

DIRECTIVA 2006/54/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 5 iulie 2006

privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolul 141 alineatul (3) al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ⁽¹⁾,

hotărând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 din tratat ⁽²⁾,

întrucât:

(1) Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă ⁽³⁾ și Directiva 86/378/CEE a Consiliului din 24 iulie 1986 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul sistemelor profesionale de securitate socială ⁽⁴⁾ au fost modificate în mare parte ⁽⁵⁾. Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin ⁽⁶⁾ și Directiva 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe criterii de sex ⁽⁷⁾ conțin, de asemenea, dispoziții având ca obiect punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei. Având în vedere faptul că se aduc noi modificări acestor directive, este necesar, pentru mai multă claritate, ca dispozițiile în cauză să facă obiectul unei reforme și să se adune într-un singur text principalele dispoziții care există în acest domeniu, precum și anumite elemente noi care decurg din jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene (denumită în continuare „Curtea de Justiție”).

(2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu fundamental al dreptului comunitar, în temeiul articolului 2 și al articolului 3 alineatul (2) din tratat, precum și al jurisprudenței Curții de Justiție. În conformitate cu articolele din tratat menționate, egalitatea între bărbați și femei constituie o „misiune” și un „obiectiv” al Comunității, iar aceasta are obligația pozitivă de a o promova în toate acțiunile sale.

- (3) Curtea de Justiție a considerat că domeniul de aplicare al principiului egalității de tratament între bărbați și femei nu poate fi redus numai la discriminarea pe criteriul apartenența la un sex sau la altul. Având în vedere obiectul său și natura drepturilor pe care tinde să le apere, acest principiu se aplică în egală măsură discriminărilor care își au originea în schimbarea sexului unei persoane.
- (4) Articolul 141 alineatul (3) din tratat asigură de acum înainte o bază juridică specială pentru adoptarea măsurilor comunitare destinate să garanteze aplicarea principiului egalității de șanse și al egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă având aceeași valoare.
- (5) Articolele 21 și 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene interzic, de asemenea, orice discriminare pe criteriul sexului și consacră dreptul la egalitate de tratament între bărbați și femei în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerația.
- (6) Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei și constituie discriminare pe criteriul sexului în sensul prezentei directive. Aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, dar și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională. Prin urmare, este necesar ca aceste forme de discriminare să fie interzise și să facă obiectul unor sancțiuni efective, proporționate și disuasive.
- (7) În acest context, angajatorii și persoanele responsabile cu formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri pentru a lupta împotriva tuturor formelor de discriminare pe criteriul sexului și, în special, să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă și în ceea ce privește accesul la muncă, la formare și promovare profesională în conformitate cu dreptul național și practicile naționale.
- (8) Principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă având aceeași valoare, enunțat de articolul 141 din tratat și confirmat de jurisprudența constantă a Curții de Justiție, constituie un aspect important al principiului egalității de tratament între bărbați și femei și o parte esențială și indispensabilă a *acquis*-ului comunitar, inclusiv a jurisprudenței Curții referitoare la discriminarea pe criteriul sexului. Prin urmare, este necesar să se ia măsuri suplimentare pentru punerea în aplicare a acestuia.
- (9) În conformitate cu jurisprudența constantă a Curții de Justiție, pentru a aprecia dacă lucrătorii prestează aceeași muncă sau o muncă de valoare egală, trebuie să se cerceteze dacă acești lucrători pot fi considerați ca aflându-se într-o situație comparabilă, ținând seama de un ansamblu de factori, cum ar fi natura muncii, condițiile de formare și condițiile de muncă.

- (10) Curtea de Justiție a stabilit că, în anumite condiții, principiul egalității de remunerare nu se limitează la situațiile în care bărbații și femeile muncesc pentru același angajator.
- (11) Statele membre ar trebui, în colaborare cu partenerii sociali, să lupte în continuare împotriva problemei persistente a remunerației diferite pe criterii de sex și a segregării între sexe, problemă care este și rămâne evidentă pe piața muncii, în special prin intermediul unor reglementări flexibile în ceea ce privește durata timpului de lucru, care să permită atât bărbaților, cât și femeilor, să îmbine mai bine viața profesională și viața familială. Aceasta ar putea include, de asemenea, reglementări corespunzătoare în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului, care ar putea fi cerut de oricare dintre părinți, precum și punerea în aplicare a unor infrastructuri accesibile și economice în materie de protecție a copiilor și de acordare de îngrijiri persoanelor dependente.
- (12) Trebuie adoptate măsuri speciale pentru a garanta punerea în aplicare a principiului egalității de tratament în sistemele profesionale de securitate socială și pentru a preciza domeniul său de aplicare.
- (13) Prin hotărârea din 17 mai 1990 în cauza nr. C-262/88 ⁽⁸⁾, Curtea de Justiție a decis că toate formele de pensie ocupațională constituie un element de remunerație în sensul articolului 141 din tratat.
- (14) Deși noțiunea de remunerație în sensul articolului 141 din tratat nu include prestațiile de securitate socială, este stabilit de acum cu în mod clar că un sistem de pensii pentru funcționari intră în domeniul de aplicare al principiului egalității de remunerare în cazul în care prestațiile plătibile în temeiul sistemului sunt plătite lucrătorului în baza relației sale de muncă cu angajatorul public, sub rezerva faptului că acest sistem face parte dintr-un sistem general prevăzut de lege. În conformitate cu hotărârile pronunțate de Curtea de Justiție în cauza nr. C-7/93 ⁽⁹⁾ și în cauza nr. C-351/00 ⁽¹⁰⁾, această condiție este îndeplinită în cazul în care sistemul de pensii se referă la o anumită categorie de lucrători și prestațiile depind în mod direct de vechimea în muncă realizată și sunt calculate pe baza ultimului salariu al funcționarului. Prin urmare, pentru mai multă claritate, este necesar să se adopte dispoziții speciale în acest scop.
- (15) Curtea de Justiție a confirmat faptul că, în cazul în care contribuțiile lucrătorilor salariați de sex masculin și feminin la un sistem de pensii care constă în garantarea unei prestații finale definite sunt reglementate de articolul 141 din tratat, orice inegalitate la nivelul contribuțiilor patronale plătite în cadrul unui sistem de prestații definite finanțate prin capitalizare, din cauza utilizării unor factori actuariali diferiți în funcție de sex, nu poate fi apreciată prin raportare la aceeași dispoziție.

