

NÕUKOGU DIREKTIIV 2000/78/EÜ,
millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale
pääsemisel
27. november 2000

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 13,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,¹

võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust,²

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust,³

võttes arvesse regioonide komitee arvamust⁴

ning arvestades, et:

- 1) vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 6 on Euroopa Liit rajatud vabaduse, demokraatia, inimõiguste ja põhivabaduste austamise ning õigusriigi põhimõtetele, mis on ühised kõikidele liikmesriikidele, ning ta austab inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsiooniga tagatud ning liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest tulenevad põhiõigusi kui ühenduse õiguse üldpõhimõtteid;
- 2) naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõte on fikseeritud olulistes ühenduse õigusaktides, eelkõige nõukogu 9. veebruari 1976. aasta direktiivis 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega;⁵
- 3) rakendades võrdse kohtlemise põhimõtet, peaks ühendus vastavalt EÜ asutamislepingu artikli 3 lõikele 2 kaotama ebavõrdsuse ning edendama meeste ja naiste võrdõiguslikkust eelkõige seetõttu, et naised kannatavad tihti mitmekordse diskrimineerimise all;

- 4) kõikide võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, mida tunnustatakse inimõiguste ülddeklaratsioonis, ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, ÜRO paktides kodaniku- ja poliitiliste õiguste ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste kohta ning inimõiguste ja põhivabaduste kaitse Euroopa konventsioonis, millele kõik liikmesriigid on alla kirjutanud. Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) konventsiooniga nr 111 keelatakse diskrimineerimine töö saamise ja kutsealale pääsemise valdkonnas;
- 5) on tähtis austada selliseid põhiõigusi ja -vabadusi. Käesolev direktiiv ei mõjuta ühinemisvabadust, sealhulgas õigust moodustada koos teistega liite ning ühineda nendega oma huvide kaitseks;
- 6) ühenduse töötajate sotsiaalsete põhiõiguste harta tunnistab igasuguse diskrimineerimise vastu võitlemise tähtsust, sealhulgas vajadust võtta asjakohaseid meetmeid vanurite ja puuetega inimeste sotsiaalseks ja majanduslikuks integreerimiseks;
- 7) EÜ asutamislepingu üks eesmärgid on liikmesriikide tööhõivepoliitika kooskõlastamine. Sel eesmärgil lülitati EÜ asutamislepingusse uus tööhõivepeatükk, et Euroopa kooskõlastatud tööhõivestrategia arendamise abil soodustada eelkõige kvalifitseeritud, koolitatud ja kohanemisvõimelise tööjõu väljakujunemist;
- 8) Euroopa Ülemkogu Helsingi kohtumisel 10. ja 11. detsembril 1999 heakskiidetud 2000. aasta tööhõivesuunistes rõhutatakse vajadust edendada sotsiaalset integratsiooni soodustavat tööturgu, sätestades ühtse meetmete kogumi, mille eesmärgiks on võidelda teatavate rühmade, näiteks puuetega inimeste diskrimineerimise vastu. Suunistes rõhutatakse ka vajadust pöörata erilist tähelepanu vanemate töötajate toetamisele, et suurendada nende osalemist tööjõu hulgas;
- 9) töö saamine ja kutsealale pääsemine on kõikidele võrdsete võimaluste tagamisel otsustava tähtsusega, mis aitab oluliselt kaasa kodanike täielikule osalemisele majandus-, kultuuri- ja ühiskondlikus elus ning nende võimete rakendamisele;
- 10) 29. juunil 2000 võttis nõukogu vastu direktiivi 2000/43/EÜ,⁶ millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust. Juba selle

direktiiviga sätestatakse kaitse sellise diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel;

