

**DIREKTIVA SAVETA 2000/78/EC OD 27. NOVEMBRA 2000 - OPŠTI OKVIR ZA RAVNOPRAVAN
TRETMAN U ZAPOŠLJAVANJU I PROFESIJI**

(Službeni list Evropske unije - 2.12.2000. - I 303/16)

SAVET EVROPSKE UNIJE,

Imajući u vidu Ugovor koji uspostavlja Evropsku zajednicu, a posebno njegov član 13,

Imajući u vidu predlog Komisije (1),

Imajući u vidu mišljenje Evropskog parlamenta (2)

Imajući u vidu mišljenje Ekonomskog i socijalnog komiteta(3)

Imajući u vidu mišljenje Komiteta za regione (4),

Obzirom da:

(1) U skladu sa članom 6 Ugovora Evropske unije, Evropska unija je zasnovana na principima slobode, demokratije, poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda, vladavine zakona, principima koji su zajednički svim državama članicama i koji poštuju osnovna prava zagarantovana Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i koji potiču iz ustavnih tradicija zajedničkih državama članicama kao osnovni principi zakona Zajednice.

(2) Princip ravnopravnog tretmana žena i muškaraca je uspostavljen od strane važnog tela zakona Zajednice, posebno u Direktivi Saveta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o implementaciji principa ravnopravnog tretmana žena i muškaraca koji se odnosi na mogućnost zaposlenja, stručne obuke, napredovanja i radne uslove (5).

(3) U implementiranju principa ravnopravnog tretmana, Zajednica treba da, u skladu sa članom 3(2) Ugovora EZ, teži da eliminiše neravnopravnost i da promoviše ravnopravnost muškaraca i žena, naročito jer su žene često žrtve višestruke diskriminacije.

(4) Pravo svih ljudi na ravnopravnost pred zakonom i na zaštitu od diskriminacije čini univerzalno pravo priznato Univerzalnom deklaracijom o ljudskim pravima, Konvencijom Ujedinjenih nacija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, Konvencijom Ujedinjenih nacija o građanskim i političkim pravima i o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima i Evropskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda čije su potpisnice sve države članice. Konvencija broj 111 Međunarodne radničke organizacije (ILO) zabranjuje diskriminaciju u oblasti zapošljavanja i profesije.

(5) Važno je poštovati ta osnovna prava i slobode. Ova Direktiva ne diskriminiše slobodu udruživanja, uključujući pravo na osnivanje sindikata sa drugima i pridruživanje sindikatima da se odbranili svoji interesi.

(6) Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika prepoznaje važnost borbe protiv svih vrsta diskriminacije, uključujući i potrebu da preduzme odgovarajuća akcija za socijalnu i ekonomsku integraciju starijih osoba i osoba sa invaliditetom.

(7) Ugovor Evropske zajednice uključuje među svoje ciljeve promociju koordinacije politika zapošljavanja država članica. U tu svrhu, novo poglavlje o zapošljavanju je uključeno u Ugovor Evropske zajednice kao oruđe za razvijanje koordinisane evropske strategije zapošljavanja i promovisanja obučene i prilagodljive radne snage.

(8) Smernice za zapošljavanje za 2000. godinu koje je doneo Evropski savet u Helsinkiju 10. i 11. decembra 1999. godine naglašavaju potrebu za gajenjem tržišta rada koje će imati povoljne uslove za socijalnu integraciju tako što će formulisati povezane setove politika usmerenih na borbu protiv diskriminisanja grupa kao što su osobe sa invaliditetom. Oni takođe naglašavaju potrebu za posvećivanjem posebne pažnje starijim radnicima u cilju povećanja njihovog učešća u radnoj snazi.

(9) Zapošljavanje i profesija su ključni elementi u garantovanju ravnopravnih mogućnosti za sve i snažno doprinose punoj participaciji građana u ekonomskom, kulturnom i socijalnom životu da bi ostvarili svoj potencijal.

