

ДИРЕКТИВА 2006/54/ЕО НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 5 юли 2006 година

за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите

(Преработена)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по специално член 141, параграф 3 от него,

като взеха предвид предложението на Комисията,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет¹,

в съответствие с процедурата, предвидена в член 251 от Договора²,

като имат предвид, че:

(1) Директива 76/207/ЕИО на Съвета от 9 февруари 1976 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалната квалификация и развитие, и условията на труд³ и Директива 86/378/ЕИО от 24 юли 1986 г. относно прилагането на принципа на равното третиране на мъжете и жените в професионалните социално-осигурителни схеми⁴ бяха изменени значително⁵. Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г. за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените⁶ и Директива 97/80/ЕО на Съвета от 15 декември 1997 г. относно тежестта на доказване в случаите на дискриминация, основана на пола⁷ също така съдържат разпоредби, които имат за цел прилагането на принципа на равното третиране на жените и мъжете. Тъй като са внесени нови изменения в посочените директиви, е желателно с оглед на яснотата, въпросните разпоредби да бъдат преработени, като бъдат обединени заедно в единен текст основните разпоредби, съществуващи в тази област, както и някои развития, произтичащи от съдебната практика на Съда на Европейските общности (оттук нататък наричан „Съда“).

¹ ОВ С 157, 28.6.2005 г., стр. 83.

² Становище на Европейския парламент от 6 юли 2005 г. (все още непубликувано в *Официален вестник*), Обща позиция на Съвета от 10 март 2006 г. (ОВ С 126 Е, 30.5.2006 г., стр. 33) и Позиция на Европейския парламент от 1 юни 2006 (все още непубликувано в Официалния вестник).

³ ОВ L 39, 14.2.1976 г., стр. 40. Директива, изменена с Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета (ОВ L 269, 5.10.2002 г., стр. 15).

⁴ ОВ L 225, 12.8.1986 г., стр. 40. Директива, изменена с Директива 96/97/ЕО (ОВ L 46, 17.2.1997 г., стр. 20).

⁵ Виж приложение I, част А.

⁶ ОВ L 45, 19.2.1975 г., стр. 19.

⁷ ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 6. Директива, изменена с Директива 98/52/ЕО (ОВ L 205, 22.7.1998 г., стр. 66).

(2) Равенството между мъжете и жените е основен принцип по силата на член 2 и член 3, параграф 2 от Договора, както и според практиката на Съда на Европейските общности. Тези разпоредби от Договора обявяват равенството между мъжете и жените за „задача“ и „цел“ на Общността и ѝ налагат позитивно задължение да го „насърчава“ във всички свои действия.

(3) Съдът на Европейските общности е признал, че обхватът на принципа на равното третиране на мъжете и жените не може да бъде ограничен до дискриминация, основана на факта, че дадено лице е от единия или другия пол. С оглед на неговата цел и на характера на правата, които той цели да защитава, той се прилага също така към дискриминация, промяна на пола на дадено лице.

(4) Понастоящем член 141, параграф 3 от Договора предвижда специално правно основание за приемане на мерки на Общността за гарантиране на прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране в областта на заетостта и професиите, включително принципа на равното заплащане за еднаква работа или работа с еднаква стойност.

(5) Членове 21 и 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз също така забраняват всяка дискриминация, основана на пола и възплъщават правото на равно третиране на мъжете и жените във всички области, включително заетостта, труда и заплащането.

(6) Тормозът и сексуалният тормоз противоречат на принципа за равно третиране на мъжете и жените и представляват дискриминация, основана на пола, за целите на настоящата директива. Тези форми на дискриминация се проявяват не само на работното място, но също така и в контекста на достъпа до заетостта, професионалното обучение и повишението. Поради това те следва да бъдат забранени и подложени на ефективни, пропорционални и възпиращи санкции.

(7) В този контекст работодателите и лицата, отговарящи за професионално обучение, следва да бъдат насърчавани да предприемат мерки за борба с всички форми на дискриминация, основана на пола, и по-специално да вземат превантивни мерки срещу тормоза и сексуалния тормоз на работното място и при достъпа до заетост, професионалното обучение и повишение в съответствие с националното си законодателство и практика.

(8) Принципът на равното заплащане на еднакъв труд или труд с равна стойност, съгласно предвиденото в член 141 и твърдо прокарван в съдебната практика на Съда на Европейските общности съставлява важен аспект на принципа на равното третиране на жените и мъжете, както и съществена и неразделна част от достиженията на правото на Общността, включително съдебната практика на Съда относно дискриминацията, основана на пола. Поради това е необходимо да бъде доразработена разпоредбата за нейното прилагане.

(9) В съответствие с установената съдебна практика на Съда на Европейските общности, за да се оцени дали работниците изпълняват еднакъв труд или труд с еднаква стойност, следва да бъде определено дали, като се вземат предвид редица фактори, включително характера на работата и обучението и условията на труд, тези работници могат да бъдат разглеждани като намиращи се в съпоставимо положение.

(10) Съдът на Европейските общности е постановил, че при някои обстоятелства принципът на равното заплащане не се ограничава до положения, при които мъжете и жените работят за един и същи работодател.

(11) Държавите-членки, в сътрудничество със социалните партньори, следва да разгледат въпроса на продължаващите различия в заплащането, основани на пола, и на очевидната полова сегрегация на пазара на труда чрез използване на средства, като гъвкава организация на работното време, която позволява на мъжете и на жените да съчетават семейните и трудови задължения по-успешно. Това би могло също така да включи подходяща уредба на родителския отпуск, който би могъл да бъде ползван от всеки един от родителите, както и предоставянето на достъпни и на поносима цена детски заведения и предоставяне на грижи за зависими лица.

(12) Следва да бъдат приети специални мерки за гарантиране прилагането на принципа на равното третиране в професионалните социално-осигурителни схеми и да се определи по-ясно техният обхват.

(13) В решението си от 17 май 1990 г. по дело C-262/88⁸, Съдът на Европейските общности признава, че всички форми на професионални пенсии съставляват елемент от заплащането по смисъла на член 141 от Договора.

