

Директива 2002/73/ЕО
на Европейския парламент и на Съвета
от 23 септември 2002 година

за изменение на **Директива 76/207/ЕИО** за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване, и условията на труд(текст от значение за Европейското икономическо пространство)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид [Договора за създаване на Европейската общност](#), и по-специално [член 141, параграф 3](#) от него,

като взе предвид предложението на Комисията [1] ,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет [2] ,

в съответствие с процедурата, предвидена в член 251 от Договора [3] , в светлината на съвместния текст, одобрен от Помирителния комитет на 19 април 2002 г.

като има предвид, че:

(1) Съгласно [член 6](#) от [Договора за Европейския съюз](#), Европейският съюз се основава на принципите на свобода, демокрация, зачитане на правата на човека и основните свободи и принципа на правовата държава, принципи, които са общи за държавите-членки, и зачита основните права така, както са гарантирани от Европейската конвенция за правата на човека и основните свободи, както те са резултат от конституционните традиции, общи за държавите-членки, като основни принципи на правото на Общността.

(2) Правото на равенство пред закона и защита срещу дискриминация на всички хора представлява всеобщо право, признато от Всеобщата декларация за правата на човека, от Конвенцията за премахване на всички форми на дискриминация спрямо жените на Организацията на обединените нации , Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация, Пактовете за гражданските и политически права и за икономическите, социалните и културни права на Организацията на обединените нации, както и от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи, по които всички държави-членки са страни.

(3) Настоящата директива зачита основните права и спазва признатите принципи, и по-специално от Хартата за основните права на Европейския съюз.

(4) Равенството между мъжете и жените е основен принцип, по силата на [член 2](#) и [член 3 параграф 2](#) от [Договора за Европейския съюз](#),

както и според практиката на Съда на Европейските общности. Тези разпоредби от Договора прогласяват равенството между мъжете и жените като "задача" и "цел" на Общността и ѝ налагат позитивно задължение да го "насърчава" във всички свои действия.

(5) Член 141 от Договора, и по-конкретно параграф 3, се занимава специално с равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите.

(6) [Директива 76/207/ЕИО](#) на Съвета [4] не определя концепциите за пряка или непряка дискриминация. На основание на член 13 от Договора, Съветът прие [Директива 2000/43/ЕО](#) от 29 юни 2000 г., за прилагане на принципа за равно третиране на лица, независимо от расовия или етническият им произход [5] и [Директива 2000/78/ЕО](#) от 27 ноември 2000 г. за създаването на обща рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите [6], които дават определение на понятията пряка и непряка дискриминация. В този смисъл, подходящо е да се въведат определения, съответни на дадените в тези директиви, по отношение на пола.

(7) Настоящата директива не засяга свободата на сдружаване, включително правото на създаване на обединения с други лица, както и присъединяването към такива обединения с цел защита на нечии интереси. Мерките, по смисъла на член 141, параграф 4 от Договора, могат да включват членство или продължаване дейността на организации или съюзи, чиято основна цел е насърчаването, на практика, на принципа на равно третиране на мъжете и жените.

(8) Торможът, на основание пол, както и сексуалният тормоз, противоречат на принципа за равно третиране на мъжете и жените; в този смисъл е подходящо, да се дадат определения на тези понятия и да се забранят такива форми на дискриминация. За тази цел трябва да се подчертае, че тези форми на дискриминация се появяват не само на работното място, но и в контекста на достъпа до заетост и професионалното обучение, през периода на заетост и трудова дейност.

(9) В този контекст работодателите и отговарящите за професионално обучение следва да бъдат насърчавани да предприемат мерки за борба с всички форми на дискриминация на основание пол, и по-специално, да вземат превантивни мерки срещу тормоза и сексуалния тормоз на работното място, в съответствие с националното си законодателство и практика.

(10) Оценката на фактите, от които може да се установи дали е налице пряка или непряка дискриминация, е предмет на разглеждане от националните съдебни или други компетентни органи, съгласно разпоредбите на националното законодателство и практика. Тези разпоредби биха могли да предвиждат, по-специално, непряката дискриминация да се установява с всички средства, включително и въз основа на статистически данни. Съгласно практиката на Съда на

Европейските общности [7] дискриминацията обхваща прилагането на различни разпоредби към сходни ситуации или прилагането на една и съща разпоредба към различни ситуации.

