

32002L0073

L 269/15

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK HIVATALOS LAPJA

2002.10.5.

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2002/73/EK IRÁNYELVE

(2002. szeptember 23.)

a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EKG tanácsi irányelv módosításáról

(EGT vonatkozású szöveg)

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 141. cikke (3) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára ⁽¹⁾,tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽²⁾,a Szerződés 251. cikkében ⁽³⁾ megállapított eljárásnak megfelelően, az egyeztetőbizottság által 2002. április 19-én jóváhagyott közös szövegtervezet figyelembevételével,

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkével összhangban az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartása és a jogállamiság elvein alapul, amely alapelvek közösek a tagállamokban, az Európai Unió továbbá a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból erednek.
- (2) Minden ember törvény előtti egyenlőséghez és hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga egyetemes emberi jog, amelyet elismer az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzeteknek a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló egyezménye, a faji megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló nemzetközi egyezmény, az Egyesült Nemzeteknek a polgári és politikai jogok, valamint a gazdasági, szociális és kulturális jogok egyezségokmánya, továbbá az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló egyezmény, amelyeket valamennyi tagállam aláírt.
- (3) Ez az irányelv tiszteletben tartja az alapvető jogokat, és betartja különösen az Európai Unió alapjogi chartája által elismert elveket.
- (4) A nők és férfiak közötti egyenlőség az EK-Szerződés 2. cikke és 3. cikkének (2) bekezdése, valamint a Bíróság joggyakorlata szerint alapelv. A Szerződés e rendelkezései

kimondják, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség a Közösség feladata és célja, és tevéleges kötelezettséget rónak a Közösségre, hogy ezt minden tevékenysége során előmozdítsa.

- (5) A Szerződés 141. cikke és különösen annak (3) bekezdése konkrétan foglalkozik a férfiak és nők közötti egyenlő esélyekkel és egyenlő bánásmóddal a foglalkoztatás és munkavégzés területén.
- (6) A Tanács 76/207/EKG irányelve ⁽⁴⁾ nem határozza meg a közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát. A Szerződés 13. cikke alapján a Tanács elfogadta a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló, 2000. június 29-i 2000/43/EK irányelvet ⁽⁵⁾, valamint a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK irányelvet ⁽⁶⁾, amelyek meghatározzák a közvetlen és a közvetett hátrányos megkülönböztetés fogalmát. Helyes tehát olyan meghatározásokat alkalmazni, amelyek a nemek tekintetében meggyeznek az ezekben az irányelvekben foglaltakkal.
- (7) Ez az irányelv nem érinti a gyülekezési szabadságot, ideértve a személyeknek azt a jogát, hogy érdekei védelme céljából szakszervezeteket alakítson, illetve azokhoz csatlakozhasson. A Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése értelmében hozott intézkedések kiterjedhetnek olyan egyesületek vagy szövetségek tagságára, illetve tevékenységük folytatására, amelyek fő célkitűzése a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód előmozdítása a gyakorlatban.
- (8) Egy személy nemével kapcsolatos zaklatás és szexuális zaklatás ellentétes a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvével; ezért helyénvaló meghatározni ezeket a fogalmakat és megtiltani a megkülönböztetésnek ezeket a formáit. Ebből a célból hangsúlyozni kell, hogy a megkülönböztetés e formái nemcsak a foglalkoztatás és a munkavégzés során a munkahelyeken jelennek meg, hanem a munkához való hozzáfutás és a szakképzés területén is.
- (9) Ebben az összefüggésben a munkaadókat és a szakképzésért felelős személyeket ösztönözni kell, hogy hozzájáruljanak a megfelelő intézkedések a szexuális megkülönböztetés minden formájának kiküszöbölésére és különösen a

⁽¹⁾ HL C 337. (E), 2000.11.28., 204. o. és HL C 270. (E), 2001.9.25., 9. o.⁽²⁾ HL C 123., 2001.4.25., 81. o.⁽³⁾ Az Európai Parlament 2001. május 31-i véleménye (HL C 47., 2002.2.21., 19. o.), A Tanács 2001. július 23-i közös állásponjtja (HL C 307., 2001.10.31., 5. o.) és az Európai Parlament 2001. október 24-i határozata (HL C 112. (E), 2002.5.9., 14. o.). Az Európai Parlament 2002. június 12-i határozata és a Tanács 2002. június 13-i határozata.⁽⁴⁾ HL L 39., 1976.2.14., 40. o.⁽⁵⁾ HL L 180., 2000.7.19., 22. o.⁽⁶⁾ HL L 303., 2000.12.2., 16. o.

munkahelyi zaklatást és a szexuális zaklatást megelőző intézkedéseket, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően.

