

A TANÁCS 2000. november 27-i 2000/78/EK IRÁNYELVE
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 javaslatára¹,

tekintettel az Európai Parlament véleményére²,

tekintettel a Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére³,

tekintettel a Régiók Bizottsága véleményére⁴,

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 közösek a tagállamokban, és a közösségi jog általános elveiként tartja tiszteletben az alapvető jogokat, ahogyan azokat az emberi jogok és alapvető szabadságok védelmére szóló európai egyezmény biztosítja, továbbá ahogyan azok a tagállamok közös alkotmányos hagyományyaiból erednek.
- (2) A nőkkel és férfiakkal való egyenlő bánásmódot a közösségi jog számos jogszabályban rögzíti, különösen az a férfiakkal 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 irányelv⁵,

¹ HL C 177. E szám, 2000.06.27., 42.o.

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

³ HL C 204. szám, 2000.07.18., 82.o.

⁴ HL C 226. szám, 2000.08.08., 1.o.

⁵ HL L 39. szám, 1976.02.14., 40.o.

- (3) Az egyenlő bánásmód elvének megvalósítása során, összhangban az EK-Szerződés 3. cikkének (2) bekezdésével, a Közösség törekszik az egyenlőségek kiküszöbölésére és a férfiak és nők közötti egyenlőség elmozdítására, 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, az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény által elismert egyetemes jog az emberek törvényellenes 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 idős 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 ösztönz

munkaer piac kialakításának szükségességét egymást követ , egymásra épül 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 id sebb munkavállalók támogatására azért, hogy munkaer piaci részvételük fokozódjon.

- (9) A foglalkoztatás és a munkavégzés kulcselemei a mindenki számára biztosítandó esélyegyenl ségnek, jelent sen 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 egyenl bánásmód elvének alkalmazásáról szóló 2000/43/EK irányelvet¹. Ez az irányelv jelenleg is védelmet biztosít az ilyen jelleg hátrányos megkülönböztetéssel szemben a foglalkoztatás és a munkavégzés területén.
- (11) A valláson, meggy z désen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetés meghiúsíthatja az EK-Szerz és célkit zéseinek a megvalósítását, különösen a foglalkoztatás magas szintjének és a magasszint szociális védelemnek az elérését, az életszínvonal növelését, az életmin ség javítását, a gazdasági és szociális kohéziót és szolidaritást, valamint a személyek szabad mozgását.
- (12) E célból minden közvetlen vagy közvetett, valláson, meggy z désen, 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 történ 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-Szerz és 141. cikkében szerepl

¹ HL L 180. szám, 2000.07.19., 22.o.

meghatározással ellentétben nem jövedelemként kezelnek, 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 elírások 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, elléptetését, továbbfoglalkoztatását vagy képzését, aki nem alkalmas, nem képes vagy nem vehet 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 erőkkel, a rendőrséggel, 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 a szolgálatok jogszabályban meghatározott minimum képességének megteremtése céljából.
- (19) Továbbá, annak érdekében, hogy a tagállamok folyamatosan biztosíthassák fegyveres erők harc-képességét, 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) Megfelel, 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, meggyezéshez, 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, f leg jogszer foglalkoztatáspolitikai, munkaer piaci és szakképzési célkit zések által igazolt eltér bánásmód, és a tiltandó, hátrányos megkülönböztetés között.

- (26) A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem sértheti egy bizonyos valláshoz, meggy z déshez, 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, meggy z déshez, fogyatékosághoz, életkorhoz vagy szexuális irányultsághoz tartozó személyek szervezeteinek alapítását és m ködését, amelyek f célja e személyek különleges igényeinek a támogatása.
- (27) A fogyatékos személyek Közösségen belüli foglalkoztatásáról szóló, 1986. július 24-i 86/379/EGK ajánlásában¹ a Tanács létrehozta a fogyatékos személyek foglalkoztatását célzó pozitív cselekvések példáit meghatározó irányadó keretet, a fogyatékos személyek egyenl munkalehet ségeir l szóló, 1999. június 17-i állásfoglalásában² pedig meger sítette 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 lehet séget biztosít a tagállamoknak, hogy kedvez bb rendelkezéseket vezessenek be vagy tartsanak fenn. Ezen irányelv végrehajtása a tagállamok egyikében sem igazolja a már elért szinthez képest történ visszalépést.
- (29) A valláson, meggy z désen, fogyatékoságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló hátrányos megkülönböztetést elszenved 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

¹ HL L 225. szám, 1986.08.12., 43.o.

² HL C 186. szám, 1999.07.02., 3.o.

- mellettük fellépve, a bíróság eltti képviseletre és védelemre vonatkozó nemzeti eljárás el írásainak 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, meggyezéshez 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 bizonyítani, 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 el segítése megkívánja külön rendelkezések beillesztését ebbe az irányelvbe.
- (35) A tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókról kell rendelkezniük 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 szerződéses 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, meggyezésen, fogyatékonyságon, életkoron vagy szexuális irányultságon alapuló, foglalkoztatás és munkavégzés során alkalmazott hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelem általános kereteinek a meghatározása az egyenlőség elvének a tagállamokban történő megvalósítására tekintettel.

2. cikk

A hátrányos megkülönböztetés fogalma

(1) Ezen irányelv alkalmazásában az "egyenlőség elve" azt jelenti, hogy az 1. cikkben említett okok alapján nem szabad semmilyen közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést tenni.

