

Переклад затверджений

Заступник генерального директора Урядового офісу
координації європейської та
євроатлантичної інтеграції
Секретаріату Кабінету Міністрів України

(найменування посади)



(підпис)

О.В. Генчев
(ініціали та прізвище)

29 червня 2021 р.

Важливе правове застереження

32000L0078

Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для
однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності

Офіційний вісник L 303, 02.12.2000, с. 0016–0022

Директива Ради 2000/78/ЄС

від 27 листопада 2000 року

про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної
діяльності

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема його статтю 13,

Беручи до уваги пропозицію Комісії(1),

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту(2),

Беручи до уваги висновок Європейського економічно-соціального комітету(3),

Беручи до уваги висновок Комітету регіонів(4),

Оскільки:

(1) Згідно зі статтею 6 Договору про Європейський Союз, засадничими принципами Європейського Союзу є свобода, демократія, повага до прав людини і фундаментальних свобод та верховенство права — принципи, що є спільними для всіх держав-членів, та Європейський Союз поважає фундаментальні права, гарантовані Європейською конвенцією про захист прав людини та фундаментальних свобод, які випливають із конституційних традицій, спільних для держав-членів, як загальні принципи права Співтовариства.

32000L0078

Директива Ради 2000/78/ЄС від 27 листопада 2000 року про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності

Офіційний вісник L 303, 02.12.2000, с. 0016–0022

Директива Ради 2000/78/ЄС

від 27 листопада 2000 року

про встановлення загальних рамок для однакового ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ,

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Співтовариства, зокрема його статтю 13,

Беручи до уваги пропозицію Комісії(1),

Беручи до уваги висновок Європейського Парламенту(2),

Беручи до уваги висновок Європейського економічно-соціального комітету(3),

Беручи до уваги висновок Комітету регіонів(4),

Оскільки:

(1) Згідно зі статтею 6 Договору про Європейський Союз, засадничими принципами Європейського Союзу є свобода, демократія, повага до прав людини і фундаментальних свобод та верховенство права — принципи, що є спільними для всіх держав-членів, та Європейський Союз поважає фундаментальні права, гарантовані Європейською конвенцією про захист прав людини та фундаментальних свобод, які впливають із конституційних традицій, спільних для держав-членів, як загальні принципи права Співтовариства.

(2) Принцип однакового ставлення до жінок та чоловіків усталений значною сукупністю норм права Співтовариства, зокрема у Директиві Ради 76/207/ЄЕС від 9 лютого 1976 року про імплементацію принципу однакового ставлення до чоловіків та жінок стосовно доступу до зайнятості, професійно-технічного навчання і підвищення та умов праці(5).

(3) Згідно зі статтею 3(2) Договору про заснування ЄС, у ході імплементації принципу однакового ставлення Співтовариство повинне прагнути до усунення нерівностей та сприяти рівності чоловіків і жінок, особливо з огляду на те, що жінки частіше стають жертвами дискримінації за багатьма ознаками.

(4) Право всіх осіб на рівність перед законом та захист від дискримінації є універсальним правом, визнаним Загальною декларацією прав людини, Конвенцією ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Пактами ООН про громадянські і політичні права та про економічні, соціальні і культурні права, а також Європейською конвенцією про захист прав людини та фундаментальних свобод, яку підписали всі держави-члени. Конвенція № 111 Міжнародної організації праці (МОП) забороняє дискримінацію у сфері зайнятості та професійної діяльності.

(5) Важливо поважати такі фундаментальні права та свободи. Ця Директива не обмежує свободи об'єднань, у тому числі права створювати профспілки з іншими особами та вступати до профспілок для захисту своїх інтересів.

(6) Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників визнає важливість боротьби з будь-якими формами дискримінації, у тому числі потребу вжиття належних заходів для соціальної та економічної інтеграції осіб похилого віку та осіб з інвалідністю.