- (10) A nemzeti igazságügyi, illetve egyéb illetékes testületek feladata, hogy a nemzeti jogszabályokkal vagy gyakorlattal összhangban felismerjék azokat a tényeket, amelyekből arra lehet következtetni, hogy közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés történt. Ezek a nemzeti szabályok rendelkezhetnek arról, hogy a közvetlen hátrányos megkülönböztetést bármilyen módon meg lehet állapítani, ideértve a statisztikai bizonyítékot is. A Bíróság joggyakorlata ⁽¹⁾ szerint hátrányos megkülönböztetés történik, ha hasonló helyzetekre különböző szabály, illetve egy és ugyanaz a szabály különböző helyzetekre kerül alkalmazásra.
- (11) Azoknak a szakmai tevékenységeknek a körét, amelyek a tagállamok kizárhatnak a 76/207/EGK irányelv hatálya alól, azokra a tevékenységekre kell korlátozni, amelyeknél az egyik nemhez tartozó munkavállaló alkalmazása szükséges az érintett szakmai tevékenység természete miatt, feltéve, hogy a kitűzött cél jogos, és figyelembe veszik a Bíróság joggyakorlatában ⁽²⁾ megállapított arányosság elvét.
- (12) A Bíróság, az egyenlő bánásmód elvének értelmében, következetesen elismerte a nők terhesség alatti és utáni fizikai állapota védelmének jogosságát. Továbbá a Bíróság következetesen úgy döntött, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód, a terhességgel vagy anyasággal kapcsolatban, közvetlen nemi megkülönböztetésnek minősül. Ez az irányelv ezért nem érinti a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvet ⁽³⁾ (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében), amely a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató nők fizikai és szellemi védelmét kívánja biztosítani. A 92/85/EGK irányelv preambuluma úgy rendelkezik, hogy a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelme nem jelentheti a nők hátrányos megítélését a munkaerőpiacon, és nem is eredményezheti a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvek megsértését. A Bíróság elismerte a nők munkához való jogának a védelmét, különösen azt a jogukat, hogy ugyanabba vagy olyan hasonló munkakörbe térjenek vissza, ahol a munkafeltételek nem kevésbé kedvezőek, valamint azt,

hogy a munkafeltételekben bekövetkezett minden olyan javulásban, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, nekik is részükhöz legyen.

- (13) A nők és férfiak a családi életben és a munkában való kiegyensúlyozott részvételéről szóló, 2000. június 29-i tanácsi és a Tanács keretében ülésező foglalkoztatási és szociális politikáért felelős miniszterek által elfogadott állásfoglalásban ⁽⁴⁾ a tagállamokat arra ösztönözték, hogy fontolják meg vonatkozó jogrendszerük felülvizsgálatát, hogy a férfi munkavállalóknak az apasági szabadsághoz való egyéni és át nem ruházható jogot biztosítsanak, foglalkoztatással kapcsolatos jogaik fenntartása mellett. Ebben az összefüggésben fontos hangsúlyozni, hogy a tagállamok döntik el, hogy biztosítanak-e ilyen jogot vagy sem, valamint a tagállamok határozzák meg azokat a feltételeket, az elbocsátás és a munkába való visszatérés kivételével, amelyekre ez az irányelv nem vonatkozik.
- (14) A Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése értelmében a tagállamok fenntarthatnak vagy elfogadhatnak bizonyos előnyöket nyújtó intézkedéseket annak érdekében, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenység folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék. A jelenlegi helyzet ismeretében és az Amszterdami Szerződés 28. nyilatkozatát szem előtt tartva a tagállamoknak mindenekelőtt arra kell törekedniük, hogy javítsák a nők helyzetét a munka világában.
- (15) A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem állhat ellentétben azoknak az intézkedéseknek a fenntartásával vagy elfogadásával, amelyek célja az egyik nemhez tartozó személyek csoportjai által elszenvedett hátrányok megelőzése vagy kompenzálása. Az ilyen intézkedések engedélyezik az egyik nemhez tartozó személyek szervezeteit, amelyek fő célja az adott személyek speciális igényeinek támogatása és a nők és férfiak közötti egyenlőség elősegítése.
- (16) A férfiak és nők egyenlő díjazásának elvét már szilárdan rögzítette a Szerződés 141. cikke, valamint a férfiak és nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv ⁽⁵⁾, és ezt az elvet a Bíróság joggyakorlata következetesen fenntartja; az elv a közösségi vívmányok lényeges és nélkülözhetetlen részét képezi a nemi megkülönböztetés tekintetében.
- (17) Tekintettel a hatékony bírósági védelemhez való jog alapvető természetére a Bíróság úgy döntött, hogy a munkavállalók akkor is élvezzék ezt a védelmet, ha munkaviszonyuk véget ért ⁽⁶⁾. Az a munkavállaló, aki egy, az ezen irányelv szerint védelemben részesülő személyt véd, vagy érdekében tanúként lép fel, ugyanerre a védelemre jogosult.

