

## I

(Seadusandlikud aktid)

## DIREKTIIVID

## EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV 2010/41/EL

7. juuli 2010,

**füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, millega tunnistatakse kehtetuks nõukogu direktiiv 86/613/EMÜ**

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 157 lõiget 3,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust<sup>(1)</sup>,toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt<sup>(2)</sup>

ning arvestades järgmist:

(1) Nõukogu 11. detsembri 1986. aasta direktiiv 86/613/EMÜ (füüsilisest isikust ettevõtjatena, kaasa arvatud põllumajanduses füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamise kohta, ja füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitse kohta seoses raseduse ning sünnitusega)<sup>(3)</sup> kindlustab, et liikmesriigid kohaldaksid füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate või nende tegevuses osalevate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet. Seoses füüsilisest isikust ettevõtjate ja nende abikaasadega ei ole direktiiv 86/613/EMÜ olnud eriti tulemuslik ja selle reguleerimisala tuleks uuesti läbi vaadata, sest soolist diskrimineerimist ja ahistamist tuleb ette ka palgatöövälistes valdkondades. Direktiiv 86/613/EMÜ tuleks selguse huvides asendada käesoleva direktiiviga.

<sup>(1)</sup> ELT C 228, 22.9.2009, lk 107.

<sup>(2)</sup> Euroopa Parlamendi 6. mai 2009. aasta seisukoht (*Euroopa Liidu Teatajas* seni avaldamata), nõukogu 8. märtsi 2010. aasta esimese lugemise seisukoht (ELT C 123 E, 12.5.2010, lk 5) ning Euroopa Parlamendi 18. mai 2010. aasta seisukoht.

<sup>(3)</sup> EÜT L 359, 19.12.1986, lk 56.

(2) Oma 1. märtsi 2006. aasta teatises „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised” teatas komisjon, et soolise võrdõiguslikkuse juhtimise parandamiseks vaatab ta läbi liidu olemasolevad soolise võrdõiguslikkuse alased õigusaktid, mis ei kuulunud 2005. aastal uuestisõnastamisele, et vajaduse korral neid ajakohastada, uuendada ja uuesti sõnastada. Kõnealune uuestisõnastamine ei hõlmanud direktiivi 86/613/EMÜ.

(3) Oma 5. ja 6. detsembri 2007. aasta järeldustes „Naiste ja meeste tasakaalustatud roll tööhõive, majanduskasvu ja sotsiaalse ühtekuuluvuse huvides” kutsus nõukogu komisjoni üles kaaluma vajadust vaadata läbi direktiiv 86/613/EMÜ, et tagada füüsilisest isikust ettevõtjatele ja neid abistavatele abikaasadele emaduse ja isadusega seotud õigused.

(4) Euroopa Parlament on järjekindlalt kutsunud komisjoni üles vaatama läbi direktiivi 86/613/EMÜ, eelkõige selleks, et tugevdada füüsilisest isikust ettevõtjatena tegutsevate naiste kaitset raseduse ja sünnituse puhul ning parandada füüsilisest isikust ettevõtjate abikaasade olukorda.

(5) Euroopa Parlament esitas oma seisukoha kõnealuses valdkonnas juba 21. veebruari 1997. aasta resolutsioonis füüsilisest isikust ettevõtjaid abistavate abikaasade olukorra kohta<sup>(4)</sup>.

(6) Oma 2. juuli 2008. aasta teatises „Uus sotsiaalmeetmete kava: võimalused, juurdepääs ja solidaarsus 21. sajandi Euroopas” kinnitas komisjon vajadust võtta meetmeid seoses meeste ja naiste erineva osakaaluga ettevõtjate hulgas ning paremini ühitada töö- ja eraelu.

<sup>(4)</sup> EÜT C 85, 17.3.1997, lk 186.

