

32002L0073

L 269/15

EUROPOS BENDRIJŲ OFICIALUSIS LEIDINYS

2002 10 5

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2002/73/EB

2002 m. rugsėjo 23 d.

iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu

(tekstas svarbus EEE)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 141 straipsnio 3 dalį,

atsižvelgdami į Komisijos pasiūlymą ⁽¹⁾,atsižvelgdami į Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę ⁽²⁾,laikydami Sutarties 251 straipsnyje nustatytos tvarkos ⁽³⁾, remdamiesi 2002 m. balandžio 19 d. Taikinimo komiteto patvirtintu bendru tekstu,

kadangi:

- (1) Remiantis Europos Sąjungos sutarties 6 straipsniu, Europos Sąjunga grindžiama laisvės, demokratijos, pagarbos žmogaus teisėms ir pagrindinėms laisvėms bei teisinės valstybės principais, t. y. principais, kurie yra valstybės narėms bendri, ir gerbia pagrindines teises, kurias garantuoja Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija ir kurios kyla iš valstybės narėms bendrų konstitucinių tradicijų kaip bendri Bendrijos teisės principai.
- (2) Lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė, pripažįstama pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, Jungtinių Tautų konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Tarptautinę konvenciją dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių bei ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktus ir žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, kurias pasirašė visos valstybės narės.
- (3) Ši direktyva gerbia pagrindines teises ir laikosi principų, kurie pirmiausia pripažįstami Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje.

- (4) Vyrų ir moterų lygybė yra pagrindinis principas pagal EB steigimo sutarties 2 straipsnį ir 3 straipsnio 2 dalį bei Teisingumo Teismo precedentinę teisę. Šios Sutarties nuostatos skelbia vyrų ir moterų lygybę kaip Bendrijos „uždavinį“ ir „tikslą“ bei nustato pozityvią pareigą „skatinti“ ją visose veiklos rūšyse.
- (5) Sutarties 141 straipsnyje, ypač jo 3 dalyje, ypatingas dėmesys skiriamas vyrų ir moterų lygioms galimybėms ir vienodam požiūriui į juos įdarbinimo ir profesinės veiklos srityje.
- (6) Tarybos direktyvoje 76/207/EEB ⁽⁴⁾ nėra apibrėžtos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos sąvokos. Remdamasi Sutarties 13 straipsniu, Taryba 2000 m. birželio 29 d. priėmė Direktyvą 2000/43/EB, įgyvendinančią vienodo požiūrio principo taikymą asmenims, nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės ⁽⁵⁾, ir 2000 m. lapkričio 27 d. Direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio principo taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus ⁽⁶⁾, kuriose apibrėžta tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija. Dėl to verta įrašyti sąvokų apibrėžimus lyčių atžvilgiu, atitinkančius šias direktyvas.
- (7) Ši direktyva nepažeidžia laisvės burtis, įskaitant teisę kurti sąjungas su kitais asmenimis ir stoti į sąjungas ginti savo interesus. Priemonės tokia prasme, kaip vartojama Sutarties 141 straipsnio 4 dalyje, gali apimti organizacijų ar sąjungų, kurių pagrindinis tikslas iš esmės yra skatinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą, narystę ar veiklos tąsą.
- (8) Priekabiavimas, susijęs su asmens lytimi, ir seksualinis priekabiavimas prieštarauja vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principui; dėl to šias sąvokas vertėtų apibrėžti ir uždrausti tokias diskriminacijos formas. Dėl to reikia pabrėžti, kad šios diskriminacijos formos atsiranda ne tik darbo vietoje, bet ir įsidarbinant bei siekiant profesinio mokymo, dirbant ir verčiantis profesine veikla.
- (9) Šiais atvejais darbdaviai ir asmenys, atsakingi už profesinį mokymą, turėtų būti skatinami imtis priemonių prieš visas seksualinės diskriminacijos formas, o ypač imtis