(1) C-394/96. sz. Brown-ügy, [1998] ECR I-4185; C-342/93. sz. Gillespie-ügy, [1996] ECR I-475.

(2) C-222/84. sz. Johnston-ügy, [1986] ECR 1651; C-273/97. sz. Sirdar-ügy, [1999] ECR I-7403 és a C-285/98.sz. Kreil-ügy [2000] ECR I-69.

(3) HL L 348., 1992.11.28., 1. o.

(4) HL C 218., 2000.7.31., 5. o.

(5) HL L 45., 1975.2.19., 19. o.

(6) C-185/97. sz. Coote-ügy [1998] ECR I.- 5199.

- (18) A Bíróság – a hatékonyság érdekében – úgy döntött, hogy az egyenlő bánásmód elvéből az következik, hogy ennek az elvnek a megsértése esetén a kártérítés álljon arányban az elszenvedett kárral. Ezen kívül meghatározta, hogy egy előzetes felső határ megállapítása eleve megakadályozza a hatékony kártérítést, és nem zárható ki az elszenvedett kár megtérítése kapcsán a kamat megítélése ⁽¹⁾.
- (19) A Bíróság joggyakorlatának megfelelően a kereset benyújtásának határidőire vonatkozó nemzeti jogszabályok akkor elfogadhatók, ha nem kevésbé kedvezőek, mint a hasonló, a nemzeti joggal kapcsolatos keresetekre vonatkozó határidők, és nem teszik lehetetlenné a Közösség által átruházott jogok gyakorlását a gyakorlatban.
- (20) Azoknak a személyeknek, akik nemük miatt hátrányos megkülönböztetésnek voltak kitéve, a jogi védelem kielégítő eszközeivel kell rendelkezniük. A védelem hatékonyabb szintjének biztosításához az egyesületeket, szervezeteket és egyéb jogi személyeket fel kell jogosítani arra, hogy – amennyiben a tagállamok úgy határoznak – részt vehessenek az eljárásokban az áldozat nevében vagy érdekében, a bíróság előtti képviseletre és védelemre vonatkozó eljárás nemzeti szabályainak sérelme nélkül.
- (21) A tagállamoknak támogatniuk kell a szociális partnerek közötti, valamint a hazai gyakorlat keretein belül, a nem kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszédet, hogy azok fellépjenek a nemi alapon történő munkahelyi megkülönböztetés különböző formáival szemben, és leküzdjék azokat.
- (22) A tagállamok hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat hoznak arra az esetre, ha a 76/207/EGK irányelv szerinti kötelezettségeket megsértik.
- (23) A Szerződés 5. cikkében megállapított szubszidiaritás elvével összhangban a javasolt intézkedések célkitűzéseit tagállami szinten nem lehet megfelelő módon elérni, és ezért azokat közösségi szinten kell megvalósítani. Az arányosság elvének megfelelően, ahogyan azt az említett cikk meghatározza, ez az irányelv nem lépi túl az ehhez szükséges mértéket.
- (24) Ezért a 76/207/EGK irányelvet megfelelően módosítani kell,