- (7) До цілей Договору про заснування ЄС входить сприяння координації політик держав-членів у сфері зайнятості. З цією метою до Договору про заснування ЄС була включена нова глава про зайнятість як засіб розроблення скоординованої Європейської стратегії зайнятості для сприяння розвитку кваліфікованої, підготовленої та гнучкої робочої сили.
- (8) Настанови щодо зайнятості 2000 року, узгоджені Європейською Радою в Хельсінкі 10 і 11 грудня 1999 року, підкреслюють потребу у сприянні створенню ринку праці, сприятливого для соціальної інтеграції, шляхом розроблення узгодженого набору політик, спрямованих на боротьбу з дискримінацією таких груп, як особи з інвалідністю. У них також наголошено на потребі у приділенні особливої уваги підтримці старших працівників для підвищення їх участі в робочій силі.
- (9) Зайнятість та професійна діяльність є основними елементами гарантування рівних можливостей для всіх, та вони значно сприяють широкій участі громадян в економічному, культурному і соціальному житті та реалізації їхнього потенціалу.
- (10) 29 червня 2000 року Рада ухвалила Директиву 2000/43/ЄС(6) про імплементацію принципу однакового ставлення до осіб незалежно від расового або етнічного походження. Зазначена Директива вже передбачає захист від такої дискримінації у сфері зайнятості та професійної діяльності.
- (11) Дискримінація за ознаками релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації може перешкоджати досягненню цілей Договору про заснування ЄС, зокрема досягненню високого рівня зайнятості і соціального захисту, підвищення стандарту життя і якості життя, економічного і соціального згуртування і солідарності та вільного руху осіб.
- (12) З цією метою необхідно заборонити будь-яку пряму або непряму дискримінацію за ознаками релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації у сферах, які підпадають під дію цієї Директиви, на всій території Співтовариства. Така заборона дискримінації також має застосовуватися до громадян третіх країн, проте вона не охоплює відмінностей у ставленні на підставі громадянства та не обмежує положень, які регулюють в'їзд і проживання громадян третіх країн та їх доступ до зайнятості і професійної діяльності.
- (13) Ця Директива не застосовується до схем соціального страхування і соціального захисту, пільги яких не вважаються доходом у значенні, визначеному для цілі застосування статті 141 Договору про заснування ЄС, та до будь-яких видів державних виплат, призначених для надання доступу до зайнятості або збереження зайнятості.
- (14) Ця Директива не обмежує застосування національних положень про встановлення пенсійного віку.
- (15) Оцінювання фактів, за якими можна зробити висновок про наявність прямої або непрямої дискримінації, підпадає під сферу відповідальності національних судових або інших компетентних органів відповідно до національного права або практики. Такі правила можуть передбачати, зокрема, встановлення факту непрямої дискримінації будь-якими засобами, у тому числі на підставі статистичних доказів.
- (16) Забезпечення заходів для підлаштування під потреби осіб з інвалідністю на робочому місці відіграє важливу роль у боротьбі з дискримінацією за ознакою інвалідності.
- (17) Ця Директива не вимагає найму, підвищення, збереження зайнятості або підготовки осіб, які є некомпетентними, нездатними або непридатними для виконання суттєвих посадових обов'язків на відповідній посаді або проходження відповідної підготовки, без обмеження обов'язку забезпечувати прийнятне розміщення для осіб з інвалідністю.
- (18) Ця Директива не вимагає, зокрема, від збройних сил або поліції, пенітенціарної служби або служб екстреної допомоги, найму або збереження зайнятості осіб, які не мають необхідної здатності виконувати низку посадових обов'язків, виконання яких може вимагатися від них з огляду на законну ціль збереження оперативного потенціалу таких служб.
- (19) Крім того, щоб держави-члени могли продовжувати гарантувати боєздатність своїх збройних сил, вони можуть вирішити не застосовувати положення цієї Директиви стосовно інвалідності та віку до всіх або частини своїх збройних сил. Держави-члени, які ухвалюють таке рішення, повинні визначити сферу застосування такого відступу.
- (20) Необхідно передбачити належні заходи, тобто ефективні та практичні заходи, для адаптації робочого місця до інвалідності, наприклад, адаптації приміщень і обладнання, моделей робочого часу, розподілення завдань або забезпечення ресурсів для підготовки чи інтеграції.

