

**DYREKTYWA RADY NR 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

Powołując się na Traktat o utworzeniu Wspólnoty Europejskiej, a w szczególności jego artykuł 13,

Powołując się na propozycje Komisji<sup>1</sup>,

Powołując się na Opinię Parlamentu Europejskiego<sup>2</sup>,

Powołując się na opinię Komitetu Społeczno-Ekonomicznego<sup>3</sup>, Powołując się na opinię Komitetu Regionów<sup>4</sup>,

Zważywszy, że:

- (1) Zgodnie z artykułem 6 Traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności, praworządności oraz na zasadach, które są wspólne Państwom Członkowskim i przestrzega podstawowych praw zagwarantowanych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz praw wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych Państwom Członkowskim, jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego.
- (2) Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn jest ustanowiona w ważnym zespole aktów prawa wspólnotowego, w szczególności w Dyrektywie Rady 76/207 z dnia 9 lutego 1976 roku w sprawie realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy<sup>5</sup>.
- (3) Wdrażając zasadę równego traktowania, Wspólnota powinna, zgodnie z artykułem 3, ustęp 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, dążyć do wyeliminowania nierówności oraz do promowania równości kobiet i mężczyzn, szczególnie ze względu na fakt, iż kobiety są często ofiarami dyskryminacji opartej na wielu przesłankach jednocześnie.

---

<sup>1</sup> OJ C 177 E, 27.06.2000 r.

<sup>2</sup> Opinia przedstawiona 12 października 2000 roku (jeszcze nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>3</sup> OJ C 204, 18.07.2000, str. 82.

<sup>4</sup> OJ C 226, 8.08.2000, str. 1.

<sup>5</sup> OJ L 39, 14.02.1976 r., str.40.

- (4) Prawo każdego do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją stanowi powszechne prawo, uznane przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, przez Międzynarodową Konwencję w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej i przez Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych Narodów Zjednoczonych, a także uznane przez Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, których sygnatariuszami są wszystkie Państwa Członkowskie. Konwencja Numer 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w sferze zatrudnienia.
- (5) Ważne jest przestrzeganie podstawowych praw i wolności. Dyrektywa ta nie narusza dla swobody zrzeszania się, włączając w to prawo do tworzenia związków z innymi oraz do przyłączania się do związków w celu obrony własnych interesów.
- (6) Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników uznaje ważność zwalczania każdej formy dyskryminacji, włączając w to potrzebę podjęcia odpowiednich działań na rzecz integracji ekonomicznej i społecznej ludzi starszych i niepełnosprawnych.
- (7) Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską obejmuje wśród innych swoich celów promocję koordynacji polityki zatrudnienia Państw Członkowskich. W tym celu do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską został włączony nowy rozdział dotyczący zatrudnienia jako środek rozwijania skoordynowanej strategii europejskiej zatrudnienia w celu promowania wykwalifikowanej, wykształconej i łatwo przystosowującej się do zmiany warunków siły roboczej.
- (8) Wytyczne w sprawie Zatrudnienia na rok 2000, przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 roku, kładą nacisk na potrzebę promowania rynku pracy sprzyjającego integracji społecznej, poprzez sformułowanie spójnej polityki zmierzającej do zwalczania dyskryminacji takich grup, jak osoby niepełnosprawne. Podkreślają one także potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na wspieranie starszych pracowników w celu zwiększania ich uczestnictwa w szeregach ludzi pracy.
- (9) Zatrudnienie i praca są kluczowymi elementami zagwarantowania równych szans dla wszystkich i mają duży wpływ na pełne uczestnictwo obywateli w życiu gospodarczym, społecznym i kulturalnym oraz na realizowanie ich potencjału.