ELFOGADTÁK EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

A 76/207/EGK irányelv a következőképpen módosul:

1. Az 1. cikk a következő bekezdéssel egészül ki:

„(1) a) A tagállamok ténylegesen figyelembe veszik a férfiak és nők közötti egyenlőség célkitűzését az (1) bekezdésben említett területekre vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási

rendeletek, politikák és tevékenységek kialakítása és végrehajtása során.”;

2. A 2. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„2. cikk

(1) A következő rendelkezések alkalmazásában az egyenlő bánásmód elve azt jelenti, hogy semmiféle nemi megkülönböztetés nem áll fenn, sem közvetlenül, sem közvetetten, különös tekintettel a családi állapotra és a családi jogállásra történő utalással.

(2) Ezen irányelv alkalmazásában:

- közvetlen megkülönböztetés: ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárának, eljártak vagy fognak eljárni,
- közvetett megkülönböztetés: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá a cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek,
- zaklatás: ha egy személy nemével kapcsolatos nemkívánatos magatartásra kerül sor olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt,
- szexuális zaklatás: szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt.

(3) Ennek az irányelvnek az értelmében a zaklatás és a szexuális zaklatás nemi megkülönböztetésnek minősül, ezért tilos.

Az a tény, hogy egy személy visszautasítja az ilyen magatartást, vagy túri azt, nem használható fel az adott személyt érintő döntés alapjául.

(4) Az olyan utasítás, amely egyes személyek nemi alapon történő megkülönböztetésére szólít fel, ennek az irányelvnek az értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

(5) A tagállamok – a nemzeti joggal, a kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban – ösztönzik a munkaadókat és a szakképzésért felelős személyeket, hogy hozzájáruljanak az intézkedésekhez, amelyek megelőzik a munkahelyen történő nemi megkülönböztetés valamennyi formáját, különösen a zaklatást és szexuális zaklatást.

⁽¹⁾ C-180/95. sz. Draehmpaehl-ügy [1997] ECR I-2195; C-271/91. sz. Marshall-ügy [1993] ECR I-4367.

(6) A tagállamok, a munkavállalással kapcsolatban, beleértve az ahhoz vezető képzést is, rendelkezhetnek úgy, hogy a nemmel kapcsolatos jellemzőkön alapuló, bánásmódban megnyilvánuló különbség nem jelent hátrányos megkülönböztetést azokban az esetekben, amikor az érintett szakmai tevékenység természete miatt vagy a tevékenységvégzés körülményei miatt az ilyen jellemzők valódi és döntő szakmai követelményt elégitenek ki, feltéve, hogy a célkitűzés jogos és a követelmény arányos.

(7) Ez az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra.

A szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejártá után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőtlenek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.

Ha egy nőt terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – a 92/85/EGK irányelv értelmében – kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, az ennek az irányelvnek az értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

Ez az irányelv nem érinti továbbá az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelv (*) és a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelv (**) (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) rendelkezéseit. Nem érinti továbbá a tagállamok arra vonatkozó jogát, hogy eltérő jogokat ismerjenek el az apasági és/vagy az örökbefogadási szabadsághoz. Az ezeket a jogokat elismerő tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megvédjék a munkavállaló férfiakat és nőket a jogok gyakorlása miatti elbocsátástól, továbbá biztosítják, hogy az említett szabadságokat követően ezek a személyek jogosultak legyenek arra, hogy visszatérjenek munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kevésbé kedvezőtlenek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon.

(8) A Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése értelmében a tagállamok fenntarthatnak vagy elfogadhatnak intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák a férfiak és nők közötti teljes egyenlőséget.

(*) HL L 145., 1996.6.19., 4. o.

(**) HL L 348., 1992.11.28., 1. o.”;

3. A 3. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„3. cikk

(1) Az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása azt jelenti, hogy nemi alapon semmiféle hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

- a) a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve a szakmai előmenetelt;
- b) hozzájárulás a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés, ideértve a szakmai gyakorlatot, minden típusához és szintjéhez;
- c) foglalkozási és munkakörülmények, ideértve az elbocsátásokat, valamint a 75/117/EGK irányelvben előírt díjazást;
- d) tagság és részvétel munkaadói vagy munkavállalói szervezetben, illetve olyan szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát képviselnek, ideértve az ilyen szervezetek nyújtotta előnyöket.

