

32000L0078

L 303/16

URADNI LIST EVROPSKIH SKUPNOSTI

2.12.2000

DIREKTIVA SVETA 2000/78/ES
z dne 27. novembra 2000
o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu

SVET EVROPSKE UNIJE JE –

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti in zlasti člena 13 Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Komisije ⁽¹⁾,

ob upoštevanju mnenja Evropskega parlamenta ⁽²⁾,

ob upoštevanju mnenja Ekonomsko-socialnega odbora ⁽³⁾,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij ⁽⁴⁾,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Evropska unija v skladu s členom 6 Pogodbe o Evropski uniji temelji na načelih svobode, demokracije, spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter vladavine prava, načelih, ki so skupna vsem državam članicam, ter spoštuje temeljne pravice, ki jih jamči Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin in kakršne izhajajo iz ustavnih tradicij, skupnih državam članicam, kot splošnih načel prava Skupnosti.

(2) Načelo enakega obravnavanja moških in žensk je dobro uveljavljeno v znatnem delu prava Skupnosti, še zlasti v Direktivi Sveta 76/207/EGS z dne 9. februarja 1976 o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev ⁽⁵⁾.

(3) Skupnost si mora pri izvajanju načela enakega obravnavanja v skladu s členom 3(2) Pogodbe o Evropski skupnosti prizadevati za odpravljanje neenakosti in za uveljavljanje enakosti žensk in moških, še zlasti zato, ker so ženske pogosto žrtve raznovrstne diskriminacije.

(4) Pravica vseh oseb do enakosti pred zakonom in do zaščite pred diskriminacijo je univerzalna pravica, ki jo priznavajo Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, sporazuma ZN o državljskih in političnih pravicah ter o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah in Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, katerih podpisnice so vse države članice. Konvencija št. 111

Mednarodne organizacije dela (MOD) prepoveduje diskriminacijo na področju zaposlovanja in dela.

(5) Pomembno je spoštovati te temeljne pravice in svoboščine. Ta direktiva ne posega v pravico do združevanja, kamor sodi tudi pravica vsakogar, da skupaj z drugimi ustanovi sindikat in da se zaradi obrambe svojih interesov včlani v sindikat.

(6) Listina Skupnosti o temeljnih socialnih pravicah delavcev priznava pomembnost boja proti vsem oblikam diskriminacije, vključno s potrebo po sprejemanju ustreznih ukrepov za socialno in ekonomsko vključenost starejših in hendikepiranih.

(7) Eden od ciljev Pogodbe o Evropski skupnosti je pospeševanje usklajevanja zaposlovalnih politik držav članic. Zato je bilo v Pogodbo o Evropski skupnosti vključeno novo poglavje o zaposlovanju, zato da se razvije usklajena evropska zaposlovalna strategija, da bi uveljavljali kvalificirano, usposobljeno in prilagajanja sposobno delovno silo.

(8) V smernicah o zaposlovanju za leto 2000, o katerih se je dogovoril Evropski svet v Helsinkih 10. in 11. decembra 1999, je poudarjena potreba po krepitevi socialnemu vključevanju naklonjenega trga delovne sile z oblikovanjem politik, ki imajo za cilj boj proti diskriminiranju skupin, kakršne so denimo hendikepirane osebe. Poudarjena je tudi potreba, da se nameni posebna pozornost pomoči za starejše delavce, da bi se podaljšala doba njihove udeležbe znotraj delovne sile.

(9) Zaposlovanje in delo sta bistvena elementa za to, da se zajamči enake možnosti za vse, in veliko prispevata k polni udeleženi državljanov v ekonomskem, kulturnem in socialnem življenju ter k uresničevanju njihovih osebnih zmogljivosti.

(10) Svet je dne 29. junija 2000 sprejel Direktivo 2000/43/ES ⁽⁶⁾ o izvrševanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na njihovo rasno ali etnično poreklo. Ta direktiva že zagotavlja varstvo pred diskriminacijo na področju zaposlovanja in dela.

