

ДИРЕКТИВА 2000/78/ЕО

от 27 ноември 2000 година

**за създаване на основна рамка за равно третиране при заетостта и упражняването на
занятие**

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност и по-специално член 13 от него,

като взе предвид предложението на Комисията¹,

като взе предвид становището на Европейския парламент²,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет³,

като взе предвид становището на Комитета на регионите⁴,

като има предвид, че:

- 1) В съответствие с член 6 от Договора за Европейски съюз, Европейският съюз се основава на принципите на свобода, демокрация, спазване на човешките права и основните свободи, върховенство на закона, принципи, които са общи за всички държави-членки, и спазва основните права, както са гарантирани от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи, тъй като те са резултат от конституционни традиции, общи за държавите-членки като основни принципи на правото на Общността.
- 2) Принципът за равно третиране на жените и мъжете е добре установен чрез един важен инструмент на правото на Общността, в частност Директива 76/207/ЕИО от 9 февруари 1976г. за прилагането на принципа за равно третиране на мъжете и жените що се отнася до достъп до заетост, професионално обучение и повишаване и условия на труд.
- 3) При прилагане принципа за равно третиране, Общността следва, в съответствие с член 3 параграф 2 от Договора за Европейската общност, да цели премахването на неравенствата и да насърчава равенството между жените и мъжете, особено след като жените често са жертви на различни форми на дискриминация.
- 4) Правото на всички лица на равенство пред закона и защита срещу дискриминация представлява всеобщо право, признато от Всеобщата декларация за правата на човека, Конвенцията на ООН за премахването на всички форми на дискриминация по отношение на жените, Договорите на ООН за гражданските и политически права и за икономическите, социалните и културни права, Европейската конвенция за защита на човешките права и фундаментални свободи, по които държавите-членки са страни. Конвенция № 111 на Международната организация по труда (МОТ) забранява дискриминацията в сферата на заетостта и работното място.

¹ ОВ № С 177 Е, 26.06.2000 г., стр. 42

² Становище, предоставено на 12.10.2000 г. (Все още не публикувано в ОВ).

³ ОВ № С 204, 18.07.2000 г., стр. 82

⁴ ОВ № С 226, 08.08.2000 г., стр. 1

- 5) Важно е да се спазват всички основни права и свободи. Настоящата директива не накърнява свободата на сдружаване, включително правото на създаване на съюзи с други, и членуването в съюзи за защита на нечий интереси.
- 6) Хартата на Общността за основните социални права на работниците признава важността на борбата срещу всяка форма на дискриминация, включително необходимостта да се предприемат подходящи мерки за социална и икономическа интеграция на възрастните хора и хората с увреждания.
- 7) Договорът за ЕО включва сред целите си насърчаването на координацията на политиките по заетостта на държавите-членки. До този момент нова глава по заетостта е включена в Договора за ЕО като средство за развитие на координирана европейска стратегия по заетостта за насърчаване способна, обучена и адаптивна работна сила.
- 8) Насоките по заетостта 2000, одобрени от Европейския съвет в Хелзинки на 10 и 11 декември 1999 подчертават необходимостта от създаване на трудов пазар, благоприятстващ социалната интеграция чрез формулиране на съгласуван пакет от политики, целящи борбата с дискриминация спрямо такива групи като лицата с увреждания. Те също подчертават необходимостта да се обърне специално внимание на подкрепата на по-възрастните работници, за да се увеличи тяхното участие на пазара на труда.
- 9) Заетостта и упражняването на занятие са ключови елементи за гарантиране на равните възможности за всички и силно подпомагат пълното участие на гражданите в икономическия, културния и социален живот и реализирането на техния потенциал.
- 10) На 29 юни 2000 г. Съветът прие директива 2000/43/ЕО⁵, относно прилагането принципа за равно третиране независимо от расов или етнически произход. Настоящата директива вече регламентира защита срещу такава дискриминация в сферата на заетостта и упражняването на занятие.
- 11) Дискриминацията, която се основава на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация може да възпрепятства постигането целите на Договора за ЕО, по-специално, достигането на високо ниво на заетост и социална закрила, повишаване на жизнения стандарт и качеството на живота, икономическата и социална сплотеност и солидарност, свободното движение на хора.
- 12) С тази цел, всяка пряка или непряка дискриминация, основаваща се на религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, що се отнася до сферите, обхванати от настоящата директива, следва да бъдат забранени в цялата Общност. Тази забрана на дискриминация следва да се прилага и спрямо граждани на трети страни, но не покрива различия в третирането, основаващи се на националност и не накърнява разпоредбите, уреждащи влизането и постоянното пребиваване на лица от трети страни и техния достъп до заетост и упражняване на занятие.
- 13) Настоящата директива не се прилага към схемите за социално осигуряване и социална закрила, чиито ползи не се третират като доходи по значението на термина, дадено за целите на член 141 от Договора за ЕО, нито пък за всеки вид плащане от страна на държавата, което има за цел предоставяне на достъп до заетост или поддържане на заетостта.

