

**NEUVOSTON DIREKTIIVI 2000/78/EY,****annettu 27 päivänä marraskuuta 2000,****yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista**

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 13 artiklan,

ottaa huomioon komission ehdotuksen <sup>(1)</sup>,ottaa huomioon Euroopan parlamentin lausunnon <sup>(2)</sup>,ottaa huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon <sup>(3)</sup>,ottaa huomioon alueiden komitean lausunnon <sup>(4)</sup>,

sekä katsoo seuraavaa:

- (1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklan 2 kohdan mukaisesti Euroopan unioni perustuu jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisen sekä oikeusvaltion periaatteisiin, ja unioni pitää arvossa yhteisön oikeuden yleisinä periaatteina perusoikeuksia, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä Euroopan yleissopimuksessa ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä.
- (2) Miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteella on vankka sija useissa yhteisön säädöksissä, joista mainittakoon erityisesti miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettu neuvoston direktiivi 76/207/ETY <sup>(5)</sup>.
- (3) Pannessaan täytäntöön yhdenvertaisen kohtelun periaatetta yhteisö pyrkii Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 3 artiklan 2 kohdan mukaisesti poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa varsinkin, koska naiset ovat usein moninkertaisen syrjinnän kohteina.
- (4) Kaikkien oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien sopimuksissa sekä Euroopan ihmisoikeussopimuksessa, jotka kaikki jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet. Kansainvä-

lisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksessa n:o 111 kielletään työhön ja ammattiin liittyvä syrjintä.

- (5) On tärkeää kunnioittaa edellä mainittuja perusoikeuksia ja -vapauksia. Tällä direktiivillä ei rajoiteta yhdistymisvapautta, muun muassa oikeutta perustaa yhdessä muiden kanssa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa puolustamiseksi.
- (6) Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevassa yhteisön peruskirjassa tunnustetaan missä tahansa muodossa ilmenevän syrjinnän torjumisen tärkeys, mukaan lukien tarve toteuttaa aiheelliset toimenpiteet vanhusten ja vammaisten taloudellisen ja sosiaalisen osallisuuden edistämiseksi.
- (7) Euroopan yhteisön perustamissopimuksen tavoitteisiin sisältyy jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikkojen yhteensovittamisen edistäminen. Tätä varten Euroopan yhteisön perustamissopimukseen on sisällytetty uusi työllisyyttä koskeva luku, jonka nojalla voidaan kehittää yhteensovitettu työllisyysstrategia ja lisätä ammattitaitoisen, koulutetun ja mukautumiskykyisen työvoiman määrää.
- (8) Helsingissä 10 ja 11 päivänä joulukuuta 1999 kokoonnutunut Eurooppa-neuvosto hyväksyi vuoden 2000 työllisyyden suuntaviivat. Niissä korostetaan tarvetta saada aikaan sellaiset olosuhteet, jotka edistävät sosiaalista osallisuutta työmarkkinoilla. Sopimalla yhdenmukaisista menettelytavoista pyritään torjumaan esimerkiksi vammaisiin kohdistuvaa syrjintää. Suuntaviivoissa painotetaan myös, että on kiinnitettävä erityistä huomiota ikääntyvien työntekijöiden tukemiseen, jotta he osallistuisivat työelämään nykyistä kauemmin.
- (9) Työ ja ammatti ovat keskeisiä tekijöitä yhtäläisten mahdollisuuksien takaamisessa kaikille, ja niiden kautta kansalaiset voivat osallistua täysimittaisesti talous-, kulttuuri- ja yhteiskunnalliseen elämään sekä kehittyä henkilökohtaisesti.
- (10) Neuvoston 29 päivänä kesäkuuta 2000 antama direktiivi 2000/43/EY <sup>(6)</sup> rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta takaa jo suojelun kyseisiltä syrjinnän muodoilta työssä ja ammatissa.
- (11) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva syrjintä voi haitata Euroopan yhteisön perustamissopimuksen tavoitteiden saavuttamista, etenkin korkean työllisyyssasteen ja sosiaalisen suojelun korkean tason saavuttamista,