- (7) Võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks on vastu võetud juba mitmeid füüsilisest isikust ettevõtjate tegevust hõlmavaid õigusakte, eelkõige nõukogu 19. detsembri 1978. aasta direktiiv 79/7/EMÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärgulise rakendamise kohta sotsiaalkindlustuse valdkonnas) <sup>(1)</sup> ning Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiv 2006/54/EÜ (meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes) <sup>(2)</sup>. Käesolevat direktiivi ei tuleks seega kohaldada teiste direktiividega juba reguleeritud valdkondades.
- (8) Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide pädevust korraldada oma sotsiaalkaitsesüsteeme. Liikmesriikide ainupädevus oma sotsiaalkaitsesüsteemide korraldamisel hõlmab muu hulgas nende süsteemide ja seotud institutsioonide asutamist, rahastamist ja juhtimist ning samuti hüvitiste sisu ja võimaldamist, sotsiaalkindlustusmaksete suurust ning hüvitiste kättesaadavuse tingimusi käsitlevaid otsuseid.
- (9) Käesolevat direktiivi tuleks kohaldada füüsilisest isikust ettevõtjate ja nende abikaasade suhtes, või – kui neid tunnustatakse siseriikliku õiguse alusel – elukaaslaste suhtes, kes vastavalt siseriiklikus õiguses sätestatud tingimustele osalevad tavalisel ettevõtte tegevuses. Füüsilisest isikust ettevõtjate abikaasade või – kui neid tunnustatakse siseriikliku õiguse alusel – elukaaslaste olukorra parandamiseks tuleks nende tööd tunnustada.
- (10) Käesolevat direktiivi ei tuleks kohaldada küsimuste suhtes, mis on reguleeritud muude direktiividega, millega rakendatakse meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet, eelkõige nõukogu 13. detsembri 2004. aasta direktiiviga 2004/113/EÜ (meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega) <sup>(3)</sup>. Muu hulgas kohaldatakse ka edaspidi direktiivi 2004/113/EÜ artiklit 5 kindlustuse ja seonduvate finantsteenuste suhtes.
- (11) Soolise diskrimineerimise vältimiseks tuleks käesolevat direktiivi kohaldada nii otsese kui ka kaudse diskrimineerimise suhtes. Ahistamist ja seksuaalset ahistamist tuleks käsitleda diskrimineerimisena ning seetõttu peaksid need olema keelatud.
- (12) Käesolev direktiiv ei tohiks piirata õigusi ja kohustusi, mis kaasnevad perekonnaseisuga, nagu on määratletud siseriiklikus õiguses.
- (13) Võrdse kohtlemise põhimõtte peaks hõlmama füüsilisest isikust ettevõtja ja kolmanda isiku vahelisi suhteid direktiivi kohaldamisalasse kuuluvates küsimustes, kuid mitte füüsilisest isikust ettevõtja ning abikaasa või elukaaslase vahelisi suhteid.
- (14) Füüsilisest isikust ettevõtjate puhul tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine, et ei tohi esineda soolist diskrimineerimist, näiteks seoses äritegevuse alustamise, sisseseade hankimise või tegevuse laiendamisega või füüsilisest isikust ettevõtja muud laadi tegevuse alustamise või laiendamisega.
- (15) Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõike 4 kohaselt võivad liikmesriigid säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist füüsilisest isikust ettevõtjana ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris. Põhimõtteliselt ei tuleks praktikas võrdsuse saavutamisele suunatud positiivse tegevuse meetmeid käsitleda meeste ja naiste võrdse kohtlemise õiguspõhimõtte rikkumisena.
- (16) Vajalik on tagada, et abikaasade või – kui neid tunnustatakse siseriikliku õiguse alusel – elukaaslaste ühise äriühingu asutamise tingimused ei oleks karmimad kui koos muude isikutega ühise äriühingu asutamise tingimused.
- (17) Arvestades nende osalemist pereettevõttes, peaks füüsilisest isikust ettevõtjate, kellel on juurdepääs sotsiaalkaitsesüsteemile, abikaasadel või – kui neid tunnustatakse siseriikliku õiguse alusel – elukaaslastel olema samuti õigus sotsiaalkaitsele. Liikmesriikidelt tuleks nõuda vajalike meetmete võtmist kõnealuse sotsiaalkaitse korraldamisel vastavalt siseriiklikule õigusele. Eelkõige otsustavad liikmesriigid selle üle, kas kõnealust sotsiaalkaitset tuleks rakendada kohustuslikul või vabatahtlikul alusel. Liikmesriigid võivad sätestada, et kõnealune sotsiaalkaitse võib olla proportsionaalne füüsilisest isikust ettevõtja tegevuses osalemisega ja/või sotsiaalkindlustusmaksete suurusega.
- (18) Rasedate füüsilisest isikust ettevõtjate ning rasedate abikaasade ja – kui neid tunnustatakse siseriikliku õiguse alusel – rasedate elukaaslaste majandusliku ja füüsilise haavatavuse tõttu on vaja anda neile õigus rasedus- ja sünnitushüvitistele. Liikmesriikidele jääb pädevus selliste hüvitiste korraldamiseks, sealhulgas kindlustusmaksete suuruse ning kogu hüvitiste ja maksete korra kehtestamiseks, eeldusel et järgitakse käesoleva direktiivi miinimumnõudeid. Eelkõige võivad nad määrata kindlaks, millisel ajavahemikul enne ja/või pärast sünnitust antakse õigus rasedus- ja sünnitushüvitistele.

<sup>(1)</sup> EÜT L 6, 10.1.1979, lk 24.

<sup>(2)</sup> ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.

<sup>(3)</sup> ELT L 373, 21.12.2004, lk 37.

(19) Ajavahemiku pikkus, mille jooksul naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatele ja füüsilisest isikust ettevõtjate naissoost abikaasadele või – kui neid tunnustatakse siseriikliku õiguse alusel – naissoost elukaaslastele antakse rasedus- ja sünnitushüvitisi, on sarnane praegu liidu tasandil töötajatele kehtiva rasedus- ja sünnituspuhkuse pikkusega. Juhul, kui töötajatele antava rasedus- ja sünnituspuhkuse pikkust muudetakse liidu tasandil, peaks komisjon esitama Euroopa Parlamendile ja nõukogule aruande, milles hinnatakse, kas artiklis 2 osutatud naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatele ning naissoost abikaasadele ja elukaaslastele antavate rasedus- ja sünnitushüvitiste kestust tuleks samuti muuta.

(20) Füüsilisest isikust ettevõtjate tegevuse eripära arvesse võtmiseks peaks naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatel ja naissoost abikaasadel või – kui neid tunnustatakse siseriikliku õiguse alusel – naissoost elukaaslastel olema juurdepääs rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal olemasolevatele ajutise asenduse teenustele, mis võimaldavad kutsetegevuse katkestamist raseduse ja sünnituse tõttu, või olemasolevatele siseriiklikele sotsiaalteenustele. Juurdepääs kõnealustele teenustele võib olla alternatiiviks rahalisele rasedus- ja sünnitushüvitisele või selle osaks.

(21) Isikutele, keda on sooliselt diskrimineeritud, tuleks tagada asjakohased õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkuamiseks tuleks ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmesriigid nii otsustavad, esineda menetlustes kannatanu nimel või toetuseks, ilma et see piiraks kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse siseriiklike menetlusnormide kohaldamist.

(22) Füüsilisest isikust ettevõtjate ja füüsilisest isikust ettevõtjate abikaasade või – kui neid tunnustatakse siseriikliku õiguse alusel – füüsilisest isikust ettevõtjate elukaaslaste kaitset soolise diskrimineerimise vastu tuleks tugevdada igas liikmesriigis sellise asutuse või asutuste kaudu, mille pädevuses on asjaomaste probleemide analüüsimine, võimalike lahenduste uurimine ja kannatanutele praktilise abi andmine. Kõnealuse asutuse või kõnealuste asutustena võivad tegutseda samad asutused, kes vastutavad riigi tasandil võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise eest.

(23) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, võimaldades liikmesriikidel kehtestada või säilitada soodsamad sätted.

(24) Kuna võetavate meetmete eesmärki, nimelt ühtlase diskrimineerimisevastase kaitstuse kõrge taseme tagamine kõikides liikmesriikides, ei suuda liikmesriigid piisavalt saavutada ning seda on parem saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealu-

ses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärgi saavutamiseks vajalikust kaugemale,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

#### Artikkel 1

##### Sisu

1. Käesoleva direktiiviga kehtestatakse raamistik füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsevate või füüsilisest isikust ettevõtja tegevusele kaasa aitavate meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamiseks kõikides liikmesriikides direktiividega 2006/54/EÜ ja 79/7/EMÜ reguleerimata küsimustes.

2. Meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamist seoses kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumisega reguleerib direktiiv 2004/113/EÜ.

#### Artikkel 2

##### Kohaldamisala

Käesolev direktiiv hõlmab:

- a) füüsilisest isikust ettevõtjaid, nimelt kõiki isikuid, kes siseriiklikus õiguses sätestatud tingimustel tegelevad ettevõtlusega oma nimel;
- b) füüsilisest isikust ettevõtjate abikaasasid või – kui neid tunnustatakse siseriikliku õiguse alusel – füüsilisest isikust ettevõtjate elukaaslasid, kes siseriiklikus õiguses sätestatud tingimustel osalevad tavaliselt füüsilisest isikust ettevõtja tegevuses, täites samu või abiülesandeid, olemata ettevõtjaga töösuhetes või tema äripartnerid.

#### Artikkel 3

##### Mõisted

1. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

- a) „otsene diskrimineerimine” – kui ühte isikut koheldakse sootõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras;
- b) „kaudne diskrimineerimine” – kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seaks ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud;

- c) „ahistamine” – kui esineb isiku sooga seotud soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on selle isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine;
- d) „seksuaalne ahistamine” – kui esineb seksuaalse olemusega mis tahes soovimatu sõnaline, mittesõnaline või füüsiline käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, eelkõige luues ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

#### Artikkel 4

### Võrdse kohtlemise põhimõte

1. Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine avalikus või erasektoris, näiteks seoses äritegevuse alustamise, sisseseade hankimise või tegevuse laiendamise või füüsilisest isikust ettevõtja muud laadi tegevuse alustamise või laiendamise.
2. Lõikes 1 hõlmatud valdkondades käsitletakse ahistamist ja seksuaalset ahistamist soolise diskrimineerimisena ning seetõttu on need keelatud. Seda, kas isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele, ei tohi kasutada alusena kõnealust isikut mõjutava otsuse tegemisel.
3. Lõikes 1 hõlmatud valdkondades käsitatakse korraldust isiku sooliseks diskrimineerimiseks diskrimineerimisena.

#### Artikkel 5

### Positiivsed meetmed

Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 157 lõike 4 kohaselt võivad liikmesriigid säilitada või võtta meetmeid, et tegelikkuses tagada meeste ja naiste täielik võrdõiguslikkus tööelus, näiteks naisettevõtlike algatuste edendamiseks.

#### Artikkel 6

### Äriühingu asutamine

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

#### Artikkel 7

### Sotsiaalkaitse

1. Need liikmesriigid, kus sotsiaalkaitsesüsteem laieneb füüsilisest isikust ettevõtjatele, võtavad vajalikud meetmed tagamaks,

et sotsiaalkaitse laieneb kooskõlas siseriikliku õigusega artikli 2 punktis b osutatud abikaasadele ja elukaaslastele.

2. Liikmesriigid võivad otsustada, kas lõikes 1 osutatud sotsiaalkaitset rakendatakse kohustuslikul või vabatahtlikul alusel.

#### Artikkel 8

### Rasedus- ja sünnitushüvitised

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatele ning artiklis 2 osutatud naissoost abikaasadele ja elukaaslastele makstakse vastavalt siseriiklikule õigusele piisavat rahalist rasedus- ja sünnitushüvitist, mis võimaldab vähemalt 14-nädalast kutsetegevuse katkestamist raseduse ja sünnituse tõttu.
2. Liikmesriigid võivad otsustada, kas lõikes 1 osutatud rahalist rasedus- ja sünnitushüvitist makstakse kohustuslikul või vabatahtlikul alusel.
3. Lõikes 1 osutatud rahalist hüvitist peetakse piisavaks, kui see tagab sissetuleku, mis on vähemalt võrdne:
  - a) rahalise hüvitisega, mida asjaomane isik saaks, kui ta katkestaks oma tegevuse tervise seisundist tulenevatel põhjustel; ja/või
  - b) eelneva võrreldava perioodiga võrreldes saamata jäänud keskmise sissetuleku või tuluga siseriikliku õigusega kehtestatud ülemmäära piires; ja/või
  - c) siseriiklikus õiguses ettenähtud muude peretoetustega siseriikliku õigusega kehtestatud ülemmäära piires.
4. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada naissoost füüsilisest isikust ettevõtjatele ning artiklis 2 osutatud naissoost abikaasadele ja elukaaslastele juurdepääs olemasolevatele ajutise asenduse teenustele või olemasolevatele siseriiklikele sotsiaalteenustele. Liikmesriigid võivad näha ette juurdepääsu nimetatud teenustele käesoleva artikli lõikes 1 osutatud rahalise hüvitise alternatiivina või selle osana.

