusid peab uurima kohus või muu pädev **siseriiklik** organ. Siiski on vaja selgitada, et otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine jääb kooskõlas siseriikliku õiguse ja tavaga siseriiklike asjaomaste organite ülesandeks. Lisaks võivad liikmesriigid kehtestada igas sobivas asja menetlusjärgus tõendamisreegleid, mis on hagejale soodsamad kui siin esitatud.
- (34) Käesoleva direktiiviga ette nähtud kaitse tõhustamiseks tuleks ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmeriigid nii määravad, esineda menetlustes kaebuse esitaja nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike esindamise ja kaitse menetlusnormide kohaldamist.
- (35) Võttes arvesse tõhusa õigusliku kaitse õiguse põhjanevat olemust, on asjakohane tagada töötajate kaitse isegi pärast võrdse kohtlemise põhimõtte väidetava rikkumise põhjustanud suhte lõppemist. ***Töötajal, kes kaitseb käesoleva direktiivi alusel kaitstavat isikut või annab tema nimel tunnistusi, peaks olema õigus samasugusele kaitsele.***
- (36) Euroopa Kohus on selgelt määranud, et tõhususe tagamiseks eeldab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et ***kui siseriikliku õigusega ettenähtud sanktsiooniks on hüvitis, siis rikkumise korral antav hüvitis peab olema piisav, võrreldes tekitatud kahjuga. Seetõttu on asjakohane välistada eelnevad kokkulepped nimetatud hüvitiste ülemmäära suhtes, välja arvatud juhtudel, kui tööandja suudab tõestada, et avalduse esitaja ainus käesoleva direktiivi tähenduses diskrimineerimise tulemusel kantud kahju on tema töökoha saamiseks esitatud avalduse arvesse võtmata jätmine.***

- (37) Võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks rakendamiseks peaksid liikmesriigid edendama dialoogi tööturu osapoolte vahel ja siseriiklike tavade raames valitsusväliste organisatsioonidega.
- (38) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid juhuks, kui käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta.
- (39) Kuna liikmesriigid ei suuda täielikult saavutada kavandatava meetme eesmärke ning seetõttu võib neid paremini saavutada ühenduse tasandil, võib ühendus võtta meetmeid kooskõlas asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuspõhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv kaugemale sellest, mis on vajalik selle eesmärkide saavutamiseks.
- (40) *Et meeste ja naiste erinev kohtlemine tööhõive- ja tööküsimustes oleks paremini arusaadav, tuleks välja töötada võrreldavad soospetsiifilised andmed ja statistika, neid analüüsida ja asjakohasel tasandil kättesaadavaks teha.*
- (41) *Meeste ja naiste võrdne kohtlemine tööhõive- ja tööküsimustes ei saa piirduda õigusloomealaste meetmetega. Selle asemel peaksid Euroopa Liit ja liikmesriigid tõhusamalt edendama teadlikkuse suurendamist palgadiskrimineerimisest ja avalikkuse suhtumise muutumist, kaasates nii avalikul kui eratasandil võimalikult ulatuslikult kõiki asjaosalisi. Sotsiaalpartnerite dialoog võib selles protsessis olulist osa täita.*
- (42) Käesoleva direktiivi siseriiklikusse õigusesse ülevõtmise kohustus peaks piirduma nende sätetega, mis toovad kaasa olulise muudatuse, võrreldes olemasolevate direktiividega. Põhimõtteliselt samaks jäävate sätete ülevõtmise kohustus tuleneb varasematest direktiividest.
- (43) Käesolev direktiiv ei mõjuta liikmesriikide kohustusi, mis on seotud I lisa B osas esitatud direktiivide siseriiklikku õigusesse ülevõtmise ja rakendamise tähtaegadega.
- (44) *Vastavalt institutsioonidevahelise parema õigusloome kokkuleppe¹ punktile 34 soovitatakse liikmesriikidel koostada iseenda tarbeks ja ühenduse huvides tabelid, mis näitaksid võimaluste piires direktiivide ja ülevõtmismeetmete omavahelist vastavust, ning nimetatud tabelid avaldada.*

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

¹ ELT C 321, 31.12.2003, lk 1.

I JAOTIS

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Eesmärk

Käesoleva direktiivi eesmärk on tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine tööhõive ja elukutse küsimustes.

Selleks sisaldab käesolev direktiiv sätteid võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks järgmistes valdkondades:

- a) töö saamine, sealhulgas *ametialane* edutamine ja kutseõpe;
- b) töötingimused, sealhulgas töötasu;
- c) kutsealased sotsiaalkindlustusskeemid.

See sisaldab ka sätteid, millega tagatakse asjakohaste meetmete võtmine nimetatud põhimõtte tõhusamaks rakendamiseks.