<sup>(1)</sup> EYVL C 177 E, 27.6.2000, s. 42.<sup>(2)</sup> Lausunto annettu 12. lokakuuta 2000 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä).<sup>(3)</sup> EYVL C 204, 18.7.2000, s. 82.<sup>(4)</sup> EYVL C 226, 8.8.2000, s. 1.<sup>(5)</sup> EYVL L 39, 14.2.1976, s. 40.<sup>(6)</sup> EYVL L 180, 19.7.2000, s. 22.

- elintason ja elämänlaadun kohottamista, taloudellista ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja solidaarisuutta sekä henkilöiden vapaata liikkuvuutta.
- (12) Koko yhteisössä olisi kiellettävä tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluva kaikenlainen uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuva välitön tai välillinen syrjintä. Syrjintäkieltoa olisi sovellettava myös kolmansien maiden kansalaisiin, mutta se ei koske kansalaisuuteen perustuvaa erilaista kohtelua eikä rajoita niiden säännösten noudattamista, jotka koskevat kolmansien maiden kansalaisten maahantuloa, oleskelua ja pääsyä työhön ja ammattiin.
- (13) Tätä direktiiviä ei sovelleta sosiaaliturvajärjestelmiin ja sosiaalisen suojelun järjestelmiin, joiden etuuksia ei rinnasteta Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 141 artiklassa tarkoitettuun palkkaan, eikä valtion suorittamiin maksuihin, joiden tarkoituksena on työllistyminen tai työllisenä pysyminen.
- (14) Tämä direktiivi ei vaikuta eläkeikää koskeviin kansallisiin säännöksiin.
- (15) Niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan päätellä välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä noudatettavien sääntöjen mukaisesti. Näissä säännöissä voidaan määrätä erityisesti välillisen syrjinnän toteamisesta mitä tahansa keinoa käyttäen tilastotiedot mukaan lukien.
- (16) Toimenpiteet vammaisten tarpeiden huomioon ottamiseksi työpaikoilla ovat keskeisiä vammaisuuteen perustuvan syrjinnän torjumisessa.
- (17) Tämä direktiivi ei velvoita sellaisen henkilön työhönottoon, ylentämiseen, työssä pitämiseen tai koulutukseen, joka ei ole pätevä, kykenevä ja käytettävissä suorittamaan työn edellyttämiä oleellisia tehtäviä tai osallistumaan annettavaan koulutukseen, mutta tämä ei kuitenkaan rajoita velvoitetta toteuttaa kohtuullisia mukautuksia vammaisia varten.
- (18) Erityisesti tämän direktiivin seurauksena ei voi olla, että puolustusvoimat, poliisiviranomaiset, vankila- tai pelastusorganisaatiot olisivat velvollisia ottamaan palvelukseen tai pitämään palveluksessa henkilöitä, joilla ei ole vaadittavia valmiuksia suoritua niistä tehtävistä, joita heiltä voidaan edellyttää ottaen huomioon oikeutettu tavoite säilyttää näiden organisaatioiden toiminnan ominaislaatu.
- (19) Jotta jäsenvaltiot voisivat säilyttää puolustusvoimiensa toimintakyvyn, niiden ei tarvitse soveltaa vammaisuutta tai ikää koskevia tämän direktiivin säännöksiä puolustusvoimiinsa tai joihinkin sen osiin. Tätä mahdollisuutta käyttävien jäsenvaltioiden on määriteltävä kyseisen poikkeuksen soveltamisala.
