

32000L0078

DIREKTIVA VIJEĆA 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja EN Službeni list Europskih zajednica 2.12.2000. L 303/16

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Europske zajednice, a posebno njegov članak 13.,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije (1),

uzimajući u obzir mišljenje Europskog parlamenta (2),

uzimajući u obzir mišljenje Ekonomskog i socijalnog odbora (3),

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija (4),

budući da:

(1) se, sukladno članku 6. Ugovora o Europskoj uniji, Europska unija temelji na načelima slobode, demokracije, poštivanja ljudskih prava i temeljnih sloboda, te vladavini prava, načelima koja su zajednička svim državama članicama, i budući da ona poštuje temeljna prava, na način kako su zajamčena Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda ili kako proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opća načela prava Zajednice;

(2) je načelo jednakog tretmana muškaraca i žena dobro uspostavljeno skupom pravnih dokumenata Zajednice, a posebno Direktivom Vijeća 76/207/EEC od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog tretmana žena i muškaraca u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnoj izobrazbi i napredovanju, te u pogledu radnih uvjeta (5);

(3) bi u provedbi načela jednakog tretmana, Zajednica trebala, u skladu s člankom 3(2) Ugovora o EZ-u, nastojati ukloniti nejednakosti i poticati jednakost muškaraca i žena, posebno stoga što su žene često žrtve višestruke diskriminacije;

(4) pravo svih osoba na jednakost pred zakonom i zaštita protiv diskriminacije predstavljaju opće pravo priznato Općom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije protiv žena, Ugovorima Ujedinjenih naroda o građanskim i političkim pravima odnosno ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, potpisnici kojih su sve države članice; konvencija br.111 Međunarodne organizacije rada (ILO) zabranjuje diskriminaciju na području zapošljavanja i odabira zanimanja;

(1) SL C 177 E, 27.6.2000, str. 42.

(2) Mišljenje izdano 12. listopada 2000. (još nije objavljeno u Službenom listu).

(3) SL C 204, 18.7.2000., str. 82.

(4) SL C 226, 8.8.2000., str. 1.

MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

(5) SL L 39, 14.2.1976., str. 40.

EN Službeni list Europskih zajednica 2.12.2000. L 303/17

(5) je važno poštivati takva temeljna prava i slobode; ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu udruživanja, uključujući pravo na osnivanje sindikata s drugima i uključivanje u sindikate radi obrane svojih interesa;

(6) Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika pridaje važnost borbi protiv svakog oblika diskriminacije, uključujući potrebu da se poduzme odgovarajuća akcija za socijalnu i ekonomsku integraciju starijih ljudi i invalida;

(7) je jedan od ciljeva navedenih u Ugovoru o EZ-u poticanje koordinacije među politikama zapošljavanja u državama članicama; u tu svrhu je u Ugovor o EZ-u uneseno novo poglavlje kao sredstvo za razvijanje koordinirane europske strategije zapošljavanja s namjerom podupiranja kvalificirane, obučene i prilagodljive radne snage;

(8) Smjernice za zapošljavanje u 2000. oko kojih se složilo Europsko Vijeće u Helsinkiju 10. i 11. prosinca 1999. naglašavaju potrebu da se potakne jačanje tržište radne snage koje bi bilo povoljno za društvenu integraciju, formuliranjem jednog međusobno povezanog niza politika kojem bi cilj bio borba protiv diskriminacije skupina kao što su osobe s invaliditetom. Smjernice također ističu potrebu da se posebna pozornost obrati pružanju potpore starijim radnicima kako bi ih više bilo uključeno u radnu snagu;

(9) su zapošljavanje i odabir zvanja ključni elementi u preuzimanju jamstva za pružanje jednakih mogućnosti za sve i snažno pridonose punom sudjelovanju građana u gospodarskom, kulturnom i društvenom životu te ostvarenju njihovih potencijala;

(10) je 29. lipnja 2000. Vijeće donijelo Direktivu 2000/43/EZ (6) o provedbi načela jednakog tretmana osoba bez obzira na rasno ili etničko podrijetlo; ova Direktiva već osigurava zaštitu protiv takve diskriminacije u području zapošljavanja i odabira zvanja;