- 11) usutunnistusest või veendumustest, puudest, vanusest või seksuaalsest sättumusest tingitud diskrimineerimine võib saada takistuseks EÜ asutamislepingu eesmärkide, eelkõige tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamise, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse, solidaarsuse ning isikute vaba liikumise saavutamisel;
- 12) seetõttu tuleks kogu ühenduses keelata käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel. Diskrimineerimise keeld peaks kehtima ka kolmandate riikide kodanike suhtes, kuid seda ei kohaldata kodakondsuse alusel toimuva erineva kohtlemise suhtes ja see ei piira nende tingimuste kohaldamist, mis reguleerivad kolmandate riikide kodanike sissesõitu liikmesriikide territooriumile, seal viibimist ning tööle ja kutsealale pääsemist;
- 13) käesolevat direktiivi ei kohaldata sotsiaalkindlustuse ja sotsiaalkaitse kavade suhtes, millega antavaid soodustusi ei loeta tuluks selles tähenduses, mis mõistele on antud EÜ asutamislepingu artikli 141 kohaldamisel, ega ühegi riigi poolt eraldatud summa suhtes, mille eesmärk on tööle pääsemise võimaldamine või tööhõive säilitamine;
- 14) käesolev direktiiv ei piira pensioniiga sätestavaid siseriiklike õigusnorme;
- 15) otsest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine on vastavalt siseriiklikele õigusnormidele või tavadele siseriiklike kohtute või muude pädevate asutuste ülesanne. Nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal;
- 16) meetmete sätestamine puuetega inimeste vajaduste arvessevõtmiseks töökohal etendab tähtsat osa võitluses puude alusel diskrimineerimise vastu;
- 17) käesoleva direktiiviga ei nõuta sellise isiku palkamist, ametialast edutamist, tööl hoidmist või koolitust, kes ei ole pädev, võimeline või valmis täitma asjaomase töökohaga seotud

olulisi ülesandeid või läbima vastavat koolitust, aga see ei piira kohustust võtta mõistlikke abinõusid puuetega inimeste arvessevõtmiseks;

- 18) eelkõige ei nõuta käesoleva direktiiviga, et relvajõud, politsei, vangla- või päästetalitused võtaksid tööle või hoiaksid tööl isikuid, kellel ei ole nõuetekohaseid võimeid, et täita ülesandeid, mida neilt võidakse nõuda seoses õigustatud eesmärgiga säilitada nende talituste toimevõime;
- 19) et liikmesriigid võiksid tagada oma relvajõudude lahinguvõime, ei tarvitse nad kohaldada käesoleva direktiivi puuet ja vanust käsitlevaid sätteid kõigi oma relvajõudude või nende osa suhtes. Nimetatud võimalust kasutavad liikmesriigid peavad määratlema kõnealuse erandi kohaldamisala;
- 20) tuleks sätestada asjakohased tõhusad ja konkreetsed meetmed, et kohandada puuetega inimeste vajadustele töökohad, näiteks tööruumid ja sisseseade, tööaja pikkus ja korraldus, ülesannete jaotus ning ette näha koolitusvõimalused või integreerimisvahendid;
- 21) et kindlaks teha, kas kõnealused meetmed osutuvad liiga koormavaks, tuleks eelkõige arvesse võtta rahalisi ja muid kulusid, organisatsiooni või ettevõtte suurust ja rahalisi vahendeid ning riikliku rahastamise või muu abi võimalust;
- 22) käesolev direktiiv ei piira siseriiklike õigusnorme perekonnaseisu ning sellest sõltuvate soodustuste kohta;
- 23) väga piiratud asjaoludel võib erinev kohtlemine olla õigustatud siis, kui usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega seotud omadus kujutab endast olulist ja määravat kutsenõuet ja kui eesmärk on põhjendatud ning nõue sellega proportsionaalne. Nimetatud asjaolud tuleks lisada teabele, mille liikmesriigid edastavad komisjonile;
- 24) Euroopa Liit on Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsioonis nr 11 kirikute ja mitteusuliste organisatsioonide staatuse kohta selgelt tunnistanud, et ta austab liikmesriikide siseriikliku õiguse kohaste kirikute ja usuühenduste või -koguduste staatust

ega piira seda ning austab võrdselt ka filosoofiliste ja mitteusuliste organisatsioonide staatust. Seda silmas pidades võivad liikmesriigid säilitada või ette näha erisätteid sellealaseks tegevuseks vajalike oluliste, põhjendatud ja õigustatud kutsenõuete kohta;

