

**Եվրոպական պառլամենտի և Խորհրդի 2006 թվականի հուլիսի 5-ի 2006/54/ԵՀ
հրահանգ**

**Աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում հավասար
հնարավորությունների և տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար
վերաբերմունքի սկզբունքը կիրարկելու մասին (վերամշակված)**

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՊԱՌԼԱՄԵՆՏԸ ԵՎ ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը և,
մասնավորապես, դրա 141(3) հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը,

հաշվի առնելով Տնտեսական և սոցիալական հարցերով եվրոպական կոմիտեի
եզրակացությունը[1],

գործելով Պայմանագրի 251-րդ հոդվածով սահմանված ընթացակարգին
համապատասխան [2],

Քանի որ

1) «Աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման, առաջխաղացման ու
աշխատանքային պայմանների մասով տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար
վերաբերմունքի սկզբունքը կիրարկելու մասին» Խորհրդի 1976 թվականի փետրվարի 9-ի
76/207/ԵՏՀ հրահանգն [3] ու «Մասնագիտական սոցիալական ապահովության
համակարգերի շրջանակներում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար
վերաբերմունքի սկզբունքը կիրարկելու մասին» Խորհրդի 1986 թվականի հուլիսի 24-ի
86/378/ԵՏՀ հրահանգը [4] զգալիորեն փոփոխվել են [5]: «Տղամարդկանց և կանանց
հավասար վարձատրության սկզբունքի կիրառման վերաբերյալ անդամ պետությունների
օրենքների համապատասխանեցման մասին» Խորհրդի 1975 թվականի փետրվարի 10-ի
75/111/ԵՏՀ հրահանգը [6] և «Սեռի հիմքով խտրականության դեպքերի ապացուցման
պարտականության մասին» Խորհրդի 1997 թվականի դեկտեմբերի 15-ի 97/80/ԵՀ
հրահանգը [7] նույնպես պարունակում են այնպիսի դրույթներ, որոնց նպատակը
տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրարկումն
ապահովելն է: Այժմ, երբ նշված հրահանգներում փոփոխություններ են կատարվում,
ցանկալի է, որ հստակության նկատառումներով տվյալ դրույթները փոփոխվեն՝ մի

տեքստում հավաքելով այս ոլորտում գործող հիմնական դրույթները, ինչպես նաև Եվրոպական համայնքների արդարադատության դատարանի (այսուհետ՝ Արդարադատության դատարան) նախադեպային իրավունքից բխող որոշ զարգացումներ,

2) տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարությունը Համայնքի իրավունքի հիմնարար սկզբունքներից է, որը սահմանված է Պայմանագրի 2-րդ և 3(2) հոդվածներով ու Արդարադատության դատարանի նախադեպային իրավունքով: Պայմանագրի այդ դրույթներում տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարությունը հռչակվում են որպես Համայնքի «խնդիր» և «նպատակ» ու սահմանում գործունեության բոլոր ոլորտներում այն խթանելու դրական պարտավորությունը,

3) Արդարադատության դատարանը նշել է, որ տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի շրջանակները չեն կարող սահմանափակվել միայն խտրականության արգելմամբ այն փաստի հիման վրա, որ անձը պատկանում է այս կամ այն սեռին: Հաշվի առնելով դրա նպատակը և այն իրավունքների բնույթը, որոնք այն նպատակ ունի երաշխավորելու, այն նաև կիրառվում է անձի սեռը փոխելուց բխող խտրականության նկատմամբ,

4) Պայմանագրի 141(3) հոդվածով համայնքային միջոցներ ընդունելու համար սահմանվում են հատուկ իրավական հիմքեր՝ աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում հավասար հնարավորությունների ու հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի, այդ թվում՝ հավասար աշխատանքի կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության սկզբունքի կիրառումն ապահովելու նպատակով,

5) «Հիմնարար իրավունքների մասին» Եվրոպական միության խարտիայի 21-րդ և 23-րդ հոդվածներով արգելվում է նաև սեռի հիմքով ցանկացած խտրականություն և բոլոր ոլորտներում սահմանվում է տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի իրավունքը, այդ թվում՝ աշխատանքի, աշխատելու և վարձատրության հետ կապված հարցերում,

6) ոտնձգությունը և սեռական ոտնձգությունը հակասում են տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին և, սույն Հրահանգի նպատակներով, համարվում են սեռի հիմքով խտրականություն: Խտրականության այս ձևերը դրսևորվում են ոչ միայն աշխատավայրում, այլև աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման մատչելիության համատեքստում: Դրանք, հետևաբար, պետք է արգելվեն և պետք է ենթարկվեն արդյունավետ, համաչափ ու տարհամոզիչ պատժամիջոցների,

7) այս համատեքստում գործատուներին և մասնագիտական վերապատրաստման համար պատասխանատուներին պետք է խրախուսել ձեռնարկելու միջոցներ՝ սեռի հիմքով խտրականության բոլոր ձևերի դեմ պայքարելու համար և, մասնավորապես՝ աշխատավայրում ոտնձգության և սեռական ոտնձգության, ինչպես նաև աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման մատչելիության մասով կանխարգելիչ միջոցներ ձեռնարկելու համար՝ ազգային իրավունքին և գործելակերպին համապատասխան,

8) հավասար աշխատանքի կամ համարժեք աշխատանքի դիմաց հավասար վարձատրության սկզբունքը, որը սահմանված է Պայմանագրի 141-րդ հոդվածով և բազմիցս վերահաստատվել է Արդարադատության դատարանի նախադեպային իրավունքում, տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կարևոր կողմերից է և Համայնքի կանոնագրի, այդ թվում՝ սեռի հիմքով խտրականության վերաբերյալ Դատարանի նախադեպային իրավունքի էական և անբաժանելի մասն է: Հետևաբար, դրա կիրարկման համար անհրաժեշտ է լրացուցիչ դրույթ նախատեսել

9) Արդարադատության դատարանի ձևավորված նախադեպային իրավունքի համաձայն՝ գնահատելու համար՝ արդյո՞ք աշխատողները կատարում են միևնույն աշխատանքը կամ համարժեք աշխատանք, անհրաժեշտ է, հաշվի առնելով մի շարք գործոններ՝ ներառյալ աշխատանքի բնույթը, վերապատրաստումը և աշխատանքային պայմանները, որոշել՝ արդյո՞ք կարելի է համարել, որ այդ աշխատողները գտնվում են համանման իրավիճակում,

10) Արդարադատության դատարանը սահմանել է, որ որոշ հանգամանքներում հավասար վարձատրության սկզբունքը չպետք է սահմանափակվի այն իրավիճակներով, երբ տղամարդիկ և կանայք աշխատում են նույն գործատուի մոտ,

11) Անդամ պետությունները, համագործակցելով սոցիալական գործընկերների հետ, պետք է շարունակեն բարձրացնել՝ սեռի հիմքով աշխատավարձերի տարբերությունների և աշխատանքային շուկայում սեռերի ընդգծված տարանջատման հետ կապված խնդիրն այնպիսի միջոցներով, ինչպիսիք ճկուն աշխատանքային ժամերն են, որոնք թե՛ տղամարդկանց, թե՛ կանանց հնարավորություն կտան ավելի մեծ հաջողությամբ համատեղելու ընտանեկան և աշխատանքային պարտավորությունները: Դա կարող է նաև ներառել երեխայի խնամքի համար տրամադրվող արձակուրդի համապատասխան կարգավորումները, որոնք կարող են տրամադրվել ծնողներից յուրաքանչյուրին, ինչպես

նաև մանկական խնամքի հասանելի և մատչելի հաստատություններով ապահովելն ու կախյալ անձանց խնամքը:

12) պետք է ընդունվեն հատուկ միջոցներ՝ մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերում հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրարկումն ապահովելու և դրա շրջանակներն ավելի հստակ սահմանելու նպատակով,

13) Արդարադատության դատարանը C-262/88 գործով կայացված 1990 թվականի մայիսի 17-ի իր վճռում [8] սահմանել է, որ մասնագիտական կենսաթոշակների բոլոր ձևերը վարձատրության տարր են՝ Պայմանագրի 141-րդ հոդվածի իմաստով,

14) չնայած Պայմանագրի 141-րդ հոդվածի իմաստով վարձատրության հասկացության մեջ չեն մտնում սոցիալական ապահովության նպաստները, այժմ հստակ սահմանված է, որ հավասար վարձատրության սկզբունքը տարածվում է հանրային ծառայողների կենսաթոշակային համակարգի վրա, եթե համակարգի շրջանակում վճարվող նպաստները վճարվում են աշխատողին հանրային գործատուի հետ իր աշխատանքային հարաբերությունների հիմքով՝ անկախ այն հանգամանքից՝ նման համակարգը ընդհանուր պարտադիր համակարգի մաս կազմում է, թե ոչ, Արդարադատության դատարանի C-7/93 [9] և C-351/00 [10] գործերով կայացված վճիռների համաձայն՝ այդ պայմանը կբավարարվի, եթե կենսաթոշակային համակարգը վերաբերի աշխատողների առանձին խմբին, և նպաստներն ուղղակիորեն կապված լինեն աշխատանքային ստաժի հետ և հաշվարկվեն հանրային ծառայողի վերջնական աշխատավարձի հիման վրա: Հստակության նկատառումներով, հետևաբար, անհրաժեշտ է դրա վերաբերյալ հատուկ դրույթներ սահմանել,