⁵ ОВ № L 180, 19.07.2000 г., стр. 22
32000L0078 – ЦПР РЕДАКТИРАН

- 14) Настоящата директива не накърнява националните разпоредби, регламентиращи възрастта за пенсия.
- 15) Оценяването на фактите, от които може да се заключи, че е налице пряка или непряка дискриминация е от компетенциите на националните съдебни или други компетентни органи, в съответствие с разпоредбите на националното законодателство или практика. Такива разпоредби могат да регламентират, по-специално, за установяване на непряка дискриминация чрез всички средства, включително въз основа доказателство на статистиката.
- 16) Предоставянето на мерки за приспособяване на работното място към нуждите на лицата с увреждания играе важна роля в борбата с дискриминацията, основаваща се на увреждане.
- 17) Настоящата директива не изисква избирането, повишението, оставането на работа или обучението на лице, което не е във възможност, състояние или наличие да изпълнява основните задължения на дадена длъжност или да премине съответното обучение, без обаче да се накърнява задължението за осигуряване на подходяща работна среда за лицата с увреждания.
- 18) Настоящата директива не изисква, по-специално, от въоръжените сили и полицията, затворите и службите по спешност да наемат или оставят на работа лица, които нямат изискваните способности да изпълняват кръга от задължения, свързани със законната цел за поддържане оперативния капацитет на тези служби.
- 19) Още повече, за да могат държавите-членки да продължат да съблюдават бойната готовност на техните въоръжени сили, те могат да изберат да не прилагат разпоредбите на настоящата директива относно лицата с увреждания и възрастните хора към всички или част от техните въоръжени сили. Държавите-членки, които направят своя избор трябва да определят обхвата на тази дерогация.
- 20) Следва да се осигурят подходящи мерки, т.е ефективни и практически мерки, за адаптиране на работното място за лицата с увреждания, например адаптиране на сградите, оборудването, работното време, разпределянето на задачите, осигуряване на обучение и средства за интеграция.
- 21) При определяне дали въпросните мерки са непропорционална тежест, трябва да се вземе предвид, по-специално финансовите и други разходи, възможностите и финансовите ресурси на организацията или предприятието, както и възможността за получаване на обществено финансиране или друг вид помощ.
- 22) Настоящата директива не накърнява националното законодателство относно семейното положение и зависимостите от това обезщетения.
- 23) При много ограничени обстоятелства, разлика в третирането може да бъде оправдана, когато характеристика, свързана с религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, съставлява основно и професионално-определящо изискване, когато целта е законна и изискването пропорционално. Такива условия трябва да бъдат включени в информацията, предоставена от държавите-членки на Комисията.
- 24) Европейският съюз в своята Декларация № 11 за статута на църквите и не религиозните организации, приложена към Заключителния акт на Договора от Амстердам, напълно

признава, че зачита и не накърнява статута на църквите и религиозните организации и общности в държавите-членки, даден им от националното законодателство и еднакво признава статута на философските и не религиозните организации. С оглед на това, държавите-членки могат да поддържат или регламентират специфични разпоредби относно действителни, законни и справедливи професионални изисквания, които могат да бъдат необходими при изпълнение на служебно задължение.