- (20) Olisi säädettävä tarkoituksenmukaisista eli tehokkaista ja käytännöllisistä toimenpiteistä, joiden tavoitteena on mukauttaa työolosuhteet vammaisten tarpeisiin, esimerkiksi tekemällä muutoksia toimitiloihin sekä laitteisiin, työn jaksotukseen, tehtäväjakoon ja koulutusmahdollisuuksien tai ohjauksen tarjoamiseen.
- (21) Ratkaistaessa, aiheutuuko kyseisistä toimenpiteistä kohtuutonta rasitetta, olisi otettava erityisesti huomioon niistä aiheutuvat rahoitus- ja muut kustannukset, organisaation tai yrityksen koko ja rahoitusvarat sekä julkisten varojen tai muun tuen saatavuus.
- (22) Tämä direktiivi ei vaikuta siviilisäätyä ja siitä riippuvia etuuksia koskevien kansallisten säästöjen noudattamiseen.
- (23) Erilainen kohtelu saattaa olla oikeutettua erittäin rajoiteissa tilanteissa, jos jokin uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvä ominaisuus muodostaa työhön liittyvän todellisen ja ratkaisevan vaatimuksen ja jos tavoite on oikeutettu ja vaatimus oikeasuhteinen. Tällaiset tilanteet on esitettävä tiedoissa, jotka jäsenvaltiot antavat komissiolle.
- (24) Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjaan liitettyssä kirkkojen ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemaa koskevassa julistuksessa n:o 11 Euroopan unioni toi nimenomaisesti esille, että se kunnioittaa eikä puutu siihen asemaan, joka kirkkoilla ja uskonnollisilla yhdistyksillä ja yhdyskunnilla on kansallisen lainsäädännön mukaisesti jäsenvaltioissa, ja että se kunnioittaa myös elämäntarkoituksellisten ja ei-tunnustuksellisten järjestöjen asemaa. Näin ollen jäsenvaltiot voivat säilyttää tai antaa erityisiä säännöksiä todellisista, perustelluista ja oikeutetuista pätevyysoikeuksista niissä harjoitettavaa ammattitoimintaa varten.
- (25) Ikää koskevan syrjinnän kieltäminen on oleellinen tekijä pyrittäessä työllisyyden suuntaviivoissa asetettuihin tavoitteisiin ja lisättäessä työn moninaisuutta. Tietyissä tilanteissa ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla perusteltua, ja tämän vuoksi tarvitaan erityisiä sääntöjä, jotka voivat vaihdella jäsenvaltioissa vallitsevan tilanteen mukaan. On siis syytä erottaa toisistaan erilainen kohtelu, joka on perusteltua erityisesti työllisyyspolitiikan, työmarkkinoiden ja ammatillisen koulutuksen oikeutettujen tavoitteiden nojalla, sekä syrjintä, joka on kiellettävä.
- (26) Syrjintäkiellolla ei kuitenkaan pidä estää sellaisten toimenpiteiden säilyttämistä tai antamista, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää tietyn uskonnon tai vakaumuksen tunnustamisesta, tietyistä vammasta, tiettyyn ikäryhmään kuulumisesta tai tietyistä sukupuolisesta suuntautumisesta henkilöille aiheutunutta haittaa. Kyseisillä toimenpiteillä voidaan sallia järjestöt, joihin kuuluu tiettyä uskontoa tai vakaumusta tunnustavia, tietyistä vammasta kärsiviä, tiettyyn ikäryhmään kuuluvia tai tiettyä sukupuolista suuntautumista edustavia henkilöitä, jos niiden pääasiallisena tavoitteena on edistää kyseisten henkilöiden erityistarpeiden huomioon ottamista.

