

EUROOPA PARLAMENT

2004



2009

Konsolideeritud õigusloomega seotud dokument

6.5.2009

EP-PE_TC1-COD(2008)0192

*****I**

EUROOPA PARLAMENDI SEISUKOHT

vastu võetud esimesel lugemisel 6. mail 2009. aastal eesmärgiga võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/.../EÜ füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ (EP-PE_TC1-COD(2008)0192)

PE 425.661

ET

ET

EUROOPA PARLAMENDI SEISUKOHT

vastu võetud esimesel lugemisel 6. mail 2009. aastal

eesmärgiga võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2009/.../EÜ füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks *nõukogu* direktiiv 86/613/EMÜ
(EMPs kohaldatav tekst)

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 arvamust,¹

võttes arvesse Regioonide Komitee arvamust,²

toimides asutamislepingu artiklis 251 sätestatud korras³

¹ 24. märtsi 2009. aasta arvamus (Euroopa Liidu Teatajas seni avaldamata).

² ELT C , lk .

³ Euroopa Parlamendi 6. mai 2009. aasta seisukoht.

ning arvestades järgmist:

- (1) Nõukogu 11. detsembri 1986. aasta direktiiv 86/613/EMÜ (füüsilisest isikust ettevõtjatena, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, ja füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitse kohta seoses raseduse ning sünnitusega)¹ kindlustab, et liikmesriigid kohaldaksid füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate või nende tegevuses osalevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet. Seoses füüsilisest isikust ettevõtjate ja neid abistavate abikaasadega ei ole direktiiv 86/613/EMÜ olnud eriti tulemuslik; direktiivi reguleerimisala tuleks uuesti läbi vaadata, sest soolist diskrimineerimist ja ahistamist tuleb ette ka palgatöö välistes valdkondades. Direktiiv 86/613/EMÜ tuleks selguse huvides asendada käesoleva direktiiviga.
- (2) *Oma 1. märtsi 2006. aasta teatises pealkirjaga „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised 2006-2010”*² teatas komisjon, et soolise võrdõiguslikkuse tagamise parandamiseks vaatab ta läbi ELi olemasolevad soolise võrdõiguslikkuse alased õigusaktid, mis ei kuulunud 2005. aastal *uuesti sõnastamisele*, et vajaduse korral neid ajakohastada, uuendada ja *uuesti sõnastada*. *Uuesti sõnastamine* ei hõlmanud direktiivi 86/613/EMÜ.
- (3) Nõukogu 5. ja 6. detsembri 2007. aasta järeldustes *pealkirjaga „Naiste ja meeste tasakaalustatud roll töökohtade, majanduskasvu ja sotsiaalse ühtekuuluvuse huvides”*³ kutsus nõukogu komisjoni üles kaaluma vajadust || direktiiv 86/613/EMÜ läbi vaadata, et tagada füüsilisest isikust ettevõtjate ja neid abistavate abikaasade emaduse ja isadusega seotud õigused.

¹ EÜT L 359, 19.12.1986, lk 56.

² KOM(2006)0092.

³ Dokument SOC 385.

- (4) Euroopa Parlament on komisjoni järjekindlalt üles kutsunud direktiivi 86/613/EMÜ läbi vaatama, eriti selleks, et ***tugevdada füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitset raseduse ja sünnituse puhul ning parandada abistavate abikaasade olukorda põllumajanduses, käsitööstuses, kaubanduses, väikese ja keskmise suurusega ettevõtetes ning vabakutselistes ametites.***
- (5) ***Euroopa Parlament tegi oma 21. veebruari 1997. aasta resolutsioonis füüsilisest isikust ettevõtjate abistavate abikaasade olukorra kohta¹ ettepaneku registreerida kohustuslikus korras abistavad abikaasad, et nad ei oleks enam nähtamatud töötajad, ja kohustada liikmesriike võimaldama abistavatele abikaasadele liitumist füüsilisest isikust ettevõtjate haigus-, invaliidsus- ja vanaduskindlustusskeemidega.***
- (6) Teatistes „Uus sotsiaalmeetmete kava: võimalused, juurdepääs ja solidaarsus 21. sajandi Euroopas”² kinnitas komisjon vajadust võtta meetmeid seoses meeste ja naiste erineva osakaaluga ettevõtjate hulgas ning paremini ühitada töö ja eraelu.
- (7) Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks on vastu võetud juba mitmeid füüsilisest isikust ettevõtjate tegevust käsitlevaid õigusakte, eelkõige nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv 79/7/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas³ ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes (uuestisõnastamine)⁴. Käesolevat direktiivi ei tuleks seega kohaldada teiste direktiividega juba hõlmatud valdkondades.
- (8) ***Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada füüsilisest isikust ettevõtjate ja neid abistavate abikaasade suhtes, kui mõlemad osalevad äritegevuses.***

¹ EÜT C 85, 17.3.1997, lk 186.

