

DIREKTIVA VIJEĆA 2000/78/EZ  
od 27. novembra 2000.

o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja

VIJEĆE EVROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, a posebno njegov član 13.,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije<sup>1</sup>,

uzimajući u obzir mišljenje Evropskog parlamenta<sup>2</sup>,

uzimajući u obzir mišljenje Ekonomskog i socijalnog odbora<sup>3</sup>,

uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija<sup>4</sup>,

budući da:

(1) se, shodno članu 6. Ugovora o Evropskoj uniji, Evropska unija temelji na načelima slobode, demokratije, poštivanja ljudskih prava i temeljnih sloboda, te vladavini prava, načelima koja su zajednička svim državama članicama, i budući da ona poštuje temeljna prava, na način kako su garantovana Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda ili kako proizlaze iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama, kao opšta načela prava Zajednice;

(2) je načelo jednakog tretmana muškaraca i žena dobro uspostavljeno skupom pravnih dokumenata Zajednice, a posebno Direktivom Vijeća 76/207/EEC od 9. februara 1976. o provedbi načela jednakog tretmana žena i muškaraca u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnom obrazovanju i napredovanju, te u pogledu radnih uvlova<sup>5</sup> (5);

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

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

<sup>1</sup> SL C 177 E, 27.6.2000, str. 42

<sup>2</sup> Mišljenje izdato 12. oktobra 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.

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

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

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

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

(9) su zapošljavanje i odabir zvanja ključni elementi u preuzimanju garancije za pružanje jednakih mogućnosti za sve i snažno doprinose punom učešću građana u privrednom, kulturnom i društvenom životu te ostvarenju njihovih potencijala;

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

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

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

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

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

---

<sup>6</sup> SL L 180, 19.07.2000, str. 22

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(24) je Evropska unija u svojoj Deklaraciji br. 11 o položaju 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 shodno nacionalnim zakonima, te da jednako poštuje status filozofskih i nekonfesionalnih organizacija; imajući to u vidu, države članice mogu zadržati ili utvrditi posebne odredbe o stvarnim, zakonitim i opravdanim uslovima koji se mogu tražiti za obavljanje nekog posla;

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

(26) zabrana diskriminacije ne bi trebala dovoditi u pitanje zadržavanje ili donošenje mjera kojima je cilj spriječiti ili popraviti lošiji položaj grupe osoba određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili seksualne orijentacije, a takve mjere mogu i dozvoliti postojanje organizacija osoba određene vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualnog usmjerenja, ako je njihov glavni cilj promoviranje posebnih potreba takvih osoba;

(27) je u svojoj Preporuci 86/379/EEZ od 24. jula 1986. o zapošljavanju invalidnih osoba u Zajednici<sup>7</sup>, Vijeće utvrdilo okvir za smjernice koji donosi primjere pozitivnog djelovanja u cilju poticanja zapošljavanja i obrazovanja invalidnih osoba, a u svojoj Rezoluciji od 17. juna 1999. o jednakim mogućnostima zapošljavanja za ljude s invaliditetom<sup>8</sup>, potvrdilo važnost usmjeravanja posebne pažnje, inter alia, na zapošljavanje, zadržavanje na poslu, obučavanje i stalno obrazovanje invalidnih osoba kroz život;

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

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

(30) efikasna implementacija načela jednakosti traži odgovarajuću sudsku zaštitu protiv viktimizacije.

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

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

---

<sup>7</sup> SL L 225, 12.8.1986., str. 43

<sup>8</sup> SL C 186, 2.7.1999., str. 3

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

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

(35) države članice trebaju predvidjeti efikasne, razmjerne, odvraćajuće sankcije u slučaju povrede obaveza iz ove Direktive;

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

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

DONIJELO JE OVU DIREKTIVU:

## POGLAVLJE I

### OPŠTE ODREDBE

Član 1.

#### Svrha

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

Član 2.

#### Pojam diskriminacije

1. Za potrebe ove Direktive, pod načelom jednakog tretmana smatra se nepostojanje bilo kakve direktne ili indirektno diskriminacije zbog bilo kojeg razloga spomenutog u članu 1.

2. Za potrebe stava 1.:

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

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

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

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

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

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

### Član 3

#### **Područje primjene**

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

- (a) uslova za pristup zapošljavanju, zamozapošljavanju ili zanimanjima, uključujući izborne kriterije i uslove za prijem u radni odnos, bez obzira na to o kojoj se vrsti djelatnosti radi, te na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje;
- (b) pristupa svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručne obuke, daljnje stručne obuke i prekvalifikacije, uključujući iskustvo u praktičnom radu;
- (c) zapošljavanja i radnih uslova, uključujući otkaze i plaće;
- (d) članstva ili uključenosti u organizacije radnika ili poslodavaca, ili organizacije čiji članovi obavljaju neku određenu profesiju, uključujući povlastice koje takve organizacije osiguravaju.

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

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

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

Član 4.

### **Uslovi za obavljanje posla**

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

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

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

Član 5.

