

32000L0078

L 303/16

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

2.12.2000.

PADOMES DIREKTĪVA 2000/78/EK**(2000. gada 27. novembris),****ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju**

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 13. pantu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu ⁽¹⁾,ņemot vērā Eiropas Parlamenta atzinumu ⁽²⁾,ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽³⁾,ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ⁽⁴⁾,

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 6. pantu Eiropas Savienība ir dibināta uz visām dalībvalstīm kopīgiem brīvības, demokrātijas, cilvēktiesību un pamatbrīvību ieviešanas un tiesiskuma principiem un tā ievēro pamattiesības, ko garantē Eiropas cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija un kas izriet no dalībvalstīm kopīgām konstitucionālajām tradīcijām, kuras ir Kopienas tiesību vispārīgie principi.
- (2) Vienlīdzīgas attieksmes pret vīriešiem un sievietēm princips ir noteikts svarīgos Kopienas tiesību aktos, jo īpaši Padomes Direktīvā 76/207/EEK (1976. gada 9. februāris) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem ⁽⁵⁾.
- (3) Ieviešot vienlīdzīgas attieksmes principu, Kopienai saskaņā ar EK līguma 3. panta 2. punktu būtu jāizvirza mērķis novērst nevienlīdzību un veicināt vīriešu un sieviešu vienlīdzību, jo īpaši tādēļ, ka sievietes bieži vien ir dažāda veida diskriminācijas upuri.
- (4) Visu cilvēku tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā un aizsardzība pret diskrimināciju ir vispārējās tiesības, kas atzītas ar Vispārējo Cilvēktiesību deklarāciju, Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par sieviešu visu veidu diskriminācijas izskaušanu, Apvienoto Nāciju Organizācijas Paktu

par pilsoņu un politiskajām tiesībām un Paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām un ar Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju, ko parakstījušas visas dalībvalstis. Starptautiskās darba organizācijas (SDO) Konvencijā Nr. 111 ir aizliegta diskriminācija nodarbinātības un profesijas jomā.

- (5) Ievērot šādas pamattiesības un pamatbrīvības ir svarīgi. Šī direktīva neierobežo biedrošanās brīvību, tostarp tiesības kopā ar citiem veidot arodbiedrības un pievienoties arodbiedrībām, lai aizsargātu savas intereses.
- (6) Kopienas Hartā par darba ņēmēju sociālajām pamattiesībām atzīts, ka ir svarīgi cīnīties pret visu veidu diskrimināciju un ka jāveic atbilstīga darbība vecāku cilvēku un invalīdu sociālajai un ekonomiskajai integrācijai.
- (7) EK līgumā līdzās tā mērķiem ir paredzēts veicināt dalībvalstu izstrādātās darba politikas koordināciju. Šajā nolūkā EK līgumā kā Eiropas koordinētas nodarbinātības stratēģijas izstrādes līdzekli iekļāva jaunu nodaļu par nodarbinātību, lai veicinātu prasmīga, izglītota un pielāgoties spējīga darbaspēka rašanos.
- (8) Nodarbinātības pamatnostādnes 2000. gadam, par kurām Helsinkos 1999. gada 10. un 11. decembrī vienojās Eiropas Padome, uzsver vajadzību veicināt apstākļus sociāli integrēta darba tirgus nodrošināšanai, formulējot saskaņotu to politiku kopumu, kuru mērķis ir cīnīties ar diskrimināciju pret grupām, piemēram, pret invalīdiem. Tajās uzsvērta arī vajadzība pievērst īpašu uzmanību gados vecāku darba ņēmēju atbalstīšanai, lai palielinātu viņu kā darbaspēka īpatsvaru.
- (9) Nodarbinātība un profesija ir galvenie elementi, kas garantē vienlīdzīgas iespējas visiem un būtiski veicina pilsoņu līdzdalību ekonomiskajā, kultūras un sociālajā dzīvē un viņu potenciāla izmantošanu.
- (10) 2000. gada 29. jūnijā Padome pieņēma Direktīvu 2000/43/EK ⁽⁶⁾, kas ievieš vienlīdzīgas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās izcelsmes. Minētā direktīva jau paredz aizsardzību pret šādu diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā.
- (11) Diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un

