



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 21.04.2004
KOM(2004) 279 endelig

2004/0084 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv

(omarbejdet udgave)

(forelagt af Kommissionen)

BEGRUNDELSE

1. GENERELLE BETRAGTNINGER

Formålet med dette forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv er at forenkle, modernisere og forbedre Fællesskabets lovgivning om ligebehandling af mænd og kvinder ved at samle bestemmelser fra de direktiver, der i kraft af deres emne er indbyrdes forbundne, i én retsakt med det formål at gøre Fællesskabets lovgivning klarere og mere effektiv til fordel for borgerne. Begrundelsen for direktivforslaget skal også ses i lyset af det nye retlige og politiske miljø, der skal gøre Den Europæiske Union mere åben, forståelig og vedkommende i dagligdagen.

Ligebehandling af kvinder og mænd er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union. Det har lige fra starten været anført i bestemmelserne i den primære ret i Rom-traktaten og er siden blevet styrket gennem de efterfølgende ændringer og således gjort til en integreret del af Den Europæiske Unions socialpolitik.

Princippet om ligebehandling har udviklet sig fra at være en enkelt bestemmelse om lige løn i Rom-traktaten til et meget vigtigt og vidtrækkende regelsæt inden for området ligestilling – hvor Europa indtager en førende stilling internationalt set. I EF-traktatens artikel 2 anerkendes ligestilling mellem mænd og kvinder som et grundlæggende princip og som ét af Fællesskabets mål og én af dets opgaver. Endvidere har Fællesskabet fået pålagt en særlig opgave i henhold til EF-traktatens artikel 3, stk. 2, der går ud på at indarbejde ligestilling mellem mænd og kvinder i alle dets aktiviteter.

Amsterdam-traktaten betød en væsentlig udbygning af den primære ret og af Den Europæiske Unions evne til træffe foranstaltninger i forbindelse med lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder ved at forsyne Fællesskabet med særlige retsgrundlag (artikel 13, 137, 141). Denne udvikling af traktaten udgør en eksplicit inkorporering af Domstolens bemærkning om, at fjernelse af forskelsbehandling på grundlag af køn hører ind under de grundlæggende rettigheder. Domstolen har understreget (som det før var tilfældet med den tidligere artikel 119 i EF-traktaten), at artikel 141 er en del af Fællesskabets sociale mål, som ikke kun er en økonomisk union, men at den også ved fælles handling skal sikre sociale fremskridt og søge at opnå konstante forbedringer af de europæiske befolkningers levevilkår og beskæftigelsesforhold. Domstolen har konkluderet, at det økonomiske formål, der forfølges med traktatens artikel 141, (...) er underordnet i forhold til bestemmelsens sociale formål, som er udtryk for en grundlæggende menneskerettighed¹.

Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder, der blev underskrevet i Nice den 7. december 2000 anerkender også i sin artikel 23 ligestilling mellem mænd og kvinder som et grundlæggende princip.

Der er altså sket betydelige fremskridt inden for afledt ret. De eksisterende direktiver har dannet retligt grundlag for drastiske ændringer, for så vidt angår national lovgivning, holdninger og praksis, mens Domstolen ved sin retspraksis har medvirket til at skabe klarhed

¹ Domstolens dom af 10. februar 2000, Deutsche Post AG mod Elisabeth Sievers (C-270/97) og Brunhilde Schrage (C-271/97), forenede sager C-270/97 og C-271/97, Sml. 2000 I, s. 929.

og yderligere udvikle fortolkningen og anvendelsesområdet med hensyn til princippet om ligebehandling.

Siden det første direktiv (75/117/EØF) om lige løn, der blev vedtaget på basis af den tidligere artikel 100 i 1975, og som indeholdt nærmere bestemmelser om gennemførelse og anvendelse af den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, er anvendelsesområdet for ligebehandling blevet udvidet for at dække andre områder af socialpolitikken. I 1976 blev der på basis af EF-traktatens tidligere artikel 235 vedtaget endnu et direktiv om ligebehandling, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (direktiv 76/207/EØF). I 1979 blev der på basis af EF-traktatens tidligere artikel 235 vedtaget et tredje direktiv (79/7/EØF) om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring (lovbestemte ordninger).

I 1986 blev der vedtaget yderligere to direktiver, det ene på basis af EF-traktatens tidligere artikel 100 og 235 om de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (86/378/EØF) og det andet på grundlag af EF-traktatens tidligere artikel 235 om anvendelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv, herunder i landbrugserhverv, samt om beskyttelse af kvinder i selvstændige erhverv i forbindelse med graviditet og barsel (86/613/EØF).

De efterfølgende traktatændringer gjorde det muligt at vedtage direktiver med nye retsgrundlag og i henhold til andre procedurer, der bl.a. fremhævede den rolle som arbejdsmarkedets parter kan spille inden for ligestilling, nemlig direktiv om beskyttelse af arbejdstagere som er gravide, som lige har født eller som ammer (92/85/EØF), der blev vedtaget på grundlag af den tidligere artikel 118 A i EF-traktaten, og direktiv om forældreorlov (96/34/EF). Direktiv 96/34/EF var det første direktiv, som blev vedtaget efter den første aftale, der blev indgået af arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan efter Maastricht-traktaten i henhold til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er et bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 4, stk. 2,

Efter Domstolens afsigelse af en række betydningsfulde domme anså man det for nødvendigt efter Barber-dommen at vedtage direktiv 96/97/EF om ændring af direktiv 86/378/EØF for at sikre overensstemmelse mellem 86/378/EØF og den tidligere artikel 119 (nu artikel 141), sådan som det var blevet fortolket af Domstolen i Barber-dommen og de efterfølgende domme.

Domstolens retspraksis samt behovet for en effektiv fællesskabslovgivning bevirkede, at Rådet på foranledning af et forslag af Kommissionen vedtog direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i henhold til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er bilag til protokollen (nr. 14) om social- og arbejdsmarkedspolitikken, som igen er bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 2, stk. 2.

De gældende direktiver (inkl. ændringer), der har forskellige retsgrundlag, udgør en stærk lovgivningsramme. Der hersker dog ingen tvivl om, at der er behov for at ajourføre og forenkle dem for at kunne sikre større klarhed og sikkerhed i en udvidet Europæisk Union og for at gøre det nemmere at læse dem.

De seneste ændringer af direktiv 76/207/EØF ved direktiv 2002/73/EF, der blev vedtaget i henhold til det særlige retsgrundlag i EF-traktatens artikel 141, stk. 3, der var blevet indført

ved Amsterdam-traktaten, viste også, at lovgiveren var enig i, at der er et reelt behov for at ajourføre de gældende direktiver (hvoraf nogle er mere end tyve år gamle). Direktiv 2002/73/EF tager højde for de seneste udviklinger i traktaten (retsmidlerne til at gennemføre princippet om ligebehandling og beskæftigelse for at sikre ligestilling mellem mænd og kvinder blev betydeligt styrket efter Amsterdam-traktaten), Domstolens retspraksis (der udbyggede princippet om ligebehandling betydeligt) og vedtagelsen af anden tilsvarende lovgivning (direktiv 2002/43/EF og 2000/78/EF, der byggede på EF-traktatens artikel 13).

I den forbindelse er lovgivningen om ligebehandling af mænd og kvinder blevet udpeget som et prioriteret indsatsområde med hensyn til forenkling, modernisering og forbedring². Det overordnede formål med at forenkle og forbedre lovgivningsrammen er særlig relevant for lovgivningen om ligebehandling, da den enkelte mand og kvinde er direkte berørt heraf og har brug for at få sine individuelle rettigheder slået klart fast.

2. RESULTATER AF HØRINGERNE OG AF KONSEKVENSANALYSEN

I juli 2003 lancerede Kommissionen en høring på internettet³, der havde til formål at opfordre medlemsstaterne og andre aktører (arbejdsmarkedets parter, ngo'er, kvindesagsforeninger såvel som enkeltpersoner) til at bidrage med deres synspunkter på Kommissionens initiativ. Høringen tog sit udgangspunkt i et dokument, der indeholdt de tre muligheder, der kunne anvendes i forbindelse med en forenkling, modernisering og forbedring af lovgivningen om ligebehandling af mænd og kvinder. Der blev indsendt 30 svar fra medlemsstaterne, arbejdsmarkedets parter, institutioner, der beskæftiger sig med ligebehandling, og ngo'er. Kommentarerne var alle konstruktive. De fleste svar gav udtryk for det synspunkt, at en forenkling, modernisering og forbedring var nødvendig. Generelt tilstræbte de regeringer, der svarede, såvel som aktørerne fra industri, handel og de liberale erhverv, en tilgang, der betød færre ændringer, mens mere vidtgående ændringer til Fællesskabets lovgivningsrammer blev foretrukket af repræsentanter for arbejdstagere og ngo'er.

Den 3. oktober 2003 fandt der et uformelt møde sted med eksperter fra medlemsstaterne, tiltrædelseslandene og EFTA-landene. Mødet blev anvendt til yderligere at forklare de mulige indsatsområder og til at drøfte disse indgående. Kommissionens initiativ, der handlede om at bringe klarhed over og forenkle fællesskabslovgivningen, samtidig med at man bevarede den gældende EU-ret, blev generelt accepteret som den korrekte tilgang. Nogle deltagere foretrak en ren kodificering, mens andre tilsyneladende foretrak moderate ændringer gennem en omarbejdning af den gældende lovgivning, og andre igen støttede en mere vidtrækkende tilgang. Det blev understøttet, at det var af stor betydning at bevare den gældende EU-ret fuldstændigt og kun integrere de domme, der var veletableret retspraksis.

Der fandt også en uformel debat sted med arbejdsmarkedets parter, repræsenteret på EU-plan, (UNICE, CEEP, UEAPME, ETUC).

Den 19. oktober 2003 vedtog Kommissionens Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder en udtalelse om dette emne, samtidig med at det præciserede, at i kraft af udvalgets art og dets medlemmers status afspejlede udtalelsen ikke medlemsstaternes eller

² Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg af 24.1.2003 "Ajourføring og forenkling af fællesskabsretten", KOM(2003) 71 endelig.

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_en.html.

regeringernes holdninger endsigse bandt disse. Udtalelsen var positiv stillet over for en omarbejdning af direktivet herunder direktivet om barsel. Repræsentanterne fra UNICE, UEAPME og CEEP vedtog en særskilt holdning, der blev vedlagt udtalelsen, til fordel for en forenkling uden egentlig ændring af den gældende lovgivning.

Kommissionens tjenestegrene udarbejdede også en udvidet konsekvensanalyse (vedlagt som bilag).

I lyset af den omfattende analyse af eventuelle muligheder for at forbedre Fællesskabets lovgivningsmæssige rammer om ligebehandling, ser det ud som om en omarbejdning af direktivet vil være mest hensigtsmæssig til at opfylde kravene om ajourføring, forenkling, modernisering og forbedring af den gældende EU-ret på dette område. Det foreslås derfor at forelægge et direktiv, der

- indeholder én sammenhængende tekst med udgangspunkt i de konsoliderede direktiver, som er klart struktureret i forskellige kapitler med horisontale og særlige bestemmelser og sammenhængende definitioner. Teksten afspejler forholdet mellem forskellige aspekter af ligebehandling og viser, hvordan disse er indbyrdes forbundet under iagttagelse af almindelige principper.
- klart afspejler fast retspraksis og dermed bidrager til retlig sikkerhed og klarhed.
- klart afspejler anvendelsen af de horisontale bestemmelser i direktiv 2002/73/EF og direktiv om omvendt bevisbyrde i tilfælde af forskelsbehandling på grundlag af køn i forbindelse med lige løn og de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.
- indeholder den nødvendige støtte til at sætte skub i gennemførelse af ligebehandling i praksis med henblik på at opfylde Fællesskabets socioøkonomiske politiske mål.

Dette forslag afspejler den mulighed, der består i at forene alle de direktiver, der sikrer en gennemførelse af princippet om lige løn mellem mænd og kvinder (herunder ligebehandling i de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger), og direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår såvel som direktivet om bevisbyrden.

Forslaget tjener flere formål: for det første er der af hensyn til klarhed og brugervenlighed tale om én enkelt retsakt, endvidere sikrer det en ensartet gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, og endelig forbedrer det den gældende EU-ret på disse områder ved at inkorporere Domstolens retspraksis.

3. FORANSTALTNINGERNE I DIREKTIVFORSLAGET

Set ud fra et generelt synspunkt har dette forslag til direktiv fra Europa-Parlamentet og Rådet til formål at gennemføre princippet om ligebehandling i de anliggender, som var omfattet af tidligere direktiver, der nu er samlet i én retsakt. I den forbindelse er formålet med forslaget:

- at sikre gennemførelsen og anvendelsen af principperne om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og

- at sikre, at de foranstaltninger, som medlemsstaterne har truffet for at gennemføre principperne om lige løn og ligebehandling, effektiviseres for at give alle, der mener, at de er blevet forkert behandlet, fordi disse principper ikke er blevet anvendt over for dem, mulighed for at få deres ret fastslået ad rettens vej efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.

De væsentligste fornyelser i dette forslag er som følger:

- inkorporering af EF-Domstolens retspraksis, især om:

- lige løn, der kan tilskrives en og samme kilde, - dommene Lawrence og Allonby⁴ (jf. artikel 4 i dette forslag og betragtning 9)

- ligebehandling og pensionsordninger for tjenestemænd – domstolens retspraksis i dommene Beune, Evrenopoulos og Niemi⁵ – (jf. artikel 6, stk. 2, i dette forslag og betragtning 12)

- præcisering af udvidelsen af beskyttelsen af gravide arbejdstagere til at omfatte alle arbejdsvilkår og ikke kun retten til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde – ændringer indført ved artikel 1, nr. 2), stk. 7, i direktiv 2002/73/EF, som erstatter artikel 2 i direktiv 76/207/EØF, i overensstemmelse med EF-Domstolens retspraksis – (jf. artikel 15, stk. 1 og 2, i dette forslag)

- anvendelse af definitionerne fra direktiv 2002/73/EF på alle områder, der er omfattet af dette forslag (jf. artikel 2 i dette forslag og betragtning 5)

- udvidelse af bestemmelserne om bevisbyrden til at omfatte alle områder, der falder ind under forslaget materielle anvendelsesområde – hvilket sikrer, at princippet om ligebehandling anvendes i praksis (i lighed med overholdelsen af princippet om ikke at udøve forskelsbehandling i de direktiver, der bygger på artikel 13) – (jf. artikel 20 i dette forslag)

- udvidelse af bestemmelserne om klageadgang, som foreninger med en legitim interesse har, indført ved direktiv 2002/73/EF, til at omfatte andre områder, der er dækket af dette forslag – i tråd med ændringerne i direktiv 2002/73/EF – (jf. artikel 17, stk. 2, i dette forslag)

- udvidelse af bestemmelsen, der præciserer spørgsmålet om nationale bestemmelser om tidsfrister for at gøre sine rettigheder gældende, til at omfatte alle andre områder, der er dækket af dette forslag - i tråd med artikel 6 i direktiv 76/207/EØF, som ændret ved direktiv 2002/73/EF - (jf. artikel 17, stk. 3, i dette forslag).

- udvidelse af retspraksis om sanktioner/straf til at omfatte alle områder, der er dækket af dette forslag – i tråd med ændringerne i direktiv 2002/73/EF – (jf. artikel 18 og 26 i dette forslag)

- udvidelse af bestemmelserne om organer, der har til formål at fremme princippet om ligebehandling, samt bestemmelser om dialogen med arbejdsmarkedets parter til at omfatte alle

⁴ Domstolens dom af 17. september 2002, A. G. Lawrence m.fl. mod Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group og Mitie Secure Services Ltd., sag C-320/00, Sml. 2002 I, s. 7325, og Allonby, C-256/01.

⁵ Domstolens domme af 28. september 1994, sag C-7/93, Beune, Sml. 1994 I, s. 4471, 17. april 1997, sag C-147/95, Evrenopoulos, Sml. 1997 I, s. 2057, og 12. september 2002, sag C-351/00, Niemi, Sml. 2002 I, s. 7007.

andre områder, der er dækket af dette forslag – i tråd med ændringerne i direktiv 2002/73/EF - (jf. artikel 21 til 23 i dette forslag)

- udvidelse af forpligtelsen til at integrere ligestillingsaspektet inden for andre områder af ligebehandling, der er dækket af dette forslag – i tråd med EF-traktatens artikel 3, stk. 2 og i overensstemmelse med artikel 1, stk. 1a, i direktiv 76/207/EØF, der blev indført ved artikel 1, nr. 1), i direktiv 2002/73/EØF (jf. artikel 29 i dette forslag)

- indførelse af en klausul om ny behandling – det er en standardklausul (jf. artikel 32 i dette forslag).

Forslaget er inddelt i følgende fem afsnit:

AFSNIT I: ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Formålet med forslaget er angivet i titlen, dvs. at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

Dette afsnit indeholder også bestemmelser om anvendelsen af de definitioner (direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane), der er indeholdt i direktiv 2002/73/EØF på de forhold, der er omfattet af de andre direktiver, der er samlet i forslaget. Det indeholder også definitionen på løn fra EF-traktatens artikel 141, stk. 2, såvel som definitionen på de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger fra direktiv 86/378/EØF, som ændret ved direktiv 96/97/EF.

Direktivforslaget vedrører, for så vidt angår det personlige anvendelsesområde, hele arbejdsstyrken og deres ydelsesberettigede pårørende.

AFSNIT II SÆRLIGE BESTEMMELSER

Dette afsnit består af tre kapitler, det ene omhandler princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, det andet omhandler princippet om ligebehandling i de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, og det tredje omhandler princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår.

Kapitel 1 Ligelønsprincippet

Kapitlet svarer til de væsentligste bestemmelser i direktiv 75/117/EØF. Det inkorporerer også nyere retspraksis fra EF-Domstolen⁶. Det er vigtigt at bemærke, at siden den 8. april 1976 (datoen for *Defrenne II*-dommen)⁷ har den tidligere artikel 119 i EF-traktaten (nu EF-traktatens artikel 141) om lige løn ifølge EF-Domstolens retspraksis haft direkte virkning. Domstolen har siden 1970 (siden dommen i *Defrenne I*),⁸ udviklet sin retspraksis om lige løn

⁶ Domstolens dom af 17. september 2002, A. G. Lawrence m.fl. mod Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group og Mitie Secure Services Ltd., sag C-320/00, Sml. 2002 I, s. 7325 og Allonby, C-256/01.

⁷ Dom af 8. april 1976, sag C-43/75, Sml. 1976, s. 455.

⁸ Dom af 25. maj 1971, sag C-80/70, Defrenne mod Belgien, Sml. 1971, s. 445.

ved at præcisere anvendelsesområdet for den tidligere artikel 119 i EF-traktaten og direktiv 75/117/EØF.

I den forbindelse viser det sig, at den afledte ret om anvendelsen af princippet om lige løn, dvs. direktiv 75/117/EØF om lige løn, ikke fuldt ud afspejler EF-Domstolens nyere retspraksis. Ophævelsen af direktiv 75/117/EØF og dets erstatning af ét nyt samlet og omarbejdet direktiv på baggrund af dette forslag vil betyde en præcisering af indholdet af principperne om lige løn, da det nye direktiv helt og aldeles gengiver traktatens og EF-Domstolens fortolkning af løn. Det opnås ved at inkorporere dommene *Allenby*⁹ og *Lawrence*¹⁰ i artikel 4 i direktivet. Endvidere er begrebet løn i forbindelse med pensionsordninger for tjenestemænd, jf. sagerne *Niemi*¹¹ og *Beune*¹², indarbejdet i artikel 6 i dette direktiv.

Det er vigtigt at bemærke, at artikel 1, nr.3), stk. 1, litra c), i direktiv 2002/73/EF allerede indeholder bestemmelser om, at anvendelsen af princippet om ligebehandling betyder, at der ikke må finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grundlag af køn i den offentlige eller private sektor, herunder offentlige organer, i relation til bl.a. løn som fastlagt i direktiv 75/117/EØF.

Denne retspraksis, der allerede indgår i gældende EU-ret, kan sammenfattes således:

- Arbejde af samme værdi

Domstolen har fastslået, at artikel 141, stk. 1, fastlægger princippet om, at samme arbejde eller arbejde af samme værdi skal aflønnes ens, uanset om det udføres af en mand eller en kvinde. For at det kan anvendes, forudsættes det derfor, at kvindelige og mandlige arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation.

I den forbindelse er princippet om lige løn, der er fastlagt i den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, ikke til hinder for, at der udbetales en fast ydelse alene til kvindelige arbejdstagere, der går på barselsorlov, hvor beløbet skal udligne de faglige ulemper, som kvindelige arbejdstagere kommer ud for som følge af deres fravær fra arbejdet¹³, da deres særlige situation som følge af barsel ikke kan sammenlignes med situationen for mandlige arbejdstagere.

Domstolen har ved flere lejligheder fastslået, at afgørelsen om, hvorvidt der er tale om arbejde af samme værdi involverer en sammenligning af den kvindelige arbejdstagers arbejde med den mandlige arbejdstagers arbejde, for så vidt angår de krav, der stilles til arbejdstagerne, om at udføre arbejdet, såsom færdigheder, indsats og ansvar, eller det arbejde, der udføres, og arten af de opgaver, der er knyttet til det arbejde, der skal udføres.