⁽¹⁾ OL C 337 E, 2000 11 28, p. 204 ir OL C 270 E, 2001 9 25, p. 9.⁽²⁾ OL C 123, 2001 4 25, p. 81.⁽³⁾ 2001 m. gegužės 31 d. Europos Parlamento nuomonė (OL C 47, 2002 2 21, p. 19), 2001 m. liepos 23 d. Tarybos bendroji pozicija (OL C 307, 2001 10 31, p. 5) ir 2001 m. spalio 24 d. Europos Parlamento sprendimas (OL C 112 E, 2002 5 9, p. 14). 2002 m. birželio 12 d. Europos Parlamento sprendimas ir 2002 m. birželio 13 d. Tarybos sprendimas.⁽⁴⁾ OL L 39, 1976 2 14, p. 40.⁽⁵⁾ OL L 180, 2000 7 19, p. 22.⁽⁶⁾ OL L 303, 2000 12 2, p. 16.

- prevencinių priemonių, nukreiptų prieš priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą darbe, pagal nacionalinius teisės aktus ir praktiką.
- (10) Kadangi faktų, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, įvertinimas yra nacionalinių teismų ar kitų kompetentingų institucijų reikalas pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką. Tokie taisyklėse visų pirma gali būti numatyta bet kokiomis priemonėmis, įskaitant statistiniais įrodymais paremtas priemonės, nustatyti netiesioginę diskriminaciją. Pagal Teisingumo Teismo precedentinę teisę ⁽¹⁾ diskriminacija apima skirtingų taisyklių taikymą panašiai situacijai arba tos pačios taisyklės taikymą skirtingoms situacijoms.
- (11) Profesinės veiklos rūšys, kurioms valstybės narės gali netaikyti Direktyvos 76/207/EEB, turėtų būti apribotos tik tomis, kuriomis verčiantis būtina įdarbinti vienos lyties asmenį dėl atitinkamos konkrečios profesinės veiklos pobūdžio, jeigu tikslas, kurio siekiama, yra teisėtas ir pagal proporcingumo principą, nustatytą Teisingumo Teismo precedentinėje teisėje ⁽²⁾.
- (12) Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į vienodo požiūrio principą, nuolat pripažindavo, kad yra teisėta saugoti moters biologinę būklę nėštumo metu ir po jo. Be to, jis nuolat priimdavo sprendimus, kad nepalankių sąlygų, susijusių su moterų nėštumu ar motinyste, taikymas yra tiesioginė lyties diskriminacija. Dėl to ši direktyva nepažeidžia 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo ⁽³⁾ (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje), kuria siekiama užtikrinti nėščių, neseniai pagimdžiusių ar maitinančių krūtimi moterų fizinės ir psichinės būklės apsaugą. Direktyvos 92/85/EEB preambulėje numatyta, kad nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugos ir sveikatos apsauga neturėtų sudaryti moterims blogesnių sąlygų darbo rinkoje, ir neturėtų būti pažeidžiamos direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris. Teisingumo Teismas pripažino moterų darbo teisių apsaugą, ypač jų teisę grįžti į tą patį ar lygiavertį darbą ne mažiau palankiomis darbo sąlygomis, taip pat pasinaudoti geresnėmis darbo sąlygomis, kuriomis jos būtų galėjusios pasinaudoti laikotarpiu, kol nedirbo.
- (13) Tarybos ir užimtumo ir socialinės politikos ministrų, posėdžiavusių Taryboje 2000 m. birželio 29 d., parengtoje rezoliucijoje dėl moterų ir vyrų dalyvavimo lygiomis teisėmis šeimoje ir darbe ⁽⁴⁾ valstybės narės buvo skatinamos nagrinėti jų atitinkamų teisės sistemų taikymo sritį dėl to, kad dirbantiems vyrams būtų suteikta asmeninė ir neperduodama teisė gauti tėvystės atostogas, išsaugant savo teises, susijusias su darbu. Šiuo atveju svarbu pabrėžti, kad valstybės narės turi nutarti suteikti tokią teisę arba ne, taip pat nustatyti visas sąlygas, išskyrus atleidimą iš darbo ir sugrįžimą į jį, kurios nepriklauso šios direktyvos taikymo sričiai.
- (14) Valstybės narės pagal Sutarties 141 straipsnio 4 dalį gali toliau laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias sąlygas profesinėje veikloje. Atsižvelgdamos į dabartinę padėtį ir turėdamos omeny Deklaraciją Nr. 28 prie Amsterdamo sutarties, valstybės narės pirmiausia turėtų siekti pagerinti moterų padėtį per visą darbingą amžių.
- (15) Diskriminacijos draudimas neturėtų pažeisti nuostatos toliau laikytis ar imtis priemonių, skirtų šalinti ar kompensuoti nepalankias sąlygas vienos lyties asmenų grupei. Tokios priemonės leidžia vienos lyties asmenims burtis į organizacijas, kurių pagrindinis tikslas – skatinti tų asmenų specialius poreikius bei vyrų ir moterų lygybę.
- (16) Vienodo užmokesčio vyrams ir moterims principas jau yra įtvirtintas Sutarties 141 straipsnyje ir 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvoje 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo ⁽⁵⁾ ir yra nuolat patvirtinamas Teisingumo Teismo precedentine teise; principas yra esminė ir neatsiejama *acquis communautaire* dėl lyties diskriminacijos dalis.
- (17) Teisingumo Teismas priėmė sprendimą, kad, atsižvelgiant į pagrindinį teisės į veiksmingą teisminę apsaugą pobūdį, darbuotojai naudojami tokia apsauga net ir tuo atveju, kai darbo santykių jau nėra ⁽⁶⁾. Darbuotojas, ginantis ar pateikiantis įrodymus asmens, saugomo pagal šią direktyvą, vardu turėtų turėti teisę į tokią pačią apsaugą.