- (27) Neuvosto määritteli vammaisten työllisyydestä yhteisössä 24 päivänä heinäkuuta 1986 antamassaan suosituksessa 86/379/ETY<sup>(1)</sup> linjauksen, jossa mainitaan esimerkkejä positiivisista erityistoimista, joilla pyritään edistämään vammaisten työllisyyttä ja koulutusta. Vammaisten yhtäläisistä työllisyysmahdollisuuksista 17 päivänä kesäkuuta 1999 antamassaan päätöslauselmassa<sup>(2)</sup> neuvosto vahvisti, että on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota vammaisten työhönottoon, työn säilyttämiseen, koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen.
- (28) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, ja siten jäsenvaltiot voivat antaa tai pitää voimassa edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei tulisi käyttää perusteena jäsenvaltiossa vallitsevan tilanteen heikentämiseksi.
- (29) Uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneille henkilöille olisi taattava riittävä oikeudellinen suoja. Tehokkaamman suojelun turvaamiseksi järjestöillä tai oikeushenkilöillä olisi myös oltava valtuudet aloittaa, jos jäsenvaltiot niin päättävät, menettely joko uhrin puolesta tai häntä tukeakseen, sanotun kuitenkin rajoittamatta tuomioistuimissa edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen soveltamista.
- (30) Yhdenvertaisuuden periaatteen tehokas täytäntöönpano edellyttää riittävää oikeudellista suojaa vastatoimenpiteitä vastaan.
- (31) Todistustaakkaa koskevia sääntöjä on mukautettava niissä tapauksissa, jolloin on ilmeistä, että kyseessä on syrjintätapaus, ja kun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas soveltaminen edellyttää, että todistustaakan on siirryttävä vastaajalle, kun tällaisesta syrjinnästä on annettu näyttö. Vastajan tehtävänä ei kuitenkaan ole näyttää, että kantaja tunnustaa tiettyä uskontoa, hänellä on tiettyjä vakaumuksia, tietty vamma, hän on tietyn ikäinen tai edustaa tiettyä sukupuolista suuntautumista.
- (32) Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa todistustaakkaa koskevia sääntöjä menettelyihin, joissa tosiasioiden selvittäminen on tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävänä. Tällaisia ovat menettelyt, joissa kantajan ei tarvitse todistaa tosiasioita, vaan niiden selvittäminen on tuomioistuimen tai toimivaltaisen elimen vastuulla.
- (33) Jäsenvaltioiden olisi edistettävä työmarkkinaosapuolten välistä sekä kansallisten käytäntöjen puitteissa valtioista riippumattomien järjestöjen kanssa käytävää vuoropuhelua niin, että siinä käsiteltäisiin työpaikoilla esiintyvän syrjinnän muotoja ja niiden torjumista.
- (34) Tähän direktiiviin on lisättävä erityisiä säännöksiä, joiden tavoitteena on Pohjois-Irlannin suurimpien yhteisöjen välisen rauhan ja sovinnon edistäminen.
- (35) Jäsenvaltioiden on säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta.

- (36) Jäsenvaltiot voivat antaa työmarkkinaosapuolien tehtäväksi niiden sitä yhdessä pyytäessä huolehtia tämän direktiivin täytäntöönpanosta työehtosopimuksia koskevien säännösten osalta, edellyttäen että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että ne pystyvät kaikkina aikoina takaamaan tämän direktiivin edellyttämät tulokset.
- (37) Tämän direktiivin tavoitetta, joka on luoda yhteisössä yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevat tasavertaiset toimintaedellytykset, ei voida riittäväällä tavalla saavuttaa jäsenvaltioiden tasolla, vaan se voidaan Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti ehdotetun toiminnan laajuuden ja vaikutuksen vuoksi paremmin saavuttaa yhteisön tasolla. Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarpeen,

ON ANTANUT TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I LUKU

## YLEISET SÄÄNNÖKSET

### 1 artikla

#### Tarkoitus

Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.

### 2 artikla

#### Syrjinnän käsite

- Tässä direktiivissä 'yhdenvertaisen kohtelun periaatteella' tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.
- Sovellettaessa 1 kohtaa:
  - välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;
  - välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vaman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos
    - kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia, tai jos

<sup>(1)</sup> EYVL L 225, 12.8.1986, s. 43.