(14) Въпреки че понятието за заплащане по смисъла на член 141 от Договора не включва социално-осигурителните обезщетения, понастоящем е ясно установено, че пенсионна схема за държавните служители попада в обхвата на принципа на равното заплащане, ако обезщетенията, дължими по схемата, се изплащат на работника/работничката поради неговото/нейното трудово правоотношение с публичния работодател, независимо от факта, че такава схема съставлява част от обща законно установена схема. Съгласно решенията на Съда на Европейските общности по дела C-7/93⁹ и C-351/00¹⁰, това условие е изпълнено, ако пенсионната схема се отнася до конкретна категория работници и нейните обезщетения са пряко свързани с прослуженото време и изчислени на основата на последната заплата на държавния служител. С цел внасяне на по-голяма яснота е необходимо да бъде предвидена конкретна разпоредба в този смисъл.

(15) Съдът на Европейските общности е потвърдил, че макар и вноските на работниците и работничките в схеми с обезщетения, определяни на базата на вноските, попадат в обхвата на член 141 от Договора, всяко неравенство във вноските на работодателите, плащани по капиталови схеми с обезщетения, определяни на базата на вноските, които се дължат на използването на фактори на актюерските изчисления, различаващи се по пол, не могат да бъдат оценявани в светлината на същата тази разпоредба.

(16) Взето като пример, в случая с капиталови схеми с обезщетения, определяни на базата на вноските, някои елементи, като трансформиране в капиталова сума на част от периодичната пенсия, прехвърлянето на пенсионните права, наследствената пенсия, дължима на зависимо лице срещу отказ от част от пенсията или намалена пенсия,

⁸ C-262/88: *Barber срещу Guardian Royal Exchange Assurance Group* (1990 г., ECR I-1889).

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

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

когато работникът/работничката избере да се възползва от по-ранно пенсиониране, могат да бъдат неравни, когато неравенствата на сумите са в резултат на последиците от използването на фактори на актюерското изчисление, които се различават по пол, когато се прилага капиталова схема.

(17) Трайно установено е, че обезщетенията, дължими по професионални социално-осигурителни схеми, не се считат за възнаграждение, доколкото те се предоставят за периоди на заетост, предшестващи 17 май 1990 г., с изключение на работници или на лица с техните права, които са завели дела или са си потърсили правата по равностоен начин по приложимото национално право преди тази дата. Поради това е необходимо да се ограничи съответно прилагането на принципа на равното третиране.

(18) Съдът на Европейските общности трайно е постановявал, че Протоколът „Barber”¹¹ не засяга правото на присъединяване към професионална пенсионна схема и че ограничението на действието във времето на решението по дело C-262/88 не се прилага към правото на присъединяване към професионална пенсионна схема. Съдът на Европейските общности е постановил също така, че националните норми, свързани със сроковете за завеждане на дело, могат да бъдат противопоставяни на работници, които претендират за своите права на присъединяване към професионални пенсионни схеми, при условие че нормите за този вид искове не са по-неблагоприятни от нормите, приложими към същия тип искове с вътрешен характер и че не правят невъзможно упражняването на практика на правото на Общността. Съдът на Европейските общности също така е посочил, че фактът, че работник може да иска присъединяване със задна дата към професионална пенсионна схема, не позволява на работника да избегне плащането на вноски, свързани със съответния период на членство.

(19) Осигуряването на равен достъп до заетост и професионално обучение, водещо до заетост, е основополагащо за прилагането на принципа на равното третиране в областта на заетостта и професиите. Поради това всяко изключение от този принцип следва да бъде ограничено до тези професионални дейности, които налагат наемането на лице от конкретен пол поради техния характер или контекста, в който те се извършват, при условие че следваната цел е легитимна и съобразена с принципа на пропорционалността.

(20) Настоящата директива не засяга свободата на сдружение, включително правото на създаване на съюзи с други и на присъединяване към съюзи за защита на собствените интереси. Мерките по смисъла на член 141, параграф 4 могат да включват членство или продължаването на дейността на организациите или съюзите, чиято основна цел е насърчаването на практика на принципа на равното третиране на мъжете и жените.

(21) Забраната за дискриминация не следва да засяга запазването или приемането на мерки, имащи за цел предотвратяване или компенсиране на неблагоприятното положение, в което се намира група лица от единия пол. Такива мерки позволяват организации на лица от единия пол, имащи за основен предмет насърчаването на специфичните потребности на тези лица и насърчаването на равенството между мъжете и жените.

¹¹ Протокол № 17 относно член 141 от Договора за създаване на Европейската общност (1992 г.).

(22) В съответствие с член 141, параграф 4 от Договора, с цел гарантиране на практика на пълното равенство между мъжете и жените в трудовия живот, принципът на равното третиране не възпрепятства държавите-членки да запазят или приемат мерки, предвиждащи конкретни привилегии с цел облекчаване на по-слабо представения пол да извършва професионална дейност или предотвратяване или компенсиране на неблагоприятното положение в професионалното развитие. С оглед на положението понастоящем и като се има предвид Декларация № 28 към Договора от Амстердам, държавите-членки следва на първо място да се стремят към подобряване на положението на жените в трудовия живот.

(23) От съдебната практика на Съда на Европейските общности е видно, че неблагоприятното третиране на жена, свързано с бременност или майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола. Поради това такова третиране следва да бъде изрично обхванато от директивата.

(24) Съдът на Европейските общности трайно е признавал законността, по отношение на принципа на равното третиране, на защитата на биологичното състояние на жената по време на бременност и майчинство, и на въвеждането на мерки за защита на майчинството като средство за постигане на съществено равенство. Поради това настоящата директива не засяга Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г. за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички-родилки или кърмачки¹². Настоящата директива следва също така да не засяга Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 г. относно рамковото споразумение за родителския отпуск, сключено между Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (ETUC)¹³.

(25) С цел внасяне на по-голяма яснота е необходимо също така да бъде предвидена изрична разпоредба относно трудовите права на жените, които са в отпуск по майчинство и, по-специално, на тяхното право да се завърнат на същата или равностойна длъжност, да не бъдат подложени на влошаване на техните условия в резултат от ползването на такъв отпуск, както и да се възползват от всяко подобрене в условията на труд, на които те биха имали право по време на тяхното отсъствие.