- (16) Cu titlu de exemplu, în cazul sistemelor de pensii care garantează o prestație finală definită, anumite elemente, cum ar fi capitalizarea unei părți din pensia periodică, transferul drepturilor la pensie, pensia de urmaș plătită unei persoane aflate în întreținere în schimbul renunțării la o fracțiune din pensia anuală sau pensia redusă atunci când lucrătorul optează pentru o pensionare anticipată pot fi inegale dacă inegalitatea sumelor rezultă din incidența utilizării factorilor actuariali diferiți în funcție de sex la momentul la care se pune în aplicare finanțarea sistemului.
- (17) Este clar stabilit faptul că prestațiile plătibile în temeiul unui sistem profesional de securitate socială nu trebuie considerate drept remunerație dacă pot fi atribuite unor perioade de angajare anterioare datei de 17 mai 1990, cu excepția lucrătorilor sau a persoanelor aflate în întreținerea acestora care, înainte de această dată, au inițiat o acțiune în justiție sau au înaintat o plângere echivalentă conform dreptului național aplicabil. Prin urmare, este necesar să se limiteze aplicarea principiului egalității de tratament.
- (18) Curtea de Justiție a susținut în mod constant că protocolul Barber ⁽¹¹⁾ nu are nici o incidență asupra dreptului de afiliere la un sistem de pensii profesional și că limitarea în timp a efectelor hotărârii din 17 mai 1990 în cauza C-262/88 nu se aplică dreptului de afiliere la un sistem de pensii profesional. Curtea de Justiție a susținut, de asemenea, că normele interne referitoare la termenele de intentare a acțiunilor în justiție în temeiul dreptului intern sunt opozabile lucrătorilor care își susțin dreptul de afiliere la un sistem de pensii profesional cu condiția ca acestea să nu fie mai puțin favorabile pentru acest tip de acțiune decât pentru acțiuni similare de natură internă și ca acestea să nu facă imposibilă în practică exercitarea drepturilor conferite de legislația comunitară. În plus, Curtea de Justiție a indicat că posibilitatea unui lucrător de a pretinde afilierea retroactivă la un sistem de pensii profesional nu îi permite să se sustragă plății contribuțiilor aferente perioadei de afiliere în cauză.
- (19) Garantarea accesului egal la muncă și la formarea profesională care conduce la aceasta este esențială pentru aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă. În consecință, orice excepție de la acest principiu ar trebui să se limiteze la activitățile profesionale care necesită încadrarea în muncă a unei persoane de un anumit sex datorită naturii sau contextului în care acestea se desfășoară, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și conform cu principiul proporționalității.
- (20) Prezenta directivă nu constituie un obstacol în calea libertății de asociere, inclusiv a dreptului de a crea un sindicat împreună cu alte persoane sau de a adera la un sindicat pentru a-și apăra propriile interese. Printre măsurile vizate în sensul articolului 141 alineatul (4) din tratat, pot figura aderarea la o organizație sau la un sindicat sau continuarea activităților în cadrul acestora, atunci când au drept

obiectiv principal promovarea, în practică, a principiului egalității de tratament între bărbați și femei.

- (21) Interzicerea oricărei discriminări ar trebui să se facă fără a aduce atingere menținerii sau adoptării de măsuri vizând prevenirea sau compensarea dezavantajelor suferite de un grup de persoane de același sex. Aceste măsuri autorizează existența organizațiilor de persoane de același sex, atunci când au drept obiectiv principal apărarea nevoilor speciale ale acestor persoane și promovarea egalității între bărbați și femei.
- (22) În conformitate cu articolul 141 alineatul (4) din tratat, pentru a asigura în mod concret egalitatea deplină între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică statele membre să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul reprezentat mai puțin sau să prevină sau să compenseze dezavantajele în cariera profesională. Având în vedere situația actuală și ținând seama de declarația nr. 28 anexată la Tratatul de la Amsterdam, statele membre ar trebui să își propună înainte de toate să îmbunătățească situația femeilor în viața profesională.
- (23) Din jurisprudența Curții de Justiție rezultă cu claritate că aplicarea unui tratament nefavorabil unei femei legat de sarcină sau de maternitate constituie o discriminare directă pe criterii de sex. Un astfel de tratament ar trebui, prin urmare, să fie reglementat în mod expres de prezenta directivă.
- (24) Curtea de Justiție a recunoscut în mod sistematic că este legitim, în baza principiului egalității de tratament, ca o femeie să fie protejată pe motivul stării sale biologice în timpul sarcinii și al maternității, precum și să se prevadă măsuri de protecție a maternității ca mijloc de realizare a unei egalități reale între sexe. Prezenta directivă ar trebui, prin urmare, înțeleasă ca neaducând atingere Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează ⁽¹²⁾. În plus, prezenta directivă ar trebui înțeleasă ca neaducând atingere Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEIP și CES ⁽¹³⁾.
- (25) Din motive de claritate, trebuie, de asemenea, să se adopte dispoziții exprese privind protecția drepturilor, în ceea ce privește încadrarea în muncă, ale femeilor aflate în concediu de maternitate, în special a dreptului acestora de a-și regăsi același post sau un post echivalent, de a nu face obiectul nici unui prejudiciu în ceea ce privește condițiile lor în urma unui astfel de concediu și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar avea dreptul pe parcursul absenței lor.

