

© European Communities (Wspólnoty Europejskie), 2003-2004, <http://europa.eu.int/eur-lex/lex>
Wyłącznie prawodawstwo Wspólnot Europejskich opublikowane w drukowanej wersji Dziennika Urzędowego Unii Europejskiej uznawane jest za autentyczne.

Dz.U.UE.L.00.303.16
Dz.U.UE-sp.05-4-79

DYREKTYWA RADY 2000/78/WE

z dnia 27 listopada 2000 r.

ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

(Dz.U.UE L z dnia 2 grudnia 2000 r.)

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 13,

uwzględniając wniosek Komisji⁽¹⁾,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego⁽²⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego⁽³⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów⁽⁴⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Zgodnie z art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz zasadach państwa prawa, zasadach, które są wspólne dla wszystkich Państw Członkowskich, i przestrzega podstawowych praw, zagwarantowanych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla Państw Członkowskich, jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego.

(2) Zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet jest wyraźnie ustanowiona w znaczącej części prawa wspólnotowego, w szczególności w dyrektywie Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy⁽⁵⁾.

(3) Wprowadzając w życie zasadę równego traktowania, Wspólnota powinna, zgodnie z art. 3 ustęp 2 Traktatu WE, podejmować działania mające na celu likwidację nierówności oraz wspierać równość mężczyzn i kobiet, w szczególności ze względu na fakt, iż kobiety są często ofiarami różnego rodzaju dyskryminacji.

(4) Prawo wszystkich osób do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją jest powszechnym prawem uznanym przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, Pakty Narodów Zjednoczonych dotyczące praw obywatelskich i politycznych oraz praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych oraz przez Europejską Konwencją o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, których sygnatariuszami są wszystkie Państwa Członkowskie. Konwencja nr 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i pracy.

(5) Istotne znaczenie ma przestrzeganie podstawowych praw i wolności. Niniejsza dyrektywa nie narusza wolności zrzeszania się, włącznie z prawem do tworzenia z innymi osobami związków zawodowych i wstępowania do takich związków w celu obrony swoich interesów.

(6) Wspólnotowa Karta Socjalnych Podstawowych Praw Pracowników uznaje znaczenie walki z dyskryminacją we wszystkich jej postaciach, włącznie z potrzebą podjęcia właściwych działań na rzecz integracji społecznej i gospodarczej osób starszych i niepełnosprawnych.

(7) Wśród celów Traktatu WE znajduje się wspieranie koordynacji polityk zatrudnienia poszczególnych Państw Członkowskich. W tym celu do Traktatu WE został dodany nowy rozdział dotyczący zatrudnienia w celu rozwinięcia skoordynowanej europejskiej strategii zatrudnienia, która zakłada wspieranie wykwalifikowanej, przeszkolonej i zdolnej do dostosowania się siły roboczej.

(8) Wytyczne dotyczące zatrudnienia na rok 2000, przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 r., podkreślają potrzebę wspierania rynku pracy przychylnego dla integracji społecznej, formułując spójną całość polityk, których celem jest walka z dyskryminacją takich grup jak osoby niepełnosprawne. Wytyczne te podkreślają również potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na pomoc starszym pracownikom, aby mogli oni w szerszym zakresie uczestniczyć w życiu zawodowym.

(9) Zatrudnienie i praca są podstawowymi elementami mającymi zapewnić równe szanse dla wszystkich i w szerokim zakresie przyczyniają się do pełnego uczestnictwa obywateli w życiu gospodarczym, kulturalnym i społecznym oraz do ich rozwoju.

(10) W dniu 29 czerwca 2000 r. Rada przyjęła dyrektywę 2000/43/WE⁽⁶⁾ w sprawie stosowania zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, która już zapewnia ochronę przed tego rodzaju dyskryminacją w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

(11) Dyskryminacja ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może być przeszkodą w realizacji celów Traktatu WE, w szczególności w zakresie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podnoszenia poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej, solidarności i swobodnego przepływu osób.