⁹ Dom af 13.1.2004.

¹⁰ Sml. 2002 I, s. 7325.

¹¹ Sml. 2002 I, s. 7007.

¹² Sml. 2002 I, s. 4471.

¹³ Domstolens dom af 16. september 1999, sag C-218/98, Oumar Dabo Abdoulaye m.fl. mod Régie nationale des usines Renault SA., Sml. 1999 I, s. 5723.

Domstolen har udviklet sammenligningskriterier for princippet om lige løn for mænd og kvinder. Domstolen¹⁴ fastslår:

- Traktatens artikel 141 og direktiv 75/117/EØF finder anvendelse på akkordlønsystemer, hvor indtjeningen helt eller i væsentlig grad beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat.

- Princippet om lige løn til mænd og kvinder i traktatens artikel 141 og i artikel 1 i direktiv 75/117 skal fortolkes således, at inden for rammerne af et akkordlønsystem er den blotte konstatering af, at gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af kvinder, som udfører en type arbejde, er væsentlig lavere end gennemsnitslønnen for en gruppe arbejdstagere, overvejende bestående af mænd, som udfører en anden type arbejde, der tillægges samme værdi, ikke tilstrækkelig til, at der kan drages den slutning, at der foreligger lønmæssig forskelsbehandling. Når det efter et akkordlønsystem, hvor den individuelle indtjening består af en variabel andel, der beror på den enkelte arbejdstagers arbejdsresultat, og en fast andel, der er forskellig for de pågældende grupper arbejdstagere, imidlertid ikke er muligt at konstatere, hvilke faktorer der har haft betydning ved fastsættelsen af de satser eller det grundlag, der er anvendt ved beregningen af den variable andel af lønnen, kan arbejdsgiveren pålægges bevisbyrden for, at de konstaterede forskelle ikke skyldes forskelsbehandling på grundlag af køn.

- I forbindelse med den sammenligning, der i relation til princippet om lige løn til mænd og kvinder skal foretages mellem gennemsnitslønnen for to grupper akkordlønnede arbejdstagere, skal den nationale retsinde påse, at de to grupper hver omfatter alle de arbejdstagere, som, henset til en helhed af omstændigheder, herunder arbejdets art, uddannelseskrav og arbejdsforhold, kan anses for at befinde sig i en sammenlignelig situation, og at grupperne omfatter et forholdsvis omfattende antal arbejdstagere for at udelukke, at de konstaterede forskelle er udtryk for tilfældige eller kortvarige omstændigheder eller skyldes, at de pågældende arbejdstageres individuelle arbejdsresultater er forskellige.

Domstolen fastslog også, at ”i tilfælde hvor der foreligger en rent faktisk forskelsbehandling inden for det område, hvor artikel 119 er umiddelbart anvendelig, kun kan foretages sammenligninger i form af de paralleller, der kan drages ud fra en konkret vurdering af det arbejde, der faktisk udføres af arbejdstagere af forskelligt køn i samme virksomhed eller tjeneste”¹⁵.

Domstolen har dog for nylig¹⁶ fastslået, at ”intet i EF-traktatens artikel 141, stk. 1 peger i retning af, at bestemmelsens anvendelsesområde skulle være begrænset til de situationer, hvor mænd og kvinder udfører deres arbejde for samme arbejdsgiver”. Domstolen har fastslået, at det i artiklen fastsatte princip kan påberåbes ved de nationale domstole, navnlig i tilfælde af forskelsbehandling, som umiddelbart skyldes lovbestemmelser eller kollektive arbejdsoverenskomster, og i tilfælde, hvor arbejdet udføres i samme private eller offentlige virksomhed eller tjeneste (jf. bl.a. Defrenne II-dommen, præmis 40, dom af 27.3.1980, sag C-129/79,

¹⁴ Domstolens dom af 31. maj 1995, sag C-400/93, Specialarbejderforbundet i Danmark mod Dansk Industri, tidligere Industriens Arbejdsgivere, på vegne af Royal Copenhagen A/S., Sml. 1995 I, s. 1275.

¹⁵ Dom i C-129/79, McCarthy Ltd mod Wendy Smith, Sml. 1980, s. 1275. Domstolens dom af 30. marts 2000, Jämställthetsombudsmannen mod Örebro läns landsting. Sammenligning mellem lønnen for en jordemor og for en klinikingeniør - hensyntagen til et tillæg og en arbejdstidsnedsættelse for ubekvemme arbejdstider, sag C-236/98, Sml. 2000 I, s. 2189.

¹⁶ Domstolens dom af 17. september 2002, A. G. Lawrence m.fl. mod Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group og Mitie Secure Services Ltd., sag C-320/00, Sml. 2002 I, s. 7325.

Macarthys, Sml. s. 1275, præmis 10, og af 31.3.1981, sag C-96/80, Jenkins, Sml. s. 911, præmis 17). Når forskellene i lønvilkårene imidlertid (...) for arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke kan tilskrives én og samme kilde, mangler der en enhed, der er ansvarlig for forskelsbehandlingen, og som kan genoprette ligebehandlingen. En sådan situation er ikke omfattet af EF-traktatens artikel 141, stk. 1. Det arbejde, der udføres af disse arbejdstagere, og deres lønvilkår kan derfor ikke sammenlignes på grundlag af denne bestemmelse.

Følgelig har Domstolen ved ovennævnte retspraksis indført et nyt element, der er mere omfattende end samme virksomhed eller tjeneste i forbindelse med sammenligningen af arbejde af samme værdi, nemlig begrebet én og samme kilde. Når forskellene i lønvilkårene for arbejdstagere af forskelligt køn, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke kan tilskrives én og samme kilde, er de ikke omfattet af EF-traktatens artikel 141, stk. 1¹⁷. Ved dette forslag nedfældes denne retspraksis i en retsakt.

- Jobevaluering og klassificering

Artikel 1 i direktiv 75/117/EØF fastlægger, at ”især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, må dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.”

Domstolen har ved sin retspraksis, især i dommen i sag C-237/85, Gisela Rumler mod Dato Druck GmbH, fastlagt tre vejledende principper på baggrund af artikel 1, stk. 2, i direktiv 75/117/EØF vedrørende spørgsmålet fagligt klassifikationssystem:

- a) ”at kriterierne for indplaceringen på de forskellige lønniveauer skal sikre lige løn for, hvad der objektivt set er det samme arbejde, uanset om dette udføres af en mandlig eller kvindelig arbejdstager
- b) at det forhold, at man ved fastsættelsen af, om et arbejde er anstrengende eller særligt trættende eller særligt hårdt, henholder sig til værdier, der svarer til den gennemsnitlige ydeevne for arbejdstagere af det ene køn, udgør en form for forskelsbehandling på grundlag af køn, som er forbudt ved direktivet
- c) at et fagligt klassifikationssystem, for ikke at være forskelsbehandlende i sin helhed, også – i det omfang, de arbejdsopgaver, der skal udføres i virksomheden, tillader det – skal indeholde kriterier, som arbejdstagere af begge køn er særligt egnede til at opfylde.”

I henhold til disse vejledende principper blev det fastlagt, at i forbindelse med en uoverensstemmelse skal et fagligt klassifikationssystem i henhold til artikel 1, stk. 2, i direktiv 75/117/EØF ifølge Domstolens retspraksis være formelt, analytisk og baseret på faktorer og må ikke være forskelsbehandlende.

Domstolen har for nylig i sin dom¹⁸ af 26. juni 2001, *Brunnhofers*, præciseret sin retspraksis om fagligt klassifikationssystem og om arbejde af samme værdi.

¹⁷ For nyligt bekræftet i Allonby-dommen, sag C-256/01.

¹⁸ Dom af 26. juni 2001, sag C-381/99, *Brunnhofers*, Sml. 2001 I, s. 4961.

- Den omstændighed, at den kvindelige arbejdstager, som hævder at være udsat for forskelsbehandling på grundlag af køn, og den mandlige arbejdstager, der sammenlignes med, er indplaceret i samme faggruppe ifølge den kollektive overenskomst, der regulerer deres ansættelsesforhold, er ikke i sig selv tilstrækkelig til, at det må fastslås, at disse to arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi som omhandlet i traktatens artikel 141 og artikel 1 i direktiv 75/117/EØF, idet denne omstændighed blot er én faktor blandt andre til støtte for, at dette kriterium er opfyldt
- en forskellig løn kan begrundes med omstændigheder, der ikke er taget i betragtning i den kollektive overenskomst, de berørte arbejdstagere er omfattet af, på betingelse af at de udgør objektive grunde, der ikke har noget at gøre med forskelsbehandling på grundlag af køn, og som er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet
- for så vidt angår arbejde, betalt efter tid, kan en forskel i den løn, der på tidspunktet for deres ansættelse blev tildelt to arbejdstagere af forskelligt køn for samme slags arbejde eller for arbejde af samme værdi, ikke begrundes med faktorer, der først er blevet kendt, efter at de berørte arbejdstagere har tiltrådt arbejdet, og som først kan vurderes under opfyldelsen af arbejdsaftalen, som f.eks. en forskel i de pågældendes individuelle præstationsniveau eller i kvaliteten af en bestemt arbejdstagers præstationer sammenlignet med hans kollegas.

Definitionen på løn i henhold til artikel 141, stk. 2

Domstolen har flere gange konstateret, at begrebet løn i EF-traktatens tidligere artikel 119 omfatter alle andre ydelser, aktuelle eller fremtidige, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager fra arbejdsgiveren, eventuelt indirekte, i penge eller i naturalier¹⁹.

Personlige tillæg til grundlønnen (Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund mod Danfoss)²⁰ og tillæg på grund af anciennitet (Nimz)²¹ til grund- og minimallønnen er omfattet af den tidligere artikel 119 i EF-traktaten. I dommen af 4. juni 1992 (Bötel²²) blev det fastslået, at betalt fritid for en deltidsansat, der deltog i uddannelse i forbindelse med samarbejdsudvalg, udgjorde løn. ”Forsørgertillæg” hører ind under løn (Europa-Kommissionen mod Luxembourg)²³. Ydelser, der udregnes i penge, som f.eks. ydelser under sygdom udgør løn (Rinner-Kuhn)²⁴. Hertil kommer, at udregningen i penge for fritid til at deltage i kurser i forbindelse med samarbejdsudvalg anses for at udgøre løn (Bötel). Pensioner, befordringsgoder til ansatte efter deres overgang til pension og aftrædelsesordninger er alle blevet anset for at være løn (Garland, Barber²⁵). Det ser således ud til at, direkte betalinger, der supplerer en grundløn, er omfattet. Det omfatter tilsyneladende også skifteholdstillæg, overtidsbetaling og alle former for betaling efter fortjeneste og ydeevne.

Anvendelsen af den tidligere artikel 119 på de sociale sikringsordninger var et centralt spørgsmål i den præjudicielle afgørelse i sag C-80/70, Defrenne mod Belgien²⁶. Domstolen uddybede sin holdning i dommen, idet den udelukkede de lovregulerede sociale sikringsordninger

¹⁹ Dom af 17. maj 1990, sag C-262/88, Barber, Sml. 1990, s. 1889.

²⁰ Dom af 17. oktober 1989, sag C-109/88, Danfoss, Sml. 1989, s. 3199.

²¹ Sag C-184/89, Nimz mod Freie und Hansestadt Hamburg, Sml. 1991, s. 322.

²² Sag C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin mod Bötel.

²³ Sag C-58/81, Sml. s. 2175.

²⁴ Sag C-171/88, Rinner-Kuhn mod Spezial-Gebäudereinigung, Sml. 1989, s. 2743.

²⁵ Sag C-262/88, Barber, Sml. 1990 I, s. 1889.

²⁶ Sag C-80/70, Defrenne, Sml. 1971 I, s. 455.

fra begrebet ”alle andre ydelser” i henhold til den tidligere artikel 119 (nu artikel 141, stk. 2). Domstolen, der fulgte generaladvokatens konklusioner, fastslog, at begrebet løn, hvad enten den betales direkte eller indirekte i penge eller naturalier, ikke kan omfatte ydelser i forbindelse med lovregulerede sociale sikringsordninger, medmindre der findes en form for overenskomst inden for den pågældende virksomhed eller erhvervsgrænse, og at disse ordninger obligatorisk skal gælde for almindelige grupper af arbejdstagere. Domstolen bemærkede, at med hensyn til finansieringen af disse ordninger bidrager arbejdstagere, arbejdsgivere og det offentlige i et omfang, som i mindre grad følger ansættelsesforholdet mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, end det skyldes socialpolitiske overvejelser. Derfor konkluderede Domstolen, at ”alle andre ydelser” ikke kunne anses for at omfatte ydelser i forbindelse med lovregulerede sociale sikringsordninger. Til gengæld betyder denne argumentation, at særlige ordninger, som f.eks. ordninger i virksomheder, er omfattet, da det netop er sådanne ordninger, der ikke er direkte lovreguleret. De indebærer en form for overenskomst inden for den pågældende virksomhed eller erhvervsgrænse og er ikke obligatoriske for almindelige grupper af arbejdstagere, men kun for de grupper, der er dækket af virksomheden eller erhvervsgrænsen, og de finansieres af arbejdsgivere og –tagere gennem direkte bidrag alt efter ordningernes krav til finansiering og ikke ud fra socialpolitiske overvejelser.

I 1986 bekræftede Domstolen i sag C-170/84 Bilka-Kaufhaus mod Weber²⁷ den implicite afgørelse fra den ovennævnte Defrenne I-dom²⁸, nemlig at kun ydelser fra en lovreguleret social sikringsordning falder uden for den tidligere artikel 119 i EF-traktaten. Domstolen konkluderede følgelig, at en erhvervstilknyttet social sikringsordning, der finansieres af arbejdsgiver, udgør løn i henhold til den tidligere artikel 119 i EF-traktaten.

Domstolen bekræfter i sin dom af 17. maj 1990 (C-262/88 Barber) og i de følgende domme (jf. nedenfor) sin tidligere retspraksis i sag C-170/84 Bilka, nemlig at ydelser til erhvervstilknyttede ordninger for arbejdstagere falder ind under begrebet løn i henhold til den tidligere artikel 119 i EF-traktaten.

Den omstændighed, at betalinger til arbejdstagere ikke er reguleret af arbejdskontrakten, betyder ikke, at de falder uden for den tidligere artikel 119 i EF-traktaten om løn. Bonusser, der udbetales på foranledning af en arbejdsgiver, er omfattet (Garland)²⁹. Løn er således dækket, hvad enten der er tale om en kontrakt, en lovreguleret bestemmelse eller overenskomst, eller der er tale om en frivillig ordning.

Kapitel 2 Princippet om ligebehandling i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger

I dette kapitel indarbejdes de vigtigste bestemmelser i direktiv 86/378/EØF, som ændret ved direktiv 96/97/EF, og gennemførelsen af princippet om ligebehandling i de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger uden ændring i den gældende retlige status præciseres. Nyere retspraksis inkorporeres også³⁰.

²⁷ Sml. 1986, s. 1607.

²⁸ Sml. 1971, s. 445, sag C-80/70, Defrenne mod Belgien ("Defrenne I").

²⁹ Sag C-12/81, Eileen Garland mod British Rail Engineering Ltd., Sml. 1982, s. 359.

³⁰ Domstolens domme af 28. september 1994, sag C-7/93, Beune, Sml. 1994 I, s. 4471 af 17. april 1997, sag C-147/95, Evrenopoulos, Sml. I, s. 2057, af 29. november 2001, sag C-366/99, Griesmar, Sml. 2001 I, s. 9383, af 13. december 2001, sag C-206/00, Sml. 2001 I, s. 10201, Henri Mouflin, og senere i en dom af 12. september 2002, sag C-351/00, Niemi, Sml. 2002 I, s. 7007.

- Lige løn og de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger

Som allerede nævnt er anvendelsesområdet for ”løn” blevet præciseret gennem en række domme afsagt af EF-Domstolen, især vedrørende de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

I sin dom af 17. maj 1990 (sag C-262/88, Barber)³¹ bekræftede Domstolen sin tidligere dom (sag C-170/84 Bilka) og fastslog utvetydigt: ydelser og arbejdstagerbidrag i forbindelse med en erhvervstilknyttet social sikringsordning falder ind under begrebet løn i henhold til betydningen af den tidligere artikel 119 i EF-traktaten (nu EF-traktatens artikel 141) om lige løn. Domstolen bekræftede det, som implicit lå i dens dom af 25. maj 1971 i sag C-80/70, Defrenne I³², dvs. ydelser i forbindelse med en pensionsordning, der især er knyttet til den pågældendes arbejdsforhold, er en del af den løn, som denne person modtager, og hører ind under anvendelsesområdet for den tidligere artikel 119 i EF-traktaten³³.

Forskelsbehandling mellem mænd og kvinder i de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger er derfor ikke tilladt, ikke kun ved fastsættelse af alderen for pensionsberettigelse, men også når en erhvervstilknyttet pension tilbydes som en slags kompensation for afskedigelse af økonomiske årsager (sagsforholdet i sag C-262/88, Barber). Ikke desto mindre efterlod Domstolen, da den afsagde Barber-dommen, nogen tvivl med hensyn til de (tilbagevirkende) tidsmæssige indvirkninger ved anvendelsen af EF-traktatens artikel 119 om erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Domstolens retspraksis i forbindelse med anvendelsen af den tidligere artikel 119 på de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger kan sammenfattes som følger:

Domstolen bekræftede i sine domme af 6. oktober 1993 (Ten Oever), 14. december 1993 (Moroni), 22. december 1993 (Neath) og ved seks domme af 18. september 1994 fortolkningen af den tilbagevirkende kraft i forbindelse med anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger for arbejdstagere³⁴ i overensstemmelse med tillægsprotokollen til den tidligere artikel 119.

I sag C-109/91, Ten Oever, (dom af 6. oktober 1993) bekræftede Domstolen, at den tidligere artikel 119 finder anvendelse på ydelser fra en efterladtepension udbetalt i henhold til en erhvervstilknyttet social sikringsordning efter den 17. maj 1990, og at forskelsbehandling mellem mænd og kvinder fra den dato ikke længere er tilladt, for så vidt angår tildelingen af sådanne ydelser.

³¹ Sml. 1990 I, s. 1889.

³² Sml. 1971, s. 445.

³³ Der henvises især til sag C-170/84, Bilka mod Weber von Hartz, Sml. 1986, s. 1607, præmis 22, Barber, præmis 28, Beune, præmis 46, og senere i de forenede sager C-234/96 og C-235/96, Deutsche Telekom mod Vick og Conze, Sml. 2000 I, s. 799, præmis 32.

³⁴ Domstolens domme af 6. oktober 1993, sag C-109/91, Ten Oever, Sml. 1993 I, s. 4879, af 14. december 1993, C-110/91, Moroni, Sml. I, s. 6591, af 22. december 1993, sag C-152/91, Neath, Sml. I, s. 6953, af 28. september 1994, sag C-200/91, Coloroll, Sml. 1994 I, s. 4389. Domme af 28. september 1994, sag C-57/93, Vroege, Sml. 1994 I, s. 4541, og sag C-128-93, Fisscher, Sml. 1994 I, s. 4583, og senere i domme af 11. december 1997, sag C-246/96, Magorrian, Sml. 1997 I, s. 7153, og af 16. maj 2000, sag C-78/98, Preston, Sml. 2000 I, s. 3201.

I sag C-110/91, Moroni, (dom af 14. december 1993) bekræftede Domstolen, at den tidligere artikel 119 i EF-traktaten finder anvendelse på alle former for erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger og følgelig, at fastsættelsen af en aldersbetingelse for opnåelse af en pension i henhold til sådanne ordninger skal være den samme for begge køn, samt at dette skal være gældende fra den 17. maj 1990.

I sag C-152/91, Neath, (dom af 22. december 1993) og sag C-200/91, Coloroll, (dom af 28. september 1994) præciserede Domstolen, at arbejdstagernes bidrag til en erhvervstilknyttet social sikringsordning skal være det samme for begge køn, da det indgår i begrebet løn i henhold til betydningen af den tidligere artikel 119 i EF-traktaten. På den anden side kan arbejdstagernes bidrag til sådanne ordninger variere afhængigt af køn, for så vidt som de er baseret på objektive aktuarmæssige beregninger, der tager højde for kvinders længere forventede levetid.

Ved sine domme i disse sager har Domstolen præciseret anvendelsen af princippet om ligebehandling inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger især spørgsmålet om, hvilke ordninger der falder ind under begrebet løn i henhold til den relevante artikel i EF-traktaten³⁵.

Inden Domstolen afsagde dommene underskrev stats- og regeringscheferne på deres møde i Maastricht en tillægsprotokol til den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, der har til formål at begrænse de tidsmæssige virkninger af den tidligere artikel 119 i EF-traktaten i relation til de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Denne protokol er stadig knyttet som bilag til artikel 141 efter traktatændringerne (Amsterdam og Nice).