⁽¹⁾ OV C 177 E, 27.6.2000., 42. lpp.⁽²⁾ Atzinums sniegts 2000. gada 12. oktobrī (Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēts).⁽³⁾ OV C 204, 18.7.2000., 82. lpp.⁽⁴⁾ OV C 226, 8.8.2000., 1. lpp.⁽⁵⁾ OV L 39, 14.2.1976., 40. lpp.⁽⁶⁾ OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.

- dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo kohēziju un solidaritāti, un personu brīvu pārvietošanos.
- (12) Šajā nolūkā attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija reliģijas vai uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ. Šāds diskriminācijas aizliegums būtu jāpieņem arī trešo valstu pilsoņiem, bet tas neattiecas uz atšķirīgu attieksmi, kā pamatā ir pilsonība un kas neierobežo noteikumus, kuri reglamentē trešo valstu pilsoņu iebraukšanu un uzturēšanos, kā arī viņu darba un profesijas iespējas.
- (13) Šo direktīvu nepiemēro sociālā nodrošinājuma un sociālās aizsardzības sistēmām, kuru piedāvātos atvieglojumus neuzskata ne par ieņēmumiem tādā nozīmē, ko šim terminam piešķir EK līguma 141. panta piemērošanas nolūkā, ne par jebkāda veida valsts veiktu maksājumu, kura mērķis ir nodrošināt darba vai darba saglabāšanas iespējas.
- (14) Šī direktīva neierobežo valstu noteikumus, kuros noteikts pensijas vecums.
- (15) Tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, vai ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs vai citās kompetentās iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem vai praksi. Šādos noteikumos jo īpaši var paredzēt netiešo diskrimināciju, kas jānosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika.
- (16) Tādu pasākumu nodrošināšanai, kuru mērķis ir ievērot invalīdu vajadzības darba vietā, ir svarīga loma, lai cīnītos pret diskrimināciju invaliditātes dēļ.
- (17) Šī direktīva neparedz pieņemt darbā, paaugstināt amatā, saglabāt darbā vai izglītēt personu, kas nav kompetenta, nespēj un nevar izpildīt galvenos attiecīgā amata uzdevumus vai attiecīgi izglītoties, neierobežojot pienākumu saprātīgi nodrošināt invalīdiem darba vietu.
- (18) Šī direktīva neparedz, ka bruņotajos spēkos, policijā, cietumā vai avārijas dienestos būtu jāpieņem darbā vai jāsauglabā nodarbinātība personām, kam nav vajadzīgās spējas veikt uzdevumus, kuru izpildi no tām var prasīt saistībā ar likumīgo mērķi saglabāt šo dienestu operatīviti.
- (19) Turklāt, lai dalībvalstis varētu turpināt saglabāt savu bruņoto spēku kaujas spējas, tās var izvēlēties nepiemērot visiem vai daļai no saviem bruņotajiem spēkiem šīs direktīvas noteikumus par invaliditāti un vecumu. Dalībvalstīm, kuras izdara šādu izvēli, jānosaka, uz ko attiecas šis izņēmums.
- (20) Būtu jāparedz pienācīgi, t.i., efektīvi un praktiski pasākumi, lai darba vietu pielāgotu invalīdiem, piemēram, pielāgotu telpas un iekārtas, darba laiku, uzdevumu sadali vai izglītības un integrācijas resursu nodrošināšanu.
- (21) Lai noteiktu, vai attiecīgie pasākumi veicina neproporcionāla sloga rašanos, jo īpaši būtu jāņem vērā attiecīgās finansiālās un citas izmaksas, organizācijas vai uzņēmuma lielums un finansiālie resursi un iespēja iegūt valsts finansējumu vai kādu citu palīdzību.
- (22) Šī direktīva neierobežo valsts tiesību aktus par ģimenes stāvokli un no tiem izrietošos atvieglojumus.
- (23) Atšķirīgu attieksmi var attaisnot ļoti retos gadījumos, ja no īpašībām, kas saistītas ar reliģiju, uzskatiem, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju, izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju, ja vien mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla. Šādi gadījumi būtu jāietver informācijā, ko dalībvalstis iesniedz Komisijai.
- (24) Eiropas Savienība Deklarācijā Nr. 11 par baznīcu un nekonfesionālo organizāciju statusu, kas pievienota Amsterdamas līguma Noslēguma aktam, ir skaidri atzinusi, ka tā ievēro un saskaņā ar valsts tiesību aktiem neliedz baznīcām un reliģiskām apvienībām vai kopienām šādu statusu dalībvalstīs un ka tā vienādi ievēro arī filozofisko un nekonfesionālo organizāciju statusu. Ņemot to vērā, dalībvalstis var saglabāt vai noteikt īpašus noteikumus par tādām īstām, likumīgām un attaisnotām prasībām attiecībā uz profesiju, kuras ir vajadzīgas, lai veiktu profesionālo darbību.
- (25) Vecuma diskriminācijas aizliegums ir nozīmīgs solis, lai sasniegtu nodarbinātības pamatnostādnes izvirzītos mērķus un veicinātu darbaspēka dažādību. Tomēr zināmos apstākļos atšķirīgu attieksmi saistībā ar vecumu var attaisnot, tādēļ ir vajadzīgi īpaši noteikumi, kas var mainīties atkarībā no situācijas dalībvalstīs. Tādēļ ir svarīgi nošķirt atšķirīgu attieksmi, kas ir attaisnota, konkrēti, ar likumīgu nodarbinātības politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un diskrimināciju, kura jāaizliedz.
- (26) Diskriminācijas aizliegumam nevajadzētu ierobežot tādu pasākumu saglabāšanu vai paredzēšanu, kuri paredzēti, lai novērstu trūkumus, ar ko saskārusies konkrētas reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas cilvēku grupa, vai lai kompensētu šos trūkumus, un šādu pasākumu sakarā var atļaut konkrētas reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas personu organizācijas, ja to galvenais mērķis ir veicināt šo personu īpašās vajadzības.