- (10) W dniu 29 czerwca 2000 roku Rada przyjęła Dyrektywę nr 2000/43/WE<sup>6</sup> w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Dyrektywa ta zapewnia już ochronę przed taką dyskryminacją w obszarze zatrudnienia.
- (11) Dyskryminacja ze względu na religię lub wiarę, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może utrudniać osiągnięcie celów Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podniesienie poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej oraz solidarności, jak i swobodnego przepływu osób.
- (12) W tym celu, jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do przedmiotu niniejszej Dyrektywy powinna być zakazana na całym terytorium Wspólnoty. Ten zakaz dyskryminacji powinien być również stosowany w odniesieniu do obywateli państw trzecich, ale nie obejmuje różnic traktowania opartych o obywatelstwo i jest nie narusza postanowień regulujących wjazd i pobyt obywateli państw trzecich, a także ich dostęp do zatrudnienia.
- (13) Niniejsza Dyrektywa nie stosuje się do systemów ubezpieczenia społecznego ani ochrony socjalnej; świadczenia z tego tytułu nie są traktowane jako dochód w znaczeniu nadanemu temu pojęciu dla celów stosowania artykułu 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, ani nie są traktowane jako jakikolwiek rodzaj wypłaty dokonywane przez państwo i zmierzające do zapewnienia dostępu do zatrudnienia lub utrzymania zatrudnienia.
- (14) Dyrektywa ta nie narusza postanowień krajowych dotyczących wieku emerytalnego.
- (15) Ocena faktów, z których można wywnioskować, że miała miejsce dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia leży w zakresie krajowej jurysdykcji lub leży w zakresie kompetencji innego właściwego organu, zgodnie z zasadami ustawodawstwa krajowego lub praktyki. Zasady te mogą stanowić, w szczególności, że fakt dyskryminacji pośredniej może być stwierdzony za pomocą wszystkich środków, włączając w to dane statystyczne.
- (16) Wdrożenie środków zmierzających do dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych miejsc pracy odgrywa ważną rolę w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

---

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

- (17) Niniejsza Dyrektywa nie wymaga zatrudniania, awansowania, utrzymania w zatrudnieniu lub szkolenia osoby, która nie jest wykwalifikowana, zdolna i gotowa do wykonywania istotnych zadań związanych z danym stanowiskiem pracy lub do przejścia odpowiednich szkoleń, nie naruszając jednak dla obowiązku przeprowadzenia rozsądnego dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.
- (18) Niniejsza Dyrektywa nie wymaga, w szczególności, aby siły zbrojne i policja, służby więzienne lub ratownicze przeprowadzały rekrutację lub zatrudniały w dalszym ciągu osoby, które nie mają cech niezbędnych do wykonywania szeregu funkcji, których można by od nich wymagać ze względu na uzasadniony cel zachowania zdolności operacyjnej tych służb.
- (19) Co więcej, aby Państwa Członkowskie mogły zapewniać stan gotowości sił zbrojnych, mogą zdecydować o niestosowaniu postanowień tej Dyrektywy dotyczących niepełnosprawności lub wieku w odniesieniu do wszystkich lub części sił zbrojnych. Państwa Członkowskie, które podjęły taki wybór, muszą określić zasięg tego wyłączenia.
- (20) Powinny zostać zapewnione odpowiednie środki, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu dostosowania miejsca pracy do stopnia niepełnosprawności danej osoby, na przykład poprzez adaptację lokalu i wyposażenia, harmonogramu pracy, dystrybucji zadań lub zapewnienia szkoleń lub środków integracji.
- (21) W celu określenia, czy dane środki spowodują powstanie nieproporcjonalnych obciążeń, powinno się zwrócić szczególną uwagę na koszty finansowe oraz inne koszty, jakie pociągną, skalę i źródła finansowe organizacji lub przedsiębiorstwa oraz możliwość otrzymania środków finansowych ze źródeł publicznych lub uzyskanie innego wsparcia.
- (22) Niniejsza Dyrektywa nie narusza ustawodawstwa krajowego dotyczącego stanu cywilnego i zależnych od niego świadczeń.
- (23) W wyjątkowych przypadkach różnica traktowania może być uzasadniona, gdy cechy związane z religią lub wyznaniem, niepełnosprawnością, wiekiem lub orientacją seksualną stanowią istotny i determinujący wymóg zawodowy, pod warunkiem istnienia uzasadnionego celu i proporcjonalności wymogu. Takie okoliczności powinny być zawarte w informacji przedkładanej Komisji przez Państwa Członkowskie.
- (24) Unia Europejska w swojej Deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do Aktu Końcowego Traktatu Amsterdamskiego, uznała wyraźnie, że szanuje i nie narusza statusu kościołów oraz związków i wspólnot religijnych, który im przysługuje na mocy ustawodawstw Państw Członkowskich oraz, że w równym stopniu uznaje status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Mając to

na względzie, Państwa Członkowskie mogą utrzymać w mocy lub wydać szczególne postanowienia dotyczące istotnych, prawnie uzasadnionych i usprawiedliwionych wymagań zawodowych, które mogłyby być wymagane w celu wykonywania jakiegokolwiek działalności zawodowej.