(26) В Резолюцията на Съвета и на министрите на заетостта и социалната политика, заседаващи в рамките на Съвета, от 29 юни 2000 г., относно балансираното участие на мъжете и жените в семейния и трудов живот¹⁴, държавите-членки бяха насърчени да разгледат обхвата на съответните си правни системи, свързан с даване на индивидуално и непрехвърляемо право на работещите мъже на отпуск за бащинство, като в същото време се запазят техните трудови права.

(27) Същите съображения важат и по отношение на предоставянето от страна на държавите-членки на мъжете и жените на индивидуално и непрехвърляемо право на отпуск вследствие на осиновяване на дете. Държавите-членки са в правото си да определят дали да предоставят такова право на отпуск за бащинство и/или за

¹² ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1.

¹³ ОВ L 145, 19.6.1996 г., стр. 4. Директива, изменена с Директива 97/75/ЕО (ОВ L 10, 16.1.1998 г., стр. 24).

¹⁴ ОВ C 218, 31.7.2000 г., стр. 5.

осиновяване и да определят всички условия, с изключение на уволнението и завръщането на работа, които попадат извън обхвата на настоящата директива.

(28) Ефективното прилагане на принципа на равното третиране изисква въвеждането на подходящи процедури от страна на държавите-членки.

(29) Осигуряването на подходящи съдебни или административни производства за привеждане в изпълнение на задълженията, наложени с настоящата директива, е от съществено значение за ефективното прилагане на принципа на равното третиране.

(30) Приемането на правила относно тежестта на доказване играе значителна роля при осигуряването на ефективно привеждане в изпълнение на принципа на равното третиране. Като Съдът на Европейските общности е постановил, следва да бъде предвидена разпоредба за осигуряване на разместване на тежестта на доказване в *prima facie* случаи на дискриминация, с изключение на производства, при които съдът или друг компетентен национален орган е задължен да разследва фактите. Необходимо е обаче да бъде изяснено, че оценката на фактите, от които може да бъде предположено съществуването на пряка или непряка дискриминация, остава въпрос от компетенциите на съответния национален орган в съответствие с националното право или практика. Освен това държавите-членки разполагат със свободата да въведат на всеки подходящ етап от производството доказателствени правила, които са по-благоприятни за ищеца.

(31) С оглед на по-нататъшното подобряване на равнището на защита, предоставяно от настоящата директива, сдруженията, организациите и други юридически лица следва да бъдат оправомощени да участват в производствата, съгласно определеното от държавите-членки, или от името, или като подпомагаща страна на ищеца, без да се засягат националните процесуални норми относно представителството и защитата.

(32) Като се отчете основополагащия характер на правото на ефективна правна защита, е необходимо са се осигури работниците да продължат да се ползват с такава защита, дори и когато правоотношението довело до твърдяното нарушение на принципа на равното третиране, е било прекратено. Работник или служител, който защитава или предоставя доказателства от името на лице, защитено по настоящата директива, следва да се ползва със същата защита.

(33) Съдът на Европейските общности ясно е постановил, че за да бъде ефективен, принципът на равното третиране предполага, че компенсацията, присъдена за всяко нарушение, трябва да съответства на претърпяната вреда. Поради това е необходимо да се изключи предварителното определяне на каквато и да е максимална стойност на такава компенсация, освен случаите, когато работодателят може да докаже, че единствената претърпяна вреда, претърпяна от ищеца/ищцата в резултат на дискриминацията, е отказът да бъдат разгледани документите му/й за кандидатстване за работа.

(34) С цел да се подобри ефективното прилагане на принципа на равното третиране, държавите-членки следва да насърчават социалния диалог между социалните партньори и, в рамките на националната практика, с неправителствените организации.

(35) Държавите-членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции за нарушения на задълженията по настоящата директива.

(36) Тъй като целите на настоящата директива не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите-членки и поради което те могат да бъдат постигнати по-добре на общностно равнище, Общността може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарността, предвиден в член 5 от Договора. В съответствие с принципа на пропорционалността, предвиден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигането на тези цели.

(37) За целите на по-доброто разбиране на различното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите, следва да продължи разработването, анализирането и осигуряването на съпоставима статистика, разбита по пол, на съответните равнища.

(38) Равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите не може да бъде ограничено до законодателни мерки. Наместо това, Европейският съюз и държавите-членки следва да продължат да насърчават по-добрата информираност на обществеността за дискриминацията в заплащането и промяната в обществените нагласи, като включат във възможно най-голяма степен всички заинтересовани публични и частни страни. Диалогът между социалните партньори би могъл да изиграе важна роля в този процес.

(39) Задължението за транспониране на настоящата директива в националното законодателство следва да бъде ограничено до тези разпоредби, които са съществено изменени в сравнение с по-ранните директиви. Задължението за транспониране на разпоредбите, които по същество са непроменени, произтича по силата на по-ранните директиви.

(40) Настоящата директива не следва да засяга задълженията на държавите-членки, свързани със сроковете за транспониране в националното законодателство и прилагането на директивите, посочени в приложение I, част Б.

(41) В съответствие с параграф 34 от Междуетатичното споразумение относно подобряване на законотворчеството¹⁵, държавите-членки се насърчават да съставят за себе си и в интерес на Общността свои таблици, които показват, доколкото това е възможно, съответствието между настоящата директива и мерките за транспониране, както и да ги оповестят публично,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ДЯЛ I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Цел

¹⁵ ОВ С 321, 31.12.2003 г., стр. 1.

Целта на настоящата директива е да се осигури прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите.

За тази цел тя съдържа разпоредби за прилагане на принципа на равното третиране по отношение на:

- а) достъпа до заетост, включително повишение, и до професионална квалификация;
- б) условията на труда, включително заплащането;
- в) професионалните социално-осигурителни схеми.

Тя също така съдържа разпоредби за осигуряването на по-голяма ефективност на такова прилагане чрез въвеждане на подходящи процедури.