(11) diskriminacija utemeljena na vjeri ili uvjerenju, invalidnosti, dobi ili seksualnom usmjerenju može potkopati postizanje ciljeva postavljenih Ugovorom o EZ-u, a posebno postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost, te slobodno kretanje ljudi;

(12) bi u tu svrhu svaku izravnu ili neizravnu diskriminaciju utemeljenu na vjeri ili uvjerenju, invalidnosti, dobi ili seksualnom opredjeljenju, za područja koja obuhvaća Direktiva, trebalo zabraniti na cijelom području Zajednice; ta bi se zabrana diskriminacije trebala primjenjivati i na državljane trećih zemalja, ali ne pokriva razlike u tretiranju zasnovane na državljanstvu i ne dovodi u pitanje odredbe koje se odnose na ulaz i boravak državljanina trećih zemalja te njihov pristup zapošljavanju i odabiru zvanja;

(13) se ova Direktiva ne primjenjuje na programe socijalne sigurnosti i socijalne zaštite povlastice kojih se ne teriraju kao dohodak u značenju koje se tom pojmu daje radi primjene članka 141. Ugovora o EZ-u, kao ni na bilo koju vrstu plaćanja od strane Države u cilju osiguranja pristupa zapošljavanju ili zadržavanja zaposlenja;

(14) ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalne odredbe koje određuju dobne granice za mirovinu;

MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

(15) je procjena činjenica iz kojih bi se mogao izvesti zaključak o postojanju izravne ili neizravne diskriminacije pitanje kojim s bave nacionalna pravosudna ili druga nadležna tijela, u skladu s pravilima nacionalnog prava i prakse; takva pravila mogu osobito osigurati da se neizravna diskriminacija ustanovi svim sredstvima, uključujući statističke dokaze;

(6) SL L 180, 19.7.2000., str. 22. / EN Službeni list Europskih zajednica 2.12.2000. L 303/17

(16) predviđanje mjera za zadovoljenje potreba invalidnih osoba na radnom mjestu ima važnu ulogu u borbi protiv diskriminacije utemeljena na invalidnosti;

(17) ova Direktiva ne zahtijeva zapošljavanje, unapređivanje, zadržavanje na poslu ili obučavanje osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa da obavlja osnovne zadatke dotičnog radnog mjesta ili da prođe potrebnu izobrazbu, ne dirajući u obvezu osiguranja razumnih mjera za zadovoljavanje potreba invalidnih osoba;

(18) ova Direktiva, s obzirom na legitiman cilj očuvanja operativne spremnosti tih službi, osobito ne traži od oružanih snaga, policije, zatvora ili hitnih službi da zaposle ili zadrže na poslu osobe koje nemaju tražene sposobnosti za obavljanje niza zadataka za koje bi mogli biti pozvani da ih obave;

(19) bi, osim toga, države članice, kako bi i nadalje mogle štititi bojnu učinkovitost svojih oružanih snaga, mogle odlučiti ne provesti odredbe ove Direktive koje se odnose na invalidnost i starosnu dob u cjelini ili u dijelu svojih oružanih snaga; države članice koje tako odluče moraju točno odrediti opseg tog odstupanja;

(20) bi trebale biti osigurane odgovarajuće mjere, tj. učinkovite i praktične mjere u svrhu prilagodbe radnog mjesta invaliditetu, naprimjer, prilagodbom prostorije i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjele zadataka ili osiguranjem obuke ili načina uključivanja invalida u sustav;

(21) da bi se utvrdilo donose li određene mjere neproporcionalno opterećenje, treba voditi računa posebno o financijskim i drugim troškovima koje one povlače za sobom, o veličini i financijskim sredstvima organizacije ili poduzeća te mogućnostima za dobivanje pomoći iz javnih fondova ili kakve druge pomoći;

(22) ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalne zakone o braku i naknadama koje o tome ovise;