<sup>(2)</sup> EYVL C 186, 2.7.1999, s. 3.

ii) työnantaja tai henkilö tai järjestö, johon tätä direktiiviä sovelletaan, on kansallisen lainsäädännön nojalla velvollinen toteuttamaan vammaisia koskevia 5 artiklaan sisältyvien periaatteiden mukaisia aiheellisia toimenpiteitä tällaisesta säännöksestä, perusteesta tai käytännöstä aiheutuvien haittojen poistamiseksi.

3. Häirintää on pidettävä 1 kohdassa tarkoitettuna syrjintänä, kun johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvällä haitallisella käytöksellä tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa tai luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirinnän käsite voidaan tässä yhteydessä määritellä jäsenvaltioiden kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti.

4. Käskyä tai ohjetta harjoittaa henkilöihin kohdistuvaa 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa syrjintää on pidettävä 1 kohdassa tarkoitettuna syrjintänä.

5. Tämä direktiivi ei vaikuta sellaisiin kansallisissa lainsäädännössä säädettyihin toimenpiteisiin, jotka demokraattisessa yhteiskunnassa ovat tarpeen yleisen turvallisuuden ja järjestyksen takaamiseksi ja rikollisuuden estämiseksi, terveyden sekä muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi.

### 3 artikla

#### Soveltamisala

1. Yhteisölle annetun toimivallan puitteissa tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin henkilöihin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla, julkisyhteisöt mukaan lukien, kun kyseessä on:

- työn tai itsenäisen ammatin harjoittamista koskevat edellytykset, myös valinta- ja työhönottoperusteet, alasta ja ammattiasemasta riippumatta, sekä uralla eteneminen;
- kaikenlaisen ja kaiken tasoisien ammatillisen ohjauksen, ammatillisen koulutuksen, ammatillisen erikoistumiskoulutuksen ja uudelleen koulutuksen saanti, mukaan lukien työkokemus;
- työolot ja -ehdot, myös irtisanominen ja palkka;
- jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä tai muussa järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, mukaan lukien järjestöjen antamat etuudet.

2. Tämän direktiivin soveltamisalaan ei kuulu kansalaisuuteen perustuva erilainen kohtelu eikä sillä vaikuteta kolmannen maan kansalaisten ja valtiottomien henkilöiden jäsenvaltioiden alueelle tuloa ja siellä oleskelua koskeviin säännöksiin ja edellytyksiin eikä kyseisten kolmannen maan kansalaisten ja valtiottomien henkilöiden oikeusasemasta aiheutuvaan kohteluun.

3. Tätä direktiiviä ei sovelleta julkisista tai niihin rinnastettavista järjestelmistä, kuten julkisista sosiaaliturvajärjestelmistä tai sosiaalisen suojelun järjestelmistä, suoritettuihin maksuihin.

4. Jäsenvaltiot voivat säätää, että tätä direktiiviä ei sovelleta puolustusvoimiin vammaisuuteen tai ikään perustuvan syrjinnän osalta.

### 4 artikla

#### Työhön liittyvät vaatimukset

1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että erilainen kohtelu, joka perustuu johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus,

edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.

2. Jäsenvaltiot voivat säilyttää tämän direktiivin antamispäivänä voimassa olevassa lainsäädännössään tai antaa tulevassa lainsäädännössä, joka sisältää tämän direktiivin antamispäivänä olemassa olevia käytäntöjä, säännöksiä, joiden nojalla, kun kyseessä on kirkko tai muu julkinen tai yksityinen organisaatio, jonka eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, ja kun kyseessä on tällaisessa organisaatiossa tapahtuva ammatillinen toiminta, ei henkilön uskontoon tai vakaumukseen perustuvaa erilaista kohtelua pidetä syrjintänä silloin, kun uskonto tai vakaumus on kyseisen ammatillisen toiminnan luonteen tai työn suorittamiseen liittyvien yhteyksien vuoksi työtä koskeva, organisaation eetokseen perustuva todellinen, perusteltu ja oikeutettu vaatimus. Tällaisen erilaisen kohtelun toteuttamisessa on otettava huomioon jäsenvaltioiden valtiosäännön säännökset ja periaatteet sekä yhteisön oikeuden yleiset periaatteet, eikä se saisi oikeuttaa syrjintään muun seikan perusteella.