Член 2

Определения

1. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- а) „пряка дискриминация”: когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация;
- б) „непряка дискриминация”: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими;
- в) „тормоз”: нежелано поведение, свързано с пола на лице, имащо за цел или водещо до накърняване на достойнството на лицето и създаване на смущаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна обстановка;
- г) „сексуален тормоз”: всяка форма на нежелано словесно, несловесно или физическо поведение със сексуален характер, имащо за цел или водещо до накърняване на достойнството на лицето, и по-специално, създаване на смущаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна обстановка;
- д) „заплащане”: нормалната основна или минимална заплата или възнаграждение или каквото и да е възнаграждение, независимо дали в брой или в натура, което работникът/работничката получава пряко или косвено във връзка с неговата работа от своя работодател;
- е) „професионални социално-осигурителни схеми”: схемите, които не са регулирани от Директива 79/7/ЕИО от 19 декември 1978 г. относно

постепенното прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените в сферата на социалното осигуряване¹⁶ и, които имат за цел да предоставят на работници, независимо дали са заети или самостоятелно заети лица, в рамките на едно предприятие или група от предприятия, област на икономическа дейност или професионален сектор, или група професионални сектори, обезщетения, предназначени да допълнят или да заместят обезщетенията, предвидени в законно установените социално-осигурителни схеми, независимо дали участието в тези схеми е задължително или доброволно.

2. За целите на настоящата директива дискриминацията включва:

- а) тормоз и сексуален тормоз, както и всяко по-неблагоприятно третиране, основано на отхвърлянето или понасянето от страна на лицето на такова поведение;
- б) нареждане за дискриминиране срещу лица на основата на пола;
- в) всяко по-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство по смисъла на Директива 92/85/ЕИО.

Член 3

Позитивни мерки

Държавите-членки могат да поддържат или приемат мерки по смисъла на член 141, параграф 4 от Договора с цел осигуряване на практика на пълната равнопоставеност между мъжете и жените в трудовия живот.

ДЯЛ II

ОСОБЕНИ РАЗПОРЕДБИ

ГЛАВА I

Равно заплащане

Член 4

Забрана за дискриминация

За еднаква работа или работа, която е с равна стойност, се премахва всяка пряка или непряка дискриминация на основата на пола по отношение на всички аспекти и условия на възнаграждението.

По-специално, когато за определяне на възнаграждението се използва система за класификация на професиите, то тази система трябва да се основава на еднакви

¹⁶ ОВ L 6, 10.1.1979 г., стр. 24.

критерии както за мъжете, така и за жените, и да бъде изградена по начин, който изключва всякаква дискриминация, основана на пола.

ГЛАВА 2

Равно третиране в професионалните социално-осигурителни схеми

Член 5

Забрана за дискриминация

Без да се засяга член 4, не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на пола, в професионалните социално-осигурителни схеми, по-специално по отношение на:

- а) обхвата на такива схеми и условията за достъп до тях;
- б) задължението за правене на вноски и изчисляването на вноските;
- в) изчисляването на обезщетенията, включително допълнителните обезщетения, дължими по отношение на съпруг/а или зависими лица, както и условията, регулиращи продължителността и запазването на правото на обезщетения.

Член 6

Личен обхват

Настоящата директива се прилага по отношение на трудоспособното население, включително на самостоятелно заетите лица, лицата, които са прекъснали дейността си поради заболяване, майчинство, злополука или принудителна безработица, и на лицата, търсещи работа, както и по отношение на пенсионираните работещи или работещите с увреждания, както и на лицата, които имат техните права, в съответствие с националното право и практика.

Член 7

Материален обхват

1. Настоящата глава се прилага по отношение на:

- а) професионалните социално-осигурителни схеми, които осигуряват закрила срещу следните рискове:
 - i) болест,
 - ii) инвалидност,
 - iii) старост, включително и преждевременно пенсиониране,

iv) трудови злополуки и професионални болести,

v) безработица;

б) професионалните социално-осигурителни схеми, които предвиждат други социални обезщетения в брой или в натура, и по-специално обезщетения за преживели и семейни добавки, ако се предоставят на заетите лица и по този начин представляват възнаграждение, изплатено от работодателя на работещия за извършената от него работа.

2. Настоящата глава се прилага също така и по отношение на пенсионни схеми за конкретни категории работници, като например държавни служители, ако обезщетенията, изплащани по схемата се плащат в резултат на трудовото правоотношение с публичния работодател. Фактът, че такава схема съставлява част от обща законно установена схема, в това отношение е без значение.

Член 8

Изключения от материалния обхват

1. Настоящата глава не се прилага по отношение на:

- a) индивидуалните договори на самостоятелно заетите лица;
- б) схемите, които имат само един участник;
- в) за наемните работници - застрахователни договори, по които работодателят не е страна;
- г) факултативните разпоредби на професионалните социално-осигурителни схеми, които се предлагат индивидуално на участниците, с цел да им бъдат гарантирани:
 - i) било допълнителни обезщетения,
 - ii) било избор на дата, на която да започне изплащането на основните обезщетения на самостоятелно заетите лица, или избор между няколко вида обезщетения.
- д) професионалните социално-осигурителни схеми, доколкото обезщетенията се финансират с вноски, плащани доброволно от работниците.

2. Настоящата директива не възпрепятства работодателя да предоставя на лица, които вече са навършили пенсионна възраст за целите на предоставяне на пенсия по силата на професионална социалноосигурителна схема, но които все още не са навършили пенсионна възраст за предоставяне на законно установена пенсия за прослужено време, добавка към пенсията, чиято цел е да изравни или почти да изравни цялостният размер на обезщетението, плащано на лицата от другия пол в същото положение, които вече са достигнали законно установената възраст за пенсиониране до момента, в който лицата, които получават добавката достигнат законно установената възраст за пенсиониране.

Член 9

Примери на дискриминация

1. Разпоредбите, които противоречат на принципа на равното третиране са онези, които се основават на пола, пряко или косвено, при:

а) определянето на лицата, които могат да участват в дадена професионална схема;

б) определянето на задължителния или доброволен характер на участието в професионална схема;

в) определянето на различни правила по отношение на възрастта за включване в схемата или на изисквания за минимален трудов стаж или минимален период на участие в схемата, необходими за получаване на обезщетения;

г) определянето на различни правила, с изключение на тези, предвидени в букви з) и й), за възстановяване на вноските, когато работещият напусне схемата, без да е изпълнил изискванията, които му гарантират право на дългосрочни обезщетения;

д) определянето на различни условия за предоставяне на обезщетения или запазването на тези обезщетения за работещите от единия от двата пола;

е) определянето на различна възраст за пенсиониране;