- (27) Padome Ieteikumā 86/379/EEK (1986. gada 24. jūlijs) par invalīdu nodarbinātību Kopienā ⁽¹⁾ noteica pamatnostādnes, kurās izklāstīti pozitīvas darbības piemēri, lai veicinātu invalīdu nodarbinātību un izglītību, un 1999. gada 17. jūnija Rezolūcijā par vienlīdzīgām darba iespējām invalīdiem ⁽²⁾ apstiprināja, ka ir svarīgi pievērst īpašu uzmanību *inter alia* invalīdu pieņemšanai darbā, saglabāšanai darbā, apmācībai un izglītībai mūža garumā.
- (28) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi sniedzot dalībvalstīm iespēju ieviest vai uzturēt spēkā labvēlīgākus noteikumus. Šīs direktīvas ieviešanai nevajadzētu kalpot par attaisnojumu nekādam regresam attiecībā uz situāciju, kura jau pastāv ikvienā dalībvalstī.
- (29) Personām, kuras bijušas pakļautas diskriminācijai reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ, vajadzētu būt pieejamiem pienācīgiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem. Lai nodrošinātu efektīvāku aizsardzību, arī apvienībām vai juridiskajām personām vajadzētu būt tiesīgām vai nu jebkura cietušā vārdā, vai viņu atbalstot, kā to nosaka dalībvalstis, iesaistīties lietas izskatīšanas procesā, neierobežojot attiecīgās valsts procesuālās normas par pārstāvību un aizstāvību tiesās.
- (30) Lai efektīvi īstenotu vienlīdzības principu, vajadzīga atbilstīga tiesiskā aizsardzība pret pakļaušanu netaisnībai.
- (31) Jāpieņem noteikumi par pierādīšanas pienākumu, ja ir *prima facie* diskriminācijas gadījums, un, lai piemērotu efektīvu vienlīdzīgas attieksmes principu, pierādīšanas pienākums jāvērs pret atbildētāju, ja ir sniegta liecība par šādu diskrimināciju. Tomēr atbildētājam nav jāpierāda, ka prasītājs atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, ka viņam ir konkrēta invaliditāte un ka viņam ir konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija.
- (32) Dalībvalstīm noteikumi par pierādīšanas pienākumu nav jāpiemēro procesiem, kuros tiesai vai citai kompetentai iestādei jāizmeklē lietas fakti. Procedūras, kas līdz šim minētas, ir procedūras, kurās prasītājam nav jāpierāda fakti, kas tiesai vai kompetentai iestādei jāizmeklē.
- (33) Dalībvalstīm būtu jāveicina dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem un atbilstīgi attiecīgās valsts praksei — ar nevalstiskajām organizācijām, lai pievērstos dažādiem diskriminācijas veidiem darba vietā un novērstu tos.
- (34) Vajadzība veicināt mieru un saskaņu starp galvenajām kopienām Ziemeļīrijā rada vajadzību iekļaut konkrētus noteikumus šajā direktīvā.
- (35) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, proporcionālas un preventīvas sankcijas gadījumā, ja netiek pildīti pienākumi, kas izriet no šīs direktīvas.