- 25) vanuselise diskrimineerimise keelamisel on oluline osa tööhõivesuunistes kehtestatud eesmärkide täitmisel ja tööjõu mitmekesisuse soodustamisel. Teatavatel asjaoludel võib vanusega seotud eriline kohtlemine siiski olla õigustatud ja seetõttu on vaja erisätteid, mis vastavalt olukorrale liikmesriikides võivad erineda. On oluline vahet teha erilisel kohtlemisel, mis on põhjendatud eelkõige tööhõivepoliitika ning tööturu ja kutseõppe õigustatud eesmärkidega, või diskrimineerimisega, mis tuleb keelata;
- 26) diskrimineerimise keeld ei tohiks piirata niisuguste meetmete säilitamist või vastuvõtmist, mille eesmärgiks on ära hoida või heastada halvemusi, mille all teatava usutunnistuse või veendumuste, vanuse või seksuaalse sättumusega isikute rühm on kannatanud; nende meetmetega võib lubada teatava usutunnistuse või veendumuste, vanuse või seksuaalse sättumusega isikute organisatsioone, mille peaesmärk on kõnealuste isikute erivajaduste arvestamine;
- 27) 24. juuli 1986. aasta soovitus 86/379/EMÜ puuetega inimeste tööhõive kohta ühenduses⁷ kehtestas nõukogu suunised, milles tuakse näiteid positiivsest toimimisviisist puuetega inimeste tööhõive ja koolituse edendamisel, ja 17. juuni 1999. aasta resolutsioonis puuetega inimeste võrdsete tööhõivevõimaluste kohta⁸ kinnitas nõukogu, et erilist tähelepanu tuleb muu hulgas pöörata puuetega inimeste töölevõtmisele, nende töö säilitamisele, koolitusele ja eluaegsele õppimisele;
- 28) käesoleva direktiiviga sätestatakse miinimumnõuded, millega antakse liikmesriikidele võimalus kehtestada soodsamaid sätteid või säilitada need. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei või põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist;
- 29) isikutele, keda on usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse tõttu diskrimineeritud, tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks organisatsioonidele või juriidilistele isikutele anda õigus, kui

liikmeriigid nii määravad, esineda menetlustes ohvri nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist;

- 30) võrdse kohtlemise põhimõtte tõhus rakendamine nõuab kannatanutele piisava õiguskaitse tagamist ohvristamise suhtes;
- 31) tõendamiskohustuse eeskirju tuleb kohandada siis, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, ja võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks kohaldamiseks tuleb tõendamiskohustus panna tagasi kostjale, kui sellise diskrimineerimise kohta on esitatud tõendid. Kostja ülesanne ei ole siiski tõendada, et hageja järgib teatavat usutunnistust või veendumusi, tal on teatav puue, vanus või seksuaalne sättumus;
- 32) liikmesriigid ei pea kohaldama tõendamiskohustuse eeskirju menetluste suhtes, kus juhtumi asjaolusid peab uurima kohus või muu pädev organ. Osutatud menetlustes ei pea hageja tõendama asjaolusid, mille uurimine on kohtu või pädeva organi ülesanne;
- 33) liikmeriigid peaksid edendama dialoogi töösuhte poolte vahel ja siseriiklike tavade raames valitsusväliste organisatsioonidega nii, et käsitletaks mitmesuguseid diskrimineerimise vorme töökohal ja nende vastu võitlemist;
- 34) Põhja-Iirimaa suuremate kogukondade vahel rahu ja leppimise edendamise vajaduse tõttu tuleb käesolevasse direktiivi võtta konkreetsed sätted;
- 35) liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid juhuks, kui käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta;
- 36) liikmesriigid võivad käesoleva direktiivi rakendamise kollektiivlepinguid käsitlevate sätete osas usaldada töösuhte pooltele nende ühise taotluse põhjal, kui liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et igal juhul tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused;
- 37) töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ühenduses ei ole võimalik saavutada piisaval määral võrdsust, mis on käesoleva direktiivi eesmärk, ja EÜ asutamislepingu artiklis 5 sätestatud

subsidiarsuspõhimõtte kohaselt on nimetatud eesmärk kavandatud meetmete ulatuslikkuse ja mõju tõttu paremini saavutatav ühenduse tasandil. Nimetatud artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv kaugemale sellest, mis on vajalik nimetatud eesmärgi saavutamiseks,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI.