ж) преустановяване на запазването или придобиването на права по време на отпуск по майчинство или на отпуск по семейни причини, който се полага по закон или по силата на споразумение и се изплаща от работодателя;

з) определянето на различни равнища на обезщетенията, с изключение на необходимите за отчитане на факторите на актюерските изчисления, които са различни за двата пола в случаите на схеми с обезщетения, определяни на базата на осигурителните вноски; в случаите на капиталови схеми с обезщетения, определяни на базата на осигурителните вноски, някои от елементите могат да бъдат неравни, когато неравенството на сумите произтича от последиците от използването на фактори на актюерските изчисления, които се различават по пол по времето на прилагане на финансиране на схемата;

и) определянето на различни равнища на вноските на работниците;

й) определянето на различни равнища на вноските на работодателите, освен:

i) в случаите на схеми с обезщетения, определяни на базата на вноските – когато това има за цел пълно или по-голямо изравняване на размера на крайните обезщетения за лицата от двата пола;

ii) в случаите на капиталови схеми с обезщетения, определяни на базата на вноските – когато вноските на работодателя имат за цел да гарантират адекватността на средствата, необходими за покриване на разходите на определените обезщетения;

к) предвиждането на различни стандарти или на стандарти, приложими само по отношение на работещите от определен пол, с изключение на предвиденото в букви з) и й) относно гаранцията или запазването на правото на обезщетения, когато работникът напусне схемата.

2. Когато предоставянето на обезщетения, попадащи в обхвата на настоящата глава, се извършва по преценка на органите за управление на схемата, то тези органи трябва да се съобразяват с принципа на равното третиране.

Член 10

Прилагане по отношение на самостоятелно заетите лица

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки за преразглеждане на разпоредбите на професионалните схеми за самостоятелно заетите лица, които противоречат на принципа на равното третиране, най-късно до 1 януари 1993 г. или, по отношение на държавите-членки, които са се присъединили след тази дата, до датата, на която Директива 86/378/ЕИО е станала приложима на тяхната територия.

2. Настоящата глава не възпрепятства възможността правата и задълженията, произтичащи от участието за определен период в професионална схема преди нейното преразглеждане, да останат предмет на разпоредбите на действаща през този период схема.

Член 11

Възможност за отлагане на прилагането по отношение на самостоятелно заетите лица

По отношение на професионалните социално-осигурителни схеми за самостоятелно заети лица, държавите-членки могат да отложат задължителното прилагане на принципа на равното третиране с оглед на:

а) определянето на пенсионната възраст за предоставяне на пенсия за старост или за прослужено време, както и евентуалните последици, които могат да произтекат за други обезщетения:

i) или до датата, на която е постигнато това равенство в законно установените схеми,

ii) или най-късно до момента, докато това равенство бъде предвидено в директива.

б) наследствените пенсии, докато правото на Общността не наложи принципа на равното третиране в законно установените социално-осигурителни схеми в тази връзка;

в) прилагането на член 9, параграф 1, буква и) във връзка с използването на фактори на актюерските изчисления най-късно 1 януари 1999 г. или, по отношение на държавите-

членки, които са се присъединили след тази дата, до датата, на която Директива 86/378/ЕИО е станала приложима на тяхната територия.

Член 12

Ретроактивно действие

1. Всяка мярка за прилагането на настоящата глава по отношение на наетите работници обхваща всички обезщетения, отнасящи се до периодите на заетост след 17 май 1990 г. и има ретроактивно действие към тази дата, без това да засяга работниците или лицата, които имат техните права, и които преди тази дата са завели дело или са си потърсили правата по равностоен начин по националното право. В този случай, мерките за прилагане имат обратно действие до 8 април 1976 г. и обхващат всички обезщетения, отнасящи се до периодите на заетост след тази дата. За държавите-членки, които са се присъединили към Общността след 8 април 1976 г. и преди 17 май 1990 г., тази дата се замества с датата, на която член 141 от Договора започва да се прилага на тяхната територия.

2. Второто изречение от параграф 1 не забранява националните норми, отнасящи се до сроковете за завеждане на дела по вътрешното право, да бъдат противопоставими на работниците или на лицата, които имат техните права и които са подали иск или еквивалентна на това жалба съгласно националното право, преди 17 май 1990 г., при условие че нормите за този вид дела не са по-неблагоприятни, отколкото тези за подобни дела от вътрешен характер и че не правят невъзможно упражняването на практика на правото на Общността.

3. За държавите-членки, които са се присъединили към Общността след 17 май 1990 г. и, които на 1 януари 1994 г. са били договарящи се страни по Споразумението за Европейското икономическо пространство, датата 17 май 1990 г., която фигурира в първото изречение на параграф 1, се замества с датата 1 януари 1994 г.

4. За всички останали държави-членки, които са се присъединили след 17 май 1990 г., датата 17 май 1990 г., фигурираща в параграфи 1 и 2, се замества с датата, на която член 141 от Договора започва да се прилага на тяхната територия.

Член 13

Гъвкава пенсионна възраст

Когато мъжете и жените могат да претендират при еднакви условия за гъвкава пенсионна възраст, то това не се счита за несъвместимо с настоящата глава.

ГЛАВА 3

Равно третиране по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и повишение, и на условията на труд

Член 14

Забрана за дискриминация

1. Не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително публичните органи по отношение на:

а) условията на достъп до заетост, до самостоятелна заетост или професия, включително критериите за подбор и условията за набиране, независимо от бранша и на всички равнища на професионалната йерархия, включително при повишение;

б) достъпа до всички видове и всички равнища на професионално ориентиране, професионално обучение, повишаване на квалификацията и преквалификация, включително придобиването на практически професионален опит;

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в член 141 от Договора;

г) членството или участието в организации на работниците или на работодателите, или всяка друга организация, чиито членове изпълняват дадена професия, включително и привилегиите, предоставяни от такива организации.

2. Държавите-членки могат да предвидят, що се отнася до достъпа до заетост, включително и до съответното обучение, което води до заетост, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с пола, не представлява дискриминация, когато поради естеството на съответните професионални дейности или от контекста, в който те се изпълняват, такава характеристика представлява съществено и определящо изискване, при условие че целта е легитимна и изискването е пропорционално.