- (26) Prin rezoluția Consiliului și a miniștrilor muncii și politicii sociale, reuniți în cadrul Consiliului din 29 iunie 2000, privind participarea echilibrată a bărbaților și femeilor la viața profesională și la viața familială ⁽¹⁴⁾, statele membre au fost încurajate să studieze posibilitatea, pentru ordinea lor juridică respectivă, de a le recunoaște bărbaților care lucrează un drept individual și netransmisibil la concediu de paternitate, cu păstrarea drepturilor aferente postului lor.
- (27) În aceleași condiții, statele membre pot recunoaște bărbaților și femeilor un drept individual și netransmisibil la concediu în urma adopției unui copil. Este la latitudinea statelor membre să decidă cu privire la acordarea sau nu a acestui drept la concediu de paternitate și/sau de adopție, precum și să stabilească condițiile, altele decât concedierea și reluarea muncii, care nu intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.
- (28) Punerea în aplicare efectivă a principiului egalității de tratament impune stabilirea unor proceduri corespunzătoare de către statele membre.
- (29) Punerea în aplicare a unor proceduri judiciare sau administrative adecvate pentru a asigura respectarea obligațiilor impuse de prezenta directivă este esențială pentru punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament.
- (30) Adoptarea unor reguli referitoare la sarcina probei joacă un rol important în ceea ce privește posibilitatea de a pune efectiv în aplicare principiul egalității de tratament. După cum a afirmat Curtea de Justiție, este necesar, prin urmare, să se adopte dispoziții astfel încât sarcina probei să revină pârâtului atunci când există un caz aparent de discriminare, cu excepția procedurilor în care investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței naționale competente. Cu toate acestea, trebuie precizat că evaluarea faptelor care permit să se presupună existența unei discriminări directe sau indirecte rămâne de competența instanței naționale respective, în conformitate cu dreptul național și/sau cu practicile naționale. În plus, statelor membre le revine sarcina de a prevedea, indiferent de stadiul procedurii, un regim probatoriu mai favorabil reclamantului.
- (31) În vederea îmbunătățirii nivelului de protecție asigurat de prezenta directivă, asociațiile, organizațiile și celelalte entități juridice ar trebui să fie, la rândul lor, autorizate să inițieze proceduri, în conformitate cu modalitățile stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul unui reclamant, fără a aduce atingere normelor interne de procedură referitoare la reprezentare și apărare.
- (32) Având în vedere natura fundamentală a dreptului la protecție juridică efectivă, este necesar să se asigure că lucrătorii continuă să beneficieze de o astfel de protecție, chiar și după încetarea relației care dă naștere la o presupusă încălcare a principiului egalității de tratament. Un lucrător care apără o persoană protejată de prezenta

directivă sau care depune mărturie în favoarea acesteia ar trebui să aibă dreptul la aceeași protecție.

- (33) S-a stabilit în mod clar de către Curtea de Justiție că, pentru a fi efectiv, principiul egalității de tratament presupune ca reparația acordată în caz de încălcare să fie suficientă în raport cu prejudiciul suferit. Prin urmare, este necesar să se excludă fixarea *a priori* a oricărui plafon maximal pentru o astfel de despăgubire, cu excepția cazului în care angajatorul poate dovedi că singura pagubă suportată de un reclamant în urma unei discriminări în sensul prezentei directive este refuzul de a i se lua în considerare cererea de încadrare în muncă.
- (34) Pentru a consolida punerea în aplicare efectivă a principiului egalității de tratament, statele membre ar trebui să încurajeze dialogul între partenerii sociali și, în cadrul practicii naționale, cu organizațiile neguvernamentale.
- (35) Statele membre ar trebui să instituie sancțiuni efective, proporționate și de descurajare aplicabile în cazul nerespectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.
- (36) Având în vedere faptul că obiectivele prezentei directive nu pot fi realizate într-o manieră suficientă de către statele membre și, prin urmare, pot fi realizate mai bine la nivel comunitar, Comunitatea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității consacrat la articolul 5 din tratat. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat la articolul menționat, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea acestor obiective.
- (37) Pentru a înțelege mai bine diferența de tratament dintre bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă, este necesar să se dezvolte în continuare și să se analizeze statistici comparabile, clasificate în funcție de sex, care trebuie făcute accesibile la nivelurile corespunzătoare.
- (38) Egalitatea de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și muncă nu se poate limita la măsuri legislative. Uniunea Europeană și statele membre ar trebui, dimpotrivă, să continue să încurajeze procesul de sensibilizare la problema discriminării salariale, precum și la schimbarea mentalității opiniei publice, asociind, în măsura posibilului, toate părțile implicate, la nivel public și privat. Dialogul între partenerii sociali ar putea aduce o contribuție importantă la acest proces.
- (39) Obligația de a transpune prezenta directivă în dreptul național ar trebui să se limiteze la dispozițiile care constituie o modificare de fond în raport cu directivele precedente. Obligația de a transpune dispozițiile neschimbate rezultă din directivele precedente.