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Eesmärk

Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada üldine raamistik, et võidelda usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumuse alusel diskrimineerimise vastu töö saamisel ja kutsealale pääsemisel ning tagada liikmesriikides võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamine.

Artikkel 2

Diskrimineerimise mõiste

1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab “võrdse kohtlemise põhimõtte”, et ei esine otsest ega kaudset diskrimineerimist ühelgi artiklis 1 nimetatud põhjusel.

2. Lõike 1 kohaldamisel:

- a) peetakse otseseks diskrimineerimiseks seda, kui ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel koheldakse ühte inimest halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist inimest samalaadses olukorras;

b) peetakse kaudseks diskrimineerimiseks seda, kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab konkreetse usutunnistuse või veendumuste, puude, vanuse või seksuaalse sättumusega isikud teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui:

- i) kõnealusel sättel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud või kui
- ii) teatava puudega inimeste puhul tööandja või iga isik või organisatsioon, kelle suhtes käesolev direktiiv kehtib, on vastavalt siseriiklikele õigusaktidele kohustatud võtma artiklis 5 sisalduvate põhimõtetega kooskõlas olevaid asjakohaseid meetmeid, et kõrvaldada sellisest sättest, kriteeriumist või tavast tulenevat halvemust.

3. Ahistamist peetakse üheks diskrimineerimise vormiks lõike 1 tähenduses, kui mõne artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud soovimatu käitumise eemärk või selle tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine. Selles kontekstis võib ahistamise mõiste määratleda vastavalt liikmesriikide siseriiklikele õigusnormidele ja tavadele.

4. Korraldust diskrimineerida isikuid ükskõik millisel artiklis 1 nimetatud põhjusel peetakse diskrimineerimiseks lõike 1 tähenduses.

5. Käesolev direktiiv ei piira siseriikliku õigusega sätestatud meetmeid, mis demokraatlikus ühiskonnas on vajalikud avaliku julgeoleku ja korra tagamiseks, kuritegude ennetamiseks, tervise ning teiste inimeste õiguste ja vabaduste kaitseks.

Artikkel 3

Reguleerimisala

1. Ühendusele antud pädevuse piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

- a) tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;
- b) igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täiendkutseõppe ja ümberõppe saamine, kaasa arvatud praktiliste töökogemuste saamine;
- c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;
- d) kuulumine töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetöoga, sealhulgas nende organisatsioonide antavad soodustused.

2. Käesoleva direktiivi reguleerimisalasse ei kuulu erinev kohtlemine kodakondsuse alusel ning see ei piira nende sätete ja tingimuste kohaldamist, mis on seotud kolmandate riikide kodanike ja kodakondsuseta isikute sissesõiduga liikmesriikide territooriumile ning seal viibimisega, samuti kõnealuste kolmandate riikide kodanike või kodakondsuseta isikute kohtlemist vastavalt nende õiguslikule seisundile.

3. Käesolevat direktiivi ei kohaldata mingite riigiabi- või samalaadsetest kavadest, kaasa arvatud riigi sotsiaalkindlustus- või sotsiaalkaitsekavadest tehtavate maksete suhtes.

4. Liikmesriigid võivad sätestada, et selles osas, mis käesolev direktiiv on seotud puude ja vanuse alusel diskrimineerimisega, seda relvajõudude suhtes ei kohaldata.

Artikkel 4

Kutsenõuded

1. Olenemata artikli 2 lõigetest 1 ja 2, võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud omaduse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline ja määrav kutsenõue, tingimusel, et eesmärk on õigustatud ja nõue sellega proportsionaalne.