Член 15

Завръщане от отпуск по майчинство

Жена в отпуск по майчинство има право, след изтичане на отпуска по майчинство, да се завърне на работното си място или на равностойна позиция в срокове и при условия, които са не по-малко благоприятни за нея, и да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имала право по време на отсъствието си.

Член 16

Отпуск за бащинство и за осиновяване

Настоящата директива не засяга правото на държавите-членки да признаят отделни права, свързани с отпуск за бащинство и/или отпуск за осиновяване. Тези държави-членки, които са признали такива права, предприемат необходимите мерки за защита на работещите мъже и жени от уволнение поради упражняването на тези права и гарантират, че при изтичането на този отпуск те ще имат правото да се завърнат на работното си място или на равностойна длъжност при условия и ред, не по-малко благоприятни за тях, както и да се възползват от всяко подобряване на условията на труд, на което биха имали право по време на отсъствието си.

ДЯЛ III
ХОРИЗОНТАЛНИ РАЗПОРЕДБИ

ГЛАВА 1

Средства за правна защита и привеждане в изпълнение

Раздел 1

Средства за правна защита

Член 17

Защита на правата

1. Държавите-членки гарантират, че след евентуално сезиране на други компетентни органи, включително прибегване до помирителни производства, ако те сметнат това за целесъобразно, всички лица, които се считат за оцетени от неспазването на принципа на равно третиране спрямо тях разполагат с достъп до съдебни производства за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива, дори след като отношението, при което се твърди, че е проявена дискриминация, е прекратено.

2. Държавите-членки гарантират, че сдруженията, организациите или други юридически лица, които имат в съответствие с критериите, установени от тяхното национално право, законен интерес от осигуряването на спазването на разпоредбите на настоящата директива, могат да участват, от името или като помагаща страна на ищеца/ищцата с неговото/нейното одобрение, във всяко съдебно и/или административно производство, предназначено за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива.

3. Параграфи 1 и 2 не засягат националните правила, свързани със сроковете за предявяване на искове, по отношение на принципа за равно третиране.

Член 18

Компенсация или възстановяване на вредите

Държавите-членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, каквито са необходими за осигуряване на реална и ефективна компенсация или възстановяване на вредите, така както се определят от държавите-членки, за вредите и загубите претърпени от лице, увредено в резултат на дискриминация, основаваща се на пола, така че тази компенсация или възстановяване да действа възпиращо и да бъде пропорционална/о на претърпените вреди. Такава компенсация или възстановяване на вредите не може да бъде ограничавана/о чрез предварително определяне на максимален размер на обезщетението, освен когато работодателят може да докаже, че единствената вреда, която е претърпял ищецът/ищцата, е отказът да бъдат разгледани документите му/й за постъпване на работа.

Раздел 2

Тежест на доказване

Член 19

Тежест на доказване

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки в съответствие със своите съдебни системи за осигуряване на това, когато едно лице се счита засегнато поради неприлагането спрямо него на принципа на равно третиране и докаже пред съда или друг компетентен орган факти, които позволяват да се допусне съществуването на пряка или непряка дискриминация, ответникът да бъде задължен да докаже, че не е имало нарушение на принципа на равно третиране.
2. Параграф 1 не възпрепятства държавите-членки да въвеждат доказателствени правила, по-благоприятни за ищеца.
3. Държавите-членки могат да не прилагат параграф 1 за процедурите, при които съдът или друг компетентен орган е задължен да разследва фактите по делото.
4. Параграфи 1, 2 и 3 се прилагат също така по отношение на:
 - а) положения, обхванати от член 141 от Договора и, доколкото се касае за дискриминация, основана на пол, 92/85/ЕИО и 96/34/ЕО;
 - б) всяко гражданско или административно производство, отнасящо се до публичния или частен сектор, което предвижда средства за правна защита по националното право съгласно мерките, посочени в буква а), с изключение на извънсъдебните процедури, които са с доброволен характер или които са предвидени в националното право.
5. Настоящият член не се прилага по отношение на наказателни производства, освен ако не е предвидено друго от държавите-членки.

ГЛАВА 2

Насърчаване на равното третиране - диалог

Член 20

Органи по равнопоставеността

1. Държавите-членки определят орган или органи за насърчаване, анализ, мониторинг и подпомагане на равното третиране на всички лица без дискриминация, основана на пола, и създават необходимата уредба за това. Тези органи могат да представляват част от агенции, занимаващи се на национално равнище със защитата на правата на човека или на индивидуалната защита на правата на хората.
2. Държавите-членки гарантират, че компетенциите на тези органи включват:

а) без да се засягат правата на жертвите и на сдруженията, организациите и другите юридически лица по член 17, параграф 2 - предоставянето на независима помощ на жертвите на дискриминация при разглеждане на жалбите им за дискриминация;

б) извършването на независими разследвания, свързани с дискриминацията;

в) публикуването на независими доклади и отправянето на препоръки по всички въпроси, свързани с такава дискриминация;

г) обмен на наличната информация на подходящо равнище със съответните европейски органи, като например евентуалния бъдещ Европейски институт за равенство на половете.

Член 21

Социален диалог

1. Държавите-членки, в съответствие с националните си традиции и практики, вземат подходящи мерки за насърчаване на социалния диалог между социалните партньори с цел укрепване прилагането на принципа на равното третиране, включително чрез мониторинг на практиките по отношение на работните места, достъпа до заетост, професионално обучение и повишение; както и чрез мониторинг на колективните трудови договори, кодекси за поведение, изследователска дейност или обмен на опит и добри практики.

2. Когато това е съвместимо с националните традиции и практика, държавите-членки насърчават социалните партньори, без да се засяга автономността им, да насърчават равенството между мъжете и жените и гъвкавата организация на труда, с цел улесняване на съвместяването на трудовия и личния живот, както и да сключват, на подходящо равнище, споразумения, съдържащи антидискриминационни правила в областите по член 1, които попадат в обхвата на колективното договаряне. Такива споразумения трябва да спазват разпоредбите на настоящата директива и съответните национални мерки по прилагането ѝ.

3. Държавите-членки, в съответствие с националното право, колективните трудови договори или практика, насърчават работодателите систематично и планирано да насърчават равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионалното обучение и повишението.

4. За тази цел работодателите се насърчават да предоставят на работниците или служителите и/или техни представители през подходящи интервали от време съответна информация за равното третиране на мъжете и жените в предприятието.