(11) Diskriminiranje zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti lahko ogrozi uresničevanje ciljev iz Pogodbe o Evropski skupnosti, še zlasti cilje visoke ravni zaposlenosti in socialnega varstva, višanja

⁽¹⁾ UL C 177 E, 27.6.2000, str. 42.

⁽²⁾ Mnenje z dne 12. oktobra 2000 (še ni objavljeno v Uradnem listu).

⁽³⁾ UL C 204, 18.7.2000, str. 82.

⁽⁴⁾ UL C 226, 8.8.2000, str. 1.

⁽⁵⁾ UL L 39, 14.2.1976, str. 40.

⁽⁶⁾ UL L 180, 19.7.2000, str. 22.

- življenjske ravni in kakovosti življenja, ekonomske in socialne kohezije in solidarnosti ter prostega gibanja oseb.
- (12) V vsej Skupnosti bi zato morali prepovedati vsakršno neposredno ali posredno diskriminacijo zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti na področjih, ki jih ureja ta direktiva. Ta prepoved diskriminacije bi morala veljati tudi za državljane tretjih držav, ne vključuje pa različnega obravnavanja na podlagi državljanstva in ne vpliva na določbe, ki urejajo vstop v državo in bivanje državljanov tretjih držav ter njihove možnosti zaposlovanja in dela.
- (13) Ta direktiva se ne uporablja v zvezi s sistemi socialnega zavarovanja in socialnega varstva, katerih ugodnosti ne štejejo za dohodek v smislu opredelitve tega pojma, ki velja pri uporabi člena 141 Pogodbe o Evropski skupnosti, niti za kakršna koli izplačila države, katerih cilj je dostop do zaposlitve ali ohranitev zaposlitve.
- (14) Ta direktiva ne vpliva na nacionalne določbe, ki urejajo upokojitveno starost.
- (15) Presoja o dejstvih, na podlagi katerih je mogoče sklepati, da obstaja neposredna ali posredna diskriminacija, je stvar nacionalnih sodnih ali drugih pristojnih instanc, v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso. Ti predpisi lahko predvidijo zlasti, da je posredno diskriminacijo mogoče ugotovljati s kakršnimi koli sredstvi, tudi na podlagi statističnih podatkov.
- (16) Zagotovitev ukrepov, namenjenih upoštevanju potreb hendikepiranih oseb na delovnih mestih, ima pomembno vlogo v boju proti diskriminaciji zaradi hendikepiranosti.
- (17) S to direktivo se ne zahteva, da se zaposli, poviša, obdrži v službi ali usposablja posameznika, ki ni usposobljen, zmožen in na razpolago za izpolnjevanje bistvenih funkcij zadevnega delovnega mesta ali za ustrezno usposabljanje, kar pa ne vpliva na obveznost zagotavljanja razumnih prilagoditev za hendikepirane ljudi.
- (18) Ta direktiva še zlasti ne zahteva, da bi vojska in policija, kaznilnice ali intervencijske službe zaposlile ali obdržale v službi osebe, ki nimajo ustreznih zmožnosti, da bi izvajale vse raznovrstne funkcije, ki bi jih morebiti morale glede na legitimni cilj ohranjati operativno usposobljenost teh služb.
- (19) Poleg tega se države članice zato, da lahko še naprej ohranjajo bojno pripravljenost svojih oboroženih sil, lahko odločijo, da ne bodo uporabljale določb te direktive glede hendikepiranosti in starosti v delu ali celoti svojih oboroženih sil. Države članice, ki se tako odločijo, morajo opredeliti, kakšen je obseg tega odstopanja.
- (20) Poskrbeti bi bilo treba za ustrezne — tj. učinkovite in praktične — ukrepe za prilagoditev delovnih mest hendikepiranim, denimo s prilagoditvijo delovnih prostorov in opreme, ritma delovnega časa, razdelitve delovnih nalog ali z zagotovitvijo sredstev za usposabljanje ali uvajanje v delo.
- (21) Pri ugotavljanju, ali ukrepi, za katere gre, povzročajo nesorazmerno breme, se morajo upoštevati zlasti z njimi povezani finančni in drugi stroški, velikost in finančni viri organizacije ali podjetja ter možnost pridobitve javnih sredstev ali kakšne druge oblike pomoči.
- (22) Ta direktiva ne vpliva na nacionalne predpise glede zakonskega stanu in ugodnosti, ki temeljijo na njem.
- (23) Pod zelo omejenimi pogoji je različno obravnavanje upravičeno, kadar neka značilnost, povezana z vero ali prepričanjem, hendikepiranostjo, starostjo ali spolno usmerjenostjo, predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna. Takšni pogoji bi morali biti navedeni v informacijah, ki jih države članice dajo Komisiji.
- (24) Evropska unija v svoji Deklaraciji št. 11 o statusu cerkva in nekonfesionalnih organizacij, ki je priloga Sklepne listine Amsterdamske pogodbe, izrecno priznava, da spoštuje in ne vpliva na status cerkva in verskih združenj ali skupnosti, ki ga imajo na podlagi nacionalne zakonodaje v državah članicah, in da enako spoštuje status svetovnonazorskih in nekonfesionalnih organizacij. Glede na to lahko države članice obdržijo ali opredelijo posebne zahteve glede bistvenih, legitimnih in utemeljenih poklicnih zahtev, ki so mogoče potrebne za opravljanje neke poklicne dejavnosti.
- (25) Prepoved diskriminacije zaradi starosti je bistven del izpolnjevanja ciljev, opredeljenih v smernicah o zaposlovanju, in spodbujanja raznovrstnosti delovne sile. Vendar je v nekaterih okoliščinah različno obravnavanje v zvezi s starostjo lahko upravičeno in so s tem v zvezi potrebni posebni predpisi, ki so glede na položaj v državah članicah lahko med seboj različni. Bistveno je torej razlikovanje med upravičeno različnim obravnavanjem, zlasti tistim na podlagi legitimnih ciljev zaposlovalne politike, trga delovne sile in poklicnega usposabljanja, in diskriminacijo, ki mora biti prepovedana.
- (26) Prepoved diskriminiranja ne sme vplivati na ohranjanje ali sprejemanje ukrepov, katerih namen je preprečevati ali kompenzirati za prikrajšanost, ki jo trpi kakšna skupina oseb določene vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti, katerih glavni cilj je uveljavljanje posebnih potreb teh oseb.