- (36) Dalībvalstis darba devējiem un darba ņēmējiem pēc viņu kopēja pieprasījuma var uzticēt ieviest šo direktīvu attiecībā uz noteikumiem par kolektīvajiem līgumiem ar noteikumu, ka tie veic visus pasākumus, lai nodrošinātu, ka viņi vienmēr var garantēt šajā direktīvā noteiktos rezultātus.
- (37) Saskaņā ar EK līguma 5. pantā izklāstīto subsidiaritātes principu dalībvalstis nevar pienācīgi sasniegt šīs direktīvas mērķi, proti, Kopienā izveidot līdzvērtīgus spēles noteikumus attiecībā uz vienlīdzību nodarbinātības un profesijas ziņā, jo attiecīgās darbības mēroga un ietekmes dēļ to labāk var panākt Kopienas līmenī. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šī direktīva nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šā mērķa sasniegšanai,

IR PIENĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Mērķis

Lai vienlīdzīgas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs, šīs direktīvas mērķis attiecībā uz nodarbinātību un profesiju ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju reliģijas, uzskatu, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ.

2. pants

Diskriminācijas jēdziens

1. Šajā direktīvā "vienlīdzīgas attieksmes princips" nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas, kuras pamatā ir jebkurš 1. pantā minēts iemesls.

2. Šā panta 1. punktā:

- a) uzskata, ka tiešā diskriminācija notiek tad, ja salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret citu personu jebkura 1. punktā minēta iemesla dēļ;
- b) pieņem, ka netiešā diskriminācija notiek tad, ja acīmredzami neitrāla noteikuma, kritērija vai prakses dēļ personas, kuras atbalsta konkrētu reliģiju vai uzskatus, kurām ir konkrēta invaliditāte, konkrēts vecums vai konkrēta seksuālā orientācija, atrodas konkrētā nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otru personu, ja vien:
- i) šis noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnota ar likumīgu mērķi un ja vien nav pienācīgi un vajadzīgi līdzekļi šā mērķa sasniegšanai vai

⁽¹⁾ OV L 225, 12.8.1986., 43. lpp.

⁽²⁾ OV C 186, 2.7.1999., 3. lpp.

- ii) attiecībā uz personām, kam ir konkrēta invaliditāte, darba devējam vai jebkurai personai vai organizācijai, uz kuru attiecas šī direktīva, saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāveic atbilstīgi pasākumi, kas atbilst 5. pantā noteiktajiem principiem, lai novērstu trūkumus, ko paredz minētais noteikums, kritērijs vai prakse.