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

⁽²⁾ Byla C-222/84 Johnston, [1986] ECR 1651, Byla C-273/97 Sirdar [1999] ECR I-7403 ir Byla C-285/98 Kreil [2000] ECR I-69.

⁽³⁾ OL L 348, 1992 11 28, p. 1.

⁽⁴⁾ OL C 218, 2000 7 31, p. 5.

⁽⁵⁾ OL L 45, 1975 2 19, p. 19.

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

- (18) Teisingumo Teismas priėmė sprendimą, kad, siekiant veiksmingumo, vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principas reiškia, kad, pažeidus jį, kompensacija, skirta diskriminuojamam darbuotojui, turi atitikti padarytą žalą. Be to, buvo nurodyta, kad iš anksto nustatyta viršutinė riba gali trukdyti nustatyti veiksmingą kompensaciją, o nepriteisti palūkanų, kompensuojančių patirtą nuostolį, yra neleistina ⁽¹⁾.
- (19) Remiantis Teisingumo Teismo precedentine teise, nacionalinės taisyklės dėl terminų pareikšti ieškinius yra priimtinos, jeigu jos nėra mažiau palankios nei terminai panašioms vietos ieškiniams pareikšti ir dėl jų Bendrijos teisės aktais suteiktos teisės netampa praktiškai neįgyvendinamos.
- (20) Asmenys, kurie buvo diskriminuojami dėl lyties, turėtų turėti adekvačias teisinės apsaugos priemones. Siekiant garantuoti veiksmingesnę apsaugą, asociacijoms, organizacijoms ir kitiems juridiniams asmenims turėtų būti suteikta teisė nukentėjusiojo vardu arba jį remiant dalyvauti, jei tai nustato valstybės narės, procesiniuose veiksmuose, nepažeidžiant nacionalinių darbo tvarkos taisyklių, reglamentuojančių atstovavimą ir gynybą teismuose.
- (21) Valstybės narės turėtų skatinti socialinių partnerių dialogą, o pagal nacionalinę praktiką – dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis, kad būtų atkreiptas dėmesys į įvairias diskriminacijos dėl lyties formas darbo vietoje ir būtų su jomis kovojama.
- (22) Valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas, taikomas už Direktyvos 76/207/EEB numatytų įsipareigojimų pažeidimus.
- (23) Remiantis Sutarties 5 straipsnyje nurodytu subsidiarumo principu, valstybės narės negali deramai pasiekti siūlomų veiksmų tikslų, todėl jų geriau siekti Bendrijos lygio veikla. Remiantis minėtame straipsnyje išdėstytu proporcingumo principu, ši direktyva neapima jokių veiksmų, kurie nėra būtini siekiant šio tikslo.
- (24) Direktyva 76/207/EEB atitinkamai turėtų būti iš dalies pakeista,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Direktyva 76/207/EEB iš dalies keičiama taip:

- 1) 1 straipsnyje įterpiama tokia dalis:

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

„1a. Valstybės narės, rengdamos ir įgyvendindamos įstatymus ir kitus teisės aktus, politiką ir veiklos rūšis 1 dalyje nurodytose srityse, aktyviai atsižvelgia į moterų ir vyrų lygybės tikslą.“;

- 2) 2 straipsnis pakeičiamas taip:

„2 straipsnis

1. Remiantis toliau išdėstytais nuostatomis, vienodo požiūrio principas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės arba netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, ypač dėl santuokinės arba šeimyninės padėties.

2. Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

- tiesioginė diskriminacija: kai vienam asmeniui dėl lyties yra sudaromos mažiau palankios sąlygos, palyginti su kitu asmeniu, kuriam panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos sąlygos,
- netiesioginė diskriminacija: kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, nebent tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis,
- priekabiavimas: kai nepageidaujamu elgesiu, susijusiu su asmens lytimi, siekiama tikslo ar poveikio pakenkti žmogaus orumui ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar užgaulią aplinką,
- seksualinis priekabiavimas: kai bet kurios formos nepageidaujamu žodiniu, nežodiniu ar fiziniu seksualinio pobūdžio elgesiu siekiama tikslo ar poveikio pakenkti žmogaus orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

3. Priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas tokia prasme, kaip vartojama šioje direktyvoje, yra laikomas lyties diskriminacija ir dėl to yra draudžiamas.

Kai asmuo atmeta tokį elgesį arba paklūsta jam, toks elgesys negali būti pagrindu priimant sprendimą, turintį įtakos tam asmeniui.

4. Nurodymas diskriminuoti asmenis dėl lyties yra laikomas diskriminacija tokia prasme, kaip vartojama šioje direktyvoje.

5. Valstybės narės pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar praktiką skatina darbdavius ir asmenis, atsakingus už galimybes siekti profesinio mokymo, imtis priemonių ir užkirsti kelią visoms diskriminacijos dėl lyties formoms, ypač priekabiavimui ir seksualiniam priekabiavimui darbo vietoje.

6. Valstybės narės, atsižvelgdamos į įsidarbinimo galimybes, įskaitant įsidarbinimą lemiantį profesinį mokymą, gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl su lytimi susijusios savybės nelaikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų sąlygų tokia savybė yra tikras ir lemiamas profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.

7. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų, reglamentuojančių moterų apsaugą, ypač nėštumo ir motinystės atžvilgiu.

Moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę, pasibaigus motinystės atostogoms, grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo.

Mažiau palankios sąlygos moteriai dėl nėštumo ar motinystės atostogų tokia prasme, kaip vartojama Direktyvoje 92/85/EEB, yra diskriminacija tokia prasme, kaip vartojama šioje direktyvoje.

Ši direktyva taip pat nepažeidžia 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (*) ir 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje (**)); nuostatų. Ji taip pat nepažeidžia valstybių narių teisės pripažinti aiškių teisių gauti tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogas. Tos valstybės narės, kurios pripažįsta tokias teises, imasi priemonių, būtinų apsaugoti dirbančius vyrus ir moteris nuo atleidimo iš darbo dėl to, kad naudojasi tomis teisėmis, ir užtikrina, kad, pasibaigus tokioms atostogoms, jie turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas tokiomis sąlygomis, kurios būtų ne mažiau palankios jiems, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo.

8. Valstybės narės gali toliau laikytis arba imtis priemonių tokia prasme, kaip vartojama Sutarties 141 straipsnio 4 dalyje, siekiant praktiškai užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę.

(*) OL L 145, 1996 6 19, p. 4.

(**) OL L 348, 1992 11 28, p. 1.“;

3) 3 straipsnis pakeičiamas taip:

„3 straipsnis

1. Vienodo požiūrio principo taikymas reiškia, kad negali būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties

valstybiniame ar privačiame sektoriuose, įskaitant valstybės įstaigas, dėl:

- a) įsidarbinimo, savarankiško įsidarbinimo ir profesinės veiklos, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės hierarchijos lygiais, įskaitant paaukštinimą;
- b) priėjimo prie visų rūšių ir visų lygių profesinio orientavimo, profesinio mokymo, sudėtingesnio profesinio mokymo ir perkvalifikavimo, įskaitant praktinę darbo patirtį;
- c) įdarbinimo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat darbo užmokesčio, kaip numatyta Direktyvoje 75/117/EEB;
- d) narystės ir dalyvavimo darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.