- (27) V svojem Priporočilu 86/379/EGS z dne 24. julija 1986 o zaposlovanju hendikepiranih oseb v Skupnosti ⁽¹⁾ je Svet postavil okvirne smernice, v katerih so navedeni primeri pozitivnih ukrepov za spodbujanje zaposlovanja in usposabljanja hendikepiranih, in v svoji Resoluciji z dne 17. junija 1999 o enakih možnostih pri zaposlovanju za hendikepirane ⁽²⁾ ponovno potrdil, kako pomembno je nameniti posebno pozornost med drugim zaposlovanju, ohranitvi zaposlenosti, usposabljanju in vseživljenjskemu učenju hendikepiranih oseb.
- (28) Ta direktiva navaja posamezne minimalne zahteve, kar daje državam članicam možnost, da uvedejo ali obdržijo ugodnejše določbe. Izvajanje te direktive ne sme služiti za utemeljevanje morebitnega nazadovanja glede na sedanjí položaj v posameznih državah članicah.
- (29) Osebe, ki so bile žrtev diskriminacije zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti, bi morale imeti na voljo sredstva ustreznega pravnega varstva. Da bi zagotovili učinkovitejše varstvo, bi morala imeti združenja ali pravne osebe tudi pravico, da se na način, ki ga določijo države članice, vključujejo v postopke v imenu ali v podporo žrtve, ne da bi to vplivalo na nacionalne predpise glede zastopanja in obrambe pred sodiščem.
- (30) Učinkovito izvajanje načela enakosti zahteva ustrezno sodno varstvo pred povračilnimi ukrepi.
- (31) Pravila o dokaznem bremenu se morajo prilagoditi, kadar gre za primer evidentne diskriminacije in kadar so predloženi dokazi o takšni diskriminaciji, se zaradi učinkovitosti uporabe načela enakega obravnavanja dokazno breme vrne na toženo stran. Vendar pa dokazovanje, da je tožnik pripadnik določene vere ali da ima določeno prepričanje ali hendikep, da je določene starosti ali spolne usmerjenosti, ni stvar tožene stranke.
- (32) Državam članicam ni treba uporabljati predpisov v zvezi z bremenom dokazovanja v postopkih, v katerih je dejstva o primeru dolžno raziskati sodišče ali drugo pristojno telo. Taki postopki so tisti, v katerih tožnik ni dolžan dokazovati dejstev, ki jih je dolžno raziskati sodišče ali drugo pristojno telo.
- (33) Države članice bi morale spodbujati dialog med socialnimi partnerji, pa tudi, v okviru nacionalne prakse, z nevladnimi organizacijami, da bi obravnavali različne oblike diskriminacije na delovnem mestu in da bi se bojevali proti njim.
- (34) Zaradi potrebe po uveljavljanju miru in sprave med najpomembnejšimi skupnostmi na Severnem Irskem je treba v to direktivo vključiti nekatere posebne določbe.
- (35) Države članice bi morale za kršitve obveznosti na podlagi te direktive zagotoviti učinkovite, sorazmerne in odvračilne sankcije.
- (36) Države članice lahko socialnim partnerjem na podlagi njihove skupne prošnje zaupajo izvajanje te direktive, kar zadeva določbe v zvezi s kolektivnimi pogodbami, pod pogojem, da sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da lahko v vsakem trenutku jamčijo za rezultate, ki jih zahteva ta direktiva.
- (37) V skladu z načelom subsidiarnosti iz člena 5 Pogodbe o Evropski skupnosti države članice ne morejo zadovoljivo izpolniti cilja te direktive, namreč zagotoviti enake pogoje v vsej Skupnosti, kar zadeva enakost pri zaposlovanju in delu, in ga je torej zaradi razsežnosti in učinkov bolje uresničevati na ravni Skupnosti. Skladno z načelom sorazmernosti, kakor je opredeljen v navedenem členu, ta direktiva ne sega čez meje tistega, kar je za doseganje tega cilja nujno –