(10) 29. juna 2000. godine Savet je usvojio direktivu 2000/43/EC (6) koja implementira princip ravnopravnog tretmana osoba bez obzira na rasno i etničko poreklo. Ta Direktiva već obezbeđuje zaštitu od takve diskriminacije u polju zapošljavanja i profesija.

(11) Diskriminacija zasnovana na religiji ili verovanju, invaliditetu, starosti ili seksualnoj orijentaciji može podriti ostvarenje ciljeva Ugovora Evropske zajednice, a naročito postizanje visokog nivoa zapošljavanja i socijalne zaštite, povećanje životnog standarda i kvaliteta života, ekonomske i socijalne kohezije i solidarnosti i slobodnog kretanja ljudi.

(12) U ovom cilju, svaka direktna i indirektna diskriminacija zasnovana na religiji ili verovanju, invaliditetu, starosti ili seksualne orijentacije u okviru polja koja obuhvata ova Direktiva treba biti zabranjena u celoj Zajednici. Ova zabrana treba takođe da se primenjuje na državljane trećih zemalja ali ne pokriva razlike u postupanju zasnovane na nacionalnosti i zabrana je bez predrasuda u merama koje regulišu ulazak i boravak državljana trećih zemalja i njihov pristup zapošljavanju i profesijama

(13) Ova Direktiva se ne primenjuje na socijalno osiguranje i šeme socijalne zaštite čije naknade se ne tretiraju kao zarada u okviru značenja datom tom terminu u svrhu primene člana 141 Ugovora 141, niti na bilo koju isplatu od strane države namenjenu obezbeđivanju mogućnosti za zapošljenje i održavanje zaposlenja.

(14) Ova Direktiva se ne kosi sa nacionalnim odredbama koje određuju uslove za penzionisanje.

(15) Razumevanje činjenica iz se kojih može zaključiti da je bilo direktne ili indirektno diskriminacije je stvar nacionalnih pravosudnih ili drugih nadležnih tela u skladu sa pravilima nacionalnog zakona i prakse. Takva pravila mogu omogućiti, osobito, da se indirektna diskriminacija ustanovi bilo kojim načinom uključujući i na osnovu statističkih dokaza.

(16) Obezbeđivanje mera da se ispune potrebe ljudi sa invaliditetom na radnom mestu igra važnu ulogu u borbi protiv diskriminacije zasnovane na invalidnosti.

(17) Ova Direktiva ne zahteva regrutovanje, napredovanje, zadržavanje zapošljenja ili obuka osobe koja nije kompetentna, sposobna ili dostupna da vrši važne funkcije na određenom mestu ili da prođe relevantnu obuku, bez predrasuda prema obavezi da se obezbedi razumno prilagođavanje za ljude sa invaliditetom.

(18) Ova Direktiva ne zahteva, osobito, oružane snage i policiju, zatvor ili hitne službe da regrutuju ili održavaju zaposlenje osobama koje nemaju traženi kapacitet da izvršavaju spektar funkcija koje treba da obavljaju uz poštovanje legitimnog cilja čuvanja operativnog kapaciteta tih službi.

(19) Osim toga, da bi države članice mogle da nastave da obezbeđuju borbenu spremnost svojih oružanih snaga, one mogu izabrati da ne ispune zahteve ove Direktive koji se tiču invalidnosti ili starosti u svim delovima svojih oružanih snaga. Države članice koje prave taj izbor moraju definisati okvir u kome to čine.

(20) Potrebno je obezbediti odgovarajuće mere, tj. efektivne i praktične mere prilagođavanja radnog mesta invalidima, na primer, adaptirati kancelarije i opremu, radne sate, raspodelu posla ili obezbediti resurse za treninge ili integraciju.

(21) Odrediti da li gore navedene mere izazivaju nesrazmeran teret, naročito bi se trebalo povesti računa o finansijskim i ostalim troškovima, obimu i finansijskim resursima organizacije ili poduhvata i mogućnost finansiranja iz državnog budžeta ili neke druge vrste pomoći.