I protokollen anføres det:

”Med henblik på anvendelsen af traktatens artikel 141 skal ydelser i medfør af en erhvervstilknyttet social sikringsordning ikke anses for løn, hvis og i det omfang de kan henføres til beskæftigelsesperioder, der ligger forud for den 17. maj 1990 (dato for Barber-dommen), undtagen for arbejdstagere eller deres ydelsesberettigede pårørende, der inden denne dato har anlagt søgsmål eller indbragt en dertil svarende klage i overensstemmelse med den relevante nationale ret.”

Direktiv 96/97/EF, der ændrer direktiv 86/378/EF, som blev vedtaget af Rådet på foranledning af et forslag fra Kommissionen, afspejler Domstolens retspraksis og tillægsprotokollen til den tidligere artikel 119 og har af hensyn til retssikkerheden og klarheden til formål at bringe den afledte ret, dvs. direktiv 86/378/EØF, i overensstemmelse med den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, jævnfør Domstolens fortolkning.

Navnlig hvad angår spørgsmålet om at tage hensyn til de aktuarmæssige faktorer, der varierer afhængigt af køn i forbindelse med udregningen af bidrag og ydelser i henhold til de

³⁵ Domstolens domme af 6. oktober 1993, sag C-109/91, Ten Oever, Sml. 1993 I, s. 4879, af 14. december 1993, sag C-110/91, Moroni, Sml. I, s. 6591, af 22. december 1993, sag C-152/91, Neath, Sml. I, s. 6953, af 28. september 1994, sag C-200/91, Coloroll, Sml. 1994 I, s. 4389. Domme af 28. september 1994, sag C-57/93, Vroege, Sml. 1994 I, s. 4541 og sag C-128/93, Fisscher, Sml. 1994 I, s. 4583, Domstolens dom af 28. september 1994, sag C-7/93, Beune, Sml. 1994 I, s. 4471, og senere ved domme af 11. december 1997, sag C-246/96, Magorrian, Sml. 1997 I, s. 7153, og af 16. maj 2000, sag C-78/98 Preston, Sml. 2000 I, s. 3201, dom af 25. maj 2000, sag C-50/99, Jean Marie Podesta mod Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) m.fl., Sml. 2000 I, s. 4039.

erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, skal man erindre, at Kommissionen i sit forslag af 23. april 1983 (KOM(83) 217 endelig), der var forløberen for direktiv 86/378/EØF, indeholdt en ikke-udtømmende liste i artikel 6 over visse bestemmelser, der stred mod princippet om ligebehandling. Hovedproblemet med dette direktiv skyldtes denne artikel og især litra h) og i).

Direktiv 86/378/EØF fastlagde, at der i ordningerne kan tages hensyn til de aktuarmæssige beregningsfaktorer, der varierer afhængigt af køn, for så vidt angår arbejdsgiverens bidrag og de bidragsdefinerede ydelser. Umiddelbart vedrører undtagelserne de bidragsdefinerede ordninger, men det skal siges, at den vedtagne tekst ikke var særlig klar, og at i løbet af de høringer, der havde deltagelse af regeringsekspertter, pensionsfonde og arbejdsmarkedsparter, som havde til formål at ændre direktiv 86/378/EØF, var alle parter enige om, at der var behov for at præcisere teksten.

Situationen i forbindelse med bestemmelserne i artikel 6, litra h) og i), i direktiv 86/378/EØF er blevet afklaret gennem Domstolens retspraksis og især ved ovennævnte domme af 22. december 1993 (sag C-152/91, Neath) og 28. september 1994 (sag C-200/91, Coloroll). I henhold til Domstolen hører anvendelsen af de aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn i forbindelse med funderede og ydelsesdefinerede erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, ikke ind under anvendelsesområdet for den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, for så vidt angår arbejdsgiverbidrag.

Domstolen har påpeget, at denne konklusion nødvendigvis udvides til at omfatte særlige aspekter af de spørgsmål, Domstolen fik forelagt til præjudiciel afgørelse i sagerne Neath og Coloroll, nemlig kapitaliseringen af en del af den periodiske pension og overførslen af pensionsrettigheder, hvis værdi kun kan fastsættes ud fra finansieringsmåden.

Domstolen fortsatte med at præcisere, at arbejdsgiverbidragene i en bidragsdefineret erhvervstilknyttet social sikringsordning skal være de samme for begge køn. Dens konklusion bygger på tanken om, at i forbindelse med de erhvervstilknyttede pensioner, omfatter den tidligere artikel 119 kun det, som arbejdsgiver har lovet, dvs. periodiske ydelser fra pensionen, der modtages, når pensionsalderen er nået. Arbejdsgiverbidragene hører således ikke ind under anvendelsesområdet for den tidligere artikel 119, det samme gælder for beløb, der overføres fra én pensionsfond til en anden, som følge af jobskift.

Disse faktorer er klart knyttet til ”finansieringen” af en pensionsordning og er i henhold til Domstolens argumentation ikke omfattet af den tidligere artikel 119. Det er knapt så klart, om denne argumentation også udelukker det kapitalbeløb fra anvendelsesområdet for den tidligere artikel 119, som nogle ordninger udbetaler mod, at man giver afkald på sit krav på en del af den normale pension. Domstolen mener klart, at kapitaldannelse af denne art ikke er omfattet af anvendelsesområdet for den tidligere artikel 119 (præmis 33 i begrundelserne for Neath-dommen). Ikke desto mindre skal det bemærkes, at det kapitaliserede beløb kun udgør en erstatning for en del af den normale pension, og at Domstolens argumentation kun finder anvendelse på ydelsesdefinerede ordninger.

Af ovenstående fremgår det, at bestemmelserne i artikel 6, litra h) og i), i direktiv 86/378/EØF som det blev vedtaget af Ministerrådet i 1986, fortsat er i overensstemmelse med den tidligere artikel 119 i EF-traktaten. Der var imidlertid behov for visse justeringer for at præcisere nogle forhold, f.eks. ved at skelne mellem bidragsdefinerede ordninger (hvor arbejdsgiver lover et bidrag) og ydelsesdefinerede ordninger (hvor arbejdsgivers løfte er lig med den endelige

ydelse)³⁶. For så vidt angår arbejdsgivers bidrag, har Domstolen udtrykkeligt truffet afgørelse om det beløb, der skal udbetales under de ydelsesdefinerede ordninger, hvor dette beløb i henhold til Domstolen kan variere afhængigt af køn for at tage højde for forskellige aktuarmæssige udregningsfaktorer.

Til gengæld har Domstolen ikke truffet afgørelse om bidragsbeløbene i de bidragsdefinerede ordninger.

I sin dom af 9. november 1993 i sag C-132/92, *Birds Eye Walls*³⁷, fastslog Domstolen, at forskelle i arbejdsgiverbidragene i forbindelse med sådanne ordninger (bidragsdefinerede ordninger) kan tillades, såfremt hensigten er at opnå ensartede pensioner for begge køn.

Den 28. september 1994 præciserede Domstolen ud over dommen i sag C-200/91, *Coloroll*, gennem fem andre domme, anvendelsesområdet for den tidligere artikel 119 i EF-traktaten og dens anvendelse i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Dommen i sag C-200/91, *Coloroll*, bekræfter ud over spørgsmålet om de aktuarmæssige faktorer hovedprincipperne i Domstolens tidligere domme (*Ten Oever*, *Moroni*, *Neath*) og indeholder en yderligere præcisering på visse områder som f.eks. den omstændighed, at den tidligere artikel 119 i EF-traktaten kan anvendes både af arbejdstagere og af deres ydelsesberettigede pårørende over for "trustees" (administratorer af de erhvervstilknyttede ordninger), der er forpligtet til at overholde princippet om ligebehandling (arbejdsgivers og trustees' forpligtelser).

I sine domme i sag C-408/92, *Smith*, og sag C-28/93, *Van den Akker*, fremførte Domstolen, at den tidligere artikel 119 i EF-traktaten skal fortolkes som en hindring for, at arbejdsgiver indfører en ensartet pensionsalder ved at hæve kvindernes pensionsalder til mænds, for så vidt angår de tjenesteperioder, der er afsluttet mellem den 17. maj 1990 (datoen for *Barber*-dommen) og datoen for ikrafttrædelsen af de nye foranstaltninger, der skal sikre overensstemmelse med *Barber*-dommen.

Følgelig tillader den tidligere artikel 119 ikke, at der opnås ligestilling på anden måde end ved for mandlige arbejdstagere at anvende de samme ordninger som for kvindelige arbejdstagere, for så vidt angår tjenesteperioder, der er afsluttet mellem den 17. maj 1990 og datoen for ikrafttrædelsen af den regel, hvorved ordningen indfører en ensartet pensionsalder.

Til gengæld er den tidligere artikel 119 ikke til hinder for, at pensionsalderen for kvinder hæves til mænds pensionsalder for tjenesteperioder, der er afsluttet efter ikrafttrædelsen af de foranstaltninger, hvorved der i praksis etableres ligebehandling. For så vidt angår tjenesteperioder før den 17. maj 1990, findes der i henhold til Fællesskabets lovgivning ingen forpligtelser, der kan berette til en forringelse med tilbagevirkende kraft af de fordele, kvinder har nydt godt af³⁸.

Dommene i sagerne C-57/93, *Vroege*, og C-128/93, *Fisscher*, vedrører deltidsansatte arbejdstageres rettighed til at deltage i en erhvervstilknyttet pensionsordning. Domstolen, der bekræf-

³⁶ Artikel 1, nr. 3), i direktiv 96/97/EF, der erstatter artikel 6 i direktiv 86/378/EØF, særlig litra h) og i).

³⁷ *Birds Eye Walls Ltd. mod Friedel M. Roberts*, Sml. 1993 I, s. 5579.

³⁸ Dom af 25. maj 2000, sag C-50/99, *Jean Marie Podesta mod Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) m.fl.*, Sml. 2000 I, s. 4039.

tede sin tidligere retspraksis (sag C-170/84 Bilka) fremførte, at udelukkelsen af deltidsansatte arbejdstagere fra medlemskab i en erhvervstilknyttet ordning kan udgøre en indirekte forskelsbehandling af kvinder, hvilket ikke er tilladt ifølge den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, medmindre der findes en objektiv begrundelse for en sådan udelukkelse. Tidsbegrænsningen, der er fastslået gennem Barber-dommen af 17. maj 1990 såvel som protokol nr. 2 om den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, finder ikke anvendelse på retten til at deltage i en erhvervstilknyttet pensionsordning, der fortsat er reguleret af Bilka-dommen af 13. maj 1985. Eftersom sidstnævnte dom ikke havde nogen tidsbegrænsning, kan man påberåbe sig den direkte virkning af den tidligere artikel 119 for med tilbagevirkende kraft at kræve ligebehandling med hensyn til retten til at deltage i en erhvervstilknyttet pensionsordning, dvs. fra den 8. april 1976, datoen for Defrenne II-dommen, hvor Domstolen for første gang fastslog, at den tidligere artikel 119 har direkte virkning. Domstolen præciserede senere i dom af 11. december 1997 i sag C-246/96, Magorrien, og i dom af 16. maj 2000 i sag C-78/98, Preston, sin retspraksis med hensyn til deltidsansatte arbejdstageres situation.

Den omstændighed, at en arbejdstager med tilbagevirkende kraft kan kræve at deltage i en erhvervstilknyttet pensionsordning betyder ikke, at arbejdstageren kan undgå at betale bidrag, der vedrører den pågældende medlemskabsperiode.

Nationale bestemmelser vedrørende tidsbegrænsninger for at anlægge sag i henhold til national lovgivning kan anvendes mod arbejdstagere, der kræver deres ret til at deltage i en erhvervstilknyttet pensionsordning, under forudsætning af at disse ikke er mindre gunstige med hensyn til sådanne sagsanlæg end for lignende sagsanlæg af national art, og at de ikke gør udøvelsen af de rettigheder, der er opnået ved fællesskabslovgivningen, umulig i praksis.

Domstolen fastsatte kriterier i sin dom i sag C-7/93, Beune, i henhold til hvilke den tidligere artikel 119 i EF-traktaten finder anvendelse i forbindelse med visse ordninger for tjenestemænd. Domstolen præciserede yderligere i efterfølgende domme (i sagerne Evrenopoulos, Griesmar, Mouflin og Niemi³⁹) sin dom af 28. september 1994 i sagen Beune om, at pensionsordninger for offentligt ansatte (ordninger fra den offentlige sektor) også indgår i begrebet løn i henhold til den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, når de stammer fra arbejdsforholdet.

Domstolen har fremført⁴⁰, at for at kunne fastslå, at en pensionsordning for tjenestemænd hører ind under anvendelsesområdet for EF-traktatens artikel 141 (tidligere artikel 119 i EF-traktaten), kan den omstændighed, at pensionsydelsen er knyttet til arbejdsforholdet og derfor betalt af staten i dens egenskab af arbejdsgiver, ikke være et eneafgørende kriterium, idet der ved pensioner, der udbetales i henhold til lovbestemte sociale sikringsordninger, helt eller delvis kan tages hensyn til den pågældendes løn (Beune, præmis 44 og Griesman, præmis 29).

Socialpolitiske, statsorganisatoriske, etiske eller endog budgetmæssige hensyn, som har haft eller har kunnet have betydning for den nationale lovgivningsmyndigheds fastsættelse af de nærmere regler for en ordning (..) kan imidlertid ikke tillægges afgørende betydning, såfremt pensionen kun berører en særlig gruppe af arbejdstagere, såfremt den direkte afhænger af den

³⁹ Domstolens domme af 28. september 1994. Sag C-7/93, Beune, Sml. 1994 I, s. 4471, af 17. april 1997, sag C-147/95, Evrenopoulos, Sml. I, s. 2057, af 29. november 2001, sag C-366/99, Griesmar, Sml. 2001 I, s. 9383, af 13. december 2001, sag C-206/00, Sml. 2001 I, s. 201, Henri Mouflin og senere i dom af 12. september 2002, sag C-351/00, Niemi, Sml. 2002 I, s. 7007.

⁴⁰ Det samme som for punkt 42.

tilbagelagte tjenestetid, og den fastsættes på grundlag af tjenestemandens senest oppebårne løn. En pension, der udbetales af en offentlig arbejdsgiver, kan i så fald ubetinget sammenlignes med den, en privat arbejdsgiver udbetaler sine tidligere ansatte (Beune, præmis 45 og Griesmar, præmis 30 og Niemi præmis 47).

Disse domme er især relevante for pensionsalderen, efterladte ydelser og særlige aldersbestemte ydelser til personer, der passer deres børn.

Denne seneste retspraksis afspejles nu også klart i det nye omarbejdede direktivforslag.

Domstolen har også præciseret sin dom af 25. maj 2000 i sag C-50/99, Jean-Marie Podesta mod Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés, at den tidligere artikel 119 i EF-traktaten finder anvendelse på private, bidragsdefinerede tværfaglige tillægspensionsordninger, for så vidt som disse ordninger skal supplere ydelserne fra de lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse, og for så vidt som arbejdstageren modtager pensionen som følge af arbejdsforholdet mellem ham og hans tidligere arbejdsgiver, uanset om medlemskab af disse ordninger er obligatorisk⁴¹. Følgelig finder den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, der fastlægger princippet om lige løn for mænd og kvinder, anvendelse på de franske tillægspensionsordninger AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) og ARRCO (Association des Régimes de Retraite Complémentaire) og forbyder disse at gøre forskel på mænd og kvinder med hensyn til den alder, fra hvilken en person kan oppebære en efterladtepension, efter at den pågældendes ægtefælle er afdøet ved døden.

Domstolen bekræftede også ved samme dom, at ligebehandling med hensyn til erhvervstilknyttede pensioner, som kræves i den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, ifølge dens faste retspraksis kan påberåbes, for så vidt angår ydelser, der vedrører beskæftigelsesperioder efter den 17. maj 1990, hvor Barber-dommen blev afsagt (jf. sag C-28/93, Van Den Akker m.fl.⁴², præmis 12). Heraf følger, at de erhvervstilknyttede pensionsordninger skulle sikre ligebehandling fra den 17. maj 1990 (Van Den Akker m.fl., præmis 14). EF-traktatens artikel 141 (tidligere artikel 119 i EF-traktaten) finder anvendelse på tillægspensionsordninger som f.eks. AGIRC og ARRCO og forhindrer disse ordninger i fra den 17. maj 1990 at udøve forskelsbehandling på mænd og kvinder med hensyn til den alder, fra hvilken arbejdstagernes ægtefælle er berettiget til en efterladtepension, efter at sådanne arbejdstagere er afdøet ved døden.

- Erhvervstilknyttede ordninger for selvstændige erhvervsdrivende

Det er vigtigt at bemærke, at retspraksis i Barber-dommen og i de efterfølgende domme ikke påvirker situationen for de selvstændige erhvervsdrivende, der er omfattet af det personlige anvendelsesområde for direktiv 86/378/EØF. Derfor betyder dette direktiv i lighed med det tidligere direktiv 96/97/EF ikke nogen ændringer i de selvstændige erhvervsdrivendes situation.

De selvstændige er omfattet af direktiv 86/378/EØF, men i meget begrænset omfang og kun for så vidt som de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger er tilrettelagt på kollektiv

⁴¹ Dom af 25. maj 2000, sag C-50/99, Jean Marie Podesta mod Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) m.fl., Sml. 2000 I, s. 4039.

⁴² Sml. 1994 I, s. 4527.

basis (f.eks. sektoropdelte ordninger i Frankrig). Individuelle ordninger for selvstændige er udtrykkeligt udelukket fra anvendelsesområdet i direktiv 86/378/EØF, som ændret ved direktiv 96/97/EF (artikel 2, stk. 2, litra a) og b), i direktiv 86/378/EØF, der blev erstattet af artikel 1, nr. 1) stk. 2, i direktiv 96/97/EØF). I henhold til disse bestemmelser er individuelle aftaler for selvstændige og ordninger for selvstændige, hvor kun én person deltager, udelukket. Endvidere er familieydelse i henhold til artikel 4 i direktiv 86/378/EØF omfattet, for så vidt som de tildeles ansatte, hvorimod medlemsstaterne kan udsætte den obligatoriske gennemførelse af ligebehandlingsprincippet, for så vidt angår fastsættelse af pensionsalderen og efterladte pension for selvstændige erhvervsdrivende i henhold til artikel 9, litra a) og b) i direktivet, som ændret ved artikel 1, nr. 5), i direktiv 96/97/EF. Den eneste bestemmelse, der er af en vis betydning for selvstændige erhvervsdrivende, er artikel 9, litra c), der blev ændret ved artikel 1, nr. 5), i direktiv 96/97/EF, som foreskriver ensartede bidrag for mænd og kvinder til en erhvervstilknyttet ordning for selvstændige erhvervsdrivende (kollektiv ordning) fra den 31. juli 1999 (tretten år efter meddelelsen af direktiv 86/378/EØF). Følgelig skal de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger fra den 1. august 1999 anvende ensartede aktuarmæssige udregninger, uanset køn, for de selvstændige erhvervsdrivendes bidrag til disse ordninger.

Kapitel 3 Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF, som ændrer direktiv 76/207/EØF, sikrer retlig klarhed og sikkerhed ved at en række domme afsagt af EF-Domstolen om det oprindelige direktiv nedfældes i en retsakt.

Dette kapitel svarer til de væsentligste bestemmelser i direktiv 76/207/EØF som ændret ved direktiv 2002/73/EF om fjernelse af forskelsbehandling (direkte eller indirekte) på grundlag af køn. I kapitlet inkorporeres de bestemmelser, der tillader fravigelser fra princippet om ligebehandling, hvis et arbejde i kraft af dets art kræver en person af et bestemt køn.

Endvidere gentager dette forslag i lighed med direktiv 2002/73/EF det princip, der er indeholdt i EF-traktatens artikel 141, stk. 4, der anfører, at ”for at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere”.

Derudover indeholder dette kapitel bestemmelserne i direktiv 2002/73/EF om øget beskyttelse af mødre på barselsorlov og præciserer forbindelserne til direktiv 92/85/EF⁴³. Det omfatter også bestemmelserne fra direktiv 2002/73/EF om beskyttelse af fædre og mødre på forældreorlov og/eller adoptionsorlov i de tilfælde, hvor medlemsstaterne anerkender sådanne rettigheder.

⁴³ Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1).

AFSNIT III HORIZONTAL BESTEMMELSER

Kapitel 1 Klageadgang

Afdeling 1: Retsmidler

Dette kapitel indeholder de nye bestemmelser om retsmidler og håndhævelse, der blev indført ved direktiv 2002/73/EF. Bestemmelserne afspejler Domstolens retspraksis. Det drejer sig om:

- styrkelse af beskyttelsen (a) af ofre for forskelsbehandling selv efter arbejdsforholdets ophør⁴⁴ og (b) beskyttelse mod enhver form for ufordelagtig behandling
- inkorporeringen af Domstolens retspraksis om spørgsmålet om øvre grænser⁴⁵ (der kun tillades i særlige tilfælde) i sager om kompensation eller skadeserstatning.