(23) u vrlo malom broju okolnosti, kada je cilj zakonit a zahtjev razmjeran, razlika u tretmanu može biti opravdana ukoliko neka određena značajka povezana s vjerom ili uvjerenjem, invalidnošću, starosnom dobi ili seksualnom usmjerenju predstavlja stvarni ili odlučujući uvjet za obavljanje tog posla; takve bi okolnosti trebalo navesti u obavijesti što ju države članice dostavljaju Komisiji;

(24) je Europska unija u svojoj Deklaraciji br.11 o položaju crkava i nekonfesionalnih organizacija, koja je prilog Završnom aktu Ugovora uz Amsterdama, izričito potvrdila da poštuje i ne dovodi u pitanje status koji crkve i vjerska udruženja ili zajednice imaju u državama članicama sukladno nacionalnim zakonima, te da jednako poštuje status filozofskih i nekonfesionalnih organizacija; imajući to u vidu, države članice mogu zadržati ili utvrditi

MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

posebne odredbe o stvarnim, zakonitim i opravdanim uvjetima koji se mogu tražiti za obavljanje nekog posla;

(25) je zabrana diskriminacije na temelju dobi osnovno područje na kojem se trebaju ostvariti ciljevi navedeni u Smjernicama za zapošljavanje, kao i podupirati raznolikost radne snage; međutim, razlike u tretmanu povezane sa strosnom dobi mogu se opravdati u određenim okolnostima, pa su stoga potrebne posebne odredbe, koje se mogu razlikovati ovisno o stanju u pojedinoj državi članici; važno je, stoga, lučiti razlike u tretmanu koje se mogu opravdati, posebno zakonitom politikom zapošljavanja, tržištem radne snage i ciljevima stručne izobrazbe, od diskriminacije koju treba zabraniti;

(26) zabrana diskriminacije ne bi trebala dovoditi u pitanje zadržavanje ili donošenje mjera kojima je cilj spriječiti ili popraviti lošiji položaj skupine osoba određene vjere ili

EN Službeni list Europskih zajednica 2.12.2000. L 303/18

uvjerenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije, a takve mjere mogu i dozvoliti postojanje organizacija osoba određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualnog usmjerenja, ako je njihov glavni cilj promoviranje posebnih potreba takvih osoba;

(27) je u svojoj Preporuci 86/379/EEZ od 24. srpnja 1986. o zapošljavanju invalidnih osoba u Zajednici (1), Vijeće utvrdilo okvir za smjernice koji donosi primjere pozitivnog djelovanja u cilju poticanja zapošljavanja i izobrazbe invalidnih osoba, a u svojoj Rezoluciji od 17. lipnja 1999. o jednakim mogućnostima zapošljavanja za ljude s invaliditetom (2), potvrdilo važnost usmjeravanja naročite pozornosti, inter alia, na zapošljavanje, zadržavanje na poslu, izobrazbu i stalno obrazovanje invalidnih osoba kroz život;

(28) ova Direktiva postavlja minimalne zahtjeve, pružajući time državama članicama mogućnost izbora hoće li uvesti ili zadržati povoljnije odredbe; provedba ove Direktive ne bi trebala poslužiti da se opravda vraćanje unazad u odnosu na stanje koje već prevladava pojedinoj državi članici;

(29) osobe koje su izvrgnute diskriminaciji zbog svoje vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualnog usmjerenja trebaju imati na raspolaganju odgovarajuća sredstva pravne zaštite; da bi se osigurala djelotvornija razina zaštite, udruženja ili pravne osobe također trebaju biti ovlašteni da sudjeluju u postupcima, kako to države članice određuju, ili u ime žrtve ili u prilog žrtvi, ne dovodeći time u pitanje nacionalna pravila postupka u vezi s predstavljanjem i obranom pred sudovima;

(30) učinkovita provedba načela jednakosti traži odgovarajuću sudsku zaštitu protiv viktimizacije.