- (21) Щоб визначити, чи створюють відповідні заходи непропорційний тягар, необхідно врахувати, зокрема, фінансові та інші витрати, пов'язані з такими заходами, розмір і фінансові ресурси організації чи підприємства та можливість отримання державного фінансування або будь-якої іншої допомоги.
- (22) Ця Директива не обмежує національних законів щодо сімейного стану та пільг, які залежать від нього.
- (23) За дуже обмежених обставин відмінності у ставленні можуть бути виправданими, якщо характеристика, пов'язана з релігією або віросповіданням, інвалідністю, віком або сексуальною орієнтацією, є належною і вирішальною професійною вимогою, за умови, що мета є правомірною, а вимога — пропорційною. Такі обставини необхідно включати до інформації, яку держави-члени надають Комісії.
- (24) У Декларації № 11 про статус церков та неконфесійних організацій, доданій до заключного акта Амстердамського договору, Європейський Союз чітко визнав, що він поважає та не обмежує статусу церков і релігійних об'єднань чи громад відповідно до національного права у державах-членах, та однаково поважає статус філософських та неконфесійних організацій. З огляду на це, держави-члени можуть зберігати або запроваджувати спеціальні положення щодо належних, правомірних і обґрунтованих професійних вимог, які можуть бути необхідними для здійснення професійної діяльності.
- (25) Заборона дискримінації за ознакою віку є важливою частиною досягнення цілей, визначених у Настановах щодо зайнятості, та заохочення різноманітності робочої сили. Проте відмінності у ставленні, пов'язані з віком, за певних умов можуть бути виправданими, тому необхідні спеціальні положення, які можуть відрізнятися залежно від ситуації у державах-членах. Тому важливо розрізняти відмінності у ставленні, які є виправданими, зокрема, законною політикою забезпечення зайнятості, цілями ринку праці і професійної підготовки, та дискримінацію, яка повинна бути заборонена.
- (26) Заборона дискримінації не повинна обмежувати збереження або ухвалення заходів, призначених для запобігання несприятливим умовам або компенсації несприятливих умов, яких зазнала група осіб певної релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації, та за допомогою яких можуть бути дозволені організації осіб певної релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації, основною метою яких є сприяння задоволенню особливих потреб таких осіб.
- (27) У своїй Рекомендації 86/379/ЄЕС від 24 липня 1986 року щодо зайнятості осіб з інвалідністю у Співтоваристві(7) Рада встановила керівні рамки, які визначають приклади позитивних дій для сприяння зайнятості та підготовці осіб з інвалідністю, та у своїй Резолюції від 17 червня 1999 року щодо рівних можливостей працевлаштування для людей з інвалідністю(8) Рада підтвердила важливість особливої уваги, між іншим, до найму, утримання на роботі, підготовки та навчання впродовж життя осіб з інвалідністю.
- (28) Ця Директива встановлює мінімальні вимоги, надаючи державам-членам можливість зберегти чинними або впровадити більш сприятливі положення. Імплементация цієї Директиви не повинна слугувати обґрунтуванням будь-якої регресії ситуації, яка вже існує у кожній державі-члені.
- (29) Особи, які зазнали дискримінації за ознаками релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації, повинні мати належні засоби правового захисту. Для забезпечення більш ефективного рівня захисту асоціації або юридичні особи повинні також мати право брати участь у провадженнях, якщо так визначають держави-члени, від імені або на підтримку будь-якої жертви, без обмеження національних процедурних правил стосовно представництва і захисту в судах.
- (30) Ефективна імплементация принципу рівності потребує належного судового захисту від віктимізації.
- (31) Правила щодо тягаря доказування повинні бути адаптовані у разі prima facie випадку дискримінації, та у разі представлення доказів такої дискримінації для дієвого застосування принципу однакового ставлення тягар доказування повинен бути покладений на відповідача. Проте відповідач не повинен доводити, що позивач належить до певної релігії або віросповідання, має певну інвалідність, є певного віку або певної сексуальної орієнтації.
- (32) Держави-члени можуть не застосовувати правила щодо тягаря доказування до проваджень, у яких факти справи повинен розслідувати суд або інший компетентний орган. Таким чином, ідеться про процедури, у яких позивач не зобов'язаний підтверджувати факти, які повинен розслідувати суд або компетентний орган.
- (33) Держави-члени повинні сприяти діалогу між соціальними партнерами та, у рамках національної практики, між неурядовими організаціями для врегулювання проблеми різних форм дискримінації на робочому місці та боротьби з ними.
- (34) Необхідність сприяння миру та примиренню основних громад Північної Ірландії вимагає включення спеціальних положень до цієї Директиви.