Disse bestemmelser vil set i lyset af dette forslag have horisontal anvendelse og vil ikke kun omfatte spørgsmål om adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse og arbejdsvilkår, men også spørgsmål om løn, herunder de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, der også udgør en vigtig del af gennemførelsen af princippet om ligebehandling i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

Afdeling 2: Bevisbyrde

Dette kapitel indeholder ikke kun de væsentligste bestemmelser af direktiv 97/80/EF om bevisbyrden, men det tilpasser også sin tekst til direktiv 2002/73/EF, der blev vedtaget for nylig. De væsentligste indvirkninger af dette forslag vil være at sikre, at princippet om ligebehandling anvendes i praksis ved at udvide bestemmelserne om bevisbyrden til at omfatte de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Det er vigtigt at bemærke, at da nogle aspekter af de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger (arbejdstagernes ydelser og bidrag) udgør løn i henhold til den tidligere artikel 119 i EF-traktaten, omfattede direktiv 97/80/EF om bevisbyrden allerede implicit disse aspekter, eftersom artikel 3, stk. 1, litra a), i direktivet finder anvendelse på ”situationer, som er omhandlet i traktatens artikel 119 samt i direktiv 75/117/EØF, 76/207/EØF og, for så vidt der er tale om forskelsbehandling på grundlag af køn, direktiv 92/85/EØF og 96/34/EF”. Trods det oprindelige forslag fra Kommissionen⁴⁶ og udtalelsen fra Europa-Parlamentet⁴⁷ tog direktiv 97/80/EF i sit anvendelsesområde i sidste ende ikke hensyn til direktiv 86/378/EØF og 96/97/EF om ligebehandling af mænd og kvinder i de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Årsagerne til denne udelukkelse synes ikke længere relevante, da direktiverne, der bygger på EF-traktatens artikel 13, indeholder lignende bestemmelser om bevisbyrden. I løbet

⁴⁴ Sag C-185/97, Goote, Sml. 1998 I, s. 5199.

⁴⁵ Sag C-180/95, Draehmpaehl, Sml. 1997 I, s. 2195 og sag C-271/31, Marshal, Sml. 1993 I, s. 4367.

⁴⁶ EFT C 332 af 7.11.1996, s. 11, og EFT C 185 af 18.6.1997, s. 21.

⁴⁷ Europa-Parlamentets udtalelse af 10. april 1997 (EFT C 132 af 28.4.1997, s. 215), Rådets fælles holdning af 24.7.1997 – (EFT C 307 af 8.10.1997, s. 6) og Europa-Parlamentets afgørelse af 6. november 1997 (EFT C 358, af 24.11.1997).

af forhandlingerne om vedtagelsen af direktiv 97/80/EF blev der imidlertid udarbejdet følgende fælles erklæring fra Rådet og Kommissionen om artikel 3, stk. 1, litra a)⁴⁸:

"Rådet henstiller til Kommissionen, at den i den rapport, som den skal forelægge i henhold til artikel 7, også behandler spørgsmålet om direktivets anvendelsesområde.

Der vil i forbindelse hermed blive taget behørigt hensyn til Domstolens retspraksis på alle relevante social- og arbejdsmarkedspolitiske områder under det almindelige princip om ikke-forskelsbehandling."

Dette forslag vil også, i kraft af at man samler bestemmelserne om de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger og bestemmelserne om bevisbyrden i én tekst, betyde, at anvendelsen af princippet om ligebehandling på dette område vil imødekomme denne erklæring og den tidligere anmodning fra Europa-Parlamentet.

Endnu en vigtig og praktisk indvirkning af dette forslag i denne sammenhæng vil være ophævelsen af definitionen af indirekte forskelsbehandling i artikel 2, stk. 2, i direktiv 97/80/EF, der skal sikre en tilpasning til definitionen i direktiv 2002/73/EF. Man bør i den forbindelse erindre, at vedtagelsen af direktiv 2002/73/EF, som ændrer direktiv 76/207/EØF, betød en ny definition på indirekte forskelsbehandling uden det statistiske element i teksten i henhold til definitionen i de direktiver, der blev vedtaget med baggrund i EF-traktatens artikel 13. I den sammenhæng skal det bemærkes, at i løbet af forhandlingerne om vedtagelsen af direktiv 2002/73/EF, som ændrer direktiv 76/207/EØF, blev der fremsat erklæringer af både Kommissionen og Rådet i juni 2001⁴⁹, da den fælles holdning blev vedtaget, om behovet for at tilpasse definitionen på indirekte forskelsbehandling i direktiv 97/80/EF som ændret ved direktiv 98/52/EF til den definition, som var blevet vedtaget i den fælles holdning og senere i direktiv 2002/73/EF⁵⁰. Dette forslag imødekommer derfor disse erklæringer. Det udgør en opfølgning på medlemsstaterne særlige anmodning til Kommissionen om at fremsætte et ændringsforslag til direktiv 97/80/EF med det formål at tilpasse definitionen på indirekte forskelsbehandling. En erklæring fra Kommissionen herom blev medtaget i referatet af Rådet (beskæftigelse og social- og arbejdsmarkedspolitik) i juni 2001. Således imødekommer dette forslag, der går ud på at samle direktiv 2002/73/EF og direktiv 97/80/EF også de ovennævnte erklæringer, samtidig med at det søger at forbedre effektiviteten af princippet om ligebehandling, jævnfør EF-Domstolens fortolkning⁵¹.

⁴⁸ SN 157/2/97(SOC) REV 2 af 27. juni 1997.

⁴⁹ 9588/01, SOC 233, CODEC 519 af 6. juni 2001.

⁵⁰ Kommissionens erklæring til optagelse i protokollen (Ad ændring af direktiv 97/80/EF) "På baggrund af den ændrede definition af indirekte forskelsbehandling vil Kommissionen så hurtigt som muligt foreslå en passende ændring af direktiv 97/80/EF som ændret ved direktiv 98/52/EF." Rådets erklæring til optagelse i protokollen (Om Kommissionens erklæring ad ændring af direktiv 97/80/EF) "Rådet udtrykker tilfredshed med, at Kommissionen har til hensigt at fremsætte et forslag om ændring af direktiv 97/80/EF på baggrund af den ændrede definition af indirekte forskelsbehandling."

⁵¹ Dom af 26. juni 2001, sag C-381/99, Brunnhofer, Sml. 2001 I, s. 4961, dom af 27. oktober 1993, sag C-127/92, Enderby, Sml. 1993 I, s. 5535, se også dom af 17. oktober 1989, sag C-109/88, Danfoss, Sml. 1989, s. 3199.

Kapitel 2: Organer til fremme af ligebehandling – dialogen mellem arbejdsmarkedets parter

I lighed med det foregående kapitel indeholder dette kapitel de nye bestemmelser, der er indført ved direktiv 2002/73/EF, som ligner de eksisterende bestemmelser i de direktiver, der bygger på artikel 13, dvs. direktiv 2000/43/EF og 2000/78/EF. Det drejer sig om:

- Medlemsstaternes udpegelse af organer og disse organers rolle, dvs. fremme af ligebehandling, opfølgning på fællesskabslovgivning og bestemmelsen om at støtte ofre for forskelsbehandling.
- Styrkelsen af arbejdsmarkedsparternes og ngo'ernes rolle om fremme af princippet om ligebehandling.

I lighed med det foregående kapitel vil disse bestemmelser set i lyset af dette forslag nu have horisontal anvendelse og vil ikke kun omfatte spørgsmål om adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse og arbejdsvilkår, men også spørgsmål om løn, herunder de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Det er rimeligt at forvente, at organer, der er etableret med henblik på ligebehandling af mænd og kvinder i relation til adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse og arbejdsvilkår, også skal omfatte andre aspekter af arbejdsvilkårene som f.eks. løn og de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger. Udvidelsen af sådanne organers anvendelsesområde i tråd med dette forslag vil ikke føre til yderligere byrder for medlemsstaterne.

AFSNIT IV GENNEMFØRELSE

Dette afsnit indeholder de horisontale bestemmelser om direktivets gennemførelse. Det pålægger medlemsstaterne at sørge for, at bestemmelser, der strider imod princippet om lige løn og ligebehandling (f.eks. love, overenskomster, individuelle aftaler, osv.), afskaffes eller erklæres for ugyldige eller ændres om nødvendigt. Det fastlægger også bestemmelser om beskyttelse af arbejdstagere, herunder ansatte, der er personalerepræsentanter, mod at blive gjort til ofre.

Det pålægger medlemsstaterne at sørge for et system bestående af effektive sanktioner, der står i et rimeligt forhold, som virker afskrækkende, og som skal anvendes ved overtrædelser af de rettigheder, der gives i henhold til dette direktiv for at sikre den fulde virkning i praksis af direktivet (*effektiv virkning*). Medlemsstaterne pålægges også at underrette Kommissionen om de bestemmelser, der vedtages på dette område.

Medlemsstaterne pålægges at tilskynde arbejdsgivere og de ansvarlige for erhvervsuddannelser til proaktivt at udarbejde hensigtsmæssige foranstaltninger, der kan forhindre forskelsbehandling på grundlag af køn, især chikane og seksuel chikane på arbejdspladsen.

Det indeholder en standardbestemmelse, der skal forhindre fravigelser.

Direktivforslaget indeholder en bestemmelse, der ligner den i direktiv 2002/73/EF, om medlemsstaternes forpligtelse til aktivt at tage hensyn til målsætningen vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder, når der udarbejdes og gennemføres lovgivning, forordninger,

administrative bestemmelser og aktiviteter på de områder, der henvises til i direktivets anvendelsesområde.

Ydermere forpligter forslaget medlemsstaterne til at sikre, at alle berørte parter får kendskab til direktivet og dets gennemførelsesbestemmelser.

AFSNIT V AFSLUTTENDE BESTEMMELSER

Dette afsnit indeholder standardbestemmelser, der er tilpasset til dette direktivforslag.

Der er en standardbestemmelse om direktivets gennemførelse, ifølge hvilken medlemsstaterne skal opfylde en række informationskrav, som f.eks. periodisk underretning om gennemførelsen af nationale love og overenskomster samt relevante sammenligningstabeller til Kommissionen. En anden standardbestemmelse fra artikel 2 i direktiv 2002/73/EF pålægger medlemsstaterne at henvide til dette direktiv, når de omsætter det i nationale love.

Det indeholder også en artikel om de direktiver, der er samlet i dette forslag, og som skal ophæves, når det nye direktiv finder anvendelse i medlemsstaterne.

Der findes også "standardrevisionsbestemmelse" (artikel 32), hvori det fastlægges, at Kommissionen senest den 30. juni 2008 skal tage virkningen af dette direktiv op til revision med henblik på, om nødvendigt, at foretage nødvendige ændringer.

Den inkorporerer også den særlige bestemmelse i direktiv 2002/73/EF om periodiske underretninger hvert fjerde år til Kommissionen, hvor medlemsstaterne skal oplyse Kommissionen om positive foranstaltninger, der er truffet i henhold til EF-traktatens artikel 141, stk. 4 og i overensstemmelse med erklæring nr. 28 (bestræbelser på at forbedre kvindernes stilling på arbejdsmarkedet).

4. RETSGRUNDLAG

Direktivforslaget har hjemmel i EF-traktatens artikel 141, stk. 3, der giver Fællesskabet beføjelse til at vedtage foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Da alle de områder, som var omfattet af de oprindelige retsakter direktiv 75/117/EØF og direktiv 86/378/EØF, som ændret ved direktiv 96/97/EØF, 76/207/EØF, som ændret ved direktiv 2002/73/EF, og 97/80/EF, som ændret ved 98/52/EF, falder ind under den retlige kategori af "i forbindelse med beskæftigelse og erhverv", får det omarbejdede direktiv, der samler ovennævnte direktiver, det samme retsgrundlag.

I retsforskrifter vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder inden for beskæftigelse og erhverv, der er vedtaget med hjemmel i/eller som er omfattet af EF-traktatens artikel 141, bør der for alle de omfattede områder anvendes de samme begreber som dem, der anvendes i de retsforskrifter, der for nylig blev vedtaget, som f.eks. direktiv 2002/73/EF, der ændrer direktiv 76/207/EØF, såvel som i lignende retsforskrifter, der er vedtaget i henhold til EF-traktatens artikel 13 med henblik på at bekæmpe forskelsbehandling af andre årsager end køn, for så vidt som sidstnævnte også vedrører beskæftigelsesområdet, for derved at sikre retlig og politisk kohærens mellem retsforskrifter med tilsvarende målsætninger. Der er derfor behov for at sikre kohærens mellem afledt ret vedrørende samme emner, f.eks. begrebet indirekte forskelsbehandling eller medlemsstaternes behov for organer, der skal fremme ligebehandling

generelt set inden for beskæftigelse og erhverv, og ikke kun med hensyn til spørgsmål, der dækkes af direktiv 2002/73/EF, som ændrer direktiv 76/207/EØF.

5. BEGRUNDELSE SET I LYSET AF NÆRHEDS- OG PROPORTIONALITETS-PRINCIPPET

Anvendelsen af en fællesskabsforskrift er i overensstemmelse med nærhedsprincippet. Omarbejdningen af de gældende direktiver på området for lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv vil medvirke til at sikre, at disse principper anvendes ens og effektivt på nationalt plan. Der er endvidere behov for at sikre kohærensens på fællesskabsplan mellem retsforskrifter, der gennemfører princippet om ligebehandling. I forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn opnås dette bedst ved at omarbejde gældende lovgivning.

Indholdet af direktivforslaget er også i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, idet medlemsstaterne får det størst mulige spillerum, når de skal beslutte, hvorledes der i den forbindelse sikres en effektiv anvendelse af princippet om ligebehandling.

Fællesskabsforskrifterne får ingen direkte indvirkning på virksomhedernes drift og vil ikke medføre administrative eller retlige byrder, som kan forhindre, at der oprettes små og mellemstore virksomheder, eller at sådanne virksomheder videreudvikles.

6. BEMÆRKNINGER TIL ARTIKLERNE

Det har været nødvendigt at foretage nogle sproglige rettelser i de finske, italienske, portugisiske og svenske udgaver af de omarbejdede direktiver for at sikre overensstemmelse med de øvrige sprogversioner.

AFSNIT I

Almindelige bestemmelser

Artikel 1

I denne artikel defineres formålet med direktivet.

Direktivet omfatter de emner, der er behandlet i direktiv 76/207/EØF, ændret ved direktiv 2002/73/EF (adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår), og i direktiv 75/117/EØF (ligeløn) og 86/378/EØF, ændret ved 96/97/EF (erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger).

Direktivet har endvidere til formål at klarlægge de eksisterende forbindelser mellem direktiv 76/207/EØF med ændringer og direktiv 92/85/EØF vedrørende spørgsmål i forbindelse med graviditet og barsel, som direktiverne omhandler. Det indeholder klare og sammenhængende definitioner, og teksten er ajourført, idet retspraksis er indarbejdet, og der er tale om en retsakt med en klar struktur.

Det er desuden hensigten, at direktivet skal sikre anvendelse i praksis af princippet om ligebehandling, herunder navnlig udvidelse af bestemmelserne om omvendt bevisbyrde til at omfatte alle områder, der falder ind under dets materielle anvendelsesområde.

Artikel 2

I denne artikel defineres begreberne direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane på grundlag af køn og sexchikane. Definitionerne er identiske med dem, der findes i det i forvejen vedtagne direktiv 2002/73/EF.

Den gentager også definitionen på løn fra EF-traktatens artikel 141, stk. 2, såvel som definitionen på erhvervstilnyttede sociale sikringsordninger fra artikel 2, stk. 1, i direktiv 86/378/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 1) (stk. 1), i direktiv 96/97/EF.

Artikel 3

I denne artikel fastlægges direktivets personlige anvendelsesområde med den formulering, der er anvendt i direktiv 96/97/EF.

Stk. 2 indeholder en standardformulering, der findes i alle direktiver om ligebehandling af mænd og kvinder. Det afspejler det veletablerende princip, at foranstaltninger til beskyttelse af kvinder under graviditet og barsel er en tilladt undtagelse fra princippet om ligebehandling. Heri er indarbejdet teksten fra artikel 1, nr. 2), i direktiv 2002/73/EF, som har horisontal virkning for direktiverne (se også artikel 5, stk. 2, i direktiv 86/378/EØF).

Stk. 3 indeholder en omformulering af artikel 2, stk. 7, fjerde afsnit, første punktum, i direktiv 76/207/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 2), i direktiv 2002/73/EF⁵².

AFSNIT II

Særlige bestemmelser

Kapitel 1

Ligelønsprincippet

Artikel 4

Denne artikel svarer til den vigtigste artikel i direktiv 75/117/EØF om lige løn inkl. mindre ændringer for at tage hensyn til Domstolens nyere retspraksis, navnlig i dom af 17. september 2002 i sag C-320/00, A. G. Lawrence m.fl. mod Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group og Mitie Secure Services Ltd.⁵³ og dom af 13. januar 2004 i sag C-256/01, Debra Allonby mod Accrington/Rossendale College⁵⁴. Ved denne retspraksis har Domstolen indført et nyt element, der er mere omfattende end samme virksomhed eller samme tjeneste i forbindelse med sammenligningen af arbejde af samme værdi, nemlig begrebet én og samme kilde. Domstolen har fastslået, at "intet i artikel 141, stk. 1, EF peger i retning af, at bestemmelsens anvendelsesområde skulle være begrænset til de situationer, hvor mænd og kvinder udfører deres arbejde for samme arbejdsgiver".

Princippet om lige løn for mænd og kvinder indebærer derfor, at løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ikke nødvendigvis behøver at blive udbetalt af én og samme

⁵² EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

⁵³ Sml. 2002 I, s. 7325.

⁵⁴ Endnu ikke offentliggjort i trykt udgave.

arbejdsgiver, men den skal hidrøre fra én og samme kilde, som forskelle i lønvilkår kan tilskrives. Hvis der ikke er tale om én og samme kilde, mangler der en enhed, der er ansvarlig for forskelsbehandlingen, og som kan genoprette ligebehandlingen.

Med hensyn til et fagligt klassifikationssystem indeholder dette forslag en uændret gengivelse af artikel 1 i direktiv 75/117/EØF.

Kapitel 2

Princippet om ligebehandling i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger

Artikel 5

Denne artikel svarer til artikel 5, stk. 1, i direktiv 86/378/EØF, som ikke blev ændret ved direktiv 96/97/EF. I henhold til denne artikel finder princippet om ligebehandling anvendelse i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger inden for de grænser, der er fastsat i artikel 6.

Artikel 6

Stk. 1 i denne artikel er en uændret gengivelse af artikel 4 i 86/378/EØF vedrørende dette kapitels materielle anvendelsesområde med hensyn til erhvervstilknyttede ordninger og dækkede risici.

Stk. 2 er en ny bestemmelse, der afspejler Domstolens retspraksis vedrørende anvendelsen af traktatens nuværende artikel 141, stk. 1 og 2, på særlige ordninger for tjenestemænd⁵⁵.

Ved at denne retspraksis fastsættes i en retsakt, bliver det klart, at direktivet også finder anvendelse på socialsikringsordninger for en særlig gruppe af tjenestemænd, hvis de pågældende ydelser udbetales i kraft af ansættelsesforholdet, hvis de direkte afhænger af den tilbagelagte tjenestetid, og hvis deres størrelse fastsættes på grundlag af den senest oppebårne løn. Dette er ikke til hinder for, at en sådan ordning for en særlig gruppe af tjenestemænd eller andet statsansat personale indgår i en almindelig, harmoniseret lovpligtig ordning (se især Beune- og Niemi-dommene).

Artikel 7

Denne bestemmelse indeholder uændret artikel 2, stk. 2 og 3, i direktiv 86/378/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 1), i direktiv 96/97/EF.

I lighed med de tidligere direktiver omfatter dette forslag ikke følgende:

- a) individuelle aftaler for selvstændige erhvervsdrivende (*da sådanne aftaler i princippet er privatretlige*)
- b) ordninger for selvstændige erhvervsdrivende, hvori kun én person deltager (*da sådanne aftaler i lighed med litra a) i princippet er privatretlige*)
- c) lønmodtageres forsikringsaftaler, hvori arbejdsgiveren ikke er part, hvis lønmodtagerne

⁵⁵ Domstolens domme af 28. september 1994 i sag C-7/93, Beune, Sml. 1994 I, s. 4471, af 17. april 1997 i sag C-147/95, Evrenopoulos, Sml. 1997 I, s. 2057, af 29. november 2001 i sag C-366/99, Griesmar, Sml. 2001 I, s. 9383, af 13. december 2001 i sag C-206/00, Henri Mouflin, Sml. 2001 I, s. 10201, og senere i dom af 12. september 2002 i sag C-351/00, Niemi, Sml. 2002 I, s. 7007.

ikke er omfattet af dette forslag.

Litra d) og e) omfatter private aftaler mellem den forsikrede og ordningen, som ikke falder ind under definitionen af en erhvervstilknyttet social sikringsordning, jf. artikel 2 i dette forslag.

Stk. 2 afspejler Domstolens retspraksis i dom af 9. november 1993 i sag C-132/92, Birds Eye Walls⁵⁶, om "overgangspensioner", og den overtages uændret fra artikel 2, stk. 3, i direktiv 86/378/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 1), i direktiv 96/97/EF.