SPREJEL NASLEDNJO DIREKTIVO:

POGLAVJE I

SPLOŠNE DOLOČBE

Člen 1

Namen

Namen te direktive je opredeliti splošni okvir boja proti diskriminaciji zaradi vere ali prepričanja, hendikepiranosti, starosti ali spolne usmerjenosti pri zaposlovanju in delu, zato da bi v državah članicah uresničevali načelo enakega obravnavanja.

Člen 2

Koncept diskriminacije

1. V tej direktivi „načelo enakega obravnavanja“ pomeni, da ne obstaja nikakršna neposredna ali posredna diskriminacija zaradi katerega od razlogov iz člena 1.

2. V smislu odstavka 1:

- (a) se šteje, da gre za neposredno diskriminacijo, kadar je, je bila ali bi bila oseba obravnavana manj ugodno kakor neka druga v primerljivi situaciji zaradi katerega od razlogov iz člena 1;
- (b) se šteje, da gre za posredno diskriminacijo, kadar je zaradi kakšne navidez nevtralne določbe, merila ali prakse neka oseba določene vere ali prepričanja, ki ima določen hendikep ali je določene starosti ali spolne usmerjenosti, v primerjavi z drugimi v slabšem položaju, razen če:

- (i) tako določbo, merilo ali prakso objektivno upravičuje legitimni cilj in je način uresničevanja tega cilja primeren in nujen; ali

⁽¹⁾ UL L 225, 12.8.1986, str. 43.

⁽²⁾ UL C 186, 2.7.1999, str. 3.

- (ii) mora delodajalec oziroma oseba ali organizacija, ki jo ta direktiva zavezuje, glede oseb z določenim hendikepom na podlagi nacionalne zakonodaje sprejeti ustrezne ukrepe v skladu z načeli iz člena 5, da odpravi podlago za prikrajšanost, ki jo povzroča taka določba, merilo ali praksa.