(35) Держави-члени повинні передбачити дієві, пропорційні і стримувальні санкції у разі порушень зобов'язань відповідно до цієї Директиви.

(36) За спільним запитом держави-члени можуть доручати соціальним партнерам імплементацію положень цієї Директиви стосовно колективних угод, за умови, що держави-члени вживають будь-яких необхідних заходів для забезпечення того, щоб вони могли в будь-який момент гарантувати досягнення результатів, що вимагаються цією Директивою.

(37) Згідно з принципом субсидіарності, визначеним у статті 5 Договору про заснування ЄС, ціль цієї Директиви, а саме створення в межах Співтовариства рівних умов для конкуренції, що стосуються рівності у сфері зайнятості та професійної діяльності, не може бути достатньою мірою досягнута на рівні держав-членів, а отже, із огляду на масштаб і вплив дій, може бути краще досягнута на рівні Співтовариства. Відповідно до принципу пропорційності, встановленого у зазначеній статті, ця Директива не виходить за межі того, що є необхідним для досягнення такої мети,

УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

ГЛАВА I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1

Мета

Метою цієї Директиви є встановлення загальних рамок для боротьби з дискримінацією за ознаками релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації у сфері зайнятості та професійної діяльності з метою впровадження в державах-членах принципу однакового ставлення.

Стаття 2

Поняття дискримінації

1. Для цілей цієї Директиви принцип однакового ставлення означає відсутність будь-якої прямої або непрямой дискримінації за будь-якою з ознак, зазначених у статті 1.

2. Для цілей параграфа 1:

(а) вважається, що пряма дискримінація трапляється тоді, коли до однієї особи ставляться менш прихильно, ніж ставляться, ставилися або ставитимуться до іншої особи у порівнянній ситуації, на будь-якій з підстав, зазначених у статті 1;

(б) вважається, що непряма дискримінація трапляється тоді, коли явно нейтральні положення, критерій або практика ставлять осіб певних релігії або віросповідання, інвалідності, віку або сексуальної орієнтації у певні несприятливі умови в порівнянні з іншими особами, якщо:

(і) такі положення, критерій або практика об'єктивно не виправдані правомірною ціллю, та засоби досягнення такої цілі не є належними і необхідними; або

(ii) що стосується осіб із певною інвалідністю, роботодавець або будь-які особи чи організації, до яких застосовується ця Директива, зобов'язані, згідно з національним законодавством, вжити належних заходів відповідно до принципів, які містяться у статті 5, для усунення несприятливих умов, спричинених такими положенням, критерієм чи практикою.

3. Утиск вважається формою дискримінації у розумінні параграфа 1, якщо метою або наслідком небажаної поведінки, пов'язаної з будь-якою з ознак, зазначених у статті 1, є пониження гідності особи та створення напруженої, ворожої, зневажливої, принизливої або образливої атмосфери. У цьому контексті поняття утиску може бути визначене відповідно до національного права і практики держав-членів.