- 25) Забраната за дискриминация въз основа на възраст е важна част от изпълнението на целите, заложили в Насоките по Заетостта, и насърчава многообразието на работната сила. Все пак, разликите в третирането въз основа на възраст, могат да бъдат оправдани при определени условия и следователно се изискват специфични разпоредби, които могат да се различават в съответствие със ситуацията в държавите-членки. Следователно е важно да се разграничат разликите в третирането, които са оправдани, в частност от законова политика по заетостта, трудовия пазар и целите на професионалното обучение и дискриминацията, която трябва да бъде забранена.
- 26) Забраната за дискриминация не трябва да накърнява прилагането или приемането на мерки, които целят да предотвратят или компенсират претърпени вреди от група лица от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, и такива мерки могат да допускат организации на лица от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, когато тяхната главна цел е подпомагането на специалните нужди на тези лица.
- 27) В своята Препоръка 86/379/ЕИО от 24 юли 1986 г. относно заетостта на хора с увреждания в Общността⁶, Съветът създаде насочваща рамка, като дава примери за позитивно действие по насърчаване на заетостта и обучението на лицата с увреждания и в своята резолюция от 17 юни 1999 г. относно равните възможности за заетост на хората с увреждания⁷, потвърди важността на отдаването на специално внимание на хората с увреждания чрез подбор, задържане, обучение и непрекъснато обогатяване на знанията.
- 28) Настоящата директива регламентира минимум изисквания като дава на държавите-членки възможността от въвеждане и прилагане на по-благоприятни разпоредби. Прилагането на настоящата директива по никакъв начин не трябва да служи за оправдаване на каквато и да е регресия на ситуацията, която вече съществува във всяка държава-членка.
- 29) Лица, които са били обект на дискриминация, основаваща се на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, следва да разполагат с адекватни средства за правна защита. За предоставяне на по-ефективно ниво на защита, сдруженията или юридическите лица също трябва да са оправомощени да участват в производствата, като държавите-членки определят, дали от името или в защита на жертва без да се накърняват националните процесуални закони относно представителството и защитата в съда.
- 30) Ефективното прилагане на принципа за равенство изисква адекватна юридическа защита срещу преследване.
- 31) Правилата за тежестта на доказване следва да бъдат адаптирани, когато е налице *prima facie* дискриминация и за да бъде ефективно приложението на принципа за равно третиране, тежестта на доказване следва да се премести върху ответника, когато се представят доказателства за такава дискриминация. Не е необходимо ответникът да доказва, че ищецът

⁶ ОВ № L 225, 12.08.1986 г., стр. 43

⁷ ОВ № C 186, 02.07.1999 г., стр. 3

изповядва определена религия или убеждение, има определено увреждане, е на определена възраст или има определена сексуална ориентация.