3. Nadlegovanje se šteje za obliko diskriminacije v smislu odstavka 1, kadar se manifestira nezaželeno ravnanje, povezano s katerim od motivov iz člena 1, katerega cilj ali posledica je kratenje dostojanstva osebe in ustvarjanje zastrašujočega, sovražnega, poniževalnega, sramotilnega ali žaljivega okolja. V tem kontekstu je koncept nadlegovanja mogoče opredeliti v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso držav članic.

4. Navodilo, naj se neka oseba diskriminira zaradi katerega od razlogov iz člena 1, se šteje za diskriminacijo v smislu odstavka 1.

5. Ta direktiva ne vpliva na ukrepe, izhajajoče iz nacionalne zakonodaje, ki so v demokratični družbi nujni zaradi javne varnosti, vzdrževanja javnega reda in preprečevanja kaznivih dejanj, za zaščito zdravja ter varstvo pravic in svoboščin drugih.

Člen 3

Področje uporabe

1. V mejah pristojnosti, ki so prenesene na Skupnost, se ta direktiva uporablja za vse osebe, bodisi v javnem bodisi v zasebnem sektorju, vključno z javnimi telesi, kar zadeva:

- (a) pogoje, pod katerimi je dostopna zaposlitev, samozaposlitev ali delo, vključno z izbirnimi merili in pogoji za sprejem v službo, ne glede na to, za katero vejo dejavnosti ali hierarhično mesto gre, vključno z napredovanjem;
- (b) dostopnost vseh vrst in vseh ravni poklicnega usmerjanja, poklicnega usposabljanja, izpopolnjevanja in prekvalificiranja, vključno s pridobivanjem praktičnih delovnih izkušenj;
- (c) zaposlitev in delovne pogoje, vključno z odpustitvijo in plačilom;
- (d) članstvo in sodelovanje v organizaciji delavcev ali delodajalcev ali v kakšni drugi organizaciji, katere člani opravljajo določen poklic, vključno z ugodnostmi, ki jih daje taka organizacija.

2. Ta direktiva ne pokriva različnega obravnavanja na podlagi državljanstva in ne vpliva na določbe in pogoje v zvezi z vstopom v državo in bivanje državljanov tretjih držav in oseb brez državljanstva na ozemlju držav članic niti na kakršno koli ravnanje na podlagi pravnega statusa zadevnih državljanov tretjih držav in oseb brez državljanstva.

3. Ta direktiva se ne uporablja v zvezi s plačili kakršne koli vrste iz državnih programov, vključno s sistemom socialne varnosti ali socialnega zavarovanja.

4. Države članice lahko določijo, da se ta direktiva, kar zadeva diskriminiranje zaradi hendikepiranosti ali starosti, ne uporablja, ko gre za oborožene sile.

Člen 4

Poklicne zahteve

1. Ne glede na člen 2(1) in (2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje, ki temelji na neki značilnosti v zvezi s katerim od motivov iz člena 1, ne predstavlja diskriminacije, če zaradi narave določene poklicne dejavnosti ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, takšna značilnost predstavlja bistveno in odločilno zahtevo za neki poklic, pod pogojem, da je cilj legitimen in zahteva sorazmerna.

2. Država članice lahko ohranijo določbe v nacionalni zakonodaji, veljavni ob sprejetju te direktive, ali predvidijo, da bo zakonodaja, sprejeta v prihodnje, privzela nacionalno prakso, kakršna obstaja ob sprejetju te direktive, na podlagi katerih v primeru poklicnega dela v cerkvah ali v drugih javnih ali zasebnih organizacijah, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, različno obravnavanje zaradi vere ali prepričanja posameznika ne predstavlja diskriminacije, ker zaradi narave tega dela ali zaradi konteksta, v katerem se izvaja, vera ali prepričanje predstavlja bistveno legitimno in upravičeno poklicno zahtevo glede na etiko organizacije. Tako različno obravnavanje se izvaja ob upoštevanju ustavnih določb in načel države članice, pa tudi splošnih načel prava Skupnosti in ne bi smelo upravičevati diskriminacije zaradi česar koli drugega.