- (25) Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek stanowi istotny wymóg umożliwiający wypełnienie celów zawartych w Wytycznych w sprawie Zatrudnienia; zachęca do zapewniania różnorodności pracowników. Jednakże, różnice traktowania wynikające z wieku pracowników mogą być usprawiedliwione w niektórych okolicznościach i, w związku z tym, wymagają wydania szczególnych postanowień, które mogą być dostosowane do sytuacji poszczególnych Państw Członkowskich. Istotnym jest zatem rozróżnienie pomiędzy różnicami w traktowaniu, które są usprawiedliwione, w szczególności uzasadnionymi celami polityki zatrudnienia, rynku pracy oraz szkoleń zawodowych, a dyskryminacją, która musi być zakazana.
- (26) Zakaz dyskryminacji powinien być stosowany bez uszczerbku dla zachowania lub ustanowienia środków zapobiegających lub rekompensujących niekorzystne położenie grupy osób danej religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. W ramach takich środków może być dopuszczone istnienie organizacji osób danej religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w przypadku, gdy głównym przedmiotem ich działalności jest wspieranie szczególnych potrzeb tych osób.
- (27) W Zaleceniu Nr 86/379/EWG z dnia 24 lipca 1986 roku w sprawie zatrudniania osób niepełnosprawnych na terytorium Wspólnoty<sup>7</sup>, Rada przedstawiła przykłady pozytywnych działań podejmowanych w celu promowania zatrudnienia i szkolenia osób niepełnosprawnych; zaś w Rezolucji z dnia 17 czerwca 1999 roku w sprawie równych możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych<sup>8</sup>, podkreśliła wagę zwrócenia szczególnej uwagi na rekrutację, utrzymanie w zatrudnieniu, szkolenie oraz kształcenie ustawiczne osób niepełnosprawnych.
- (28) Niniejsza Dyrektywa ustanawia jedynie minimalne wymogi, dając w ten sposób Państwom Członkowskim możliwość wprowadzenia lub zachowania rozwiązań korzystniejszych. Wdrożenie Dyrektywy nie może uzasadniać jakiegokolwiek obniżenia poziomu ochrony w stosunku do tej, jaka jest już zagwarantowana w danym z Państwie Członkowskim.

---

<sup>7</sup> OJ L 225, 12.08.1986 r., str.43.

<sup>8</sup> OJ C 186, 2.07.1999 r., str.3.

- (29) Osoby będące ofiarami dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną powinny mieć zapewnione odpowiednie środki ochrony prawnej. W celu zapewnienia bardziej efektywnej ochrony, stowarzyszenia lub osoby prawne powinny być także upoważnione do wszczęcia postępowania sądowego, na warunkach określonych przez Państwa Członkowskie, zarówno w imieniu ofiary, jak i w celu wsparcia jej żądań, bez uszczerbku dla stosowania krajowych zasad postępowania sądowego dotyczących reprezentacji i obrony przed sądem.
- (30) Efektywne wdrożenie zasady równości wymaga odpowiedniej ochrony prawnej przed represjami.
- (31) Zasady dotyczące ciężaru dowodu muszą być dostosowane do sytuacji, w której istnieje domniemanie dyskryminacji; w takich, gdy dana sytuacja zostanie uprawdopodobniona, rzeczywista realizacja zasady równego traktowania wymaga, aby ciężar dowodu został przeniesiony na stronę broniącą się przed zarzutem dyskryminowania.
- (32) Państwa Członkowskie nie muszą stosować zasad dotyczących ciężaru dowodu w toku postępowań, w których ustalanie faktów leży w zakresie obowiązków sądu lub innego właściwego organu. Do postępowań takich należą te, w których strona skarżąca nie ma obowiązku udowodnienia faktów, na które się powołuje, a ustalenie ich leży w zakresie obowiązków sądu lub innego właściwego organu.
- (33) Państwa Członkowskie powinny zachęcać do dialogu pomiędzy partnerami społecznymi, jak również z organizacjami pozarządowymi w celu dyskusowania oraz zwalczania różnych form dyskryminacji.
- (34) Potrzeba promowania pokoju i pojednania pomiędzy głównymi społecznościami Irlandii Północnej stwarza konieczność włączenia szczególnych postanowień do tej Dyrektywy.
- (35) Państwa Członkowskie powinny zapewnić skuteczne, proporcjonalne sankcje o charakterze prewencyjnym w przypadku naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej Dyrektywy.
- (36) Państwa Członkowskie mogą powierzyć realizację postanowień tej Dyrektywy partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, w odniesieniu do postanowień należących do zakresu przedmiotowego układów zbiorowych, pod warunkiem, że Państwa Członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, że w każdym czasie będzie zagwarantowana realizacja celów określonych przez tę Dyrektywę.