² KOM(2008)0412.

³ EÜT L 6, 10.1.1979, lk 24.

⁴ ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.

- (9) *Abistavatele abikaasadele on vaja anda selgelt sõnastatud tööalane staatus ja määratleda nende õigused.*
- (10) Direktiivi ei tuleks kohaldada küsimuste suhtes, mis on hõlmatud muude direktiividega, millega rakendatakse meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet, eriti nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiiviga 2004/113/EÜ *meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega*¹. Eelkõige kohaldatakse direktiivi 2004/113/EÜ artiklit 5 kindlustuse ja seonduvate finantsteenuste suhtes.
- (11) Soolise diskrimineerimise vältimiseks tuleks käesolevat direktiivi kohaldada nii otsese kui ka kaudse diskrimineerimise suhtes. Ahistamist ja seksuaalset ahistamist tuleks käsitleda diskrimineerimisena ning sellepärast peaksid need olema keelatud.
- (12) Asutamislepingu artikli 141 lõike 4 kohaselt võivad liikmesriigid säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist füüsilisest isikust ettevõtjana ja ära hoida või heastada halvemusi töölases karjääris. Põhimõtteliselt ei tuleks praktikas võrdsuse saavutamisele suunatud **positiivseid** meetmeid käsitleda naiste ja meeste võrdse kohtlemise õiguspõhimõtte rikkumisena.
- (13) Füüsilisest isikust ettevõtjate puhul tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine, et ei tohi esineda diskrimineerimist seoses äritegevuse või füüsilisest isikust ettevõtja muud laadi tegevuse alustamise, **juhtimise**, sisseseade hankimise või tegevuse laiendamisega.
- (14) Abikaasade või elukaaslaste (kui neid tunnustatakse liikmesriigi õiguse alusel) ühise äriühingu *asutamise* tingimustega tuleb tagada, et ei esineks diskrimineerimist perekonnaseisu alusel. **Käesolevas direktiivis tuleks mõisteid „perekonnaseis” ja „pereettevõte” tõlgendada vastavalt kooselu tunnustamisele Euroopa Kohtu asjaomastes otsustes.**

¹ ELT L 373, 21.12.2004, lk 37.

- (15) Arvestades nende panust *pereettevõttes*, peaks abistavatel abikaasadel olema ■ õigus samale kaitse tasemele, mis on füüsilisest isikust ettevõtjatel, vastavalt füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes kohaldatavatele tingimustele ■ . Liikmesriigid peaksid võtma vajalikke meetmeid selle valiku võimaldamiseks. Igal juhul peaks ■ abistava abikaasa kaitse tase olema proportsionaalne *tema* osalemisega *füüsilisest isikust ettevõtja tegevuses* pereettevõtte *raames*.
- (16) Rasedate füüsilisest isikust ettevõtjate ja abistavate abikaasade majandusliku ja füüsilise haavatavuse tõttu on vaja anda neile õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele, mille üht osa tuleks käsitleda kohustuslikuna. Liikmesriikidele jääb pädevus kehtestada sotsiaalkindlustusmaksete suurus ning kogu toetuste ja maksete kord, eeldusel et järgitakse käesoleva direktiivi minimaalseid ettekirjutusi. Võttes arvesse füüsilisest isikust ettevõtjate ja abistavate abikaasade konkreetset olukorda, tuleks neile jätta lõplik valik küsimuses, kas kasutada rasedus- ja sünnituspuhkust või mitte.
- (17) Füüsilisest isikust ettevõtjate tegevuse eripära arvesse võtmiseks peaks naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatel ja abistavatel abikaasadel olema võimaluse piires *lisaks rahalisele toetusele* õigus *kasutada* rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal *ajutise asendamise teenust*.
- (18) Hoolekandesüsteemide tõhususe ja tulemuslikkuse suurendamine, eeskätt paremate stiimulite, parema *juhtimise* ja hindamise ning rahastamiskavadele prioriteetide seadmise kaudu, on omandanud otsustava tähtsuse Euroopa sotsiaalmudeli pikaajalise rahandusliku jätkusuutlikkuse tagamise seisukohalt. ■