Če so določbe te direktive v drugem izpolnjene, slednja ne posega v pravico cerkva in preostalih javnih ali zasebnih organizacij, katerih etika temelji na veri ali prepričanju, ki delujejo v skladu z nacionalno ustavo in zakonodajo, da zahtevajo od posameznikov, ki delajo zanje, delovanje v dobri veri in lojalno do etosa organizacije.

Člen 5

Razumne prilagoditve za hendikepirane osebe

Da se zagotovi skladnost z načelom enakega obravnavanja, kar zadeva hendikepirane osebe, se zagotovijo razumne prilagoditve. To pomeni, da delodajalci sprejmejo ustrezne ukrepe glede na potrebe v konkretni situaciji, da se hendikepirani osebi omogoči dostop, sodelovanje ali napredovanje v službi ali usposabljanje, razen če bi taki ukrepi delodajalca nesorazmerno obremenili. Obremenitev ni nesorazmerna, če jo zadosti kompenzirajo ukrepi v okviru politike, ki jo zadevna država članica izvaja v zvezi s hendikepiranimi osebami.

Člen 6

Upravičenost različnega obravnavanja zaradi starosti

1. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da različno obravnavanje zaradi starosti ne predstavlja diskriminacije, če ga v kontekstu nacionalnega prava objektivno in razumno utemeljujejo z legitimnim ciljem, vključno z legitimnimi cilji

zaposlovalne politike, delovnega trga in poklicnega usposabljanja, in če so načini uresničevanja tega cilja primerni in nujni.

Tako različno obravnavanje je lahko med drugim:

- (a) določitev posebnih pogojev glede dostopnosti zaposlitve in poklicnega usposabljanja, zaposlitve in dela, vključno s pogoji glede odpustitve in plačila, za mlade osebe, starejše delavce in osebe, ki so dolžne skrbeti za druge, zato da se spodbuja njihovo poklicno vključenost ali jim zagotavlja varstvo;
- (b) z določitvijo minimalnih pogojev glede starosti, delovnih izkušenj ali delovne dobe glede dostopa do zaposlitve ali kakšnih ugodnosti, povezanih z zaposlenostjo;
- (c) z določitvijo najvišje starosti za zaposlitev, ki temelji na zahtevah glede usposobljenosti za zadevno delovno mesto, ali na potrebi po primerni dobi zaposlenosti pred upokojitvijo.

2. Ne glede na člen 2(2) lahko države članice predvidijo, da določitev starosti za upokožitev ali pridobitev pravice do starostne ali invalidske pokojnine za potrebe panožnih programov socialne varnosti, vključno z določitvijo različnih starosti za delojemalce oziroma skupine ali kategorije delojemalcev v teh programih in z uporabo merila starosti pri izračunu rizičnosti v kontekstu teh programov, ne predstavlja diskriminacije zaradi starosti, pod pogojem, da ni rezultat diskriminacije zaradi spola.

Člen 7

Pozitivni in posebni ukrepi

1. Da bi bila v praksi zagotovljena popolna enakost, načelo enakega obravnavanja ne preprečuje državam članicam, da bi ohranile ali sprejele posebne ukrepe, katerih cilj je preprečevati ali kompenzirati za prikrajšanost, povezano s katerim od motivov iz člena 1.

2. Kar zadeva hendikepirane osebe, načelo enakega obravnavanja ne vpliva na pravico držav članic, da ohranijo ali sprejmejo predpise o varovanju zdravja in zagotavljanju varstva pri delu ali ukrepe, ki imajo za cilj ustvariti ali ohraniti določbe ali možnosti za varovanje ali spodbujanje njihovega vključevanja v delovno okolje.

Člen 8

Minimalne zahteve

1. Države članice lahko uvedejo ali ohranijo določbe, za varovanje načela enakega obravnavanja ugodnejše od teh, ki so določene s to direktivo.

2. Izvajanje te direktive ne more biti pod nobenimi pogoji podlaga za znižanje ravni varovanja pred diskriminacijo, ki ga na področju, urejenem s to direktivo, država članica že zagotavlja.