4. Розпорядження щодо дискримінації осіб за будь-якою з ознак, зазначених у статті 1, вважаються дискримінацією у розумінні параграфа 1.

5. Ця Директива не обмежує заходів, встановлених національним правом, які необхідні в демократичному суспільстві для громадської безпеки, підтримання громадського порядку та запобігання кримінальним злочинам, захисту здоров'я та прав і свобод інших осіб.

Стаття 3

Сфера застосування

1. У межах сфер повноважень, наданих Співтовариству, ця Директива застосовується до всіх осіб як у публічному, так і в приватному секторах, у тому числі публічних органів, у таких аспектах:

- (а) умови доступу до зайнятості, самозайнятості або професійної діяльності, у тому числі критерії відбору та умови набору персоналу незалежно від сфери діяльності та на всіх рівнях професійної ієрархії, у тому числі підвищення;
- (б) доступ до всіх типів та всіх рівнів професійної орієнтації, професійно-технічного навчання, поглибленого професійно-технічного навчання і перепідготовки, у тому числі практичного досвіду роботи;
- (в) зайнятість та умови праці, у тому числі звільнення й оплата;
- (г) членство у та залучення до організації працівників або роботодавців або до будь-якої організації, члени якої є представниками певної професії, у тому числі пільги, які надаються такою організацією.

2. Ця Директива не поширюється на відмінності у ставленні на підставі громадянства та не обмежує положень і умов, які стосуються в'їзду і проживання громадян третіх країн та осіб без громадянства на території держав-членів, та будь-якого ставлення, яке виникає внаслідок правового статусу відповідних громадян третьої країни та осіб без громадянства.

3. Ця Директива не застосовується до будь-яких виплат за державними схемами або схожих виплат, у тому числі за схемами державного соціального страхування або соціального захисту.

4. Держави-члени можуть передбачити, щоб ця Директива не застосовувалася до збройних сил у частині, що стосується дискримінації на підставі інвалідності та віку.

Стаття 4

Професійні вимоги

1. Незважаючи на положення статті 2(1) і (2), держави-члени можуть передбачити, щоб відмінності у ставленні на підставі характеристики, пов'язаної з будь-якою з ознак, зазначених у статті 1, не вважалися дискримінацією, якщо, із огляду на характер такої певної професійної діяльності або контекст, у якому вона здійснюється, така характеристика є належною і вирішальною професійною вимогою, за умови, що мета є правомірною, а вимога — пропорційною.

2. Держави-члени можуть зберігати національне законодавство, чинне станом на дату ухвалення цієї Директиви, або передбачити майбутнє законодавство, що включає національні практики, які існували на дату ухвалення цієї Директиви, згідно з яким у випадку професійної діяльності в церквах або інших публічних чи приватних організаціях, мета діяльності яких ґрунтується на релігії або віросповіданні, різниця у ставленні на підставі релігії або віросповідання особи не вважається дискримінацією, якщо, з огляду на характер такої діяльності або контексту, в якому вона здійснюється, релігія або віросповідання особи є належною, правомірною і обґрунтованою професійною вимогою з урахуванням мети діяльності організації. Така різниця у ставленні імплементується з урахуванням конституційних положень і принципів держав-членів, а також загальних принципів права Співтовариства, та не повинна виправдовувати дискримінації за іншою ознакою.

Отже, за умови дотримання в іншому положень цієї Директиви, ця Директива не обмежує права церков та інших публічних чи приватних організацій, мета діяльності яких ґрунтується на релігії або віросповіданні та які діють відповідно до національних конституцій і законів, вимагати від осіб, які працюють на них, діяти добросовісно та з дотриманням мети діяльності організації.