2. Tuo tikslu valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad:

- a) būtų panaikinti įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui;
- b) būtų arba galėtų būti paskelbtos negaliojančiomis, arba būtų pakeistos nuostatos, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui, kurios yra įtrauktos į sutartis arba kolektyvines sutartis, įmonių vidaus taisykles arba taisykles, reglamentuojančias savarankišką verslą ir profesijas bei darbuotojų ir darbdavių organizacijas.“;

4) 4 ir 5 straipsniai išbraukiami;

5) 6 straipsnis pakeičiamas taip:

„6 straipsnis

1. Valstybės narės užtikrina, kad laikantis šioje direktyvoje nustatytų išpareigojimų visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prienamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad tai būtina, taikinimo sistemą net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams.

2. Valstybės narės savo nacionalinėse teisinėse sistemose numato priemones, kurios būtinos, siekiant realiai ir veiksmingai kompensuoti ar atlyginti nuostolius ir žalą, kurią patyrė nukentėjęs asmuo dėl diskriminacijos, prieštaraujantys 3 straipsniui, tokiu būdu, kuris atgrasintų ir būtų proporcingas patirtai žalai; tokios kompensacijos ar atlyginimo negalima apriboti iš anksto nustatytą aukščiausią ribą, išskyrus atvejus, kai darbdavys gali įrodyti, kad vienintelė žala, kurią patyrė pareiškėjas dėl diskriminacijos tokia prasme, kaip vartojama šioje direktyvoje, yra atsisakymas išnagrinėti jo prašymą priimti į darbą.

3. Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos arba kiti teisiniai subjektai, kurie pagal jų nacionalinės teisės aktuose nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, gali nukentėjusiojo vardu arba jį remdami, gavę jo arba jos sutikimą, dalyvauti šioje direktyvoje nustatytiems išpareigojimos užtikrinti numatytose teismo ir (arba) administracinėse procedūrose.

4. Šio straipsnio 1 ir 3 dalys nepažeidžia nacionalinių taisyklių, kuriomis nustatomi terminai, per kuriuos turi būti pateikti ieškiniai dėl vienodo požiūrio principo.“;

6) 7 straipsnis pakeičiamas taip:

„7 straipsnis

Valstybės narės savo nacionalinėse teisinėse sistemose numato priemones, kurios yra būtinos, kad darbuotojai, įskaitant darbuotojų atstovus, numatytus nacionalinės teisės aktuose ir (arba) praktikoje, būtų apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar kitokio darbdavio neigiamo elgesio dėl skundo, pateikto įmonėje, arba dėl kokios nors teisinės procedūros, skirtos vienodo požiūrio principo laikymuisi užtikrinti.“;

7) įterpiami šie straipsniai:

„8a straipsnis

1. Valstybės narės paskiria instituciją ar institucijas bei pareigia joms atitinkamą tvarką, kad būtų skatinamas, tiriamas, prižiūrimas ir remiamas vienodas požiūris į visus asmenis, nedisriminuojant dėl lyties. Šios institucijos gali priklausyti agentūroms, įpareigotoms rūpintis žmogaus teisių arba asmenų teisių apsauga nacionaliniu lygiu.

2. Valstybės narės užtikrina, kad šių institucijų kompetencijai priklausytų:

- a) nepažeidžiant nukentėjusiųjų ir 6 straipsnio 3 dalyje minėtų asociacijų, organizacijų ar kitų teisinių subjektų teisių, teikti nepriklausomą pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos teikiant skundus dėl diskriminacijos;
- b) atlikti nepriklausomus diskriminacijos tyrimus;
- c) skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas visais su tokia diskriminacija susijusiais klausimais.

