

Директива 2000/78/ЕС

От 27 Ноември 2000 г.

Създаваща основна рамка за равното третиране при заетостта и професията.

Глава 1

Общи разпоредби

Член 1

Цел

Целта на тази директива, принципът на равното третиране е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията по признак на религия или вяра, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетост и професия, с оглед прилагането в държавите-членки на принципа на равното третиране.

Член 2

Понятие за дискриминация

1. За целите на тази директива, принципът за равното третиране ще означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа на който и да е от признаците, споменати в чл.1
2. За целите на параграф 1:
 - а) Проява на пряка дискриминация е когато едно лице е , било или ще бъде третирано по-малко благоприятно от друго със сравнима ситуация въз основа на един от признаците, споменати в чл.1
 - б) Проява на непряка дискриминация е когато явно неутрална разпоредба, критерии или практика ощетява лица от определена религия или вяра, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица, особено ако:
 - Тази разпоредба, критерии или практика е обективно оправдана от легитимна цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.
 - Що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, за които тази директива се прилага, са задължителни според националното законодателство да предприемат

подходящи мерки във връзка с принципите, съдържащи се в чл.5, за да се премахнат вредите произтичащи от такава разпоредба, критерии или практика.

3. Тормозът се приема като форма на дискриминация по силата на параграф 1, когато нежелано действие свързано с някои от признаците, упоменати в чл.1, се извършва с цел уронването на достойнството на личността и създаване на сплашваща, враждебна, срамна, унижителна и обиждаща среда. В този контекст понятието за тормоз може да бъде определено в съответствие с националните закони и практика на държавите-членки.
4. Всеки подтик към дискриминация на лица въз основа на някои от признаците упоменати в чл.1, е проява на дискриминация по силата на параграф 1.
5. Тази директива не накърнява мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, подържането на обществения ред и предотвратяването на криминалните деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите.

Член 3

Обхват

1. Границите на сферите на компетентност, поверени на общността тази директива ще се прилага към всички лица от държавния и частния сектор, включително във връзка с:
 - Условия за достъп до заетост, само-наемане на работа, включително селективен критерии и условие за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, ключително повишение;
 - Достъп до всички видове и нива на професионалното обучение и развитие, включително стажуване;
 - Заетост и условия на труд, включително уволнение и заплашане;
 - Членство и участие в организация на работниците или работодателите или друга организация, чиито членове упражняват дадена професия, включително ползите, осигурени от такива организации;

2. Тази директива не покрива различията в третирането, основани на националност и не накърнява разпоредбите, свързани с влизането и пребиваването на граждани от трети страни и лица без гражданство на територията на държавите-членки, както и всяко третиране, произтичащо от легалния статус на засегнатите граждани от трети страни и лица без гражданство.
3. Тази директива не се прилага към всички видове плащания, правени по държавни схеми и други подобни, включително държавно социално осигуряване и социална закрила.
4. Държавите-членки могат да регламентират, че тази директива до толкова, колкото тя е свързана с дискриминация въз основа увреждане и възраст, не се прилага към въоръжените сили.

Член 4

Професионални изисквания

1. Въпреки чл.2, ал.1 и 2 държавите-членки могат да регламентират, че разлика в третирането, която е основана на характеристика, свързана с някои от признаците упоменати в чл.1 , не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в които те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е легитимна и изискването пропорционално.
2. Държавите-членки могат да изпълняват национално законодателство в сила от датата на приемане на тази директива или да регламентират бъдещо законодателство, инкорпорирайки съществуващите национални практики при датата на приемане на тази директива в съответствие, с която в случай на професионални дейности в църкви и други обществени или частни организации характера, на които е основан на вяра или религия, разлика в третирането, основана на религията или вярата на лицето, не представлява дискриминация, когато поради характера на тези дейности или в контекста, в които те се упражняват религията или вярата на лицето съставлява основно, легитимно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на организацията. Тази разлика в третирането ще бъде прилагана като се вземат предвид конституционните разпоредби и принципи на държавите-членки, както и основните принципи на правото на Общността, като не се оправдава дискриминация на друг признак.

Гарантирайки, че другите разпоредби са спазени тази директива не накърнява правото на църкви и други обществени или частни организации, чиито характер е основан на религия или вяра, действайки в съответствие с националните конституции и закони да изискват от

лицата, работещи в тях, да вярват и да бъдат лоялни с характера на организацията.