(40) Prezenta directivă nu trebuie să aducă atingere obligațiilor statelor membre privind termenele de transpunere în dreptul național și de aplicare a directivelor indicate la anexa I, partea B.

(41) În conformitate cu punctul 34 din acordul interinstituțional „O mai bună legiferare” ⁽¹⁵⁾, statele membre sunt încurajate să stabilească, pentru ele însele și în interesul Comunității, propriile lor tabele, care ilustrează, în măsura posibilului, concordanța între prezenta directivă și măsurile de transpunere și să le facă publice,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

TITLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiect

Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

- (a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;
- (b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;
- (c) sistemele profesionale de securitate socială.

Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare.

Articolul 2

Definiții

(1) În sensul prezentei directive se înțelege prin:

- (a) „discriminare directă”: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;
- (b) „discriminare indirectă”: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau

această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

- (c) „hărțuire”: situația în care se manifestă un comportament indezirabil legat de sexul unei persoane, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- (d) „hărțuire sexuală”: situația în care un comportament indezirabil cu conotație sexuală se manifestă în mod fizic, verbal sau nonverbal, având ca obiect sau ca efect prejudicierea demnității unei persoane și în special crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator;
- (e) „remunerație”: salariu sau plată obișnuită de bază sau minimă și orice alt avantaj, plătite direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pe motivul încadrării în muncă a acestuia din urmă;
- (f) „sisteme profesionale de securitate socială”: sistemele care nu sunt reglementate de Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale ⁽¹⁶⁾, care au ca obiect furnizarea către lucrători, salariați sau lucrătorii care desfășoară activități independente, grupați în cadrul unei întreprinderi sau al unui grup de întreprinderi, al unei ramuri economice sau sector profesional sau interprofesional, prestații destinate să completeze prestațiile sistemelor de securitate socială prevăzute de lege sau să se substituie acestora, indiferent dacă afilierea la aceste sisteme este obligatorie sau facultativă.

(2) În sensul prezentei directive, discriminarea include:

- (a) hărțuirea și hărțuirea sexuală, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă sau de supunerea sa la acestea;
- (b) îndemnul de a practica față de persoane discriminarea pe criteriul sexului;
- (c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE.

Articolul 3

Măsuri pozitive

Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul articolului 141 alineatul (4) din tratat, pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională.

TITLUL II

DISPOZIȚII SPECIFICE

CAPITOLUL 1

Egalitate de remunerare

Articolul 4

Interdicția oricărei discriminări

Pentru aceeași muncă sau pentru o muncă căreia i se atribuie o valoare egală, discriminarea directă sau indirectă pe criteriul sexului este eliminată din ansamblul elementelor și al condițiilor de remunerare.

În special, atunci când se utilizează un sistem de clasificare profesională pentru stabilirea remunerațiilor, acest sistem se întemeiază pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și feminin și este stabilit astfel încât să excludă discriminarea pe criteriul sexului.

CAPITOLUL 2

Egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială

Articolul 5

Interdicția oricărei discriminări

Fără a aduce atingere articolului 4, orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului se interzice în sistemele profesionale de securitate socială, în special în ceea ce privește:

- (a) domeniul de aplicare al acestor sisteme și condițiile de acces la aceste sisteme;
- (b) obligația de a contribui și calcularea contribuțiilor;
- (c) calcularea prestațiilor, inclusiv majorările datorate pentru soț și pentru persoane aflate în întreținere, și condițiile de durată și menținere a dreptului la prestații.

Articolul 6

Domeniul de aplicare în funcție de persoane

Prezentul capitol se aplică populației active, inclusiv lucrătorilor care desfășoară activități independente, lucrătorilor a căror activitate este întreruptă de boală, maternitate, un accident sau șomaj involuntar, precum și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, lucrătorilor pensionați și lucrătorilor invalizi și persoanele aflate în întreținerea acestor lucrători, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

Articolul 7

Domeniul de aplicare material

(1) Prezentul capitol se aplică:

(a) sistemele profesionale de securitate socială care asigură protecția împotriva următoarelor riscuri:

- (i) boală,
- (ii) invaliditate,
- (iii) bătrânețe, inclusiv în cazul pensionării anticipate,
- (iv) accident de muncă și boală profesională,
- (v) șomaj;

(b) sistemele profesionale de securitate socială care prevăd alte prestații sociale, în numerar sau în natură, și în special pensii de urmaș și prestații familiale, dacă aceste prestații constituie avantaje plătite de către angajator lucrătorului în temeiul muncii acestuia din urmă.

(2) Prezentul capitol se aplică, de asemenea, sistemele de pensii destinate unei categorii speciale de lucrători, cum este cea a funcționarilor, în cazul în care prestațiile plătibile în temeiul sistemului sunt achitate pe motivul raportului de muncă cu angajatorul public. Apartenența unui astfel de sistem la un sistem general prevăzut de lege nu aduce atingere dispoziției precedente.

Articolul 8

Excluderi din domeniul de aplicare material

(1) Prezentul capitol nu se aplică:

(a) contractelor individuale ale lucrătorilor care desfășoară activități independente;

(b) sistemelor cu membru unic ale lucrătorilor care desfășoară activități independente;

(c) în cazul lucrătorilor, contractelor de asigurări la care angajatorul nu este parte;

(d) dispozițiilor facultative ale sistemelor profesionale de securitate socială care sunt oferite individual participanților pentru a le garanta:

- (i) fie prestații complementare,
- (ii) fie alegerea datei la care încep prestațiile normale ale lucrătorilor care desfășoară activități independente sau alegerea între mai multe prestații;

(e) sistemelor profesionale de securitate socială, în măsura în care prestațiile pe care le furnizează sunt finanțate de contribuțiile voluntare ale lucrătorilor.