(11) Професионалните дейности, които държавите-членки могат да изключат от обхвата на [Директива 76/207/ЕИО](#), следва да бъдат ограничени до онези, които изискват наемането на лица от определен пол поради естеството на конкретната професионална дейност, доколкото целта е легитимна, и съответства на принципа на пропорционалността, определен от практиката на Съда на Европейските общности [8] .

(12) Съдът на Европейските общности, в практиката си систематично признава легитимността на закрилата на биологичното ѝ състояние на жената по време на и след бременност в контекста на принципа за равно третиране на мъжете и жените. Още повече, Съдът в практиката си систематично постановява, че всяко неблагоприятно третиране на жената, свързано с бременност и майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола. Настоящата директива не накърнява [Директива 92/85/ЕИО](#) на Съвета, от 19 октомври 1992 г., за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички-родилки или кърмачки [9] (десета специална директива по смисъла на [член 16, параграф 1](#) от [Директива 89/391/ЕИО](#)), която има за цел да гарантира защитата на физическото и психическо състояние на бременни работнички, работнички-родилки или кърмачки. Преамбюлът на [Директива 92/85/ЕИО](#) предвижда, че защитата на безопасността и здравето на бременните работнички, работничките-родилки или кърмачки не трябва да включва третирането на жени, които са на пазара на труда, по неблагоприятен начин, нито работа, която нарушава директивите за равното третиране на мъжете и жените. Съдът на Европейските общности е признал защитата на трудовите права на жените, и по-специално, правото да се завърнат на същата или равностойна работа с не по-малко благоприятни условия на труд, както и да се възползват от всяко подобряване на условията на труд, на което биха имали право през периода на отсъствието си.

(13) В Резолюцията на Съвета и на министрите на заетостта и социалната политика, заседаващи в рамките на Съвета, от 29 юни 2000 г., за балансираното участие на мъжете и жените в семейния и трудов живот [10] , държавите-членки бяха насърчени да разгледат обхвата на съответните си правни системи, свързан с даване на индивидуално и непрехвърляемо право на работещите мъже на отпуск за отглеждане на малко дете, като в същото време се запазят техните трудови права В този контекст е важно да се акцентира, че е от компетентността на държавите-членки да решат дали да предоставят такова право, както и да определят условия, различни от уволнието и завръщането на работа, които попадат извън обхвата на настоящата директива.

(14) Държавите-членки могат, съгласно член 141, параграф 4 от Договора, да поддържат или приемат мерки, които предвиждат специфични привилегии, с цел улесняване на по-слабо представения пол, да извършва професионална дейност или да се предотвратят или компенсират неблагоприятните условия в професионалната кариера. С оглед ситуацията в момента, и като се има предвид Декларация № 28 към [Договора от Амстердам](#), целта на държавите-членки следва да бъде на първо място подобряването положението на жените при полагането на труд.

(15) Забраната за дискриминация не следва да накърнява поддържането и приемането на мерки, насочени към предотвратяване или компенсиране на неблагоприятните условия, които търпи група лица от единия пол. Такива мерки позволяват съществуването на организации на лица от единия пол, когато имат за основна цел защитата на специфичните потребности на тези лица, както и насърчаване равенството между жените и мъжете.

(16) Принципа за равно заплащане на мъжете и жените е вече здраво установен от член 141 на Договора и [Директива 75/117/ЕИО](#) на Съвета от 10 февруари 1975 г., за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените [11] , и е поддържан в постоянната практика на Съда на Европейските общности; принципът представлява съществена и неразделна част от достиженията на правото на Европейската общност, в областта на дискриминацията, основаваща се на пола.

(17) Съдът на Европейските общности е постановил, че, като има предвид основополагащата природа на правото на ефективна съдебна защита, работниците и служителите се ползват от такава защита, дори и след прекратяване на трудовото правоотношение [12] . Работник или служител, който защитава или представя доказателства от името на лице, попадащо под защитата на настоящата директива, следва да се ползва от същата защита.

(18) Съдът на Европейските общности е постановил, че, за да бъде ефективен, принципът за равно третиране, съдържа в себе си тезата, че винаги когато бъде нарушен, обезщетението, което се изплаща на дискриминирания работник трябва да отговаря на претърпените вреди. Съдът, по-нататък уточнява, че предварителното определяне на максимален размер на обезщетението може да попречи за ефективното компенсиране, както и че изключването на лихвите за компенсация на претърпени загуби не се допуска [13] .

(19) Съгласно практиката на Съда на Европейските общности разпоредби на националното законодателство, свързани със срокове за упражняване правото на иск са допустими, тогава, когато те не са по-малко благоприятни от сроковете за предявяване на подобни искове от вътрешно

естество, и не правят упражняването на правата, предоставени от правото на Общността, невъзможно.

(20) Лица, които са били обект на дискриминация, основаваща се на пола, следва да имат адекватни средства за правна защита. С цел да се предостави по-ефективно ниво на защита, сдружения, организации и други правни образувания, също трябва да имат правото да участват в процесуални действия, както е определено от държавите-членки, както от името на, така и в подкрепа на жертва, без да се накърняват националните процесуални правила за представителство и защита пред съдилищата.

(21) Държавите-членки насърчават диалога между социалните партньори и, в рамките на националната практика, диалога с неправителствените организации за обсъждане на различните форми на дискриминация, основана на пола, на работното място и борбата с тях.

(22) Държавите-членки трябва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи санкции при случаи на нарушения на задълженията по [Директива 76/207/ЕИО](#).

(23) В съответствие с принципа на субсидиарността, така както е изложен в член 5 от Договора, целите на предлаганите действия не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите-членки и, в този смисъл, биха били постигнати по-добре от Общността. В съответствие с принципа на пропорционалността, така както е изложен в същия член, настоящата директива не превишава необходимото за постигането на тези цели.

(24) В този смисъл, [Директива 76/207/ЕИО](#), трябва да се измени съответно,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

[Директива 76/207/ЕИО](#) се изменя, както следва:

1. към [член 1](#) се добавя следния параграф:

"1а. Държавите-членки активно се съобразяват с принципа за равенство между мъжете и жените при изготвяне и прилагане на закони, подзаконови и административни разпоредби, политики и дейности в областите, посочени в параграф 1)".

2. Член 2 се заменя със следното:

"Член 2

1. За целите на следващите разпоредби принципът за равно третиране означава, че не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, в частност чрез позоваване на брачното или семейното положение.

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

- пряка дискриминация: когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация.

- непряка дискриминация: когато привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредба, критерий или практика е обективно обоснована от легитимна цел, и средствата за постигането на тази цел са подходящи и необходими,

- тормоз: нежелано поведение, свързано с пола на лице, имащо за цел или водещо до накърняване на достойнството на лицето, и създаване на смущаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна обстановка,

- сексуален тормоз: всяка форма на нежелано словесно, не-словесно или физическо поведение със сексуален характер, имащо за цел или водещо до накърняване на достойнството на лицето, и по-специално, създаване на смущаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна обстановка.

3. Тормозът и сексуалният тормоз, по смисъла на настоящата директива, се смятат за дискриминация на основание на пол и поради това са забранени.

Отхвърлянето или понасянето от едно лице на такова поведение не могат да се използват като основание при вземането на решение, което засяга това лице.

4. Нарезждане да се дискриминират лица въз основа на пол се счита за дискриминация по смисъла на настоящата Директива.

5. Държавите-членки насърчават, в съответствие с националното си законодателство, колективни договори или практики, работодателите и лицата, отговорни за достъпа до професионално обучение, да предприемат мерки за предотвратяване на всички форми на дискриминация, основаваща се на пола, и по-специално, на тормоз и сексуален тормоз на работното място.

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

7. Настоящата директива не накърнява разпоредбите, отнасящи се до закрилата на жената, особено що се отнася до бременността и майчинството.

Жена в отпуск по майчинство има право, след изтичане на отпуска по майчинство, да се завърне на работното си място или на равностойна позиция, в срокове и при условия, които са не по-малко благоприятни за

нея, и да се възползва от всяко подобряване на условията на труд, на което би имала по време на отсъствието си.

По-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство, по смисъла на [Директива 92/85/ЕИО](#) представлява дискриминация, по смисъла на настоящата директива.