- (19) Isikutele, keda on sooliselt diskrimineeritud, tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele anda õigus *liikmesriigi sätestatud tingimustel astuda menetlusse* kannatanu nimel või toetuseks, ilma et see piiraks kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse *siseriiklike* menetlusnormide kohaldamist.
- (20) ***Füüsilisest isikust ettevõtjate ja abistavate abikaasade*** kaitset soolise diskrimineerimise vastu tuleks tugevdada igas liikmesriigis sellise asutuse ■ määramisega, mille pädevuses on asjaomaste probleemide analüüsimine, võimalike lahenduste uurimine ja kannatanutele praktilise abi andmine. ■
- (21) Kuna käesoleva direktiivi eesmärki, nimelt ühtlase diskrimineerimisevastase kaitstuse taseme tagamine kõikides liikmesriikides, ei *suuda liikmesriigid piisavalt* saavutada ning *seda on parem saavutada* ühenduse tasandil, võib ühendus võtta meetmeid kooskõlas EÜ asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. *Kõnealuses* artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud *eesmärgi* saavutamiseks vajalikust kaugemale,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1 Sisu ja reguleerimisala

1. Käesoleva direktiiviga kehtestatakse raamistik füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate või füüsilisest isikust ettevõtja tegevusele kaasa aitavate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks kõikides liikmesriikides direktiividega 2006/54/EÜ || ja 79/7/EMÜ hõlmamata küsimustes.
2. Käesolev direktiiv hõlmab füüsilisest isikust ettevõtjaid ja neid abistavaid abikaasasid.
3. Meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega on *endiselt* hõlmatud direktiiviga 2004/113/EÜ.

Artikkel 2 Mõisted

|| Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) „füüsilisest isikust ettevõtjad” – kõik isikud, kes vastavalt liikmesriigi õiguses sätestatud tingimustele tegelevad oma nimel ettevõtlusega, sealhulgas põllumehed, vabakutselised, **käsitöölised, kaubandusettevõtjad ning muud väike- ja keskmise suurusega ettevõtjad**;
- b) „abistavad abikaasad” – füüsilisest isikust ettevõtjate abikaasad või – kui neid tunnustatakse liikmesriigi õiguse alusel – elukaaslased, kes vastavalt liikmesriigi õiguses sätestatud tingimustele osalevad pidevalt füüsilisest isikust ettevõtja tegevuses, täites samu või abiülesandeid, olemata ettevõtjaga töösuhetes või tema äripartnerid;
- c) „otsene diskrimineerimine” – kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;

- d) „kaudne diskrimineerimine” – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud ebasoodsamasse olukorda, võrreldes teisest soost isikutega, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sätel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;
- e) „ahistamine” – kui esineb isiku sooga seotud soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on selle isiku väärikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine;
- f) „seksuaalne ahistamine” – kui esineb seksuaalse olemusega mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärikuse alandamine, eelkõige luues ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

Artikkel 3 **Pereettevõtted**

Lükkmesriigid tagavad, et abikaasade või elukaaslaste (kui neid tunnustatakse liikmesriigi õiguse alusel) ühise äriühingu asutamise tingimustes ei esineks diskrimineerimist perekonnaseisu alusel. Kõiki abikaasade ja elukaaslaste (kui neid tunnustatakse liikmesriigi õiguse alusel) asutatud ühiseid ettevõtteid tunnustatakse „pereettevõttena”. Kooselu tunnustamine põhineb vastavatel Euroopa Kohtu otsustel.

Artikkel 4
Võrdse kohtlemise põhimõte

1. Võrdse kohtlemise põhimõte tähendab, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti perekonnaseisu alusel ning eelkõige seoses äritegevuse alustamise, **juhtimise**, sisseseade hankimise või äritegevuse laiendamisega või füüsilisest isikust ettevõtja muud laadi tegevuse alustamise või laiendamisega.
2. Ahistamist ja seksuaalset ahistamist käsitletakse soolise diskrimineerimisena ja seetõttu on need keelatud. Seda, kas isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele, ei tohi kasutada alusena kõnealust isikut mõjutava otsuse tegemisel.
3. Korraldust isiku sooliseks diskrimineerimiseks käsitletakse diskrimineerimisena.