(2) Dispozițiile prezentului capitol nu contravin acordării de către un angajator persoanelor care au împlinit vârsta de pensionare pentru o pensie în temeiul unui sistem profesional de securitate socială, dar care nu au atins încă vârsta de pensionare pentru pensia legală, un supliment la pensie pentru egalizarea sau apropierea sumei prestațiilor globale în raport cu persoanele de celălalt sex aflate în aceeași situație care au împlinit deja vârsta legală de pensionare, până când beneficiarii suplimentului împlinesc vârsta de pensionare legală.

Articolul 9

Exemple de discriminare

(1) Se clasifică printre dispozițiile contrare principiului egalității de tratament cele care au la bază criteriul sexului, fie direct, fie indirect, pentru:

- (a) a defini persoanele acceptate să participe la un sistem profesional de securitate socială;
- (b) a stabili caracterul obligatoriu sau facultativ al participării la un sistem profesional de securitate socială;
- (c) a stabili reguli diferite în ceea ce privește vârsta de admitere în sistem sau în ceea ce privește durata minimă de încadrare în muncă sau de afiliere la un sistem pentru a obține prestații;
- (d) a prevedea reguli diferite, cu excepția situațiilor prevăzute la literele (h) și (j), pentru rambursarea contribuțiilor atunci când lucrătorul iese din sistem fără a fi îndeplinit condițiile care îi garantează un drept amânat la prestațiile pe termen lung;
- (e) a stabili condiții diferite de acordare a prestațiilor sau a le rezerva pentru lucrătorii de un anumit sex;
- (f) a impune vârste diferite de pensionare;
- (g) a întrerupe menținerea sau dobândirea drepturilor pe perioadele de concediu de maternitate sau de concediu din motive familiale, stipulate prin lege sau prin convenții și remunerate de angajator;
- (h) a stabili niveluri diferite pentru prestații, cu excepția cazurilor în care acest lucru este necesar pentru a se ține seama de elementele de calcul actuarial care sunt diferite pentru cele două sexe în cazul sistemelor cu contribuții definite; în cazul sistemelor cu prestații definite, finanțate prin capitalizare, anumite elemente pot fi inegale, în măsura în care inegalitatea sumelor se datorează consecințelor utilizării factorilor actuariali diferiți în funcție de sex, odată cu punerea în aplicare a finanțării sistemului;
- (i) a stabili niveluri diferite pentru contribuțiile lucrătorilor

- (j) a stabili niveluri diferite pentru contribuțiile angajatorilor, cu excepția:
- (i) cazul sistemelor cu contribuții definite, dacă scopul este acela de a egaliza sau apropia sumele de prestațiile de pensie întemeiate pe aceste contribuții,
 - (ii) în cazul sistemelor cu prestații definite, finanțate prin capitalizare în cazul în care contribuțiile patronale sunt destinate completării bazei financiare indispensabile pentru acoperirea costurilor acestor prestații definite;
- (k) a prevedea norme diferite sau norme aplicabile numai lucrătorilor de un sex determinat, cu excepția cazurilor prevăzute la literele (h) și (j), în ceea ce privește garanția sau menținerea dreptului la prestații amânate atunci când lucrătorul iese din sistem.
- (2) Atunci când acordarea prestațiilor care intră sub incidența prezentului capitol este lăsată la alegerea organelor de gestionare a sistemului, acestea respectă principiul egalității de tratament.

Articolul 10

Punerea în aplicare în ceea ce privește lucrătorii care desfășoară activități independente

- (1) Statele membre iau măsurile necesare astfel încât dispozițiile sistemelor profesionale de securitate socială ale lucrătorilor care desfășoară activități independente și care contravin principiului egalității de tratament să fie revizuite cu efect de la 1 ianuarie 1993, sau, pentru statele membre a căror aderare la Comunitate a avut loc după această dată, la data la care Directiva 86/378/CEE a devenit aplicabilă pe teritoriul acestora.
- (2) Prezentul capitol nu interzice ca drepturile și obligațiile aferente unei perioade de afiliere la un sistem profesional de securitate socială a lucrătorilor care desfășoară activități independente anterior revizuirii acestui sistem să rămână reglementate în continuare de dispozițiile sistemului în vigoare în cursul acestei perioade.

Articolul 11

Posibilitate de aplicare amânată în ceea ce privește lucrătorii care desfășoară activități independente

În ceea ce privește sistemele profesionale de securitate socială ale lucrătorilor care desfășoară activități independente, statele membre pot amâna punerea în aplicare obligatorie a principiului egalității de tratament cu privire la:

- (a) stabilirea vârstei de pensionare pentru acordarea pensiilor și a pensiilor pentru limită de vârstă, precum și consecințele care ar putea decurge pentru alte prestații, la alegerea lor:
- (i) fie până la data la care această egalitate este realizată în sistemele prevăzute de lege,
 - (ii) fie cel mai târziu până când o directivă impune această egalitate.
- (b) pensiile de urmaș, până la momentul la care dreptul comunitar va impune principiul egalității de tratament în sistemele de securitate socială prevăzute de lege în această privință;
- (c) aplicarea articolului 9 alineatul (1) litera (i), în ceea ce privește utilizarea elementelor de calcul actuarial până la 1 ianuarie 1999 sau, pentru statele membre a căror aderare la Comunitate are loc după această dată, la data la care Directiva 86/378/CEE devine aplicabilă pe teritoriul lor.