Tämä direktiivi ei, edellyttäen, että sen säännöksiä muutoin noudatetaan, vaikuta kirkkojen tai muiden julkisten tai yksityisten organisaatioiden, joiden eetos perustuu uskontoon tai vakaumukseen, oikeuteen vaatia palveluksessaan olevilta henkilöiltä vilpittömyyttä ja uskollisuutta suhteessa järjestön eetokseen, kunhan ne toimivat kansallisen valtiosäännön ja lainsäädännön mukaisesti.

### 5 artikla

#### Vammaisia koskevat kohtuulliset mukautukset

Sen varmistamiseksi, että yhdenvertaista kohtelua koskevaa periaatetta noudatetaan vammaisten osalta, on tehtävä kohtuullisia mukautuksia. Tämä merkitsee, että työnantajan on toteutettava asianmukaiset ja kulloistenkkin tarpeiden mukaiset toimenpiteet, jotta vammaiset voivat päästä johonkin toimeen, harjoittaa sitä ja edetä urallaan tai saada koulutusta, jolle näistä toimenpiteistä aiheudu työnantajalle kohtuutonta rasitetta. Tätä rasitetta ei pidetä kohtuuttomana, jos se riittävässä määrin korvautuu jäsenvaltiossa toteutetuilla vammaispolitiikan toimenpiteillä.

### 6 artikla

#### Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu

1. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

- erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsytään tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,
- ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsulle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,
- enimmäisiän vahvistaminen työhönoton edellytykseksi kyseisen toimen koulutusvaatimusten perusteella tai jotta

työ voisi kestää kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle siirtymistä.

2. Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvana syrjintänä ei pidetä eri ikärajojen vahvistamista ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien eläke- tai työkyvyttömyysetuuksien saamisen edellytykseksi myöskään siinä tapauksessa, että näissä järjestelmissä eri työntekijöille tai työntekijäryhmille vahvistetaan eri ikärajoja, eikä ikäkriteerien käyttämistä näitä järjestelmiä koskevissa vakuutusmatemaattisissa laskelmissa, edellyttäen, että tästä ei aiheudu sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

#### 7 artikla

### Positiivinen toiminta ja erityistoimenpiteet

1. Täydellisen yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi työelämässä, yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta erityistoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka liittyvät johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun perusteeseen.

2. Vammaisten osalta yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai antamasta terveyden ja turvallisuuden suojelua työpaikalla koskevia säännöksiä eikä toteuttamasta toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on luoda tai pitää voimassa säännöksiä tai järjestelyjä, joilla pyritään turvaamaan tai edistämään vammaisten pääsyä työelämään.

#### 8 artikla

### Vähimmäisvaatimukset

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.

2. Tämän direktiivin täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa peruste alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnäsvastaisen suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaa kuuluvissa asioissa.

#### II LUKU

### OIKEUSKEINOT JA TÄYTÄNTÖÖNPANO

#### 9 artikla

### Oikeuksien puolustaminen

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitettujen oikeudellisten ja/tai hallinnollisten menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat — myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen — kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat

tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdistykset, järjestöt ja muut oikeushenkilöt, joilla kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen perusteiden mukaisesti on oikeutettua etua sen varmistamisesta, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan, voivat aloittaa tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanemiseksi säädetyin oikeudellisen ja/tai hallinnollisen menettelyn kantajan puolesta tai häntä tukeakseen tämän suostumuksella.

3. Mitä 1 ja 2 kohdassa säädetään ei rajoita sellaisten kansallisten sääntöjen noudattamista, joilla säädellään yhdenvertaisen kohtelun periaatetta koskevien kanteiden nostamisen määräaikoja.