3. Par cilvēka aizskaršanu uzskata diskrimināciju 1. punkta nozīmē tādas nevēlamas uzvedības gadījumā, kura saistīta ar jebkuru no iemesliem, kas minēti 1. pantā, un kuras mērķis vai rezultāts ir cilvēka cieņas pārkāpums un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai agresīvas vides radīšana. Šādā sakarā cilvēka aizskaršanas jēdzienu var definēt saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem un praksi.

4. Aicinājumu veikt diskrimināciju pret cilvēkiem jebkura 1. pantā minēta iemesla dēļ uzskata par diskrimināciju 1. punkta nozīmē.

5. Šī direktīva neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktos noteiktos pasākumus, kuri demokrātiskā sabiedrībā vajadzīgi sabiedrības drošībai, sabiedriskās kārtības uzturēšanai un kriminālnoziedzumu novēršanai, veselības aizsardzībai un citu personu tiesību un brīvību aizsardzībai.

3. pants

Piemērošanas joma

1. Nepārsniedzot Kopienas kompetenci, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

- nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;
- pieeju visu veidu un visu līmeņu profesionālajai informācijai, profesionālajai izglītībai, papildu profesionālajai izglītībai un pārkvalificēšanās iespējām, to skaitā praktiskā darba pieredzei;
- nodarbinātību un darba nosacījumiem, to skaitā atļaušanu un atalgojumu;
- līdzdalību un iesaistīšanos kādā darba ņēmēju vai darba devēju organizācijā vai jebkādā organizācijā, kuras biedri ir nodarbināti konkrētā profesijā, to skaitā uz šādu organizāciju piešķirtajiem pabalstiem.

2. Šī direktīva neattiecas uz tādu atšķirīgu attieksmi pilsonības dēļ, kura neierobežo noteikumus un nosacījumus attiecībā uz trešās valsts pilsoņu un bezvalstnieku iebraukšanu un uzturēšanos dalībvalstīs, un jebkuru attieksmi, kas izriet no attiecīgo trešās valsts pilsoņu un bezvalstnieku juridiskā statusa.

3. Šī direktīva neattiecas uz nekādiem maksājumiem, ko veic saistībā ar valsts vai līdzīgām sistēmām, tostarp valsts sociālā nodrošinājuma vai sociālās aizsardzības sistēmām.

4. Dalībvalstis var paredzēt, ka šo direktīvu tiktāl, cik tā attiecas uz diskrimināciju invaliditātes un vecuma dēļ, nepiemēro bruņotajiem spēkiem.

4. pants

Prasības attiecībā uz profesiju

1. Neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir īpašība, kas saistīta ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību būtības dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, no šādas īpašības izriet īsta un izšķirīga prasība attiecībā uz profesiju ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla.

2. Dalībvalstis var uzturēt spēkā attiecīgās valsts tiesību aktus, kuri ir spēkā šīs direktīvas pieņemšanas dienā, vai noteikt turpmākos tiesību aktus, kuros ņem vērā valsts praksi, kas pastāv šīs direktīvas pieņemšanas dienā un saskaņā ar ko profesionālo darbību gadījumā baznīcās un citās valsts vai privātas organizācijās to ētoss balstās uz reliģiju vai uzskatiem, dažāda attieksme personas reliģijas vai uzskatu dēļ neveido diskrimināciju, ja šādu darbību īpatnību dēļ vai tajā sakarā, kurā tās veic, personas reliģija vai uzskati veido īstu, likumīgu un attaisnotu prasību attiecībā uz profesiju, ņemot vērā organizācijas ētoss. Šo atšķirīgo attieksmi ievieš, ņemot vērā dalībvalstu konstitucionālās normas un principus, kā arī Kopienas tiesību vispārīgos principus, un tai nekādā gadījumā nebūtu jāattaisno nekāda diskriminācija.