(37) Zgodnie z zasadami subsydiarności i proporcjonalności, jak zostało to określone w artykule 5 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, cel niniejszej Dyrektywy, czyli zapewnienie wspólnego, wysokiego poziomu ochrony przed dyskryminacją we wszystkich Państwach Członkowskich, nie może zostać zrealizowany w odpowiedni sposób przez poszczególne Państwa Członkowskie, a zatem może, z uwagi na skalę i wpływ zaproponowanego działania, być lepiej zrealizowany przez Wspólnotę. Niniejsza Dyrektywa nie wychodzi poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia tych celów,

PRZYJĘŁA NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## ROZDZIAŁ I

### **Postanowienia ogólne**

#### *Artykuł 1*

##### **Cel**

Niniejsza Dyrektywa zmierza do ustanowienia ogólnych ram zwalczania dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, w celu wdrożenia w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania.

#### *Artykuł 2*

##### **Pojęcie dyskryminacji**

1. Dla celów stosowania niniejszej dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej bądź pośredniej ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
2. Dla celów stosowania ustępu 1:
  - (a) dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wówczas gdy, ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, dana osoba traktowana jest mniej korzystnie niż inna osoba jest, była lub byłaby traktowana w porównywalnej sytuacji;
  - (b) dyskryminacja pośrednia ma miejsce wówczas, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka przyczynia się do stworzenia szczególnie niekorzystnej sytuacji osób o danej religii lub danym wyznaniu, szczególnej niepełnosprawności,

szczególnym wieku, lub orientacji seksualnej w porównaniu z innymi osobami, chyba że

- (i) to postanowienie, kryterium lub praktyka znajduje obiektywne uzasadnienie w postaci uzasadnionego celu, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne, lub
  - (ii) w odniesieniu do osób niepełnosprawnych w określony sposób, pracodawca lub jakakolwiek osoba lub organizacja, do których stosuje się niniejsza Dyrektywa, jest zobowiązany, w ramach wewnętrznego porządku prawnego, do podjęcia właściwych środków zgodnie z zasadami zawartymi w artykule 5, w celu wyeliminowania niekorzystnych sytuacji powstałych w związku z takim postanowieniem, kryterium lub praktyką.
3. Molestowanie uznaje się za formę dyskryminacji w rozumieniu ustępu 1 wówczas, gdy ma miejsce niepożądane zachowanie związane z jedną z podstaw wymienionych w artykule 1, którego celem lub skutkiem byłoby naruszenie godności osoby lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska. W tym kontekście, pojęcie molestowania może być zdefiniowane zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką Państw Członkowskich.
  4. Jakiegokolwiek zachowanie polegające na zachęcaniu do dyskryminowania osób z powodów określonych w artykule 1 uznaje się za dyskryminację w rozumieniu ustępu 1.
  5. Niniejsza Dyrektywa nie narusza postanowień prawa krajowego odnoszących się do środków, które w społeczeństwie demokratycznym są konieczne w celu zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, porządku publicznego i obrony przed popełnianiem przestępstw, a także w celu ochrony zdrowia oraz ochrony praw i wolności innych.