- 32) Не е необходимо държавите-членки да прилагат правилата за тежест на доказване за дела, по които съдът или друг компетентен орган е длъжен да разследва фактите по случая. Така изложените производства са онези, по които ищецът не е длъжен да доказва фактите, а съдът или компетентният орган имат задължението да разследване.
- 33) Държавите-членки следва да насърчават диалога между социалните партньори и, в рамката на националната практика, заедно с неправителствените организации да посочват всички форми на дискриминация на работното място и да се борят срещу тях.
- 34) Необходимостта от насърчаване на мира и помирението между основните общности в Северна Ирландия налага включването на конкретни разпоредби в настоящата директива.
- 35) Държавите-членки следва да осигурят ефективни, пропорционални и убедителни санкции в случай на нарушения на задълженията по настоящата директива.
- 36) Държавите-членки могат да възложат на социалните партньори, по тяхна обща молба, прилагането на настоящата директива, що се отнася до разпоредбите, засягащи колективните трудови договори, те да предприемат необходимите стъпки, за да гарантират, че са способни по всяко време да осигурят резултатите, изисквани от настоящата директива.
- 37) В съответствие с принципа за субсидиарност, изложен в член 5 от Договора за ЕО, целта на настоящата директива, а именно създаването в Общността на поле за действие по отношение на равенството в заетостта, не може да се постигне в достатъчна степен от държавите-членки, но може съответно, по причина на обхват и въздействие на мерките, да се постигне по-добре на ниво Общност. В съответствие с принципа на пропорционалност, както е изложено в този член, настоящата директива не отива по-далеч от необходимото за постигане на тази цел.

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Цел

Целта на настоящата директива е да регламентира основната рамка за борба с дискриминацията, основана на религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация по отношение на заетостта и упражняването на занятие, с оглед прилагането в държавите-членки на принципа за равно третиране.

Член 2

Понятие за дискриминация

1. За целите на настоящата директива, “принципът за равно третиране” означава, че няма да има пряка или непряка дискриминация въз основа, на който и да е от признаците, упоменати в член 1.
2. За целите на параграф 1:
 - а) проява на пряка дискриминация има, когато едно лице е, било е, или би било третирано по-малко благоприятно от друго в сравнима ситуация въз основа един от признаците, упоменати в член 1;
 - б) проява на непряка дискриминация има, когато видимо неутрална разпоредба, критерий или практика биха поставили лицата от определена религия или убеждение, увреждане, възраст или сексуална ориентация в сравнение с други лица в неблагоприятно положение, освен ако:
 - i) тази разпоредба, критерий или практика е обективно оправдана от законната си цел и средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, или
 - ii) що се отнася до лица с определени увреждания, работодателят или всяко лице или организация, до които настоящата директива се отнася, са задължени според националното законодателство, да предприемат подходящи мерки в съответствие с принципите, съдържащи се в член 5, за да се премахнат вредите, произтичащи от такава разпоредба, критерий или практика.
3. Тормозът се приема като форма на дискриминация по смисъла на параграф 1, когато нежелано поведение, свързано с някое от основанията, упоменати в член 1, се извършва с целта или последицата на уронване на достойнството на личността и създаването на сплашваща, враждебна, срамна, унижителна или 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 член 1, се счита за дискриминация по смисъла на параграф 1.
5. Настоящата директива не накърнява мерките, регламентирани от национален закон, които в демократичното общество са необходими за обществената сигурност, подържането на обществения ред и предотвратяването на престъпни деяния, защитата на здравето, правата и свободите на другите.

Член 3

Приложно поле

1. В границите на сферите на компетентност, поверени на Общността, настоящата директива се прилага към всички лица от публичния и частния сектор, включително публични органи, във връзка с:
 - а) условията за достъп до заетост, работа на свободна практика или упражняване на занятие, включително критериите за подбор и условия за наемане на работа, в който и да е клон на дейност на всички нива на професионалната йерархия, включително повишение;

б) достъп до всички видове и до всички нива на професионална ориентация, професионална квалификация, висше професионално обучение и професионална преквалификацията, включително придобиване на практически опит;

в) условия за наемане и условия на труд, включително условията за уволнение и заплащане;

г) членство и участие в организация на работниците или работодателите или друга организация, чиито членове упражняват дадена професия, включително ползите, осигурени от такива организации;

2. Настоящата директива не покрива различията в третирането, основани на националност и не накърнява разпоредбите и условията, свързани с влизането и постоянно пребиваване на граждани от трети страни и лица без гражданство на територията на държавите-членки, както и всяко третиране, произтичащо от правния статус на засегнатите граждани от трети страни и лицата без гражданство.