(31) se pravila o obvezi iznošenja dokaza moraju izmijeniti u slučaju diskriminacije prima facie, a da bi se načelo jednakog tretmana moglo učinkovito primijeniti, obveza iznošenja dokaza mora se vratiti na tuženu stranku ukoliko se iznese dokaz o takvoj diskriminaciji; međutim, nije na tuženoj stranki da dokazuje kako tužitelj pripada određenoj vjeri ili ima određena uvjerenja, ili neki invaliditet, ili je određene dobi ili određene seksualnog usmjerenja;

(32) države članice ne moraju primijeniti pravila o obvezi iznošenja dokaza na postupke u kojima je sud ili drugo nadležno tijelo dužno ispitati činjenice slučaja; postupci na koje se to odnosi oni su u kojima se od tužitelja ne traži da dokaže činjenice, već je obveza suda ili nadležnog tijela da to istraži;

(33) bi države članice trebale poticati dijalog između socijalnih partnera i, u okviru nacionalne prakse, s nevladinim organizacijama, radi usmjerenja pozornosti na različite oblike diskriminacije na radnom mjestu i suprotstavljanja tim diskriminacijama;

(34) potreba da se potiče mir i pomirenje među glavnim zajednicama Sjeverne Irske iziskuje uključivanje određenih odredbi u ovu Direktivu;

(35) države članice trebaju predvidjeti učinkovite, razmjerne, odvratajuće sankcije u slučaju povrede obveza iz ove Direktive;

(36) države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima, na njihov zajednički zahtjev, provedbu ove Direktive, kad je riječ odredbama u vezi s kolektivnim ugovorima, pod uvjetom da oni poduzmu nužne korake kako bi bili sigurni da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate kakve traži ova Direktiva;

(1) SL L 225, 12.8.1986., str. 43.

(2) SL C 186, 2.7.1999., str. 3.

EN Official Journal of the European Communities 2.12.2000. L 303/19

37) u skladu s načelom supsidijarnosti utvrđenom u članku 5. Ugovora o EZ-u, cilj ove Direktive – naime, stvaranje u okviru Zajednice ravnog terena, što se tiče jednakosti pri zapošljavanju i odabiru zvanja - države članice ne mogu same ostvariti u dovoljnoj mjeri, pa on stoga može, zbog veličine i učinka akcije, biti bolje ostvaren na razini Zajednice; sukladno načelu proporcionalnosti, kako je utvrđeno u tom članku, Direktiva ne ide dalje od onog što je potrebno da se ostvari ovaj cilj;

DONIJELO JE OVU DIREKTIVU:

POGLAVLJE I

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Svrha

Svrha je ove Direktiva utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualnog usmjerenja koja se odnosi na zapošljavanje i odabir zvanja, kako bi se u državama članicama uspostavilo načelo jednakog tretmana.

Članak 2.

Pojam diskriminacije

1. Za potrebe ove Direktive, pod načelom jednakog tretmana smatra se nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije zbog bilo kojeg razloga spomenutog u članku 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

- (a) smatrat će se da je došlo do izravne diskriminacije tamo gdje se neka osoba tretira lošije nego što neka druga jest, ili je bila ili bi bila tretirana u usporedivoj situaciji, zbog bilo kojeg od razloga spomenutih u članku 1.;
- (b) smatrat će se da je došlo do neizravne diskriminacije tamo gdje neka naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u određeni neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, određenog invaliditeta, određene starosne dobi ili određenog seksualnog usmjerenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:

(I) ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani zakonitom ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su odgovarajuća i nužna, ili

(II) što se tiče osoba s određenim invaliditetom, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija na koju se ova Direktiva primjenjuje, dužna je, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, poduzeti odgovarajuće mjere usklađene s načelima sadržanim u članku 5., kako bi se uklonile nepovoljnosti koje sobom nose takva odredba, mjerilo ili postupanje.

(3) Šikaniranjem se smatra oblik diskriminacije u značenju iz stavka 1., pri kojem se događa neželjeno ponašanje povezano s bilo kojim od razloga spomenutih u članku 1. sa svrhom ili učinkom povrede digniteta osobe i stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive sredine. U tom kontekstu, pojam šikaniranja može se definirati u skladu s nacionalnim zakonima i praksom država članica.