Ar noteikumu, ka citādi šo direktīvu ievēro, tā neskar baznīcas un to citu valsts vai privāto organizāciju, kuru ētoss balstās uz reliģiju vai uzskatiem un kuras darbojas saskaņā ar valsts konstitūciju un likumiem, tiesības pieprasīt, lai personas, kuras strādā to labā, izturētos godprātīgi un lojāli pret organizācijas ētoss.

5. pants

Saprātīga darba vietas izveidošana invalīdiem

Lai garantētu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu pret invalīdiem, nodrošina saprātīgu darba vietas izveidošanu. Tas nozīmē, ka darba devēji, ja tas vajadzīgs konkrētā gadījumā, veic atbilstīgus pasākumus, lai invalīds varētu dabūt darbu, strādāt vai tikt paaugstināts amatā, vai iegūt profesionālo izglītību, ja vien šādi pasākumi neuzliek neproporcionālu slogu darba devējam. Šis slogs nav neproporcionāls, ja to pietiekami izlīdzina ar pasākumiem, kas pastāv attiecīgās dalībvalsts invaliditātes politikā.

6. pants

Tādas dažādas attieksmes attaisnojums, kuras pamatā ir cilvēka vecums

1. Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgu nodarbinātības

politiku, darba tirgu un profesionālās izglītības mērķiem, un ja šā mērķa sasniegšanas līdzekļi ir atbilstīgi un vajadzīgi.

Šāda dažāda attieksme cita starpā var ietvert:

- a) to, ka nosaka īpašus nosacījumus darba un profesionālās izglītības iespējām, nodarbinātības un profesijas nosacījumus, tostarp atlaišanas un atalgošanas nosacījumus jauniešiem, vecākiem strādniekiem un personām, kuru apgādībā ir citas personas, lai veicinātu viņu profesionālo integrāciju vai nodrošinātu aizsardzību;
- b) to, ka nosaka minimālos nosacījumus attiecībā uz vecumu, profesionālo pieredzi vai darba stāžu, lai iegūtu darbu vai konkrētas ar to saistītas priekšrocības;
- c) to, ka nosaka maksimālo vecumu pieņemšanai darbā, pamatojoties uz izglītības prasībām attiecīgajam amatam vai uz vajadzību pēc saprātīga darba laikposma pirms pensijas.

2. Neatkarīgi no 2. panta 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka vecuma noteikšana profesionālajām sociālā nodrošinājuma sistēmām, lai persona saņemtu pensiju vai invaliditātes pabalstu vai varētu pretendēt uz pensiju vai invaliditātes pabalstu, tostarp dažāda vecuma noteikšanu saskaņā ar šīm sistēmām darbiniekiem vai darbinieku grupām vai kategorijām un šādu sistēmu sakarā vecuma kritēriju izmantošana, lai faktiski aprēķinātu pabalstus, neveido diskrimināciju vecuma dēļ ar noteikumu, ka tā rezultātā nenotiek diskriminācija dzimuma dēļ.

7. pants

Pozitīva darbība

1. Lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē nevienu dalībvalsti paredzēt vai saglabāt īpašus pasākumus, lai novērstu trūkumus vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar jebkuru no 1. pantā minētajiem iemesliem.
2. Attiecībā uz invalīdiem vienlīdzīgas attieksmes princips neierobežo dalībvalstu tiesības saglabāt vai pieņemt noteikumus par darba aizsardzību un drošību darba vietā vai pasākumus, kā mērķis ir radīt un saglabāt noteikumus vai iespējas, lai saglabātu vai veicinātu viņu integrāciju darba vidē.

8. pants

Minimālās prasības

1. Dalībvalstis var ieviest vai uzturēt spēkā noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.
2. Šīs direktīvas ieviešana nekādā gadījumā nav par pamatu tam, lai vājinātu aizsardzību pret diskrimināciju, ko dalībvalstis jau sasniegušas jomās, uz kurām attiecas šī direktīva.