15) Արդարադատության դատարանը հաստատել է, որ քանի դեռ սահմանված կենսաթոշակային համակարգին արական և իգական սեռի աշխատողների կողմից կատարվող վճարումները կարգավորվում են Պայմանագրի 141-րդ հոդվածով, ֆինանսավորվող սահմանված կենսաթոշակային համակարգի շրջանակներում գործատուների կողմից կատարվող վճարումների հետ կապված ցանկացած անհավասարություն, որը հիմնված է սեռի հիմքով տարբերակվող ակտուարային գործոնների օգտագործման վրա, չպետք է գնահատվի այդ նույն դրույթի լույսի ներքո,

16) օրինակ՝ ֆինանսավորվող սահմանված կենսաթոշակային համակարգերի դեպքում որոշ տարրեր, ինչպիսիք են պարբերական կենսաթոշակի մի մասի փոխարկումը հիմնական գումարի, կենսաթոշակային իրավունքների փոխանցումը, կախյալ անձանց վճարվող

կենսաթոշակը՝ կենսաթոշակի մի մասից հրաժարվելու դիմաց կամ նվազեցված կենսաթոշակները, որոնց դեպքում աշխատողը որոշում է վաղաժամկետ անցնել կենսաթոշակի, կարող են հավասար չլինել, եթե գումարի անհավասարությունը բխում է համակարգի ֆինանսավորման ժամանակ սեռի հիմքով տարբերակվող ակտուարային գործոնների օգտագործման հետևանքներից,

17) հստակ սահմանված է, որ մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերի շրջանակներում վճարվող կենսաթոշակները չեն համարվում վարձատրություն այնքանով, որքանով դրանք վերաբերում են մինչև 1990 թվականի մայիսի 17-ն ընկած ժամանակահատվածի աշխատանքային ստաժին՝ բացառությամբ այն աշխատողների կամ նրանց անունից հանդես եկողների, ովքեր վարույթ են հարուցել կամ համարժեք պահանջ են ներկայացրել՝ նախքան այդ ամսաթիվը կիրառվող ազգային իրավունքի համաձայն: Հետևաբար, անհրաժեշտ է համապատասխանաբար սահմանափակել հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի իրականացումը,

18) Արդարադատության դատարանը բազմիցս նշել է, որ *Բարբերի* արձանագրությունը [11] չի անդրադառնում մասնագիտական կենսաթոշակային համակարգին միանալու իրավունքի վրա, և C-262/88 գործով կայացված վճռի ժամանակ գործող ազդեցությունների սահմանափակումը չի տարածվում մասնագիտական կենսաթոշակային համակարգին միանալու իրավունքի վրա: Արդարադատության դատարանը նաև սահմանել է, որ ազգային իրավունքի շրջանակներում հայց հարուցելու ժամկետներին վերաբերող ազգային կանոնները կարող են կիրառվել այն աշխատողների նկատմամբ, ովքեր հավաստում են մասնագիտական կենսաթոշակային համակարգին միանալու իրենց իրավունքը՝ պայմանով, որ դրանք ոչ պակաս բարենպաստ չեն հայցի այդ տեսակի համար՝ ներպետական բնույթի նմանատիպ հայցերի համեմատ և որ դրանք Համայնքի իրավունքով վերապահված իրավունքների իրականացումը գործնականում անհնար չեն դարձնում: Արդարադատության դատարանը նաև մատնանշել է, որ աշխատողի կողմից մասնագիտական կենսաթոշակային համակարգին միանալու պահանջը հետադարձ ամսաթվով ներկայացնելու փաստով աշխատողին չի թույլատրվում խուսափելու տվյալ անդամության ժամանակահատվածի համար նախատեսված վճարումները կատարելուց,

19) աշխատանքի և դրա համար հիմք ծառայող մասնագիտական վերապատրաստման համար հավասարապես մատչելիություն ապահովելը հիմնարար նշանակություն ունի աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը կիրառելու համար: Այս սկզբունքի հետ

կապված ցանկացած բացառություն պետք է, հետևաբար, սահմանափակվի միայն մասնագիտական գործունեության այն տեսակներով, որոնք առաջացնում են որոշակի սեռի պատկանող անձին աշխատանքի ընդունելու անհրաժեշտություն՝ ելնելով դրանց բնույթից կամ դրանց իրականացման համատեքստից՝ պայմանով, որ հետապնդվող նպատակը իրավաչափ է և համապատասխանում է համաշափության սկզբունքին,

20) Սույն Հրահանգը չի հակասում միավորումներ կազմելու ազատությանը, այդ թվում՝ սեփական շահերը պաշտպանելու նպատակով այլ անձանց հետ միություններ կազմելու և միություններին միանալու իրավունքին: Պայմանագրի 141(4) հոդվածի իմաստով՝ միջոցները կարող են ներառել անդամություն այնպիսի կազմակերպություններին կամ միություններին, կամ դրանց գործունեության շարունակում, որոնց հիմնական նպատակը գործնականում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառումը խթանելն է,

21) խտրականության արգելքը չպետք է հակասի այնպիսի միջոցների պահպանմանը կամ ընդունմանը, որոնք ուղղված են միևնույն սեռին պատկանող անձանց խմբի կրած վնասները կանխելու կամ փոխհատուցելու համար: Նման միջոցները թույլ են տալիս միևնույն սեռին պատկանող անձանց կազմակերպությունների առկայությունը, եթե նրանց հիմնական նպատակը այդ անձանց հատուկ կարիքները և տղամարդկանց ու կանանց միջև հավասարությունը խթանելն է,

22) Պայմանագրի 141(4) հոդվածի համաձայն՝ գործնականում տղամարդկանց և կանանց միջև աշխատանքային գործունեության ընթացքում լրիվ հավասարություն ապահովելու նպատակով՝ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը չի խոչընդոտում անդամ պետություններին պահպանել կամ ընդունել որոշակի առավելություններ նախատեսող միջոցներ՝ ոչ բավարար մակարդակով ներկայացված սեռի ներկայացուցիչների համար մասնագիտական գործունեությամբ զբաղվելը հեշտացնելու կամ մասնագիտական գործունեության ընթացքում վնասների առաջացումը կանխելու կամ դրանք փոխհատուցելու նպատակով: Ներկա իրավիճակի պայմաններում և, հաշվի առնելով Ամստերդամի պայմանագրի թիվ 28 հոչակագիրը, անդամ պետությունները պետք է նպատակ ունենան առաջին ատյանում բարելավելու աշխատանքային գործունեության մեջ կանանց հետ կապված իրավիճակը,

23) Արդարադատության դատարանի նախադեպային իրավունքից պարզ է, որ հղիության կամ երեխայի խնամքի հետ կապված հարցերում կանանց նկատմամբ ոչ բարենպաստ

վերաբերմունք ցուցաբերելը սեռի հիմքով խտրականություն է համարվում: Նման վերաբերմունքը պետք է, հետևաբար, հստակ կարգավորվի սույն Հրահանգով,

24) Արդարադատության դատարանը հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի մասով բազմիցս ճանաչել է կնոջ կենսաբանական վիճակը հղիության և երեխայի խնամքի ժամանակ պաշտպանելու և երեխայի խնամքի պաշտպանության միջոցներ ներմուծելու օրինականությունը՝ որպես զգալի հավասարության հասնելու միջոց: Սույն Հրահանգը չպետք է, հետևաբար, հակասի «Աշխատավայրում հղի աշխատողների և վերջերս ծննդաբերած կամ կրծքով կերակրող աշխատողների անվտանգության ու առողջության բարելավումները խրախուսելուն ուղղված միջոցների ներմուծման մասին» Խորհրդի 1992 թվականի հոկտեմբերի 19-ի 92/85/ԵՏՀ հրահանգին [12]: Սույն Հրահանգը չպետք է նաև հակասի «Երեխայի խնամքի արձակուրդի վերաբերյալ՝ ԵԱԳԿՄ-ի, ՀԾԳՁԵԿ-ի և ԵԱՄԿ-ի կողմից կնքված շրջանակային համաձայնագրի մասին» Խորհրդի 1996 թվականի հունիսի 3-ի 96/34/ԵՀ հրահանգին,

25) հստակության նկատառումներով անհրաժեշտ է նախատեսել հստակ դրույթ՝ երեխայի խնամքի համար արձակուրդում գտնվող կանանց աշխատանքային իրավունքների պաշտպանության վերաբերյալ և, մասնավորապես, միևնույն կամ համարժեք պաշտոնին վերադառնալու, նման արձակուրդ վերցնելու արդյունքում դրանց ժամկետների և պայմանների մասով ոչ մի վնաս չկրելու և աշխատանքային պայմանների ցանկացած այնպիսի բարելավումից օգտվելու իրենց իրավունքը, որից իրենք կկարողանային օգտվել իրենց բացակայության ընթացքում,