(12) W tym celu wszelka bezpośrednia i pośrednia dyskryminacja ze względu na wyznawaną religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być w całej Wspólnocie zakazana. Zakaz dyskryminacji powinien również dotyczyć obywateli państw trzecich, ale nie obejmuje on odmiennego traktowania ze względu na przynależność państwową, bez uszczerbku dla postanowień dotyczących wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz ich dostępu do zatrudnienia i pracy.

(13) Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do uregulowań w zakresie zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, których korzyści nie są tożsame z dochodami w znaczeniu nadanym temu terminowi do celów stosowania Artykułu 141 Traktatu WE, ani do wszelkiego rodzaju płatności dokonywanych przez państwo, których celem jest dostęp do zatrudnienia lub utrzymanie zatrudnienia.

(14) Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów prawa krajowego ustanawiających wiek emerytalny.

(15) Ocena stanu faktycznego, który nasuwa przypuszczenie o istnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, należy do sądu krajowego lub innego właściwego organu, zgodnie z prawem krajowym lub praktyką krajową, które mogą przewidywać, w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, również na podstawie danych statystycznych.

(16) Przyjęcie środków uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych w miejscu pracy jest najważniejszym czynnikiem w walce z dyskryminacją osób niepełnosprawnych.

(17) Niniejsza dyrektywa nie nakłada wymogu, aby osoba, która nie jest kompetentna ani zdolna bądź dyspozycyjna do wykonywania najważniejszych czynności na danym stanowisku lub kontynuacji danego kształcenia, była przyjmowana do pracy, awansowana lub dalej zatrudniana, nie naruszając obowiązku wprowadzania racjonalnych zmian uwzględniających potrzeby osób niepełnosprawnych.

(18) Niniejsza dyrektywa nie wymaga, w szczególności od sił zbrojnych, policji, służb więziennych lub ratowniczych przyjmowania do pracy lub dalszego zatrudniania osób nieposiadających wymaganych zdolności umożliwiających wykonywanie zadań, które mogą im zostać powierzone z uwzględnieniem wynikającego z prawa celu utrzymania zdolności operacyjnej tych służb.

(19) Ponadto, aby umożliwić Państwom Członkowskim utrzymywanie skuteczności sił zbrojnych, mogą one nie stosować przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących niepełnosprawności i wieku w całych siłach zbrojnych lub ich części. Państwa Członkowskie, które zdecydują się na taki krok, muszą określić zakres stosowania takiego odstępstwa.

(20) Należy przyjąć właściwe, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu przystosowania miejsca pracy z uwzględnieniem niepełnosprawności, na przykład przystosowując pomieszczenia lub wyposażenie, czas pracy, podział zadań lub ofertę kształceniową lub integracyjną.

(21) Aby ustalić, czy przyjęcie danych środków wiąże się z koniecznością nieproporcjonalnie wysokiego obciążenia, należy uwzględnić w szczególności związane z tym koszty finansowe i inne, rozmiar organizacji lub środki finansowe, którymi dysponują przedsiębiorstwa oraz możliwość pozyskania środków publicznych lub jakiegokolwiek innej pomocy.

(22) Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów prawa krajowego dotyczących stanu cywilnego i wynikających z tego świadczeń.

(23) W bardzo niewielu okolicznościach różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione w przypadku gdy charakterystyka związana z religią lub przekonaniami, niepełnosprawnością, wiekiem bądź orientacją seksualną jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg zachowuje proporcje. O takich okolicznościach należy powiadamiać w informacjach dostarczanych przez Państwa Członkowskie Komisji.

(24) Unia Europejska w swojej Deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do Aktu Końcowego Traktatu Amsterdamskiego w wyraźny sposób uznała, że uznaje i nie narusza statusu, z którego korzystają na mocy prawa krajowego kościoły i stowarzyszenia lub wspólnoty religijne w Państwach Członkowskich oraz, że szanuje w równym stopniu status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Uwzględniając powyższe, Państwa Członkowskie mogą utrzymywać lub wprowadzać zgodne z prawem i uzasadnione postanowienia szczególne dotyczące podstawowych wymagań zawodowych, które mogą być stawiane w odniesieniu do prowadzenia działalności zawodowej.