### *Artykuł 3*

#### **Zakres stosowania**

1. W granicach kompetencji przyznanych Wspólnocie, niniejsza Dyrektywa stosuje się do wszystkich osób, zarówno w odniesieniu do sektora publicznego, jak i prywatnego, włączając w to instytucje publiczne w odniesieniu do:
  - (a) warunków dostępu do zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek, pracy, włączając w to kryteria selekcji i warunki rekrutacji, bez względu na rodzaj działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włączając w to awansowanie;



- (b) dostępu do wszystkich rodzajów i do wszystkich poziomów poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia zawodowego oraz przekwalifikowania, włączając w to nabywanie praktycznego doświadczenia zawodowego;
  - (c) zatrudniania i warunków pracy, włączając w to warunki rozwiązywania stosunków pracy i wynagradzanie;
  - (d) członkostwa i udziału w organizacjach pracowników lub pracodawców lub jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują dany zawód, włączając w to korzyści zapewniane przez te organizacje.
2. Niniejsza Dyrektywa nie dotyczy różnic traktowania opartych na narodowości i jest stosowana nie naruszając postanowień i warunków związanych z wjazdem i pobytem obywateli państw trzecich oraz bezpaństwowców na terytorium Państw Członkowskich oraz sposobu traktowania związanego ze statusem prawnym obywateli państw trzecich i bezpaństwowców.
  3. Niniejsza Dyrektywa nie stosuje się do płatności jakiegokolwiek rodzaju dokonywanych przez systemy państwowe lub podobne, włączając w to krajowy system ubezpieczeń społecznych lub system ochrony socjalnej.
  4. Państwa Członkowskie mogą zapewnić, że niniejsza Dyrektywa, w tym stopniu, w jakim odnosi się do dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i wiek, nie będzie stosowana do sił zbrojnych.

#### *Artykuł 4*

#### **Wymagania zawodowe**

1. Nie naruszając postanowień artykułu 2, ustęp 1 i 2, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że zróżnicowane traktowanie, wynikające z cech charakterystycznych związanych z jakąkolwiek z podstaw wymienionych w artykule 1, nie stanowi dyskryminacji wówczas, gdy ze względu na szczególny rodzaj zawodów lub warunki ich wykonywania, takie cechy stanowią istotne i determinujące wymaganie zawodowe, po warunkiem, że cel jest uzasadniony, a wymaganie proporcjonalne.
2. Państwa Członkowskie mogą zachować w mocy regulacje krajowe obowiązujące w dniu przyjęcia tej Dyrektywy lub odzwierciedlić w przyszłych regulacjach prawnych krajową praktykę istniejącą w dniu przyjęcia tej Dyrektywy, zgodnie z którą w przypadku działalności zawodowej w ramach kościołów i innych publicznych lub prywatnych organizacji, których etos oparty jest na religii lub wyznaniu, różnica traktowania oparta o

religię lub wyznanie osoby nie stanowi dyskryminacji gdy, z racji charakteru tej działalności lub w kontekście w jakim jest wykonywana, religia lub wyznanie osoby stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe, odnoszące się do etosu organizacji. Taka różnica traktowania musi być stosowana z poszanowaniem norm i zasad konstytucyjnych Państw Członkowskich, jak również zasad ogólnych prawa wspólnotowego i nie powinny usprawiedliwiać dyskryminacji na innej podstawie.

Niniejsza Dyrektywa, pod warunkiem, że jej postanowienia zostaną przyjęte, nie narusza praw kościołów oraz innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etos oparty jest na religii lub wyznaniu, zgodnie z konstytucjami i prawem krajowym do wymagania jednostek do pracy dla nich działając w dobrej wierze i z lojalnością dla etosu organizacji.

#### *Artykuł 5*

##### **Rozsądne dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych**

W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, należy zagwarantować rozsądne dostosowania. Oznacza to, że pracodawca podejmie odpowiednie środki, konieczne w danej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, wykonywanie pracy lub awansowanie, lub przejście szkolenia, chyba że takie środki nakładałyby nieproporcjonalnie duże obciążenie na pracodawcę. Obciążenie to nie będzie nieproporcjonalne, jeżeli zostanie ono wystarczająco zrekomensowane środkami stosowanymi w ramach polityki w zakresie niepełnosprawności danego Państwa Członkowskiego.