26) Խորհրդի և Խորհրդի շրջանակներում հանդիպող Աշխատանքի և սոցիալական քաղաքականության հարցերով նախարարների «Ընտանիքում և աշխատանքային գործունեության մեջ կանանց ու տղամարդկանց հավասարակշիռ մասնակցության մասին» 2000 թվականի հունիսի 29-ի իրենց բանաձևում [14] անդամ պետություններին խրախուսվում էր դիտարկել իրենց համապատասխան իրավական համակարգերի շրջանակներում՝ աշխատող տղամարդկանց աշխատանքային իրենց իրավունքները պահպանելու պայմաններում առանձին և փոխանցման ոչ ենթակա՝ երեխայի խնամքի համար արձակուրդի իրավունք տրամադրելու հնարավորությունը,

27) համանման դիտարկումներ պետք է կիրառվեն՝ անդամ պետությունների կողմից տղամարդկանց և կանանց՝ երեխա որդեգրելուն հաջորդող արձակուրդի՝ առանձին և փոխանցման ոչ ենթակա իրավունք տրամադրելու առնչությամբ: Անդամ պետությունների

հայեցողությանն է թողնված հորը՝ երեխայի խնամքի համար արձակուրդի նման իրավունք և (կամ) երեխայի որդեգրման համար արձակուրդի իրավունք տրամադրելը կամ չտրամադրելը որոշելու, ինչպես նաև աշխատանքից ազատելու և աշխատանքի վերադառնալու պայմաններից տարբեր ցանկացած այլ պայման սահմանելու հարցը, որոնք սույն Հրահանգի շրջանակներից դուրս են,

28) հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի արդյունավետ կիրարկման համար անհրաժեշտ է, որ անդամ պետությունները ներդնեն պատշաճ ընթացակարգեր,

29) սույն Հրահանգով սահմանված պարտավորությունների արդյունավետ կիրարկման համարժեք դատական կամ վարչական ընթացակարգերով ապահովելն էական է՝ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքն արդյունավետ կիրառելու համար,

30) ապացուցման պարտականության վերաբերյալ կանոններ ընդունելը կարևոր դեր է խաղում հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի արդյունավետ իրականացումն ապահովելու գործում: Ինչպես նշել է Արդարադատության դատարանը, պետք է, հետևաբար, դրույթ սահմանել՝ ապահովելու համար, որ ապացուցման պարտականությունը փոխանցվի պատասխանողին, եթե առերևույթ խտրականության դեպք կա՝ բացառությամբ այն վարույթի, որում դատարանի կամ մեկ այլ իրավասու ազգային մարմնի հայեցողությանն է թողնված փաստերն ուսումնասիրելու հարցը: Այնուամենայնիվ, անհրաժեշտ է հստակեցնել, որ այն փաստերին տրված գնահատականը, որոնցից կարելի է ենթադրել՝ արդյո՞ք դրսևորվել է ուղղակի կամ անուղղակի խտրականություն, շարունակում է ազգային դատական համապատասխան մարմնի համար մնալ որպես խնդիր՝ ազգային իրավունքին կամ գործելակերպին համապատասխան: Ավելին, անդամ պետությունների հայեցողությանն է թողնված վարույթի ցանկացած համապատասխան փուլում ապացույցների վերաբերյալ կանոններ ներմուծելը, որոնք առավել բարենպաստ են հայցվորի համար,

31) սույն Հրահանգով առաջարկվող պաշտպանության մակարդակը բարելավելու համար միավորումները, կազմակերպությունները և իրավաբանական այլ անձինք նույնպես պետք է լիազորված լինեն, ինչպես սահմանում են անդամ պետությունները, ներգրավվելու վարույթի մեջ կամ հայցվորի անունից կամ նրան աջակցելու նպատակով՝ չհակասելով դատական ներկայացուցչությանն ու պաշտպանությանը վերաբերող ազգային ընթացակարգային նորմերին,

32) հաշվի առնելով արդյունավետ իրավական պաշտպանության իրավունքի հիմնարար բնույթը՝ հարկ է ապահովել, որ աշխատողները շարունակեն օգտվել նման

պաշտպանությունից, նույնիսկ այն բանից հետո, երբ այն հարաբերությունը որը հանգեցրել է հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի ենթադրյալ խախտմանը, դադարեցվել է: Սույն Հրահանգի շրջանակներում պաշտպանություն ստացող անձին պաշտպանող կամ նրա անունից վկայություն տվող աշխատողը նույնպես պետք է օգտվի միևնույն պաշտպանությունից,

33) Արդարադատության դատարանը հստակ սահմանել է, որ արդյունավետություն ապահովելու նպատակով հավասար վերաբերմունքի սկզբունքով ենթադրվում է, որ ցանկացած խախտման համար տրամադրվող փոխհատուցումը պետք է համարժեք լինի կրած վնասին: Հետևաբար, անհրաժեշտ է բացառել նման փոխհատուցման համար որևէ առավելագույն չափ սահմանելը՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ գործատուն կարող է ապացուցել, որ սույն Հրահանգի իմաստով, խտրականության արդյունքում հայցվորի կրած միակ վնասը եղել է նրա՝ աշխատանքի ընդունվելու մասին դիմումի քննարկման մերժումը,

34) անդամ պետությունները հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի արդյունավետ կիրարկումն ամրապնդելու նպատակով պետք է խթանեն երկխոսությունը սոցիալական գործընկերների և, ազգային պրակտիկայի շրջանակներում, հասարակական կազմակերպությունների միջև,

35) սույն Հրահանգով սահմանված պարտավորությունների խախտման համար անդամ պետությունները պետք է նախատեսեն արդյունավետ, համաչափ և տարիամոզիչ պատժամիջոցներ,

36) քանի որ սույն Հրահանգի նպատակները չեն կարող բավարար չափով իրագործվել անդամ պետությունների կողմից և կարող են ավելի լավ իրագործվել Համայնքի մակարդակով, Համայնքը կարող է միջոցներ ընդունել՝ Պայմանագրի 5-րդ հոդվածով նախատեսված սուբսիդիարության սկզբունքի համաձայն: Այդ հոդվածով նախատեսված համաչափության սկզբունքի համաձայն՝ սույն Հրահանգը չի գերազանցում այդ նպատակների իրականացման համար անհրաժեշտ միջոցների սահմանը,

37) աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունքն ավելի ճիշտ հասկանալու նպատակով պետք է շարունակել մշակել, վերլուծել ու համապատասխան մակարդակներում մատչելի դարձնել ըստ սեռի առանձնացված համեմատական վիճակագրությունը,

38) աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը չի կարող սահմանափակվել օրենսդրական

միջոցներով: Դրա փոխարեն Եվրոպական միությունը և անդամ պետությունները պետք է շարունակեն խթանել աշխատավարձի հիմքով խտրականության վերաբերյալ հասարակության իրազեկվածության բարձրացումը և հասարակության վերաբերմունքի փոփոխումը՝ հնարավոր առավելագույն սահմաններում ընդգրկելով պետական և մասնավոր մակարդակի բոլոր շահագրգիռ կողմերին: Այս գործընթացում սոցիալական գործընկերների միջև երկխոսությունը կարևոր դեր կարող է խաղալ,

39) ազգային իրավունքում սույն Հրահանգը փոխատեղելու պարտավորությունը պետք է տարածվի դրա այն դրույթների վրա, որոնք նախորդ հրահանգների համեմատությամբ զգալի փոփոխություն են նախատեսում: Զգալի փոփոխություն չկրած դրույթները փոխատեղելու պարտավորությունը ծագում է ավելի վաղ ընդունված հրահանգներով,

40) սույն Հրահանգը չպետք է հակասի I հավելվածի Բ մասով սահմանված՝ հրահանգները ազգային իրավունք փոխատեղելու և դրանք կիրառելու ժամկետների վերաբերյալ անդամ պետությունների պարտավորություններին,

41) «Բարելավված օրինաստեղծ գործունեության մասին» միջինստիտուցիոնալ համաձայնագրի 34-րդ պարբերությանը համապատասխան [15]՝ անդամ պետություններին խրախուսվում է, իրենց և Համայնքի շահերից ելնելով, կազմել իրենց սեփական աղյուսակները, որոնք հնարավորության սահմաններում ցույց կտան սույն Հրահանգի և փոխատեղման միջոցների միջև կորելյացիոն կապը, և հրապարակել դրանք,

ԸՆԴՈՒՆԵՑԻՆ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

ԲԱԺԻՆ 1

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 1

Նպատակը

Սույն Հրահանգի նպատակը աշխատանքի և զբաղվածության հետ կապված հարցերում տղամարդկանց ու կանանց նկատմամբ հավասար հնարավորությունների և հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրարկումն ապահովելն է:

Այդ նպատակով այն հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրարկելու մասին դրույթներ է պարունակում, որոնք վերաբերում են՝

ա) աշխատանքի մատչելիությանը, այդ թվում՝ առաջխաղացմանն ու մասնագիտական վերապատրաստմանը,