(25) Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek jest podstawowym elementem na drodze do osiągnięcia celów określonych w wytycznych dotyczących zatrudnienia i popierania różnicowania zatrudnienia. Jednakże w niektórych okolicznościach różnice w traktowaniu ze względu na wiek mogą być uzasadnione i wymagają wprowadzenia szczególnych przepisów, które mogą się różnić w zależności od sytuacji Państw Członkowskich. Należy więc odróżnić odmienne traktowanie, które jest uzasadnione, w szczególności wynikającymi z prawa celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, od dyskryminacji, która musi być zakazana.

(26) Zakaz dyskryminacji powinien być obowiązujący, bez uszczerbku dla utrzymania i przyjęcia środków mających zapobiegać lub rekompensować niekorzystną sytuację grup osób danej religii lub przekonania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej i takie środki mogą dopuszczać istnienie organizacji osób danej religii lub przekonania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej w przypadku gdy ich głównym celem jest wspieranie szczególnych potrzeb tych osób.

(27) W Zaleceniu 86/379/EWG z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie zatrudniania we Wspólnocie osób niepełnosprawnych⁽⁷⁾, Rada określiła ramy, w których podane są przykłady pozytywnych działań mających wspierać zatrudnienie i kształcenie osób niepełnosprawnych, a w rezolucji z dnia 17 czerwca 1999 r. w sprawie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych⁽⁸⁾ potwierdziła szczególną wagę, jaką przywiązuje się w szczególności do rekrutacji, dalszego zatrudniania i kształcenia oraz kształcenia ustawicznego osób niepełnosprawnych.

(28) Niniejsza dyrektywa określa minimalne wymagania, co daje Państwom Członkowskim możliwość przyjmowania lub utrzymywania korzystniejszych przepisów. Stosowanie niniejszej dyrektywy nie może uzasadniać regresu w stosunku do sytuacji istniejącej obecnie w każdym Państwie Członkowskim.

(29) Osoby, które były dyskryminowane ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. Dla zapewnienia skuteczniejszego poziomu ochrony, stowarzyszenia lub osoby prawne powinny mieć również możliwość wszczynania procedur sądowych, na zasadach określonych przez Państwa Członkowskie, na rzecz ofiary lub ją wspierając, nie naruszając reguł procedury krajowej dotyczących przedstawicielstwa i obrony przed sądem.

(30) Skuteczne wprowadzenie w życie zasady równości wymaga odpowiedniej ochrony prawnej przed retorsjami.

(31) Wprowadzenie przepisów dotyczących ciężaru dowodu wymaga, od momentu zaistnienia domniemania dyskryminacji i, w przypadkach, gdy fakt ten zostanie potwierdzony, skutecznego stosowania zasady równego traktowania, w której ciężar dowodu przypadnie na pozwanego. Jednakże pozwany nie ma obowiązku udowadniania, że powód jest wyznawcą danej religii, posiada określone przekonania, jest w szczególności niepełnosprawny, jest w danym wieku lub określonej orientacji seksualnej.

(32) Państwa Członkowskie mogą nie stosować zasad dotyczących ciężaru dowodu do procedur sądowych, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub właściwego organu. Takie procedury są procedurami, w których powód nie musi udowadniać stanu faktycznego, których ustalenie należy do sądu lub właściwego organu.

(33) Państwa Członkowskie powinny wspierać dialog między przedstawicielami pracodawców i pracowników i, w ramach krajowej praktyki, z organizacjami pozarządowymi w celu zwrócenia uwagi na różne formy dyskryminacji w miejscu pracy oraz walki z nimi.

(34) Potrzeba wspierania pokoju i pojednania między głównymi wspólnotami Irlandii Północnej wymaga umieszczenia w niniejszej dyrektywie przepisów szczególnych.

(35) Państwa Członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe sankcje stosowane w przypadkach nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.

(36) Państwa Członkowskie mogą powierzać przedstawicielom pracodawców i pracowników, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy, w zakresie tego co wynika ze zbiorowych układów pracy, pod warunkiem że zostaną podjęte wszystkie niezbędne czynności umożliwiające im w każdej chwili osiągnięcie rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie.

(37) Zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu WE, cel niniejszej dyrektywy, to znaczy stworzenie we Wspólnocie obszaru działania w sferze równości zatrudnienia i pracy, nie może być w wystarczającym stopniu realizowany przez Państwa Członkowskie, powinien więc, ze względu na rozmiary i rezultaty akcji, być lepiej realizowany na poziomie wspólnotowym. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną we wspomnianym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza ponad to, co jest konieczne dla osiągnięcia jej celu,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

ROZDZIAŁ I

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Cel

Celem niniejszej dyrektywy jest wyznaczenie ogólnych ram dla walki z dyskryminacją ze względu na religię lub przekonania, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do zatrudnienia i pracy, w celu realizacji w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania.

Artykuł 2

Pojęcie dyskryminacji

1. Do celów niniejszej dyrektywy "zasada równego traktowania" oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji z przyczyn określonych w art. 1.

2. Do celów ust. 1:

- a) dyskryminacja bezpośrednia występuje w przypadku gdy osobę traktuje się mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji, z jakiegokolwiek przyczyny wymienionej w art. 1;
- b) dyskryminacja pośrednia występuje w przypadku, gdy przepis, kryterium lub pozornie neutralna praktyka może doprowadzić do szczególnej niekorzystnej sytuacji dla osób danej religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w stosunku do innych osób, chyba że:
 - i) taki przepis, kryterium lub praktyka jest obiektywnie uzasadniona zgodnym z prawem celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne, lub
 - ii) jeżeli w przypadku osób w określony sposób niepełnosprawnych, pracodawca lub każda osoba, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, jest zobowiązany, na mocy przepisów krajowych, podejmować właściwe środki zgodnie z zasadami określonymi w art. 5, w celu zlikwidowania niedogodności spowodowanych tym przepisem, kryterium lub praktyką.

3. Molestowanie uważa się za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie mające związek z jedną z przyczyn określonych w art. 1, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmiałącej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich.

4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych z jednej z przyczyn określonych w art. 1, uważa się za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.

5. Niniejsza dyrektywa nie narusza środków przewidzianych przepisami krajowymi, które w społeczeństwie demokratycznym są niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, utrzymania porządku i zapobiegania działaniom podlegającym sankcjom karnym, ochrony zdrowia i ochrony praw i wolności innych osób.

Artykuł 3

Zakres

1. W granicach kompetencji Wspólnoty, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

- a) warunków dostępu do zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w tym również kryteriów selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od dziedziny działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;

- b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowania zawodowego, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;
- c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;
- d) członkostwa i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami, jakie dają tego typu organizacje.

2. Celem niniejszej dyrektywy nie jest zróżnicowane traktowanie ze względu na przynależność państwową i nie narusza ona przepisów oraz warunków odnoszących się do wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz bezpaństwowców na terytorium Państw Członkowskich i wszelkiego traktowania związanego ze statusem prawnym danych obywateli państw trzecich i bezpaństwowców.

3. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do wszelkiego rodzaju płatności dokonanych z systemów publicznych lub podobnych, włączając w to systemy zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej.

4. Państwa Członkowskie mogą ustalić, że niniejsza dyrektywa w kwestii dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność lub wiek, nie znajduje zastosowania wobec sił zbrojnych.

Artykuł 4

Wymagania zawodowe

1. Niezależnie od przepisów od art. 2 ust. 1 i 2, Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z jedną z przyczyn wymienionych w art. 1 nie stanowi dyskryminacji w przypadku gdy ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.