Artikkel 2

Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:
 - a) otsene diskrimineerimine – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;

- b) kaudne diskrimineerimine – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud ebasoodsamasse olukorda, võrreldes teisest soost isikutega, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;
- c) ahistamine – kui esineb isiku sooga seotud soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku vääriskuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine;
- d) seksuaalne ahistamine – kui esineb mis tahes **suuline, füüsiline või muus vormis** soovimatu seksuaalse olemusega käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on *isiku* vääriskuse alandamine, eelkõige luues ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna;
- e) töötasu – *harilik* põhi- või miinimumpalk või mõni muu tasumoodus kas rahas või loonusena, mida töötaja tööandjalt oma töö eest otseselt või kaudselt saab;
- f) kutsealased sotsiaalkindlustusskeemid – direktiiviga 79/7/EMÜ¹ reguleerimata kindlustusskeemid, mille eesmärk on töötavatele isikutele, nii töötajatele kui ka füüsilisest isikust ettevõtjatele, ettevõtetes või ettevõtete ühenduses, majandustegevuse alal, kutsealases sektoris või sektorite gruppis anda toetusi, mis täiendavad või asendavad riiklike sotsiaalkindlustusskeemide alusel makstavaid toetusi, olgu sellistes skeemides liikmeksolemine kohustuslik või vabatahtlik;
- g) ***ametialane edutamine – kõrgemale ametikohale viimine või vastutuse suurendamine, kaasa arvatud tingimused, mille alusel sellest teatatakse või seda tehakse.***

¹ Nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv 79/7/EMÜ sotsiaalkindlustuse valdkonnas meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järgjärgulise rakendamise kohta (EÜT L 6, 10.1.1979, lk 24).

2. Käesolevas direktiivis hõlmab diskrimineerimine järgmist:
- a) ahistamine, sh seksuaalne ahistamine, samuti vähem soodus kohtlemine, mille põhjustab see, kas isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele;
 - b) korraldus diskrimineerida isikuid soo tõttu;
 - c) *rasedus- või sünnituspuhkusel oleva naise halvem kohtlemine direktiivi 92/85/EMÜ mõistes;*
 - d) *halvem kohtlemine soovahetuse tõttu.*

Artikkel 3

Reguleerimisala

1. ***Käesolev*** direktiiv ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega.
2. Käesolev direktiiv ei piira direktiivi 96/34/EÜ ega direktiivi 92/85/EMÜ kohaldamist.

Artikkel 4

Positiivsed meetmed

Et tegelikkuses tagada meeste ja naiste täielik võrdõiguslikkus tööelus, säilitavad ja võtavad liikmesriigid meetmeid asutamislepingu artikli 141 lõike 4 tähenduses, näiteks meetmed taskukohase lastehoiuteenuse ning ülalpeetavate isikute hooldamise võimaluste edendamiseks ning meetmed seoses töö saamise, kutseõppe, ametialase edutamise ning töötingimustega.

II JAOTIS

ERISÄTTED

1. peatükk

Võrdse töötasu põhimõte

Artikkel 5

Diskrimineerimise keeld

Sama või võrdväärseks peetava töö puhul välistatakse *otsene ja kaudne* sooline diskrimineerimine töö tasustamise kõigis aspektides ja kõigis *tingimustes*.

Tööde klassifitseerimissüsteemi kasutamise puhul töötasu määramisel võetakse selle aluseks samad kriteeriumid nii meeste kui ka naiste suhtes ning see koostatakse nii, et täielikult välistada soolist diskrimineerimist.

2. peatükk

Võrdse kohtlemise põhimõte kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides

Artikkel 6

Diskrimineerimise keeld

Ilma et see piiraks *artikli 5* kohaldamist, välistatakse otsene või kaudne sooline diskrimineerimine kutsealastes sotsiaalkindlustusskeemides ning eelkõige siis, kui kõne all on:

- a) kõnealuste skeemide ulatus ja neile ligipääsu tingimused;
- b) sissemaksekohustus ja sissemaksete arvutamine;
- c) hüvitiste arvutamine, sealhulgas abikaasa või ülalpeetavate puhul suurendatava hüvitise arvutamine, ning hüvitiste saamise õiguse kestuse ja säilitamise tingimused.

Artikkel 7

Käesolev peatükk kohaldub töötava elanikkonna, k.a füüsilisest isikust ettevõtjate; isikute, kelle töötamine on katkenud haiguse, raseduse ja sünnituse, õnnetuse või sunnitud töötuse tõttu; samuti tööotsijate ja pensionile jäänud või invaliidistunud töötajate ning nende soodustatud isikute suhtes kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga.

Artikkel 8

Mõjuala

- 1. Käesolevat peatükki kohaldatakse:
 - a) kutsealaste kindlustusskeemide suhtes, mis pakuvad kaitset järgmistel juhtudel:
 - i) haigus,
 - ii) invaliidsus,
 - iii) vanadus, kaasa arvatud varajane pensionileminek,
 - iv) tööõnnetused ja kutsehaigused,
 - v) töötus;

- b) kutsealaste kindlustusskeemide suhtes, mis pakuvad muid rahalisi või mitterahalisi sotsiaalhüvitisi, eriti toitjakaotushüvitisi ja peretoetusi, kui need moodustavad niiviisi hüve, mida töötaja saab tööandjalt töötamise eest.
2. *Käesolevat peatükki kohaldatakse ka konkreetse kategooria töötajate, nagu riigiteenistujate pensioniskeemidele, juhul kui pensioniskeemi järgseid hüvitisi makstakse töötajatele avalik-õigusliku tööandja juures töötamise eest.*

Artikkel 9

Mõjualast väljaarvamine

1. Käesolevat peatükki ei kohaldata:
- a) füüsilisest isikust ettevõtjate üksiklepingute suhtes;
 - b) füüsilisest isikust ettevõtjate skeemide suhtes, kuhu kuulub ainult üks liige;
 - c) töövõtjate puhul selliste kindlustuslepingute suhtes, mille pooleks ei ole tööandja;
 - d) kutsealaste skeemide valiksätete suhtes, mida pakutakse osalejatele individuaalselt, et tagada neile:
 - i) kas täiendavad toetused;
 - ii) või võimalus valida füüsilisest isikust ettevõtjate tavaliste toetuste saamise alguskuupäev või võimalus valida mitme toetuse vahel;
 - e) kutsealaste skeemide suhtes, kui toetusi rahastatakse töötajate vabatahtlikest sissemaksetest.

2. Käesolev peatükk ei takista tööandjal määramast isikutele, kes on juba jõudnud kutsealase skeemi kohaselt pensioni saamise tingimuseks olevasse pensioniikka, kuid ei ole veel jõudnud riikliku vanaduspensioni saamise tingimuseks olevasse pensioniikka, täiendavat pensioni, mille eesmärk on võrdsustada kõnealustele isikutele makstavate toetuste kogusumma juba vanaduspensioniiikka jõudnud teisele sugupoolele samas olukorras makstava summaga või neid summasid lähendada, kuni täiendavat pensioni saavad isikud jõuavad vanaduspensioniiikka.

Artikkel 10

Sool põhineva diskrimineerimise näited

1. Võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus on sätted, mis lähtuvad kas otseselt või kaudselt soolisest kuuluvusest, selleks et:
 - a) kindlaks määrata isikud, kes võivad osaleda kutsealases kindlustusskeemis;
 - b) kindlaks määrata kutsealases kindlustusskeemis osalemise kohustuslikkus või vabatahtlikkus;
 - c) ette näha erinevad eeskirjad inimese vanuse suhtes kindlustusskeemiga liitumisel või töötamise või kindlustusskeemis osalemise miinimumaja suhtes, mis on nõutav kindlustusskeemi alusel toetuse saamiseks;
 - d) ette näha erinevad eeskirjad sissemaksete tagasimaksmise kohta juhul, kui töötaja lõpetab skeemis osalemise, ilma et oleks täitnud tingimusi, mis kindlustavad talle tulevikus õiguse pikaajalistele toetustele, välja arvatud ***punktides h ja j*** ette nähtud eeskirjad;
 - e) luua töötajatele toetuste määramiseks või piiramiseks soolisest kuuluvusest lähtudes erinevad tingimused;

- f) kinnitada erinev pensioniiga;
- g) peatada õiguste säilitamine või omandamine seaduse või lepinguga ette nähtud ja tööandja poolt tasustatava rasedus- ja sünnituspuhkuse või perekondlikel põhjustel töölt eemalviibimise ajal;
- h) kindlaks määrata toetuste erinev tase, välja arvatud sissemaksetega määratud pensioniskeemi puhul, kui on vaja arvestada kindlustusmatemaatilisi tegureid, mis on meeste ja naiste jaoks erinevad; väljamaksega määratud kogumispensioni skeemi puhul võivad teatavad komponendid olla ebavõrdsed, kui summade erinevus tuleneb meeste ja naiste puhul erinevate kindlustusmatemaatiliste tegurite kasutamisest skeemi rahastamise ajal;
- i) kindlaks määrata töötajate sissemaksete erinevad tasemed;
- j) kindlaks määrata tööandjate sissemaksete erinevad tasemed, välja arvatud:
 - i) *sissemaksetega määratud* skeemide puhul, kui eesmärk on võrdsustada või lähendada mõlema sugupoole lõplikke toetussummasid,
 - ii) *väljamaksetega* määratud kogumispensioni skeemi puhul, kui tööandja sissemaksed peavad tagama määratud toetuste rahastamiseks piisavad vahendid;
- k) kehtestada erinevad standardid või ainult ühest soost töötajatele kohaldatavad standardid, välja arvatud **punktides h ja j ettenähtud** juhtudel, millest lähtuvalt töötaja kindlustusskeemist lahkumise korral tagatakse või säilitatakse õigus toetustele tulevikus.

2. Juhul kui käesoleva peatüki reguleerimisalasse kuuluvate toetuste andmise võivad otsustada kindlustusskeemi organid, järgitakse võrdse kohtlemise põhimõtet.

Artikkel 11

Füüsilisest isikust ettevõtjad, läbivaatamisklausel

1. Liikmesriigid võtavad vajalikke meetmeid selle tagamiseks, et füüsilisest isikust ettevõtjate kutsealaste skeemide sätted, mis on vastuolus võrdse kohtlemise põhimõttega, vaadatakse läbi ja tehtavad muudatused jõustuvad hiljemalt 1. jaanuarist 1993 või liikmesriikide puhul, kes ühinesid ühendusega pärast seda kuupäeva, direktiivi 86/378/EMÜ (nagu seda on muudetud direktiiviga 96/97/EÜ) nende territooriumil jõustumise kuupäeval.
2. Käesolev peatükk ei välista, et enne kindlustusskeemi muutmist füüsilisest isikust ettevõtja kutsealases kindlustusskeemis osalemise kestusest tulenenud õigused ja kohustused jäävad reguleerituks osalemise ajal kehtinud kindlustusskeemi sätetega.