բ) աշխատանքային պայմաններին, այդ թվում՝ վարձատրությանը,

գ) մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերին,

Այն նաև պարունակում է դրույթներ՝ ապահովելու համար, որ այդպիսի կիրարկումն առավել արդյունավետ լինի՝ համապատասխան ընթացակարգեր սահմանելու միջոցով:

Հոդված 2

Սահմանումները

1. Սույն Հրահանգի նպատակներով կիրառվում են հետևյալ սահմանումները՝

ա) ուղղակի խտրականություն՝ երբ որևէ անձի ցուցաբերվում է ավելի պակաս բարենպաստ վերաբերմունք սեռի հիմքով, քան մեկ այլ անձի, ում համանման իրավիճակում ցուցաբերվել է կամ կցուցաբերվեր,

բ) անուղղակի խտրականություն՝ երբ ակնհայտ չեզոք դրույթի, չափորոշչի կամ գործելակերպի ուժով մի սեռին պատկանող անձինք մյուս սեռին պատկանող անձանց համեմատ հայտնվում են առանձնակի ոչ բարենպաստ վիճակում՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ այդ դրույթը, չափորոշիչը կամ գործելակերպն օբյեկտիվորեն արդարացված են որևէ իրավաչափ նպատակով, և եթե այդ նպատակին հասնելու միջոցները պատշաճ են ու անհրաժեշտ,

գ) ոտնձգություն՝ երբ անձի սեռի հետ կապված անցանկալի վարքագիծ է դրսևորվում՝ անձի արժանապատվությունը վիրավորելու կամ ահաբեկող, թշնամական, ստորացնող, նվաստացնող կամ վիրավորական մթնոլորտ ստեղծելու նպատակով կամ դրա հետևանքով,

դ) սեռական ոտնձգություն՝ երբ սեռական բնույթի որևէ տեսակի անցանկալի բանավոր, ոչ բանավոր ձևով կամ ֆիզիկական վարքագիծ է դրսևորվում՝ անձի արժանապատվությունը վիրավորելու նպատակով կամ հետևանքով, մասնավորապես՝ ահաբեկող, թշնամական, ստորացնող, նվաստացնող կամ վիրավորական մթնոլորտ ստեղծելու ժամանակ,

ե) վարձատրություն՝ սովորական հիմնական կամ նվազագույն ժամային կամ ամսական աշխատավարձ և ցանկացած այլ փոխհատուցում՝ կանխիկ դրամով կամ բնեղենով, որն աշխատողը իր կատարած աշխատանքի դիմաց ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն ստանում է գործատուից,

զ) մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգեր՝ այն համակարգերը, որոնք չեն կարգավորվում «Սոցիալական ապահովության հարցերում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի աստիճանական կիրարկման մասին» Խորհրդի 1978 թվականի դեկտեմբերի 19-ի 79/7/ԵՏՀ հրահանգով [16], և որոնց նպատակն է աշխատողներին՝ անկախ այն հանգամանքից՝ աշխատողներ են, թե ինքնազբաղ անձինք, ձեռնարկությունում կամ ձեռնարկությունների խմբում, տրամադրել տնտեսական գործունեություն իրականացնելու տարածք, կենսաթոշակ ապահովող մասնագիտական ոլորտ կամ ոլորտների խումբ, որի նպատակն է լրացնել սոցիալական ապահովության պարտադիր համակարգերի շրջանակներում տրամադրվող կենսաթոշակները կամ փոխարինել դրանք՝ անկախ այն հանգամանքից՝ անդամությունը նման համակարգերում պարտադիր է, թե կամ ընտիր:

2. Սույն Հրահանգի նպատակով խտրականությունն ընդգրկում է՝

ա) ոտնձգությունը և սեռական ոտնձգությունը, ինչպես նաև ցանկացած ավելի պակաս բարենպաստ վերաբերմունք, որը պայմանավորված է անձի կողմից այդպիսի վարքագիծը մերժելով կամ դրան ենթարկվելով,

բ) անձանց նկատմամբ սեռի հիմքով խտրականություն դրսևորելու ցուցում,

գ) հղիության կամ երեխայի խնամքի համար արձակուրդի հետ կապված կնոջ նկատմամբ պակաս բարենպաստ վերաբերմունք՝ 92/85/ԵՏՀ հրահանգի իմաստով:

Հոդված 3

Դրական գործողությունը

Անդամ պետությունները կարող են պահպանել կամ ընդունել միջոցներ՝ Պայմանագրի 141(4) հոդվածի իմաստով՝ աշխատանքային գործունեության մեջ տղամարդկանց և կանանց միջև գործնականում լրիվ հավասարություն ապահովելու նպատակով:

ԲԱԺԻՆ II

ՀԱՏՈՒԿ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Գլուխ 1

Հավասար վարձատրություն

Հոդված 4

Խտրականության արգելքը

Միևնույն աշխատանքի կամ համարժեք աշխատանքի համար վարձատրության բոլոր հայեցակետերի և պայմանների մասով սեռի հիմքով ցանկացած ուղղակի և անուղղակի խտրականություն պետք է վերացվի:

Մասնավորապես, եթե վարձատրությունը սահմանելու համար օգտագործվում է աշխատանքի դասակարգման համակարգ, ապա այն հիմնվում է և՛ տղամարդկանց, և՛ կանանց ներկայացվող միևնույն չափորոշիչների վրա, և մշակվում այնպես, որ սեռի հիմքով ցանկացած խտրականություն բացառվի:

ԳԼՈՒԽ 2

Հավասար վերաբերմունքը մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերում

Հոդված 5

Խտրականության արգելքը

Չհակասելով 4-րդ հոդվածին՝ մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերում չպետք է դրսևորվի ուղղակի կամ անուղղակի խտրականություն սեռի հիմքով, մասնավորապես՝

ա) նման համակարգերի շրջանակների և դրանց միանալու պայմանների մասով,

բ) վճարումներ կատարելու պարտավորության և վճարումների հաշվարկման մասով,

գ) կենսաթոշակների, այդ թվում՝ ամուսնու կամ կախյալ անձանց առնչությամբ հավելյալ կենսաթոշակները հաշվարկելու, ինչպես նաև կենսաթոշակներ ստանալու տևողությունը և պահպանման իրավունքը կարգավորող պայմանների:

Հոդված 6

Անհատական շրջանակները

Սույն Գլուխը կիրառվում է աշխատող հանրության անդամների, այդ թվում՝ այն ինքնազբաղ անձանց նկատմամբ, ում գործունեությունը հիվանդության, երեխայի խնամքի, դժբախտ պատահարի կամ ոչ կամավոր գործազրկության պատճառներով ընդհատվել է, ինչպես նաև աշխատանք փնտրող անձանց նկատմամբ և կենսաթոշակի անցած կամ հաշմանդամ աշխատողների ու նրանց անունից հանդես եկողների նկատմամբ՝ ազգային իրավունքի և (կամ) գործելակերպի համաձայն:

Հոդված 7

Նյութաիրավական գործողության ոլորտը

1. Սույն գլուխը կիրառվում է՝

ա) հետևյալ դիսկերից պաշտպանություն ապահովող՝ մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերի նկատմամբ՝

i) հիվանդություն,

ii) հաշմանդամություն,

iii) ծերություն, այդ թվում՝ ժամկետից շուտ կենսաթոշակի անցնելը,

iv) արտադրական դժբախտ պատահարներ և մասնագիտական հիվանդություններ,

v) գործազրկություն:

բ) մասնագիտական սոցիալական ապահովության այն համակարգերի նկատմամբ, որոնցով նախատեսվում են այլ սոցիալական կենսաթոշակներ՝ կանխիկ դրամով կամ բնեղենով, և, մասնավորապես, կերակրողին կորցնելու դեպքում նշանակվող կենսաթոշակներ և

ընտանեկան նպաստ, եթե նման կենսաթոշակները համարվում են գործատուի կողմից աշխատողին վճարվող փոխհատուցում՝ վերջինիս աշխատանքի հիման վրա,

2. Սույն Գլուխը կիրառվում է նաև այնպիսի աշխատողների հատուկ խմբի համար նախատեսված կենսաթոշակային համակարգերի նկատմամբ, ինչպիսիք են, օրինակ, պետական ծառայողները, եթե համակարգի շրջանակներում վճարվող կենսաթոշակները վճարվում են հանրային գործատուի հետ աշխատանքային հարաբերության հիման վրա: Այն փաստը, որ նման համակարգն ընդհանուր պարտադիր համակարգի մասն է կազմում, այդ առնչությամբ չպետք է հակասություն առաջացնի:

Հոդված 8

Բացառություններ նյութաիրավական գործողության ոլորտից

1. Սույն գլուխը չի կիրառվում՝

ա) ինքնազբաղ անձանց անհատական պայմանագրերի նկատմամբ,

բ) ինքնազբաղ անձանց համար նախատեսված՝ մեկ անդամ ունեցող համակարգերի նկատմամբ,

գ) աշխատողների դեպքում՝ այն ապահովագրության պայմանագրերի նկատմամբ, որոնց գործատուն կողմ չէ,

դ) մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերի կամընտիր դրույթների նկատմամբ, որոնք կիրառվում են առանձին մասնակիցների նկատմամբ՝ նրանց համար երաշխավորելու՝