#### 10 artikla

### Todistustaakka

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kansallisen oikeudenkäyttöjärjestelmänsä mukaisesti sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä vääryyttä sen vuoksi, että häneen ei ole sovellettu yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa tapahtuneen välitöntä tai välillistä syrjintää, vastaajan on näytettävä toteen, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ei ole rikottu.

2. Mitä 1 kohdassa säädetään, ei estä jäsenvaltioita ottamasta käyttöön todistelua koskevia sääntöjä, jotka ovat kantajalle edullisempia.

3. Mitä 1 kohdassa säädetään, ei sovelleta rikosoikeudellisiin menettelyihin.

4. Mitä 1, 2 ja 3 kohdassa säädetään, sovelletaan myös kaikkiin 9 artiklan 2 kohdan mukaisesti vireille pantuihin menettelyihin.

5. Jäsenvaltioiden voivat olla soveltamatta 1 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai toimivaltaisen elimen tehtävänä on selvittää tosiseikat.

#### 11 artikla

### Vastatoimenpiteet

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön kansallisessa oikeusjärjestelmässään tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden suojelemiseksi irtisanomiselta tai muulta epäsuotuisalta kohtelulta, joka johtuu työnantajan reagoinnista yrityksessä esitettyyn valitukseen tai johonkin oikeudelliseen menettelyyn, jonka tarkoituksena on varmistaa, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta noudatetaan.

## 12 artikla

**Tiedottaminen**

Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että tämän direktiivin mukaisesti annetuista säännöksistä sekä jo voimassa olevista tämän alan säännöksistä tiedotetaan jäsenvaltioiden alueella kaikin aiheellisin tavoin, esimerkiksi työpaikalla, niille, joita asia koskee.

## 13 artikla

**Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu**

1. Jäsenvaltioiden on perinteidensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava aiheelliset toimenpiteet edistääkseen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, jonka tarkoituksena on tukea yhdenvertaista kohtelua muun muassa valvomalla toimintatapoja työpaikoilla, laatimalla työehtosopimuksia ja käytännösääntöjä sekä tutkimalla ja vaihtamalla kokemuksia ja hyviä toimintatapoja.

2. Jäsenvaltioiden on siinä tapauksessa, että se on niiden perinteiden ja käytäntöjen mukaista, kannustettava työmarkkinaosapuolia tekemään asianmukaisella tasolla syrjinnän vastaisia sopimuksia 3 artiklassa tarkoitetuilla aloilla, jotka kuuluvat työehtosopimusneuvotteluiden soveltamisalaan, rajoittamatta osapuolten itsenäisyyttä. Näissä sopimuksissa on noudatettava tässä direktiivissä annettuja vähimmäisvaatimuksia ja kansallisia täytäntöönpanotoimenpiteitä.

## 14 artikla

**Vuoropuhelu valtioista riippumattomien järjestöjen kanssa**

Jäsenvaltioiden on edistettävä vuoropuhelua sellaisten asianomaisten valtioista riippumattomien järjestöjen kanssa, joilla on jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti oikeutettua etua myötävaikuttaa johonkin 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvan syrjinnän torjumiseen yhdenvertaisen kohtelun periaatteen edistämiseksi.

## III LUKU

**ERITYISET SÄÄNNÖKSET**

## 15 artikla

**Pohjois-Irlanti**

1. Sen ottamiseksi huomioon, että yksi suurimmista uskonnollisista yhteisöistä on aliedustettu Pohjois-Irlannin poliisivoimissa, Pohjois-Irlannin poliisivoimien ja sen avustavan henkilöstön palvelukseenottamisessa ilmeneviä eroja ei pidetä syrjintänä, jos kansallinen lainsäädäntö nimenomaisesti sallii nämä erot.

