

32000L0078

L 303/16

JURNALUL OFICIAL AL COMUNITĂȚILOR EUROPENE

2.12.2000

**DIRECTIVA 2000/78/CE A CONSILIULUI
din 27 noiembrie 2000**

**de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă
și ocuparea forței de muncă**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolul 13 al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Parlamentului European ⁽²⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social ⁽³⁾,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor ⁽⁴⁾,

întrucât:

- (1) În conformitate cu articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre, și respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar.
- (2) Principiul egalității de tratament între bărbați și femei este bine stabilit într-un ansamblu important de acte ale dreptului comunitar și, în special, în Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă ⁽⁵⁾.
- (3) În aplicarea principiului egalității de tratament, Comunitatea urmărește, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) din Tratatul de instituire a Comunității Europene, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, în special dat fiind că femeile sunt adesea victime ale multiplelor discriminări.
- (4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice

discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

- (5) Este important să se respecte aceste drepturi și libertăți fundamentale; prezenta directivă nu aduce atingere libertății de asociere și dreptului oricărei persoane de a înființa, împreună cu alte persoane, sindicate și de a deveni membru al acestora pentru apărarea intereselor sale.
- (6) Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii discriminărilor sub toate formele, inclusiv necesitatea luării de măsuri corespunzătoare în favoarea integrării sociale și economice a persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap.
- (7) Tratatul de instituire a Comunității Europene numără printre obiectivele sale promovarea coordonării politicilor de ocupare a forței de muncă de către statele membre; în acest scop, un nou capitol privind ocuparea forței de muncă a fost integrat în Tratatul de instituire a Comunității Europene, în vederea elaborării unei strategii coordonate de ocupare a forței de muncă și, în special, în vederea promovării unei mâini de lucru calificate, formate și capabile de adaptare.
- (8) Liniile directe pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de Consiliul European de la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a muncii favorabilă integrării sociale, formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, cum ar fi persoanele cu handicap; se subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru ca aceștia să se implice mai mult în viața profesională.
- (9) Încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.
- (10) Consiliul adoptă, la 29 iunie 2000, Directiva 2000/43/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică ⁽⁶⁾, care asigură deja protecția împotriva unor asemenea discriminări în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă.
- (11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea

⁽¹⁾ JO C 177 E, 27.6.2000, p. 42.

⁽²⁾ Aviz emis la 12 octombrie 2000 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

⁽³⁾ JO C 204, 18.7.2000, p. 82.

⁽⁴⁾ JO C 226, 8.8.2000, p. 1.

⁽⁵⁾ JO L 39, 14.2.1976, p. 40.

⁽⁶⁾ JO L 180, 19.7.2000, p. 22.

- nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.
- (12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domeniul reglementat de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate; interdicția acestui tip de discriminare trebuie să se aplice, de asemenea, resortisanților din țări terțe, dar nu vizează diferențele de tratament bazate pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor privind intrarea și șederea resortisanților din țări terțe și accesul lor la încadrare în muncă și ocuparea forței de muncă.
- (13) Prezenta directivă nu se aplică regimurilor de securitate socială și de protecție socială ale căror avantaje nu sunt asimilate unei remunerații în sensul atribuit acestui termen în aplicarea articolului 141 din Tratatul de instituire a Comunității Europene și nici plăților de orice natură efectuate de către stat, care au ca obiectiv accesul la încadrare în muncă sau menținerea lucrătorilor în funcție.
- (14) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare.
- (15) Aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale, care pot să prevadă, în special, că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin toate mijloacele, inclusiv pe bază de date statistice.
- (16) Aplicarea unor măsuri care țin cont de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă îndeplinește un rol major în combaterea discriminărilor pe motive de handicap.
- (17) Prezenta directivă nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului sau să urmeze anumite cursuri de formare, să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, sau să i se interzică o formare, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.
- (18) Prezenta directivă nu poate avea ca efect constrângerea forțelor armate, a serviciilor de poliție, a penitenciarelor sau a forțelor de securitate să angajeze sau să mențină în funcție persoanele care nu posedă capacitățile necesare pentru a îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestor servicii.
- (19) De asemenea, pentru ca statele membre să poată continua menținerea capacității forțelor lor armate, acestea pot opta să aplice sau nu dispozițiile prezentei directive cu privire la handicap și vârsta tuturor sau numai a unora dintre cei care intră în forțele armate; statele membre care exercită această opțiune trebuie să definească domeniul de aplicare al acestei derogări.
- (20) Trebuie prevăzute măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării locului de muncă în funcție de handicap, de exemplu prin amenajarea localurilor sau adaptarea echipamentelor, ritmului de lucru, repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare.
- (21) Pentru a stabili dacă măsurile în cauză generează costuri disproporționate, trebuie să se țină seama, în special, de costurile financiare și de altă natură pe care le implică, de dimensiunea și de resursele financiare ale organizației sau întreprinderii și de posibilitatea de a obține fonduri publice sau orice alte ajutoare.
- (22) Prezenta directivă nu aduce atingere legislațiilor naționale privind starea civilă și nici prestațiilor care decurg din aceasta.
- (23) În împrejurări foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau de orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporționată. Aceste împrejurări trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei.
- (24) Uniunea Europeană a recunoscut explicit în Declarația nr. 11 privind statutul bisericilor și organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final al Tratatului de la Amsterdam, că respectă și nu aduce atingere statutului de care beneficiază, în temeiul dreptului național, bisericile și asociațiile sau comunitățile religioase în statele membre și că respectă, de asemenea, statutul organizațiilor filosofice și neconfesionale; din această perspectivă, statele membre pot menține sau prevedea dispoziții specifice cu privire la cerințele profesionale esențiale, legitime și justificate care pot fi necesare pentru exercitarea unei activități profesionale.
- (25) Interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.
- (26) Interzicerea discriminării trebuie să se facă fără a aduce atingere menținerii sau adoptării de măsuri destinate prevenirii sau compensării dezavantajelor unui grup de persoane de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau orientare sexuală, iar aceste măsuri pot autoriza existența unor organizații formate din persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau orientare sexuală, atunci când obiectul lor principal este promovarea unor nevoi specifice acestor persoane.

- (27) Consiliul, în Recomandarea 86/379/CEE din 24 iulie 1986 privind încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap din cadrul Comunității ⁽¹⁾, a stabilit un cadru de orientare care enumeră exemple de acțiuni pozitive destinate promovării încadrării în muncă și formării persoanelor cu handicap, iar în Rezoluția din 17 iunie 1999 privind șansele egale în materie de încadrare în muncă pentru persoanele cu handicap ⁽²⁾, a acordat importanța de a acorda o atenție deosebită în special recrutării, menținerii în funcție, formării și învățării permanente a persoanelor cu handicap.
- (28) Prezenta directivă stabilește cerințele minime care dau statelor membre posibilitatea de a adopta sau de a menține dispoziții mai favorabile; punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica un regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru.
- (29) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală trebuie să dispună de mijloace de protecție juridică adecvate; pentru a asigura un nivel de protecție mai eficient, asociațiile sau persoanele juridice trebuie, de asemenea, să fie abilitate să inițieze o procedură, conform modalităților stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere normelor de procedură naționale privind reprezentarea și apărarea în instanță.
- (30) Punerea în aplicare efectivă a principiului egalității necesită protecție juridică adecvată împotriva represaliilor.
- (31) Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare și, în cazul în care această situație se verifică, aplicarea efectivă a principiului egalității impune ca sarcina probei să revină părții pârâte; cu toate acestea, pârătul nu are posibilitatea să folosească drept probă dovada că partea reclamantă aparține unei anumite religii, are anumite convingeri, prezintă un anumit handicap, are o anumită vârstă sau orientare sexuală.
- (32) Statele membre pot să nu aplice normele privind sarcina probei procedurilor în care instrumentarea faptelor revine tribunalului sau instanței competente; procedurile în cauză sunt cele în care partea reclamantă este scutită de probarea faptelor a căror anchetare revine jurisdicției sau instanței competente.
- (33) Statele membre trebuie să încurajeze dialogul între partenerii sociali, precum și, în cadrul practicilor naționale, cu organizațiile neguvernamentale, pentru a discuta diferite forme de discriminare la locul de muncă și a le combate.
- (34) Nevoia de a promova pacea și reconcilierea între principalele comunități ale Irlandei de Nord necesită inserarea unor dispoziții speciale în prezenta directivă.
- (35) Statele membre trebuie să aplice sancțiuni efective, proporționale și descurajante, aplicabile în caz de nerespectare a obligațiilor ce decurg din prezenta directivă.
- (36) Statele membre pot să încredințeze partenerilor sociali, la cererea lor, punerea în aplicare a prezentei directive, în ceea ce privește dispozițiile referitoare la convenții colective, cu condiția de a adopta toate dispozițiile necesare care le permit să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă.
- (37) În conformitate cu principiul subsidiarității enunțat de articolul 5 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, obiectivul prezentei directive, și anume crearea, în cadrul Comunității, a unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de încadrare în muncă și ocupare a forței de muncă, nu poate fi realizat în mod suficient de către statele membre și, prin urmare, în funcție de dimensiunile și efectele acțiunii, poate fi mai bine realizat la nivel comunitar; în conformitate cu principiul proporționalității, enunțat în articolul menționat, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectivul

Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.

Articolul 2

Conceptul de discriminare

(1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.

(2) În sensul alineatului (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare sau

⁽¹⁾ JO L 225, 12.8.1986, p. 43.

⁽²⁾ JO C 186, 2.7.1999, p. 3.

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

(3) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.

(4) Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unor persoane pentru unul din motivele prevăzute în articolul 1 este considerat discriminare în sensul alineatului (1).

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.

Articolul 3

Domeniul de aplicare

(1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
- (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;
- (c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;
- (d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.

(2) Prezenta directivă nu se referă la tratamentul diferențiat bazat pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor privind admiterea și șederea resortisanților din țări terțe și a persoanelor apatride pe teritoriul statelor membre și orice tratament legat de statul juridic al resortisanților din țări terțe și al persoanelor apatride în cauză.

(3) Prezenta directivă nu se aplică plăților de orice natură efectuate de regimurile publice sau asimilate, inclusiv de regimurile publice de securitate socială sau de protecție socială.

(4) Statele membre pot prevedea ca prezenta directivă să nu se aplice forțelor armate în ceea ce privește discriminările pe motive de handicap și vârstă.

Articolul 4

Cerințe profesionale

(1) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

(2) Statele membre pot menține în legislația lor națională în vigoare la data adoptării prezentei directive sau pot prevedea într-o legislație viitoare, care preia practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive, dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv.

Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă, fără a aduce atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, poate impune personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.

Articolul 5

Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap

În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.

Articolul 6

Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a

ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
- (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;
- (c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înaintea pensionării.

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.

Articolul 7

Acțiune pozitivă și măsuri specifice

(1) Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1.

(2) În ceea ce privește persoanele cu handicap, principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvagărdării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.

Articolul 8

Cerințe minime

(1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă.

(2) Aplicarea prezentei directive nu poate în nici un caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.

CAPITOLUL II

CĂI DE RECURS ȘI APLICAREA DREPTULUI

Articolul 9

Apărarea drepturilor

(1) Statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs.

(2) Statele membre asigură ca asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația lor națională, interesul legitim să asigure că dispozițiile prezentei directive sunt respectate, să poată iniția, în numele sau în sprijinul reclamantului, cu aprobarea sa, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

(3) Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere normelor naționale privind termenele stabilite pentru a uza de o cale de atac în legătură cu principiul egalității de tratament.

Articolul 10

Sarcina probei

(1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, îi revine părâtului sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat.

(2) Alineatul (1) nu aduce atingere adoptării de către statele membre a unor norme privind probele care să fie mai favorabile reclamantilor.

(3) Alineatul (1) nu se aplică procedurilor penale.

(4) Alineatele (1)-(3) se aplică în mod egal tuturor procedurilor angajate în conformitate cu articolul 9 alineatul (2).

(5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care instrumentarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente.

Articolul 11

Protecția împotriva represaliilor

Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului egalității de tratament.