Стаття 5

Прийнятне розміщування для осіб з інвалідністю

Для гарантування дотримання принципу однакового ставлення стосовно осіб з інвалідністю для них повинне бути забезпечене прийнятне розміщування. Це означає, що роботодавці повинні вжити належних заходів, якщо це необхідно в конкретному випадку, для уможливлення доступу особи з інвалідністю до зайнятості, її участі та досягнень у працевлаштуванні або проходження підготовки, якщо такі заходи не створюють непропорційного тягаря для роботодавця. Такий тягар не є непропорційним, якщо він достатньою мірою відшкодовується заходами, які існують у рамках політики у сфері інвалідності відповідної держави-члена.

Стаття 6

Обґрунтування відмінностей у ставленні на підставі віку

1. Незважаючи на статтю 2(2), держави-члени можуть передбачити, щоб відмінності у ставленні на підставі віку не вважалися дискримінацією, якщо у контексті національного права вони є об'єктивно й обґрунтовано виправданими правомірною метою, у тому числі законною політикою забезпечення зайнятості, цілями ринку праці і професійної підготовки, та якщо засоби досягнення такої мети є належними і необхідними.

Такі відмінності у ставленні можуть включати, серед іншого:

(а) встановлення особливих умов доступу до професійної підготовки і професійно-технічного навчання, зайнятості і професійної діяльності, у тому числі умов звільнення та оплати праці, для молоді, старших працівників і осіб з обов'язками щодо догляду для сприяння їх професійній інтеграції та забезпечення їх захисту;

(b) встановлення мінімальних умов щодо віку, професійного досвіду або робочого стажу для доступу до зайнятості або до певних переваг, пов'язаних із зайнятістю;

(c) встановлення максимального віку для найму, який ґрунтується на вимогах до підготовки для відповідної посади або необхідності розумного періоду зайнятості перед виходом на пенсію.

2. Незважаючи на статтю 2(2), держави-члени можуть передбачити, щоб встановлення для професійних схем соціального захисту віку для доступу до або отримання права на пенсію або допомогу з інвалідності, у тому числі встановлення відповідно до таких схем різного віку для найманих працівників або груп чи категорій найманих працівників та використання у контексті таких схем критеріїв віку в актуарних розрахунках, не вважалось дискримінацією за ознакою віку, якщо це не призводить до дискримінації за ознакою статі.

Стаття 7

Позитивні дії

1. Задля забезпечення повної рівності на практиці принцип однакового ставлення не повинен перешкоджати державі-члену зберігати або ухвалювати спеціальні заходи для запобігання несприятливим умовам або компенсації несприятливих умов, пов'язаних із будь-якою з ознак, зазначених у статті 1.

2. Принцип однакового ставлення щодо осіб з інвалідністю не обмежує права держав-членів зберігати або ухвалювати положення стосовно захисту здоров'я і безпеки на роботі або заходи, спрямовані на створення або збереження положень або засобів для захисту або сприяння їх інтеграції в робоче середовище.

Стаття 8

Мінімальні вимоги

1. Держави-члени можуть запроваджувати або зберігати більш сприятливі для захисту принципу однакового ставлення положення порівняно з тими, які встановлені в цій Директиві.

2. Імплементация цієї Директиви за жодних обставин не дає підстав для зниження вже забезпеченого державами-членами рівня захисту від дискримінації у сферах, охоплених цією Директивою.

ГЛАВА II

ЗАСОБИ ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ ТА ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

Стаття 9

Захист прав

1. Держави-члени забезпечують доступність судових та/або адміністративних проваджень, у тому числі, якщо вони вважають це доцільним, примирних процедур (медіації), для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви для всіх осіб, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, навіть після закінчення відносин, у яких, ймовірно, виникла дискримінація.

2. Держави-члени забезпечують, щоб асоціації, організації або інші суб'єкти права, які згідно з критеріями, встановленими їхнім національним правом, мають законний інтерес у забезпеченні дотримання положень цієї Директиви, могли брати участь від імені або на підтримку будь-якого скаржника з його дозволу у будь-якому

судовому та/або адміністративному провадженні, передбаченому для забезпечення виконання зобов'язань відповідно до цієї Директиви.