(22) Ova Direktiva se ne kosi sa nacionalnim zakonima o braku i naknada koji iz njega prizilaze.

(23) U vrlo ograničenim okolnostima, razlika u tretmanu može biti opravdana kada je karakteristika u vezi sa religijom ili verom, invalidnošću, starosti ili seksualnom orijentacijom čini pravi i odlučujući profesionalni zahtev, kada je cilj legitiman i zahtev proporcionalan. Takve okolnosti treba da budu uključene u informacije koje države članice obezbeđuju Komisiji.

(24) Evropska unija u svojoj Deklaraciji br. 1 o statusu crkava i ne-konfesionalnih organizacija priključenoj konačnoj odluci Amsterdamskog ugovora, je eksplicitno prepoznala da poštuje i ne kosi se sa statusom po nacionalnom zakonu o crkvama i religijskim udruženjima ili zajednicama u državama članicama i da ravnopravno poštuje status filozofskih i ne-konfesionalnih organizacija. Imajući ovo u vidu, države članice mogu održati ili postaviti specifične mere o stvarnim, legitimnim i opravdanim profesionalnim zahtevima koji mogu biti zahtevani za izvršavanje profesionalne aktivnosti.

(25) Zabrana diskriminacije zbog starosti je važan deo ciljeva postavljenih Smernicama za zapošljavanje i ohrabruje različitost u radnoj snazi. Međutim, razlike u postupanju u vezi sa starošću mogu biti opravdane pod određenim okolnostima i prema tome zahtevaju specifične mere koje mogu varirati u skladu sa situacijom u državama članicama. Zbog toga je važno napraviti razliku između razlika u postupanju koje su opravdane, osobito od strane legitimne politike zapošljavanja, tržišta rada i ciljeva stručne obuke i diskriminacije koja mora biti zabranjena.

(26) Zabrana diskriminacije ne treba da se kosi sa održavanjem i usvajanjem mera namenjenih prevenciji ili nadoknadi za nedostatke koje trpi grupa osoba određene religije ili vere, invaliditeta, starosti ili seksualne orijentacije i takve mere mogu omogućavati organizovanje osoba određene religije ili vere, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije kojima je cilj promocija posebnih potreba tih osoba.

(27) U svojoj Preporuci 86/379/EEC od 24. jula 1986. godine o zapošljavanju osoba sa invaliditetom i Zajednici (1), Savet je postavio okvir smernica koje postavljaju primere pozitivne prakse promovisanja zapošljavanja i obuke osoba sa invaliditetom, i u svojoj Rezoluciji od 17. juna 1999. o ravnopravnim mogućnostima zapošljavanja za osobe sa invaliditetom (2), potvrdio važnost obraćanja posebne pažnje na regrutovanje, zadržavanje, obuku i doživotno učenje uzimajući u obzir osobe sa invaliditetom.

(28) Ova Direktiva postavlja minimum zahteva dajući tako državama članicama opciju za uvođenje ili održavanje povoljnijih mera. Implementacija ove Direktive ne treba da služi da opravda bilo kakvu regresiju u odnosu na situaciju koja već preovlađuje u svakoj od država članica.

(29) Osobe koje su bile izložene diskriminaciji zasnovanoj na religiji ili veri, invalidnosti, starosti ili seksualnoj orijentaciji treba da imaju adekvatna sredstva pravne zaštite. Da bi se obezbedio efektivniji nivo zaštite, udrženja ili pravna tela takođe trebaju biti osnažena da učestvuju u procesima, kako to države članice odluče, ili na strani bilo koje žrtve ili kao njena podrška, a da se to ne kosi sa nacionalnim pravilima procedure koja se tiče zastupanja i odbrane pred sudovima.

(30) Efektna implementacija principa ravnopravnosti zahteva adekvatnu sudsku zaštitu od viktimizacije.