#### *Artykuł 6*

##### **Usprawiedliwianie różnic traktowania ze względu na wiek**

1. Nie naruszając postanowień artykułu 2, ustęp 2, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że różnica traktowania ze względu na wiek nie będzie stanowić dyskryminacji, jeśli w kontekście ustawodawstwa krajowego, będzie ona obiektywnie i rozsądnie usprawiedliwiona uzasadnionym celem, włączając w to uzasadnione cele polityki zatrudnienia, rynku pracy oraz szkoleń zawodowych oraz, gdy środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne.

Taka różnica traktowania może obejmować, między innymi:

- (a) ustalanie szczególnych warunków dostępu do zatrudnienia i szkoleń zawodowych, włączając w to zwolnienia z pracy oraz warunki wynagradzania młodych

pracowników, starszych pracowników oraz osób sprawujących opiekę w celu promowania ich integracji zawodowej oraz zapewnienia im ochrony;

- (b) ustalanie minimalnych warunków związanych z wiekiem, doświadczeniem zawodowym lub stażem, jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia lub pewnych korzyści związanych z zatrudnieniem;
- (c) ustalanie maksymalnego wieku rekrutacji, związanego z wymaganiami dotyczącymi kwalifikacji niezbędnych na danym stanowisku lub konieczność przepracowania rozsądnego okresu przed przejściem na emeryturę.

2. Nie naruszając postanowień artykułu 2, ustęp 2, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, dla potrzeb zawodowych systemów ubezpieczeń społecznych, że określenie wieku przystąpienia do systemu lub ustalenia prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej, włączając w to ustalenie, w ramach tych systemów, różnej granicy wieku dla pracowników lub grup czy kategorii pracowników oraz użycie, w ramach takich systemów, kryterium wieku na potrzeby obliczeń aktuarialnych, nie będzie stanowić dyskryminacji ze względu na wiek, pod warunkiem jednak, że efektem tego nie będzie dyskryminacja ze względu na płeć.

#### *Artykuł 7*

##### **Działania pozytywne**

1. Mając na celu praktyczne zapewnienie pełnej równości, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego zachowania lub przyjęcia szczególnych środków w celu zapobiegania lub rekompensaty niekorzystnego położenia, związanego z jedną z podstaw wymienionych w artykule 1.
2. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych zasada równego traktowania nie narusza prawa Państw Członkowskich do zachowania lub przyjęcia postanowień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy ani środków zmierzających do ochrony lub promowania ich integracji w środowisku pracy.

#### *Artykuł 8*

##### **Wymagania minimalne**

1. Państwa Członkowskie mogą wprowadzić lub zachować w mocy postanowienia, które lepiej gwarantują przestrzeganie zasady równego traktowania niż postanowienia zawarte w niniejszej Dyrektywie.

2. Wdrożenie niniejszej Dyrektywy w żadnym przypadku nie może stanowić przesłanki obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją już zagwarantowanego przez Państwa Członkowskie w zakresie objętym niniejszą Dyrektywą.

## ROZDZIAŁ II

### ŚRODKI ODWOŁAWCZE I WPROWADZENIE W ŻYCIE

#### *Artykuł 9*

#### **Obrona praw**

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że postępowanie sądowe i/lub administracyjne, włączając w to procedury concyliacji, jeśli uznają je za odpowiednie dla realizacji celów określonych przez niniejszą Dyrektywę, będą dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone z powodu nieprzestrzegania w stosunku do nich zasady równego traktowania, nawet wówczas gdy stosunki, w których domniemane było wystąpienie dyskryminacji, zostały zakończone.
2. Państwa członkowskie zapewnią, że stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi przez prawo krajowe, uzasadniony interes w zapewnieniu, by postanowienia tej Dyrektywy były stosowane, mogą włączyć się, zarówno w imieniu skarżącego, jak i w celu wsparcia go, za jego zgodą, do postępowania sądowego i/lub administracyjnego, ustanowionego dla realizacji celów określonych przez niniejszą Dyrektywę.
3. Ustępy 1 i 2 nie naruszają przepisów krajowych dotyczących terminów wnoszenia odwołań w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania.