(4) Navođenje na diskriminatorski postupak protiv ljudi zbog bilo kojeg od razloga spomenutih u članku 1. smatrat će se diskriminacijom u značenju iz stavka 1.

(5) Ova direktiva nije u suprotnosti s mjerama što ih predviđa nacionalno pravo, a koje su, u demokratskom društvu, nužne za javnu sigurnost, održavanje javnog reda i prevenciju kaznenih djela, za zaštitu zdravlja te zaštitu prava i sloboda drugih ljudi.

Članak 3

Područje primjene

1. Unutar područja nadležnosti Zajednice, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u pogledu:

- (a) uvjeta za pristup zapošljavanju, zamozapošljavanju ili zanimanjima, uključujući izborne kriterije i uvjete za prijem u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti

MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

djelatnosti radi, te na svim razinama profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje;

- (b) pristupa svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, stručne izobrazbe, daljnje stručne izobrazbe i prekvalifikacije, uključujući iskustvo u praktičnom radu;
- (c) zapošljavanja i radnih uvjeta, uključujući otkaze i plaće;
- (d) članstva ili uključenosti u organizacije radnika ili poslodavaca, ili organizacije članovi kojih obavljaju neku određenu profesiju, uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju.

2. Ova Direktiva ne obuhvaća razlike u tretmanu na temelju državljanstva i ne utječe na odredbe i uvjete koji se odnose na ulaz i boravak državljana trećih zemalja i osoba bez državljanstva na teritoriju država članica, kao ni na tretman koji proizlazi iz zakonitog statusa tih državljana trećih zemalja i osoba bez državljanstva.

3. Ova se Direktiva ne primjenjuje na isplate bilo koje vrste koje se obavljaju u okvirima državnih programa i slično, uključujući programe socijalnog osiguranja i socijalne zaštite.

4. Države članice mogu odrediti da se ova Direktiva, u mjeri u kojoj se odnosi na diskriminaciju zbog invaliditeta ili starosne dobi, ne primjenjuje na oružane snage.

Članak 4.

Uvjeti za obavljanje posla

1. Bez obzira na članak 2.(1.) i (2.), države članice mogu propisati da se razlika u tretmanu koja se temelji na nekoj značajki povezanoj s bilo kojim od razloga iz članka 1 neće smatrati diskriminacijom kad, zbog prirode pojedinih profesionalnih aktivnosti ili zbog okolnosti u kojima se obavljaju, takva značajka predstavlja istinski i odlučujući uvjet za obavljanje nekog posla/zanimanja, pod uvjetom da je cilj zakonit a zahtjev uravnotežen.

2. Države članice mogu na dan donošenja ove Direktive zadržati na snazi svoje nacionalne zakone ili utvrditi buduće zakonske odredbe u koje će uključiti nacionalnu praksu postojeću na dan donošenja ove Direktive, u skladu s kojom se, kad se radi o profesionalnim aktivnostima u crkvama i drugim javnim ili privatnim organizacijama čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, razlika u tretmanu zbog vjere ili uvjerenja neke osobe neće smatrati diskriminacijom u slučaju kada, zbog prirode tih aktivnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje neke osobe predstavlja istinski, zakonit i opravdan uvjet za obavljanje tog posla, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije. Ta razlika u tretmanu provodit će se uzimajući u obzir ustavne odredbe i načela država članica, kao i opća načela prava Zajednice, i ona ne bi trebala služiti kao opravdanje za diskriminaciju na temelju nekog drugog razloga.

Pod uvjetom da inače poštuju njene odredbe, ova Direktiva ne dovodi u pitanje pravo crkava i drugih javnih ili privatnih organizacija, čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju i koje djeluju u skladu s nacionalnim ustavima i zakonima, da od osoba koje zaposle traže pošten pristup radu i odanost duhu te organizacije.

Članak 5.