Artikkel 12

Füüsilisest isikust ettevõtjad, edasilükkamisklausel

Füüsilisest isikust ettevõtjate kutsealaste kindlustusskeemide puhul võivad liikmesriigid võrdse kohtlemise põhimõtte kohustuslikku rakendamist edasi lükata:

- a) pensioniea määramisel vanaduspensioni või väljateenitud aastate pensioni andmiseks ning selle võimalike mõjude puhul teistele toetustele:
 - i) ajani, millal selline võrdsus saavutatakse riiklikes sotsiaalkindlustusskeemides,
 - ii) või hiljemalt seni, kuni selline võrdsus on direktiiviga ette nähtud;

- b) tootjakaotuspensionide suhtes seni, kuni ühenduse õigusega kehtestatakse sellealastes riiklikes sotsiaalkindlustusskeemides võrdse kohtlemise põhimõtte;
- c) *artikli 10 lõike 1 punkti i kohaldamisel* kindlustusmatemaatiliste tegurite kasutamise suhtes 1. jaanuarini 1999 või liikmesriikide puhul, kes ühinesid ühendusega pärast seda kuupäeva, direktiivi 86/378/EMÜ (nagu seda on muudetud direktiiviga 96/97/EÜ) nende territooriumil jõustumise kuupäeval.

Artikkel 13

Tagasiulatu v jõud

1. Käesoleva peatüki rakendamisel hõlmavad töövõtjaid käsitlevad meetmed kõiki 17. maile 1990 järgnenud teenistusajast tulenevaid kutsealase sotsiaalkindlustusskeemi alusel saadud hüvitisi, kusjuures neid meetmeid kohaldatakse kõnealuse kuupäeva suhtes tagasiulatuvalt, ilma et see piiraks nende sätete kohaldamist, mis käsitlevad töötajaid või nende nimel nõude esitanuid, kes on enne kõnealust kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase siseriikliku seaduse alusel. Sellisel juhul kohaldatakse rakendusmeetmeid tagasiulatuvalt 8. aprilli 1976. aasta suhtes ja need hõlmavad kõiki selle kuupäeva järgsest teenistusajast tulenevaid toetusi. Liikmesriikide puhul, kes ühinesid ühendusega pärast 8. aprilli 1976, kuid enne 17. maid 1990, asendatakse nimetatud kuupäev selle kuupäevaga, mil nende territooriumil hakati kohaldama asutamislepingu artiklit 141.
2. Lõike 1 teine lause ei takista siseriiklike õigusaktide kohaste meetmete võtmise tähtaegu käsitlevatele siseriiklikele eeskirjadele tuginemist selliste töötajate või nende nimel nõude esitanute vastu, kes on enne 17. maid 1990 algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase siseriikliku seaduse alusel, tingimusel et kõnealused eeskirjad ei ole selliste nõuete suhtes vähem soodustatud kui samalaadsete siseriiklike nõuete suhtes ega muuda ühenduse õigusaktide rakendamist võimatuks.

3. Nende liikmesriikide puhul, kelle ühinemine ühendusega toimus pärast 17. maid 1990 ja kes olid 1. jaanuaril 1994 Euroopa majanduspiirkonna lepingu pooled, asendatakse lõike 1 esimeses lauses kuupäev „17. mai 1990“ kuupäevaga „1. jaanuar 1994“.
4. Muude liikmesriikide puhul, kelle ühinemine ühendusega toimus pärast 17. maid 1990, asendatakse lõigetes 1 ja 2 kuupäev „17. mai 1990“ selle kuupäevaga, mil nende territooriumil hakati kohaldama asutamislepingu artiklit 141.

Artikkel 14

Paindlik pensioniiga

Kui mehed ja naised taotlevad paindlikku pensioniiga samadel tingimustel, ei loeta seda käesoleva peatükiga vastuoluliseks.

3. peatükk

Meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töö saamise, kutseõppe ja *ametialase* edutamise ning töötingimustega

Artikkel 15

Diskrimineerimise keeld

1. Ei avalikus ega erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes ei tohi esineda otsest ega kaudset soolist diskrimineerimist seoses järgmisega:

- a) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks hakkamise või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid, *kvalifikatsiooni hindamine* ja töölevõtu tingimused *ja igal tasandil ametikohale määramine* mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;
 - b) igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täiendkutseõppe ja ümberõppe saamine, kaasa arvatud praktiliste töökogemuste saamine;
 - c) töö saamise ja töötamise tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu käesoleva direktiivi *ja asutamislepingu artikli 141* kohaselt;
 - d) kuulumine töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetöoga, sealhulgas nende organisatsioonide antavad soodustused.
2. Liikmesriigid võivad ette näha seoses töö saamisega, sealhulgas selleks vajaliku koolitusega, et erinevat kohtlemist sooga seotud omaduste alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluliseks ja määravaks kutsenõudeks, tingimusel et sellise kohtlemise eesmärk on õigustatud ja nõue *proportsionaalne*.

Artikkel 16

Sünnituspuhkus

1. Naise halvem kohtlemine seoses rasedus- või sünnituspuhkusega on käesoleva direktiivi tähenduses diskrimineerimine.

2. Sünnituspuhkusel oleval naisel on pärast sünnituspuhkuse lõppemist õigus naasta oma või võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.