2. Państwa Członkowskie mogą utrzymać w mocy swoje ustawodawstwo krajowe, które obowiązuje w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, lub przewidzieć w przyszłym ustawodawstwie, uwzględniającym praktykę krajową istniejącą w dniu przyjęcia niniejszej dyrektywy, przepisy na mocy których, w przypadku działalności zawodowej kościołów albo innych organizacji publicznych bądź prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, odmienne traktowanie ze względu na religię lub przekonania osoby nie stanowi dyskryminacji w przypadku gdy ze względu na charakter tego rodzaju działalności lub kontekst, w którym jest prowadzona, religia lub przekonania stanowią podstawowy, zgodny z prawem i uzasadniony wymóg zawodowy, uwzględniający etykę organizacji. Tego rodzaju odmienne traktowanie powinno być realizowane z poszanowaniem zasad i postanowień konstytucyjnych Państw Członkowskich oraz zasad ogólnych prawa wspólnotowego, i nie powinno być usprawiedliwieniem dla dyskryminacji, u podstaw której leżą inne przyczyny.

Pod warunkiem że jej przepisy są przestrzegane, niniejsza dyrektywa nie narusza więc prawa kościołów i innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etyka opiera się na religii lub przekonaniach, działających zgodnie z krajowymi przepisami konstytucyjnymi i ustawodawczymi, do wymagania od osób pracujących dla nich działania w dobrej wierze i lojalności wobec etyki organizacji.

Artykuł 5

Racjonalne usprawnienia dla osób niepełnosprawnych

W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane Państwo Członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych.

Artykuł 6

Uzasadnienie odmiennego traktowania ze względu na wiek

1. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na wiek nie stanowi dyskryminacji, jeżeli w ramach prawa krajowego zostanie to obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnym z przepisami celem, w szczególności celami polityki zatrudnienia, rynku pracy i kształcenia zawodowego, i jeżeli środki mające służyć realizacji tego celu są właściwe i konieczne.

Takie odmienne traktowanie może polegać między innymi na:

- a) wprowadzeniu specjalnych warunków dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, zatrudnienia i pracy, włącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania, dla ludzi młodych, pracowników starszych i osób mających na utrzymaniu inne osoby, w celu wspierania ich integracji zawodowej lub zapewnienia im ochrony;
- b) określeniu warunków dolnej granicy wieku, doświadczenia zawodowego lub stażu pracy, wymaganego do zatrudnienia lub niektórych korzyści związanych z zatrudnieniem;
- c) określenia górnej granicy wieku przy rekrutacji, z uwzględnieniem wykształcenia wymaganego na danym stanowisku lub potrzeby racjonalnego okresu zatrudnienia przed przejściem na emeryturę.

2. Niezależnie od przepisów art. 2 ust. 2, Państwa Członkowskie mogą uznać, że nie stanowi dyskryminacji ze względu na wiek ustalanie, dla systemów zabezpieczenia społecznego pracowników, wieku przyznania lub nabycia praw do świadczeń emerytalnych lub inwalidzkich, włącznie z wyznaczaniem, w ramach tych systemów, różnych granic wieku dla pracowników lub grup bądź kategorii pracowników i wykorzystania, w ramach tych systemów, kryteriów wieku do obliczania wysokości świadczeń, pod warunkiem że nie stanowi to dyskryminacji ze względu na płeć.

Artykuł 7

Działanie pozytywne

1. W celu zapewnienia całkowitej równości w życiu zawodowym, zasada równości traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez Państwo Członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności, u podstaw których leży jedna z przyczyn określonych w art. 1.

2. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla prawa Państw Członkowskich do utrzymywania lub przyjmowania przepisów dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, ani środków mających na celu stworzenie lub utrzymanie przepisów bądź ułatwień w celu ochrony lub wspierania integracji w środowisku pracy.

Artykuł 8

Wymagania minimalne

1. Państwa Członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne w celu ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie.

2. Stosowanie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym wypadku powodem obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją, który już zapewnia Państwo Członkowskie w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą.

ROZDZIAŁ II

ŚRODKI ODWOŁAWCZE ORAZ STOSOWANIE PRAWA

Artykuł 9

Ochrona praw

1. Państwa Członkowskie zapewnią, aby procedury sądowe i/lub administracyjne oraz, w przypadku gdy uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do stosowania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za

pokrzywdzone w związku z naruszeniem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu związku, w którym przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja.