2. Liikmesriigid võivad säilitada käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval jõus olevad siseriiklikud õigusaktid või kehtestada uusi õigusakte, mis sisaldavad käesoleva direktiivi vastuvõtmise päeval kehtivaid siseriiklikke tavaid, mille kohaselt kutsetegevuse puhul kirikutes ja teistes usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega avalikes või eraorganisatsioonides ei peeta isiku erinevat kohtlemist tema diskrimineerimiseks usutunnistuse või veendumuste alusel, kui isiku usutunnistus või veendumus on nimetatud tegevuse laadi või sellega liituvate tingimuste tõttu oluline õigustatav ja põhjendatud, organisatsiooni eetost silmas pidav kutsenõue. Erineva kohtlemise rakendamisel võetakse arvesse liikmesriigi põhiseaduse sätteid ja põhimõtteid ning ühenduse õiguse üldisi põhimõtteid ning sellega ei tohiks õigustada diskrimineerimist mingil muul alusel.

Kui käesoleva direktiivi muid sätteid järgitakse, ei piira see kirikute ja teiste usutunnistusel või veendumustel põhineva eetosega ning vastavalt riigi põhiseadusele ja õigusaktidele toimivate avalike või eraorganisatsioonide õigust nõuda nende heaks töötavatelt isikutelt tegutsemist heas usus ning lojaalsust organisatsiooni eetosele.

Artikkel 5

Mõistlikud abinõud puuetega inimeste arvessevõtmiseks

Et tagada puuetega inimeste võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine, nähakse ette mõistlikud abinõud. See tähendab seda, et tööandjad võtavad asjakohaseid, konkreetsel juhul vajalikke meetmeid, et võimaldada puuetega inimesel tööle pääseda, töös osaleda või edeneda või saada koolitust, kui sellised meetmed ei põhjusta tööandjale ebaproportsionaalselt suurt koormust. Kui asjaomase liikmesriigi invaliiduspoliitika raames kohaldatavad meetmed on piisavalt heastavad, ei ole see koormus ebaproportsionaalselt suur.

Artikkel 6

Vanuse alusel erineva kohtlemise õigustatus

1. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et erinevat kohtlemist vanuse alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui sellel on siseriikliku õigusega objektiivselt ja

mõistlikult põhjendatud, tööhõivepoliitikat, tööturгу ja kutseõpet hõlmav õigustatud eesmärk ning kui selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

Selline erinev kohtlemine võib muu hulgas seisneda järgmises:

- a) tööle ja kutseõppele pääsemise, töö saamise ja kutsealale pääsemise ning töölt vabastamise ja palga eritingimuste kehtestamine noortele, vanematele töötajatele ja hooldamiskohustusi täitvatele isikutele, et edendada nende kutsealast integreerimist või tagada nende kaitse;
- b) vanuse, töökogemuse või teenistusala vanemusega seotud tööle pääsemise või teatavate töösoodustuste miinimumtingimuste kehtestamine;
- c) tööle võtmise vanuse ülempiiri kehtestamine kõnealuse ametikoha koolitusnõuete alusel või selleks, et pensionile jäämisele eelneks mõistlik tööstaaž.

2. Olenemata artikli 2 lõikest 2 võivad liikmesriigid ette näha, et vanusepiiride kehtestamist kutsealaste sotsiaalkindlustuskavade pensioni- või invaliidsushüvitiste saamiseks, sealhulgas töötajatele või töötajate rühmadele või kategooriatele eri vanusepiiride kehtestamist nende kavade raames, ning vanusekategoriate kasutamist kindlustusstatistikas ei peeta vanuseliseks diskrimineerimiseks, kui sellest ei tulene soolist diskrimineerimist.