Artikkel 17

Isale lapse sünni korral antav puhkus ja lapsendamispuhkus

Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust tunnustada isadele lapse sünni korral antava puhkuse ja lapsendaja puhkusega seotud eraldi õigusi. Selliseid õigusi tunnustavad liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed töötavate meeste ja naiste kaitsmiseks töölt vabastamise vastu seoses nende õiguste kasutamisega ning tagavad, et pärast sellise puhkuse lõppemist oleks neil õigus naasta oma või võrdväärsele töökohale nende jaoks mitte halvematel tingimustel ja kasutada paranenud töötingimusi, millele neil oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.

III JAOTIS

HORISONTAALMEETMED

1. peatükk

Õiguskaitsevahendid ja täideviimine

1. jagu

Õiguskaitsevahendid

Artikkel 18

Õiguste kaitse

1. Liikmesriigid tagavad, et igal inimesel, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ettenähtud haldus- ja/või **kohtumenetlust**, kaasa arvatud lepitusmenetlust, **vahendusmenetlust ja vahekohtumenetlust**, isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.
2. Liikmesriigid tagavad, et ühendused, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega on õigustatud huvi tagada käesoleva direktiivi sätete järgimine, võiksid kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või toetuseks kohtu- ja/või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks.
3. Lõiked 1 ja 2 ei piira niisuguste siseriiklike eeskirjade kohaldamist, mis on seotud võrdse kohtlemise põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtaegadega.

Artikkel 19

Hüvitamine või heastamine

Liikmesriigid võtavad **sellest direktiivist tulenevate kohustuste rikkumise korral** oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud *et tagada tegelikud ja tõhusad õiguskaitsevahendid, nagu* kannatanule soolise diskrimineerimise tulemusel tekitatud *kahju hüvitamine* või, kui liikmesriigid nii määravad, *heastamine* viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne. Selliseid **õiguskaitsevahendeid** ei tohi piirata eelnevalt kokkulepitud ülemmäär, välja arvatud juhtudel, kui tööandja suudab tõestada, et avalduse esitaja ainus käesoleva direktiivi tähenduses diskrimineerimise tulemusel kantud kahju on tema töökoha saamiseks esitatud avalduse arvesse võtmata jätmine.

2. jagu

Tõendamiskohustus

Artikkel 20

Tõendamiskohustus

1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku õigussüsteemiga vajalikud meetmed, tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.
2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel võtta tarvitusele hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.
3. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral faktiliste asjaolude uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.

Artikkel 21

Kohaldamine

1. *Artiklit 20 kohaldatakse samuti:*
 - a) asutamislepingu artiklis 141 ja niivõrd kui on tegemist soolise diskrimineerimisega, direktiivides 92/85/EMÜ ja 96/34/EÜ osutatud olukordade suhtes;
 - b) kõigi avaliku või erasektoriga seotud tsiviil- või haldusmenetluste suhtes, välja arvatud vabatahtlik või siseriikliku õigusega ettenähtud kohtuväline menetlus, mis näeb ette vastavalt punktis a nimetatud meetmetele õiguste kaitse siseriiklike seaduste alusel.
2. Käesolevat peatükki ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes, kui liikmesriikides ei ole ette nähtud teisiti.

2. peatükk

Võrdset kohtlemist edendavad asutused – sotsiaalne dialoog

Artikkel 22

Võrdõiguslikkusega tegelevad organid

1. Liikmesriigid määravad asutuse või asutused, kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, ja teevad nende asutuste jaoks vajalikud korraldused. Need asutused võivad moodustada osa asutustest, kelle ülesandeks on siseriiklikul tasandil tegelda inimõiguste kaitsega või üksikisiku õiguste kaitsega.
2. Liikmesriigid tagavad, et nende asutuste pädevusse kuulub:
 - a) diskrimineerimise all kannatanutele sõltumatu abi osutamine diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel, piiramata seejuures kannatanute ja *artikli 18* lõikes 2 sätestatud ühenduste, organisatsioonide või muude juriidiliste isikute õigusi;
 - b) diskrimineerimist käsitleva sõltumatu uurimise korraldamine;
 - c) sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine seoses kõnealuse diskrimineerimise asjaoludega;
 - d) ***vahetades andmeid ja oskusteavet vastavate Euroopa organitega, nagu Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut.***

Sotsiaaldialoog

1. Liikmesriigid võtavad vastavalt siseriiklikele traditsioonidele ja tavadele asjakohaseid meetmeid, et edendada tööturu osapoolte vahel sotsiaalset dialoogi, mille eesmärgiks on toetada võrdset kohtlemist, kontrollides muu hulgas olukorda töökohas **seoses töö saamise, kutseõppe ja ametialase edutamisega, samuti jälgides kollektiivlepinguid, tegevusjuhendeid ja teadusuuringuid, mis põhinevad soopõhistel andmetel tehtud võrdlevatel uuringute analüüsil ning arengul** või vahetades kogemusi ja häid tavasid.
2. Piiramata tööturu osapoolte autonoomiat ning kooskõlas siseriiklike traditsioonide ja tavadega **tagavad** liikmesriigid, **et** tööturu osapooled edendaksid naiste ja meeste võrdõiguslikkust ja **paindlikku töökorraldust, et võimaldada töö ja eraelu kokkusobitamist**, ning sõlmiksid nõuetekohasel tasemel kokkuleppeid, milles sätestatakse diskrimineerimisvastased eeskirjad artiklis 1 nimetatud valdkondades, mis kuuluvad kollektiivläbirääkimiste reguleerimisalasse. Kõnealused kokkulepped peavad vastama käesoleva direktiivi sätetele ja vastavatele siseriiklikele rakendusmeetmetele.
3. Liikmesriigid **tagavad**, et tööandjaid kooskõlas siseriiklike õigusnormide, kollektiivlepingute või tavadega edendaksid plaanipäraselt ja süstemaatiliselt meeste ja naiste võrdset kohtlemist **kutseõppes, töö saamisel ja ametialasel edutamisel ning töötingimustes. Ühtlasi korraldavad liikmesriigid tööandjate ja laiema üldsuse teadlikkuse suurendamise kampaaniaid võrdsete võimaluste teemal tööhõive- ja tööküsimustes.**
4. Sel eesmärgil **nõutakse**, et tööandjaid annaksid töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohaste korrapärase ajavahemike järel asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta ettevõttes.