2. Opettajien yhtäläisten työllisyysmahdollisuuksien säilyttämiseksi Pohjois-Irlannissa ja samalla maan suurimpien uskonnollisten yhteisöjen välisten, historiallisiin syihin liittyvien erimielisyyksien ratkaisemisen edistämiseksi, tämän direktiivin uskontoa tai vakaumusta koskevia säännöksiä ei sovelleta opettajien palvelukseenottamiseen Pohjois-Irlannin kouluissa, jos kansallinen lainsäädäntö nimenomaisesti sallii tämän.

## IV LUKU

**LOPPUSÄÄNNÖKSET**

## 16 artikla

**Direktiivin noudattaminen**

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että

- yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;
- yksittäisiin työ sopimuksiin tai työehtosopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin sisältyvät määräykset, jotka ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisia, julistetaan tai voidaan julistaa mitättömiksi tai muutetaan.

## 17 artikla

**Seuraamukset**

Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten säännösten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista, ja niiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että niitä sovelletaan. Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on annettava nämä säännökset tiedoksi komissiolle viimeistään 2 joulukuuta 2003 ja niiden myöhemmät muutokset viipymättä.

## 18 artikla

**Täytäntöönpano**

Jäsenvaltioiden on annettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään 2 joulukuuta 2003, tai jäsenvaltiot voivat antaa tämän direktiivin täytäntöönpanon työehtosopimusten soveltamisalaan kuuluvien säännösten osalta työmarkkinaosapuolten tehtäväksi näiden yhteisestä pyynnöstä. Kyseisessä tapauksessa jäsenvaltioiden on varmistettava, että viimeistään 2 joulukuuta 2003 sinä päivänä, johon mennessä direktiivi on pitänyt saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä, työmarkkinaosapuolet ovat ottaneet sopimuksin käyttöön tarvittavat toimenpiteet, edellyttäen, että jäsenvaltiot toteuttavat kaikki tarvittavat toimenpiteet joiden avulla ne voivat koko ajan taata tässä direktiivissä säädettyjen tulosten saavuttamisen. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

Jäsenvaltiot voivat tarvittaessa erityisolosuhteiden huomioon ottamiseksi hyödyntää 2 joulukuuta 2003 alkavaa kolmen vuoden lisäaikaa ikään tai vammaisuuteen perustuvaan syrjintään liittyvien tämän direktiivin säännösten täytäntöönpanemiseksi, jolloin yhteenlaskettu määräaika on enintään kuusi vuotta. Tässä tapauksessa niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä. Kunkin jäsenvaltion, joka käyttää hyväkseen kyseistä lisäaikaa, on toimitettava komissiolle vuosittain selvitys toimenpiteistä, joita se toteuttaa torjuakseen ikään ja vammaisuuteen perustuvaa syrjintää, sekä direktiivin täytäntöönpanon edistymisestä. Komissio laatii tästä neuvostolle kertomuksen vuosittain.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin, tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

*19 artikla*

**Kertomus**

1. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle viimeistään 2 joulukuuta 2005 ja sen jälkeen viiden vuoden välein kaikki tarvittavat tiedot, jotta komissio voi laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen direktiivin soveltamisesta.

2. Komission kertomuksessa on otettava tarvittaessa huomioon työmarkkinaosapuolten ja asiaankuuluvien valtioista riippumattomien järjestöjen näkemykset. Naisten ja miesten yhtäläisten mahdollisuuksien huomioon ottamista kaikessa toiminnassa koskevan periaatteen mukaisesti kyseisessä kertomuksessa on muun muassa esitettävä arvio toimenpiteiden vaikutuksista naisiin ja miehiin. Annettujen tietojen pohjalta kyseiseen kertomukseen on sisällytettävä tarvittaessa ehdo-

tuksia tämän direktiivin tarkistamiseksi ja ajan tasalle saattamiseksi.

*20 artikla*

**Voimaantulo**

Tämä direktiivi tulee voimaan päivänä, jona se julkaistaan Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä.

*21 artikla*

**Osoitus**

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä 27 päivänä marraskuuta 2000.

*Neuvoston puolesta*

*Puheenjohtaja*

É. GUIGOU