POGLAVJE II

PRAVNA SREDSTVA IN IZVRŠBA

Člen 9

Pravno varstvo

1. Države članice zagotovijo, da so vsem osebam, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, na voljo sodni in/ali upravni postopki, in, kjer države članice menijo, da je ustrezno, poravnalni postopki, tudi potem, ko se je razmerje, v katerem je domnevno prišlo do diskriminiranja, že končalo.

2. Države članice zagotovijo, da se lahko združenja, organizacije ali druge pravne osebe, katerih legitimni interes je zagotavljati, v skladu z v tej direktivi opredeljenimi merili, da se določbe te direktive izpolnjujejo, v imenu ali v podporo tožnika na podlagi njegovega ali njenega soglasja vključijo v katerikoli sodni in/ali upravni postopek, predviden za izvršbo obveznosti, ki izhajajo iz te direktive.

3. Odstavka 1 in 2 ne vplivata na nacionalne predpise o časovnih omejitvah glede vlaganja pravnih sredstev v zvezi z načelom enakega obravnavanja.

Člen 10

Dokazno breme

1. Države članice sprejmejo ukrepe, kakršni so v skladu z njihovim sodnim sistemom potrebni, s katerimi zagotovijo, da je, kadar osebe, ki menijo, da jim je bila storjena krivica, ker ni bilo uporabljeno načelo enakega obravnavanja, pred sodiščem ali drugim pristojnim organom oblasti dokažejo dejstva, na podlagi katerih je mogoče domnevati, da je šlo za neposredno ali posredno diskriminacijo, dokazno breme, da načelo enakega obravnavanja ni bilo kršeno, naloženo toženi stranki.

2. Odstavek 1 ne preprečuje državam članicam, da sprejmejo za tožnike ugodnejše predpise o dokaznem bremenu.

3. Odstavek 1 se ne uporablja v kazenskih postopkih.

4. Odstavki 1, 2 in 3 se uporabljajo tudi v vseh pravnih postopkih, začelih v skladu s členom 9(2).

5. Državam članicam ni treba uporabljati odstavka 1 pri postopkih, v katerih mora sodišče ali drugo pristojno telo raziskati dejstva v zvezi s primerom.

Člen 11

Povračilni ukrepi

Države članice sprejmejo v nacionalnem pravnem sistemu potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da so delojemalci zavarovani pred odpustitvijo ali drugim neugodnim ravnanjem kot odzivom delodajalca na pritožbo v okviru podjetja ali na pravni postopek, ki ima za cilj izvršbo izpolnjevanja načela enakega obravnavanja.

Člen 12

Razširjanje informacij

Države članice poskrbijo, da so osebe, ki jih to zadeva, opozorjene na predpise, sprejete na podlagi te direktive, in na že veljavne upoštevne predpise s tega področja, na vse ustrezne načine, denimo na delovnem mestu, in na celotnem ozemlju.

Člen 13

Socialni dialog

1. Da se spodbudi enako obravnavanje, države članice v skladu s svojo tradicijo in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za uveljavljanje dialoga med socialnimi partnerji, kamor sodi tudi spremljanje in nadziranje prakse na delovnih mestih, kolektivnih pogodb in kodeksov ravnanja ter raziskovanje ali izmenjevanje izkušenj in dobre prakse.

2. Če je to v skladu z nacionalno tradicijo in prakso, države članice spodbujajo socialne partnerje, ne da bi posegale v njihovo avtonomijo, da na ustrezni ravni sklenejo sporazume, opredeljujejo protidiskriminacijska pravila na področjih iz člena 3, ki sodijo v okvir pogajanj o kolektivnih pogodbah. V sporazumih so upoštevane minimalne zahteve, opredeljene v tej direktivi in vsi zadevni izvedbeni predpisi.

Člen 14

Dialog z nevladnimi organizacijami

Države članice spodbujajo dialog z ustreznimi nevladnimi organizacijami, ki imajo v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso legitimen interes prispevati v boju proti diskriminaciji zaradi katerega koli od razlogov iz člena 1, zato da bi uveljavljale načelo enakega obravnavanja.