(31) Pravila o teretu dokazivanja krivice moraju se prilagoditi kada postoji očigledan slučaj diskriminacije i, zbog principa jednakog tretmana radi efikasne primene, teret dokazivanja krivice mora se prebaciti na tuženu stranu kada se prilože dokazi o takvoj vrsti diskriminacije. Međutim, nije na tuženoj strani da dokazuje da li se žalilac/teljka drži određene religije ili verovanja, ima određenu vrstu invaliditeta, pripada određenoj starosnoj dobi ili ima određenu seksualnu orijentaciju.

(32) Države članice ne smeju primenjivati pravila o dokazivanju krivice na procedure u kojima je sud ili neko drugo nadležno telo dužno da istraži činjenice slučaja. Procedure na koje se ovo odnosi su one u kojima žalilac/teljka nije obavezan/na da dokazuje činjenice, već je sud ili drugo nadležno telo dužno da ih istraži.

(33) Države članice treba da promovišu dijalog između socijalnih partnera i, u okviru državne prakse, sa nevladinim organizacijama suoče se sa različitim oblicima diskriminacije na radnom mestu i bore se protiv njih.

(34) Potreba za promocijom mira i pomirenja među većim zajednicama u Severnoj Irskoj čini nužnim inkorporaciju određenih odredbi u ovu Direktivu.

(35) Države članice bi trebalo da obezbede efikasne i odgovarajuće sankcije u slučaju povrede obaveza iz Direktive.

(36) Države članice mogu socijalnim partnerima, uz zajednički zahtev, poveriti implementaciju ove Direktive, u pogledu odredaba koje se tiču kolektivnog dogovora, pod uslovom da će preduzeti sve neophodne mere kako bi u svakom trenutku bili u stanju da garantuju rezultate koje traži Direktiva.

(37) U skladu sa principom postavljenom u Članu 5 Ugovora Evropske zajednice, cilj ove Direktive, naime, stvaranje, u okviru Zajednice, uravnoteženog igrališta u pogledu jednakosti prilikom zapošljavanja i profesije, ne mogu na zadovoljavajući način ispuniti države članice i stoga, bolje može biti ostvaren, u smislu obima i efekata akcije, na nivou Zajednice. U skladu sa principom srazmernosti, postavljenom u tom članu, ova Direktiva ne ide dalje od onoga što je neophodno radi ostvarenja tog cilja.

USVOJENA JE DIREKTIVA:

POGLAVLJE I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Svrha

Svrha Direktive je da postavi opšti okvir borbe protiv diskriminacije na osnovu religije, verovanja, invalidnosti, godina starosti ili seksualne orijentacije u pogledu zapošljavanja i profesije, s ciljem primene principa jednakog tretmana u državama članicama.

Član 2.

Koncept diskriminacije

1. U svrhu Direktive, princip "jednakog tretmana" će značiti da neće biti direktne ili indirektno diskriminacije prema bilo kom osnovu na koji se odnosi Član 1.

2. U svrhu paragrafa 1:

(a) smatraće se da se desila direktna diskriminacija kada se jedna osoba favorizuje više nego neka druga u istoj situaciji po bilo kom osnovu opisanom u Članu 1;

(b) smatraće se da se desila indirektna diskriminacija kada jedna na prvi pogled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja osobe koje imaju određena religijska uverenja, invalidnost, godište ili seksualnu orijentaciju, u nepovoljan položaj u odnosu na ostale osobe osim ako su:

(I) ta uredba, kriterijum ili praksa objektivno opravdani nekim legitimnim ciljem, a sredstva ostvarenja tog cilja su odgovarajuća i neophodna, ili:

(II) što se tiče osoba sa invaliditetom, poslodavac, ili neka druga osoba ili organizacija na koje se odnosi Direktiva, je dužan, po državnom zakonu, da preduzme odgovarajuće mere u skladu sa principima sadržanim u Članu 5 kako bi eliminisali nedostatke koje ta odredba, kriterijum ili praksa zahtevaju.

