

32000L0078

L 303/16

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK HIVATALOS LAPJA

2000.12.2.

**A TANÁCS 2000/78/EK IRÁNYELVE
(2000. november 27.)**

**a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek
létrehozásáról**

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 13. cikkére,

tekintettel a Bizottság javaslatára ⁽¹⁾,

tekintettel az Európai Parlament véleményére ⁽²⁾,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére ⁽³⁾,

tekintettel a Régiók Bizottsága véleményére ⁽⁴⁾,

mivel:

- (1) Az Európai Unióról szóló szerződés 6. cikkével összhangban az Európai Unió a szabadság, a demokrácia, az emberi jogok és az alapvető szabadságok tiszteletben tartása és a jogállamiság elvein alapul, amely alapelvek közősek a tagállamokban, és a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiából erednek.
- (2) A nőkkel és férfakkal való egyenlő bánásmódot a közösségi jog számos jogszabályban rögzíti, különösen a férfakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelvben ⁽⁵⁾.
- (3) Az egyenlő bánásmód elvének megvalósítása során, összhangban az EK-Szerződés 3. cikkének (2) bekezdésével, a Közösség törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére és a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására, mivel a nők gyakran többszörös megkülönböztetés áldozatai.
- (4) Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata, az Egyesült Nemzetek Szervezetének egyezménye a nőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről, A polgári és politikai jogok nemzetközi egyezségokmánya, valamint A gazdasági, szociális és kulturális jogok nemzetközi egyezségokmánya, továbbá a tagállamok által aláírt Európai egyezmény az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmében által elismert egyetemes jog az emberek törvény előtti egyenlőséghez és a

mindennemű hátrányos megkülönböztetés elleni védelemhez való joga. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 111. számú egyezménye megtiltja a hátrányos megkülönböztetést a foglalkoztatás és a munkavégzés minden területén.

- (5) Fontos tiszteletben tartani ezeket az alapvető jogokat és alapvető szabadságokat. Ez az irányelv nem sérti az egyesülés szabadságát, beleértve a szakszervezetek alapításához való jogot, valamint az emberek szakszervezetekhez való csatlakozási jogát érdekeik védelmében.
- (6) A munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta elismeri a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem fontosságát, beleértve annak szükségességét, hogy az idősebb és fogyatékos személyek társadalmi és gazdasági beilleszkedése érdekében megfelelő intézkedéseket hozzanak.
- (7) Az EK-Szerződés célkitűzései közé tartozik a tagállami foglalkoztatási politika összehangolásának az elősegítése. Ennek érdekében új foglalkoztatási fejezetet illesztettek az EK-Szerződésbe mint az összehangolt európai foglalkoztatáspolitikai stratégia eszközt, amely a képzett és az elvárásokhoz alkalmazkodni képes munkaerőt ösztönzi.
- (8) Az Európai Tanács 1999. december 10–11-i helsinki ülésén elfogadott 2000. évi foglalkoztatási irányvonalak hangsúlyozzák a szociális integrációt ösztönző munkaerőpiac kialakításának szükségességét egymást követő, egymásra épülő intézkedések meghozatala által, amelyek a csoportok, mint például a fogyatékos személyek csoportjának hátrányos megkülönböztetése elleni küzdelmet célozzák. Hangsúlyozzák ezenkívül, hogy külön figyelmet kell fordítani az idősebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaerő-piaci részvételük fokozódjon.
- (9) A foglalkoztatás és a munkavégzés kulcselemei a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőségnek, s jelentősen hozzájárulnak a polgárok teljes részvételéhez a gazdasági, kulturális és társadalmi életben, valamint képességeik kibontakoztatásához.
- (10) 2000. június 29-én a Tanács elfogadta a faji vagy etnikai származásra való tekintet nélkül a személyek közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelvet ⁽⁶⁾. Ez az irányelv jelenleg is védelmet biztosít az ilyen jellegű hátrányos megkülönböztetéssel szemben a foglalkoztatás és a munkavégzés területén.
- (11) A valláson, meggyőződésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés megelőzhető az EK-Szerződés célkitűzéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magas szintű szociális védelemnek az elérését, az

⁽¹⁾ HL C 177., 2000.6.27., 42. o.

⁽²⁾ 2000. október 12-i vélemény (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

⁽³⁾ HL C 204., 2000.7.18., 82. o.

⁽⁴⁾ HL C 226., 2000.8.8., 1. o.

⁽⁵⁾ HL L 39., 1976.2.14., 40. o.

⁽⁶⁾ HL L 180., 2000.7.19., 22. o.

- életszínvonal növelését, az életminőség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.
- (12) E célból minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggyőződésen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést az ezen irányelv hatálya alá tartozó területeken a Közösségen belül meg kell tiltani. A hátrányos megkülönböztetés e tilalmát a harmadik országok állampolgáira is alkalmazni kell, de e tilalom nem terjed ki a nemzeti hovatartozás alapján történő megkülönböztetésre, és nem érinti a harmadik országokból származó személyek beutazását és letelepedését, valamint foglalkoztatásukat és munkavégzésüket.
- (13) Ez az irányelv nem alkalmazható a szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszerekre, amelyek juttatásait az EK-Szerződés 141. cikkében szereplő meghatározással ellentétben nem jövedelemként kezelik, sem pedig bármely, a munkához jutást vagy a munkaviszony fenntartását célzó állami támogatásra.
- (14) Ez az irányelv nem érinti a nyugdíjkorhatárt meghatározó nemzeti rendelkezéseket.
- (15) Azoknak a tényeknek a megítélése, amelyek alapján közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetésre lehet következtetni, a nemzeti joggal vagy gyakorlattal összhangban a nemzeti igazságszolgáltatásra vagy egyéb, illetékes hatóságokra tartozik. Az ilyen tagállami előírások rendelkezhetnek arról, hogy a közvetett megkülönböztetés minden eszközzel, akár statisztikai bizonyítékok alapján is megállapítható.
- (16) A fogyatékos személyek szükségleteinek kielégítését célzó rendelkezések fontos szerepet játszanak a fogyatékoság alapján történő hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben.
- (17) Ez az irányelv nem kívánja meg olyan személy felvételét, előléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehető igénybe az adott állás alapvető feladatainak ellátására vagy a megfelelő képzés elvégzésére, a fogyatékos személyek érdekében hozott megfelelő intézkedések megtételére vonatkozó kötelezettség sérelme nélkül.
- (18) Ez az irányelv nem kívánja meg különösen a fegyveres erőktől, a rendőrségtől, a büntetés-végrehajtási vagy vészhelyzet-elhárító szolgálatoktól, hogy olyan személyeket vegyenek föl vagy foglalkoztassanak, akiknek nincsenek meg a szükséges képességeik, hogy a tőlük elvárt feladatokat elvégezzék e szolgálatok jogszabályban meghatározott működőképességének megőrzése céljából.
- (19) Továbbá, annak érdekében, hogy a tagállamok folyamatosan biztosíthassák fegyveres erőik harcképességét, úgy határozhatnak, hogy nem alkalmazzák az irányelv fogyatékoságra vagy korra vonatkozó rendelkezéseit fegyveres erejük egészére vagy annak egy részére. Azok a tagállamok, amelyek ilyen döntést hoznak, kötelesek meghatározni az eltérések körét.
- (20) Megfelelő, azaz hatékony és gyakorlati intézkedéseket kell tenni azért, hogy a munkahelyeket a fogyatékosok igényeinek megfelelően alakítsák ki, például az épületek és a munkaeszközök megfelelő átalakításával, a munkaidő beosztásának és a feladatok szétosztásának a fogyatékosok igényeihez igazításával, illetve a képzés vagy beilleszkedés biztosításával.
- (21) Annak meghatározása érdekében, hogy a kérdéses intézkedések nem jelentenek-e aránytalanul nagy terhet, figyelembe kell venni a felmerülő pénzügyi és egyéb költségeket, a szervezet vagy vállalkozás nagyságát és pénzügyi erőforrásait, valamint a köztámogatások vagy bármely más támogatás lehetőségét.
- (22) Ez az irányelv nem érinti a családi állapotra és az attól függő ellátásokra vonatkozó nemzeti törvényeket.
- (23) Nagyon korlátozott körülmények között igazolható az eltérő bánásmód, ha a valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, korhoz vagy szexuális irányultsághoz kapcsolódó jellemző valódi és meghatározó alkalmazási feltételt eredményez, amikor a cél jogos, és az alkalmazási feltétel arányos. Az ilyen körülményeket a tagállamok által a Bizottsághoz eljuttatott információknak tartalmazniuk kell.
- (24) Az Európai Unió az egyházak és a világnézeti szervezetek jogállásáról szóló, az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 11. nyilatkozatában elismerte, hogy tiszteletben tartja és nem csorbítja a tagállamok egyházai, vallási szövetségei vagy közösségei nemzeti jogban rögzített jogállását, továbbá ugyanilyen módon tiszteletben tartja a filozófiai és világnézeti szervezetek jogállását. Ezt szem előtt tartva a tagállamok fenntarthatnak vagy meghatározhatnak fontos, törvényes és igazolt alkalmazási feltételeket, amelyeket az ilyen jellegű foglalkozási tevékenységeknél megkövetelnek.
- (25) Az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalma lényegi része a foglalkoztatási irányvonalakban meghatározott célok teljesítésének, és ösztönzi a munkaerő sokféleségét. Az életkorral kapcsolatos eltérő bánásmód azonban bizonyos körülmények között igazolható, és ezért külön rendelkezéseket igényelhet, amelyek a tagállamok helyzetének megfelelően különbözhetnek. Ezért elengedhetetlen a különbségtétel a főleg jogszerű foglalkoztatáspolitikai, munkaerő-piaci és szakképzési célkitűzések által igazolt eltérő bánásmód és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.
- (26) A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem sértheti egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, életkorhoz vagy szexuális irányultsághoz tartozó személyek csoportja által elszenvedett hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó intézkedések fenntartását vagy meghozatalát, és az ilyen intézkedések megengedhetik egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez, fogyatékosághoz, életkorhoz vagy szexuális irányultsághoz tartozó személyek szervezeteinek alapítását és működését, amelyek fő célja e személyek különleges igényeinek a támogatása.

- (27) A fogyatékos személyek Közösségen belüli foglalkoztatásáról szóló, 1986. július 24-i 86/379/EGK ajánlásában ⁽¹⁾ a Tanács létrehozta a fogyatékos személyek foglalkoztatását célzó pozitív cselekvések példáit meghatározó irányadó keretet, a fogyatékos személyek egyenlő munkalehetőségeiről szóló, 1999. június 17-i állásfoglalásában ⁽²⁾ pedig megerősítette annak fontosságát, hogy külön figyelmet fordítsanak többek között a fogyatékos személyek felvételére, munkahelyen való megtartására, képzésére és egész életen át tartó tanulására.
- (28) Ez az irányelv minimális elvárásokat határoz meg, így lehetőséget biztosít a tagállamoknak, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. Ezen irányelv végrehajtása a tagállamok egyikében sem igazolja a már elért szinthez képest történő visszalépést.
- (29) A valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés elszorítandó személyeknek megfelelő jogvédelmi eszközökkel kell rendelkezniük. Azért, hogy hatékonyabb védelmet biztosítsanak, a tagállamok döntése alapján a szövetségeket és a jogi személyeket is fel kell ruházni azzal a joggal, hogy az eljárásokban részt vegyenek, akár az áldozatok helyett, akár mellettük fellépve, a bíróság előtti képviselőre és védelemre vonatkozó nemzeti eljárás előírásainak sérelme nélkül.
- (30) Az egyenlőség elvének hatékony megvalósítása megköveteli a megfelelő jogi védelmet az áldozattá válás ellen.
- (31) A bizonyítási teher szabályai megváltoztathatók, amikor hátrányos megkülönböztetés esetének alapos gyanúja merül fel. Az egyenlő bánásmód elvének hatékony alkalmazása érdekében a bizonyítási teher visszaszáll az alperesre, amikor a hátrányos megkülönböztetés bizonyított. Azonban nem az alperes feladata annak bizonyítása, hogy a felperes egy bizonyos valláshoz, meggyőződéshez tartozik, egy bizonyos fogyatékossga van, egy bizonyos életkorban van, vagy bizonyos szexuális irányultsággal rendelkezik.
- (32) A tagállamoknak nem kell a bizonyítási teher szabályait alkalmazniuk, amikor a bíróság vagy egyéb illetékes hatóság feladata az eset tényállásának a kiderítése. Ezen eljárások során nem a felperesnek kell a tényállást bizonyítania, hanem a bíróságnak vagy az illetékes hatóságnak kell azt kiderítenie.
- (33) A tagállamoknak támogatniuk kell a párbeszédet a szociális partnerekkel és a nemzeti gyakorlat keretein belül a nem kormányzati szervezetekkel, hogy azonosítsák a munkahelyi hátrányos megkülönböztetés különböző formáit, és fellépjenek ellenük.
- (34) Az Észak-Írország jelentősebb közösségei közötti béke és kiegyezés elősegítése megkívánja külön rendelkezések beillesztését ebbe az irányelvbe.
- (35) A tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókról kell rendelkezniük az ennek az irányelvnek az alapján hozott kötelezettségek megszegése esetére.
- (36) A tagállamok megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérelme alapján, ezen irányelv végrehajtására a kollektív szerződések rendelkezéseinek vonatkozásában, feltéve, ha megteszik a szükséges lépéseket annak biztosítására, hogy mindenkor garantálni tudják az ezen irányelvben megkövetelt eredményeket.
- (37) Az EK-Szerződés 5. cikkében meghatározott szubszidiaritás elvével összhangban ennek az irányelvnek a célja, nevezetesen egységes kiindulási alap létrehozása a Közösségben a foglalkoztatási és munkavégzési egyenlőség vonatkozásában, nem valósítható meg kielégítően tagállami szinten, ennél fogva, az intézkedés nagysága és hatása miatt a cél közösségi szinten jobban elérhető. Az arányosság elvével összhangban, amint az az adott cikkben meghatározásra kerül, ez az irányelv nem megy túl azon, ami a célkitűzés eléréséhez szükséges,

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. FEJEZET

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Az irányelv célja

Ennek az irányelvnek a célja a valláson, meggyőződésen, fogyatékossgon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlő bánásmód elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

2. cikk

A hátrányos megkülönböztetés fogalma

(1) Ezen irányelv alkalmazásában az „egyenlő bánásmód elve” azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

- közvetlen hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy személy egy másikhoz képest kedvezőtlenebb elbánásban részesül, részesült vagy fog részesülni egy hasonló helyzetben az 1. cikkben hivatkozott okok bármelyike alapján;
- közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges előírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyőződésű, egy bizonyos fogyatékossgú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha

- az előírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelő és szükségesek; vagy ha

⁽¹⁾ HL L 225., 1986.08.12., 43. o.

⁽²⁾ HL C 186., 1999.7.2., 3. o.

- ii. bizonyos fogyatékossgal rendelkező személyek vonatkozásában a munkáltatónak vagy bármely más személynek vagy szervezetnek, akire ez az irányelv vonatkozik, a nemzeti jogszabályok értelmében megfelelő intézkedéseket kell hoznia az 5. cikkben meghatározott elvekkel összhangban, hogy megszüntesse az ilyen előírásból, feltételből vagy gyakorlatból eredő hátrányokat.

(3) A zaklatás az (1) bekezdés értelmében a hátrányos megkülönböztetés egy olyan formájának tekintendő, amikor nemkívánatos magatartásra kerül sor az 1. cikkben említett okok bármelyike alapján olyan céllal vagy olyan hatást kiváltva, amely sérti valamely személy méltóságát, és megfélemlítő, ellenséges, lekicsinylő, megalázó vagy sértő környezetet teremt. A tagállamok nemzeti jogukkal és gyakorlatukkal összhangban ebben az összefüggésben határozhatják meg a zaklatás fogalmát.

(4) Az 1. cikkben említett okok bármelyike alapján a személyekkel szembeni hátrányos megkülönböztetésre adott utasítást az (1) bekezdés értelmében hátrányos megkülönböztetésnek kell tekinteni.

(5) Ez az irányelv nem érinti a nemzeti jog által meghatározott olyan intézkedéseket, amelyek egy demokratikus társadalomban a közbiztonság és a közrend fenntartásához, a bűncselekmények megakadályozásához, az egészség védelméhez és mások jogainak és szabadságának a védelméhez szükségesek.

3. cikk

Az irányelv hatálya

(1) A Közösségre átruházott hatáskörök korlátain belül ezt az irányelvet minden személyre alkalmazni kell, mind a köz-, mind a magánszféra vonatkozásában, beleértve a köztisztviselőket is a következőkre tekintettel:

- a munkavállaláshoz, önálló vállalkozáshoz, a foglalkozáshoz való hozzájutás feltételei, beleértve a kiválasztási és toborzási feltételeket, bármely tevékenységi ágban és a szakmai hierarchia minden szintjén, beleértve az előmenetelt is;
- a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés – beleértve a szakmai gyakorlatot – minden formájához való hozzájutás;
- alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást;
- tagság vagy részvétel a munkavállalók vagy a munkaadók szervezeteiben vagy bármely szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát gyakorolnak, beleértve az ilyen szervezetek által nyújtott ellátásokat is.

(2) Ez az irányelv nem terjed ki az állampolgársági alapon történő megkülönböztetésre, és nem érinti a harmadik országokból érkező, illetve hontalan személyek beutazását és letelepedését a tagállamok területén, és bármiféle olyan bánásmódot, amely az érintett, harmadik országokból származó, illetve hontalan személyek jogállásából ered.

(3) Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni semmilyen állami rendszerek vagy azzal egyenrangú egyéb rendszerek kifizetéseire, beleértve az állami szociális biztonsági és a szociális védelmi rendszereket is.

(4) A tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy mindaddig, amíg a megkülönböztetés fogyatékossg és életkor alapján történik, ezt az irányelvet nem kell alkalmazni a fegyveres erőkre.

4. cikk

Foglalkozási követelmények

(1) A 2. cikk (1) és (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az 1. cikkben említett okokkal kapcsolatos jellemző alapján történő megkülönböztetés nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha az érintett foglalkozási tevékenység jellege vagy végrehajtásának feltételrendszere miatt, az ilyen jellemző valódi és meghatározó foglalkozási követelményt kíván meg, feltevé, hogy a cél jogszerű, és a követelmény arányos.

(2) A tagállamok fenntarthatják az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lévő nemzeti jogszabályait, vagy rendelkezhetnek az ezen irányelv elfogadása idején meglévő nemzeti gyakorlatuk beillesztéséről későbbi jogszabályaikba, amelyeknek megfelelően az egyházak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggyőződésén alapuló eltérő bánásmód nem minősül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk feltételrendszere miatt – egy személy vallása vagy meggyőződése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére. Az ilyen jellegű eltérő bánásmód esetében figyelembe kell venni a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és elveit, továbbá a közösségi jog általános elveit, de nem igazolható más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetés.

Feltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják, ez az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenykedő egyháznak és egyéb, valláson vagy meggyőződésen alapuló szellemiségű köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyektől, hogy a szervezet szellemiségéhez hűen tevékenykedjenek.

5. cikk

A fogyatékos személyek igényeihez való ésszerű alkalmazkodás

Az egyenlő bánásmód elvének a fogyatékos személyekkel kapcsolatban történő végrehajtása céljából ésszerű intézkedéseket kell bevezetni. Ez azt jelenti, hogy a munkaadóknak meg kell tenniük a megfelelő és az adott esetben szükséges intézkedéseket, hogy a fogyatékos személy számára lehetővé váljon a munkához jutás, a munkában való részvétel, az előmenetel, az át- vagy továbbképzés, kivéve, ha az ilyen intézkedés aránytalanul nagy terhet ró a munkaadóra. Ezt a terhet nem lehet aránytalanul nagynak tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatékgügyi politikájának intézkedései ezt kielégítően ellensúlyozzák.

6. cikk

Az életkoron alapuló eltérő bánásmód igazolása

(1) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy az életkoron alapuló eltérő bánásmód nem jelent hátrányos megkülönböztetést, ha – a nemzeti jog keretein belül – egy törvényes cél által objektíven és ésszerűen igazolt, beleértve a

foglalkoztatáspolitikát, a munkaerő-piaci és a szakképzési célkitűzéseket, és ha a cél elérésének eszközei megfelelőek és szükségesek.

Az ilyen eltérő bánásmód magában foglalhatja, többek között:

- a) a foglalkoztatáshoz és a szakképzéshez történő hozzájutás külön feltételekhez kötését, külön foglalkoztatási és munkafeltételeket, beleértve az elbocsátási és javadalmazási feltételeket, a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartásra kötelezett személyek szakmai beilleszkedésének elősegítése vagy védelmük biztosítása céljából;
- b) a foglalkoztatáshoz vagy bizonyos foglalkoztatáshoz kapcsolódó előnyökhöz való hozzájutás minimumkorhatárhoz, szakmai tapasztalathoz vagy szolgálatban eltöltött időhöz kötését;
- c) a felvétel maximális korhatárhoz kötését, amely a kérdéses állás képzési követelményein vagy a nyugdíjazás előtt munkaviszonyban töltött, ésszerű időszakon alapul.

(2) A 2. cikk (2) bekezdése ellenére a tagállamok rendelkezhetnek úgy, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben a rendszerbe történő belépés korhatárhoz kötése, továbbá a nyugdíjra vagy rokkantsági ellátásra való jogosultság – beleértve az ilyen rendszerek alapján a foglalkoztatottak vagy a foglalkoztatottak csoportjai, illetve kategóriái részvételének különböző életkorhoz kötését – és az ilyen rendszerekkel kapcsolatos biztosításmatematikai számításokban az életkor használata nem jelent az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést, feltéve, hogy ez nem eredményez a nem hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést.

7. cikk

Pozitív és különleges intézkedések

(1) Tekintettel a teljes egyenlőség gyakorlati biztosítására, az egyenlő bánásmód elve nem akadályozhatja meg egyik tagállamot sem abban, hogy az 1. cikkben említett okok bármelyikével kapcsolatos hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó, külön intézkedéseket tartson fenn vagy fogadjon el.

(2) A fogyatékos személyekre vonatkozóan az egyenlő bánásmód elve nem sértheti a tagállamok jogát arra, hogy munkaegészségügyi és munkavédelmi rendelkezéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el, vagy olyan intézkedéseket tegyenek, amelyek a fogyatékosoknak a munkahelyi környezetbe való beilleszkedését segítik elő.

8. cikk

Minimumkövetelmények

(1) A tagállamok bevezethetnek, illetve fenntarthatnak olyan intézkedéseket, amelyek az ezen irányelvben meghatározottaknál kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elvének védelmét illetően.

(2) Ezen irányelv végrehajtása semmilyen körülmények között nem jelenthet jogalapot az irányelv hatálya alá tartozó területeken a hátrányos megkülönböztetés elleni védelemnek a tagállamok által már elért szintjéhez képest történő csökkentésére.

II. FEJEZET

JOGORVOSLAT ÉS VÉGREHAJTÁS

9. cikk

Jogvédelem

(1) A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv által előírt kötelezettségek betartására szolgáló jogi és/vagy közigazgatási eljárások – beleértve az általuk megfelelőnek tartott egyeztetési eljárásokat – minden olyan személy számára hozzáférhetőek legyenek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, még akkor is, ha az a jogviszony, amelyben a felleltételezett hátrányos megkülönböztetés történt, már nem áll fenn.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy azok a szövetségek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek – a nemzeti jogban meghatározott előírásoknak megfelelően – törvényes érdeke, hogy ezen irányelv rendelkezéseit betartsák, részt vehessenek az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartására létrehozott, bármilyen jogi és/vagy közigazgatási eljárásban, akár a panaszos helyett, akár a panaszos mellett fellépve, annak jóváhagyásával.

(3) Az (1) és (2) bekezdés nem érinti az egyenlő bánásmód elvére vonatkozó keresetek határidőivel kapcsolatos nemzeti szabályokat.

10. cikk

Bizonyítási teher

(1) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerüknek megfelelően megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák, hogy azok a személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenlő bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt őket sérelem érte, bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozhatnak, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt, akkor az alperes kötelessége annak bizonyítása, hogy nem sértette meg az egyenlő bánásmód elvét.

(2) Az (1) bekezdés nem akadályozhatja meg, hogy a tagállamok olyan bizonyítási szabályokat vezessenek be, amelyek kedvezőbbek a felperes számára.

(3) Az (1) bekezdést nem lehet alkalmazni büntetőjogi eljárások során.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdést kell alkalmazni minden olyan jogi eljárás esetén, amelyet a 9. cikk (2) bekezdése alapján indítottak.

(5) A tagállamoknak nem kell az (1) bekezdést alkalmazniuk olyan eljárások során, amelyekben a bíróságnak vagy az illetékes hatóságnak a feladata az eset tényállásának felderítése.

11. cikk

Viktimizáció

A tagállamok bevezetik nemzeti jogrendszerükbe azokat az intézkedéseket, amelyek ahhoz szükségesek, hogy megóvják az alkalmazottakat az elbocsátástól, illetve a munkáltató egyéb hátrányos intézkedéseitől, amelyeket az egyenlő bánásmód elvének betartatását célzó, a vállalkozáson belüli panasztétel vagy bármely jogi eljárás válaszlépéseként tesznek.

12. cikk

Tájékoztatás

A tagállamok gondoskodnak arról, hogy a tagállam egész területén az összes megfelelő eszköz révén tájékoztassák az érintett személyeket például a munkahelyükön az ezen irányelv alapján hozott rendelkezésekről, valamint a már hatályos, idevonatkozó rendelkezésekről.

13. cikk

Szociális párbeszéd

(1) A tagállamok, összhangban nemzeti hagyományaikkal és gyakorlatukkal, megteszik a megfelelő intézkedéseket, hogy elősegítsék a szociális partnerek közötti párbeszédet, beleértve a munkahelyi gyakorlat, a kollektív szerződések, az eljárási szabályok figyelemmel kísérését a tapasztalatok és a bevált módszerek vizsgálata, illetve cseréje által.

(2) Ahol a nemzeti hagyományokkal és a gyakorlattal összhangban áll, a tagállamok bátorítják a szociális partnereket – azok autonómiájának sérelme nélkül –, hogy a megfelelő szinteken megállapodásokat kössenek, amelyek diszkriminációellenes szabályokat határoznak meg a 3. cikkben említett területeken, amennyiben az ilyen megállapodások a kollektív szerződések hatálya alá tartoznak. Ezek a megállapodások tiszteltetben tartják az ezen irányelvben meghatározott minimumkövetelményeket és a vonatkozó nemzeti végrehajtó intézkedéseket.

14. cikk

Nem kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszéd

A tagállamok bátorítják a párbeszédet a megfelelő nem kormányzati szervezetekkel, amelyeknek, összhangban a nemzeti joggal és gyakorlattal, jogos érdekében áll a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelemben való részvétel az 1. cikkben említett okok bármelyike alapján az egyenlő bánásmód elvének előmozdítására tekintettel.

III. FEJEZET

KÜLÖNÖS RENDELKEZÉSEK

15. cikk

Észak-Írország

(1) Annak érdekében, hogy megoldódjon az egyik jelentősebb vallási közösség alulreprzentáltsága az északír rendőri szervezetben, a szervezetbe való felvételt illetően, beleértve a kisegítő személyzetet is, az eltérő bánásmód nem jelenthet hátrányos megkülönböztetést, kivéve akkor, ha az eltérő bánásmódot a nemzeti jogalkotás kifejezetten megengedi.

(2) Annak érdekében, hogy fenntartsák a tanárok foglalkoztatási egyensúlyát Észak-Írországban, miközben az ottani jelentősebb vallási közösségek közötti történelmi megosztottság felszámolására törekcsenek, ennek az irányelvnek a vallásra és a meggyőződésre vonatkozó rendelkezéseit nem kell alkalmazni az észak-írországi iskolák tanárainak felvétele során a nemzeti jogalkotás kifejezett engedélyével.

IV. FEJEZET

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

16. cikk

Az irányelv betartása

A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket, hogy biztosítsák:

- bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes;
- bármely, az egyenlő bánásmód elvével ellentétben álló rendelkezés, amelyet szerződés, kollektív szerződés, vállalati belső szabályzat, a szellemi szabadfoglalkozásúak, valamint a munkavállalók és munkáltatók szervezeteinek szabályzatai tartalmaznak, semmissé nyilvánítását vagy nyilváníthatóságát vagy módosítását.

17. cikk

Szankciók

A tagállamok meghatározzák az irányelv következtében elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókat, és minden szükséges intézkedést megtesznek annak biztosítására, hogy azokat alkalmazzák. A szankciónak, amely állhat az áldozat részére fizetendő kártérítésből, hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie. A tagállamok legkésőbb 2003. december 2-ig értesítik a Bizottságot ezekről a rendelkezésekről, és késedelem nélkül tájékoztatják bármely, azokat érintő módosításról.

18. cikk

Végrehajtás

A tagállamok legkésőbb 2003. december 2-ig meghozzák azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek, vagy megbízhatják a szociális partnereket, azok közös kérése alapján, ezen irányelv végrehajtásával, a kollektív szerződéseket illető rendelkezések vonatkozásában. A tagállamok ezekben az esetekben biztosítják, hogy a szociális partnerek legkésőbb 2003. december 2-ig megállapodás formájában bevezessék a szükséges intézkedéseket. Az érintett tagállamok minden szükséges intézkedést megtesznek azért, hogy biztosítsák a szociális partnerek számára azt, hogy azok mindig biztosítani tudják az irányelv által előírt eredményeket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Annak érdekében, hogy a különleges körülményeket tekintetbe vegyék, a tagállamoknak szükség esetén 2003. december 2-ától további három, azaz összesen hat év áll rendelkezésükre, hogy végrehajtsák ennek az irányelvnek az életkori és fogyatékonyságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit. Ebben az esetben haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot. Minden olyan tagállam, amely úgy dönt, hogy felhasználja ezt a kiegészítő időszakot, évente jelentést készít a Bizottságnak az életkori és fogyatékonyságon alapuló hátrányos megkülönböztetések megszüntetését célzó lépéseiről és a végrehajtás irányában tett előrehaladásáról. A Bizottság évente jelentést készít a Tanácsnak.

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket az intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

19. cikk

Jelentés

(1) A tagállamok legkésőbb 2005. december 2-áig, azt követően pedig ötévenként tájékoztatják a Bizottságot minden olyan információról, amelyre a Bizottságnak szüksége van ahhoz, hogy ezen irányelv végrehajtásáról jelentést készítsen az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak.

(2) A Bizottság jelentése tekintetbe veszi, ahol az megfelelő, a szociális partnerek és a jelentős nem kormányzati szervezetek szempontjait. A nemek közti egyenlőség biztosítása elvének megfelelően ez a jelentés tartalmazza többek között a nők és férfiak vonatkozásában hozott intézkedések hatásvizsgálatát is. A kapott információk fényében ez a jelentés szükség esetén magában foglalja az irányelv felülvizsgálatára és módosítására vonatkozó javaslatokat.

20. cikk

Hatálybalépés

Ez az irányelv az *Európai Közösségek Hivatalos Lapjában* való kihirdetésének napján lép hatályba.

21. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, 2000. november 27-én.

a Tanács részéről

az elnök

É. GUIGOU