Artikel 8

Denne artikel svarer til artikel 6 i direktiv 86/378/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 3), i direktiv 96/97/EF, med henblik på at tage højde for Domstolens retspraksis i Neath- og Coloroll-dommene, og den indeholder en ikke udtømmende liste over bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling.

Den originale artikel er ændret lidt, idet der ikke i stk. 1, litra h), henvises til bilaget i direktiv 96/97/EF om ændring af direktiv 86/378/EØF. Bilaget indeholder eksempler på visse elementer, for så vidt angår ordninger, der er funderede og ydelsesdefinerede, som kan være uens, såfremt de uens beløb skyldes anvendelsen af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn, ved iværksættelsen af finansieringen af ordningen.

Det drejer sig om følgende eksempler:

- konvertering af en del af den periodiske pension til sumydelser
- overførsel af pensionsrettigheder
- en efterladtepension, der udbetales til en ydelsesberettiget som modydelse for, at forsikringstageren giver afkald på en del af en pension
- en nedsat pension, når arbejdstageren vælger at gå på førtidspension.

Artikel 9

Denne artikel svarer til artikel 8 i direktiv 86/378/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 4), i direktiv 96/97/EF, vedrørende anvendelse af direktivet på erhvervstilknyttede sikringsordninger for selvstændige erhvervsdrivende. Domstolens retspraksis i Barberdommen og senere domme berører ikke disse bestemmelser.

Bestemmelser i erhvervstilknyttede sikringsordninger for selvstændige erhvervsdrivende, der er i modstrid med ligebehandlingsprincippet, skal tages op til revision med virkning fra senest den 1. januar 1993 eller for medlemsstater, hvis tiltrædelse fandt sted efter den dato, på den dato, hvor direktiv 86/378/EØF, ændret ved 96/97/EF, trådte i kraft på deres område.

Direktivet er ikke til hinder for, at rettigheder og pligter, som vedrører en periode for medlemskab af en erhvervstilknyttet ordning for selvstændige erhvervsdrivende, der ligger forud for revisionen af den pågældende ordning, fortsat er undergivet de bestemmelser i ordningen, som var gældende i den pågældende periode.

⁵⁶ Birds Eye Walls Ltd. mod Friedel M. Roberts, Sml. 1993 I, s. 5579.

Artikel 10

Denne artikel svarer til artikel 9 i direktiv 86/378/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 5), i direktiv 96/97/EF. Den vedrører fravigelserne med hensyn til direktivets anvendelse på erhvervstilknyttede ordninger for selvstændige erhvervsdrivende, som i lighed med den foregående artikel ikke blev berørt af Domstolens retspraksis i Barber-dommen og i de efterfølgende domme. Fravigelserne vedrører fastsættelse af pensionsalder, ret til efterladteydelse og udligning af bidrag til en erhvervstilknyttet social sikringsordning for selvstændige erhvervsdrivende. Artikel 9, litra c), i direktiv 86/378/EØF, som ændret ved direktiv 96/97/EF (artikel 1, nr. 5), foreskriver en overgangsperiode til udligning af bidrag fra selvstændige erhvervsdrivende.

Artikel 11

Denne artikel svarer til artikel 2 i direktiv 96/97/EF.

Stk. 1 og 2 i denne artikel afspejler Domstolens retspraksis med hensyn til anvendelse med tilbagevirkende kraft af traktatens nuværende artikel 141 (tidl. artikel 119), stk. 1 og 2, på erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, som er indarbejdet i direktiv 96/97/EF. Stk. 3 vedrører anvendelse af direktivet i medlemsstater, der tidligere var kontraherende parter i aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde.

Der er dog også indsat et nyt stk. 4, hvor det præciseres, at for de øvrige medlemsstater, hvis tiltrædelse fandt sted efter den 17. maj 1990, ændres datoen den 17. maj 1990 i stk. 1 og 2 til den dato, på hvilken traktatens artikel 141, stk. 1 og 2 (tidl. artikel 119), blev gældende på deres område (således at også de tiltrædende lande er omfattet).

Artikel 12

Denne artikel svarer til artikel 9a i direktiv 86/378/EØF, indsat ved artikel 1 i direktiv 96/97/EF, om fleksibel pensionsalder. At mænd og kvinder gør krav på en fleksibel pensionsalder på samme vilkår, anses således ikke for at være uforeneligt med dette direktiv.

Kapitel 3

Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

Artikel 13

I stk. 1 i denne artikel svarer til artikel 3, stk. 1, i direktiv 76/207/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 3), i direktiv 2002/73/EF. Denne nye artikel svarer til lignende formuleringer i direktiver med traktatens artikel 13 som retsgrundlag, nemlig direktiv 2000/43/EF⁵⁷ og 2000/78/EF⁵⁸.

Stk. 2 i denne artikel svarer til artikel 2, stk. 6, i direktiv 76/207/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 2), i direktiv 2002/73/EF. Det drejer sig om, i hvilket omfang det er tilladt at fravige

⁵⁷ EFT L 18 af 19. juli 2000, s. 22.

⁵⁸ EFT L 303 af 2. december 2000, s. 16.

princippet om ligebehandling, når der er tale om en stilling, hvis karakter gør, at der er behov for en person af et givet køn, og det er i overensstemmelse med Domstolens retspraksis på området⁵⁹.

Stk. 3 svarer til artikel 9, stk. 2, i direktiv 76/207/EF, som henviser til bestemmelsen om udelukkelse i artikel 2, stk. 6, i direktiv 76/207/EØF, der blev ændret ved artikel 1, nr. 2) (stk. 6), i direktiv 2002/73/EF.

Artikel 14

Denne artikel svarer til artikel 2, stk. 8, i direktiv 76/207/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 2), i direktiv 2002/73/EF og vedrører muligheden i henhold EF-traktatens artikel 141, stk. 4, for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet.

Artikel 15

Denne artikel afspejler Domstolens retspraksis om graviditet og barsel (jf. navnlig sag C-184/83, Hofmann mod Barmer Ersatzkasse, Sml. 1984, s. 3047, præmis 25, sag C-421/92, Habermann-Beltermann, Sml. 1994 I s. 1657, præmis 21, og sag C-32/93, Webb mod EMO Air Cargo, Sml. 1994 I, s. 3567, præmis 20). Den klargør forbindelserne mellem direktiv 92/85/EØF og dette direktivforslag i forbindelse med de emner, som kapitlet omhandler, og som er omfattet artikel 2, stk. 7, andet og tredje afsnit, i direktiv 76/207/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 2), i direktiv 2002/73/EF, således som det fremgår af retspraksis.

I stk. 1 i forslaget hedder det: "Enhver ulige behandling af en kvinde i forbindelse med svangerskab eller barselsorlov udgør forskelsbehandling som defineret i nærværende dette direktiv." Det svarer stort set til artikel 2, stk. 7, i direktiv 76/207/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 2), i direktiv 2002/73/EF.

Stk. 2 svarer til artikel 2, stk. 7, andet afsnit, i direktiv 76/207/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 2), i direktiv 2002/73/EF, og indeholder uændret formuleringen i nævnte bestemmelse, som afspejler Domstolens retspraksis om, at en kvinde på barselsorlov efter udløbet af barselsorloven har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville være berettiget til under sit fravær.

Artikel 16

Denne artikel indeholder uændret artikel 2, stk. 7, fjerde afsnit, anden del, i direktiv 76/207/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 2), i direktiv 2002/73/EF, hvor det præciseres, at direktivet heller ikke berører medlemsstaternes ret til at anerkende en særskilt ret til **fædreorlov og/eller adoptionsorlov**. De medlemsstater, som anerkender en sådan ret, træffer de nødvendige foranstaltninger for at beskytte mandlige og kvindelige arbejdstagere mod afskedigelse på grund af udøvelsen af denne ret, og for at sikre, at de ved afslutningen af en sådan orlov har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med

⁵⁹ Dom af 15. maj 1986 i sag C-222/84, Johnston, dom af 26. oktober 1999, Sirdar, Sml. 1999 I, s. 0000 og dom af 11. januar 2000 i sag C-285/98, Kreil, Sml. 2000 I, s. 0000.

betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at drage fordel af de forbedringer i arbejdsforholdene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

Dette stykke vedrørende fædreorlov og adoptionsorlov blev indført af både Europa-Parlamentet og Rådet under forhandlingerne om vedtagelsen af direktiv 2002/73/EF.

AFSNIT III

Horisontale bestemmelser

Kapitel 1

Klageadgang

Afdeling 1

Retsmidler

Artikel 17

Denne artikel svarer til artikel 6, stk. 1, 3 og 4, i direktiv 76/207/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 5), i direktiv 2002/73/EF, der blev tilpasset for også at omfatte ligeløn.

I overensstemmelse med Domstolens retspraksis⁶⁰ præciseres det i stk. 3, at de forudgående stykker ikke berører nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling. Stykket svarer til artikel 6, stk. 4, i direktiv 76/207/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 5), i direktiv 2002/73/EF.

Artikel 18

Denne artikel kommer fra artikel 6, stk. 2, i direktiv 76/207/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 5), i direktiv 2002/73/EF, og vedrører erstatning i tilfælde af overtrædelse af princippet om ligebehandling i overensstemmelse med Domstolens retspraksis.

Afdeling 2

Bevisbyrde

Artikel 19

Denne artikel svarer til den vigtigste artikel i direktiv 97/80/EF om bevisbyrde, nemlig artikel 4.

Artikel 20

Denne artikel svarer til artikel 3 i direktiv 97/80/EF vedrørende anvendelsesområdet. Samtidig er artiklen tilpasset lidt for at omfatte alle situationer, der er omfattet af dette direktivforslag (jf. ovenfor).

⁶⁰ Dom af 16. maj 2000 i sag C-78/98, Preston, Sml. 2000 I, s. 3201.

Undtagelsen vedrørende straffesager (artikel 3, stk. 2, i direktiv 97/80/EF) indgår i stk. 2.

Kapitel 2

Organer til fremme af ligebehandling – dialogen mellem arbejdsmarkedets parter

Artikel 21

Denne artikel vedrører oprettelse af ligestillingsorganer og deres opgaver og kompetence, hvilket allerede var fastsat i artikel 8a i direktiv 76/207/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 7), i direktiv 2002/73/EF. Denne bestemmelse finder i henhold til forslaget anvendelse på alle spørgsmål, som de direktiver, der indgår i omarbejdningen, omfatter.

Artikel 22

Denne artikel vedrører medlemsstaternes forpligtelse til i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter og til ligestillingsplaner på arbejdspladserne.

Denne artikel svarer til artikel 8b i direktiv 76/207/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 7), i direktiv 2002/73/EF, og finder anvendelse på alle spørgsmål, dette direktivforslag omfatter.

Artikel 23

Ifølge denne artikel er medlemsstaterne forpligtet til at tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med deres nationale lovgivning og praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af køn med henblik på at fremme princippet om ligebehandling. Denne bestemmelse, der findes i forvejen i direktiv 76/207/EØF (artikel 8c), indsat ved artikel 1, nr. 7), i direktiv 2002/73/EF, bør have horisontal virkning og finde anvendelse på alle spørgsmål, dette direktivforslag omfatter. En lignende artikel findes også i de nyere direktiver vedtaget på grundlag af EF-traktatens artikel 13 (direktiv 2000/43/EF og 2000/78/EF).

AFSNIT IV

Gennemførelse

Artikel 24

Denne artikel er en klassisk bestemmelse, der kommer fra artikel 3, stk. 2, i direktiv 76/207/EØF, som ændret ved artikel 1, nr. 3), i direktiv 2002/73/EF, og den vedrører medlemsstaternes overholdelse af direktivet. Ligebehandling indebærer afskaffelse af forskelsbehandling hidrørende fra alle love og administrative bestemmelser, og det kræves derfor i direktivet, at medlemsstaterne afskaffer sådanne bestemmelser. I lighed med tidligere lovgivning kræves det endvidere i direktivet, at bestemmelser, som strider imod princippet om ligebehandling, skal erklæres ugyldige eller ændres eller skal kunne erklæres ugyldige eller ændres, hvis deres lovlighed bestrides.

Artikel 25

Denne bestemmelse, der kommer fra direktiv 2002/73/EF og gælder horisontalt for alle forhold, der falder ind under direktivets materielle anvendelsesområde (artikel 1, nr. 6), der erstatter artikel 7 i direktiv 76/207/EØF), vedrører medlemsstaternes forpligtelse til i deres retsorden at indføre de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

Artikel 26

Denne artikel er en standardbestemmelse vedrørende sanktioner i tilfælde af overtrædelse af princippet om ligebehandling. Tilsvarende bestemmelser findes i artikel 8d i direktiv 76/207/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 7), i direktiv 2002/73/EF. Artikel 26 samler alle bestemmelser om sanktioner og foreskriver, at de finder anvendelse på alle de spørgsmål, direktivet omfatter.

Artikel 27

Denne artikel kommer fra artikel 2, stk. 5, i direktiv 76/207/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 2), i direktiv 2002/73/EF, og det anbefales, at medlemsstaterne tilskynder til, at der træffes foranstaltninger til forebyggelse af forskelsbehandling på grundlag af køn, chikane og sexchikane.

Artikel 28

Dette er endnu en standardbestemmelse, der går ud på, at der ikke må ske forringelse af det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne i relation til forskelsbehandling på grundlag af køn, når direktivet gennemføres.

Artikel 29

Denne artikel, der vedrører integration af kønsaspektet i alle politikker og aktioner (mainstreaming), afspejler ånden i EF-traktatens artikel 3, stk. 2, og er identisk med artikel 1a, i direktiv 76/207/EØF, indsat ved artikel 1, nr. 1), i direktiv 2002/73/EF. Denne bestemmelse har horisontal virkning og finder anvendelse på alle spørgsmål, som de direktiver, der indgår i omarbejdningen, omfatter.

Artikel 30

Denne bestemmelse kommer fra direktiv 97/80/EF (artikel 5) og fra direktiv 75/117/EØF (artikel 7) og vedrører medlemsstaternes forpligtelse til at påse, at de foranstaltninger, der træffes i medfør af dette direktiv, såvel som de allerede gældende bestemmelser på dette område bringes til de pågældende personers kundskab på enhver egnet måde, for eksempel ved oplysning på arbejdsstedet. Denne vigtige bestemmelse har horisontal virkning og finder anvendelse på alle spørgsmål, som dette direktivforslag omfatter.

AFSNIT V

Afsluttende bestemmelser

Artikel 31

I henhold til stk. 1 skal medlemsstaterne senest den rapportere til Kommissionen om gennemførelsen af direktivet, så Kommissionen kan udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet.

Stk. 2 svarer til bestemmelsen i artikel 2, stk. 3, i direktiv 2002/73/EF om underretninger hvert fjerde år, hvor medlemsstaterne skal oplyse om foranstaltninger, der er truffet i henhold til EF-traktatens artikel 141, stk. 4.

Artikel 32

I henhold til denne artikel kan direktivet tages op til revision. Lignende bestemmelser findes i andre direktiver. Direktivets virkning vil blive nøje vurderet af Kommissionen, og den kan fremsætte forslag om tilpasninger, den anser for nødvendige.

Artikel 33

I stk. 1 i denne artikel fastsættes medlemsstaternes frist til at gennemføre direktivet. I overensstemmelse med nyere praksis skal medlemsstaterne endvidere tilsende Kommissionen de bestemmelser, der er vedtaget for at gennemføre direktivet.

Stk. 2 er en standardbestemmelse, hvor det kræves, at bestemmelser, der vedtaget for at gennemføre direktiver, indeholder en henvisning til direktivet eller ledsages af en sådan henvisning. Samtidig er der også krav om, at henvisningen skal indeholde oplysning om, at henvisninger i gældende love og administrative bestemmelser til de direktiver, der ophæves ved dette direktiv, gælder som henvisninger til dette direktiv.

Artikel 34

Denne artikel vedrører ophævelse af de direktiver, som denne omarbejdning omfatter, når dette direktiv er vedtaget af Rådet og Europa-Parlamentet. Bestemmelsen berører ikke medlemsstaternes forpligtelser i forbindelse med de eksisterende direktivers frister for gennemførelsen i national lovgivning og deres anvendelsesdatoer.

Artikel 35

Dette er en standardartikel, ifølge hvilken direktivet træder i kraft på [tyvende]dagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende.

Artikel 36

Dette er en standardartikel, ifølge hvilken direktivet er rettet til medlemsstaterne.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV**om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 141, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Kommissionen⁶¹,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg⁶²,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁶³,

efter proceduren i traktatens artikel 251, og

ud fra følgende betragtninger:

↓ ny

- (1) Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår⁶⁴ og Rådets direktiv 86/378/EØF af 24. juli 1986 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger⁶⁵ er blevet ændret væsentligt. Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder⁶⁶ og Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn⁶⁷ indeholder ligeledes bestemmelser, der har til formål at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Da der foretages yderligere ændringer af direktiverne, bør der af hensyn til klarheden foretages en omarbejdning, og de vigtigste bestemmelser på

⁶¹ EUT C [] af [], s. [].

⁶² EUT C [] af [], s. [].

⁶³ EUT C [] af [], s. [].

⁶⁴ EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40. Ændret ved direktiv 2002/73/EF (EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15).

⁶⁵ EFT L 225 af 12.8.1986, s. 40. Ændret ved direktiv 96/97/EF (EFT L 46 af 17.2.1997, s. 20).

⁶⁶ EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19.

⁶⁷ EFT L 14 af 20.1.1998, s. 6. Ændret ved direktiv 98/52/EF (EFT L 205 af 22.7.1998, s. 66).

området bør samles i én tekst, samtidig med der tages hensyn til nye elementer, der er en følge af EF-Domstolens retspraksis.

↓ 2002/73/EF, betragtning 4
(tilpasset)

- (2) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i Fællesskabsretten, som Fællesskabet i henhold til i EF-traktatens artikel 2 og artikel 3, stk. 2, og i Domstolens retspraksis. Disse traktatbestemmelser gør ligestilling mellem mænd og kvinder til en opgave for Fællesskabet og noget, det tilstræber, og pålægger Fællesskabet en positiv forpligtelse til i alle sine aktiviteter at fremme denne ligestilling skal fremme i alle sine aktiviteter .

↓ 2002/73/EF, betragtning 5
(tilpasset)

- (3) Traktatens artikel 141, navnlig stk. 3, omhandler specifikt udgør nu et særligt retsgrundlag for at vedtage fællesskabsforanstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv , herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi .

↓ 2002/73, betragtning 3
(tilpasset)

- (4) Artikel 21 og 23 Dette direktiv respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, som navnlig anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder forbyder ligeledes forskelsbehandling på grundlag af køn og stadfæster retten til ligebehandling af mænd og kvinder på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn .

↓ ny

- (5) For at skabe sammenhæng er det nødvendigt, at direkte og indirekte forskelsbehandling defineres på én måde.

↓ 97/80/EF, betragtning 19
(tilpasset)

~~forskelsbehandling er meget vanskeligere at bevise, når der er tale om indirekte forskelsbehandling; det er derfor vigtigt at definere indirekte forskelsbehandling;~~

↓ 2002/73/EF, betragtning 8
(tilpasset)

- (6) Chikane i forbindelse med en persons køn og sexchikane er i strid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. ~~Det er~~ ☒ og bør ☒ derfor ~~hensigtsmæssigt at definere disse begreber og forbyde disse former for~~ ☒ anses for ☒ forskelsbehandling ☒ på grundlag af køn i dette direktivs forstand ☒. ~~Det skal i den forbindelse understreges, at disse~~ ☒ Disse ☒ former for forskelsbehandling ~~ikke kun forekommer~~ ☒ ikke kun ☒ på arbejdspladsen, men også i forbindelse med adgang til beskæftigelse og til erhvervsuddannelse ~~under udøvelse af beskæftigelse og erhverv.~~

↓ 2002/73/EF, betragtning 9

- (7) I den forbindelse bør arbejdsgiverne og de ansvarlige for erhvervsuddannelserne tilskyndes til at træffe foranstaltninger til bekæmpelse af alle former for forskelsbehandling på grund af køn og navnlig til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af chikane og sexchikane på arbejdspladsen i overensstemmelse med national lovgivning og praksis.

↓ ny

- (8) Princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, jf. traktatens artikel 141, udgør et væsentligt aspekt af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Der bør derfor fastsættes nærmere bestemmelser om gennemførelsen heraf.
- (9) Ifølge fast retspraksis er ligelønsprincippet ikke begrænset til de situationer, hvor mænd og kvinder udfører deres arbejde for samme arbejdsgiver. Ifølge Domstolens domme i sag C-320/00, A. G. Lawrence m.fl. mod Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group og Mitie Secure Services Ltd.⁶⁸, og sag C-256/01, Debra Allonby mod Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services and The Secretary of State for Education and Employment⁶⁹, skal forskelle i lønvilkår kunne tilskrives en og samme kilde, da der ellers mangler en enhed, der er ansvarlig for forskelsbehandlingen, og som kan genoprette ligebehandlingen.