3. Uznemiravanje će biti smatrano oblikom diskriminacije u okviru značenja paragrafa 1, kada se neželjeno ponašanje, povezano sa bilo kojim osnovom iz Člana 1, dešava u svrhu ili u cilju povrede dostojanstva ličnosti i stvaranja neprijateljske, degradirajuće, ponižavajuće ili uvredljive atmosfere. U ovom kontekstu, koncept uznemiravanja može biti definisan u skladu sa nacionalnim zakonima i praksama država članica.

4. Naredba da se diskriminišu druge osobe po bilo kom osnovu iz Člana 1 biće smatrana diskriminacijom u okviru značenja paragrafa 1.

5. Ova Direktiva se neće kositi sa merama u okviru nacionalnog zakona koje su, u demokratskom društvu, nužne radi obezbeđivanja javne bezbednosti, održavanja javnog reda i prevencije krivičnih dela, zdravstvene zaštite i zaštite prava i sloboda drugih.

Član 3.

Obim

1. U okviru granica nadležnosti datih Zajednici, ova Direktiva će važiti za sve ljude, kako za javni tako i za privatan sektor, uključujući javna tela, u odnosu na:

(a) uslovi za pristup zapošljavanju, samo-zapošljavanju ili profesiji, uključujući izbor kriterijuma i uslove regrutovanja, bez obzira na vrstu aktivnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući unapređenje;

(b) pristup svima vrstama i svim nivoima profesionalne orijentacije, profesionalne obuke, napredne profesionalne obuke i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo;

(c) zapošljavanje i radni uslovi, uključujući otkaze i platu;

(d) članstvo i rad u organizaciji radnika ili poslodavaca ili drugoj organizaciji čiji se članovi bave određenom profesijom, uključujući beneficije koje im obezbeđuju takve organizacije.

2. Ova Direktiva ne pokriva razlike u tretmanu na osnovu nacionalnosti i ne kosi se sa odredbama i uslovima ulaska i prebivališta državljana treće države i lica bez državljanstva na teritoriji države članice i tretmanom koji nastaje zbog pravnog statusa državljana treće zemlje i lica bez državljanstva o kojima se govori.

3. Ova Direktiva se ne primenjuje na isplate bilo koje vrste od strane državnih sistema, uključujući socijalno osiguranje ili sistem socijalne zaštite.
4. Države članice se mogu obezbediti da se ova Direktiva, u delu u koji se odnosi na diskriminaciju na osnovu invalidnosti i godina starosti, ne primenjuje na oružane snage.

Član 4.

Profesionalni zahtevi

1. Uprkos Članu 2 (1) i (2), države članice se mogu pobrinuti da razlika u tretmanu koji se zasniva na karakteristikama povezanim sa bilo kojim osnovom iz člana 1 ne sadrži diskriminaciju kada, zbog prirode određenih radnih zadataka ili konteksta u kojem se oni izvršavaju, takva karakteristika sadrži autentični profesionalni zahtev, pod uslovom da je cilj legitiman i da je zahtev srazmeran.
2. Države članice mogu zadržati nacionalno zakonodavstvo na snazi na dan usvajanja ove Direktive ili obezbediti buduće zakonodavstvo inkorporirajući nacionalne prakse koje postoje na dan usvajanja ove Direktive shodno kojoj, u slučaju profesionalnih zadataka u okviru crkava i drugih državnih i privatnih organizacija čiji etos je zasnovan na religiji ili verovanju, razlika u tretmanu na osnovu nečije religije ili verovanja ne sadrži diskriminaciju kada, zbog prirode ovih zadataka ili konteksta u kojem se izvode, nečija religija ili verovanje sadrže iskrenu, legitiman i opravdan profesionalni zahtev, uzimajući u obzir etos organizacije.

Razlika u tretmanu će se primeniti uzimajući u obzir ustavne odredbe i principe država članica, kao i opšte principe zakona Evropske zajednice i neće opravdati diskriminaciju po nekom drugom osnovu.