II NODAĻA

TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI UN TO PIEMĒROŠANA

9. pants

Tiesību aizsardzība

1. Dalībvalstis nodrošina, lai tiesiskās un/vai administratīvās procedūras, arī tad, ja tās uzskata par atbilstīgām samierināšanas procedūrām, nolūkā panākt, ka izpilda šajā direktīvā paredzētos pienākumus, būtu pieejamas visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām, jo viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, pat pēc tam, kad attiecības, kurās ir bijusi diskriminācija, ir beigušās.
2. Dalībvalstis nodrošina, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskas personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos noteiktajiem kritērijiem ir likumīga interese par to, lai nodrošinātu šīs direktīvas noteikumu ievērošanu vai nu sūdzības iesniedzēja vārdā, vai atbalstot to, ar viņa vai viņas apstiprinājumu varētu iesaistīties jebkurā tiesiskā un/vai administratīvā procedūrā, kas paredzēta, lai panāktu, ka izpilda pienākumus, kas paredzēti šajā direktīvā.
3. Šā panta 1. un 2. punkts neskar valsts noteikumus, kuri attiecas uz termiņiem prasības celšanai attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principu.

10. pants

Pierādīšanas pienākums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar attiecīgo valstu tiesvedības sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas ir saskārušās ar netaisnību, jo pret tām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētājam jāpierāda, ka nav noticis vienlīdzīgas attieksmes principa pārkāpums.
2. Šā panta 1. punkts neliedz dalībvalstīm ieviest tādas pierādīšanas normas, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas.
3. Šā panta 1. punktu nepiemēro kriminālprocesiem.
4. Šā panta 1., 2. un 3. punktu piemēro arī jebkuriem kriminālprocesiem, ko īsteno saskaņā ar 9. panta 2. punktu.
5. Dalībvalstīm 1. punkts nav jāpiemēro procesiem, kuros lietas faktus izmeklē tiesa vai kompetentā iestāde.

11. pants

Pakļaušana netaisnībai

Dalībvalstis savā tiesību sistēmā ievieš pasākumus, kas vajadzīgi, lai pasargātu darbiniekus no atlaišanas vai citām negatīvām darba devēja izraisītām sekām, kas ir reakcija uz sūdzību uzņemumu vai uz kriminālprocesiem, kuri vērsti uz to, lai ievērotu vienlīdzīgas attieksmes principu.

12. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis rūpējas, lai saskaņā ar šo direktīvu pieņemtos noteikumus kopā ar attiecīgajiem šajā jomā jau spēkā esošajiem noteikumiem darītu zināmus attiecīgajām personām visā to teritorijā ar visiem attiecīgajiem līdzekļiem, piemēram, darba vietā.

13. pants

Sociālais dialogs

1. Saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi dalībvalstis ar darba vietas prakses pārraudzību, kolektīvajiem līgumiem, uzvedības kodeksiem, pētījumiem vai apmaiņu attiecībā uz pieredzi un labu praksi veic pienācīgus pasākumus, lai veicinātu dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem nolūkā veicināt vienlīdzīgu attieksmi.

2. Ja tas saskan ar valsts tradīcijām un praksi, dalībvalstis mudina darba devējus un darba ņēmējus, neierobežojot to autonomiju, attiecīgajā līmenī noslēgt līgumus, kas nosaka diskriminācijas novēršanas noteikumus 3. pantā minētajās jomās, uz kurām attiecas kolektīvās vienošanās. Šajos līgumos ievēro minimālās prasības, kas noteiktas šajā direktīvā un attiecīgos valsts ieviešanas pasākumos.

14. pants

Dialogs ar nevalstiskajām organizācijām

Dalībvalstis nolūkā veicināt vienlīdzīgas attieksmes principu veicina dialogu ar attiecīgām nevalstiskajām organizācijām, kam saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi ir likumīga interese iesaistīties cīņā pret diskrimināciju, kuras pamatā ir jebkuri 1. punktā minēti iemesli.