ի) կամ հավելյալ կենսաթոշակներ,

ii) կամ այնպիսի ամսաթվի ընտրություն, երբ ինքնազբաղ անձանց համար նախատեսված կենսաթոշակները սկսում են վճարվել, կամ ընտրություն մի քանի կենսաթոշակների միջև ,

ե) մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերի նկատմամբ՝ այնքանով, որքանով կենսաթոշակները ֆինանսավորվում են աշխատողների կողմից կամավոր հիմունքներով կատարվող վճարումների հաշվին:

2. Սույն Գլխում չի բացառվում այն, որ գործատուն տրամադրի հավելյալ կենսաթոշակներ այն անձանց, ովքեր մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգի ուժով

կենսաթոշակներ ստանալու համար հասել են կենսաթոշակային տարիքին, բայց ովքեր չեն հասել կենսաթոշակային տարիքին՝ պարտադիր տարիքային կենսաթոշակ ստանալու համար, որի նպատակն է հավասարեցնել կամ գրեթե հավասարեցնել այս անձանց վճարվող կենսաթոշակների ամբողջ գումարը՝ նույն իրավիճակում գտնվող, մյուս սեռին պատկանող անձանց համեմատ, ովքեր արդեն հասել են օրենքով նախատեսված կենսաթոշակային տարիքին՝ մինչև հավելյալ կենսաթոշակներ ստացող անձինք հասնեն օրենքով նախատեսված կենսաթոշակային տարիքին:

Հոդված 9

Խտրականության օրինակներ

1. Հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին հակասող դրույթներն ընդգրկում են սեռի վրա ուղղակիորեն կամ անուղղակիորեն հիմնված դրույթներ՝

ա) որոշելու համար այն անձանց, ովքեր կարող են ընդգրկվել մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգում,

բ) մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերում ընդգրկվելու պարտադիր կամ կամընտիր բնույթն ամրագրելու համար,

գ) համակարգում ընդգրկվելու տարիքի կամ նվազագույն աշխատանքային ստաժի կամ համակարգի անդամ լինելու հետ կապված տարբեր կանոններ նախատեսելու համար, որոնք անհրաժեշտ են՝ համակարգից կենսաթոշակներ ձեռք բերելու համար,

դ) բացառությամբ (ը) և (թ) կետերով սահմանված դեպքերի՝ սահմանելու համար կանոններ՝ կապված վճարումների փոխհատուցման հետ այն դեպքերում, երբ աշխատողը դուրս է գալիս համակարգից՝ առանց երկարաժամկետ կենսաթոշակներ ստանալու հետաձգված իրավունքը երաշխավորող պայմանները բավարարելու,

ե) կենսաթոշակների տրամադրման կամ այս կամ այն սեռի աշխատողների համար նման կենսաթոշակների սահմանափակման տարբեր պայմաններ նախատեսելու համար,

զ) տարբեր կենսաթոշակային տարիքներ ամրագրելու համար,

է) երեխայի խնամքի համար արձակուրդի կամ ընտանեկան հանգամանքներով տրամադրվող արձակուրդի ժամանակահատվածում այն իրավունքները պահպանելը կամ

ծեռք բերելը կասեցնելու համար, որոնք տրամադրվում են օրենքով կամ համաձայնագրով և վճարվում են գործատուի կողմից,

ը) կենսաթոշակների տարբեր մակարդակներ սահմանելու համար՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ անհրաժեշտ է հաշվի առնել հաշվարկման ակտուարային գործոնները, որոնք տարբերվում են ըստ սեռի՝ սահմանված վճարումներով համակարգերի դեպքում. ֆինանսավորվող սահմանված վճարումներով համակարգերի դեպքում որոշ բաղադրիչներ կարող են լինել ոչ հավասար, եթե գումարների անհավասարությունը համակարգի իրագործման ժամանակ ըստ սեռի տարբերվող ակտուարային գործոնների օգտագործման հետևանքների արդյունք է՝

ի) աշխատողների կողմից կատարվող վճարումների նպատակով տարբեր սահմանաչափեր նախատեսելու համար,

թ) գործատուների կողմից կատարվող վճարումների նպատակով տարբեր սահմանաչափեր նախատեսելու համար՝ բացառությամբ

ի) սահմանված վճարումներով համակարգերի դեպքում, եթե նպատակը վերջնական կենսաթոշակների գումարը երկու սեռի ներկայացուցիչների համար հավասարեցնելը կամ գրեթե հավասարեցնելն է,

ii) ֆինանսավորվող սահմանված վճարումներով համակարգերի դեպքում, եթե գործատուի վճարումները նախատեսված են սահմանված կենսաթոշակների մասով ծախսերը հոգալու համար անհրաժեշտ միջոցների համարժեքությունն ապահովելու համար,

ժ) տարբեր չափանիշներ կամ որոշակի սեռի պատկանող աշխատողների նկատմամբ կիրառելի չափանիշներ սահմանելու համար՝ բացառությամբ (ը) և (թ) կետերով նախատեսված դեպքերի՝ կապված, համակարգը աշխատողի կողմից լքելու դեպքում, հետաձգված կենսաթոշակներ ստանալու իրավունքը երաշխավորելու կամ պահպանելու հետ:

2. Եթե սույն գլխի շրջանակներում կենսաթոշակների տրամադրումը թողնվում է համակարգը կառավարող մարմինների հայեցողությանը, ապա վերջիններս պետք է պահպանեն հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը:

Հոդված 10

Կիրարկումն ինքնազբաղ անձանց առնչությամբ

1. Անդամ պետությունները պետք է ձեռնարկեն անհրաժեշտ քայլեր՝ ապահովելու համար, որ ինքնազբաղ անձանց վերաբերյալ մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերի դրույթները, որոնք հակասում են հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին, վերանայվեն՝ ուժի մեջ մտնելով ամենաուշը 1993 թվականի հունվարի 1-ից, իսկ այն անդամ պետությունների դեպքում, որոնց անդամակցությունը տեղի է ունեցել այդ ամսաթվից հետո՝ մինչև 86/378/ԵՏՀ հրահանգն իրենց տարածքում կիրառելի դառնալու ամսաթիվը:

2. Սույն Գլխում չի բացառվում, որ մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգում անդամության ժամանակահատվածի համար ինքնազբաղ անձանց իրավունքների ու պարտավորությունների վրա՝ նախքան այդ համակարգի վերանայումը, տարածվեն այդ ժամանակահատվածում համակարգի գործող դրույթները:

Հոդված 11

Ինքնազբաղ անձանց մասով հետաձգման հնարավորությունը

Ինքնազբաղ անձանց համար մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերի մասով անդամ պետությունները կարող են հետաձգել հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի պարտադիր կիրառումը՝ կապված՝

ա) ծերության կամ տարիքային կենսաթոշակներ ստանալու իրավունք տվող՝ կենսաթոշակային տարիք սահմանելու և այլ կենսաթոշակների հնարավոր հետևանքների հետ՝

i) կամ մինչև այն օրը, երբ պարտադիր համակարգերում կապահովվի նման հավասարություն,

ii) կամ ամենաուշը՝ մինչև նման հավասարությունը նախատեսվի որևէ հրահանգով,

բ) կերակրողին կորցնելու դեպքում նշանակվող կենսաթոշակի հետ մինչև սոցիալական ապահովության պարտադիր համակարգերում դրա մասով Համայնքի իրավունքով կնախատեսվի հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը,

գ) հաշվարկման ակտուարային գործոնների օգտագործման մասով 9(1)(i) հոդվածի կիրառման հետ, մինչև 1999 թվականի հունվարի 1-ը, իսկ այն անդամ պետությունների համար, որոնց անդամակցությունը տեղի է ունեցել այդ ամսաթվից հետո՝ մինչև 86/378/ԵՏՀ հրահանգն իրենց տարածքում կիրառելի դառնալու ամսաթիվը:

Հոդված 12

Հետադարձ ուժը

1. Սույն Գլուխը կիրարկող ցանկացած միջոց՝ աշխատողների առնչությամբ, տարածվում է մասնագիտական սոցիալական ապահովության համակարգերի շրջանակներում տրամադրվող բոլոր կենսաթոշակների վրա, որոնք բխում են 1990 թվականի մայիսի 17-ին հաջորդող աշխատանքային ստաժից, և ունի հետադարձ ուժ այդ ամսաթվի նկատմամբ՝ չհակասելով աշխատողներին կամ նրանց անունից հանդես եկողներին, ովքեր նախքան այդ ամսաթիվը վարույթ են հարուցել կամ համարժեք պահանջ են ներկայացրել՝ ազգային իրավունքին համապատասխան: Կիրարկող միջոցներն այդ դեպքում կիրառվում են հետադարձ ուժով՝ 1976 թվականի ապրիլի 8-ի նկատմամբ և տարածվում են այդ ամսաթվին հաջորդող աշխատանքային ստաժից բխող կենսաթոշակների վրա: Այն անդամ պետությունների համար, որոնք անդամակցել են Համայնքին 1976 թվականի ապրիլի 8-ից հետո և 1990 թվականի մայիսի 17-ից առաջ, այդ ամսաթիվը փոխարինվում է այն ամսաթվով, երբ Պայմանագրի 141-րդ հոդվածը կիրառելի է դարձել իրենց տարածքում:

2. 1-ին պարբերության երկրորդ նախադասությունը չի բացառում հայց հարուցելու համար նախատեսված ժամկետների վերաբերյալ ազգային դրույթների առկայությունը նրանց համար, ովքեր ազգային իրավունքի շրջանակներում վարույթ են հարուցել կամ համարժեք պահանջ են ներկայացրել նախքան 1990 թվականի մայիսի 17-ը՝ պայմանով, որ դրանք պակաս բարենպաստ չեն գործողության այդ տեսակի համար՝ ներպետական բնույթի այլ նմանատիպ գործողությունների համեմատ, և որ դրանք գործնականում անհնարին չեն դարձնում Համայնքի իրավունքով նախատեսված իրավունքների իրականացումը:

3. Այն անդամ պետությունների համար, որոնց անդամակցությունը տեղի է ունեցել 1990 թվականի մայիսի 17-ից հետո, և որոնք 1994 թվականի հունվարի 1-ի դրությամբ «Եվրոպական տնտեսական տարածքի» մասին համաձայնագրի պայմանադիր կողմեր են եղել, 1-ին պարբերության առաջին նախադասության մեջ «1990 թվականի մայիսի 17» ամսաթիվը պետք է փոխարինվի «1994 թվականի հունվարի 1»-ով:

4. Մյուս անդամ պետությունների համար, որոնց անդամակցությունը տեղի է ունեցել 1990 թվականի մայիսի 17-ից հետո, 1-ին և 2-րդ պարբերություններում «1990 թվականի մայիսի 17» ամսաթիվը պետք է փոխարինվի այն ամսաթվով, երբ Պայմանագրի 141-րդ հոդվածը կիրառելի է դարձել իրենց տարածքում:

Հոդված 13

Կենսաթոշակային ճկուն տարիքը

Այն դեպքում, երբ տղամարդիկ և կանայք կարող են պահանջել կենսաթոշակային ճկուն տարիք միևնույն պայմաններով, դա սույն Գլխին հակասող չպետք է համարվի:

CHAPTER 3

Հավասար վերաբերմունքը աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման ու աշխատանքային պայմանների հետ կապված հարցերում

Հոդված 14

Խտրականության արգելքը

1. Պետական և մասնավոր ոլորտներում, այդ թվում՝ պետական մարմիններում, սեռի հիմքով չպետք է դրսևորվի ուղղակի կամ անուղղակի խտրականություն՝ կապված՝

ա) աշխատանքի, ինքնազբաղվածության և զբաղվածության մատչելիության պայմանների հետ, այդ թվում՝ ընտրության չափորոշիչների և աշխատանքի ընդունման պայմանների՝ գործունեության ցանկացած ոլորտում և մասնագիտական աստիճանակարգման ցանկացած մակարդակում, այդ թվում՝ առաջխաղացման հետ,

բ) բոլոր տեսակների և բոլոր մակարդակներում մասնագիտական ուղեցույցների, մասնագիտական վերապատրաստման, խորացված մասնագիտական վերապատրաստման և կրկնակի վերապատրաստման, այդ թվում՝ գործնական աշխատանքային փորձի մատչելիության հետ,

գ) աշխատանքի և աշխատանքային պայմանների հետ, այդ թվում՝ աշխատանքից ազատելու դեպքերի, ինչպես նաև վարձատրության հետ՝ Պայմանագրի 141-րդ հոդվածով նախատեսված կարգով,

դ) աշխատողների կամ գործատուների կամ որևէ այլ կազմակերպությանը անդամության և դրանում ընդգրկվելու հետ, որի անդամներն իրականացնում են որոշակի մասնագիտական գործունեություն, այդ թվում՝ նման կազմակերպությունների կողմից նախատեսված արտոնությունների հետ:

2. Անդամ պետությունները կարող են նախատեսել, որ աշխատանքի, այդ թվում՝ դրան հանգեցնող վերապատրաստման մատչելիության առնչությամբ սեռի հետ կապված առանձնահատկությունների վրա հիմնված տարբերակված վերաբերմունքը չի համարվում խտրականություն, եթե այդ առանձնահատկությունները ներկայացնում են իրական և որոշիչ մասնագիտական պահանջ՝ ելնելով որոշակի մասնագիտական գործունեության բնույթից կամ այն իրականացնելու համատեքստից՝ պայմանով, որ դրա նպատակը իրավաչափ է, իսկ պահանջը՝ համաչափ:

Հոդված 15

Երեխայի խնամքի արձակուրդից վերադառնալը

Երեխայի խնամքի արձակուրդում գտնվող կինն իրավունք ունի երեխայի խնամքի արձակուրդի ավարտից հետո վերադառնալու իր աշխատանքին կամ համարժեք պաշտոնի՝ այնպիսի ժամկետներով և պայմաններով, որոնք պակաս բարենպաստ չեն նրա համար, և օգտվել աշխատանքային պայմանների ցանկացած բարելավումից, որոնցից նա կօգտվեր իր բացակայության ժամանակ:

Հոդված 16

Երեխայի խնամքի և որդեգրման համար հորը տրամադրվող արձակուրդ

Սույն Հրահանգը չի հակասում անդամ պետությունների՝ երեխայի խնամքի և (կամ) որդեգրման համար հորը տրամադրվող արձակուրդի որոշակի իրավունքներ ճանաչելու իրավունքին: Այն անդամ պետությունները, որոնք ճանաչում են նման իրավունքներ, պետք է ձեռնարկեն անհրաժեշտ միջոցներ՝ այդ իրավունքների իրականացման հետևանքով

տղամարդկանց և կանանց աշխատանքից ազատելուց պաշտպանելու համար և ապահովելու, որ նման արձակուրդի ավարտին նրանք կարողանան վերադառնալ իրենց աշխատանքին կամ համարժեք պաշտոնների՝ այնպիսի ժամկետներով ու պայմաններով, որոնք պակաս բարենպաստ չեն իրենց համար, և որ կարողանան օգտվել աշխատանքային պայմանների ցանկացած այնպիսի բարելավումից, որից կօգտվեին իրենց բացակայության ժամանակ:

ԲԱԺԻՆ III

ՀՈՐԻՉՈՆԱԿԱՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅԱՆ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

ԳԼՈՒԽ 1

Իրավական պաշտպանության միջոցները և իրականացումը

Բաժին 1

Իրավական պաշտպանության միջոցները

Հոդված 17

Իրավունքների պաշտպանությունը

1. Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ այն անձինք, ովքեր համարում են, որ իրենց հետ անարդար են վարվել՝ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքն իրենց նկատմամբ չկիրառելու արդյունքում, բոլոր մյուս իրավասու մարմիններին դիմելուց, այդ թվում՝ հաշտեցման ընթացակարգերից օգտվելուց հետո, եթե նրանք հարկն են համարում, կարողանան օգտվել դատական ընթացակարգերից, նույնիսկ եթե այն հարաբերությունը որում դրսևորվել է ենթադրյալ խտրականությունը, դադարել է:
2. Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ այն միավորումները, կազմակերպությունները կամ այլ իրավաբանական անձինք, որոնք իրենց ազգային իրավունքով սահմանված չափորոշիչների համաձայն, սույն Հրահանգի դրույթների պահպանումն ապահովելու մեջ օրինական շահ ունեն, կարողանան ներգրավվել սույն

Հրահանգով նախատեսված պարտականությունների կատարման համար սահմանված ցանկացած դատական և (կամ) վարչական ընթացակարգում հայցվորի անունից կամ նրան աջակցելու նպատակով՝ վերջինիս հավանության դեպքում:

3. 1-ին և 2-րդ պարբերությունները չեն հակասում ազգային այն կանոններին, որոնք վերաբերում են հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին առնչվող հայցեր ներկայացնելու ժամկետներին:

Հոդված 18

Փոխհատուցումը կամ հատուցումը

Անդամ պետությունները պետք է իրենց ազգային իրավական համակարգեր ներմուծեն այնպիսի միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են՝ իրական և արդյունավետ փոխհատուցում կամ հատուցում ապահովելու համար այնքանով, որքանով անդամ պետություններն այդպես են որոշում սեռի հիմքով խտրականության արդյունքում տուժած անձի կրած կորստի և վնասի համար՝ տարհամոզիչ և պատճառված վնասին համաչափ եղանակով: Նման փոխհատուցումը կամ հատուցումը չպետք է սահմանափակվի որևէ առավելագույն չափ ամրագրելով՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ գործատուն կարող է ապացուցել, որ սույն Հրահանգի իմաստով խտրականության արդյունքում հայցվորի կրած միակ վնասը նրա՝ աշխատանքի ընդունվելու մասին դիմումի քննարկման մերժումն է,