Pod uslovom da se njene ostale odredbe poštuju, ova Direktiva se neće kositi sa pravom crkve ili drugih privatnih i državnih organizacija, čiji etos je zasnovan na religiji ili verovanju koji su u skladu sa nacionalnim ustavima i zakonima, da zahtevaju od pojedinaca koji rade za njih da posutpaju iskreno i lojalno etosu organizacije.

Član 5.

Razumna pomoć za osobe sa invaliditetom

Kako bi se zagarantovala saglasnost sa principom jednakog tretmana u odnosu na osobe sa invaliditetom, biće obezbeđena razumna pomoć. To znači da će poslodavci preduzeti sve odgovarajuće mere, kada su one u određenom slučaju neophodne, kako bi omogućili osobi sa invaliditetom da ima pristup, da učestvuje ili napreduje u službi, ili da prođe obuku, ukoliko te mere ne predstavljaju poslodavcu nesrazmeran teret. Teret nije nesrazmeran kada ga u dovoljnoj meri olakšavaju mere koje već postoje u okviru politike invalidnosti u državi članici.

Član 6.

Opravdanost razlika u tretmanu na osnovu godina starosti

1. Uprkos Članu 2 (2), države članice se mogu obezbediti da razlike u tretmanu na osnovu godina starosti neće sadržati diskriminaciju ukoliko su, u okviru konteksta nacionalnog zakona, koje objektivno i razumno opravdava cilj EN Zvaničnog žurnala Evropskih zajednica 2.12.2000 L 303/20, uključujući legitimnu politiku zapošljavanja, tržište rada i ciljeve profesionalne obuke, ako su sredstva radi dostizanja tog cilja odgovarajuća i neophodna.

Takve razlike u tretmanu mogu uključivati, između ostalog:

(a) postavljanje specijalnih uslova za pristup zapošljavanju i profesionalnoj obuci, zapošljavanju i profesiji, uključujući uslove otkaza i plata, za mlade ljude i starije radnike kako bi promovisali njihovu profesionalnu integraciju ili obezbedili njihovu zaštitu;

(b) određivanje minimalnih uslova koji se tiču godina starosti, profesionalnog iskustva ili starešinstva u službi za pristup zapošljavanju ili određenim prednostima u vezi sa zapošljavanjem;

(c) određivanje maksimalne starosti za regrutovanje koje je zasnovano na zahtevima radnog mesta ili potrebe za razumnim trajanja radnog staža pre penzionisanja.

Član 7.

Afirmativna akcija

1. U cilju obezbeđivanja pune ravnopravnosti u praksi, princip ravnopravnog tretmana neće sprečiti bilo koju državu članicu da održi ili usvoji specifične mere radi prevencije ili kompenzacije nedostataka povezanih sa bilo kojim osnovom iz člana 1.

2. U pogledu osoba sa invaliditetom, princip jednakog tretmana se neće kositi sa pravom država članica da zadrže ili usvoje odredbe zaštite zdravlja i sigurnosti na radnom mestu ili sa merama čiji je cilj stvaranje ili održavanje mera ili sredstava za očuvanje ili promociju njihove integracije u radnu okolinu.

Član 8.

Minimalni zahtevi

1. Države članice mogu uvesti ili održati mere koje su povoljnije od zaštite principa ravnopravnog tretmana od onih koje su postavljene u ovoj Direktivi.

2. Implementacija ove Direktive neće ni pod kojim okolnostima činiti osnov za smanjivanje nivoa zaštite od diskriminacije koja već postoji u državama članicama u poljima koja su obuhvaćena ovom Direktivom.

POGLAVLJE II

PRAVNI LEKOVI I PRIMENA

Član 9.