Настоящата директива не засяга разпоредбите на [Директива 96/34/ЕО](#) на Съвета от 3 юни 1996 г., относно рамковото споразумение за родителски отпуск, сключено между Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE), Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) и Европейската конфедерация на профсъюзите (CES) [14] и на [Директива 92/85/ЕИО](#) на Съвета от 19 октомври 1992 г., за въвеждане на мерки за насърчаване подобряването на безопасността и здравето по време на работа на бременни работнички и на работнички-родилки или кърмачки (десета специална директива по смисъла на [член 16, параграф 1](#) от [Директива 89/391/ЕИО](#)) [15] . Също така не се засяга правото на държавите-членки да признаят отделни права, свързани с родителския отпуск и/или отпуска за осиновяване. Тези държави-членки, които са признали такива права, предприемат необходимите мерки за защита на работещите мъже и жени от уволнение поради упражняването на тези права, и гарантират, че при изтичането на този отпуск, те ще имат правото да се завърнат на работното си място или на равностойна позиция, при условия и ред не по-малко благоприятни за тях, и да се възползват от всяко подобряване на условията на труд, на което биха имали право по време на отсъствието си.

8. Държавите-членки могат да поддържат или приемат мерки по смисъла на 141, параграф 4 от Договора с цел да се гарантира на практика пълната равнопоставеност между мъжете и жените."

3. Член 3 се заменя от следното:

"Член 3

1. Прилагането на принципа на равно третиране означава, че не се допуска пряка или непряка дискриминация, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително в публичните институции, свързана с:

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

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

в) условията на труд и заетостта, включително условията за уволнение, както и заплащането, посочено в [Директива 75/117/ЕИО](#);

г) членството или участието в организации на работниците, или всяка друга професионална организация, включително и привилегиите, предоставяни от такива организации.

2. За тази цел, държавите-членка предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че

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

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

3. Членове 4 и 5 се заличават.

4. Член 6 се заменя със следното: "Член 6:

1. Държавите-членки гарантират, че съдебните и/или административни производства, включително, когато те сметнат за целесъобразно и помирителните производства, за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива са достъпни за всички лица, които се считат за оцетени от неспазването на принципа на равно третиране спрямо тях, дори след като отношението, при което се предполага, че е проявена дискриминация, е прекратено.

2. Държавите-членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, каквито са необходими за осигуряване на реална и ефективна компенсация или възстановяване на вредите, така както се определят от държавите-членки, за вредите и загубите претърпени от лице, увредено в резултат в на дискриминация, основаваща се на пола, която е в противоречие на [член 3](#), така че тази компенсация да е действителна и да бъде пропорционална на претърпените вреди; такава компенсация или възстановяване на вредите не може да бъде ограничавана чрез предварително определяне на максимален размер на обезщетението, освен когато работодателят докаже, че единствената вреда, която е претърпял ищецът, е отказът документите му за постъпване на работа да бъдат разгледани.

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

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

6. Член 7 се заменя от следното:

"Член 7

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

7. Добавят се следните членове:

"Член 8а

1. Държавите-членки определят а орган или органи за насърчаване, анализ, мониторинг и подпомагане спазването на принципа за равно третиране на всички лица без значение на пола и създават необходимата уредба за това. Тези органи могат да бъдат създадени като част от агенции, занимаващи се на национално ниво със защитата на правата на човека.

2. Държавите-членки гарантират, че компетенциите на тези органи включват:

а) без да се засягат правата на жертвите и на сдруженията, организациите и другите юридически лица, посочени в [член 6, параграф 3](#), предоставянето на независима помощ на жертвите на дискриминация при разглеждане на жалбите им за дискриминация;

б) извършването на независими разследвания, свързани с дискриминацията;

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

Член 8б

1. Държавите-членки, в съответствие с националните си традиции и практики, вземат подходящи мерки за насърчаване на социалния диалог между социалните партньори с оглед укрепване прелазването на принципа на равното третиране, включително чрез мониторинг на практиките на работните места, колективните трудови договори, кодекси за поведение, изследователска дейност или обмен на опит и добри практики.

2. Когато това е съвместимо с националните традиции и практика, държавите-членки насърчават социалните партньори, без да се засяга автономността им, да насърчават равенството между мъжете и жените и да сключват, на подходящо ниво, споразумения, съдържащи антидискриминационни правила в областите посочени в [член 1](#), които попадат в обхвата на колективното договаряне. Тези споразумения трябва

да спазват минималните изисквания, установени от настоящата директива и съответните законодателни мерки по приложението и на национално ниво.

3. Държавите-членки, в съответствие с националното право, колективните договори или практика, насърчават работодателите да насърчават равното третиране на мъжете и жените систематично и по план.

4. За тази цел работодателите трябва да бъдат насърчавани, в подходящи интервали от време, да предоставят на работниците или служителите и/или техни представители, съответна информация за спазване на принципа на равно третиране на мъжете и жените в предприятието.