3. Настоящата директива не се прилага към каквито и да било видове плащания, правени по държавни схеми и други подобни, включително държавно социално осигуряване и социална закрила.

4. Държавите-членки могат да регламентират, че настоящата директива дотолкова, доколкото се отнася до дискриминация, основаваща се на увреждане и възраст не се прилага към въоръжените сили.

Член 4

Професионални изисквания

1. Въпреки разпоредбите на член 2, параграфи 1 и 2, държавите-членки могат да регламентират, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с някой от признаците, упоменати в член 1, не представлява дискриминация, когато поради характера на засегнатите професионални дейности или в контекста, в който те се упражняват, такава характеристика представлява основно и определящо професията изискване, като гарантират, че целта е законосъобразна и изискването пропорционално.

2. Държавите – членки могат да поддържат националното законодателство в сила на датата на приемане на настоящата директива или да регламентират бъдещи законови практики по инкорпорирането на законодателството, които съществуват на датата на приемане на настоящата директива, в следствие на които, в случай на професионални дейности в църкви и в други обществени или частни организации характерът, на който е основан на религия или убеждение, разлика в третирането, основаваща се на религията или убежденията на лицето не представлява дискриминация, когато поради характера на тези дейности или в контекста, в който те се упражняват религията или убеждението на лицето съставлява основно, законосъобразно и оправдано професионално изискване, отчитайки характера на организацията. Тази разлика в третирането се прилага, като се вземат предвид конституционните разпоредби и принципи, както и основните принципи на правото на Общността, като не се оправдава дискриминация на друго основание.

Като се гарантира, че другите разпоредби са спазени, настоящата директива не накърнява правото на църкви и други обществени или частни организации, чиито характер е основан на религия или убеждение, като действа в съответствие с националните конституции и закони,

да изискват от лицата, работещи за тях, да действат добросъвестно и лоялно съобразно характера на организацията.

Член 5

Подходящо настаняване на лицата с увреждания

За да се гарантира спазването на принципа за равно третиране във връзка с лицата с увреждания, трябва да се осигури подходящо настаняване. Това означава, че работодателите предприемат подходящи мерки, когато е необходимо в определен случай, да предоставят възможност на лице с увреждане, да има достъп, да участва или да се издига в професията, да се обучава, освен ако такива мерки не представляват непропорционална тежест за работодателя. Тази тежест не е непропорционална, когато е достатъчно обезщетена от съществуващите мерки в рамките на политиката спрямо хората с увреждания в съответната държава-членка.

Член 6

Оправдаване на разликите в третирането на основание възраст

1. Независимо от член 2, параграф 2, държавите-членки могат да регламентират, че разлики в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако в контекста на национално право, те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и, ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими.

Такива разлики в третирането могат да включват освен другото:

- а) създаването на специални условия за достъп до заетост и професионално обучение, заетост и упражняване на занятие, включително условия за уволнение и възнаграждение, на млади хора, по-възрастни работници, лица, които издържат други лица, за да се насърчава тяхната професионална интеграция или да се осигури тяхната защита;
 - б) определянето на минимални условия 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 дадената длъжност или необходимост от разумен период на заетост преди пенсиониране;
2. Независимо от член 2 параграф 2, държавите-членки могат да регламентират фиксирането на възраст за достъп до социално-осигурителни схеми, право на пенсия или обезщетение за инвалидност, включително определянето в съответствие с тези схеми на различна възраст за работници или служители или групи или категории и използването в контекст на такива схеми на критерий за възраст при статистическите изчисления не представляват дискриминация на основание възраст, като се гарантира, че това не води до дискриминация на основание пол;

Член 7

Позитивно действие

1. С оглед гарантиране на пълно равенство на практика, принципът за равно третиране няма да попречи на всяка държава-членка да прилага или приема специфични мерки за предотвратяване или компенсиране на неравностойното положение, свързани с някои от основанията, упоменати в член 1.