Obrana prava

1. Države članice će osigurati da sudske i/ili administrativne procedure, uključujući i kada smatraju kada su pogodne procedure pomirenja, za primenu svih obaveza iz ove Direktive budu dostupne svim osobama koje smatraju da su oštećene neprimenom principa ravnopravnog tretmana, čak i onda kada je veza u kojoj se diskriminacija navodno dogodila završena.
2. Države članice će obezbediti da udruženja, organizacije ili druga pravna lica koja imaju, u skladu sa kriterijumima postavljenim njihovim nacionalnim zakonom, legitimni interes da obezbede da se mere iz ove Direktive poštuju, mogu učestvovati, na strani ili kao podrška podnosiocu žalbe, sa njegovim ili njenim odobrenjem, u bilo kojoj sudskoj i/ili administrativnoj proceduri za primenu obaveza iz ove Direktive.
3. Paragrafi 1 i 2 neće se kositi sa nacionalnim pravilima koja se odnose na vremenska ograničenja za pokretanje postupka koji s eodnosi na princip ravnopravnog tretmana.

Član 10.

Teret dokaza

1. Države članice će preduzeti mere koje su neophodne u skladu sa svojim nacionalnim sudskim sistemima da bi obezbedili da, kada osobe koje smatraju da su oštećene jer princip ravnopravnog tretmana nije bio primenjen ustanove, pred sudom ili drugim nadležnim telom, činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bilo direktne ili indirektno diskriminacije, tuženik će biti obavezan da dokaže da princip ravnopravnog tretmana nije prekršen.
2. Paragraf 1 neće sprečiti države članice od uvođenja pravila o dokazima koja su povoljnija za podnosiocima žalbe.
3. Paragraf 1 se neće primenjivati u krivičnim procedurama.

4. Paragrafi 1, 2 i 3 će se takođe primenjivati na bilo koje pravne procedure započete u skladu sa članom 9 (2).
5. Države članice ne moraju primenjivati paragraf 1 na procedure u kojima sud ili nadležno telo istražuje činjenice slučaja.

Član 11.

Viktimizacija

Države članice će uvesti u svoje nacionalne pravne sisteme takve mere koje su neophodne za zaštitu zaposlenih od otpuštanja ili drugih nepovoljnih tretmana od strane poslodavca kao reakciju na žalbu u vezi principa ravnopravnog tertaman.

Član 12.

Širenje informacija

Države članice će se pobrinuti da o merama usvojenim shodno ovoj Direktivi, zajedno sa drugim važnim merama koje su već na snazi, obavesti osobe kojih se to tiče na sve prigodne načine, na primer na radnom mestu na celoj svojoj teritoriji.

Član 13.

Socijalni dijalog

1. Države članice će, u skladu sa svojim nacionalnim tradicijama i praksom, preduzeti odgovarajuće mere za promovisanje dijaloga između socijalnih partnera u cilju usvajanja principa ravnopravnog tretmana, uključujući monitorisanje prakse na radnim mestima, kolektivnih ugovora, pravila ponašanja i kroz istraživanje ili razmenu iskustva i dobrih praksi.
2. Kada je to u skladu sa nacionalnim tradicijama i praksama, države članice će ohrabriti socijalne partnere, a da ne ugroze njihovu autonomiju, da zaključe odgovarajuće ugovore koji postavljaju anti-diskriminativna pravila u poljima koja su obuhvaćena članom 3 koji pada u okvir kolektivnog pregovaranja. Ovi ugovori će poštovati minimum zahteva postavljenih ovom Direktivom i relevantnim nacionalnim implementacionim merama.

Član 14.

Dijalog sa nevladinim organizacijama

Države članice će ohrabriti dijalog sa odgovarajućim nevladinim organizacijama koje imaju, u skladu sa svojim nacionalnim zakonom i praksom, legitimni interes u doprinošenju borbi protiv diskriminacije na bilo kom osnovu koji su navedeni u članu 1 u cilju promovisanja principa ravnopravnog tretmana.