2. Państwa Członkowskie zapewnią, aby stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z przewidzianymi prawem krajowym kryteriami, uzasadniony interes w zapewnieniu aby przestrzegane były postanowienia niniejszej dyrektywy, mogły wszczynać, na rzecz osoby występującej z powództwem lub ją wspierając, za jej zgodą, postępowania sądowe i/lub procedury administracyjne przewidziane w celu spowodowania stosowania niniejszej dyrektywy.

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie naruszają przepisów krajowych dotyczących terminów składania odwołań w odniesieniu do zasady równego traktowania.

Artykuł 10

Ciężar dowodu

1. Zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby strona pozwana musiała udowodnić, że nie wystąpiło pogwałcenie zasady równego traktowania, w przypadku gdy osoby, które uważają się za pokrzywdzone w związku nie przestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody dla ustanawiania przez Państwa Członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej.

3. Ustęp 1 nie ma zastosowania do postępowań karnych.

4. Przepisy ust. 1, 2 i 3 stosuje się również do każdej procedury sądowej wszczętej zgodnie z art. 9 ust. 2.

5. Państwa Członkowskie nie mogą stosować przepisu ust. 1 do procedur sądowych, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub właściwego organu.

Artykuł 11

Ochrona przed retorsjami

Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony pracowników przed wszelkimi zwolnieniami lub nieprzychylnym traktowaniem przez pracodawcę, będącymi reakcją na skargę złożoną w przedsiębiorstwie lub na uruchomienie procedury sądowej mającej na celu doprowadzenie do przestrzegania zasady równego traktowania.

Artykuł 12

Upowszechnianie informacji

Państwa Członkowskie zapewnią, że przepisy przyjmowane zgodnie z niniejszą dyrektywą, jak również przepisy, które już obowiązują w tej materii, udostępniane będą zainteresowanym osobom z wykorzystaniem wszelkich właściwych środków, na przykład w miejscu pracy, na całym ich terytorium.

Artykuł 13

Dialog społeczny

1. Zgodnie ze swoją tradycją i krajową praktyką Państwa Członkowskie podejmują odpowiednie środki wspierające dialog między przedstawicielami pracodawców i pracowników w celu promowania równego traktowania, włącznie ze sprawowaniem nadzoru w miejscu pracy, poprzez zbiorowe układy pracy, kodeksy postępowania oraz badanie lub wymianę doświadczeń i dobrych praktyk.

2. W poszanowaniu swoich tradycji i krajowej praktyki, Państwa Członkowskie zachęcają przedstawicieli pracodawców i pracowników, nie naruszając ich autonomii, do zawierania, na właściwym poziomie, umów ustanawiających zasady niedyskryminacji w zakresie określonym w art. 3, który wchodzi

w zakres rokowań zbiorowych. Umowy takie powinny być zgodne z minimalnymi wymaganiami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie oraz przepisami krajowymi będącymi ich transpozycją.

Artykuł 14

Dialog z organizacjami pozarządowymi

Państwa Członkowskie wspierają dialog z właściwymi organizacjami pozarządowymi, które mają, zgodnie z praktyką i prawem krajowym, uzasadniony interes w przyczynianiu się do walki z dyskryminacją z przyczyn wymienionych w art. 1, w celu promowania zasady równego traktowania.

ROZDZIAŁ III

PRZEPISY SZCZEGÓLNE

Artykuł 15

Irlandia Północna

1. Aby uporać się z problemem mniejszej liczby przedstawicieli jednej z głównych wspólnot religijnych w służbach policyjnych Irlandii Północnej, odmienne traktowanie przy rekrutacji do tych służb, również personelu wsparcia, nie stanowi dyskryminacji, o ile w wyraźny sposób zezwalają na to przepisy krajowe.

2. Dla utrzymania równowagi w możliwościach zatrudniania nauczycieli w Irlandii Północnej, wspierając przy tym przełamywanie podziałów historycznych między zamieszkałymi tam głównymi wspólnotami religijnymi, przepisy niniejszej dyrektywy dotyczące religii lub przekonań nie mają zastosowania do rekrutacji nauczycieli do szkół w Irlandii Północnej, chyba że w wyraźny sposób zezwalają na to przepisy krajowe.