3. Параграфи 1 і 2 не обмежують національних правил стосовно строків подання позовів щодо принципу однакового ставлення.

Стаття 10

Тягар доказування

1. Держави-члени вживають необхідних заходів згідно зі своїми національними судовими системами для забезпечення того, щоб у випадках, коли особи, які вважають себе потерпілими від незастосування принципу однакового ставлення до них, представляють перед судом або іншим компетентним органом факти, відповідно до яких можна припустити, що виникла пряма або непряма дискримінація, відповідач повинен був доводити, що порушення принципу однакового ставлення не було.

2. Параграф 1 не перешкоджає державам-членам запроваджувати норми доказового права, які є більш сприятливими для позивачів.

3. Параграф 1 не застосовують до кримінальних проваджень.

4. Параграфи 1, 2 та 3 також застосовують до будь-яких судових проваджень, розпочатих відповідно до статті 9(2).

5. Держави-члени можуть не застосовувати параграф 1 до проваджень, у яких факти справи повинен розслідувати суд або компетентний орган.

Стаття 11

Віктимізація

Держави-члени повинні впровадити у свої національні правові системи заходи, які є необхідними для захисту найманих працівників від звільнення чи іншого несприятливого ставлення роботодавця у результаті подання скарги в межах підприємства або ініціювання будь-яких судових проваджень, спрямованих на забезпечення дотримання принципу однакового ставлення.

Стаття 12

Розповсюдження інформації

Держави-члени повинні подбати про те, щоб положення, ухвалені відповідно до цієї Директиви, а також відповідні положення, які вже набули чинності у цій сфері, були доведені до відома відповідних осіб всіма належними засобами, наприклад, на робочому місці, на всій території держав-членів.

Стаття 13

Соціальний діалог

1. Держави-члени, відповідно до своїх національних традицій та практики, вживають належних заходів для сприяння діалогу між соціальними партнерами з метою заохочення однакового ставлення, у тому числі шляхом моніторингу практик на робочому місці, колективних угод, кодексів поведінки та досліджень або обміну досвідом та належними практиками.

2. Якщо це відповідає їхнім національним традиціям та практиці, держави-члени заохочують соціальних партнерів, без обмеження їхньої автономії, укладати угоди на належному рівні про встановлення правил проти дискримінації у сферах, зазначених у статті 3, які підпадають під сферу застосування переговорів про укладання колективних угод. Такі угоди повинні відповідати мінімальним вимогам, встановленим цією Директивою та відповідними національними імплементаційними інструментами.

Стаття 14

Діалог між неурядовими організаціями

Держави-члени повинні заохочувати діалог між відповідними неурядовими організаціями, які згідно з їхнім національним правом та практиками мають законний інтерес у сприянні боротьбі з дискримінацією за будь-якою з ознак, зазначених у статті 1, з метою просування принципу однакового ставлення.

ГЛАВА III

СПЕЦІАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 15

Північна Ірландія

1. Щоб подолати проблему недостатнього представництва однієї з найбільших релігійних громад у поліцейській службі Північної Ірландії, відмінності у ставленні, які стосуються найму до зазначеної служби, у тому числі найму допоміжного персоналу, не вважаються дискримінацією, якщо такі відмінності у ставленні чітко дозволені національним законодавством.

2. Для підтримання балансу можливостей у сфері зайнятості для вчителів у Північній Ірландії та одночасного сприяння урегулюванню історичних розбіжностей між найбільшими релігійними громадами у країні положення цієї Директиви щодо релігії або віросповідання не застосовуються до найму вчителів до шкіл у Північній Ірландії, якщо це чітко не дозволено національним законодавством.

ГЛАВА IV

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 16

Відповідність

Держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб:

(а) будь-які закони, підзаконні нормативно-правові акти та адміністративні положення, які суперечать принципу однакового ставлення, були скасовані;

(б) будь-які положення, які суперечать принципу однакового ставлення, включені до договорів або колективних угод, внутрішніх регламентів підприємств або правил, які регулюють вільну професійну діяльність і вільні професії та організації працівників і роботодавців, визнавалися чи могли бути визнані недійсними, або до них були внесені зміни.