Член 5

Подходящо настаняване на лицата с увреждания

За да гарантира принципа на равното третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо настаняване. Това означава, че работодателите ще предприемат подходящи мерки, където е необходимо в определени случаи, да дадат на лице с увреждане да има достъп да участва, да напредва в професията, да преминава през обучение, освен ако такива мерки не са пропорционална тежест на работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно обещетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо лица с увреждания в засегнатата държава-членка.

Член 6

Оправдаване на разликите в третирането по признак възраст

1. Въпреки чл.1, ал.1 и 2 държавите-членки могат да регламентират, че разлики в третирането по признак възраст не представлява дискриминация, ако в контекста на националния закон, те са обективно и разумно оправдани от легитимна цел, включително легитимна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и ако средствата за тази цел са подходящи и необходими.

Такива разлики могат да включат сред другите:

а) Създаване на специални условия за достъп за заетост и професионално обучение, заетост и професия, включително условия за уволнение и възнаграждение на млади хора, по-възрастни работници, лица с отговорности, за да се насърчи тяхната професионална интеграция или да осигури тяхната защита.

б) Поставяне на минимални условия за възраст за наемане, основани на изискванията за възраст, професионален опит или старшинство в службата за достъп до заетост или до определени ползи, свързани със заетостта.

в) Определянето на максимална възраст за наемане, основана на изискване за обучение за дадена длъжност или необходимост от разумен период на заетост при пенсиониране.

2. Въпреки чл.2 (2) държавите-членки могат да регламентират фиксирането на възраст за достъп до социално осигурителни схеми, право на пенсия или обещетение за инвалидност, включително в съответствие с тези схеми на различна възраст на работници и групи или категории и изпозването в

контекст на такива схеми за критерии на възраст или статистическите изчисления не представляват дискриминация по признак на възраст, като се гарантира, че това не води до дискриминация по признак на пол;

Член 7

Позитивно действие

1. С оглед гарантиране на пълното равенство на практика, принципът на равното третиране няма да попречи на всяка държава –членка да прилага или приема специфични мерки за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение на лица, свързани с някои от признаците, упоменати в чл.1
2. Относно лицата с увреждания принципът за равното третиране няма да накърни правото на държавите членки да прилагат или приемат разпоредби за защита на здравето и безопасността при работа или правото на мерки, целящи създаване или прилагане на разпоредби или правото на подпомагане или правото на насърчаване тяхната интеграция в работната среда.

Член 8

Минимални изисквания

1. Държавите членки могат да въведат или осъществят разпоредби, които са по-благоприятни за защита на принципа на равното третиране от онези, изложени в тази директива.
2. Прилагането на тази директива при никакви обстоятелства не представлява основа за намаляване на нивото на защита срещу дискриминация, което вече е постигнато от държавите членки, в сферите покрити от тази директива.

Глава 2

Правни средства и влизане в сила

Член 9

Защита на правата

1. Държавите членки ще осигурят, че юридическите и /или административните процедури, включително когато те се считат за подходящи и помирителни процедури, за прилагането на задълженията по тази директива са достъпни за принципа за равното третиране дори след като връзката, с която е извършена предявената дискриминация е приключила.

2. Държавите членки ще осигурят, че асоциации, организации и други юридически лица, които имат съответствие с критерия, изложен от тяхното национално законодателство, легитимен интерес при гарантиране спазването на разпоредбите на тази директива могат да участват от или от името, или в подкрепа на ищеца, с нейното или неговото съгласие във всяка юридическа и /или административна процедура, осигурена за прилагането на задълженията по тази директива.

Член 10

Тежест на доказване

1. Държавите членки ще предприемат такива мерки каквито са необходими в съответствие с техните национални легални системи да гарантират, че когато лица, които считат себе си за ошетени поради прилагането спрямо тях на принципа на равното третиране представят пред съда или друга компетентна власт факти от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, ответникът е длъжен да докаже, че няма нарушение на принципа на равното третиране.
2. Параграф 1 не пречи на държавите членки да въведат правила за доказване, когато са по-благоприятни за ищеца.
3. Параграф 1 не се прилага към криминални процедури.
4. Параграфи 1.2 и 3 също не се прилагат към всички законови процедури, извършени в съответствие с чл.9(2).
5. Държавите членки не е необходимо да прилагат параграф 1 към процедури при които съдът или компетентния орган разследват фактите по случая.