### **Razumno zadovoljavanje potreba invalida**

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

## Član 6

### **Opravdanje razlika u tretmanu na temelju starosne dobi**

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

Takve razlike u tretmanu, između ostalog, mogu uključivati:

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

2. Bez obzira na član 2. (2.), države članice mogu propisati da određivanje starosne dobi za priznavanje ili dobivanje prava na penzionisanje ili invalidsku naknadu, za programe socijalne sigurnosti vezane uz rad, obuhvatajući, u okviru tih programa, i određivanje različitih dobnih granica za zaposlenike ili grupe ili kategorije zaposlenika, te korištenje, u kontekstu tih programa, dobnih kriterija u aktuarskim obračunima, ne predstavlja diskriminaciju na temelju starosne dobi, pod uslovom da posljedica toga ne bude diskriminacija na temelju spola.

## Član 7.

### **Pozitivno djelovanje**

1. Kako bi se zagarantovala puna jednakost u praksi, načelo jednakog tretmana ne sprečava nijednu državu članicu da zadrži ili donese posebne mjere za sprečavanje ili kompenziranje neravnopravnog položaja vezanog uz bilo koji od temelja iz člana 1.

2. Što se tiče osoba s invaliditetom, načelo jednakog tretmana ne dira u pravo država članica da zadrže ili donesu odredbe o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, kao ni u mjere kojima je cilj stvaranje ili zadržavanje odredbi ili sredstava za osiguranje ili poticanje integracije tih osoba u radno okruženje.

## Član 8

### **Minimalni zahtjevi**

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su za zaštitu načela jednakog tretmana povoljnije od navedenih u ovoj Direktivi.

2. Implementacija ove Direktive ni pod kojim uslovima ne može biti temelj za snižavanje nivoa zaštite protiv diskriminacije kakvu države članice već pružaju u područjima obuhvaćenim ovom Direktivom.

## POGLAVLJE II

### **PRAVNI LIJEK I PROVOĐENJE**

Član 9.

#### **Odbrana prava**

1. Države članice će se pobrinuti da, radi provođenja obaveza iz ove Direktive, sudski i/ili upravni postupci, te postupci mirenja gdje se smatra da su primjereni, budu dostupni za sve osobe koje smatraju da im je učinjena nepravda time što na njih nije primijenjeno načelo jednakog tretmana, čak i kad je odnos u kojem je navodno došlo do diskriminacije pretao.

2. Države članice će se pobrinuti da udruženja, organizacije ili druge pravne osobe koje, shodno kriterijima što ih utvrđuju njihova nacionalna prava, imaju legitimni interes u tome da osiguraju postupanje prema odredbama ove Direktive, mogu angažovati, bilo u ime ili u prilog osobe koja se žali, s njegovim ili njenim pristankom, u bilo kojem sudskom i/ili upravnom postupku koji se vodi radi provođenja obaveza iz ove Direktive.

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

Član 10

#### **Obaveza iznošenja dokaza**

1. Države članice će poduzeti neophodne mjere kako bi se, shodno svojim nacionalnim pravosudnim sistemima, mogle pobrinuti da - u slučajevima kada osobe koje smatraju da im je nanesena nepravda jer na njih nije primijenjeno načelo jednakog tretmana dokažu, pred sudom ili drugim nadležnim organom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bilo direktne ili indirektno - tužena stranka ima obavezu dokazivati da nije bilo povrede načela jednakog tretmana.

2. Paragraf 1. ne sprečava države članice da uvedu pravila o dokazivanju koja su povoljnija za tužitelja.

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

4. Paragrafi 1., 2. i 3. primijenit će se i na druge pravne postupke pokrenute u skladu s članom 9. (2.).

5. Države članice ne moraju primijeniti paragraf 1. na postupke u kojima je na sudu ili nadležnom organu da ispita činjenice slučaja.

Član 11.

## **Viktimizacija**

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

Član 12.

## **Širenje informacija**

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

Član 13.

## **Socijalni dijalog**

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

2. Gdje je to spojivo s njihovim nacionalnim običajima i praksom, države članice će ohrabrivati socijalne partnere, ne dovodeći u pitanje njihovu autonomiju, da na odgovarajućem nivou sklapaju sporazume u kojima će biti utvrđena protu-diskriminacijska pravila na područjima koja se spominju u članu 3., što ulazi u domenu kolektivnog dogovaranja. Ti sporazumi moraju poštivati minimalne zahtjeve utvrđene ovom Direktivom te relevantnim nacionalnim provedbenim mjerama.

Član 14.

## **Dijalog s nevladinim organizacijama**

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

## **POGLAVLJE III**

### **POSEBNE ODREDBE**

Član 15.

#### **Sjeverna Irska**

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

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

## POGLAVLJE IV

### ZAVRŠNE ODREDBE

Član 16.

#### Usklađenost

Države članice će poduzeti potrebne mjere kako bi se:

- (a) ukinuli svi zakoni, propisi i upravne odredbe suprotne načelu jednakog tretmana;
- (b) proglasile ili mogle proglasiti ništavnima ili izmijenile sve odredbe suprotne načelu jednakog tretmana obuhvaćene ugovorima i kolektivnim ugovorima, internim pravilima preduzeća ili pravilima koja se odnose na samostalna zvanja i profesije te organizacije radnika ili poslodavaca.

Član 17

#### Sankcije

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

Član 18.

#### Provedba

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

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

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

Član 19

### **Izvještaj**

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

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

Član 20.

### **Stupanje na snagu**

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

Član 21.

### **Primaoci**

Ova se Direktiva upućuje državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu, 27. novembra 2000.

*Za Vijeće*

*Predsjednik*

É. GUIGOU