↓ 86/378/EØF, betragtning 1
(tilpasset)

~~I henhold til traktaten skal hver medlemsstat gennemføre princippet om ligeløn til mænd og kvinder for samme arbejde; ved løn forstås den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier;~~

⁶⁸ Sml. 2002 I, s. 7325.

⁶⁹ Dom af 13.1.2004.

↓ 86/378/EØF, betragtning 2
(tilpasset)

~~selv om ligelønsprincippet finder direkte anvendelse på tilfælde af forskelsbehandling, der kan konstateres alene ud fra ligebehandlings- og ligelønskriteriet, kan der også være tilfælde, hvor gennemførelsen af dette princip forudsætter vedtagelse af supplerende foranstaltninger, der præciserer rækkevidden af dette princip;~~

↓ 75/117/EØF, betragtning 1
(tilpasset)

~~Gennemførelsen af det i artikel 119 i traktaten omhandlede princip om lige løn til mænd og kvinder udgør en integrerende del af fællesmarkedets oprettelse og funktion;~~

↓ 75/117/EØF, betragtning 2
(tilpasset)

~~medlemsstaterne må i første række sikre gennemførelsen af dette princip ved hjælp af egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser;~~

↓ 75/117/EØF, betragtning 3
(tilpasset)

~~Rådets resolution af 21. januar 1974⁷⁰ om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram fastslår, såvel med henblik på en udjævning af arbejds- og levevilkårene på et stadigt stigende niveau som på en afbalanceret økonomisk, arbejdsmarkedsmæssig og social udvikling inden for Fællesskabet, den fortrinsberettigede stilling, der tilkommer foranstaltninger til fordel for kvinderne for så vidt angår adgang til beskæftigelse, faglig uddannelse og forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder aflønning;~~

↓ 75/117/EØF, betragtning 4
(tilpasset)

~~det er formålstjenligt at udbygge basislovgivningen med regler, der tilsigter at lette lighedsprincippet gennemførelse i praksis, således at alle Fællesskabets arbejdstagere kan opnå beskyttelse på dette område;~~

⁷⁰ EFT nr. C 13 af 12.2.1974, s. 1.

↓ 75/117/EØF, betragtning 5
(tilpasset)

~~trods de bestræbelser, der er udfoldet for at gennemføre den på medlemsstaternes konference vedtagne resolution af 30. december 1961 om udligning af forskelle i løn til mænd og kvinder, gør sådanne forskelle sig stadig gældende fra medlemsstat til medlemsstat, og det er derfor vigtigt, at en indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser til gennemførelse af ligelønsprincippet finder sted~~

↓ ny

(10) Der bør vedtages særlige foranstaltninger for at sikre, at princippet om ligebehandling gennemføres i erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, og for at præcisere rækkevidden af dette princip.

↓ 86/378/EØF, betragtning 3
(tilpasset)

~~i henhold til artikel 1, stk. 2, i Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår⁷¹ skal Rådet med henblik på at sikre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring på forslag af Kommissionen vedtage nærmere bestemmelser særlig om indhold, udstrækning og gennemførelse af dette princip; Rådet har med henblik herpå vedtaget direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring⁷²;~~

↓ 86/378/EØF, betragtning 4
(tilpasset)

~~i henhold til artikel 3, stk. 3, i direktiv 79/7/EØF skal Rådet med henblik på at sikre gennemførelsen af princippet om ligebehandling inden for de erhvervstilknyttede sikringsordninger på forslag af Kommissionen vedtage bestemmelser, der præciserer dette princip's indhold og udstrækning samt reglerne for dets gennemførelse;~~

⁷¹ EFT nr. L 39 af 14. 2. 1976, s. 40

⁷² EFT nr. L 6 af 10. 1. 1979, s. 24.

↓ 86/378/EØF, betragtning 5
(tilpasset)

~~princippet om ligebehandling bør gennemføres inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, som dækker de i artikel 3, stk. 1, i direktiv 79/7/EØF omhandlede risici, samt inden for de sikringsordninger, som for lønmodtagerne indebærer andre fordele i penge eller naturalier i henhold til traktaten;~~

↓ 86/378/EØF, betragtning 6
(tilpasset)

~~gennemførelsen af princippet om ligebehandling er ikke til hinder for anvendelsen af bestemmelser til beskyttelse af kvinder i forbindelse med svangerskab og fødsel~~

↓ 96/97/EF, betragtning 2
(tilpasset)

- (11) ~~De Europæiske Fællesskabers Domstol fastslår~~ ☒ Domstolen fastslog ☒ i sin dom af 17. maj 1990 i sag C-262/88, Barber mod Guardian Royal Exchange Assurance Group⁷³, at alle ydelser, der udbetales i henhold til erhvervstilknyttede pensionsordninger, udgør en del af lønnen som omhandlet i traktatens artikel ☒ 141 ☒ ~~119~~.
-

↓ ny

- (12) Skønt begrebet løn som defineret i traktatens artikel 141 ikke omfatter sociale sikringsydelser, er en pensionsordning for tjenestemænd ifølge fast retspraksis omfattet af princippet om ligeløn, hvis ydelserne i henhold til ordningen udbetales i kraft af ansættelsesforholdet hos den offentlige arbejdsgiver, uanset om en sådan ordning indgår i en almindelig lovpligtig ordning. Ifølge Domstolens domme i sag C-7/93, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds mod G. A. Beune⁷⁴, og sag C-351/00, Pirkko Niemi⁷⁵, er denne betingelse opfyldt, såfremt pensionen berører en særlig gruppe af arbejdstagere, såfremt den direkte afhænger af den tilbagelagte tjenestetid, og den fastsættes på grundlag af tjenestemandens senest oppebårne løn. Af klarhedshensyn bør der derfor fastsættes særlige bestemmelser herom.

⁷³ Sml. 1990 I, s. 1889.

⁷⁴ Sml. 1994 I, s. 4471.

⁷⁵ Sml. 2002 I, s. 7007.

↓ 96/97/EF, betragtning 10
(tilpasset)

- (13) Domstolen har bekræftet præciserer endvidere i dommene i sag C-152/91 og i sag C-200/91, at mens mandlige og kvindelige lønmodtagernes bidrag til en ydelsesdefineret pensionsordning skal være ens for mandlige og kvindelige ~~arbejdstagere, da de~~ er omfattet af traktatens artikel 141 ~~119;~~ , skal det forhold, at der på grund af anvendelse af forskellige aktuarmæssige faktorer for mænd og kvinder ikke indbetales samme arbejdsgiverbidrag inden for rammerne af funderede og ydelsesdefinerede pensionsordninger, ~~skal~~ ikke bedømmes efter denne artikel.

↓ 96/97/EF, betragtning 4
(tilpasset)

- (14) ~~i henhold til protokol nr. 2 ad traktatens artikel 119, der er knyttet til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, Ifølge fast retspraksis skal ydelser~~ , der udbetales i medfør af en erhvervstilknyttet social sikringsordning , ikke anses for løn, ~~hvis og~~ i det omfang de kan henføres til beskæftigelsesperioder, der ligger forud for den 17. maj 1990, undtagen for arbejdstagere eller deres ydelsesberettigede pårørende, der inden denne dato har anlagt søgsmål eller indbragt en dertil svarende klage i overensstemmelse med den relevante nationale ret. Det er derfor nødvendigt at begrænse anvendelsen af princippet om ligebehandling i overensstemmelse hermed .

↓ 2002/73/EF, betragtning 11
(tilpasset)

- (15) At sikre lige adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse er af afgørende betydning for anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Undtagelser fra princippet bør derfor udelukkende omfatte ~~De~~ erhvervsaktiviteter, ~~som medlemsstaterne kan udelukke fra anvendelsesområdet for direktiv 76/207/EEF, bør begrænses til aktiviteter, som på grund af deres særlige karakter eller den sammenhæng, de foregår i, kræver beskæftigelse af en person af et bestemt køn, forudsat at formålet hermed er legitimt, og under overholdelse af proportionalitetsprincippet, som fastlagt i Domstolens retspraksis⁷⁶.~~

⁷⁶ ~~Sag C 222/84, Johnston, Sml. 1986, s. 1651, sag C 273/97, Sirdar, Sml. 1999 I, s. 7403 og sag C 285/98, Kreil, Sml. 2000 I, s. 69.~~

↓ 76/207/EØF, betragtning 1
(tilpasset)

~~i sin resolution af 21. januar 1974 om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram⁷⁷ lagde Rådet særlig vægt på iværksættelse af foranstaltninger, der skal sikre gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder aflønning;~~

↓ 76/207/EØF, betragtning 2
(tilpasset)

~~for så vidt angår aflønning vedtog Rådet den 10. februar 1975 direktiv 75/117/EØF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder⁷⁸;~~

↓ 76/207/EØF, betragtning 3
(tilpasset)

~~en handling fra Fællesskabets side synes ligeledes påkrævet for at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder både for så vidt angår adgang til beskæftigelse, uddannelse, forfremmelse samt med hensyn til andre arbejdsvilkår; ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere er et af Fællesskabets mål, for så vidt det navnlig drejer sig om at fremme en udjævning af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår på et stadigt stigende niveau; traktaten indeholder ikke den hertil fornødne særlige hjemmel;~~

↓ 76/207/EØF, betragtning 4
(tilpasset)

~~princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring bør defineres og gradvis gennemføres ved senere retsakter~~

↓ 2002/73/EF, betragtning 14
(tilpasset)

(16) ~~Medlemsstaterne kan i ☒ I ☒ henhold til traktatens artikel 141, stk. 4, ☒ er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at medlemsstater opretholder eller vedtager ☒ opretholde eller vedtage foranstaltninger, der tager sigte på at indføre~~

⁷⁷ EFT nr. C 13 af 12. 2. 1974, s. 1.

⁷⁸ EFT nr. L 45 af 19. 2. 1975, s. 19.

specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervs-mæssige karriere. ~~I betragtning af den nuværende situation og under hensyntagen til erklæring 28 til Amsterdam-traktaten bør medlemsstaterne i første omgang tilstræbe at forbedre kvindernes stilling på arbejdsmarkedet.~~

↓ 2002/73/EF, betragtning 12
(tilpasset)

- (17) Ifølge Domstolens faste retspraksis ~~Domstolen har konsekvent anerkendt, at det er legitimt, for så vidt angår princippet om ligebehandling, at beskytte kvinder på grund af deres fysiologiske tilstand under og efter graviditet. Den har desuden været konsekvent i sine afgørelser om, at udgør enhver form for negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn. Sådant forskelsbehandling bør derfor eksplicit være omfattet af dette direktiv .~~
- (18) Domstolen har konsekvent anerkendt, at det er legitimt, for så vidt angår princippet om ligebehandling, at beskytte kvinder på grund af deres fysiologiske tilstand under graviditet og barsel. Nærværende direktiv anfægter derfor ikke Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer⁷⁹ ~~(tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), der har til formål at sikre beskyttelsen af disse kvinders fysiske og psykiske tilstand. I betragtningerne i direktiv 92/85/EØF anføres det, at foranstaltninger til beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ikke må føre til forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet og ikke må berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder.~~
- (19) Af klarhedshensyn bør der endvidere eksplicit fastsættes bestemmelser om ~~Domstolen har anerkendt beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder under barselsorlov , navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde og til ikke at få dårligere arbejds- og ansættelsesvilkår, fordi de har taget en sådan orlov. med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville være berettiget til under deres fravær.~~

↓ ny

- (20) Effektiv gennemførelse af princippet af ligebehandling forudsætter, at medlemsstaterne indfører passende procedurer.

⁷⁹ EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

- (21) Det er afgørende for en reel gennemførelse af princippet om ligebehandling, at der sørges for relevante retslige eller administrative procedurer til håndhævelse af forpligtelserne i medfør af dette direktiv.

↓ 97/80/EF, betragtning 13, 14, 16 og 18 (tilpasset)

- (22) ~~☒~~ For at sikre, at princippet om ligebehandling kan håndhæves i praksis, er det vigtigt, at der vedtages bestemmelser om bevisbyrden. Som fastslået af Domstolen ~~☒ De Europæiske Fællesskabers Domstol har derfor afgjort, at bevisbyrde-reglerne skal gælde omvendt, når der foreligger en tilsyneladende forskelsbehandling, og at en effektiv gennemførelse af ligebehandlingsprincippet i de tilfælde, hvor denne forskelsbehandling godtgøres, kræver~~ ☒ bør der fastsættes bestemmelser, der sikrer ☒, at bevisbyrden pålægges indklagede ☒, når der foreligger et oplagt tilfælde af forskelsbehandling, ☒; ~~medlemsstaterne kan undlade at anvende reglerne om bevisbyrde i~~ ☒ undtagen i forbindelse med ☒ sager, hvor det påhviler en domstol eller en anden kompetent instans at undersøge ~~sagens~~ ☒ de ☒ faktiske omstændigheder; ☒. ~~☒ der menes herved sager, hvor klager er fritaget for at bevise de faktiske omstændigheder, som det påhviler domstolen eller den anden kompetente instans at undersøge;~~ ☒ Det skal imidlertid gøres klart, at ☒ det ☒ fortsat ☒ tilkommer ☒ den relevante nationale instans ☒ ~~de nationale domstole eller andre kompetente instanser~~ at vurdere de faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. ~~det overlades~~ ☒ Endvidere overlades det ☒ til medlemsstaterne på alle stadier af sagsbehandlingen at indføre bevisregler, som er gunstigere for klager.

↓ 97/80/EF, betragtning 1 (tilpasset)

~~På grundlag af protokollen om social og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet til traktaten, har medlemsstaterne med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland (i det følgende benævnt «medlemsstaterne»), som ønsker at gennemføre socialpagten af 1989, indgået en aftale om social og arbejdsmarkedspolitikken;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 2 (tilpasset)

~~i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder erkendes det, at det er vigtigt at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grundlag af køn, hudfarve, race og religion, politisk eller anden overbevisning;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 3
(tilpasset)

~~ifølge punkt 16 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsrettmæssige og sociale rettigheder, som vedrører ligebehandling af mænd og kvinder, skal der blandt andet «gøres en større indsats for at sikre gennemførelse af ligebehandling af mænd og kvinder, navnlig med hensyn til adgang til beskæftigelse, aflønning, arbejdsvilkår, social beskyttelse, undervisning og erhvervsuddannelse samt karrieremuligheder»;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 4
(tilpasset)

~~Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats for så vidt angår bevisbyrden i tilfælde af forskelsbehandling på grundlag af køn;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 5
(tilpasset)

~~Kommissionen mente efter denne konsultation, at en fællesskabsindsats var hensigtsmæssig, og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i den pågældende aftale; arbejdsmarkedets parter har afgivet en udtalelse til Kommissionen;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 6
(tilpasset)

~~efter den anden konsultation meddelte arbejdsmarkedets parter ikke Kommissionen, at de ønskede at indlede processen i artikel 4 i den pågældende aftale, som kunne føre til indgåelsen af en aftale;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 7
(tilpasset)

~~ifølge aftalens artikel 1 har Fællesskabet og medlemsstaterne bl.a. som mål at forbedre leve- og arbejdsvilkårene; den praktiske gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder bidrager til realiseringen af dette mål;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 8 (tilpasset)
--

~~princippet om ligebehandling omhandles i traktatens artikel 119 samt i Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder⁸⁰ og Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår⁸¹;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 9 (tilpasset)
--

~~Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), bidrager også til den faktiske gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder; direktiv 92/85/EØF må ikke skade de øvrige direktiver for så vidt angår ligebehandling, derfor bør de af direktiv 92/85/EØF omfattede kvindelige arbejdstagere under samme vilkår omfattes af ændringen af bevisbyrde reglerne;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 10 (tilpasset)

~~Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af Unice, CEEP og EFS⁸², er også baseret på princippet om ligebehandling af mænd og kvinder;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 11 (tilpasset)

~~henvisningerne til «domstolene» dækker mekanismer, hvorved tvister kan behandles og afgøres ved uafhængige instanser, som kan træffe afgørelser, der er bindende for parterne i de pågældende tvister;~~

⁸⁰ EFT L 45 af 19. 2. 1975, s. 19.

⁸¹ EFT L 39 af 14. 2. 1976, s. 40.

⁸² EFT L 145 af 19. 6. 1996, s. 4.

↓ 97/80/EF, betragtning 12
(tilpasset)

~~ved udtrykket «udenretlige ordninger» forstås især ordninger som forlig og mægling;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 15
(tilpasset)

~~det er nødvendigt at tage hensyn til karakteristikaene af visse medlemsstaters retssystemer f.eks. i de tilfælde, hvor det kan konkluderes, at forskelsbehandling har fundet sted, hvis indklagede ikke har været i stand til at give domstolen eller en anden kompetent myndighed tilstrækkeligt bevis for, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænk;~~

↓ 97/80/EF, betragtning 17
(tilpasset)

~~en klager kunne fratages den reelle mulighed for at få håndhævet ligebehandlingsprincippet ved de nationale domstole, hvis forelæggelsen af bevis for en tilsyneladende forskelsbehandling ikke havde til følge, at indklagede pålægges bevisbyrden for, at den pågældende praksis i virkeligheden ikke er diskriminerende;~~

↓ 2002/73/EF, betragtning 20
(tilpasset)

(23) ~~Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af køn, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv~~ ~~forbedre den~~ ~~retsbeskyttelse~~ ~~, dette direktiv giver, bør også foreninger, organisationer og andre juridiske personer have beføjelse til, efter nærmere bestemmelser fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for~~ ~~en klager~~ ~~ethvert offer for forskelsbehandling~~ at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar ~~i retten.~~

↓ 2002/73/EF, betragtning 17
(tilpasset)

(24) ~~Domstolen har fastslået, at da~~ ~~Da~~ ~~retten til effektiv retsbeskyttelse er grundlæggende, er arbejdstagerne~~ ~~bør det sikres, at arbejdstagerne fortsat er~~ ~~omfattet af denne beskyttelse selv efter ansættelsesforholdets ophør~~ ~~af det forhold, der har givet anledning til den påståede tilsidesættelse af princippet om~~

ligebehandling ~~☒~~⁸³. En arbejdstager, der forsværer eller afgiver vidneudsagn for en person, som nyder beskyttelse i henhold til dette direktiv, bør nyde samme beskyttelse.

↓ 2002/73/EF, betragtning 18
(tilpasset)

- (25) Domstolen har ~~☒~~ klart ~~☒~~ fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der ~~☒~~ tildeles ~~☒~~ i tilfælde af ~~det~~ overtrædelse ~~tildes~~ den arbejdstager, der har været udsat for forskelsbehandling, være tilstrækkelig i forhold til det tab, den pågældende har lidt. ~~Den har desuden understreget, at~~ ~~☒~~ Derfor bør ~~☒~~ forudgående fastsættelse af et maksimum ~~kan udelukke en effektiv~~ ~~☒~~ for en sådan ~~☒~~ erstatning ~~☒~~ udelukkes ~~☒~~ og at udelukkelse af at tilkende renter for at erstatte det lille tab ikke er tilladt⁸⁴.
-

↓ 2002/73/EF, betragtning 21
(tilpasset)

- (26) ~~☒~~ For at styrke gennemførelsen af princippet om ligebehandling i praksis ~~☒~~ ~~Medlemsstaterne~~ bør ~~☒~~ medlemsstaterne ~~☒~~ fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og, i overensstemmelse med national praksis, med de ikke-statslige organisationer ~~om de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af køn og om, hvordan de kan bekæmpes.~~
-

↓ 2002/73/EF, betragtning 22
(tilpasset)

- (27) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af handlinger, der strider mod forpligtelserne i ~~☒~~ henhold til dette ~~☒~~ direktiv ~~76/207/EEF~~.
-

↓ 2002/73/EF, betragtning 23
(tilpasset)

- (28) ~~I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5, kan målene~~ ~~☒~~ Målene ~~☒~~ i dette direktiv ~~☒~~ kan ~~☒~~ ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan~~☒~~; ~~☒~~ ~~☒~~ Fællesskabet kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5 ~~☒~~. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, ~~er dette direktiv ikke mere vidtgående end~~ ~~☒~~ går dette direktiv ikke ud over ~~☒~~, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
-

⁸³ Sag C-185/97, Coote, Sml. 1998 I, s. 5199.

⁸⁴ Sag C-180/95, Drachmpachl, Sml. 1997 I, s. 2195, sag C-271/91, Marshall, Sml. 1993 I, s. 4367.

↓ 97/80/EF, betragtning 20
(tilpasset)

~~den tilstræbte omlægning af bevisbyrden er ikke gennemført i tilstrækkeligt omfang i alle medlemsstaterne, og dette mål må derfor i overensstemmelse med nærhedsprincippet i traktatens artikel 3 B og med proportionalitetsprincippet søges opnået på fællesskabsplan; dette direktiv indskrænker sig til at fastsætte minimumsforskrifter og går ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål~~

↓ ny

- (29) Forpligtelsen til at gennemføre nærværende direktiv i national ret bør kun omfatte de bestemmelser, hvori der er foretaget indholdsmæssige ændringer i forhold til de tidligere direktiver. Forpligtelsen til at gennemføre de bestemmelser, hvori der stort set ikke er foretaget ændringer, følger af de tidligere direktiver.
- (30) Nærværende direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag 1, del B, angivne frister for gennemførelse i national ret og anvendelse af direktivet.
-

↓ ny

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

AFSNIT I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Dette direktiv har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

I det øjemed indeholder det bestemmelser til gennemførelse af princippet om ligebehandling for så vidt angår:

- a) adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse
- b) arbejdsvilkår, herunder løn
- c) erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Det indeholder endvidere bestemmelser, der skal sikre, at gennemførelsen bliver mere effektiv, ved at der fastsættes relevante procedurer.