(2) Az (1) bekezdés alkalmazásában:

- a) 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;
- b) közvetett hátrányos megkülönböztetés akkor áll fenn, ha egy látszólag semleges elírás, feltétel vagy gyakorlat egy bizonyos vallású vagy meggyezéses, egy bizonyos fogyatékoságú, egy bizonyos életkorú vagy egy bizonyos szexuális irányultságú személyt más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve, ha
- i. az elírás, feltétel vagy gyakorlat törvényes cél által objektíve igazolható és a cél elérésére irányuló eszközök megfelelők és szükségesek, vagy ha
 - ii. bizonyos fogyatékosággal 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 elírásból, 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 megfélemlíti, ellenséges, lekicsinyl, 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) 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,
- b) a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés – beleértve a szakmai gyakorlatot – minden formájához való hozzájutás,
- c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátást és a díjazást,
- d) 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 fogyatékoság és életkor alapján történik, ezt az irányelvet nem kell alkalmazni a fegyveres erkekre.

*4. cikk***Foglalkozási követelmények**

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

(2) A tagállamok fenntarthatják az ezen irányelv elfogadása idején hatályban lév nemzeti jogszabályaikat vagy rendelkezhetnek az ezen irányelv elfogadása idején meglév nemzeti gyakorlatuk beillesztésér l kés bbi jogszabályaikba, amelyeknek megfelel en az egyházak és egyéb, valláson vagy meggy z désen alapuló szellemiség köz- vagy magánszervezetek esetében egy személy vallásán vagy meggy z désen alapuló eltér bánásmód nem min sül hátrányos megkülönböztetésnek, amennyiben – ezeknek a tevékenységeknek a jellege vagy végrehajtásuk feltételrendszere miatt – egy személy vallása vagy meggy z dése valódi, törvényes és igazolt foglalkozási követelmény, tekintettel a szervezet szellemiségére. Az ilyen jelleg eltér bánásmód esetében figyelembe kell venni a tagállamok alkotmányos rendelkezéseit és elveit, továbbá a közösségi jog általános elveit, de nem igazolhat más alapokon nyugvó hátrányos megkülönböztetést.

Feltéve, hogy az irányelv rendelkezéseit máskülönben tiszteletben tartják, ez az irányelv nem érinti a nemzeti alkotmányokkal és törvényekkel összhangban tevékenyked egyházaknak és egyéb, valláson vagy meggy z désen alapuló szellemiség köz- vagy magánszervezeteknek azt a jogát, hogy elvárják az értük dolgozó személyekt l, hogy a szervezet szellemiségéhez h en tevékenykedjenek.

*5. cikk***A fogyatékos személyek igényeihez való ésszer 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 nagyra tekinteni, amennyiben az adott tagállam fogyatéktügyi 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 megfelelők 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 minimum korhatárhoz, 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 nemi 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 el.

8. cikk

Minimumkövetelmények

(1) A tagállamok bevezethetnek, illetve fenntarthatnak olyan intézkedéseket, amelyek az ezen irányelvben meghatározottaknál kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elvének védelméért 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 el írt kötelezettségek betartására szolgáló jogi és/vagy közigazgatási eljárások – beleértve az általuk megfelel nek tartott egyeztetési eljárásokat –, minden olyan személy számára hozzáférhet ek legyenek, akik úgy érzik, hogy az egyenl bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt ket sérelem érte, még akkor is, ha az a jogviszony, amelyben a feltételezett 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 el írásoknak megfelel en – törvényes érdeke, hogy ezen irányelv rendelkezéseit betartsák, részt vehessenek az ezen irányelv által el írt 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 egyenl bánásmód elvére vonatkozó keresetek határid ível kapcsolatos nemzeti szabályokat.

*10. cikk***Bizonyítási teher**

(1) A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerüknek megfelel en megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy biztosítsák, hogy azok a személyek, akik úgy érzik, hogy az egyenl bánásmód elve alkalmazásának elmulasztása miatt ket sérelem érte, bíróság vagy más illetékes hatóság el tt 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 büntető jogi 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 szerződés, 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 diszkrimináció-ellenes szabályokat határoznak meg a 3. cikkben említett területeken, amennyiben az ilyen megállapodások a kollektív szerződés hatálya alá tartoznak. Ezek a megállapodások tiszteletben 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 alulreprezentáltsága az északi rendi szervezetben, a szervezetbe való felvételt illetően, beleértve a kiegészítő 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-Írországon, miközben az ottani jelentősebb vallási közösségek közötti történelmi megosztottság felszámolására törekszenek, ennek az irányelvnek a vallásra és a megkülönböztetésre 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:

- a) bármely törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezés eltörlését, amely az egyenlő bánásmód elvével ellentétes,
- b) 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 elért eredményeket. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

Annak érdekében, hogy a különleges körülményeket tekintetbe vegyék, a tagállamoknak szükség esetén 2003. december 2-től további három, azaz összesen hat év áll rendelkezésükre, hogy végrehajtsák ennek az irányelvnek az életkori és fogyatékoságon alapuló hátrányos megkülönböztetésre vonatkozó rendelkezéseit. Ebben az esetben haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot. Minden olyan tagállam, amely úgy dönt, hogy felhasználja ezt a kiegészítő időszakt, évente jelentést készít a Bizottságnak az életkori és fogyatékoságon 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 felvinni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

*19. cikk***Jelentés**

(1) A tagállamok legkésőbb 2005. december 2-ig, 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