POGLAVLJE III

POSEBNE ODREDBE

Član 15

Severna Irska

1. U cilju suočavanja sa lošom zastupljenošću jedne od većih religijskih zajednica u policijskoj službi Severne Irske, razlike u tretmanu koje se tiču regrutovanja novih ljudi u tu službu, uključujući i pomoćno osoblje, neće predstavljati diskriminaciju pošto su te razlike u tretmanu isključivo u nadležnosti nacionalnog zakonodavstva.
2. U cilju održavanja ravnoteže mogućnosti pri zapošljavanju za učitelje u Severnoj Irskoj, a dok se nastavlja proces pomirenja istorijskih podela između velikih religijskih zajednica, odredbe o religiji ili verovanju u ovoj Direktivi neće se primenjivati na regrutovanje nastavnika u školama Sevene Irske pošto je ono isključivo u nadležnosti nacionalnog zakonodavstva.

POGLAVLJE IV

KONAČNE ODREDBE

Član 16.

Saglasnost

Države članice će preduzeti neophodne mere kako bi se:

- (a) ukinuli svi zakoni, propisi i administrativne odredbe koji su u suprotnosti sa principom ravnopravnog tretmana;

(b) dopunile i izmenile sve odredbe koje su u suprotnosti sa principom ravnopravnog tretmana koje su uključene u ugovore ili kolektivne sporazume ili interna pravila.

Član 17.

Sankcije

Države članice će ustanoviti pravila o sankcijama koje će se primenjivati u slučajevima kršenja nacionalnih odredbi usvojenih u skladu sa Direktivom i preduzeće sve neophodne mere kako bi se one primenile. Sankcije, koje mogu uključiti nadoknadu štete žrtvi, moraju biti efikasne i srazmerne. Države članice će Komisiju obavestiti o ovim odredbama najkasnije do 2. decembra 2003. godine, a bez odlaganja će obavestiti Komisiju i o bilo kom naknadno donetom amandmanu.

Član 18.

Implementacija

Države članice će usvojiti zakone, propise i administrativne mere koje moraju biti u skladu sa Direktivom, najkasnije do 2. decembra 2003. godine ili mogu svojim socijalnim partnerima poveriti implementaciju ove Direktive. U takvim slučajevima, države članice će obezbediti da, najkasnije do 2. decembra 2003. godine, socijalni partneri uvedu neophodne mere iz ugovora da bi u svakom trenutku mogle da garantuju rezultate nametnute ovom Direktivom. Oni će odmah informisati Komisiju o tome.

U cilju uzimanja u obzir određenih uslova, države članice mogu, ukoliko je to neophodno, imati dodatni period od 3 godine od 2. decembra 2003., tj ukupno 6 godina, da implementiraju mere ove Direktive o diskriminaciji na zasnovanoj na starosti i invaliditetu. U tom slučaju, informisaće Komisiju o tome. Bilo koja država članica koja izabere da iskoristi ovaj dodatni period podnosiće godišnji izveštaj Komisiji o koracima koje preduzima u borbi protiv diskriminacije zasnovane na starosti i invaliditetu i napretku koji čini u implementaciji. Komisija će podnositi godišnje izveštaje Savetu.

Kada države članice usvoje ove mere, one će sadržati referencu na ovu Direktivu ili će sadržati takve reference kada budu zvanično objavljene. Metode davanja referenece biće određene od strane Država članica.

Član 19.

Izveštaj

1. Države članice će dostaviti Komisiji neophodne informacije za sastavljanje izveštaja Evropskom parlamentu i Savetu o primeni ove Direktive najkasnije do 2. decembra 2005. godine i svakih sledećih pet godina

2. Izveštaj Komisije će uzeti u obzir stavove socijalnih partnera i relevantnih nevladinih organizacija. U svetlu dobijenih informacija, ovaj izveštaj će uključiti, ako je to neophodno, predloge za reviziju i ažuriranje ove Direktive.

Član 20.

Stupanje na snagu

Ova Direktiva će stupiti na snagu na dan njenog objavljivanja u Zvaničnom žurnalu Evropske zajednice.

Član 21.

Adrese

Ova Direktiva je upućena državama članicama.