#### Artikkel 9

### Õiguste kaitse

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

2. Liikmesriigid tagavad, et ühendused, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi käesoleva direktiivi järgimise tagamiseks, võivad kaebuse esitaja nõusolekul esineda kas tema nimel või tema toetuseks kohtu- või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise küsimuses.

3. Lõiked 1 ja 2 ei piira siseriiklike eeskirjade kohaldamist, mis on seotud võrdse kohtlemise põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtaegadega.

#### Artikkel 10

##### Hüvitamine või heastamine

Liikmesriigid võtavad oma õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud aset leidnud soolise diskrimineerimise tulemusel kannatanule tekitatud kahju tegelikuks ja tõhusaks hüvitamiseks või, kui liikmesriigid nii otsustavad, heastamiseks viisil, mis on hoiatav ja tekitatud kahjuga proportsionaalne. Hüvitamist või heastamist ei tohi eelnevalt piirata ülemmäära kinnitamisega.

#### Artikkel 11

##### Võrdõiguslikkusega tegelevad asutused

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et direktiivi 2006/54/EÜ artikli 20 kohaselt määratud asutus või asutused on samuti pädevad edendama, analüüsima, jälgima ja toetama kõikide käesoleva direktiiviga hõlmatud isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist.

2. Liikmesriigid tagavad, et lõikes 1 osutatud asutuste ülesannete hulka kuulub:

- diskrimineerimise ohvritele sõltumatu abi osutamine diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel, piiramata seejuures diskrimineerimise ohvrite ja artikli 9 lõikes 2 osutatud ühenduste, organisatsioonide või muude juriidiliste isikute õigusi;
- diskrimineerimist käsitlevate sõltumatute uurimiste korraldamine;
- sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine sellise diskrimineerimise küsimustes;
- kättesaadava teabe asjakohasel tasemel vahetamine Euroopa vastavate asutustega, nagu näiteks Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut.

#### Artikkel 12

##### Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine

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

#### Artikkel 13

##### Teabe levitamine

Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi kohaselt vastu võetud sätted ja juba kehtivad asjakohased sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele sobival viisil teatavaks.

#### Artikkel 14

##### Kaitse tase

Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted.

#### Artikkel 15

##### Aruanded

1. Liikmesriigid edastavad komisjonile kogu olemasoleva teabe käesoleva direktiivi kohaldamise kohta hiljemalt 5. augustiks 2015.

Komisjon koostab kokkuvõtliku aruande ja esitab selle Euroopa Parlamendile ja nõukogule hiljemalt 5. augustil 2016. Kõnealus aruandes tuleks arvesse võtta kõiki õiguslikke muutatusi seoses töötajatele antava rasedus- ja sünnituspuhkuse pikkusega. Vajaduse korral lisatakse nimetatud aruandele käesoleva direktiivi muudatusettepanekud.

2. Komisjoni aruandes võetakse arvesse sidusrühmade seisukohti.

#### Artikkel 16

##### Rakendamine

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 5. augustiks 2012. Nad edastavad kõnealuste normide teksti viivitamata komisjonile.

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

2. Kui erilised raskused seda õigustavad, võivad liikmesriigid käesoleva direktiivi artikli 7 järgimiseks ning seoses artikli 2 punktis b osutatud naissoost abikaasade ja elukaaslastega artikli 8 järgimiseks saada vajaduse korral lisaega kaks aastat kuni 5. augustini 2014.

3. Liikmesriigid edastavad komisjonile käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas vastuvõetud põhiliste siseriiklike õigusnormide teksti.

#### *Artikkel 17*

##### **Kehtetuks tunnistamine**

Direktiiv 86/613/EMÜ tunnistatakse kehtetuks alates 5. augustist 2012.

Viiteid kehtetuks tunnistatud direktiivile käsitatakse viidetena käesolevale direktiivile.

#### *Artikkel 18*

##### **Jõustumine**

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

#### *Artikkel 19*

##### **Adressaadid**

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Strasbourg, 7. juuli 2010

*Euroopa Parlamendi nimel*  
*president*  
J. BUZEK

*Nõukogu nimel*  
*eesistuja*  
O. CHASTEL