Articolul 12

Efectul retroactiv

- (1) Orice măsură de transpunere a prezentului capitol, în ceea ce-i privește pe lucrători, se referă la toate prestațiile în temeiul sistemelor profesionale de securitate socială atribuite perioadelor de încadrare în muncă ulterioare datei de 17 mai 1990 și va avea un efect retroactiv acestei date, fără a aduce atingere lucrătorilor sau persoanelor aflate în întreținerea acestora care, înainte de această dată, au inițiat o acțiune în justiție sau au înaintat o plângere echivalentă în conformitate cu dreptul național. În acest caz, măsurile de transpunere au un efect retroactiv de la 8 aprilie 1976 și se referă la toate prestațiile atribuite perioadelor de încadrare în muncă ulterioare acestei date. Pentru statele membre care au aderat la Comunitate după 8 aprilie 1976 și înainte de 17 mai 1990, această dată este înlocuită cu data la care articolul 141 din tratat devine aplicabil pe teritoriul lor.
- (2) A doua teză de la alineatul (1) nu interzice ca normele naționale referitoare la termenele de recurs în conformitate cu dreptul intern să fie opozabile lucrătorilor sau persoanelor aflate în întreținerea acestora care au inițiat o acțiune în justiție sau au înaintat o plângere echivalentă în conformitate cu dreptul național înainte de 17 mai 1990, cu condiția ca acestea să nu fie mai puțin favorabile pentru acest tip de recurs decât pentru recursurile similare de natură internă și să nu facă imposibilă în practică exercitarea drepturilor conferite de legislația comunitară.
- (3) Pentru statele membre a căror aderare la Comunitate a avut loc după 17 mai 1990 și care, la data de 1 ianuarie 1994, erau părți contractante la Acordul privind Spațiul Economic European, data de 17 mai 1990 prevăzută în prima teză de la alineatul (1) este înlocuită cu 1 ianuarie 1994.

(4) Pentru alte state membre a căror aderare la Comunitate are loc după 17 mai 1990, data de 17 mai 1990 prevăzută la alineatele (1) și (2) este înlocuită cu data la care articolul 141 din tratat a devenit aplicabilă pe teritoriul lor.

Articolul 13

Sistemul flexibil de stabilire a vârstei de pensionare

În cazul în care bărbații și femeile solicită să beneficieze, în aceleași condiții, de un sistem flexibil în ceea ce privește vârsta de pensionare, această dispoziție nu este considerată incompatibilă cu prezentul capitol.

CAPITOLUL 3

Egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă

Articolul 14

Interzicerea oricărei discriminări

(1) Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

(b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, de formare profesională, de perfecționare și de reconversie profesională, inclusiv dobândirea unei experiențe practice în muncă;

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat;

(d) afilierea la și angajarea în cadrul unei organizații sindicale sau patronale sau în cadrul oricărei organizații ai cărei membri exercită o profesie dată, inclusiv avantajele oferite de acest tip de organizare.

(2) Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la muncă, inclusiv formarea care facilitează accesul, că o diferență de tratament fondată pe o caracteristică întemeiată pe criteriul sexului nu constituie discriminare atunci când, având în vedere natura activităților profesionale speciale în cauză sau cadrul în care acestea se desfășoară, o astfel de caracteristică constituie o exigență profesională veritabilă și

determinantă cu condiția ca obiectivul său să fie legitim, iar exigența să fie proporționată.

Articolul 15

Întoarcerea din concediu de maternitate

O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea acestui concediu, să își regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceasta și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.

Articolul 16

Concediu de paternitate sau de adopție

De asemenea, prezenta directivă nu aduce atingere facultății de care dispun statele membre de a recunoaște drepturile distincte ale concediului de paternitate și/sau adopție. Statele membre care recunosc aceste drepturi iau măsurile necesare pentru a-i proteja pe lucrători și lucrătoare împotriva concedierilor rezultând din exercitarea acestor drepturi și pentru a se asigura că acestea au dreptul, la încheierea acestui concediu, de a-și regăsi locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care să nu le fie mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul pe durata absenței lor.

TITLUL III

DISPOZIȚII ORIZONTALE

CAPITOLUL 1

Căi de atac și aplicarea dreptului

Secțiunea 1

Căi de atac

Articolul 17

Apărarea drepturilor

(1) Statele membre se asigură că, după un eventual recurs la alte instanțe competente, inclusiv, atunci când consideră oportun, la proceduri de conciliere, procedurile judiciare având ca scop asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă sunt accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de neaplicarea în privința lor a

principiului egalității de tratament, chiar și după încetarea relațiilor în cadrul cărora se presupune că a apărut discriminarea.

(2) Statele membre se asigură că asociațiile, organizațiile sau alte entități juridice care, în conformitate cu criteriile stabilite de legislația lor națională, au interesul legitim de a veghea la respectarea dispozițiilor prezentei directive au posibilitatea, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea acestuia, să angajeze orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută pentru a determina respectarea obligațiilor rezultând din prezenta directivă.

(3) Alineatele (1) și (2) nu aduc aduce atingere normelor naționale referitoare la termenele acordate pentru formularea unui recurs în ceea ce privește principiul egalității de tratament.