(2) E célból a tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy:

- a) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden törvényt, rendeletet vagy közigazgatási rendelkezést hatályon kívül helyezzenek;
- b) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden olyan rendelkezést, amelyet szerződéses, kollektív szerződéses, vállalkozások belső szabályzatai, a szabadfoglalkozásúakra, illetve munkavállalói és munkaadói szervezetekre vonatkozó szabályok tartalmaznak, semmissé nyilvánítsanak vagy nyilváníthassanak, illetve módosíthassanak.”;

4. A 4. és az 5. cikket el kell hagyni;

5. A 6. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„6. cikk

(1) A tagállamok biztosítják, hogy minden személy, aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt őt sérelem érte, az ebből az irányelvből eredő igényeit bírósági és/vagy közigazgatási úton – a tagállamok által szükségesnek vélt esetben akár egyeztető eljárás útján is – érvényesíthesse annak a viszonynak a megszűnte után is, amelyben a megkülönböztetés állítólagosan történt.

(2) A tagállamok nemzeti jogrendszerük keretében meghozzák azokat az intézkedéseket, amelyekkel valódi és hatékony kártérítés, illetve jóvátétel biztosítható – a tagállamok jogszabályai alapján – a 3. cikkel ellentétes hátrányos megkülönböztetést elszenvedő személy részére az őt ért veszteségért vagy kárért; mindez visszatartó erejű és arányos az elszenvedett kárral; az ilyen kártérítést vagy jóvátételt nem lehet felső határ megszábasával korlátozni, kivéve azokat az eseteket, amikor a munkaadó bizonyítani tudja, hogy a pályázó ezen irányelv szerinti hátrányos megkülönböztetés következtében csak azt a kárt szenvedte el, hogy pályázatát nem vették figyelembe.

(3) A tagállamok biztosítják, hogy azok az egyesületek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jog által szabályozott kritériumokkal összhangban törvényes érdekkükben áll az ezen irányelvben előírt rendelkezések betartásának biztosítása, a sértett személy nevében vagy támogatójaként, annak beleegyezésével, az ebből az irányelvből eredő kötelezettségek teljesítéséért folytatott bírósági és/vagy közgazgatási eljárásban részt vehessenek.

(4) Az (1) és (3) bekezdés nem érinti az egyenlő bánásmód elvére vonatkozó keresetek határidejével kapcsolatos nemzeti szabályokat.”;

6. A 7. cikk helyébe a következő szöveg lép:

„7. cikk

A tagállamok, a nemzeti jogrendszerükön belül, meghozzák a szükséges intézkedéseket azoknak az alkalmazottaknak a védelmében, ideértve a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által előírt munkavállalói képviselőket, akiket az egyenlő bánásmód elvének betartása érdekében a vállalkozáson belül tett panasz vagy egyéb jogi eljárás megindítása miatt a munkáltató elbocsát, vagy egyéb hátrányos bánásmódban részesít.”;

7. Az irányelv a következő cikkekkkel egészül ki:

„8a. cikk

(1) A tagállamok olyan testületet vagy testületeket jelölnek ki, valamint megteszik a szükséges intézkedéseket, amely testületek minden személy számára elősegítik, elemzik, ellenőrzik és támogatják az egyenlő, nemi megkülönböztetéstől mentes bánásmódot. Ezek a testületek az emberi jogok védelmével vagy az egyén jogainak védelmével nemzeti szinten megbízott intézmények részét képezhetik.

(2) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy ezeknek a testületeknek a hatásköre a következőket foglalja magában:

- a) az áldozatok és a 6. cikk (3) bekezdésében említett egyesületek, szervezetek vagy más jogi személyek jogainak sérelme nélkül önálló segítséget nyújtsanak a megkülönböztetés áldozatainak a megkülönböztetés miatti panaszuk érvényesítése során;
- b) független vizsgálatokat folytassanak a megkülönböztetés tárgyában;
- c) független jelentéseket adjanak ki, és javaslatot tegyenek bármely kérdésben, amely összefügg az ilyen megkülönböztetéssel.