↓ 76/207/EØF (tilpasset)

~~Artikel 1~~

~~1. Dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder fremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår og på de betingelser, der er fastsat i stk. 2, til social sikring. Dette princip betegnes i det følgende som "princippet om ligebehandling".~~

~~2. Med henblik på at sikre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring, vedtager Rådet på forslag fra Kommissionen nærmere bestemmelser særlig om dets indhold, udstrækning og gennemførelse.~~

↓ 86/378/EØF (tilpasset)

~~Artikel 1~~

~~Dette direktiv tager sigte på gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder inden for de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, i det følgende benævnt "ligebehandlingsprincippet".~~

↓ 97/80/EF (tilpasset)

~~Artikel 1~~

~~Formål~~

~~Formålet med dette direktiv er at sikre større effektivitet i de foranstaltninger, medlemsstaterne træffer i henhold til ligebehandlingsprincippet for at give alle personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt for deres vedkommende, mulighed for at gøre deres ret gældende via domstolene efter eventuelt at have forelagt sagen for andre kompetente myndigheder.~~

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

Artikel 2

☒ 1. ☒ I dette direktiv forstås ved:

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

☒ a) ☒ - "direkte forskelsbehandling": at en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

☒ b) ☒ - "indirekte forskelsbehandling": at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

↓ 97/80/EF, artikel 2, stk. 2
(tilpasset)

~~– Ifølge det i stk. 1 omhandlede ligestillingsprincip er der tale om indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral(t), stiller et væsentligt større antal personer af det ene køn ringere, medmindre denne bestemmelse, dette kriterium eller denne praksis er hensigtsmæssig(t) og nødvendig(t) og kan begrundes i objektive ikke-kønsrelaterede faktorer.~~

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

☒ c) ☒ - "chikane": at der udvises en uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima

☒ d) ☒ - "sexchikane": at der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima

↓ ny

e) "løn": den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 1)
(tilpasset)

☒ f) ☒ ~~1. Ved "erhvervstilknyttede sikringsordninger" ☒ : ☒ forstås~~ ordninger, der ikke er omfattet af direktiv 79/7/EØF, og som har til formål at sikre arbejdere, uanset om de er lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, inden for en virksomhed eller en gruppe af virksomheder, inden for en erhvervsgrænse eller inden for en faglig eller tværfaglig branche, ydelser, som skal supplere ydelserne fra de lovbestemte sociale sikringsordninger eller træde i stedet for disse, uanset om medlemskab af disse ordninger er obligatorisk.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

3. ☒ 2. I dette direktiv omfatter forskelsbehandling: ☒

☒ a) ☒ ~~chikane og sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn som defineret i dette direktiv og forbydes derfor. ☒ samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd ☒~~

~~En persons afvisning eller accept af en sådan adfærd må ikke anvendes som grundlag for en beslutning, der vedrører den pågældende.~~

~~4. En ☒ b) ☒ instruktion om forskelsbehandling af en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling som defineret i dette direktiv.~~

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

Artikel 3

☒ 1. ☒ Dette direktiv finder anvendelse på den erhvervsaktive del af befolkningen, herunder selvstændige erhvervsdrivende, arbejdstagere, der midlertidigt er uden arbejde på grund af sygdom, svangerskab og fødsel, ulykke eller ufrivillig arbejdsløshed, og personer, der søger arbejde, på pensionerede og invalide arbejdstagere samt på disse arbejdstageres ydelsesberettigede pårørende, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

7. ☒ 2. ☒ Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.

~~☒ 3. ☒ Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelserne i Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS⁸⁵ og Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)⁸⁶.~~

↓ 86/378/EØF, artikel 5, stk. 2
(tilpasset)

~~Princippet om ligebehandling er ikke til hinder for bestemmelser om beskyttelse af kvinder i forbindelse med svangerskab og fødsel.~~

↓ 75/117 artikel 1 (tilpasset)
⇒ ny

☒ AFSNIT II ☒

☒ SÆRLIGE BESTEMMELSER ☒

☒ Kapitel 1 ☒

☒ Ligelønsprincippet ☒

Artikel 4

~~Det i artikel 119 i traktaten omhandlede princip om lige løn til mænd og kvinder, i det følgende benævnt «ligelønsprincippet», indebærer, at for ☒ For ☒ samme arbejde eller for arbejde, som tillægges samme værdi, afskaffes enhver forskelsbehandling med hensyn til køn for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår ⇒ , der kan tilskrives én og samme kilde ⇐.~~

↓ 75/117/EØF, artikel 1
(tilpasset)

Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, må ☒ bygges ☒ dette system bygge på samme kriterier for mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

⁸⁵ EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4.

⁸⁶ EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

⊗ Kapitel 2 ⊗

⊗ Princippet om ligebehandling i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger ⊗

Artikel 5

~~1. Under betingelserne som fastsat i de efterfølgende bestemmelser indebærer princippet om ligebehandling, at~~ ⊗ Uden at artikel 4 tilsidesættes, må der ikke ⊗ finde nogen ⊗ direkte eller indirekte ⊗ forskelsbehandling sted på grundlag af køn ⊗ i forbindelse med de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger ⊗, ~~hverken direkte eller indirekte, blandt andet under henvisning til ægteskabelig eller familiemæssig stilling,~~ især for så vidt angår:

- ⊗ a) ⊗ anvendelsesområdet for ~~ordningerne~~ ⊗ sådanne ordninger ⊗ samt betingelserne for adgang til disse
- ⊗ b) ⊗ bidragspligten og beregningen af bidrag
- ⊗ c) ⊗ beregningen af ydelserne, herunder ægtefælle- eller forsørgertillæg, og betingelserne for varigheden og bevarelsen af retten til ydelserne.

Artikel 6

⊗ 1. ⊗ Dette ~~direktiv~~ ⊗ kapitel ⊗ finder anvendelse:

- a) på erhvervstilknyttede ordninger, der sikrer beskyttelse mod følgende risici:
 - ⊗ i) ⊗ sygdom
 - ⊗ ii) ⊗ invaliditet
 - ⊗ iii) ⊗ alderdom, også i tilfælde af førtidspensionering
 - ⊗ iv) ⊗ arbejdsulykker og erhvervssygdomme
 - ⊗ v) ⊗ arbejdsløshed
- b) på erhvervstilknyttede ordninger, som vedrører andre sociale natural- eller kontantydelse, herunder ydelser til efterladte og familieydelser, såfremt disse ydelser ~~udbetales til lønmodtagere og derfor er ydelser, som disse modtager fra arbejdsgiveren som følge af arbejdsforholdet.~~

↓ ny

2. Dette kapitel finder endvidere anvendelse på pensionsordninger for en særlig gruppe af arbejdstagere, f.eks. tjenestemænd, hvis ydelserne i henhold til ordningen udbetales i kraft af ansættelsesforholdet hos den offentlige arbejdsgiver, for så vidt som ydelserne direkte afhænger af den tilbagelagte tjenestetid, og deres størrelse fastsættes på grundlag af tjenestemandens senest oppebårne løn. Dette er ikke til hinder for, at en sådan ordning indgår i en almindelig lovpligtig ordning.

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 1)
(tilpasset)

⊠ Kapitel 7 ⊠

≡ ⊠ 1. ⊠ ~~Direktivet~~ ⊠ Kapitlet ⊠ gælder ikke for:

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 1)

- a) individuelle aftaler for selvstændige erhvervsdrivende
- b) ordninger for selvstændige erhvervsdrivende, hvori kun én person deltager

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 1)
(tilpasset)
⇒ ny

- c) ~~lønmodtageres~~ ⇒ arbejdstageres ⇐ forsikringsaftaler, hvori arbejdsgiveren ikke er part
- d) frivillige bestemmelser i erhvervstilknyttede sikringsordninger, som tilbydes deltagerne individuelt for at sikre dem:
 - ⊠ i) ⊠ supplerende ydelser ~~eller~~
 - ⊠ ii) eller ⊠ valg af den dato, fra hvilken de normale ydelser til selvstændige erhvervsdrivende skal løbe, eller valg mellem flere ydelser
- e) erhvervstilknyttede sikringsordninger, for så vidt ydelserne finansieres af frivillige lønmodtagerbidrag.

≡ ⊠ 2. ⊠ Bestemmelserne i dette ~~direktiv~~ ⊠ kapitel ⊠ er ikke til hinder for, at en arbejdsgiver giver personer, der har nået den alder, hvor de er berettiget til en pension i medfør af en erhvervstilknyttet sikringsordning, men som endnu ikke er berettiget til den lovbestemte alderspension, en supplerende pension med henblik på at udligne eller tilnærme

de samlede ydelser til de ydelser, som modtages af personer af det andet køn, der befinder sig i samme situation, og som allerede har nået den alder, hvor de er berettiget til den lovbestemte pension, indtil modtagerne af denne supplerende pension har nået den lovbestemte pensionsalder.

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 3)
(tilpasset)

Artikel ~~6~~ 8

1. Bestemmelser, det er i modstrid med princippet om ligebehandling, er bestemmelser, som direkte eller indirekte, navnlig ved henvisning til ægteskabelig eller familiemæssig stilling, er baseret på kønnet for så vidt angår fastsættelse af:

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 3)

- a) hvilke personer der har ret til at deltage i en erhvervstilknyttet sikringsordning
- b) om deltagelse i en erhvervstilknyttet sikringsordning er tvungen eller frivillig
- c) forskellige regler vedrørende alder ved indtrædelse i ordningen eller vedrørende krav om minimal beskæftigelsesperiode eller om en minimumsperiode for tilslutning til ordningen, for så vidt angår erhvervelse af ydelser

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 3)
(tilpasset)

- d) forskellige regler for tilbagebetaling af bidrag, med undtagelse af hvad der er fastsat i litra h) ~~),~~ ~~),~~ og i) ~~)~~ og j) ~~),~~ når arbejdstageren forlader ordningen uden at have opfyldt betingelserne for at få udbetalt langtidsydelse med opsættende virkning

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 3)

- e) forskellige betingelser for tilkendelse af ydelser eller for begrænsning af disse ydelser til det ene af kønnene
- f) forskellige aldersgrænser for pensionsret
- g) regler, der suspenderer rettigheder eller adgangen til erhvervelse af rettigheder under lovbestemt eller overenskomstmæssig barselorlov eller orlov af familiemæssige årsager, som betales af arbejdsgiveren

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 3)
(tilpasset)

- h) forskellige ydelsesniveauer, undtagen i det omfang det er nødvendigt som følge af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn i forbindelse med bidragsdefinerede ordninger ; for så vidt angår ordninger, der er funderede og ydelsesdefinerede, kan visse elementer ~~(som bilaget indeholder eksempler på)~~ være uens, såfremt de uens beløb skyldes anvendelsen af aktuarmæssige faktorer, der er forskellige for de to køn, ved iværksættelsen af finansieringen af ordningen

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 3)

- i) forskellige bidragsniveauer for lønmodtagerne

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 3)
(tilpasset)

- j) forskellige bidragsniveauer for arbejdsgiverne, bortset fra:
- i) i forbindelse med bidragsdefinerede ordninger, hvis formålet er at gøre størrelsen af pensionsydelse til begge køn ens eller tilnærme dem til hinanden
 - ii) i forbindelse med ordninger, der er funderede og ydelsesdefinerede, når arbejdsgiverens bidrag tager sigte på at sikre finansieringen af udgifterne til disse ydelsesdefinerede ordninger
- ⊕ k) forskellige normer eller normer, der kun gælder for det ene køn, med undtagelse af hvad der er fastsat i litra h) , og i) og j) , for erhvervelse eller bevarelse af retten til at få udbetalt ydelser med opsættende virkning, når den pågældende forlader ordningen.

2. Når det overlades til ordningens administrative organer at træffe afgørelse om tilkendelse af ydelser i henhold til dette ~~direktiv~~ kapitel , skal de pågældende organer overholde ligebehandlingsprincippet.

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 4)
(tilpasset)
⇒ ny

Artikel ~~8~~ 9

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at bestemmelser i erhvervstilknyttede sikringsordninger for selvstændige erhvervsdrivende, der er i modstrid

med ligebehandlingsprincippet, tages op til revision med virkning fra senest den 1. januar 1993 ⇒ eller for medlemsstater, hvis tiltrædelse fandt sted efter den dato, på den dato, hvor direktiv 86/378/EØF, ændret ved 96/97/EF, trådte i kraft på deres område ⇐.

2. Dette ☒ kapitel ☒ direktiv er ikke til hinder for, at rettigheder og pligter, som vedrører en periode for medlemskab af en erhvervstilknyttet ordning for selvstændige erhvervsdrivende, der ligger forud for revisionen af den pågældende ordning, fortsat er undergivet de bestemmelser i ordningen, som var gældende i den pågældende periode.

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 5)
(tilpasset)
⇒ ny

Artikel 9 ☒ 10 ☒

Hvad angår selvstændige erhvervsdrivendes ☒ erhvervstilknyttede ☒ ordninger kan medlemsstaterne udsætte den obligatoriske gennemførelse af ligebehandlingsprincippet for så vidt angår:

- a) fastsættelse af pensionsalderen for ydelse af alders- og arbejdsophørspensioner samt de følger, en sådan udsættelse måtte have for andre ydelser:
 - ☒ i) ☒ enten indtil den dato, på hvilken ligebehandlingen er gennemført i de lovbestemte ordninger
 - ☒ ii) ☒ eller senest indtil ligebehandlingen indføres ved et direktiv
- b) efterladtepension, indtil ligebehandlingsprincippet ved fællesskabsretten er indført i de lovbestemte sociale sikringsordninger om dette forhold
- c) anvendelse af artikel ~~6, stk. 1, litra i), første afsnit~~, ☒ 8, stk. 1, litra i), for så vidt angår anvendelse af ☒ ~~for at tage hensyn til forskellige~~ aktuarmæssige faktorer, indtil den 1. januar 1999 ⇒ eller for medlemsstater, hvis tiltrædelse fandt sted efter den dato, på den dato, hvor direktiv 86/378/EØF, ændret ved 96/97/EF, trådte i kraft på deres område ⇐.

↓ 96/97/EF, artikel 2 (tilpasset)

Artikel ☒ 11 ☒

1. Enhver gennemførelsesforanstaltning til dette ☒ kapitel ☒ direktiv, for så vidt angår ~~lønmodtagere~~ ☒ arbejdstagere ☒, skal dække alle ydelser ☒ i medfør af erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger ☒, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter den 17. maj 1990 og har tilbagevirkende kraft til denne dato, medmindre arbejdstagerne eller deres ydelsesberettigede pårørende inden denne dato har

anlagt søgsmål eller indgivet en dertil svarende administrativ klage i overensstemmelse med national lovgivning. I så fald har gennemførelsesforanstaltningerne tilbagevirkende kraft til den 8. april 1976 og dækker alle ydelser, der kan henregnes til beskæftigelsesperioder efter denne dato. For de medlemsstater, der har tiltrådt Fællesskabet efter den 8. april 1976, men før den 17. maj 1990, erstattes denne dato af den dato, på hvilken ~~☒~~ traktatens ~~☒~~ artikel ~~119~~ ~~☒~~ 141 ~~☒~~ blev gældende på deres område.

2. Andet punktum i stk. 1 er ikke til hinder for, at de nationale regler om søgsmålsfrister i nationale retsforhold kan gøres gældende over for arbejdstagere eller deres ydelsesberettigede pårørende, som havde anlagt søgsmål eller indgivet en dertil svarende administrativ klage i overensstemmelse med national lovgivning inden den 17. maj 1990, forudsat at disse regler ikke er mindre gunstige for søgsmål af denne art end for tilsvarende nationale søgsmål, og at de ikke i praksis gør det umuligt at udøve fællesskabsretten.

3. For de medlemsstater, der har tiltrådt Fællesskabet efter den 17. maj 1990, og som den 1. januar 1994 var kontraherende parter i aftalen om Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde, ændres datoen den 17. maj 1990 i stk. 1, første punktum, til den 1. januar 1994.

↓ ny

4. For de øvrige medlemsstater, hvis tiltrædelse fandt sted efter den 17. maj 1990, ændres datoen den 17. maj 1990 i stk. 1 og 2 til den dato, på hvilken traktatens artikel 141 blev gældende på deres område.

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 6)
(tilpasset)

Artikel ~~9a~~ ~~☒~~ 12 ~~☒~~

At mænd og kvinder gør krav på en fleksibel pensionsalder på samme vilkår, anses ikke for at være uforeneligt med dette ~~direktiv~~ ~~☒~~ kapitel ~~☒~~.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

⊗ Kapitel 3 ⊗

⊗ Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår ⊗

~~Artikel 2~~

~~1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.~~

↓ 97/80/EF, artikel 2, stk. 1
(tilpasset)

Definitioner

~~1. I dette direktiv forstås ved ligebehandlingsprincippet, at der hverken direkte eller indirekte finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn.~~

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 3)
(tilpasset)

Artikel ~~2~~ ⊗ 13 ⊗

1. ~~Anvendelse af princippet om ligebehandling betyder, at der~~ ⊗ Der må ⊗ i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke ~~må~~ finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 3)

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 3)
(tilpasset)

- c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i
 dette direktiv ~~75/117/EØF~~

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 3)

- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

~~6~~ 2. Med hensyn til adgangen til beskæftigelse, herunder den dertil førende uddannelse, kan medlemsstaterne fastsætte, at ulige behandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, ikke udgør forskelsbehandling, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet hermed er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

↓ 76/207/EØF, artikel 9, stk. 2
(tilpasset)

~~2~~ 3. Medlemsstaterne foretager regelmæssigt en undersøgelse af de i ~~artikel 2~~, stk. 2, omhandlede former for erhvervsudøvelse for at vurdere, om det under hensyntagen til den sociale udvikling er berettiget, at disse fortsat udelukkes. De meddeler Kommissionen resultatet af denne undersøgelse.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

Kapitel 14

~~8~~ Medlemsstaterne kan opretholde eller vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, for i praksis at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder som erhvervsaktive .

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

⊠ Kapitel 15 ⊠

⊠ 1. ⊠ Enhver ulige behandling af en kvinde i forbindelse med svangerskab eller barselsorlov ~~som omhandlet i direktiv 92/85/EF~~ udgør forskelsbehandling som defineret i ~~nærværende~~ ⊠ dette ⊠ direktiv.

⊠ 2. ⊠ En kvinde på barselsorlov har efter udløbet af barselsorloven ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville ⊠ have været ⊠ ~~være~~ berettiget til under sit fravær.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

⊠ Kapitel 16 ⊠

⊠ Dette direktiv ⊠ ~~Det~~ gælder ~~også~~ med forbehold af medlemsstaternes ret til at anerkende en særskilt ret til fædreorlov og/eller adoptionsorlov. De medlemsstater, som anerkender en sådan ret, træffer de nødvendige foranstaltninger for at beskytte mandlige og kvindelige arbejdstagere mod afskedigelse på grund af udøvelsen af denne ret, og for at sikre, at de ved afslutningen af en sådan orlov har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at drage fordel af de forbedringer i arbejdsforholdene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 5)
(tilpasset)

⊗ AFSNIT III ⊗

⊗ HORIZONTALA BESTEMMELSER ⊗

⊗ Kapitel 1 ⊗

⊗ Klageadgang ⊗

⊗ Afdeling 1 ⊗

⊗ Retsmidler ⊗

Artikel ~~6~~ ⊗ 17 ⊗

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, ⊗ efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser ⊗ kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

~~2~~ ⊗ 2. ⊗ Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til - enten på vegne af eller til støtte for klageren, med dennes godkendelse - at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.

~~4~~ ⊗ 3. ⊗ Stk. 1 og ~~3~~ ⊗ 2 ⊗ berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.

↓ 75/117/EØF (tilpasset)

~~Artikel 2~~

~~Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser til, at enhver arbejdstager, der føler sig krænket ved tilsidesættelse af ligelønsprincippet, kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.~~

↓ 86/378/EØF (tilpasset)

~~Artikel 10~~

~~Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige foranstaltninger til, at enhver person, der mener sig krænket ved, at princippet om ligebehandling tilsidesættes, kan gøre sine rettigheder gældende for domstolene efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.~~

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 5)
(tilpasset)

⊗ Kapitel 18 ⊗

~~2.~~ Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling ⊗ på grundlag af køn ⊗ ~~⊗ i~~ ~~strid med artikel 3~~, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt. En sådan erstatning eller godtgørelse kan ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i dette direktivs betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

↓ 97/80/EF, artikel 4 (tilpasset)

⊗ Afdeling 2 ⊗

⊗ Bevisbyrde ⊗

Artikel 19

Bevisbyrde

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at når personer, der betragter sig som krænket, fordi ligebehandlingsprincippet ikke er anvendt over for dem, over for en domstol eller en anden kompetent myndighed fremfører faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det indklagede at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

2. ~~Dette direktiv~~ ⊗ Stk. 1 ⊗ er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører regler for bevisførelse, der er gunstigere for klager.