#### *Artykuł 10*

#### **Ciężar dowodu**

1. Państwa Członkowskie podejmą konieczne działania, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że gdy osoby, które uznają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem w stosunku do nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać, że zaistniała dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, to pozwany będzie miał obowiązek udowodnić, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody dla przyjęcia przez Państwa Członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla skarżącego.
3. Ustępu 1 nie stosuje się w postępowaniu karnym.
4. Ustępy 1, 2 i 3 stosuje się również w odniesieniu do jakiegokolwiek postępowania wszczętego zgodnie z artykułem 9, ustęp 2.
5. Państwa Członkowskie mogą nie stosować ustępu 1 w odniesieniu do postępowań, w których ustalanie faktów należy do obowiązków sądu lub innego właściwego organu.

### *Artykuł 11*

#### **Ochrona przed represjami**

Państwa Członkowskie wprowadzą do swoich wewnętrznych porządków prawnych środki, konieczne w celu ochrony pracowników przed zwolnieniem lub jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę w reakcji na skargę w ramach przedsiębiorstwa lub postępowanie sądowe, mające na celu wprowadzenie w życie zgodności z zasadą równego traktowania.

### *Artykuł 12*

#### **Rozpowszechnianie informacji**

Państwa Członkowskie będą czuwać, by osoby, których te postanowienia dotyczą, zapoznane zostały z postanowieniami przyjętymi w celu wykonania niniejszej Dyrektywy, oraz z odpowiednimi postanowieniami, które już obowiązują; uczynione to być powinno w drodze odpowiednich środków na obszarze całego kraju.

### *Artykuł 13*

#### **Dialog społeczny**

1. Państwa Członkowskie, zgodnie ze tradycją krajową i praktyką, podejmą odpowiednie środki w celu promowania dialogu pomiędzy partnerami społecznymi, mając na celu popieranie równego traktowania, w tym poprzez monitorowanie praktyk w miejscach pracy, układy zbiorowe, kodeksy właściwego postępowania oraz badanie i wymianę doświadczeń oraz dobrą praktykę.
2. W przypadku, gdy jest to zgodne z krajową tradycją i praktyką, Państwa Członkowskie będą zachęcać partnerów społecznych nie naruszając ich autonomii, do zawarcia na właściwym szczeblu, układów ustalających zasady niedyskryminacji w zakresie określonym w artykule 3, który należy do przedmiotu rokowań zbiorowych. W układach

tych przestrzegane będą minimalne wymagania zawarte w niniejszej dyrektywie, jak i krajowe środki jej wdrożenia.

#### *Artykuł 14*

#### **Dialog z organizacjami pozarządowymi**

Państwa Członkowskie popierać będą dialog z właściwymi organizacjami pozarządowymi, które mają, zgodnie z prawem krajowym i praktyką, uzasadniony interes w uczestniczeniu w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek podstawę wymienioną w artykule 1, mając na celu promowanie zasady równego traktowania.

### ROZDZIAŁ III

#### **POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE**

#### *Artykuł 15*

#### **Irlandia Północna**

1. W celu rozwiązania kwestii niedostatecznej reprezentacji jednej z głównych wspólnot religijnych w służbach policyjnych Irlandii Północnej, różnica traktowania, jeżeli chodzi o rekrutację do tej służby, włączając w to personel pomocniczy, nie stanowi dyskryminacji, o ile na różnice w traktowaniu daje wyraźną zgodę prawo krajowe.
2. W celu zachowania równowagi możliwości zatrudnienia nauczycieli w Irlandii Północnej, przyczyniając się do znoszenia historycznych podziałów pomiędzy głównymi wspólnotami religijnymi w Irlandii Północnej, postanowienia odnoszące się do religii lub wyznania zawarte w niniejszej Dyrektywie nie stosują się do rekrutacji nauczycieli w szkołach w Irlandii Północnej, o ile daje na to wyraźną zgodę prawo krajowe.

### ROZDZIAŁ IV

#### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### *Artykuł 16*

#### **Zgodność**

Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki, aby zapewnić, że:

- (a) jakiegokolwiek postanowienia ustawowe, przepisy wykonawcze lub przepisy administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania zostaną usunięte,
- (b) jakiegokolwiek postanowienia sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte zostaną w umowie o pracę lub w zbiorowym układzie pracy, wewnętrznym regulaminie przedsiębiorstwa, zasadach działania stowarzyszeń osób wykonujących wolne zawody, a także organizacji pracowników lub pracodawców, będą lub zostaną uznane za nieważne lub zostaną zmienione.