Razumno zadovoljavanje potreba invalida

Kako bi se zajamčilo poštivanje načela jednakog tretmana u pogledu osoba s invaliditetom, utvrdit će se prihvatljivi načini za zadovoljavanje njihovih posebnih potreba. To znači da su poslodavci dužni poduzeti odgovarajuće mjere, gdje su potrebne, kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje u poslu, ili pohađanje izobrazbe, ukoliko takve mjere ne bi za poslodavca predstavljale nerazmjernan teret. Taj se teret neće smatrati nerazmjernim ako se u dovoljnoj mjeri podupre postojećim mjerama u okviru politike za zaštitu invalida dotične države članice.

Članak 6

Opravljanje razlika u tretmanu na temelju starosne dobi

1. Bez obzira na članak 2.(1.), Države članice mogu propisati da se razlike u tretmanu na temelju starosne dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane zakonitim ciljem, koji obuhvaća zakonitu politiku zapošljavanja, tržište radne snage i ciljeve stručne izobrazbe, te ako su sredstva ostvarivanja tog cilja zakonita i nužna.

Takve razlike u tretmanu, između ostalog, mogu uključivati:

- (a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i stručnoj izobrazbi, za zapošljavanje i odabir zvanja, uključujući otkaze i uvjete dobivanja naknade za rad, a odnose se na mlade ljude, starije radnike i osobe koje imaju obvezu da se o nekome brinu, s namjerom da se potiče njihova stručna integracija ili osigura njihova zaštita;
- (b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu starosne dobi, profesionalnog iskustva ili godina službe za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim za zaposlenje;
- (c) određivanje najviše starosne dobi za zapošljavanje na temelju izobrazbe koja se traži za neko određeno radno mjesto ili potrebe za razumnim razdobljem zaposlenosti prije odlaska u mirovinu.

2. Bez obzira na članak 2.(2.), države članice mogu propisati da određivanje starosne dobi za priznavanje ili dobivanje prava na mirovinu ili invalidsku naknadu, za programe

EN Službeni list Europskih zajednica 2.12.2000. L 303/20

socijalne sigurnosti vezane uz rad, obuhvaćajući, u okviru tih programa, i određivanje različitih dobnih granica za zaposlenike ili skupine ili kategorije zaposlenika, te korištenje, u kontekstu tih programa, dobnih kriterija u aktuarskim izračunima, ne predstavlja diskriminaciju na temelju starosne dobi, pod uvjetom da posljedica toga ne bude diskriminacija na temelju spola.

Članak 7.

Pozitivno djelovanje

1. Kako bi se zajamčila puna jednakost u praksi, načelo jednakog tretmana ne sprečava nijednu državu članicu da zadrži ili donese posebne mjere za sprečavanje ili kompenziranje neravnopravnog položaja vezanog uz bilo koji od temelja iz članka 1.
2. Što se tiče osoba s invaliditetom, načelo jednakog tretmana ne dira u pravo država članica da zadrže ili donesu odredbe o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kao ni u mjere kojima je cilj stvaranje ili zadržavanje odredbi ili sredstava za osiguranje ili poticanje integracije tih osoba u radno okruženje.

Članak 8

Minimalni zahtjevi

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su za zaštitu načela jednakog tretmana povoljnije od navedenih u ovoj Direktivi.
2. Provedba ove Direktive ni pod kojim uvjetima ne može biti temelj za snižavanje razine zaštite protiv diskriminacije kakvu države članice već pružaju u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom.

POGLAVLJE II

PRAVNI LIJEK I PROVOĐENJE

Članak 9.

Obrana prava

1. Države članice će se pobrinuti da, radi provođenja obveza iz ove Direktive, sudski i/ili upravni postupci, te postupci mirenja gdje se smatra da su primjereni, budu dostupni za sve osobe koje smatraju da im je učinjena nepravda time što na njih nije primijenjeno načelo jednakog tretmana, čak i kad je odnos u kojem je navodno došlo do diskriminacije prestao.
2. Države članice će se pobrinuti da udruženja, organizacije ili druge pravne osobe koje, sukladno kriterijima što ih utvrđuju njihova nacionalna prava, imaju legitimni interes u tome da osiguraju postupanje prema odredbama ove Direktive, mogu angažirati, bilo u ime ili u prilog osobe koja se žali, s njegovim ili njezinim pristankom, u bilo kojem sudskom i/ili upravnom postupku koji se vodi radi provođenja obveza iz ove Direktive.
3. Stavci 1. i 2. ne dovode u pitanje nacionalna pravila koja se odnose na vremenska ograničenja za pokretanje postupka u pogledu načela jednakog tretmana.