8b. cikk

(1) A tagállamok a nemzeti hagyományokkal és a nemzeti gyakorlattal összhangban megfelelő intézkedéseket tesznek a szociális partnerek közötti társadalmi párbeszéd elősegítésére abból a célból, hogy ösztönözzék az egyenlő bánásmód megvalósítását többek között a munkahelyi gyakorlatok ellenőrzése, kollektív szerződések, magatartási szabályzatok, kutatás, valamint tapasztalatcsere és a bevált gyakorlatokkal kapcsolatos információcsere révén.

(2) Nemzeti hagyományaik és a nemzeti gyakorlat tiszteletben tartásával, a tagállamok a szociális partnereket azok autonómiájának sérelme nélkül arra ösztönzik, hogy támogassák a férfiak és nők közötti egyenlőséget, és, megfelelő szinten, olyan megállapodásokat kössenek, amelyek az 1. cikkben említett és a kollektív tárgyalások körébe eső területeken megkülönböztetés-ellenes szabályokat állapítanak meg. Ezek a megállapodások tiszteletben tartják az ebben az irányelvben megállapított minimumkövetelményeket, illetve a vonatkozó nemzeti végrehajtási intézkedéseket.

(3) A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, a kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban arra ösztönzik a munkaadókat, hogy tervezett és szisztematikus módon segítsék elő a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmódot a munkahelyen.

(4) Ebből a célból a munkaadókat ösztönözni kell arra, hogy a munkavállalókat és/vagy azok képviselőit megfelelő, rendszeres időközönként információval lássák el a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmódról a vállalkozáson belül.

Ez az információ tartalmazhat statisztikát a szervezet különböző szintjein foglalkoztatott férfiak és nők arányáról, valamint vonatkozhat a munkavállalók képviselőivel együttműködésben történő, a helyzet javítását szolgáló lehetséges intézkedésekre.

8c. cikk

A tagállamok ösztönzik a párbeszédet a megfelelő nem kormányzati szervezetekkel, amelyeknek, a nemzeti jogrendszerrel és gyakorlattal összhangban törvényes érdekében áll hozzájárulni a nem alapuló megkülönböztetés elleni küzdelemhez az egyenlő bánásmód elvének előmozdítása céljából.

8d. cikk

A tagállamok megállapítják az ennek az irányelvnek megfelelően elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók szabályait, és meghoznak minden szükséges intézkedést, hogy biztosítsák ezek alkalmazását.

A szankcióknak, amelyek az áldozat számára fizetendő kártérítést is magukban foglalhatják, hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A tagállamok legkésőbb 2005. október 5-ig értesítik ezekről a rendelkezésekről a Bizottságot, és haladéktalanul bejelentenek valamennyi későbbi, ezeket érintő módosítást.

8e. cikk

(1) A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából, mint azok, amelyeket ez az irányelv állapít meg.

(2) Ennek az irányelvnek a végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a tagállamok által már biztosított hátrányos megkülönböztetéssel szembeni védelem szintjének csökkentésére az ezen irányelv által szabályozott területeken.”

2. cikk

(1) A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2005. október 5-től megfeleljenek, vagy legkésőbb az említett időpontig biztosítják, hogy a szociális partnerek megállapodás útján bevezetik a szükséges rendelkezéseket. A tagállamok megteszik a szükséges lépéseket, hogy mindig lehetővé tegyék a szociális partnerek számára az irányelv által előírt eredmények biztosítását. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket a rendelkezéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

(2) A tagállamok az irányelv hatályba lépésétől számított három éven belül közlik a Bizottsággal azokat az információkat, amelyekre annak szüksége van ahhoz, hogy jelentést állítson össze ezen irányelv alkalmazásáról az Európai Parlament és a Tanács számára.

(3) A (2) bekezdés sérelme nélkül, a tagállamok négyévente közlik a Bizottsággal azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyeket a Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése értelmében fogadnak el, valamint jelentést tesznek ezekről az

intézkedésekről és azok végrehajtásáról. Az információk alapján a Bizottság négyévente elfogad és közzétesz egy jelentést, amely összehasonlító értékelést nyújt az intézkedésekről az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 28. nyilatkozat fényében.

3. cikk

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

4. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2002. szeptember 23-án.

az Európai Parlament részéről

az elnök

P. COX

a Tanács részéről

az elnök

M. FISCHER BOEL