8b straipsnis

1. Valstybės narės, laikydamosi savo nacionalinių tradicijų ir praktikos, imasi reikiamų priemonių socialinių partnerių dialogui skatinti, kad būtų skatinama taikyti vienodą požiūrį, įskaitant darbo vietų praktikos monitoringą, kolektyvines sutartis, elgesio kodeksus, patirties ir geros praktikos tyrimą bei keitimąsi ja.

2. Pagal savo nacionalines tradicijas ir praktiką valstybės narės, nepažeisdamos socialinių partnerių savarankiškumo, skatina juos propaguoti moterų ir vyrų lygybę bei reikiamu lygiu sudaryti susitarimus, nustatančius taisykles, nukreiptas prieš diskriminaciją, 1 straipsnyje nurodytose srityse, kurios patenka į kolektyvinių derybų sritį. Šiuose susitarimuose atsižvelgiama į šioje direktyvoje nustatytus būtiniausias reikalavimus ir atitinkamas nacionalines įgyvendinimo priemones.

3. Valstybės narės pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis arba praktiką skatina darbdavius planingai ir sistemingai propaguoti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą darbo vietoje.

4. Tuo tikslu darbdaviai turėtų būti skatinami tam tikrais reguliariais laiko tarpais teikti darbuotojams ir (arba) jų atstovams tam tikrą informaciją apie vienodą požiūrį į moteris ir vyrus įmonėje.

Tokioje informacijoje gali būti statistinių duomenų apie vyrų ir moterų procentinį santykį skirtinguose organizacijos lygiuose ir galimas priemones padėčiai pagerinti bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais.

8c straipsnis

Valstybės narės inicijuoja dialogą su atitinkamomis nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios pagal nacionalinės teisės aktus ir praktiką yra teisėtai suinteresuotos, kad būtų prisidėta prie kovos su diskriminacija dėl lyties, siekiant skatinti laikytis vienodo požiūrio principo.

8d straipsnis

Valstybės narės nustato taisykles dėl sankcijų, taikytinų už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus, ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti.

Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos sumokėjimas nukentėjusiajam, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės ne vėliau kaip iki 2005 m. spalio 5 d. praneša Komisijai apie šias nuostatas bei apie visus vėlesnius minėtų nuostatų dalinius pakeitimus.

8e straipsnis

1. Valstybės narės gali numatyti arba toliau taikyti nuostatas, palankesnes, negu nustatyta šioje direktyvoje įgyvendinant vienodo požiūrio principą.

2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokiais aplinkybėmis nėra pretekstas sumažinti valstybių narių jau teikiamos apsaugos nuo diskriminacijos lygį šios direktyvos taikymo srityse.“

2 straipsnis

1. Valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie, įsigalioję ne vėliau kaip iki 2005 m. spalio 5 d., įgyvendina šia direktyvą arba užtikrina, kad ne vėliau kaip iki tos dienos administracija ir darbuotojai tarpusavio susitarimu būtų nustatę reikiamas nuostatas. Valstybės narės imasi visų reikiamų priemonių, kad bet kuriuo metu galėtų užtikrinti rezultatus, kurie turi būti pasiekti pagal šią direktyvą. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Valstybės narės, tvirtindamos šias priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

2. Per trejus metus nuo šios direktyvos įsigaliojimo valstybės narės pateikia Komisijai visą informaciją, reikalingą parengti ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai dėl šios direktyvos taikymo.

3. Nepažeisdamos šio straipsnio 2 dalies, valstybės narės kas ketverius metus pateikia Komisijai visų įstatymų ir kitų teisės aktų, priimtų pagal Sutarties 141 straipsnio 4 dalį, tekstus, taip pat apie šių priemonių ir jų įgyvendinimo ataskaitas. Remdamasi šia informacija, Komisija kas ketverius metus patvirtins ir paskelbs

ataskaitą, kurioje bus visų priemonių lyginamasis vertinimas, atsižvelgiant į Deklaraciją Nr. 28, pridėtą prie Amsterdamo sutarties Baigiamojo akto.

3 straipsnis

Ši direktyva įsigalioja jos paskelbimo *Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje* dieną.

4 straipsnis

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje, 2002 m. rugsėjo 23 d.

Europos Parlamento vardu

Pirmininkas

P. COX

Tarybos vardu

Pirmininkas

M. FISCHER BOEL