#### *Artykuł 17*

##### **Sankcje**

Państwa Członkowskie ustalą system sankcji na wypadek naruszenia przepisów krajowych przyjętych w celu wykonania niniejszej Dyrektywy oraz podejmą wszelkie konieczne środki dla zapewnienia, że będą one stosowane. Sankcje takie, które mogą obejmować wypłatę odszkodowania, muszą być skuteczne, proporcjonalne i muszą mieć charakter prewencyjny. Państwa Członkowskie powiadomią Komisję o przyjętych odpowiednich postanowieniach najpóźniej do 2 grudnia 2003 roku oraz tak szybko, jak to możliwe powiadamiać będą o dotyczących zmianach.

#### *Artykuł 18*

##### **Wdrożenie**

Najpóźniej do 2 grudnia 2003 roku Państwa Członkowskie przyjmą ustawy, przepisy wykonawcze i przepisy administracyjne w celu zapewnienia zgodności ich ustawodawstwa z postanowieniami Dyrektywy lub upoważnią partnerów społecznych, na ich wspólny wniosek, do wdrożenia niniejszej Dyrektywy w drodze postanowień należących do zakresu układów zbiorowych. W takich wypadkach, Państwa Członkowskie zapewnią, że do 2 grudnia 2003 roku, partnerzy społeczni wprowadzą konieczne środki poprzez układy zbiorowe; od Państw Członkowskich wymaga się zaś, aby podjęły wszelkie konieczne środki umożliwiające im w każdym czasie zagwarantowanie realizacji celów określonych przez niniejszą Dyrektywę. Niezwłocznie poinformują one o tym Komisję.

W celu uwzględnienia szczególnych warunków Państwa Członkowskie mogą, jeśli to konieczne, skorzystać z dodatkowego okresu 3 lat, licząc od 2 grudnia 2003 roku, czyli w sumie łącznie 6 lat, aby wdrożyć postanowienia niniejszej Dyrektywy dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność. W takim wypadku powinny one

niezwłocznie poinformować o tym Komisję. Państwo Członkowskie, które skorzysta z możliwości dodatkowego okresu składać będzie Komisji co roku sprawozdanie w sprawie kroków, jakie podjęło w celu rozwiązania problemu dyskryminacji ze względu na wiek lub niepełnosprawność oraz w sprawie postępu, jaki uczyniło w kierunku wdrożenia postanowień niniejszej Dyrektywy. Komisja co roku sporządzać będzie sprawozdanie dla Rady. Przyjmowane przez Państwa Członkowskie rozwiązania będą zawierać odniesienie do niniejszej Dyrektywy lub taki odnośnik będzie dodawany w chwili ich urzędowej publikacji. Metody sporządzenia takiego odniesienia zostaną określone przez Państwa Członkowskie.

#### *Artykuł 19*

##### **Sprawozdanie**

1. Państwa Członkowskie przedstawia Komisji najpóźniej do 2 grudnia 2005 roku i następnie co pięć lat od tej daty wszystkie informacje niezbędne do sporządzenia przez Komisję sprawozdania dla Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej dotyczącego stosowania niniejszej Dyrektywy.
2. W sprawozdaniu Komisji wzięte zostaną pod uwagę, odpowiednio, opinie partnerów społecznych i właściwych organizacji pozarządowych. Zgodnie z zasadą systematycznego uwzględniania kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn, sprawozdanie to, między innymi, zawierać będzie ocenę, jaki wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn mają podjęte środki. W świetle otrzymanych informacji, sprawozdanie to powinno zawierać, jeśli to konieczne, propozycje zmiany i uaktualniania niniejszej Dyrektywy.

#### *Artykuł 20*

##### **Wejście w życie**

Niniejsza Dyrektywa wchodzi w życie w dniu jej publikacji w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.

#### *Artykuł 21*

##### **Adresaci**

Niniejsza Dyrektywa jest adresowana do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, 27 listopada 2000 roku.



Za Radę  
Przewodniczący  
E. Guigou