Член 11

Виктимизация

Държавите членки ще въведат в техните национални легални системи такива мерки, каквито са необходими да защитят работника срещу уволнение или друго неблагоприятно третиране от работодателя като реакция срещу оплакване в предприятието или други легални процедури, целящи привеждането в съответствие с принципа на равното третиране.

Глава 3

Особени Разпоредби

Член 15

Северна Ирландия

1. За да се преодолее непредставянето на една от главните религиозни общности в полицейска служба в северна Ирландия, разликите в третирането относно наемането в тази служба, включително технически персонал, не представлява дискриминация доколкото тези разлики в третирането са регламентирани от националното законодателство.
2. За да се запази баланса на възможност при наемането на учители в Северна Ирландия докато продължава помирението на историческото разделение на главните религиозни общности там, разпоредбите относно вяра и религия няма да се прилагат към наемането на учители в училищата в Северна Ирландия доколкото това е регламентирано от националното законодателство.

Глава 4

Заклучителни разпоредби

Член 16

Спазване

Държавите членки ще вземат необходимите мерки да гарантират че:

Всички разпоредби, противоречащи на принципа на равното третиране, които са включени в колективни договори, вътрешни правила на предприятията или правила, регулиращи свободни професии и организации на работници и работодатели са/или могат да бъдат обявени за нулеви и невалидни, или да бъдат променени.

Член 17

Санкции

Държавите членки ще регламентират правилата за прилагане на санкции при нарушение на националните разпоредби, приети в съответствие с тази директива и ще предприемат всички необходими мерки да гарантират тяхното прилагане. Санкциите, които могат да включат изплащането на обещания на жертвата, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и убедителни. Държавите членки ще представят тези разпоредби на Комисията най-късно до 02 декември 2003г. и ще уведомят без закъснение за всяка следваща поправка, която ги засяга.

Член 18

Прилагане

Държавите членки ще приемат законите, регламентите и административните разпоредби, необходими за спазването на тази директива най-късно до 02 декември 2003 г. и може да възложи на социалните партньори, по тяхна обща молба, прилагането на тази директива що се отнася до колективния договор. В такива случаи държавите членки ще гарантират, че не по-късно от 2 декември 2003 г. социалните партньори ще въведат необходимите мерки чрез споразумение, от засегнатите държави членки се изисква да предприемат всички необходими мерки, за да им позволят по всяко време да бъдат в състояние да гарантират резултатите, наложени от тази директива. Следователно те незабавно ще информират Комисията.

За да се вземат предвид дадените условия, държавите членки могат, ако е необходимо, да ползват допълнителен период от три години, считано от 2 декември 2003г., т.е. общо 6 години, да приложат разпоредбите на тази директива относно дискриминация по възраст и увреждане. В този случай те ще информират Комисията незабавно. Всяка държава членка, която избере да ползва този допълнителен период ще изготвя годишен доклад до Комисията, относно стъпките, които предприема за преодоляване на дискриминацията по възраст и увреждане и напредъка по прилагането им. Комисията ще изготвя годишен доклад до Съвета.

Когато държавите членки приемат тези мерки, те ще съдържат препратка към тази директива или ще бъдат съпроводени от такава препратка при тяхното официално публикуване. Методите за правене на такава препратка ще бъдат регламентирани от държавите членки.

Член 19

Доклад

Държавите членки ще представят на Комисията най-късно до 2 декември 2005г. и след това на всеки пет години цялата информация, необходима на Комисията да изготви доклад до Европейския парламент и Съвета относно прилагането на тази директива. Докладът на Комисията ще отчита, както е необходимо, гледните точки на социалните партньори и релевантните неправителствени организации. В съответствие с принципа джендър всеобхватност, този доклад ще осигури оценка на влиянието на мерките, насочени за жените и мъжете. В светлината на получената информация, този доклад ще включва при необходимост предложения за ревизиране и обновяване на тази директива.

Член 20

Влизане в сила

Тази директива ще влезе в сила в деня на нейното официално публикуване в официалния вестник на Европейските Общности.

Член 21

Адресанти

Тази директива е адресирана до държавите членки.

Брюксел, 27 ноември, 2000 г.

Е.Гигу

За Съвета:
Президент