See teave sisaldab aruannet naistele ja meestele erinevate kohustuste jagamise kohta, ülevaadet naiste ja meeste kohustuste liigitusest, neile makstavast tasust ja tasuerinevustest ning võimalikke meetmeid olukorra parandamiseks koostöös töötajate esindajatega.

Artikkel 24

Dialoog valitsusväliste organisatsioonidega

Liikmesriigid toetavad dialoogi asjaomaste valitsusväliste organisatsioonidega, kellel on kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga õigustatud huvi aidata võidelda soolise diskrimineerimise vastu, et toetada võrdse kohtlemise põhimõtte järgmist.

IV JAOTIS

RAKENDAMINE

Artikkel 25

Järgimine

Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada:

- a) kõigi võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigus- ja haldusnormide tühistamine;
- b) ***täistööajaga või osalise tööajaga töötajate individuaalsetes töölepingutes*** või kollektiivlepingutes, palgaastmestikes, palgakokkulepetes, ***ametinimetustes***, ettevõtete personalieeskirjades, ettevõtete sisekorraeeskirjades või vabakutseliste ning töötajate ja tööandjate organisatsioonide tegevust reguleerivates eeskirjades, üksiklepingutes või muudes lepetes sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks ***tunnistamine või muutmine***;

- c) haldusmeetmete abil selliseid sätteid sisaldavate **kutsealaseid ja sotsiaalkindlustusskeemide** kinnitamata või pikendamata jätmine.

Artikkel 26

Ohvristumine

Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud töötajate ja sealhulgas siseriiklikes õigusnormides ja/või tavades sätestatud töötajate esindajate kaitsmiseks töölt vabastamise või muu pahatahtliku kohtlemise eest, kui see on tööandja vastutegevus ettevõttesisesele kaebusele või kohtumenetlusele, mille eesmärk on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine.

Artikkel 27

Sanktsioonid

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse kooskõlas käesoleva direktiiviga vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks. Sanktsioonid, milleks võib olla kannatanule kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad neist sätetest komisjonile hiljemalt *artiklis 35* kindlaks määratud kuupäevaks ja annavad viivitamata teada nende edaspidistest muudatustest.

Artikkel 28

Diskrimineerimise vältimine

Liikmesriigid **tagavad** kooskõlas siseriiklike õigusnormide, kollektiivlepingute või tavadega **selle, et tööandjad võtavad tõhusaid** meetmeid, et vältida igasugust soolist diskrimineerimist, eelkõige ahistamist, sh seksuaalset ahistamist töökohas **seoses töö saamise, kutseõppe, ametialase edutamise ja töötingimustega**.

Artikkel 29

Miimumnõuded

1. ***Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada võrdse kohtlemise põhimõtte kaitsmise seisukohalt käesoleva direktiivi sätetest soodsamad sätted.***
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei ole mingil juhul piisav alus alandada selle reguleerimisalas töötajatele võimaldatavat kaitsetaset, ilma et see piiraks liikmesriikide õigust lähtuvalt olukorra muutumisest kehtestada käesoleva direktiivi teatavakstegemisel kehtivatest erinevaid õigus- ja haldusnorme, tingimusel et need vastavad selle direktiivi sätetele.

Artikkel 30

Direktiiv 96/34/EÜ ja selle läbivaatamine

1. ***Käesolev direktiiv ei piira direktiivi 96/34/EÜ sätteid.***
2. ***Liikmesriikide, sotsiaalpartnerite ja teiste sidusrühmade koostöös vaadatakse direktiiv 96/34/EÜ uuesti läbi, pidades silmas selle piisavust ja tõhusust. Läbivaatamisel keskendutakse nende naiste ja meeste olukorra parandamisele, kellel on raskusi perekondlike ja töökohustuste ühitamisel.***

Artikkel 31

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine

Liikmesriigid võtavad käesolevas direktiivis osutatud valdkondade õigusnormide, poliitika ja tegevuse väljatöötamisel ja rakendamisel aktiivselt arvesse meeste ja naiste võrdõiguslikkuse eesmärgi.