ROZDZIAŁ IV

POSTANOWIENIA KOŃCOWE

Artykuł 16

Zgodność

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne działania, aby:

- a) zniesione zostały przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania;
- b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania zawarte w umowach lub układach zbiorowych, regulaminach wewnętrznych przedsiębiorstw, jak również w statutach regulujących wykonywanie wolnych zawodów oraz w statutach organizacji pracowników i pracodawców, zostały uznane za nieważne lub zostały zmienione.

Artykuł 17

Sankcje

Państwa Członkowskie ustanowią zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmą wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą określać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i dolegliwe. Najpóźniej do dnia 2 grudnia 2003 r. Państwa Członkowskie poinformują o tych przepisach Komisję, jak również poinformują niezwłocznie o wszystkich ich kolejnych zmianach.

Artykuł 18

Wprowadzenie w życie

Państwa Członkowskie do dnia 2 grudnia 2003 r. przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy, w zakresie przepisów dotyczących zbiorowych układów pracy. W takich wypadkach Państwa Członkowskie zapewnią do dnia 2 grudnia 2003 r., aby przedstawiciele pracodawców i pracowników wprowadzili w drodze umowy niezbędne środki, przy czym podejmą wszelkie niezbędne działania gwarantujące przedstawicielom pracodawców i pracowników w każdym czasie osiągnięcie wyników określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

W celu uwzględnienia szczególnych warunków, Państwa Członkowskie mogą, o ile zaistnieje taka potrzeba, dysponować dodatkowym terminem trzech lat, licząc od dnia 2 grudnia 2003 r., to znaczy w sumie sześć lat na wprowadzenie w życie przepisów niniejszej dyrektywy dotyczących dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność. W tym wypadku niezwłocznie powiadomią o tym Komisję. Każde Państwo Członkowskie, które korzysta z dodatkowego terminu, przedstawia Komisji corocznie raport na temat kroków, jakie podjęło w celu uporania się z dyskryminacją ze względu na wiek i niepełnosprawność oraz postępu we wprowadzeniu w życie dyrektywy. Komisja przedstawia roczny raport Radzie.

Jeżeli Państwa Członkowskie przyjmą te środki, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub powinno towarzyszyć im powołanie się na tę dyrektywę przy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

Artykuł 19

Raport

1. Do dnia 2 grudnia 2005 r. i następnie raz na pięć lat, Państwa Członkowskie prześlą Komisji wszelkie informacje niezbędne do sporządzenia przez Komisję, przeznaczonego dla Parlamentu Europejskiego i Rady, raportu dotyczącego stosowania niniejszej dyrektywy.

2. Raport Komisji uwzględniać będzie odpowiednio opinię przedstawicieli pracodawców i pracowników oraz zainteresowanych organizacji pozarządowych. Zgodnie z zasadą zintegrowanego osiągnięcia równości szans kobiet i mężczyzn, w raporcie tym zawarta będzie, między innymi, ocena wpływu podjętych działań na mężczyzn i kobiety. W świetle uzyskanych informacji w raporcie tym zawarte będą, o ile zaistnieje taka potrzeba, propozycje zmian i aktualizacji niniejszej dyrektywy.

Artykuł 20

Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

Artykuł 21

Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 27 listopada 2000 r.

W imieniu Rady

É. GUIGOU

Przewodnicząca

-
- (1) Dz.U. C 177 E z 27.6.2000, str. 42.
- (2) Opinia wydana w dniu 12 października 2000 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).
- (3) Dz.U. C 204 z 18.7.2000, str. 82.
- (4) Dz.U. C 226 z 8.8.2000, str. 1.
- (5) Dz.U. L 39 z 14.2.1976, str. 40.
- (6) Dz.U. L 180 z 19.7.2000, str. 22.
- (7) Dz.U. L 225 z 12.8.1986, str. 43.
- (8) Dz.U. C 186 z 2.7.1999, str. 3.