III NODAĻA

KONKRĒTI NOTEIKUMI

15. pants

Ziemeļīrija

1. Lai novērstu to, ka viena no lielākajām reliģiskajām kopienām nav pietiekami pārstāvēta Ziemeļīrijas policijā, dažāda attieksme attiecībā uz pieņemšanu darbā šajā dienestā, tostarp attiecībā uz palīgpersonālu, neveido diskrimināciju tiktāl, cik šāda dažāda attieksme ir skaidri atļauta valsts tiesību aktos.

2. Lai Ziemeļīrijā saglabātu līdzsvarotas skolotāju darba iespējas, vienlaikus turpmāk samierinot tur vēsturiski sašķeltās galvenās reliģiskās kopienas, šajā direktīvā ietvertos noteikumus par reliģiju vai uzskatiem nepiemēro, Ziemeļīrijas skolās pieņemot darbā skolotājus, tiktāl, cik tas ir skaidri atļauts valsts tiesību aktos.

IV NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

16. pants

Atbilstība

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka:

- atceļ normatīvus un administratīvus aktus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu;
- pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā ar vienlīdzīgas attieksmes principu, kurš ir iekļauts līgumos vai kolektīvajos līgumos, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos vai noteikumos, kas reglamentē neatkarīgās profesijas un darba ņēmēju un darba devēju organizācijas.

17. pants

Sankcijas

Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, ko piemēro to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka šīs sankcijas piemēro. Sankcijām, kas ietver kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām. Dalībvalstis vēlākais līdz 2003. gada 2. decembrim par šiem noteikumiem paziņo Komisijai un tūlīt paziņo tai par jebkādiem turpmākiem grozījumiem, kas ietekmē dalībvalstis.

18. pants

Izpilde

Dalībvalstis vēlākais līdz 2003. gada 2. decembrim pieņem normatīvus un administratīvus aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai darba devējiem un darba ņēmējiem pēc viņu kopēja lūguma var uzticēt ieviest šīs direktīvas noteikumus, kuri attiecas uz kolektīvajiem līgumiem. Tādos gadījumos dalībvalstis nodrošina, lai ne vēlāk kā līdz 2003. gada 2. decembrim darba devēji un darba ņēmēji ar līgumu ieviestu vajadzīgos pasākumus, attiecīgajām dalībvalstīm jāveic visi pasākumi, lai tās jebkurā laikā spētu garantēt rezultātus, ko paredz šī direktīva. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Lai ņemtu vērā konkrētos nosacījumus, dalībvalsts vajadzības gadījumā no 2003. gada 2. decembra var saņemt 3 gadu papildu laiku, proti, kopā 6 gadus, lai ieviestu šīs direktīvas noteikumus par diskrimināciju vecuma un darba nespējas dēļ. Tādā gadījumā dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju. Jebkura dalībvalsts, kas izvēlas izmantot šo papildu laiku, katru gadu ziņo Komisijai par darbībām, kuras tā veic, lai novērstu diskrimināciju vecuma un invaliditātes dēļ un par sekmēm, ko tā guvusi, ieviešot šo direktīvu. Komisija katru gadu sniedz ziņojumu Padomei.

Kad dalībvalstis paredz šos pasākumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāmas šādas atsauces.

19. pants

Ziņojums

1. Dalībvalstis vēlākais līdz 2005. gada 2. decembrim un pēc tam reizi piecos gados dara zināmu Komisijai visu informāciju, kas Komisijai vajadzīga, lai sastādītu ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par šīs direktīvas piemērošanu.

2. Komisijas ziņojumā vajadzības gadījumā ņem vērā darba devēju un darbaņēmēju, un attiecīgo nevalstisko organizāciju viedokli. Saskaņā ar principu par vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu abiem dzimumiem, *inter alia* šajā ziņojumā novērtē to pasākumu ietekmi, kuri vērsti pret vīriešiem un sievietēm. Ņemot vērā saņemto informāciju vajadzības gadījumā šajā ziņojumā ietver priekšlikumus pārskatīt un atjaunināt šo direktīvu.

20. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā tās publicēšanas dienā *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*.

21. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 2000. gada 27. novembrī

Padomes vārdā —
priekšsēdētājs
É. GUIGOU