Artikkel 32

Teavitamine

Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi alusel võetud meetmed koos juba kehtivate sätetega tehakse kõigile asjaomastele isikutele teatavaks sobival viisil, näiteks töökohas ***töö saamisel, kutseõppes ja ametialasel edutamisel.***

V JAOTIS

LÕPPSÄTTED

Artikkel 33

Aruanded

1. Liikmesriigid edastavad hiljemalt ...* komisjonile kogu vajaliku teabe, võimaldamaks komisjonil koostada Euroopa Parlamendile ja nõukogule esitamiseks aruanne käesoleva direktiivi kohaldamise kohta.
2. Ilma et see piiraks lõike 1 kohaldamist, edastavad liikmesriigid komisjonile iga nelja aasta järel kõikide asutamislepingu artikli 141 lõike 4 alusel võetud meetmete teksti ning aruanded meetmete ja nende rakendamise kohta. Selle teabe alusel võtab komisjon vastu ja avaldab iga nelja aasta järel aruande, milles esitatakse võrdlev hinnang kõigile meetmetele, pidades silmas Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsiooni nr 28.
3. ***Liikmesriigid hindavad artikli 15 lõikes 2 viidatud ametialast tegevust, et sotsiaalse olukorra muutumise põhjal otsustada, kas kõnealuste erandite säilitamine on õigustatud. Nad teatavad komisjonile selle hindamise tulemustest iga nelja aasta järel. Selle teabe põhjal koostab komisjon iga nelja aasta järel aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule.***

Artikkel 34

Läbivaatamine

Hiljemalt ...** vaatab komisjon läbi direktiivi mõju tegelikkuses ning teeb vajadusel muudatusettepanekuid.

* Kolm aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist.

** Viis aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist.

Artikkel 35

Rakendamine

Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt ...* või tagavad, et tööturu osapooled kehtestavad hiljemalt selleks kuupäevaks nõutavad sätted kokkuleppe teel. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud abinõud, et võimaldada käesoleva direktiiviga ette nähtud tulemuste saavutamine. Liikmesriigid edastavad komisjonile viivitamata nende sätete teksti.

Kui liikmesriigid need sätted vastu võtavad, lisavad nad sätetesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Samuti peavad liikmesriigid lisama märkuse, et kehtivates õigus- ja haldusnormides esinevaid viiteid käesoleva direktiiviga kehtetuks tunnistatud direktiividele käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile. Liikmesriigid otsustavad selliste viidete tegemise ja kõnealuse märkuse sõnastusega seotud üksikasjad.

Käesoleva direktiivi siseriiklikusse õigusesse ülevõtmise kohustus piirdub nende sätetega, mis toovad kaasa olulise muudatuse, võrreldes olemasolevate direktiividega. Põhimõtteliselt samaks jäävate sätete ülevõtmise kohustus tuleneb varasematest direktiividest.

Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud siseriiklike põhiliste õigusnormide teksti koos nende õigusnormide ja käesoleva direktiivi vahelise vastavustabeliga.

Artikkel 36

Kehtetuks tunnistamine

1. Direktiivid 75/117/EMÜ, 76/207/EMÜ, 86/378/EMÜ ja 97/80/EÜ, nagu neid on muudetud 1. lisa A osas nimetatud direktiividega, on kehtetuks tunnistatud alates käesoleva direktiivi artikli 35 esimeses lõigus sätestatud kuupäevast, ilma et see piiraks liikmesriikide kohustusi, mis on seotud 1. lisa B osas nimetatud direktiivide siseriiklikesse õigusaktidesse ülevõtmise ja kohaldamise tähtaegadega.

* ***Kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist.***

2. Viiteid kehtetuks tunnistatud direktiividele tõlgendatakse viidetena käesolevale direktiivile ja loetakse vastavalt 2. lisa vastavustabelile.

Artikkel 37

Jõustumine

Käesolev direktiiv jõustub [kahekümnendal] päeval pärast selle avaldamist Euroopa Liidu Teatajas.

Artikkel 38

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja

1. LISA

A osa

Kehtetuks tunnistatud direktiivid ja nende hilisemad muudatused
(vastavalt *artikli 36 lõikele 1*)

Nõukogu direktiiv 75/117/EMÜ	EÜT L 45, 19.2.1975
------------------------------	---------------------

Nõukogu direktiiv 76/207/EMÜ	EÜT L 39, 14.2.1976
Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2002/73/EÜ	EÜT L 269, 5.10.2002

Nõukogu direktiiv 86/378/EMÜ	EÜT L 225, 12.8.1986
Direktiiv 96/97/EÜ	EÜT L 46, 17.2.1997

Nõukogu direktiiv 97/80/EÜ	EÜT L 14, 20.1.1998
Direktiiv 98/52/EÜ	EÜT L 205, 22.7.1998

B osa

Siseriiklikesse õigusaktidesse ülevõtmise ja kohaldamise tähtajad
(vastavalt *artikli 36 lõikele 1*)

Direktiiv	Ülevõtmistähtajad	Kohaldamiskuupäev
Direktiiv 75/117/EMÜ	19.2.1976	
Direktiiv 76/207/EMÜ	14.8.1978	
Direktiiv 86/378/EMÜ	1.1.1993	
Direktiiv 96/97/EÜ	1.7.1997	17.5.1990 nende töövõtjate või nende nimel nõude esitanute suhtes, kes on enne kõnealust kuupäeva algatanud kohtumenetluse või esitanud võrdväärse nõude sellekohase siseriikliku seaduse alusel. Direktiivi 86/378/EMÜ artikkel 8, muudetud direktiiviga 96/97/EÜ – hiljemalt 1.1.1993. Direktiivi 86/378/EMÜ artikli 6 lõike 1 punkti i) esimene taane, lisatud direktiiviga 96/97/EÜ – hiljemalt 1.1.1999.
Direktiiv 97/80/EÜ	1.1.2001	22.7.2001 Suurbritannia ja Põhja-Iiri Ühendkuningriigi suhtes.
Direktiiv 98/52/EÜ	22.7.2001	
Direktiiv 2002/73/EÜ	5.10.2005	