Članak 10

Obveza iznošenja dokaza

1. Države članice će poduzeti nužne mjere kako bi se, sukladno svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, mogle pobrinuti da - u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanesena nepravda jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog tretmana dokažu, pred sudom ili drugim nadležnim organom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bilo izravne ili neizravne diskriminacije – tužena stranka ima obvezu dokazivati da nije bilo povrede načela jednakog tretmana.
2. Stavak 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila o dokazivanju koja su povoljnija za tužitelja.
3. Stavak 1. se ne primjenjuje na kaznene postupke.
4. Stavci 1., 2. i 3. primijenit će se i na druge pravne postupke pokrenute u skladu s članokom 9.(2.).
5. Države članice ne moraju primijeniti stavak 1. na postupke u kojima je na sudu ili nadležnom tijelu da ispita činjenice slučaja.

Članak 11.

Viktimizacija

Države članice će u svoje nacionalne pravne sustave uvesti mjere nužne da se zaposlenici zaštite od otkaza ili nekog drugog nepovoljnog postupka poslodavca kao reakcije na pritužbu iznesenu u poduzeću ili bilo koji drugi pravni postupak kojemu je cilj potkrijepiti pritužbu načelom jednakog tretmana.

Članak 12.

Širenje informacija

Države članice će se, svim odgovarajućim sredstvima, pobrinuti da na odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom, te relevantne odredbe iz ovog područja koje su već na snazi, bude skrenuta pozornost svih osoba na koje se one mogu odnositi, naprimjer, na radnom mjestu, na cijelom teritoriju.

Članak 13.

Socijalni dijalog

1. Države članice će, u skladu sa svojim nacionalnim običajima i praksom, poduzeti odgovarajuće mjere radi poticanja dijaloga među socijalnim partnerima u svrhu stimuliranja jednakog tretmana, između ostalog, putem praćenja uobičajenih postupaka na radnom mjestu, kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, te putem znanstvenih istraživanja ili razmjene iskustava i dobre prakse.

2. Gdje je to spojivo s njihovim nacionalnim običajima i praksom, države članice će ohrabrivati socijalne partnere, ne dovodeći u pitanje njihovu autonomiju, da na odgovarajućoj razini sklapaju sporazume u kojima će biti utvrđena protu-diskriminacijska pravila na područjima koja se spominju u članku 3., što ulazi u domenu kolektivnog

EN Službeni list Europskih zajednica 2.12.2000. L 303/21
dogovaranja. Ti sporazumi moraju poštivati minimalne zahtjeve utvrđene ovom Direktivom te relevantnim nacionalnim provedbenim mjerama.

Članak 14.

Dijalog s nevladinim organizacijama

Države članice će poticati dijalog s odgovarajućim nevladinim organizacijama koje, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, imaju legitiman interes u tome da pridonese borbi protiv diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1. s ciljem da se stimulira načelo jednakog tretmana.

POGLAVLJE III

POSEBNE ODREDBE

Članak 15.

Sjeverna Irska

1. Kako bi se riješio problem nedovoljne zastupljenosti jedne od glavnih vjerskih zajednica u policijskoj službi Sjeverne Irske, razlike u tretmanu vezane za zapošljavanje u tu službu, obuhvaćajući i pomoćno osoblje, neće se smatrati diskriminacijom ako ih nacionalnih zakoni izričito odobravaju.

2. Kako bi se zadržala ravnoteža mogućnosti u zapošljavanju učitelja u Sjevernoj Irskoj, uz istovremeno poticanje smirivanja povijesnih podjela između glavnih vjerskih zajednica na tom području, odredbe o vjeri i uvjerenju iz ove Direktive neće se primjenjivati na zapošljavanje učitelja u školama Sjeverne Irske, ako to nacionalni zakoni izričito odobravaju.