Artikkel 7

Positiivne toimimisviis

1. Silmas pidades täieliku võrdõiguslikkuse tegelikku tagamist, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast erimeetmeid ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusega seotud halvemuse ärahoidmiseks või heastamiseks.
2. Puuetega inimeste osas ei piira võrdse kohtlemise põhimõtte liikmesriikide õigust säilitada või vastu võtta tööl tervisekaitset ja ohutust käsitlevaid sätteid või kohaldada meetmeid, mille eesmärk on luua või säilitada norme või soodustusi, mis kaitsevad või edendavad puuetega inimeste töökeskkonda integreerimist.

Artikkel 8

Miimumnõuded

1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted.
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul selle diskrimineerimisvastase kaitstuse taseme alandamist, mis käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas oli liikmesriikides juba varem olemas.

II PEATÜKK

ÕIGUSKAITSEVAHENDID JA OTSUSTE TÄITMINE

Artikkel 9

Õiguste kaitse

1. Liikmesriigid tagavad, et igäühel, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks ettenähtud haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.
2. Liikmesriigid tagavad, et ühingud, organisatsioonid või juriidilised isikud, kellel kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega on õigustatud huvi tagada käesoleva direktiivi sätete järgimine, võiksid kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või toetuseks kohtu- ja/või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks.
3. Lõiked 1 ja 2 ei piira selliste siseriiklike eeskirjade kohaldamist, millega kehtestatakse võrdse kohtlemise põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtajad.

Artikkel 10

Tõendamiskohustus

1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku kohtusüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.
2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.
3. Lõiget 1 ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes.
4. Lõikeid 1, 2 ja 3 kohaldatakse ka kohtumenetluste suhtes, mida on alustatud vastavalt artikli 9 lõikele 2.
5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.

Artikkel 11

Ohvristamine

Liikmesriigid rakendavad oma siseriiklikus õigussüsteemis meetmed, mis on vajalikud töötajate kaitsmiseks töölt vabastamise või muu pahatahtliku kohtlemise eest, kui see on tööandja vastutegevus ettevõttesisesele kaebusele või kohtumenetlusele, mille eesmärk on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine.

Artikkel 12

Teabelevi

Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud sätted ja selles valdkonnas juba kehtivad sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele sobival viisil, näiteks töökohal, teatavaks.

Artikkel 13

Sotsiaalne dialoog

1. Liikmesriigid võtavad vastavalt siseriiklikele traditsioonidele ja tavadele asjakohaseid meetmeid, et edendada töösuhte poolte vahel dialoogi, mille eesmärgiks on toetada võrdset kohtlemist, kontrollides muu hulgas olukorda töökohas, koostades kollektiivlepinguid ja tegevusjuhendeid ning uurides ja vahetades kogemusi ja häid tavasid.

2. Piiramata töösuhte poolte autonoomiat ning kooskõlas siseriiklike traditsioonide ja tavadega, ärgitavad liikmesriigid töösuhte pooli sõlmima nõuetekohasel tasemel kokkuleppeid, milles sätestatakse diskrimineerimisvastased eeskirjad artiklis 3 nimetatud valdkondades, mis kuuluvad kollektiivlääbirääkimiste reguleerimisalasse. Kõnealused kokkulepped peavad vastama käesoleva direktiiviga kehtestatud miinimumnõuetele ja vastavatele siseriiklikele rakendusmeetmetele.

Artikkel 14

Dialoog valitsusväliste organisatsioonidega

Liikmesriigid toetavad dialoogi asjaomaste valitsusväliste organisatsioonidega, kellel on kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga õigustatud huvi kaasa aidata võitlusele ükskõik millise artiklis 1 nimetatud põhjusest tingitud diskrimineerimise vastu, et edendada võrdse kohtlemise põhimõtte järgmist.

III PEATÜKK

ERISÄTTED

Artikkel 15

Põhja-Iirimaa

1. Et arvesse võtta ühe suurema usukogukonna alaesindatust Põhja-Iirimaa politseiteenistuses, ei peeta Põhja-Iirimaa politsei- või abipersonali töölevõtmisel ilmnevat erinevat kohtlemist diskrimineerimiseks, kui see on lubatud siseriiklike õigusaktidega.