Тази информация може да включва общ преглед на съотношението между мъже и жени на различните равнища в съответната организация и възможните мерки за подобряване на положението чрез сътрудничество с представителите на работниците и служителите.

Член 22

Диалог с неправителствените организации

Държавите-членки насърчават диалога със съответните неправителствени организации, които имат, съгласно националното си законодателство и практика, законен интерес да допринасят за борбата с дискриминацията, основаваща се на пола, с цел насърчаване на принципа за равно третиране.

ГЛАВА 3

Общи хоризонтални разпоредби

Член 23

Съобразяване

Държавите-членка предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че:

а) са отменени всички закони, подзаконови и административни разпоредби, които противоречат на принципа за равно третиране;

б) са нищожни или могат да бъдат обявени за нищожни, или могат да бъдат изменени всички разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, залегнали в индивидуални или колективни трудови договори или споразумения, вътрешни правилници в предприятия или правила, уреждащи извършването на самостоятелни дейности и свободни професии, както и правила, уреждащи организации на работници или работодатели.

в) професионални социално-осигурителни схеми, съдържащи такива разпоредби, не се одобряват или тяхното действие не се разширява чрез административни мерки.

Член 24

Преследване

Държавите-членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, които са необходими за защита на работниците и служителите, включително и представителите на работниците и служителите, така както са определени в националното право и/или практика, от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя, в резултат на жалба в рамките на предприятието или в рамките на всякакво производство, целящо привеждане в изпълнение спазването на принципа за равно третиране.

Член 25

Санкции

Държавите-членки предвиждат норми, съдържащи санкции, които се прилагат при нарушения на разпоредби от националното законодателство, приети в съответствие с настоящата директива, и вземат всички необходими мерки за осигуряване на тяхното прилагане. Санкциите, които могат да съдържат плащане на обезщетение на жертвата, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите-членки

информират Комисията за тези мерки до 5 октомври 2005 г. и съобщават незабавно за всяка последваща промяна в тях.

Член 26

Предотвратяване на дискриминация

Държавите-членки насърчават, в съответствие с националното си законодателство, колективни трудови договори или практики, работодателите и лицата, отговорни за достъпа до професионално обучение, да предприемат ефективни мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация, основаваща се на пола, и по-специално, по отношение на: тормоза и сексуалния тормоз на работното място; достъпа до заетост, професионалното обучение и повишението.

Член 27

Минимални изисквания

1. Държавите-членки могат да въведат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа на равно третиране от тези, предвидени в настоящата директива.
2. Прилагането на настоящата директива не представлява при никакви обстоятелства достатъчно основание за намаляване равнището на защита срещу дискриминация, което вече е било постигнато в държавите-членки в областите, обхванати от настоящата директива, без да се засяга правото на държавите-членки да отговорят на измененията в положението, като въведат закони, подзаконови и административни разпоредби, които се различават от съществуващите по време на нотифициране на настоящата директива, при условие че са спазени разпоредбите на настоящата директива.

Член 28

Връзка с Общността и национални разпоредби

1. Настоящата директива не засяга разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жените, по-специално по отношение на бременността и майчинството.
2. Настоящата директива не засяга разпоредбите на Директива 96/34/ЕО и на Директива 92/85/ЕИО.

Член 29

Интеграция в различните политики на въпросите за равенството на половете

Държавите-членки активно се съобразяват с принципа за равенство между мъжете и жените при изготвяне и прилагане на закони, подзаконови и административни разпоредби, политики и дейности в областите, посочени в настоящата директива.

Член 30

Разпространение на информация

Държавите-членки осигуряват, така щото мерките, предприети в изпълнение на настоящата директива, както и вече действащите разпоредби в тази област, да бъдат доведени до знанието всички заинтересовани лица чрез всички подходящи средства и, при необходимост, на техните работните места.

ДЯЛ IV

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 31

Доклади

1. Не по-късно от 15 февруари 2011 г., държавите-членки предоставят на Комисията цялата необходима информация, с цел да ѝ дадат възможност да изготви доклад до Европейския парламент и до Съвета относно прилагането на настоящата директива.
2. Без да се засяга параграф 1, държавите-членки съобщават на Комисията на всеки четири години текстовете на всички мерки, приети по силата на член 141, параграф 4 от Договора, както и доклади относно тези мерки и тяхното прилагане. На основата на тази информация Комисията приема и публикува на всеки четири години доклад, съдържащ сравнителна оценка на всички мерки в светлината на Декларация № 28, приложена към Заключителния акт на Договора от Амстердам.
3. Държавите-членки извършват оценка на професионалните дейности по член 14, параграф 2 с цел определяне в светлината на социалните развития дали запазването на съответните изключения е основателно. Те съобщават периодично на Комисията резултатите от тази оценка, но не по-рядко от веднъж на всеки осем години.

Член 32

Преразглеждане

Не по-късно от 15 февруари 2011 г. Комисията преразглежда действието на настоящата директива, като при необходимост предлага евентуални изменения, които тя счете за необходими.

Член 33

Прилагане

Държавите-членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с настоящата директива преди 15 август 2008 г. или гарантират, че до тази дата работодателите и синдикатите ще въведат до тази дата изискваните разпоредби чрез споразумение. При необходимост от съобразяване с особени затруднения, държавите-членки могат да използват до една година допълнително за съобразяване с настоящата директива. Държавите-членки

предприемат всички необходими мерки за гарантиране на резултата, наложен с настоящата директива. Те съобщават незабавно на Комисията текстовете на тези мерки.

Когато държавите-членки приемат тези мерки, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Те също така съдържат декларация, че препращането в съществуващите закони, подзаконови и административни разпоредби към директивите, отменени с настоящата директива, се считат за препращания към настоящата директива. Условието и редът на позоваване и за формулиране на декларацията се определят от държавите-членки.

Задължението за транспониране на настоящата директива в националното законодателство се ограничава до тези разпоредби, които представляват съществено изменение в сравнение с по-ранните директиви. Задължението за транспониране на разпоредбите, които са непроменени по същество, произтича от по-ранните директиви.