Artikkel 5
Positiivsed meetmed

Meeste ja naiste täieliku võrdõiguslikkuse || tagamiseks *tegelikkuses* ei takista võrdse kohtlemise põhimõte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast meetmeid, **mille eesmärk on näiteks naisettevõtlike edendamine**, et ära hoida või heastada sooga seotud halvemusi.

Artikkel 6
Äriühingu asutamine

Ilma et see piiraks mõlemale sugupoolele võrdselt kehtivate konkreetsete tingimuste kohaldamist teataval tegevusalal tegutsemiseks, võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed selleks, et abikaasade või elukaaslaste (kui viimaseid tunnustatakse liikmesriigi õigusaktide alusel) ühise äriühingu *asutamise* tingimused ei oleks karmimad kui koos muude isikutega ühise äriühingu *asutamise* tingimused.

Artikkel 7

Abistavate abikaasade **ja elukaaslaste** sotsiaalkaitse

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed selle tagamiseks, et abistavatel abikaasadel **ja elukaaslastel** oleks **■** õigus samaväärsele kaitse tasemele, mis on füüsilisest isikust ettevõtjatel, vastavalt füüsilisest isikust ettevõtjate suhtes kohaldatavatele tingimustele. **Kui selline õiguste laiendamine ei ole antud liikmesriigi seaduste järgi kohustuslik, antakse see abistavate abikaasade või elukaaslaste taotluse alusel.**

Nende meetmetega tagatakse abistavate abikaasade sõltumatu liitumine füüsilisest isikust ettevõtjate olemasolevate haigus-, invaliidsus- ja vanaduskindlustust hõlmavate sotsiaalkindlustusskeemidega tingimusel, et abistavad abikaasad teevad nimetatud skeemidesse sissemakseid samadel alustel nagu füüsilisest isikust ettevõtjad, isegi kui sätestatakse võimalus arvutada abistavate abikaasade sissemaksed kindlasummalisel alusel.

Abistavate abikaasade sotsiaalkindlustusmaksed peaksid sarnaselt neile välja makstavale töötasule olema tegevuskuludena maksudest maha arvestatavad, tingimusel et teenuseid on osutatud nõuetekohaselt ja et tegemist on selliste teenuste eest makstava tavapärase tasuga.

Artikkel 8

Rasedus- ja sünnituspuhkus

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada naissoost füüsilistest isikutest ettevõtjatele ja abistavatele abikaasadele **■** õigus **nende erivajadustega kohandatud** rasedus- ja sünnituspuhkusele. **Nimetatud puhkuse kestuse peaksid nad saama ise valida, tingimusel et selle kogupikkus ei ületa nõukogu direktiivis 92/85/EMÜ¹ sätestatud kestust.**
2. Et lõikes 1 osutatud isikud saaksid teostada oma käesolevas artiklis tunnustatud õigusi, võtavad liikmesriigid meetmed, et tagada nendele isikutele piisav toetus rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal.

¹ EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1.

3. Lõikes 2 nimetatud toetust *peetakse* piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne sellega, mida asjaomane isik saaks liikmesriigi õigusaktidega kehtestatud ülemmäära piires, kui ta katkestaks oma tegevuse tervislikel põhjustel, või, kui selleks puudub õigus, muu liikmesriigi õigusega ettenähtud samaväärne toetus, arvestades liikmesriigi õiguses kehtestatud piirmäärasid, **kui need piirmäärad ei too kaasa diskrimineerimist.**
4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada naissoost füüsilisest isikust *ettevõtjatele* ja *abistavatele abikaasadele* lõikes 2 osutatud **toetusele lisaks** juurdepääs ajutise asenduse teenustele või riigis osutatavatele sotsiaalteenustele.

Artikkel 9

Abistavate abikaasade töö tunnustamine

Liikmesriigid peavad välja selgitama, millistel tingimustel abistavate abikaasade töö tunnustamist võib toetada, ja selle väljaselgitamise tulemusel kaaluda kõiki asjakohaseid samme sellise tunnustamise toetamiseks.

Artikkel 10

Õiguste kaitse

1. Liikmesriigid tagavad, et kõikidel isikutel, kes leiavad, et nad on võrdse kohtlemise põhimõtte *rikkumise tõttu kannatanud kahju*, oleks võimalik kasutada **tõhusat** kohtu- või haldusmenetlust, || sealhulgas liikmesriikide poolt asjakohaseks peetavatel juhtudel lepitusmenetlust, käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise küsimuses isegi juhul, kui see suhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.