Articolul 18

Despăgubiri sau măsuri reparatorii

Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare pentru a se asigura că prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza discriminării pe criteriul sexului este efectiv reparat sau despăgubit în conformitate cu modalitățile pe care acestea le stabilesc, într-o manieră care să descurajeze o astfel de discriminare și proporțional cu prejudiciul suferit. O astfel de despăgubire sau măsură reparatorie nu poate fi limitată *a priori* de un plafon maximal, cu excepția cazului în care angajatorul poate dovedi că unica pagubă suferită de un reclamant ca urmare a discriminării în sensul prezentei directive este refuzul de a i se lua în considerare cererea de încadrare în muncă.

Secțiunea 2

Sarcina probei

Articolul 19

Sarcina probei

(1) Statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului îi revine sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.

(2) Alineatul (1) nu împiedică statele membre să impună un probatoriu mai favorabil reclamantilor.

(3) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) la procedurile în cadrul cărora investigarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente.

(4) Alineatele (1), (2) și (3) se aplică, de asemenea:

(a) situațiilor reglementate prin articolul 141 din tratat și, în măsura în care există discriminare pe criteriul sexului, prin directivele 92/85/CEE și 96/34/CE;

(b) în cadrul oricărei proceduri civile sau administrative referitoare la sectorul public sau la sectorul privat, care prevede căile de atac potrivit dreptului național în aplicarea dispozițiilor prevăzute la litera (a), cu excepția procedurilor grațioase de natură voluntară sau prevăzute prin dreptul național.

(5) Prezentul articol nu se aplică procedurilor penale, cu excepția cazului în care statele membre dispun altfel.

CAPITOLUL 2

Promovarea egalității de tratament — Dialogul

Articolul 20

Organisme privind egalitatea de tratament

(1) Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme împuternicite să promoveze, să analizeze, să supravegheze și să susțină egalitatea de tratament între toate persoanele fără discriminare pe criteriul sexului și adoptă dispozițiile necesare. Aceste organisme pot face parte din organele împuternicite să apere drepturile omului la scară națională sau să protejeze drepturile persoanelor.

(2) Statele membre se asigură că țin de competența acestor organisme:

(a) fără a aduce atingere dreptului victimelor și asociațiilor, organizațiilor și altor entități juridice prevăzute la articolul 17 alineatul (2), să ofere persoanelor victime ale discriminării un ajutor independent pentru a intenta o acțiune împotriva discriminării;

(b) să procedeze la efectuarea unor studii independente privind discriminările;

(c) să publice rapoarte independente și să formuleze recomandări cu privire la toate chestiunile legate de aceste discriminări;

(d) la nivelul corespunzător, să schimbe informațiile disponibile cu organismele europene omoloage, cum ar fi un Institut European pentru Egalitatea Sexelor.

Articolul 21

Dialogul social

(1) În conformitate cu tradițiile și practicile lor naționale, statele membre iau măsuri corespunzătoare pentru a favoriza dialogul social între partenerii sociali în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv, de exemplu, prin supravegherea practicilor la locul de muncă, în cadrul accesului la încadrare în muncă, la formare și promovare profesională, precum și prin supravegherea contractelor colective de muncă, prin coduri de conduită, prin cercetare sau schimbul de experiență și bune practici.

(2) În cadrul respectării tradițiilor și practicilor lor naționale, statele membre încurajează partenerii sociali, fără a aduce atingere autonomiei acestora, să promoveze egalitatea între bărbați și femei, precum și norme de muncă flexibile, facilitând o mai bună conciliere între viața profesională și viața particulară și să încheie, la nivel corespunzător, acorduri care să stabilească reguli de nediscriminare în domeniile prevăzute la articolul 1 care intră în domeniul de aplicare al negocierilor colective. Aceste acorduri vor respecta dispozițiile prezentei directive și măsurile naționale de executare.

(3) Statele membre încurajează, în conformitate cu legislația lor națională, contractele colective de muncă sau practicile naționale, angajatorii care trebuie promovați, de o manieră organizată și sistematică, egalitatea de tratament pentru bărbați și femei la locul de muncă, în cadrul accesului la încadrare în muncă, la formare și promovare profesională.

(4) În acest scop, angajatorii sunt încurajați să furnizeze, la intervale periodice corespunzătoare, lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora, informații corespunzătoare cu privire la egalitatea de tratament pentru bărbați și femei în cadrul întreprinderii.

Aceste informații pot să conțină o sinteză referitoare la procentajele de bărbați și femei la niveluri diferite ale întreprinderii, remunerațiile și disparitățile salariale, precum și măsurile posibile de îmbunătățire a situației, în cooperare cu reprezentanții lucrătorilor.

Articolul 22

Dialogul cu organizațiile neguvernamentale

Statele membre încurajează dialogul cu organizațiile neguvernamentale în cauză care, în conformitate cu practicile și legislațiile naționale, au interesul legitim de a contribui la lupta împotriva discriminărilor pe criteriul sexului, în vederea promovării principiului egalității de tratament.

CAPITOLUL 3

Dispoziții orizontale cu caracter general

Articolul 23

Conformitate

Statele membre iau toate măsurile necesare pentru ca:

- (a) să fie eliminate toate actele cu putere de lege și actele administrative contrare principiului egalității de tratament;
- (b) să fie sau să poată fi declarate nule și neavenite sau să fie modificate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care figurează în contractele individuale sau în contractele colective de muncă, în regulamentele interne ale întreprinderilor sau în normele care reglementează profesiunile independente și organizațiile sindicale și patronale sau în orice alt tip de acord;
- (c) sistemele profesionale de securitate socială care conțin astfel de dispoziții nu pot face obiectul unor măsuri administrative de aprobare sau de prelungire.