2. LISA

Vastavustabel

Direktiiv 75/117/EMÜ	Direktiiv 76/207/EMÜ	Direktiiv 86/378/EMÜ	Direktiiv 97/80/EÜ	Käesolev direktiiv
-	artikli 1 lõige 1	artikkel 1	artikkel 1	artikkel 1
-	artikli 1 lõige 2	-	-	-
-	artikli 2 lõike 2 esimene taane	-	-	artikli 2 lõike 1 <i>punkt a</i>
-	artikli 2 lõike 2 teine taane	-	artikli 2 lõige 2	artikli 2 lõike 1 <i>punkt b</i>
-	artikli 2 lõike 2 kolmas ja neljas taane	-	-	artikli 2 lõike 1 <i>punkt c ja</i> <i>punkt d</i>
-	-	-	-	artikli 2 lõike 1 <i>punkt e</i>
-	-	artikli 2 lõige 1	-	artikli 2 lõike 1 <i>punkt f</i>
-	artikli 2 lõiked 3 ja 4	-	-	artikli 2 lõige 2
-	-	artikkel 3	-	artikli 3 lõige 1
-	artikli 2 lõike 7 esimene lõik	artikli 5 lõige 2	-	artikli 3 lõige 2
-	artikli 2 lõike 7 neljanda lõigu esimene lause	-	-	-
artikkel 1	-	-	-	<i>artikkel 5</i>
-	-	artikli 5 lõige 1	-	<i>artikkel 6</i>
-	-	artikkel 4	-	<i>artikli 8 lõige 1</i>
-	-	-	-	<i>artikli 8 lõige 2</i>
		artikli 2 lõige 2		<i>artikli 9 lõige 1</i>
-	-	artikli 2 lõige 3	-	<i>artikli 9 lõige 2</i>
-	-	artikkel 6	-	<i>artikkel 10</i>
-	-	artikkel 8	-	<i>artikkel 11</i>
-	-	artikkel 9	-	<i>artikkel 12</i>
-	-	-	-	<i>artikkel 13</i>
-	-	artikkel 9a	-	<i>artikkel 14</i>

-	artikli 2 lõige 1 ja artikli 3 lõige 1	-	artikli 2 lõige 1	<i>artikli 15 lõige 1</i>
-	artikli 2 lõige 6	-	-	<i>artikli 15 lõige 2</i>
-	artikli 9 lõige 2	-	-	-
-	artikli 2 lõige 8	-	-	-
-	artikli 2 lõike 7 kolmas lõik	-	-	<i>artikli 16 lõige 1</i>
-	artikli 2 lõike 7 teine lõik	-	-	<i>artikli 16 lõige 2</i>
-	artikli 2 lõike 7 neljanda lõigu teine ja kolmas lause	-	-	<i>artikkel 17</i>
artikkel 2	artikli 6 lõige 1	artikkel 10	-	<i>artikli 18 lõige 1</i>
-	artikli 6 lõige 3	-	-	<i>artikli 18 lõige 2</i>
-	artikli 6 lõige 4	-	-	<i>artikli 18 lõige 3</i>
-	artikli 6 lõige 2	-	-	artikkel 19
-	-	-	artikkel 4	<i>artikkel 20</i>
-	-	-	artikkel 3	<i>artikkel 21</i>
-	artikkel 8a	-	-	<i>artikkel 22</i>
-	artikkel 8b	-	-	<i>artikkel 23</i>
-	artikkel 8c	-	-	<i>artikkel 24</i>
artiklid 3 ja 6	artikli 3 lõike 2 punkt a	-	-	<i>artikli 25 punkt a</i>
artikkel 4	artikli 3 lõike 2 punkt b	artikli 7 punkt a	-	<i>artikli 25 punkt b</i>
-	-	artikli 7 punkt b	-	<i>artikli 25 punkt c</i>
artikkel 5	artikkel 7	artikkel 11	-	<i>artikkel 26</i>
artikkel 6	-	-	-	-
-	artikkel 8d	-	-	<i>artikkel 27</i>
	artikli 2 lõige 5			<i>artikkel 28</i>

-	artikli 8e lõige 1	-	-	-
-	artikli 8e lõige 2	-	artikkel 6	<i>artikkel 29</i>
-	artikli 1 lõige 1a	-	-	<i>artikkel 31</i>
artikkel 7	artikkel 8	-	artikkel 5	<i>artikkel 32</i>
artikkel 9	artikkel 10	artikli 12 lõige 2	artikli 7 neljas lõik	<i>artikkel 33</i>
-	-	-	-	<i>artikkel 34</i>
artikkel 8	artikli 9 lõike 1 esimene lõik ja artikli 9 lõiked 2 ja 3	artikli 12 lõige 1	artikli 7 esimene, teine ja kolmas lõik	<i>artikkel 35</i>
-	artikli 9 lõike 1 teine lõik	-	-	-
-	-	-	-	<i>artikkel 36</i>
-	-	-	-	<i>artikkel 37</i>
-	-	-	-	<i>artikkel 38</i>
-	-	lisa	-	-