Բաժին 2

Ապացուցման պարտականությունը

Հոդված 19

Ապացուցման պարտականությունը

1. Անդամ պետությունները պետք է ձեռնարկեն անհրաժեշտ միջոցներ, որոնք, իրենց ազգային դատական համակարգերի համաձայն, անհրաժեշտ են՝ ապահովելու համար, որ պատասխանողի վրա դրվի հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի խախտման բացակայությունն ապացուցելու պարտավորությունն այն դեպքերում, երբ այն անձինք,

ովքեր համարում են, որ իրենց հետ անարդար են վարվել՝ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքն իրենց նկատմամբ չկիրառելու պատճառով, դատարանի կամ այլ իրավասու մարմնի առջև հաստատում են այնպիսի փաստեր, որոնցից կարելի է ենթադրել, որ ուղղակի կամ անուղղակի խտրականություն է դրսևորվել:

2. 1-ին պարբերությունը չի խոչընդոտում անդամ պետություններին՝ ներմուծելու հայցվորի համար ապացույցների վերաբերյալ առավել բարենպաստ նորմեր:

3. Անդամ պետությունները կարող են չկիրառել 1-ին պարբերությունը այն վարույթների նկատմամբ, որոնց դեպքում գործի փաստերն ուսումնասիրելու պարտավորությունը դրված է դատարանի կամ իրավասու մարմնի վրա:

4. 1-ին, 2-րդ և 3-րդ պարբերությունները կիրառվում են նաև՝

ա) Պայմանագրի 141-րդ հոդվածով և այնքանով, որքանով սեռի հիմքով խտրականությունն առնչություն ունի՝ 92/85/ԵՏՀ և 96/34/ԵՀ հրահանգներով կարգավորվող իրավիճակների նկատմամբ,

բ) պետական կամ մասնավոր հատվածի մասով ցանկացած քաղաքացիական կամ վարչական ընթացակարգի նկատմամբ, որով, ազգային իրավունքին համապատասխան, նախատեսվում են փոխհատուցման միջոցներ՝ (ա)–ով նախատեսված միջոցների համաձայն՝ բացառությամբ կամավոր բնույթի կամ ազգային իրավունքով նախատեսված ոչ դատական ընթացակարգերի:

5. Սույն հոդվածը չի կիրառվում քրեական ընթացակարգերի նկատմամբ, եթե անդամ պետություններն այլ բան չեն նախատեսում:

ԳԼՈՒԽ 2

Հավասար վերաբերմունքի խթանումը. երկխոսություն

Հոդված 20

Հավասարությունն ապահովող մարմիններ

1. Անդամ պետությունները նախատեսում և իրականացնում են անհրաժեշտ կարգավորումներ՝ ուղղված այն մարմնին կամ մարմիններին, որոնք կխթանեն, կվերլուծեն,

կղիտանցեն և կաջակցեն բոլոր անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքն առանց սեռի հիմքով խտրականության: Այս մարմինները ազգային մակարդակով մարդու կամ անհատի իրավունքների պաշտպանության պարտականություններով օժտված գործակալությունների մի մասը կարող են կազմել:

2. Անդամ պետություններն ապահովում են, որ նման մարմինների իրավասություններն ընդգրկեն՝

ա) խտրականության վերաբերյալ բողոքներ ներկայացնելու հարցում խտրականությունից տուժածներին անկախ օժանդակության տրամադրում՝ չհակասելով տուժածների, միավորումների, կազմակերպությունների և այլ իրավաբանական անձանց՝ 17(2) հոդվածով նախատեսված իրավունքին,

բ) խտրականությանը վերաբերող անկախ հետազոտությունների անցկացում,

գ) անկախ հաշվետվությունների հրապարակում և նման խտրականությանը վերաբերող ցանկացած հարցի շուրջ առաջարկների ներկայացում,

դ) պատշաճ մակարդակում հասանելի տեղեկատվության փոխանակում համապատասխան եվրոպական մարմինների հետ, ինչպիսին Գենդերային հավասարության հարցերով եվրոպական ինստիտուտն է:

Հոդված 21

Սոցիալական երկխոսությունը

1. Ազգային ավանդույթներին և գործելակերպին համապատասխան՝ անդամ պետությունները ձեռնարկում են սոցիալական գործընկերների միջև սոցիալական երկխոսություն խրախուսելունն ուղղված համապատասխան միջոցներ՝ նպատակ ունենալով խթանելու հավասար վերաբերմունքը, այդ թվում, օրինակ, աշխատավայրում առկա գործելակերպերի, աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման մատչելիության դիտանցման միջոցով, ինչպես նաև՝ կոլեկտիվ համաձայնագրերի, վարքագծի կանոնագրքերի դիտանցման, հետազոտության կամ փորձի և լավագույն գործելակերպի փոխանակման միջոցով:

2. Ազգային ավանդույթներին և գործելակերպին համապատասխանելու դեպքում, անդամ պետությունները, չսահմանափակելով իրենց ինքնավարությունը, խրախուսում են

սոցիալական գործընկերներին խթանել տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարությունը և ճկուն աշխատանքային կարգավորումները՝ աշխատանքի և անձնական կյանքի միջև համաձայնեցվածություն ապահովելու նպատակով, և պատշաճ մակարդակում կնքել խտրականության բացառմանն ուղղված կանոններ սահմանող համաձայնագրեր 1-ին հոդվածով նշված այն ոլորտներում, որոնք ընդգրկվում են կոլեկտիվ բանակցությունների շրջանակներում: Այս համաձայնագրերում պահպանվում են սույն Հրահանգի դրույթները և համապատասխան ազգային կիրարկող միջոցները:

3. Անդամ պետությունները պետք է, ազգային իրավունքի, կոլեկտիվ համաձայնագրերի կամ գործելակերպի համաձայն, խրախուսեն գործատուներին՝ խթանելու աշխատավայրում տղամարդկանց և կանանց միջև հավասար վերաբերմունքը ծրագրված ու համակարգված կերպով՝ կապված աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման մատչելիության հետ:

4. Այդ նպատակով գործատուներին պետք է խրախուսել համապատասխան պարբերականությամբ աշխատողներին և (կամ) նրանց ներկայացուցիչներին տրամադրել համապատասխան տեղեկատվություն՝ ձեռնարկությունում տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի մասին:

Նման տեղեկատվությունը կարող է ներառել ընդհանուր նկարագրություն կազմակերպության տարբեր մակարդակներում աշխատող տղամարդկանց և կանանց համամասնության վերաբերյալ, նրանց վարձատրության և վարձատրության տարբերությունների վերաբերյալ, և աշխատողների ներկայացուցիչների հետ համագործակցության միջոցով իրավիճակը բարելավելու հնարավոր միջոցների վերաբերյալ:

Հոդված 22

Երկխոսություն հասարակական կազմակերպությունների հետ

Անդամ պետությունները խրախուսում են երկխոսությունը համապատասխան հասարակական կազմակերպությունների հետ, որոնք, ազգային իրավունքի և գործելակերպի համաձայն, օրինական շահ ունեն սեռի հիմքով խտրականության դեմ պայքարին նպաստելու հարցում՝ նպատակ ունենալով խթանելու հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը:

ԳԼՈՒԽ 3

Հորիզոնական գործողության ընդհանուր դրույթներ

Հոդված 23

Համապատասխանության ապահովումը

Անդամ պետությունները անհրաժեշտ միջոցներ են ձեռնարկում՝ ապահովելու համար ,որ.

ա) վերացվեն հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին հակասող բոլոր օրենքները, կանոնակարգերն ու վարչական ակտերը,

բ) հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին հակասող դրույթներն անհատական կամ կոլեկտիվ պայմանագրերում կամ համաձայնագրերում, ձեռնարկությունների ներքին կանոններում կամ զբաղվածության անկախ ձևերը և առանձին մասնագիտություններն ու աշխատողների և գործատուների կազմակերպությունները կարգավորող կանոններում կամ ցանկացած այլ կարգավորումներում, հայտարարվում են կամ կարող են հայտարարվել առոչինչ կամ փոփոխվում են,

գ) մասնագիտական սոցիալական ապահովության այն համակարգերը, որոնք պարունակում են նման դրույթներ, չեն կարող հաստատվել կամ երկարաձգվել վարչական միջոցներով:

Հոդված 24

Տուժողի կարգավիճակ տալը

Անդամ պետություններն իրենց ազգային իրավական համակարգերում ներմուծում են այնպիսի միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են աշխատողներին, այդ թվում՝ ազգային օրենքներով և (կամ) ազգային գործելակերպով նախատեսված աշխատողների ներկայացուցիչներին պաշտպանելու համար աշխատանքից ազատելուց կամ գործատուի կողմից այլ բացասական վերաբերմունքից՝ ի պատասխան ձեռնարկության շրջանակներում ներկայացված ցանկացած բողոքի կամ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին համապատասխանությունն ապահովելու համար հարուցված ցանկացած վարույթի:

Հոդված 25

Պատժամիջոցները

Անդամ պետությունները սույն Հրահանգի համաձայն ընդունված ազգային դրույթների խախտումների նկատմամբ կիրառելի պատժամիջոցների վերաբերյալ նորմեր են սահմանում և ձեռնարկում դրանց կիրառումն ապահովելու համար անհրաժեշտ բոլոր միջոցները: Պատժամիջոցները, որոնք կարող են բաղկացած լինել տուժողին փոխհատուցում վճարելուց, պետք է լինեն արդյունավետ, համաչափ և տարհամոզիչ: Անդամ պետությունները տեղեկացնում են Հանձնաժողովին այդ դրույթների մասին ամենաուշը մինչև 2005 թվականի հոկտեմբերի 5-ը և անհապաղ տեղեկացնում են իրենց վրա անդրադարձող հետագա ցանկացած փոփոխության մասին:

Հոդված 26

Խտրականության կանխումը

Անդամ պետությունները պետք է, ազգային իրավունքի, կոլեկտիվ համաձայնագրերի կամ գործելակերպի համաձայն, խրախուսեն գործատուներին և մասնագիտական վերապատրաստման մատչելիության համար պատասխանատու անձանց՝ ձեռնարկելու արդյունավետ միջոցներ սեռի հիմքով խտրականության բոլոր ձևերը, մասնավորապես՝ աշխատավայրում ոտնձգությունը և սեռական ոտնձգությունն ու աշխատանքի, մասնագիտական վերապատրաստման և առաջխաղացման հարցերում խտրականության բոլոր ձևերը կանխելու նպատակով:

Հոդված 27

Նվազագույն պահանջները

1. Անդամ պետությունները կարող են ներմուծել կամ պահպանել այնպիսի դրույթներ, որոնք ավելի բարենպաստ են հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի պաշտպանության առումով, քան սույն Հրահանգով սահմանված դրույթները:
2. Սույն Հրահանգի կիրարկումը ոչ մի հանգամանքում բավարար հիմք չպետք է ծառայի աշխատողների պաշտպանության մակարդակի նվազեցման համար այն ոլորտներում, որտեղ այն կիրառվում է՝ չսահմանափակելով անդամ պետությունների՝ իրավիճակին

արձագանքելու իրավունքը օրենքներ, կանոնակարգեր և վարչական ակտեր ներմուծելու միջոցով, որոնք տարբերվում են սույն Հրահանգի մասին տեղեկացնելու պահին գործող օրենքներից, կանոնակարգերից և վարչական ակտերից՝ պայմանով, որ պահպանվեն սույն Հրահանգի դրույթները:

Հոդված 28

Կապը Համայնքի և ազգային դրույթների հետ

1. Սույն Հրահանգը չի հակասում կանանց պաշտպանությանը վերաբերող դրույթներին, մասնավորապես՝ հղիության և երեխայի խնամքի առնչությամբ:
2. Սույն Հրահանգը չպետք է հակասի 96/34/ԵՀ հրահանգի և 92/85/ԵՏՀ հրահանգի դրույթներին:

Հոդված 29

Գենդերային համընդհանուր մոտեցում

Անդամ պետությունները պետք է ակտիվորեն հաշվի առնեն տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարության նպատակը՝ սույն Հրահանգով նշված ոլորտներում օրենքներ, կանոնակարգեր, վարչական ակտեր, քաղաքականություն և գործունեություն մշակելիս ու կիրարկելիս:

Հոդված 30

Տեղեկատվության տարածումը

Անդամ պետությունները պետք է ապահովեն, որ սույն Հրահանգի համաձայն ձեռնարկված միջոցներն արդեն գործող համապատասխան դրույթների հետ միասին համապատասխան բոլոր միջոցներով ներկայացվեն բոլոր շահագրգիռ անձանց ուշադրությանը և, հարկ եղած դեպքում՝ աշխատավայրում:

ԲԱԺԻՆ IV

ԵԶՐԱՓՈՒԿ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 31

Հաշվետվությունները

1. Անդամ պետությունները մինչև 2011 թվականի փետրվարի 15-ը Հանձնաժողով են ներկայացնում այն ամբողջ տեղեկատվությունը, որն անհրաժեշտ է Հանձնաժողովին՝ սույն Հրահանգի կիրառման վերաբերյալ Եվրոպական պառլամենտին և Խորհրդին ուղղված հաշվետվություն կազմելու համար:
2. Չհակասելով 1-ին պարբերությանը՝ անդամ պետությունները պետք է յուրաքանչյուր չորս տարին մեկ անգամ Հանձնաժողով ներկայացնեն Պայմանագրի 141(4) հոդվածի համաձայն ընդունված յուրաքանչյուր միջոցի վերաբերյալ տեքստերը, ինչպես նաև հաշվետվություններ այդ միջոցների և դրանց իրականացման վերաբերյալ: Այդ տեղեկատվության հիման վրա Հանձնաժողովն ընդունում և յուրաքանչյուր չորս տարին մեկ անգամ հրապարակում է հաշվետվություն, որը սահմանում է միջոցների համեմատական գնահատում՝ Ամստերդամի պայմանագրի Վերջնական ակտին կցված թիվ 28 հոչակագրի լույսի ներքո:
3. Անդամ պետությունները պետք է գնահատեն 14(2) հոդվածով նշված մասնագիտական գործունեությունը՝ որոշելու համար, թե արդյո՞ք տվյալ բացառությունները պահպանելն արդարացված է՝ սոցիալական զարգացումների լույսի ներքո: Նրանք պարբերաբար տեղեկացնում են Հանձնաժողովին գնահատման արդյունքների վերաբերյալ, բայց առնվազն յուրաքանչյուր 8 տարին մեկ անգամ:

Հոդված 32

Վերանայումը

Ամենաուշը մինչև 2011 թվականի փետրվարի 15-ը Հանձնաժողովը պետք է վերանայի սույն Հրահանգի գործարկումը և, անհրաժեշտության դեպքում, առաջարկի իր կողմից անհրաժեշտ համարվող ցանկացած փոփոխություն:

Կիրարկումը

Անդամ պետությունները գործողության մեջ են դնում սույն Հրահանգին համապատասխանելու համար անհրաժեշտ օրենքները, կանոնակարգերը և վարչական ակտերը 2008 թվականի օգոստոսի 15-ից ոչ ուշ, կամ ապահովում, որ մինչև այդ ամսաթիվը ղեկավարությունը և աշխատողները համաձայնության միջոցով ներմուծեն անհրաժեշտ դրույթները: Անդամ պետությունները կարող են, առանձին դժվարությունները հաշվի առնելու անհրաժեշտության դեպքում, սույն Հրահանգին համապատասխանելու համար հավելյալ մեկ տարի ժամկետ ստանալ: Անդամ պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ քայլեր՝ սույն Հրահանգով նախատեսված արդյունքները երաշխավորելու հնարավորությունն ունենալու նպատակով: Նրանք անմիջապես Հանձնաժողով են ներկայացնում այդ միջոցների վերաբերյալ տեքստերը:

Երբ անդամ պետություններն ընդունում են նշված միջոցները, դրանք պետք է հղում պարունակեն սույն Հրահանգին, կամ ուղեկցվեն նման հղումով դրանց պաշտոնական հրապարակման պահին: Դրանք պետք է նաև նշում ներառեն այն մասին, որ գործող օրենքներում, կանոնակարգերում և վարչական ակտերում սույն Հրահանգով ուժը կորցրած ճանաչված հրահանգներին արված հղումները պետք է մեկնաբանվեն որպես սույն Հրահանգին կատարված հղումներ: Անդամ պետությունները պետք է որոշեն նման հղում կատարելու և այդպիսի նշումը ձևակերպելու եղանակը:

Սույն Հրահանգը ազգային իրավունք փոխատեղելու պարտավորությունը տարածվում է այն դրույթների վրա, որոնք ավելի վաղ ընդունված հրահանգների համեմատ, զգալի փոփոխություն են նախատեսում: Զգալի փոփոխություն չկրած դրույթները փոխատեղելու պարտավորությունը ծագում է ավելի վաղ ընդունված հրահանգներով:

Անդամ պետությունները Հանձնաժողով են ներկայացնում ազգային իրավունքի հիմնական դրույթների տեքստը, որոնք նրանք ընդունում են սույն Հրահանգով կարգավորվող ոլորտում:

Հոդված 34

Ուժը կորցրած ճանաչելը

1. Չհակասելով I հավելվածի Բ մասով նախատեսված հրահանգները ազգային իրավունք փոխատեղելու և դրանք կիրառելու ժամկետների մասով անդամ պետությունների պարտավորություններին՝ 2009 թվականի օգոստոսի 15-ից պետք է ուժը կորցրած ճանաչվեն 75/117/ԵՏՀ, 76/207/ԵՏՀ, 86/378/ԵՏՀ և 97/80/ԵՀ հրահանգները:

2. Ուժը կորցրած ճանաչված հրահանգներին կատարված հղումները մեկնաբանվում են որպես սույն Հրահանգին կատարվող հղումներ և պետք է դիտվեն II հավելվածում ներկայացված կորեյացիոն աղյուսակին համապատասխան:

Հոդված 35

Ուժի մեջ մտնելը

Սույն Հրահանգն ուժի մեջ է մտնում Եվրոպական միության պաշտոնական տեղեկագրում հրապարակվելուն հաջորդող 20-րդ օրը:

Հոդված 36

Հասցեատերերը

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Ստրասբուրգում 2006 թվականի հուլիսի 5-ին: