

32000L0078

L 303/16

SLUŽBENI LIST EUROPSKIH ZAJEDNICA

2.12.2000.

**DIREKTIVA VIJEĆA 2000/78/EZ****od 27. studenoga 2000.****o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja**

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

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

uzimajući u obzir prijedlog Komisije <sup>(1)</sup>,uzimajući u obzir mišljenje Europskog parlamenta <sup>(2)</sup>,uzimajući u obzir mišljenje Gospodarskog i socijalnog odbora <sup>(3)</sup>,uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija <sup>(4)</sup>,

budući da:

- (1) Sukladno članku 6. Ugovora o Europskoj uniji, Europska unija temelji se na načelima slobode, demokracije, poštovanja ljudskih prava i temeljnih sloboda te vladavine prava, načelima koja su zajednička svim državama članicama, i poštuje temeljna prava zajamčena Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, kao i prava koja proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opća načela prava Zajednice.
- (2) Načelo jednakog postupanja prema ženama i muškarcima čvrsto je ugrađeno u brojnim pravnim aktima Zajednice, a posebno u Direktivi Vijeća 76/207/EEZ od 9. veljače 1976. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pogledu pristupa zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju te uvjeta rada <sup>(5)</sup>.
- (3) U provedbi načela jednakog postupanja, Zajednica bi, u skladu s člankom 3. stavkom 2. Ugovora o EZ-u, trebala nastojati ukloniti nejednakosti i poticati jednakost muškaraca i žena, posebno stoga što su žene često žrtve višestruke diskriminacije.
- (4) Pravo svih osoba na jednakost pred zakonom i zaštita od diskriminacije predstavljaju opće pravo priznato Općom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, sporazumima Ujedinjenih naroda o građanskim i političkim pravima te o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda koju su potpisale sve države članice. Konvencija br. 111 Među-

narodne organizacije rada (ILO) zabranjuje diskriminaciju u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja.

- (5) Važno je poštovati takva temeljna prava i slobode. Ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu udruživanja, uključujući pravo na osnivanje sindikata i uključivanje u sindikate radi obrane svojih interesa.
- (6) Povelja Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika pridaje važnost borbi protiv svakog oblika diskriminacije, uključujući potrebu za poduzimanjem odgovarajućih mjera za socijalno i gospodarsko uključivanje starijih ljudi i osoba s invaliditetom.
- (7) Jedan od ciljeva navedenih u Ugovoru o EZ-u je poticanje koordinacije između politika zapošljavanja u državama članicama. U tu je svrhu u Ugovor o EZ-u uneseno novo poglavlje o zapošljavanju, kao sredstvo razvoja koordinirane europske strategije zapošljavanja s ciljem podupiranja kvalificirane, obučene i prilagodljive radne snage.
- (8) U Smjernicama za zapošljavanje u 2000. godini, usvojenima od strane Europskog Vijeća u Helsinkiju 10. i 11. prosinca 1999., naglašena je potreba za jačanjem tržišta radne snage naklonjenog socijalnom uključivanju, oblikovanjem povezanog niza politika koje za cilj imaju borbu protiv diskriminacije skupina kao što su osobe s invaliditetom. U Smjernicama se također ističe potreba za pridavanjem posebne pozornosti pružanju potpore starijim radnicima kako bi se povećao njihov udio u ukupnoj radnoj snazi.
- (9) Zapošljavanje i obavljanje zanimanja glavni su elementi za osiguranje jednakih mogućnosti za sve i snažno pridonose punom sudjelovanju građana u gospodarskome, kulturnom i društvenom životu te ostvarenju njihovih osobnih potencijala.
- (10) Vijeće je 29. lipnja 2000. donijelo Direktivu 2000/43/EZ <sup>(6)</sup> o provođenju načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo. Ova Direktiva već osigurava zaštitu od diskriminacije u području zapošljavanja i obavljanja zanimanja.
- (11) Diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja može ugroziti ostvarivanje ciljeva postavljenih Ugovorom o EZ-u, a posebice postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost te slobodno kretanje osoba.

<sup>(1)</sup> SL C 177 E, 27.6.2000., str. 42.<sup>(2)</sup> Mišljenje doneseno 12. listopada 2000. (još nije objavljeno u Službenom listu).<sup>(3)</sup> SL C 204, 18.7.2000., str. 82.<sup>(4)</sup> SL C 226, 8.8.2000., str. 1.<sup>(5)</sup> SL L 39, 14.2.1976., str. 40.<sup>(6)</sup> SL L 180, 19.7.2000., str. 22.

- (12) Stoga bi, na cijelom području Zajednice, svaka izravna ili neizravna diskriminacija na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u pogledu područja koja obuhvaća ova Direktiva, trebala biti zabranjena na cijelom području Zajednice. Ta bi se zabrana diskriminacije trebala primjenjivati i na državljane trećih zemalja, ali ona ne obuhvaća razlike u postupanju na temelju državljanstva i ne dovodi u pitanje odredbe kojima se uređuje ulazak i boravak državljanina trećih zemalja te njihov pristup zapošljavanju i obavljanju zanimanja.
- (13) Ova se Direktiva ne primjenjuje na sustave socijalnog osiguranja i socijalne zaštite, čija se davanja ne smatraju dohotkom u značenju koje se tom pojmu daje radi primjene članka 141. Ugovora o EZ-u, kao ni na bilo koju vrstu plaćanja od strane države s ciljem osiguranja pristupa ili zadržavanja zaposlenja.
- (14) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalne odredbe kojima se uređuje dobna granica za stjecanje prava na mirovinu.
- (15) Procjena činjenica na temelju kojih je moguće izvesti zaključak o postojanju izravne ili neizravne diskriminacije je pitanje u nadležnosti nacionalnih pravosudnih ili drugih nadležnih tijela, u skladu s pravilima nacionalnog prava ili prakse. Takva pravila posebice omogućuju utvrđivanje neizravne diskriminacije svim sredstvima, uključujući statističke dokaze.
- (16) Osiguranje mjera kojima se u obzir uzimaju potrebe osoba s invaliditetom na radnom mjestu ima važnu ulogu u borbi protiv diskriminacije na temelju invaliditeta.
- (17) Ovom se Direktivom ne zahtijeva zapošljavanje, unapređivanje, zadržavanje na radu ili usavršavanje osobe koja nije stručna, sposobna i raspoloživa za obavljanje osnovnih zadataka odgovarajućeg radnog mjesta ili za provedbu odgovarajućeg usavršavanja, ne dovodeći u pitanje obvezu razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom.
- (18) Ovom se Direktivom od oružanih snaga, policije, zatvora ili hitnih službi posebno ne zahtijeva zapošljavanje ili zadržavanje na radu osoba koje ne posjeduju odgovarajuće sposobnosti za obavljanje niza zadataka koji bi pred njih mogli biti postavljeni, uzimajući u obzir legitiman cilj očuvanja operativne spremnosti tih službi.
- (19) Osim toga, kako bi i nadalje mogle štitići bojnu pripravnost svojih oružanih snaga, države članice mogu odlučiti da neće primjenjivati odredbe ove Direktive koje se odnose na invaliditet i dob na dio svojih oružanih snaga ili u cijelosti. Države članice koje donesu takvu odluku moraju točno utvrditi opseg takvog odstupanja.
- (20) Potrebno je osigurati odgovarajuće, odnosno učinkovite i praktične mjere za prilagodbu radnog mjesta invaliditetu, na primjer, prilagodbom prostorije i opreme, rasporeda radnog vremena, raspodjelom zadataka ili osiguranjem sredstava za osposobljavanje ili uvođenje u rad.
- (21) Kako bi se utvrdilo uzrokuju li određene mjere nerazmjerno opterećenje, posebice je potrebno voditi računa o povezanim financijskim i drugim troškovima, razmjeru i financijskim izvorima organizacije ili poduzeća te o mogućnostima dobivanja pomoći iz javnih sredstava ili kakve druge pomoći.
- (22) Ova Direktiva ne dovodi u pitanje na nacionalne propise o bračnom statusu i davanjima koja se na tome temelje.
- (23) Različito postupanje može se opravdati u vrlo malom broju slučajeva, ako određena značajka povezana s vjerom ili uvjerenjem, invaliditetom, dobi ili spolnim opredjeljenjem predstavlja stvarni ili odlučujući uvjet za obavljanje tog posla te ako je cilj opravdan, a zahtjev razmjeran. Takve bi slučajeve trebalo navesti u obavijesti koje države članice dostavljaju Komisiji.
- (24) Europska unija je u svojoj Deklaraciji br. 11 o statusu crkava i nekonfesionalnih organizacija, koja je prilog Završnom aktu Ugovora iz Amsterdama, izričito potvrdila da poštuje i ne dovodi u pitanje status koji crkve i vjerska udruženja ili zajednice imaju u državama članicama sukladno nacionalnom pravu te da jednako poštuje status filozofskih i nekonfesionalnih organizacija. Imajući to u vidu, države članice mogu zadržati ili donijeti posebne odredbe o stvarnim, legitimnim i opravdanim profesionalnim uvjetima koji mogu biti pretpostavka za obavljanje pojedine profesionalne djelatnosti.
- (25) Zabrana diskriminacije na temelju dobi predstavlja bitan dio ispunjavanja ciljeva navedenih u smjernicama za zapošljavanje, kao i poticanja raznolikosti radne snage. Međutim, u određenim okolnostima, razlike u postupanju povezane sa starosnom dobi mogu se opravdati te su stoga potrebni posebni propisi koji se mogu razlikovati ovisno o stanju u pojedinoj državi članici. Stoga je važno razlikovati opravdano različito postupanje, posebice onog koje se temelji na opravdanim ciljevima politike zapošljavanja, tržišta rada i ciljeva usavršavanja, od diskriminacije koju treba zabraniti.
- (26) Zabrana diskriminacije ne smije utjecati na očuvanje ili donošenje mjera, kojima je cilj spriječiti ili kompenzirati nepovoljniji položaj skupine osoba određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, a takve mjere mogu dopuštati postojanje organizacija osoba određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, ako je glavni cilj takvih mjera promoviranje posebnih potreba tih osoba.

- (27) U svojoj Preporuci 86/379/EEZ od 24. srpnja 1986. o zapošljavanju osoba s invaliditetom u Zajednici <sup>(1)</sup>, Vijeće je utvrdilo okvirne smjernice u kojima su navedeni primjeri pozitivnih mjera za poticanje zapošljavanja i usavršavanja osoba s invaliditetom, a u svojoj Rezoluciji od 17. lipnja 1999. o jednakim mogućnostima zapošljavanja za osobe s invaliditetom <sup>(2)</sup>, potvrdilo je važnost pridavanju osobite pozornosti, između ostalog, zapošljavanju, očuvanju zaposlenja, usavršavanju i cjeloživotnom učenju osoba s invaliditetom.
- (28) Ova Direktiva postavlja minimalne zahtjeve i državama članicama daje mogućnost uvođenja ili zadržavanja povoljnijih odredaba. Provedba ove Direktive ne smije služiti kao opravdanje za vraćanje unazad u odnosu na stanje koje već prevladava u pojedinoj državi članici.
- (29) Žrtve diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja trebale bi imati na raspolaganju odgovarajuća sredstva pravne zaštite. Kako bi se osigurala djelotvornija zaštita, udruženja ili pravne osobe također trebaju imati pravo da, na način koji to utvrđuju države članice, sudjeluju u postupcima u ime ili kao podrška žrtvi, čime se ne dovode u pitanje nacionalna pravila o postupanju u vezi s predstavljanjem i obranom pred sudovima.
- (30) Učinkovita provedba načela jednakosti zahtijeva odgovarajuću sudsku zaštitu protiv viktimizacije.
- (31) Pravila o teretu dokazivanja moraju se prilagoditi kod očite diskriminacije, a da bi se načelo jednakog postupanja moglo učinkovito primijeniti, teret dokazivanja mora se vratiti na tuženika, ako su podneseni dokazi o takvoj diskriminaciji. Međutim, tuženik nije dužan dokazivati da tužitelj pripada određenoj vjeri ili ima određena uvjerenja ili invaliditet ili je određene dobi ili određenog spolnog opredjeljenja.
- (32) Države članice ne moraju primjenjivati pravila o teretu dokazivanja u postupcima u kojima je sud ili drugo nadležno tijelo dužno ispitati činjenice slučaja. To se odnosi na postupke u kojima tužitelj nije dužan dokazivati činjenice, već postoji obveza suda ili drugog nadležnog tijela da izvede takvo dokazivanje.
- (33) Države članice bi trebale poticati dijalog između socijalnih partnera i, u okviru nacionalne prakse, s nevladinim organizacijama radi upozoravanja na različite oblike diskriminacije na radnom mjestu i borbe protiv takve diskriminacije.
- (34) Zbog potrebe promicanja mira i pomirbe između glavnih zajednica Sjeverne Irske, u Direktivu je potrebno uključiti određene posebne odredbe.
- (35) Države članice bi trebale predvidjeti učinkovite, proporcionalne, odvraćajuće sankcije za slučaj povrede obveza iz ove Direktive.
- (36) Države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima, na njihov zajednički zahtjev, provedbu ove Direktive u pogledu odredaba koje su u vezi s kolektivnim ugovorima, pod uvjetom da socijalni partneri poduzmu nužne mjere kojima će osigurati da u svakom trenutku mogu jamčiti ostvarenje rezultata koje zahtijeva ova Direktiva.
- (37) U skladu s načelom supsidijarnosti iz članka 5. Ugovora o EZ-u, cilj ove Direktive ne mogu dostatno ostvariti države članice, a to je stvaranje jednakih uvjeta u Zajednici u pogledu jednakosti pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja te se stoga taj cilj zbog razmjera i učinka djelovanja može bolje ostvariti na razini Zajednice. Sukladno načelu proporcionalnosti, utvrđenom u spomenutom članku, Direktiva ne prelazi ono što je potrebno za ostvarivanje ovog cilja,

DONIJELO JE OVU DIREKTIVU:

#### POGLAVLJE I.

#### OPĆE ODREDBE

##### Članak 1.

##### Svrha

Svrha ove Direktive je utvrditi opći okvir za borbu protiv diskriminacije na temelju vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja u vezi s zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja, kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja.

##### Članak 2.

#### Pojam diskriminacije

1. Za potrebe ove Direktive „načelo jednakog postupanja” znači nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1.

2. Za potrebe stavka 1.:

(a) smatra se da se radi o izravnoj diskriminaciji u slučaju kada se prema jednoj osobi postupa lošije nego prema drugoj osobi ili je došlo do takvog postupanja ili je moglo doći do takvog postupanja u sličnim situacijama, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1.;

(b) smatra se da se radi o neizravnoj diskriminaciji u slučaju kada kakva naizgled neutralna odredba, mjerilo ili postupanje dovede u neravnopravan položaj osobe određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolnog opredjeljenja, u usporedbi s ostalim osobama, osim u sljedećim slučajevima:

i. ako su ta odredba, mjerilo ili postupanje objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primjerena i nužna; ili

<sup>(1)</sup> SL L 225, 12.8.1986., str. 43.

<sup>(2)</sup> SL C 186, 2.7.1999., str. 3.

ii. ako je, u pogledu osoba s invaliditetom, poslodavac ili bilo koja osoba ili organizacija na koju se ova Direktiva primjenjuje, dužna u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, poduzeti odgovarajuće mjere u skladu s načelima iz članka 5., kako bi se uklonili nedostaci koje uzrokuje takva odredba, mjerilo ili postupanje.

3. Uznemiravanje se smatra oblikom diskriminacije u smislu stavka 1., pri kojem dolazi do nepoželjnog ponašanja povezanog s nekim od razloga iz članka 1., sa svrhom ili učinkom povrede dostojanstva osobe i stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive sredine. U tom kontekstu, pojam uznemiravanja može se definirati u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom država članica.

4. Poticanje na diskriminacijsko postupanje protiv određene osobe, zbog bilo kojeg od razloga iz članka 1., smatra se diskriminacijom u značenju iz stavka 1.

5. Ova Direktiva ne utječe na mjere koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva, a koje su u demokratskom društvu potrebne zbog očuvanja javne sigurnosti, održanja javnog reda i prevencije kaznenih djela, radi zaštite zdravlja te zaštite prava i sloboda drugih ljudi.

#### Članak 3.

##### Područje primjene

1. U granicama nadležnosti prenesenih na Zajednicu, ova se Direktiva primjenjuje na sve osobe, bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela, u odnosu na:

- (a) uvjete za pristup zapošljavanju, samozapošljavanju ili uvjete za obavljanje zanimanja, uključujući mjerila odabira i uvjete za primanje u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi te na svim profesionalnim razinama, uključujući napredovanje;
- (b) pristup svim vrstama i razinama profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja daljnijeg strukovnog osposobljavanja i prekvalifikacije, uključujući iskustvo u praktičnom radu;
- (c) zapošljavanje i uvjete rada, uključujući otkaze i plaće;
- (d) članstva ili sudjelovanja u organizacijama radnika ili poslodavaca ili u drugim strukovnim organizacijama, uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju.

2. Ova Direktiva ne obuhvaća razlike u postupanju na temelju državljanstva i ne dovodi u pitanje odredbe i uvjete u vezi s ulaskom i boravkom državljana trećih zemalja i osoba bez državljanstva na teritoriju država članica, kao ni na postupanje koje proizlazi iz pravnog statusa tih državljana trećih zemalja i osoba bez državljanstva.

3. Ova se Direktiva ne primjenjuje na isplate bilo koje vrste koje se provode iz javnih ili sličnih sustava, uključujući javne sustave socijalne sigurnosti i socijalne zaštite.

4. Države članice mogu predvidjeti da se ova Direktiva, u pogledu diskriminacije na temelju invaliditeta ili dobi, ne primjenjuje na oružane snage.

#### Članak 4.

##### Uvjeti za obavljanje zanimanja

1. Neovisno o članku 2. stavcima 1. i 2., države članice mogu propisati da različito postupanje, koje se temelji na nekoj od značajki u vezi s bilo kojim od razloga iz članka 1., ne predstavlja diskriminaciju kada zbog prirode određenih profesionalnih djelatnosti ili zbog uvjeta u kojima se obavljaju takva značajka predstavlja stvarni i odlučujući uvjet za obavljanje određenog zanimanja, ako je svrha opravdana, a zahtjev proporcionalan.

2. Države članice mogu zadržati na snazi svoje nacionalno zakonodavstvo na datum donošenja ove Direktive ili predvidjeti buduće zakonodavne odredbe za preuzimanje nacionalne prakse kakva postoji na datum donošenja ove Direktive, u skladu s kojom, kod profesionalnih djelatnosti u crkvama i drugim javnim ili privatnim organizacijama, čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju, različito postupanje zbog vjere ili uvjerenja određene osobe ne predstavlja diskriminaciju u slučaju kada, zbog prirode tih djelatnosti ili okolnosti u kojima se obavljaju, vjera ili uvjerenje određene osobe predstavlja stvarni, legitiman i opravdan uvjet za obavljanje tog zanimanja, uzimajući u obzir sustav vrijednosti te organizacije. Takvo se različito postupanje provodi uzimajući u obzir ustavne odredbe i načela država članica, kao i opća načela prava Zajednice te ne bi trebala služiti kao opravdanje za diskriminaciju na temelju nekog drugog razloga.

Pod uvjetom da se u ostalim pitanjima poštuju odredbe ove Direktive, ona ne dovodi u pitanje pravo crkava i drugih javnih ili privatnih organizacija, čiji se sustav vrijednosti temelji na vjeri ili uvjerenju i koje djeluju u skladu s nacionalnim ustavima i zakonima, da od osoba koje zapošljavaju zahtijevaju rad u dobroj vjeri i odanost duhu te organizacije.

#### Članak 5.

##### Razumne prilagodbe potrebama osoba s invaliditetom

Kako bi se zajamčilo poštovanje načela jednakog postupanja u pogledu osoba s invaliditetom, moraju se osigurati razumne prilagodbe njihovim posebnim potrebama. To znači da poslodavci prema potrebi u određenoj situaciji poduzimaju odgovarajuće mjere kako bi se osobi s invaliditetom omogućio pristup zapošljavanju, sudjelovanje ili napredovanje na radu ili usavršavanje, ako takve mjere za poslodavca ne predstavljaju nerazmjerni teret. Taj se teret neće smatrati nerazmjernim ako se u dovoljnoj mjeri podupre postojećim mjerama politike za zaštitu osoba s invaliditetom dotične države članice.

#### Članak 6.

##### Opravdano različito postupanje na temelju dobi

1. Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da se različito postupanje na temelju dobi neće smatrati diskriminacijom, ako su, u kontekstu nacionalnog prava, te razlike objektivno i razumno opravdane legitimnim ciljem, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i strukovno obrazovanje te ako su načini ostvarivanja tog cilja primjereni i nužni.

Takvo različito postupanje može, između ostalog, uključivati:

- (a) postavljanje posebnih uvjeta za pristup zapošljavanju i strukovnom osposobljavanju, za zapošljavanje i obavljanje zanimanja, uključujući uvjete u pogledu otkaza i naknada za rad, za mlade osobe, starije radnike i osobe koje su dužne skrbiti o drugima, radi poticanja njihove strukovne integracije ili osiguranja njihove zaštite;
- (b) određivanje minimalnih uvjeta u pogledu dobi, radnog iskustva ili godina provedenih u službi za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima vezanim uz zaposlenje;
- (c) određivanje najviše dobi za zapošljavanje, koja se temelji na zahtjevima obuke za određeno radno mjesto ili na potrebi postojanja razumnog razdoblja zaposlenja prije umirovljenja.

2. Neovisno o članku 2. stavku 2., države članice mogu predvidjeti da utvrđivanje starosne dobi za umirovljenje ili stjecanje prava na starosnu ili invalidsku mirovinu, za potrebe sustava socijalne sigurnosti vezanog za rad, obuhvaćajući, u okviru tih sustava, određivanje različitih dobnih granica za zaposlenike ili skupine ili kategorije zaposlenika te korištenje, u okviru tih sustava, mjerila starosti u aktuarskim izračunima, ne predstavlja diskriminaciju na temelju dobi, pod uvjetom da nemaju za posljedicu diskriminaciju na temelju spola.

#### Članak 7.

##### Pozitivne mjere

1. Kako bi se zajamčila potpuna jednakost u praksi, načelo jednakog postupanja ne sprječava države članice da zadrže ili donesu posebne mjere za sprječavanje ili izjednačavanje neravnopravnog položaja povezanog s bilo kojim od temelja iz članka 1.

2. U pogledu osoba s invaliditetom, načelo jednakog postupanja ne dovodi u pitanje pravo država članica da zadrže ili donesu odredbe o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kao i mjere kojima je cilj stvaranje ili zadržavanje odredbi ili mogućnosti za osiguranje ili poticanje uključivanja tih osoba u radno okruženje.

#### Članak 8.

##### Minimalni zahtjevi

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su za zaštitu načela jednakog postupanja povoljnije od odredaba iz ove Direktive.

2. Provedba ove Direktive ne može ni pod kojim uvjetima biti temelj za snižavanje razine zaštite od diskriminacije koju države članice već pružaju u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom.

## POGLAVLJE II.

### PRAVNI LIJEKOVI I PROVEDBA

#### Članak 9.

##### Pravna zaštita

1. Države članice osiguravaju da su svim osobama koje smatraju da im je učinjena nepravda, zbog toga što nije bilo primijenjeno načelo jednakog postupanja, čak i kad je odnos u kojem je navodno došlo do diskriminacije prestao, dostupni sudski i/ili upravni postupci te, ako se smatraju primjerenima, postupci mirenja, radi provođenja obveza iz ove Direktive.

2. Države članice osiguravaju da se udruženja, organizacije ili druge pravne osobe koje, u skladu s mjerilima utvrđenim njihovim nacionalnim pravima, imaju legitimni interes da osiguraju postupanje u skladu odredbama ove Direktive, mogu uključiti u bilo koji sudski i/ili upravni postupak radi provedbe obveza iz ove Direktive, bilo u ime ili kao podrška tužitelju, uz njegov ili njezin pristanak.

3. Stavci 1. i 2. ne dovode u pitanje nacionalna pravila koja se odnose na vremenska ograničenja za pokretanje postupka u pogledu načela jednakog postupanja.

#### Članak 10.

##### Teret dokaza

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere u skladu sa svojim nacionalnim pravosudnim sustavima, kojima osiguravaju da je teret dokaza da nije bilo povrede načela jednakog postupanja na strani tuženika, u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanosena nepravda, jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog postupanja, iznesu pred sudom ili drugim nadležnim tijelom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do izravne ili neizravne diskriminacije.

2. Stavak 1. ne sprječava države članice da donesu pravila o dokazivanju, koja su povoljnija za tužitelja.

3. Stavak 1. se ne primjenjuje na kaznene postupke.

4. Stavci 1., 2. i 3. primjenjuju se i na druge pravne postupke koji se pokreću u skladu s člankom 9. stavkom 2.

5. Države članice ne moraju primjenjivati stavak 1. na postupke u kojima je sud ili nadležno tijelo dužno ispitati činjenično stanje.

#### Članak 11.

##### Viktimizacija

Države članice uvode u svoje nacionalne pravne sustave potrebne mjere kojima se zaposlenici štite od otkaza ili nekog drugog nepovoljnog postupanja od strane poslodavca, kao reakcije na pritužbu iznesenu u okviru poduzeća ili na bilo koji drugi pravni postupak koji ima za cilj provedbu usklađivanja s načelom jednakog postupanja.

## Članak 12.

**Širenje informacija**

Države članice svim odgovarajućim sredstvima osiguravaju da svim osobama na koje se to može odnositi, odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom te relevantne odredbe iz ovog područja koje su već na snazi, budu dostupne na cijelom njihovom državnom području, na primjer na radnom mjestu.

## Članak 13.

**Socijalni dijalog**

1. U skladu sa svojim nacionalnim običajima i praksom, države članice poduzimaju odgovarajuće mjere radi poticanja dijaloga između socijalnih partnera sa svrhom ostvarivanja jednakog postupanja, između ostalog, putem praćenja uobičajenih postupaka na radnom mjestu, kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja te putem istraživanja ili razmjene iskustava i dobre prakse.

2. Ako je to u skladu s nacionalnim običajima i praksom, države članice potiču socijalne partnere, ne dovodeći u pitanje njihovu autonomiju, da na odgovarajućoj razini sklapaju sporazume kojima se propisuju antidiskriminacijska pravila u područjima iz članka 3., što ulazi u okvir kolektivnog pregovaranja. Ti sporazumi moraju poštovati minimalne zahtjeve utvrđene ovom Direktivom te odgovarajućim nacionalnim provedbenim mjerama.

## Članak 14.

**Dijalog s nevladinim organizacijama**

Države članice potiču dijalog s odgovarajućim nevladinim organizacijama koje, u skladu sa svojim nacionalnim pravom i praksom, imaju legitiman interes pridonositi borbi protiv diskriminacije na temelju bilo kojeg od razloga iz članka 1., s ciljem promicanja načela jednakog postupanja.

## POGLAVLJE III.

**POSEBNE ODREDBE**

## Članak 15.

**Sjeverna Irska**

1. Radi rješavanja problema nedovoljne zastupljenosti jedne od najvažnijih vjerskih zajednica u policijskoj službi Sjeverne Irske, različito postupanje vezano za primanje u tu službu, što obuhvaća i pomoćno osoblje, ne smatra se diskriminacijom ako te razlike u postupanju izričito odobravaju nacionalnih propisi.

2. Radi očuvanja ravnoteže mogućnosti za zapošljavanje učitelja u Sjevernoj Irskoj, uz istodobno poticanje smirivanja povijesnih podjela između glavnih vjerskih zajednica na tom

području, odredbe o vjeri i uvjerenju iz ove Direktive ne primjenjuju se na zapošljavanje učitelja u školama Sjeverne Irske, ako to nacionalni propisi izričito odobravaju.

## POGLAVLJE IV.

**ZAVRŠNE ODREDBE**

## Članak 16.

**Usklađenost**

Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi se:

- (a) ukinuli svi zakoni i drugi propisi koji su protivni načelu jednakog postupanja;
- (b) proglasile ništavim ili izmijenile sve odredbe koje su protivne načelu jednakog postupanja, u individualnim ili kolektivnim ugovorima, internim aktima poduzeća ili propisima kojima se uređuju samostalne djelatnosti i profesije te udruženja radnika ili poslodavaca.

## Članak 17.

**Sankcije**

Države članice donose pravila o sankcijama koja se primjenjuju na kršenja odredbi nacionalnog prava, donesenih u skladu s ovom Direktivom, a poduzimaju i sve potrebne mjere kako bi se osigurala primjena tih pravila. Sankcije, koje mogu uključivati isplatu odštete žrtvi, moraju biti djelotvorne, proporcionalne i odvraćajuće. Države članice o tim odredbama obavješćuju Komisiju najkasnije do 2. prosinca 2003., a neodgodivo je obavješćuju i o svakoj naknadnoj izmjeni koja bi na te odredbe mogla utjecati.

## Članak 18.

**Provedba**

Države članice donose zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 2. prosinca 2003. ili povjeravaju svojim socijalnim partnerima, na njihov zajednički zahtjev, provedbu ove Direktive u pogledu odredbi vezanih uz kolektivne ugovore. U takvim slučajevima, države članice osiguravaju da, najkasnije do 2. prosinca 2003., njihovi socijalni partneri sporazumom uvedu potrebne mjere, dok države članice moraju poduzeti sve mjere potrebne kako bi u svakom trenutku mogle jamčiti ostvarivanje rezultata koji se zahtijevaju ovom Direktivom. One o tome odmah obavješćuju Komisiju.

Radi uzimanja u obzir posebnih uvjeta, države članice prema potrebi mogu uzeti dodatno razdoblje od 3 godine, počevši od 2. prosinca 2003., odnosno ukupno 6 godina, za provedbu odredbi ove Direktive u vezi s diskriminacijom na temelju dobi i invaliditeta. U tom slučaju o tome odmah obavješćuju Komisiju. Svaka država članica koja odluči da će koristiti dodatno razdoblje mora godišnje izvještavati Komisiju o mjerama koje poduzima za rješavanje problema diskriminacije na temelju dobi i invaliditeta, kao i o napretku u provedbi. Komisija svake godine izvješćuje Vijeće.

Kada države članice donose ove mjere, te mjere prilikom njihove službene objave sadržavaju uputu na ovu Direktivu ili se uz njih navodi takva uputa. Načine tog upućivanja određuju države članice.

*Članak 19.*

**Izvješće**

1. Države članice, najkasnije do 2. prosinca 2005. i svakih 5 godina nakon toga, dostavljaju Komisiji sve informacije potrebne za izradu izvješća o primjeni ove Direktive, koje se upućuje Europskom parlamentu i Vijeću.

2. U izvješću Komisije u obzir se, prema potrebi, uzimaju stajališta socijalnih partnera i relevantnih nevladinih organizacija. U skladu s načelom sustavnog uzimanja u obzir načela jednakosti spolova u svim područjima aktivnosti Zajednice, to izvješće, među ostalim sadrži procjenu utjecaja poduzetih mjera na muškarce i žene. S obzirom na prikupljene informacije, to izvješće prema potrebi obuhvaća prijedloge za revidiranje i ažuriranje ove Direktive.

*Članak 20.*

**Stupanje na snagu**

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

*Članak 21.*

**Adresati**

Ova je Direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu 27. studenoga 2000.

*Za Vijeće*

*Predsjednik*

É. GUIGOU