2. Õpetajate võrdsete töövõimaluste säilitamiseks Põhja-Iirimaal ja selleks, et edendada sealsete suuremate usukogukondade vaheliste ajalooliste erimeelsuste lahendamist, ei kohaldata käesoleva direktiivi usutunnistust või veendumusi käsitlevaid sätteid Põhja-Iirimaal õpetajate töölevõtmise suhtes, kui see on lubatud siseriiklike õigusaktidega.

IV PEATÜKK

LÕPPSÄTTED

Artikkel 16

Järgimine

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

- a) kõikide võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigusnormide tühistamine;

- b) lepingutes või kollektiivlepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või vabakutseliste ning töötajate ja tööandjate organisatsioonide tegevust reguleerivates eeskirjades sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta.

Artikkel 17

Sanktsioonid

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse vastavalt käesolevale direktiivile vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed, et tagada nende kohaldamine. Sanktsioonid, milleks võib olla

ohvrile kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad neist sätetest komisjonile hiljemalt 2. detsembriks 2003 ja annavad viivitamata teada nende edaspidistest muudatustest.

Artikkel 18

Rakendamine

Liikmesriigid võtavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigusnormid vastu hiljemalt 2. detsembriks 2003 või võivad käesoleva direktiivi rakendamise selle kollektiivlepinguid käsitlevas osas usaldada töösuhte pooltele nende ühise taotluse põhjal. Sel juhul tagab liikmesriik, et hiljemalt 2. detsembriks 2003 on töösuhte pooled kokkuleppel kehtestanud vajalikud meetmed, kusjuures asjaomased liikmesriigid peavad võtma kõik vajalikud meetmed, mis võimaldavad neil igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

Et arvesse võtta eritingimusi, võivad liikmesriigid pärast 2. detsembrit 2003 vajaduse korral saada kolmeaastase lisaaja, seega kokku kuus aastat, et rakendada käesoleva direktiivi vanuse ja puude alusel diskrimineerimist käsitlevaid sätteid. Sel juhul teatavad nad sellest viivitamata komisjonile. Liikmesriik, kes seda lisaajaga kasutab, esitab igal aastal komisjonile aruande vanuse ja puude alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks võetavate meetmete ja käesoleva direktiivi rakendamise edusammude kohta. Komisjon esitab igal aastal aruande nõukogule.

Kui liikmesriigid need meetmed vastu võtavad, lisavad nad nendesse meetmetesse või nende meetmete ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

Artikkel 19

Aruanne

1. Liikmesriigid edastavad hiljemalt 2. detsembriks 2005 ja seejärel iga viie aasta tagant komisjonile kogu vajaliku teabe, et komisjon saaks Euroopa Parlamendile ja nõukogule koostada aruande käesoleva direktiivi kohaldamise kohta.

2. Komisjoni aruandes võetakse vajaduse korral arvesse töösuhte poolte ja asjaomaste valitsusväliste organisatsioonide seisukohti. Vastavalt soolise võrdõiguslikkuse igas eluvaldkonnas rakendamise põhimõttele (*mainstreaming*) peab selles aruandes muu hulgas sisalduma hinnang, kuidas võetud meetmed on mõjunud naistele ja meestele. Vastavalt saadud andmetele võib see aruanne vajaduse korral sisaldada ettepanekuid käesolev direktiiv läbi vaadata ja ajakohastada.

Artikkel 20

Jõustumine

Käesoleva direktiiv jõustub Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval.

Artikkel 21

Adressaadid

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 27. november 2000

Nõukogu nimel

eesistuja

É. Guigou

¹ EÜT C 177 E, 27.06.2000, lk 42.

² Arvamus on esitatud 12. oktoobril 2000 (Euroopa Ühenduste Teatajas seni avaldamata).

³ EÜT C 204, 18.07.2000, lk 82.

⁴ EÜT C 226, 8.08.2000, lk 1.

⁵ EÜT L 39, 14.02.1976, lk 40.

⁶ EÜT L 180, 19.07.2000, lk 22.

⁷ EÜT L 225, 12.08.1986, lk 43.

⁸ EÜT C 186, 2.07.1999, lk 3.