Стаття 17

Санкції

Держави-члени встановлюють правила щодо санкцій, застосованих у разі недотримання національних положень, ухвалених відповідно до цієї Директиви, та вживають необхідних заходів для забезпечення їх застосування. Санкції, які можуть включати виплату компенсації жертві, повинні бути дієвими, пропорційними і стримувальними. Держави-члени повідомляють Комісію про відповідні положення щонайпізніше до 2 грудня 2003 року та невідкладно повідомляють її про будь-які подальші зміни, що впливають на них.

Стаття 18

Імплементація

Держави-члени ухвалюють закони, підзаконні нормативно-правові акти та адміністративні положення, необхідні для виконання цієї Директиви, щонайпізніше до 2 грудня 2003 року, або, за спільним запитом, вони можуть доручати імплементацію положень цієї Директиви щодо колективних угод соціальним партнерам. У таких випадках держави-члени повинні забезпечити, щоб щонайпізніше до 2 грудня 2003 року соціальні партнери за обоюсторонньою згодою запровадили необхідні заходи; відповідні держави-члени зобов'язані вживати будь-яких необхідних заходів, що дадуть їм змогу в будь-який момент гарантувати досягнення результатів, передбачених цією Директивою. Вони негайно інформують про це Комісію.

Щоб врахувати особливі умови, держави-члени за необхідності можуть мати додатковий строк у 3 роки з 2 грудня 2003 року, тобто загалом 6 років, для імплементації положень цієї Директиви щодо дискримінації за ознаками віку та інвалідності. У такому разі вони негайно інформують Комісію. Будь-яка держава-член, яка вирішує використати такий додатковий строк, повинна щорічно звітувати Комісії про заходи, яких вона вживає для подолання дискримінації за ознаками віку та інвалідності, та про її прогрес в імплементації положень цієї Директиви. Комісія повинна щорічно звітувати Раді.

Якщо держави-члени ухвалюють такі заходи, вони повинні містити покликання на цю Директиву або супроводжуватися таким покликанням у разі їх офіційної публікації. Методи здійснення такого покликання визначають держави-члени.

Стаття 19

Звітування

1. Щонайпізніше до 2 грудня 2005 року та кожні п'ять років після вказаної дати держави-члени повинні надавати Комісії всю інформацію, необхідну Комісії для складання звіту про застосування цієї Директиви та його подання до Європейського Парламенту і Ради.

2. Звіт Комісії повинен враховувати, у відповідних випадках, точки зору соціальних партнерів та відповідних неурядових організацій. Згідно з принципом гендерної пріоритетизації, такий звіт повинен, між іншим, містити оцінку впливу вжитих заходів на жінок і чоловіків. З огляду на отриману інформацію, за необхідності, такий звіт повинен включати пропозиції щодо перегляду та оновлення цієї Директиви.

Стаття 20

Набуття чинності

Ця Директива набуває чинності в день її публікації в Офіційному віснику Європейських Співтовариств.

Стаття 21

Адресати

Цю Директиву адресовано державам-членам.

Вчинено у Брюсселі 27 листопада 2000 року.

За Раду

Президент

É. Guigou

(1) ОВ С 177 Е, 27.06.2000, с. 42.

(2) Висновок, наданий 12 жовтня 2000 року (ще не опубліковано в Офіційному віснику).

(3) ОВ С 204, 18.07.2000, с. 82.

(4) ОВ С 226, 08.08.2020, с. 1.

(5) ОВ L 39, 14.02.1976, с. 40.

(6) ОВ L 180, 19.07.2000, с. 22.

(7) ОВ L 225, 12.08.1986, с. 43.

(8) ОВ С 186, 02.07.1999, с. 3.