Articolul 24

Victimizarea

Statele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare prevăzute de legislația și/sau practicile naționale, pentru a-i proteja pe lucrători, inclusiv pe reprezentanții acestora împotriva oricărei concedieri sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului ca reacție la o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la o acțiune în justiție vizând obligarea la respectarea principiului egalității de tratament.

Articolul 25

Sanțiuni

Statele membre determină regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor naționale adoptate în conformitate cu prezenta directivă și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestor sancțiuni. Sancțiunile, care pot include plata de despăgubiri unei victime, trebuie să fie efective, proporționale și să fie disuasive. Statele membre notifică dispozițiile pertinente Comisiei până la 5 octombrie 2005, iar orice modificare ulterioară referitoare la acestea în cel mai scurt timp.

Articolul 26

Prevenirea oricărei discriminări

Statele membre încurajează, în cadrul legislațiilor, a contractelor colective de muncă sau practicilor naționale, pe angajatorii și persoanele răspunzătoare cu accesul la formarea profesională să ia măsuri eficiente pentru a împiedica orice formă de discriminare pe criteriul sexului și, în special, hărțuirea și hărțuirea sexuală la locul de muncă în cadrul accesului la încadrare în muncă, la formare și promovare profesională.

Articolul 27

Cerințe minime

- (1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile protecției principiului egalității de tratament decât cele care sunt prevăzute de prezenta directivă.
- (2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în nici un caz un motiv suficient pentru a justifica o reducere a nivelului de protecție a lucrătorilor în domeniile reglementate de aceasta, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta, în ceea ce privește evoluția situației, acte cu putere de lege și acte administrative diferite de cele existente la momentul notificării prezentei directive, cu condiția ca dispozițiile din prezenta directivă să fie respectate.

Articolul 28

Legătura cu dispozițiile comunitare sau naționale

- (1) Prezenta directivă nu interzice dispozițiile referitoare la protecția femeii, în special cu privire la sarcină și maternitate.
- (2) Prezenta directivă se interpretează fără a aduce atingere dispozițiilor directivelor 96/34/CE și 92/85/CEE.

Articolul 29

Integrarea în diferitele politici a problemelor privind egalitatea între bărbați și femei

Statele membre țin seama în mod activ de obiectivul egalității între bărbați și femei cu ocazia elaborării și punerii în aplicare a actelor cu putere de lege și actelor administrative, precum și a politicilor și activităților în domeniile prevăzute de prezenta directivă.

Articolul 30

Diseminarea informațiilor

Statele membre se asigură că măsurile luate în aplicarea prezentei directive, precum și dispozițiile deja în vigoare în acest domeniu, sunt aduse la cunoștința oricărei persoane interesate, în orice formă corespunzătoare, și, dacă este cazul, la locul de muncă.

TITLUL IV DISPOZIȚII FINALE

Articolul 31

Rapoarte

(1) Până la 15 februarie 2011, Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre toate informațiile necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport către Parlamentul European și Consiliu cu privire la aplicarea prezentei directive.

(2) Fără a aduce atingere alineatului (1), Comisiei îi este comunicat de către statele membre, la fiecare patru ani, textul măsurilor adoptate în aplicarea articolului 141 alineatul (4) din tratat, precum și rapoarte cu privire la aceste măsuri și punerea lor în aplicare. Pe baza acestor informații, Comisia adoptă și publică, la fiecare patru ani, un raport care stabilește o evaluare comparativă a acestor măsuri din perspectiva Declarației nr. 28 anexată la actul final al Tratatului de la Amsterdam.

(3) Statele membre efectuează o examinare a activităților profesionale prevăzute la articolul 14 alineatul (2), în scopul de a aprecia, ținând seama de evoluția socială, dacă este justificată menținerea excluderilor în cauză. Acestea comunică Comisiei periodic și cel puțin la fiecare opt ani, rezultatul acestei examinări.

Articolul 32

Reexaminarea

Până la 15 februarie 2013, Comisia examinează punerea în aplicare a prezentei directive și, dacă este cazul, propune orice modificare pe care o consideră necesară.

Articolul 33

Punerea în aplicare

Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 15 august 2008 sau se asigură, începând din prezent până la această dată, că partenerii sociali introduc dispozițiile cerute pe calea acordului. În cazul în care dificultăți particulare justifică acest lucru, statele membre pot dispune de încă un an pentru a se conforma prezentei directive. Statele membre iau toate măsurile necesare care le permit să fie în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Acestea comunică imediat Comisiei textul acestor măsuri.

Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Acestea conțin, de asemenea, o mențiune prin care se precizează că trimiterile făcute, în cuprinsul actelor cu putere de lege și al actelor administrative în vigoare, la directivele abrogate prin prezenta directivă se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă. Statele membre stabilesc modalitățile de efectuare a acestei trimiteri și formularea acestei mențiuni.

Obligația de a transpune prezenta directivă în dreptul național se limitează la dispozițiile care constituie o modificare de fond în raport cu directivele precedente. Obligația de transpunere a dispozițiilor neschimbate rezultă din directivele precedente.

Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 34

Abrogare

(1) Începând cu 15 august 2009, directivele 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE și 97/80/CE se abrogă, fără a aduce atingere obligațiilor statelor membre în ceea ce privește termenele de transpunere în dreptul intern și de aplicare a directivelor indicate în anexa I, partea B.

(2) Trimiterile la directivele abrogate se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.

Articolul 35

Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 36

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Strasburg, 5 iulie 2006.

Pentru Parlamentul European

Președintele

J. BORRELL FONTELLES

Pentru Consiliu

Președintele

P. LEHTOMÄKI