POGLAVJE III

POSEBNE DOLOČBE

Člen 15

Severna Irsko

1. Zaradi reševanja problema premajhne zastopanosti ene najpomembnejših verskih skupnosti v vrstah policije na Severnem Irskem se različno obravnavanje pri sprejemanju v službo na policiji, tudi ko gre za pomožno osebje, ne šteje za diskriminiranje, če te razlike v obravnavanju izrecno dovoljuje nacionalna zakonodaja.

2. Zaradi ohranjanja uravnoteženih možnosti za zaposlitev za učitelje na Severnem Irskem, pri tem, da se pogloblja sprava in presega zgodovinski razkol med tamkajšnjimi najpomembnejšimi verskimi skupnostmi, se določbe o veri ali prepričanju ne

uporabljajo pri zaposlovanju učiteljev na šolah v Severni Irski, če to izrecno dovoljuje nacionalna zakonodaja.

POGLAVJE IV

KONČNE DOLOČBE

Člen 16

Upoštevanje določb

Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da:

- (a) se odpravijo vsi zakoni in drugi predpisi, ki so v nasprotju z načelom enakega obravnavanja;
- (b) se ali se lahko razveljavijo ali spremenijo vse določbe, ki so nasprotju z načelom enakega obravnavanja, v individualnih ali kolektivnih pogodbah, v internih aktih podjetij ali v predpisih, ki urejajo samozaposlenost ter organizacije delojemalcev in delodajalcev.

Člen 17

Sankcije

Države članice določijo predpise o sankcijah, ki se uporabljajo, če so kršene določbe domačega prava, sprejete na podlagi te direktive, in sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo njihovo izvajanje. Sankcije, med katerimi je lahko tudi plačilo odškodnine žrtvi, morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvrnilne. Države članice najpozneje do 2. decembra 2003 uradno obvestijo Komisijo o teh predpisih in jo nemudoma obvestijo tudi o morebitnih poznejših spremembah, ki imajo učinek nanje.

Člen 18

Izvajanje

Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do 2. decembra 2003 ali pa zaupajo, kar zadeva določbe v zvezi s kolektivnimi pogodbami, izvajanje te direktive socialnim partnerjem na podlagi njihovega skupnega zaprosila. V takih primerih države članice zagotovijo, da socialni partnerji najpozneje do 2. decembra 2003 sporazumno uvedejo potrebne ukrepe, države članice pa morajo sprejeti vse ukrepe, ki so potrebni, da lahko v vsakem trenutku jamčijo za rezultate, ki jih nalaga ta direktiva. O tem takoj obvestijo Komisijo.

Da se upoštevajo posebne okoliščine, si države članice po 2. decembru 2003 po potrebi lahko vzamejo še dodatno obdobje treh let, torej v celoti 6 let, da izvedejo določbe te direktive v zvezi z diskriminacijo zaradi starosti ali hendikepiranosti. V tem primeru o tem takoj obvestijo Komisijo. Vsaka država članica, ki se odloči uporabiti dodatno obdobje, letno poroča Komisiji o ukrepih, ki jih sprejema za spoprijemanje z diskriminacijo zaradi starosti ali hendikepiranosti, in o tem, kakšne uspehe dosega pri izvajanju določb te direktive. Komisija letno poroča Svetu.

Države članice se v sprejetih predpisih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

Člen 19

Poročilo

1. Države članice predložijo Komisiji najpozneje do 2. decembra 2005, po tem pa vsakih 5 let vse informacije, ki jih Komisija potrebuje, da lahko za Evropski parlament in Svet pripravi poročilo o uporabi te direktive.

2. V poročilu Komisije so primerno upoštevana stališča socialnih partnerjev in zadevnih nevladnih organizacij. V skladu z načelom integriranja enakosti spolov vsebuje poročilo med drugim oceno učinkov sprejetih ukrepov na ženske in moške. Glede na prejete

informacije vsebuje poročilo, če je potrebno, predloge za spremembe in posodobitve te direktive.

Člen 20

Začetek veljavnosti

Ta direktiva začne veljati z dnem objave v *Uradnem listu Evropskih skupnosti*.

Člen 21

Naslovniki

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju, 27. novembra 2000

Za Svet
Predsednik
É. GUIGOU