Държавите-членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които те приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 34

Отмяна

1. Считано от 15 август 2009 г., Директиви 75/117/ЕИО, 76/207/ЕИО, 86/378/ЕИО и 97/80/ЕО се отменят, без да се засягат задълженията на държавите-членки, свързани със сроковете за транспониране в националното законодателство и с прилагането на директивите, посочени в приложение I, част Б.

2. Препращанията към отменените директиви се считат за препращания към настоящата директива и се разглеждат съгласно таблицата на съответствие, изложена в приложение II.

Член 35

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 36

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Страсбург на 5 юли 2006 година.

<i>За Европейския парламент</i>	<i>За Съвета</i>
<i>Председател</i>	<i>Председател</i>

J. BORRELL FONTELLES	P. LEHTOMÄKI

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Част А

Отменени директиви, заедно с последващите изменения в тях

Директива 75/117/ЕИО на Съвета	ОВ L 45, 19.2.1975 г., стр. 19
Директива 76/207/ЕИО на Съвета	ОВ L 39, 14.2.1976 г., стр. 40
Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета	ОВ L 269, 5.10.2002 г., стр. 15
Директива 86/378/ЕИО на Съвета	ОВ L 225, 12.8.1986 г., стр. 40
Директива 96/97/ЕО на Съвета	ОВ L 46, 17.2.1997 г., стр. 20
Директива 97/80/ЕО на Съвета	ОВ L 14, 20.1.1998 г., стр. 6
Директива 98/52/ЕО на Съвета	ОВ L 205, 22.7.1998 г., стр. 66

Част Б

Списък на сроковете за транспониране в националното законодателство и датите за прилагане

(посочен в член 34, параграф 1)

Директива	Срок за транспониране	Дата на прилагане
Директива 75/117/ЕИО	19.2.1976 г.	
Директива 76/207/ЕИО	14.8.1978 г.	
Директива 86/378/ЕИО	1.1.1993 г.	
Директива 96/97/ЕО	1.7.1997 г.	17.5.1990 г. - по отношение на работници, с изключение на онези работници или на лицата с техните права, преди тази дата са завели дело или са си потърсили правата по равностоеен начин по националното право. Член 8 от Директива 86/378/ЕИО - не по-късно от 1.1.1993 г. Член 6, параграф 1, буква и), първо тире от Директива 86/378/ЕИО – не по-късно от 1.1.1999 г.
Директива 97/80/ЕО	1.1.2001 г.	По отношение на Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия - 22.7.2001 г.
Директива 98/52/ЕО	22.7.2001 г.	
Директива 2002/73/ЕО	5.10.2005 г.	

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Таблица на съответствие

Директива 75/117/ЕИО	Директива 76/207/ЕИО	Директива 86/378/ЕИО	Директива 97/80/ЕС	Настоящата директива
-	Член 1, параграф 1	Член 1	Член 1	Член 1
-	Член 1, параграф 2	-	-	-
-	Член 2, параграф 2, първо тире	-	-	Член 2, параграф 1, буква а)
-	Член 2, параграф 2, второ тире	-	Член 2, параграф 2	Член 2, параграф 1, буква б)
-	Член 2, параграф 2, трето и четвърто	-	-	Член 2, параграф 1, букви в) и г)
-	-	-	-	Член 2, параграф 1, буква д)
-	-	Член 2, параграф 1	-	Член 2, параграф 1, буква е)
-	Член 2, параграфи 3 и 4 и член 2, параграф 7 алинея 3	-	-	Член 2, параграф 2
-	Член 2, параграф 8	-	-	Член 3
Член 1	-	-	-	Член 4
-	-	Член 5, параграф 1	-	Член 5
-	-	Член 3	-	Член 6
-	-	Член 4	-	Член 7, параграф 1
-	-	-	-	Член 7, параграф 2
-	-	Член 2, параграф 2	-	Член 8, параграф 1
-	-	Член 2, параграф 2	-	Член 8, параграф 2
-	-	Член 6	-	Член 9
-	-	Член 8	-	Член 10
-	-	Член 9	-	Член 11
-	-	(Член 2 от Директива	-	Член 12
-	-	Член 9а	-	Член 13
-	Член 2, параграф 1 и член 3, параграф 1	-	Член 2, параграф 1	Член 14, параграф 1
-	Член 2, параграф 6	-	-	Член 14, параграф 2
-	Член 2, параграф 7, алинея 2	-	-	Член 15

-	Член 2, параграф 7, алинея 4, второ и трето изречение	-	-	Член 16
Член 2	Член 6, параграф 1	Член 10	-	Член 17, параграф 1
-	Член 6, параграф 3	-	-	Член 17, параграф 2
-	Член 6, параграф 4	-	-	Член 17, параграф 3
-	Член 6, параграф 2	-	-	Член 18
-	-	-	Членове 3 и 4	Член 19
-	Член 8а	-	-	Член 20
-	Член 8б	-	-	Член 21
-	Член 8в	-	-	Член 22
Членове 3 и 6	Член 3, параграф 2, буква а)	-	-	Член 23, буква а)
Член 4	Член 3, параграф 2, буква б)	Член 7, буква а)	-	Член 23, буква б)
-	-	Член 7, буква в)	-	Член 23, буква в)
Член 5	Член 7	Член 11	-	Член 24
Член 6	-	-	-	-
-	Член 8г	-	-	Член 25
	Член 2, параграф 5			Член 26
-	Член 8д, параграф 1	-	Член 4, параграф 1	Член 27, параграф 1
-	Член 8д, параграф 2	-	Член 6	Член 27, параграф 2
-	Член 2, параграф 7, алинея 1	Член 5, параграф 2	-	Член 28, параграф 1
-	Член 2, параграф 7, алинея 4, първо изречение			Член 28, параграф 2
-	Член 1, параграф 1а			Член 29
Член 7	Член 8	-	Член 5	Член 30
Член 9	Член 10	Член 1, параграф 2	Член 7, алинея 4	Член 31, параграфи 1 и 2
-	Член 9, параграф 2	-	-	Член 31, параграф 3
-	-	-	-	Член 32
Член 8	Член 9, параграф 1, алинея 1, и параграфи 2 и 3	Член 12, параграф 1	Член 7, алинеи 1, 2 и 3	Член 33
-	Член 9, параграф 1, алинея 2	-	-	-
-	-	-	-	Член 34
-	-	-	-	Член 35

-	-	-	-	Член 36
-	-	Приложение	-	-