POGLAVLJE IV

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 16.

Usklađenost

Države članice će poduzeti potrebne mjere kako bi se:

- (a) ukinuli svi zakoni, propisi i upravne odredbe suprotne načelu jednakog tretmana ;

- (b) proglasile ili mogle proglasiti ništavnima ili izmijenile sve odredbe suprotne načelu jednakog tretmana obuhvaćene ugovorima i kolektivnim ugovorima, internim pravilima poduzeća ili pravilima koja se odnose na samostalna zvanja i profesije te organizacije radnika ili poslodavaca.

Članak 17

Sankcije

Države članice će utvrditi pravila o kažnjavanju koja će se primjenjivati na slučajeve kršenja nacionalnih odredbi donesenih u skladu s ovom Direktivom, a poduzet će i sve potrebne mjere kako bi se osigurala primjena tih pravila. Sankcije, koje mogu uključivati isplatu odštete žrtvi, moraju biti djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće. Države članice će o tim odredbama obavijestiti Komisiju najkasnije do 2. prosinca 2003., a obavijestit će je bez odlaganja i o svakoj naknadnoj promjeni koja bi na njih mogla utjecati.

Članak 18.

Provedba

Države članice će donijeti zakone, propise i upravne odredbe potrebne kako bi se uskladile s ovom Direktivom najkasnije do 2. prosinca 2003. ili mogu povjeriti svojim socijalnim partnerima, na njihov zajednički zahtjev, provedbu ove Direktive u pogledu odredbi vezanih za kolektivne ugovore. U takvim slučajevima, države članice će se pobrinuti da, najkasnije do 2. prosinca 2003., njihovi socijalni partneri sporazumom uvedu nužne mjere, s tim da se od tih država članica traži poduzimanje svih mjera koje bi im omogućile da u svakom trenutku mogu jamčiti rezultate koje nameće ova Direktiva. One će o tome odmah obavijestiti Komisiju.

Kako bi mogle voditi računa o posebnim uvjetima, Države članice mogu, ako je to nužno, dobiti dodatno razdoblje od 3 godine, počevši od 2. prosinca 2003., to jest ukupno 6 godina za provedbu odredbi ove Deklaracije o diskriminaciji na temelju starosne dobi i invaliditeta. U tom slučaju one moraju odmah obavijestiti Komisiju. Bilo koja država članica koja odabere korištenje ovog dodatnog razdoblja mora godišnje izvještavati Komisiju o koracima koje poduzima kako bi se riješio problem diskriminacije na temelju starosne dobi i invaliditeta, kao i o napretku koji čini u provedbi. Komisija izvještava Vijeće svake godine.

Kad države članice budu donosile ove mjere, te će mjere prilikom njihove službene objave sadržavati uputu na ovu Direktivu ili će se uz njih navesti takva uputa. Načine toga upućivanja predvidjet će države članice.

Članak 19

Izvještaj

1. Države članice će dostaviti Komisiji, najkasnije do 2. prosinca 2005. i svakih 5 godina nakon toga, sve podatke koji su joj potrebni za izradu izvještaja o primjeni ove Direktive, a koji se upućuje Europskom parlamentu i Vijeću.

2. Izvještaj Komisije uzet će u obzir, prema potrebi, stajališta socijalnih partnera i relevantnih nevladinih organizacija. U skladu s načelom promoviranja jednakosti spolova na svim područjima aktivnosti Zajednice taj će izvještaj, inter alia, dati procjenu utjecaja poduzetih mjera na žene i muškarce. S obzirom na dobivene informacije, taj će izvještaj obuhvatiti, ako je potrebno, prijedloge za revidiranje i ažuriranje ove Direktive.

Članak 20.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva stupa na snagu na dan njene objave u u *Službenom listu Europskih zajednica*.

EN Službeni list Europskih zajednica 2.12.2000. L 303/22

Članak 21.

Adresati (naslovnici)

Ova se Direktiva upućuje državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu, 27. studenoga 2000.

Za Vijeće

Predsjednik

É. GUIGOU