2. Liikmesriigid tagavad, et ühendused, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas liikmesriigi õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi käesoleva direktiivi sätete järgimise tagamiseks, võiksid kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või tema toetuseks kohtu- või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise küsimuses.
3. Lõiked 1 ja 2 ei piira riiklike eeskirjade kohaldamist, mis on seotud võrdse kohtlemise põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtaegadega.

Artikkel 11

Hüvitamine või heastamine

Liikmesriigid võtavad oma *õiguskorras* meetmed, mis on vajalikud, *et tegelikult ja tõhusalt hüvitada või heastada* kannatanule *käesolevas direktiivis määratletud* diskrimineerimise tõttu tekitatud kahju *liikmesriigi sätestatud tingimustel* viisil, mis on hoiatav ja *tekitatud* kahjuga proportsionaalne. Hüvitamist või heastamist ei tohi piirata eelnevalt *kindlaks määratud* ülemmäär.

Artikkel 12

Võrdõiguslikkusega tegelevad asutused

1. Liikmesriigid määravad asutuse ■, kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, ja teevad nende asutuste jaoks vajalikud korraldused. Nimetatud *asutus võib* moodustada osa asutustest, mis riigi tasandil vastutavad inimõiguste kaitse, üksikisiku õiguste kaitse või võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise eest.

2. Liikmesriigid tagavad, et lõikes 1 osutatud **asutuse** ülesannete hulka kuulub:
- a) diskrimineerimise all kannatanutele sõltumatu abi osutamine diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel, piiramata seejuures kannatanute ja *artikli 10* lõikes 2 osutatud 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) **kättesaadava teabe asjakohasel tasemel vahetamine samalaadsete Euroopa asutustega, nagu näiteks Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut.**

Artikkel 13

Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine

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

Artikkel 14

Teabe levitamine

Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi alusel vastu võetud sätted ja juba kehtivad asjakohased sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele *teatavaks* sobival viisil, ***sealhulgas Interneti teel.***

Artikkel 15

Kaitse tase

Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul selle diskrimineerimisvastase kaitse vähendamist, mis käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas oli liikmesriikides juba varem olemas.

Artikkel 16

Aruanded

1. Liikmesriigid edastavad komisjonile kogu olemasoleva teabe käesoleva direktiivi kohaldamise kohta *hiljemalt ...*⁺.

Komisjon koostab kokkuvõtliku aruande ja esitab selle Euroopa Parlamendile ja nõukogule *hiljemalt ...*⁺⁺. Vajaduse korral lisatakse nimetatud aruandele käesoleva direktiivi muudatusettepanekud.

2. Komisjoni aruandes võetakse arvesse sidusrühmade seisukohti.

Artikkel 17

Läbivaatamine

Hiljemalt ...⁺⁺⁺ ***vaatab komisjon läbi käesoleva direktiivi kohaldamise ning teeb vajaduse korral muudatusettepanekuid.***

⁺ ***Neli aastat pärast direktiivi vastuvõtmist.***

⁺⁺ ***Viis aastat pärast direktiivi vastuvõtmist.***

⁺⁺⁺ ***Kuus aastat pärast käesoleva direktiivi vastuvõtmist.***

Artikkel 18
Rakendamine

1. Liikmesriigid kehtestavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigusnormid hiljemalt ...⁺. Nad edastavad kõnealuste normide teksti ning kõnealuste normide ja käesoleva direktiivi vahelise vastavustabeli viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need sätted vastu võtavad, lisavad nad nendesse sätetesse või nende sätete ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. ***Kui erilised raskused seda õigustavad***, võib käesoleva direktiivi järgimiseks lõikes 1 ette nähtud aega liikmesriigi puhul pikendada ...⁺⁺.
3. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastuvõetavate põhiliste riiklike õigusnormide teksti.

Artikkel 19
Miinimumnõuded

Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada õigusnorme, mis kaitsevad võrdse kohtlemise põhimõtet enam kui käesoleva direktiivi sätteid.

Artikkel 20
Kehtetuks tunnistamine

Direktiiv 86/613/EMÜ tunnistatakse kehtetuks alates ...⁺.

⁺ Kaks aastat alates käesoleva direktiivi vastuvõtmisest.

⁺⁺ Kolm aastat alates käesoleva direktiivivastuvõtmisest.

Artikkel 21
Jõustumine

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

Artikkel 22
Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

||,

Euroopa Parlamendi nimel
president

Nõukogu nimel
eesistuja