2. Относно лицата с увреждания принципът за равно 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 улеснения за закрила за насърчаване тяхната интеграция в работната среда.

Член 8

Минимални изисквания

1. Държавите-членки могат да приемат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа за равно третиране от онези, изложени в настоящата директива.

2. Прилагането на настоящата директива при никакви обстоятелства не представлява основание за намаляване на равнището на защита срещу дискриминация, което вече е постигнато от държавите-членки в сферите, обхванати от настоящата директива.

ГЛАВА 2

ПРАВНИ СРЕДСТВА ЗА ЗАЩИТА И ПРИВЕЖДАНЕ В ИЗПЪЛНЕНИЕ

Член 9

Защита на права

1. Държавите-членки осигуряват, че съдебните и/или административни процедури, включително, когато те считат за подходящо, и помирителни процедури, за привеждането в изпълнение на задълженията по настоящата директива са достъпни за всички лица, които считат себе си засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, дори след като връзката, в която е извършена предявената дискриминация е прекъсната.

2. Държавите-членки осигуряват, че асоциациите, организациите и други юридически лица, които имат, в съответствие с критериите, изложени от тяхното национално законодателство, законосъобразен интерес от гарантиране спазването на разпоредбите на настоящата директива могат да участват от името, или в подкрепа на тъжителя, с нейно или негово одобрение, във всяка съдебна и/или административна процедура, съществуваща за привеждането в изпълнение на задълженията по настоящата директива.

3. Параграфи 1 и 2 не накърняват националните разпоредби за ограничения във времето за започване на дела по отношение на принципа на равно третиране.

Член 10

Тежест на доказване

1. Държавите-членки предприемат необходимите мерки в съответствие с техните национални правни системи, за да гарантират, че, когато лица, които считат себе си за

засегнати поради неприлагането спрямо тях на принципа за равно третиране, представят пред съда или друга компетентна власт факти, от които може да бъде заключено, че е налице пряка или непряка дискриминация, че ответникът следва да докаже, че няма нарушение на принципа за равно третиране.

2. Параграф 1 не възпрепятства приемането от държавите-членки на правила за доказване, които са по-благоприятни за ищците.

3. Параграф 1 не се отнася до наказателни производства.

4. Параграфи 1, 2 и 3 също се прилагат към всички съдебни производства, предприети в съответствие с член 9, параграф 2.

5. Държавите-членки могат да не прилагат параграф 1 към производства, при които съдът или компетентния орган разследват фактите по случая.

Член 11

Преследване

Държавите-членки въвеждат в техните национални правни системи такива мерки, каквито са необходими, за да защитят работника или служителя срещу уволнение или друго неблагоприятно третиране от работодателя като реакция срещу оплакване пред предприятието, или срещу други законови производства, целящи привеждането в съответствие с принципа за равно третиране.

Член 12

Разпространение на информация

Държавите-членки поемат грижата съгласуваните с настоящата директива разпоредби, заедно със съответните действащи разпоредби в тази област, да се предоставят на вниманието на заинтересованите лица, чрез всички подходящи средства, например на работното място, навсякъде в териториите им.

Член 13

Социален диалог

1. Държавите-членки, в съответствие с техните национални традиции и практики, вземат подходящи мерки да благоприятстват диалога между социалните партньори с оглед да насърчат равното третиране, включително чрез наблюдаване на практиките на работните места, колективните трудови договори, правилниците и чрез изследване или обмяна на опити и добрите практики.
2. Когато са съвместими с националните им традиции и практики, държавите-членки насърчават социалните партньори, без да се накърнява автономията им, да сключват на подходящо ниво споразумения формулиращи анти-дискриминационни правила в областите, упоменати в член 3, които попадат в обхвата на колективните трудови договори. Тези споразумения спазват минималните изисквания на настоящата директива и съответните национални мерки по прилагане.