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

Член 8в

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

Член 8г

Държавите-членки приемат правила за санкциите, приложими при нарушения на разпоредби от националното законодателство, приети в съответствие с настоящата директива и вземат всички необходими мерки за осигуряване на приложението им.

Санкциите, които могат да съдържат плащане на обезщетение на жертвата, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и възпиращи. Държавите-членки информират Комисията за тези мерки до 5 октомври 2005 г. и съобщават незабавно за всяка промяна в тях.

Член 8д

1. Държавите-членки могат да въведат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа на равно третиране от тези, залегнали в настоящата директива.

2. Прилагането на настоящата директива не представлява при никакви обстоятелства основание за намаляване нивото на защита срещу дискриминация, което вече е било постигнато в държавите-членки в областите, обхванати от настоящата директива."

Член 2

Държавите-членки въвеждат в сила необходимите закони, подзаконови и административни разпоредби, за да се съобразят с настоящата директива не по-късно до 5 октомври 2002 г., или гарантират, най-късно до същата дата, че социалните партньори въвеждат

необходимите разпоредби чрез споразумение. Държавите-членки предприемат необходимите стъпки, така че по всяко време да могат да гарантират резултатите, наложени от настоящата директива. Те незабавно информират Комисията за това.

Когато държавите-членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

2. Държавите-членки уведомяват Комисията в тригодишен срок от влизането в сила на настоящата директива за цялата информация, необходима на Комисията, за да изготви доклад, който да представи на Европейския парламент и на Съвета по приложението на настоящата директива.

3. Без да се засяга параграф 2, държавите-членки уведомяват Комисията на всеки четири години за текстовете на законите, подзаконови и административни разпоредби на всички мерки, приети по силата на член 141, параграф 4 от Договора, както и доклади по тези мерки и тяхното осъществяване. Въз основа на тази информация Комисията приема и публикува на всеки четири години доклад за сравнителна оценка на всички мерки в светлината на Декларация № 28, приложена към Заключителния акт на [Договора от Амстердам](#).

Член 3

Настоящата директива влиза в сила в деня на публикуването ѝ в Официален вестник на Европейските общности .

Член 4

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на 23 септември 2002 година.

За Европейския парламент За Съвета

P . COX , M . FISCHER BOEL ,

Председател Председател

[1] ОВ С 337 Е, 28.11.2000 г., стр.204 и ОВС 270 Е, 25.9.2001 г., стр. 9.

[2] ОВ С 123, 25.4.2001 г., стр. 81.

[3] Становище на Европейския парламент от 31 май 2001 г. (ОВ С 47, 21.2.2002 г., стр. 19) Обща позиция на Съвета от 23 юли 2001г. (ОВ С 307, 31.10.2001 г., стр. 5) и Решение на Европейския парламент от 24 октомври 2002 г. (ОВ С 112 Е, 9.5.2002 г., стр. 4). Решение на Европейския парламент от 12 юни 2002 г. и решение на Съвета от 13 юни 2002 г.

[4] ОВ L 39, 14.2.1976 г., стр.40.

[5] ОВ L 180, 19.7.2000 г., стр.22.

[6] ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр.16.

[7] [Дело С-394/96](#) Браун (1998) ECR I-4185, [Дело С-342/93](#) Гилеспи, (1996) ECR I-475.

- [8] [Дело С- 222/84](#) Джонстън, (1986) ECR 1651, [Дело С- 273/97](#) Сирдар (1999) ECR I-7403 и [Дело С- 285/98](#) Крейл (2000) ECR I-69.
[9] ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр.1.
[10] ОВ С 218, 31.7.2000 г., стр. 5.
[11] ОВ L 45, 19.2.1975 г., стр. 19.
[12] [Дело С- 185/97](#) Коут (1998) ECR I-5199.
[13] [Дело С- 180/95](#) Дремфел (1997) ECR I-2195, [Дело С- 271/91](#) Маршал (1993) ECR I-4367.
[14] ОВ L 145, 19.6.1996 г., стр. 4.
[15] ОВ L 348, 28.11.1992 г., стр. 1.

© Европейски общности, 1998-2009 г.
© European Communities, <http://eur-lex.europa.eu/>
За автентично се счита само законодателството на Европейския съюз,
отпечатано в хартиеното издание на Официален вестник на Европейския
съюз