↓ 97/80/EF, artikel 4

3. Medlemsstaterne kan undlade at anvende stk. 1 i sager, hvor det påhviler en domstol eller den kompetente instans at undersøge sagens faktiske omstændigheder.

↓ 97/80/EF, artikel 3 (tilpasset)

Artikel 20

Anvendelsesområde

1. ~~Dette direktiv~~ Artikel 19 finder endvidere anvendelse på:

- a) situationer, som er omhandlet i traktatens artikel ~~119~~ 141 ~~og i direktiv 75/117/EØF, 76/207/EØF~~ og, for så vidt der er tale om forskelsbehandling på grundlag af køn, i direktiv 92/85/EØF og 96/34/EF
-

↓ 97/80/EF, artikel 3

- b) enhver civilretlig eller administrativ procedure inden for den offentlige eller private sektor, som indebærer klageadgang efter den nationale lovgivning til gennemførelse af de i litra a) omtalte foranstaltninger, med undtagelse af udenretlige ordninger, som er frivillige, eller som er fastsat i den nationale lovgivning.
-

↓ 97/80/EF, artikel 3 (tilpasset)

2. Dette ~~direktiv~~ kapitel finder ikke anvendelse på straffesager, medmindre medlemsstaterne bestemmer andet.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 7)
(tilpasset)

Kapitel 2

Organer til fremme af ligebehandling - dialogen mellem arbejdsmarkedets parter

Artikel ~~20~~ 21

1. Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af

køn. Sådanne organer kan indgå som en del af institutioner, der på nationalt plan har til opgave at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.

2. Medlemsstaterne sikrer, at disse organer også har kompetence til:

- a) at bistå ofre for forskelsbehandling i forbindelse med deres klager over forskelsbehandling, uden at det berører de rettigheder, ofrene, foreningerne, organisationerne og andre juridiske personer, jf. artikel ~~6, stk. 3~~ 17, stk. 2, har

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 7)

- b) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling
- c) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 7)
(tilpasset)

Artikel ~~8b~~ 22

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 7)

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis passende foranstaltninger for at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, herunder gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive overenskomster, regler for god opførsel, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 7)
(tilpasset)

2. Når det er i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis, tilskynder medlemsstaterne arbejdsmarkedets parter til, uden at det anfægter disses autonomi, at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder og til på passende niveau at indgå aftaler indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 1 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne aftaler skal overholde ~~mindstekravene~~ i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 7)

3. Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne til på organiseret og systematisk vis at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen.

4. Med henblik herpå bør arbejdsgiverne tilskyndes til med jævne mellemrum at udarbejde hensigtsmæssig information til arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter om ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden.

Denne information kan omfatte statistikker over andelen af mænd og kvinder på de forskellige organisationstrin og eventuelle foranstaltninger for at forbedre situationen i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 7)
(tilpasset)

Artikel ~~8e~~ 23

Medlemsstaterne skal tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med deres nationale lovgivning og praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af køn med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 3)
(tilpasset)

AFSNIT IV

GENNEMFØRELSE

Kapitel 24

~~2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de~~ Medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- a) at alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) at ~~alle~~ bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ~~og som indgår i~~ kontrakter eller kollektive overenskomster, lønskalaer, lønaftaler, virksomheders personaleregler, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer,

, individuelle arbejdskontrakter eller andre ordninger erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

↓ 86/378/EØF (tilpasset)

~~Artikel 7~~

~~Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til:~~

~~a) at bestemmelser i kollektive overenskomster påbudt ved lov, i virksomheders interne reglementer eller i enhver anden aftale vedrørende erhvervstillknyttede sikringsordninger, der er i modstrid med ligebehandlingsprincippet, anses for ugyldige, kan erklæres ugyldige eller kan ændres;~~

~~b) c) at ordninger, der indeholder sådanne bestemmelser, ikke kan godkendes eller udvides ved administrative foranstaltninger.~~

↓ 75/117/EØF (tilpasset)

~~Artikel 3~~

~~Medlemsstaterne afskaffer sådan forskelsbehandling mellem mænd og kvinder, som følger af en administrativt eller ved lov fastsat bestemmelse, og som er i strid med ligelønsprincippet.~~

↓ 75/117/EØF (tilpasset)

~~Artikel 4~~

~~Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til, at de bestemmelser i kollektive overenskomster, lønskalaer eller lønaftaler eller i individuelle arbejdskontrakter, der er i strid med ligelønsprincippet, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres.~~

↓ 75/117/EØF (tilpasset)

~~Artikel 6~~

~~Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med deres nationale forhold og deres retssystemer de nødvendige foranstaltninger for at sikre gennemførelsen af ligelønsprincippet. De drager omsorg for, at der findes effektive midler, der gør det muligt at påse, at dette princip overholdes.~~

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 6)
(tilpasset)

Artikel 7 ~~25~~

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.

↓ 86/378/EØF (tilpasset)

~~Artikel 11~~

~~Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagerne mod enhver afskedigelse, som måtte være en arbejdsgivers reaktion på en klage, der er fremsat på virksomhedsplan, eller på et søgsmål, der er indledt med det formål at udvirke, at princippet om ligebehandling overholdes.~~

↓ 75/117/EØF (tilpasset)

~~Artikel 5~~

~~Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagerne mod enhver afskedigelse, som måtte være en arbejdsgivers reaktion på en klage på virksomhedsplan eller på et søgsmål, fremsat eller indledt med det formål at udvirke, at ligelønsprincippet overholdes.~~

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 7)
(tilpasset)
⇒ ny

Artikel 8 ~~26~~

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til dette direktiv, og træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt. Sanktionerne, der kan omfatte udbetaling af erstatning til ofret, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen disse bestemmelser senest ~~den 5. oktober 2005~~ ⇒ på den dato, der er anført i artikel 33, ⇐ og meddeler hurtigst muligt eventuelle efterfølgende ændringer.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 2)
(tilpasset)

⊗ Kapitel 27 ⊗

~~5.~~ Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne og de ansvarlige for adgang til erhvervsuddannelse til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, navnlig chikane og sexchikane på arbejdspladsen.

↓ 97/80/EF, artikel 6 (tilpasset)

Artikel ⊗ 28 ⊗

~~Bevaring af beskyttelsesniveauet~~

Gennemførelsen af bestemmelserne i dette direktiv er under ingen omstændigheder tilstrækkelig grund til at berettige en nedsættelse af ~~det generelle niveau~~ ⊗ niveauet ⊗ for arbejdstagerbeskyttelsen på det område, der er dækket af direktivet, uden at dette dog indskrænker medlemsstaternes ret til under hensyn til situationens udvikling at indføre love og administrative bestemmelser, som er forskellige fra dem, der gælder på tidspunktet for direktivets meddelelse, forudsat at direktivets ~~minimumskrav~~ overholdes.

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 7)
(tilpasset)

~~Artikel 8e~~

~~1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.~~

~~2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder en forringelse af det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne mod forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af dette direktiv.~~

↓ 2002/73/EF, artikel 1, nr. 1)
(tilpasset)

⊠ Kapitel 29 ⊠

~~1a~~ Medlemsstaterne tager aktivt hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, der er omhandlet i ~~stk. 1~~ ⊠ dette direktiv ⊠.

↓ 97/80/EF, artikel 5 (tilpasset)

Artikel ⊠ 30 ⊠

Oplysning

Medlemsstaterne sørger for, at de foranstaltninger, der træffes i medfør af dette direktiv, samt de allerede gældende bestemmelser på området bringes til alle berørte personers kendskab på enhver egnet måde ⊠, f.eks. på arbejdsstedet ⊠.

↓ 76/207/EØF (tilpasset)

~~Artikel 8~~

~~Medlemsstaterne påser, at foranstaltninger, der træffes i medfør af dette direktiv, såvel som de allerede gældende bestemmelser på dette område bringes til arbejdstagernes kundskab på enhver egnet måde, for eksempel ved oplysning på arbejdspladserne.~~

↓ 75/117/EØF (tilpasset)

~~Artikel 7~~

~~Medlemsstaterne påser, at foranstaltninger, der træffes i medfør af dette direktiv, såvel som de allerede gældende bestemmelser på dette område bringes til arbejdstagernes kundskab på enhver egnet måde, for eksempel ved oplysning på arbejdspladserne.~~

↓ 2002/73/EF, artikel 2 (tilpasset)

⊠ AFSNIT V ⊠

⊠ AFSLUTTENDE BESTEMMELSER ⊠

Artikel ⊠ 31 ⊠

~~2~~ ⊠ 1. Senest den meddeler medlemsstaterne ⊠ ~~Medlemsstaterne meddeler senest tre år efter dette direktivs ikrafttræden~~ Kommissionen alle de oplysninger, den har brug for til udarbejdelse af en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

~~3~~ ⊠ 2. ⊠ Uden at det berører stk. ~~2~~ ⊠ 1 ⊠, meddeler medlemsstaterne hvert fjerde år Kommissionen teksten ~~til love og administrative bestemmelser~~ vedrørende alle foranstaltninger, som de vedtager i medfør af traktatens artikel 141, stk. 4, samt rapporter om disse foranstaltninger og deres gennemførelse. På grundlag af disse oplysninger vedtager og offentliggør Kommissionen hvert fjerde år en beretning, der indeholder en sammenlignende vurdering af alle disse foranstaltninger under hensyntagen til erklæring 28 til Amsterdam-traktaten.

↓ 97/80/EF, artikel 7 (tilpasset)

~~Medlemsstaterne sender senest to år efter iværksættelsen af dette direktiv Kommissionen alle nødvendige oplysninger, således at Kommissionen kan udarbejde en beretning, der skal forelægges Europa-Parlamentet og Rådet, om gennemførelsen af dette direktiv.~~

↓ 96/97/EF, artikel 3, stk. 2 (tilpasset)

~~2. Medlemsstaterne sender senest to år efter dette direktivs ikrafttræden Kommissionen alle nødvendige oplysninger, således at den kan udarbejde en rapport til Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.~~

↓ 86/378/EØF, artikel 12 (tilpasset)

~~2. Medlemsstaterne fremsender senest fem år efter meddelelsen af dette direktiv alle nødvendige oplysninger til Kommissionen, således at den kan udarbejde en rapport til Rådet om gennemførelsen af direktivet.~~

↓ 76/207/EØF (tilpasset)

~~Artikel 10~~

~~Inden en frist på to år efter udløbet af den periode på tredive måneder, der er fastsat i artikel 9, stk. 1, første afsnit, meddeler medlemsstaterne Kommissionen alle nødvendige oplysninger, for at denne kan udarbejde en beretning til forelæggelse for Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.~~

↓ 75/117/EØF (tilpasset)

~~Artikel 9~~

~~Inden en frist på to år efter udløbet af den periode på et år, der er fastsat i artikel 8, meddeler medlemsstaterne Kommissionen alle nødvendige oplysninger, for at denne kan udarbejde en beretning til forelæggelse for Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.~~

↓ ny

Artikel 32

Senest den 30. juni 2008 foretager Kommissionen en vurdering af, hvordan dette direktiv fungerer, og foreslår de ændringer, den finder nødvendige.

↓ ny

Artikel 33

Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den ... eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at være i stand til at garantere de resultater, der kræves i henhold til dette direktiv. De tilsender straks Kommissionen disse bestemmelser med en sammenligningstabel, som viser sammenhængen mellem de pågældende bestemmelser og dette direktiv.

Bestemmelserne skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De skal også indeholde oplysning om, at henvisninger i gældende love og administrative bestemmelser til de direktiver, der ophæves ved nærværende direktiv, gælder som henvisninger til nærværende direktiv. Medlemsstaterne fastlægger reglerne for denne henvisning og affattelsen af den nævnte oplysning.

Medlemsstaterne tilsender Kommissionen de vigtigste nationale bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

↓ 97/80/EF (tilpasset)

~~Artikel 7~~

Gennemførelse

~~Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 1. januar 2001. De underretter straks Kommissionen herom.~~

~~Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.~~

↓ 98/52/EF, artikel 2 (tilpasset)

~~For Det Forenede Kongerige Storbritanniens og Nordirlands vedkommende ændres datoen den 1. januar 2001 i stk. 1 til 22. juli 2001.~~

↓ 86/378/EØF (tilpasset)

~~Artikel 12~~

~~1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest tre år efter meddelelsen heraf⁸⁷. De underretter straks Kommissionen herom.~~

↓ 76/207/EØF (tilpasset)

~~Artikel 9~~

~~1. Medlemsstaterne iværksætter de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv inden tredive måneder efter dets meddelelse og underretter straks Kommissionen herom.~~

⁸⁷

Dette direktiv er meddelt medlemsstaterne den 30. juli 1986.

~~For så vidt angår artikel 3, stk. 2, afsnit e), første sætningsled, og artikel 5, stk. 2, afsnit e), første sætningsled, skal medlemsstaterne dog inden fire år efter dette direktivs meddelelse foretage en første gennemgang og eventuelt en første revision af de heri omhandlede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser.~~

~~3. Medlemsstaterne meddeler endvidere Kommissionen teksten til de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som de vedtager på det område, som omfattes af dette direktiv.~~

↓ 75/117/EØF (tilpasset)

~~Artikel 8~~

~~1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv inden et år efter dets meddelelse og underretter straks Kommissionen herom.~~

~~2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som de vedtager på det område, der er omfattet af dette direktiv.~~

↓ ny

Artikel 34

1. Direktiv 75/117/EØF, 76/207/EØF, 86/378/EØF og 97/80/EF som ændret ved de direktiver, der er nævnt i bilag 1, del A, ophæves med virkning fra den dato, der er fastsat i artikel 33 i nærværende direktiv, uden at dette berører medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag 1, del B, angivne frister for gennemførelse i national ret og anvendelse af direktiverne.

2. Henvisninger til de ophævede direktiver gælder som henvisninger til nærværende direktiv og læses efter sammenligningstabellen i bilag 2.

↓ ny

Artikel 35

Dette direktiv træder i kraft på [tyvendedagen] efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.



Artikel 36

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Europa-Parlamentets vegne

På Rådets vegne

Formand

Formand

↓ 96/97/EF, artikel 1, nr. 7) (tilpasset)
--

BILAG

~~Eksempler på elementer, der kan være uens for så vidt angår ordninger, der er funderede og ydelsesdefinerede, som omhandlet i artikel 6, litra h)~~

~~———— konvertering af en del af den periodiske pension til sumydelser~~

~~———— overførsel af pensionsrettigheder~~

~~———— en efterladtepension, der udbetales til en ydelsesberettiget som modydelse for, at forsikringstageren giver afkald på en del af en pension~~

~~———— en nedsat pension, når arbejdstageren vælger at gå på fortidspension.~~



BILAG 1

Del A

Ophævede direktiver med successive ændringer (som omhandlet i artikel 34, stk. 1)

Rådets direktiv 75/117/EØF	EFT L 45 af 19.2.1975
----------------------------	-----------------------

Rådets direktiv 76/207/EØF	EFT L 39 af 14.2.1976
Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF	EFT L 269 af 2.10.2002

Rådets direktiv 86/378/EØF	EFT L 225 af 12.8.1986
Direktiv 96/97/EF	EFT L 46 af 17.2.1997

Rådets direktiv 97/80/EF	EFT L 14 af 20.1.1998
Direktiv 98/52/EF	EFT L 205 af 22.7.1998

Del B

Liste over frister for gennemførelse i national lovgivning og anvendelsesdatoer (som omhandlet i artikel 34, stk. 1)

Direktiv	Frist for gennemførelse	Anvendelsesdato
Direktiv 75/117/EØF	19.2.1976	
Direktiv 76/207/EØF	14.8.1978	
Direktiv 86/378/EØF	1.1.1993	
Direktiv 96/97/EF	1.7.1997	17.5.1990, for så vidt angår arbejdstagere, undtagen arbejdstagere eller deres ydelsesberettigede pårørende, der inden denne dato havde anlagt søgsmål eller

		<p>indgivet en dertil svarende administrativ klage i overensstemmelse med national lovgivning.</p> <p>Senest 1.1.1993, får så vidt angår artikel 8 i direktiv 86/378/EØF, ændret ved direktiv 96/97/EF.</p> <p>Senest 1.1.1999, får så vidt angår artikel 6, stk. 1, litra i), første led, i direktiv 86/378/EØF, indsat ved direktiv 96/97/EF.</p>
Direktiv 97/80/EF	1.1.2001	22.7.2001, for så vidt angår Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland
Direktiv 98/52/EF	22.7.2001	
Direktiv 2002/73/EF	5.10.2005	

BILAG 2
Sammenligningstabel

Direktiv 75/117/EØF	Direktiv 76/207/EØF	Direktiv 86/378/EØF	Direktiv 97/80/EF	Dette direktiv
-	Artikel 1, stk. 1	Artikel 1	Artikel 1	Artikel 1
-	Artikel 1, stk. 2	-	-	-
-	Artikel 2, stk. 2, første led	-	-	Artikel 2, stk. 1, første led
-	Artikel 2, stk. 2, andet led	-	Artikel 2, stk. 2	Artikel 2, stk. 1, andet led
-	Artikel 2, stk. 2, tredje og fjerde led	-	-	Artikel 2, stk. 1, tredje og fjerde led
-	-	-	-	Artikel 2, stk. 1, femte led
-	-	Artikel 2, stk. 1	-	Artikel 2, stk. 1, sjette led
-	Artikel 2, stk. 3 og 4	-	-	Artikel 2, stk. 2
-	-	Artikel 3	-	Artikel 3, stk. 1
-	Artikel 2, stk. 7, første afsnit	Artikel 5, stk. 2	-	Artikel 3, stk. 2
-	Artikel 2, stk. 7, fjerde afsnit, første punktum	-	-	Artikel 3, stk. 3
Artikel 1	-	-	-	Artikel 4
-	-	Artikel 5, stk. 1	-	Artikel 5

-	-	Artikel 4	-	Artikel 6, stk. 1
-	-	-	-	Artikel 6, stk. 2
		Artikel 2, stk. 2		Artikel 7, stk. 1
-	-	Artikel 2, stk. 3	-	Artikel 7, stk. 2
-	-	Artikel 6	-	Artikel 8
-	-	Artikel 8	-	Artikel 9
-	-	Artikel 9	-	Artikel 10
-	-	-	-	Artikel 11
-	-	Artikel 9a	-	Artikel 12
-	Artikel 2, stk. 1, og artikel 3, stk. 1	-	Artikel 2, stk. 1	Artikel 13, stk. 1
-	Artikel 2, stk. 6	-	-	Artikel 13, stk. 2
-	Artikel 9, stk. 2	-	-	Artikel 13, stk. 3
-	Artikel 2, stk. 8	-	-	Artikel 14
-	Artikel 2, stk. 7, tredje afsnit	-	-	Artikel 15, stk. 1
-	Artikel 2, stk. 7, andet afsnit	-	-	Artikel 15, stk. 2
-	Artikel 2, stk. 7, fjerde afsnit, andet og tredje punktum	-	-	Artikel 16
Artikel 2	Artikel 6, stk. 1	Artikel 10	-	Artikel 17, stk. 1
-	Artikel 6, stk.	-	-	Artikel 17,

	3			stk. 2
-	Artikel 6, stk. 4	-	-	Artikel 17, stk. 3
-	Artikel 6, stk. 2	-	-	Artikel 18
-	-	-	Artikel 4	Artikel 19
-	-	-	Artikel 3	Artikel 20
-	Artikel 8a	-	-	Artikel 21
-	Artikel 8b	-	-	Artikel 22
-	Artikel 8c	-	-	Artikel 23
Artikel 3 og 6	Artikel 3, stk. 2, litra a)	-	-	Artikel 24, litra a)
Artikel 4	Artikel 3, stk. 2, litra b)	Artikel 7, litra a)	-	Artikel 24, litra b)
-	-	Artikel 7, litra b)	-	Artikel 24, litra c)
Artikel 5	Artikel 7	Artikel 11	-	Artikel 25
Artikel 6	-	-	-	-
-	Artikel 8d	-	-	Artikel 26
	Artikel 2, stk. 5			Artikel 27
-	Artikel 8e, stk. 1	-	-	-
-	Artikel 8e, stk. 2	-	Artikel 6	Artikel 28
-	Artikel 1, stk. 1a	-	-	Artikel 29
Artikel 7	Artikel 8	-	Artikel 5	Artikel 30
Artikel 9	Artikel 10	Artikel 12, stk. 2	Artikel 7, stk. 4	Artikel 31
-	-	-	-	Artikel 32

Artikel 8	Artikel 9, stk. 1, første afsnit, og artikel 9, stk. 2 og 3	Artikel 12, stk. 1	Artikel 7, stk. 1, 2 og 3	Artikel 33
-	Artikel 9, stk. 1, andet afsnit	-	-	-
-	-	-	-	Artikel 34
-	-	-	-	Artikel 35
-	-	-	-	Artikel 36
-	-	Bilag	-	-