Член 14

Диалог с неправителствените организации

Държавите-членки насърчават диалога със съответните неправителствени организации, които имат в съответствие с националните им закони и практики, законосъобразен интерес да допринасят в борбата с дискриминацията на всички основания, упоменати в член 1, с оглед насърчаването на принципа за равно третиране.

ГЛАВА 3

ОСОБЕНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 15

Северна Ирландия

1. С цел да се преодолее недостатъчното представяне на една от главните религиозни общности в полицейската служба в Северна Ирландия, разликите в третирането относно наемането в тази служба, включително техническия помощен персонал, не представлява дискриминация, доколкото тези разлики в третирането са регламентирани от националното законодателство.

2. С цел 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 убеждение няма да се прилагат към наемането на учители в училищата в Северна Ирландия, доколкото това е регламентирано от националното законодателство.

ГЛАВА 4

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 16

Спазване

Държавите-членки вземат необходимите мерки, за да гарантират, че:

- а) всички закони, подзаконови актове и административни разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, са отменени;
- б) всички разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, които са включени в колективни трудови договори, вътрешни правила на предприятията или правила, регулиращи свободните работи и професии и организациите на работници и работодатели са или могат да бъдат обявени за нищожни, или да бъдат изменени и допълнени.

Член 17

Санкции

Държавите-членки регламентират правилата за санкциите, приложими при нарушение на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива и предприемат всички необходими мерки да гарантират тяхното прилагане. Санкциите, които могат да включват изплащане на обезщетение на жертвата, следва да бъдат ефективни, пропорционални и убедителни. Държавите-членки представят тези разпоредби на Комисията най-късно до 2 декември 2003 г. и уведомяват без закъснение за всяка следваща поправка, която ги засяга.

Член 18

Прилагане

Държавите-членки приемат необходимите законови, подзаконови и административни разпоредби, за да приведат законодателството си в съответствие с настоящата директива до 2 декември 2003 г. най-късно или могат да възложат на социалните партньори, по тяхна обща молба, прилагането на настоящата директива, що се отнася до колективните трудови договори. В такива случаи държавите-членки гарантират, че, не по-късно от 2 декември 2003 г., социалните партньори въвеждат необходимите мерки чрез споразумение, съответните 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 настоящата директива. Те незабавно уведомяват Комисията за това.

За да се вземат предвид специфичните условия, държавите-членки могат, ако е необходимо, да ползват допълнителен период от 3 години, считано от 2 декември 2003 г., т.е. общо 6 години, за да приложат разпоредбите на настоящата директива, относно дискриминация на основание възраст и увреждане. В този случай те незабавно уведомяват Комисията за това. Всяка държава-членка, която избере да използва този допълнителен период изготвя всяка година доклад до Комисията относно стъпките, които предприема за преодоляване на дискриминацията на основание възраст и увреждане и напредъка, който се прави по прилагането. Комисията изготвя всяка година доклад до Съвета.

Когато държавите-членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или това позоваване се извършва при официалното им публикуване. Редът на позоваване се определя от държавите-членки.

Член 19

Доклад

1. Държавите-членки представят на Комисията най-късно до 2 декември 2005 г., и след това на всеки пет години, цялата информация, необходима на Комисията да изготви доклад до Европейския парламент и Съвета относно прилагането на настоящата директива.
2. Докладът на Комисията взема предвид, когато е подходящо, гледните точки на социалните партньори и съответните неправителствени организации. В съответствие с принципа за равните възможности на половете, този доклад, *inter alia*, осигурява оценка на въздействието на взетите мерки при жените и мъжете. В светлината на получената информация, този доклад включва, при необходимост, предложения за редакция и обновяване на настоящата директива.

Член 20

Влизане в сила

Настоящата директива влиза в сила в деня на нейното публикуване в “Официален вестник” на Европейските общности.

Член 21

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставена в Брюксел на 27 ноември 2000 година

За Съвета

Е. Гигу

Председател