Articolul 12

Difuzarea informației

Statele membre asigură ca dispozițiile adoptate în aplicarea prezentei directive, precum și cele care sunt deja în vigoare în acest domeniu, să fie aduse la cunoștință persoanelor interesate prin toate mijloacele corespunzătoare, de exemplu, la locul de muncă, și pe întreg teritoriul statului membru în cauză.

Articolul 13

Dialogul social

(1) Conform tradițiilor și practicilor naționale, statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a favoriza dialogul între partenerii sociali în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv prin supravegherea practicilor la locul de muncă, prin convenții colective, coduri de conduită și cercetare sau schimb de experiență și de bune practici.

(2) Respectând tradițiile și practicile lor naționale, statele membre încurajează partenerii sociali, fără a aduce atingere autonomiei lor, să încheie, la nivel corespunzător, acorduri în care să fie prevăzute reguli de nediscriminare în domeniile prevăzute în articolul 3 care țin de domeniul de aplicare al negocierilor colective. Aceste acorduri respectă cerințele minime stabilite în prezenta directivă și în măsurile naționale de transpunere.

Articolul 14

Dialogul cu organizațiile neguvernamentale

Statele membre încurajează dialogul cu organizațiile neguvernamentale care au, conform practicilor și legislațiilor naționale, interesul legitim să contribuie la lupta împotriva discriminărilor pe baza unuiu dintre motivele prevăzute în articolul 1, în vederea promovării principiului egalității de tratament.

CAPITOLUL III

DISPOZIȚII SPECIALE

Articolul 15

Irlanda de Nord

(1) Pentru a face față problemei subreprezentării uneia din principalele comunități religioase în serviciile poliției Irlandei de Nord, tratamentul diferențiat în materie de recrutare în aceste servicii, inclusiv pentru personalul auxiliar, nu constituie o discriminare, în măsura în care acest tratament diferențiat este în mod expres autorizat de legislația națională.

(2) Pentru a menține un echilibru între posibilitățile de încadrare în muncă pentru cadrele didactice în Irlanda de Nord, contribuind în același timp la depășirea divizărilor istorice care există între principalele comunități religioase existente, dispozițiile prezentei directive în materie de religie sau de convingeri nu se aplică recrutării cadrelor didactice în școlile din Irlanda de Nord, în măsura în care acest lucru este autorizat în mod expres de legislația națională.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 16

Conformitatea

Statele membre iau măsurile necesare:

- (a) anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament;
- (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiilor independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor.

Articolul 17

Sancțiuni

Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003, iar toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.

Articolul 18

Punerea în aplicare

Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 decembrie 2003 sau pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive pentru acele dispoziții privind acordurile colective. În acest caz, statele membre se asigură că, până la 2 decembrie 2003, partenerii sociali au pus în aplicare dispozițiile necesare prin intermediul unui acord, statele membre respective trebuind să ia toate măsurile necesare care să le permită să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la acestea.

Pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 sau de un total de 6 ani pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind discriminarea pe motive de vârstă și handicap. În acest caz, statele membre informează imediat Comisia cu privire la acestea. Orice stat membru care alege să recurgă la acest termen suplimentar prezintă un raport anual Comisiei privind măsurile pe care le ia pentru a rezolva problemele de discriminare pe motive de vârstă și handicap și privind progresul realizat în scopul punerii în aplicare a directivei. Comisia prezintă un raport anual Consiliului.

Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 19

Raportul

(1) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre, până la 2 decembrie 2005 și, în continuare, din 5 în 5 ani, toate informațiile necesare pentru întocmirea de către Comisie a unui raport pe care îl prezintă Parlamentului European și Consiliului privind aplicarea prezentei directive.

(2) Raportul Comisiei ia în considerare, după caz, punctul de vedere al partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale respective. Conform principiului analizării sistematice a problemei șanselor egale între bărbați și femei, acest raport oferă, între altele, o evaluare a impactului pe care măsurile luate îl au asupra bărbaților și femeilor. În lumina informațiilor primite, acest raport include, dacă este necesar, propuneri privind revizuirea și actualizarea directivei.

Articolul 20

Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării sale în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 21

Destinatarii

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 27 noiembrie 2000.

Pentru Consiliu

Președintele

É. GUIGOU