

2005. július 6., szerda

P6\_TA(2005)0283

## Egyenlő esélyek a foglalkoztatás és munkavállalás terén \*\*\*I

**Az Európai Parlament jogalkotási állásfoglalása a nők és a férfiak számára a foglalkoztatás és a munkavállalás területén az esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról szóló európai parlamenti és tanácsi irányelvre irányuló javaslatról (COM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))**

(Együttdöntési eljárás: első olvasat)

Az Európai Parlament,

- tekintettel a Bizottságnak az Európai Parlamenthez és a Tanácshoz intézett javaslatára (COM(2004)0279) <sup>(1)</sup>,
  - tekintettel az EK-Szerződés 251. cikkének (2) bekezdésére és 141. cikkének (3) bekezdésére, amely alapján a Bizottság benyújtotta javaslatát a Parlamenthez (C6-0037/2004),
  - tekintettel eljárási szabályzatának 51. cikkére,
  - tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére, a Foglalkoztatási és Szociális Bizottság véleményére, valamint a Jogi Bizottság véleményére (A6-0176/2005),
1. jóváhagyja a Bizottság javaslatát, annak módosított formájában;
  2. felhívja a Bizottságot, hogy utalja az ügyet ismét a Parlament elé, ha érdemben módosítani kívánja a javaslatot vagy annak helyébe másik szöveget kíván léptetni;
  3. utasítja elnökét, hogy továbbítsa álláspontját a Tanácsnak és a Bizottságnak.

<sup>(1)</sup> A Hivatalos Lapban még nem tették közzé.

P6\_TC1-COD(2004)0084

**Az Európai Parlament álláspontja, amely első olvasatban 2005. július 6-án került elfogadásra a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2005/.../EK európai parlamenti és tanácsi irányelv elfogadására tekintettel (átdolgozott változat)**

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 141. cikke (3) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére <sup>(1)</sup>,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére <sup>(1)</sup>,

a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően <sup>(2)</sup>,

<sup>(1)</sup> HL C [...], [...], [...] o.

<sup>(2)</sup> Az Európai Parlament 2005. július 6-i álláspontja.

2005. július 6., szerda

mivel:

- (1) A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló, 1976. február 9-i 76/207/EGK tanácsi irányelvet<sup>(1)</sup>, valamint a férfiakkal és a nőkkel való egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló, 1986. július 24-i 86/378/EGK tanácsi irányelvet<sup>(2)</sup> jelentősen módosították. A férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv<sup>(3)</sup> és a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelv<sup>(4)</sup> szintén tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek célja a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének végrehajtása. Mivel ezen irányelveken további módosításokat kell végrehajtani, **átalakításra kerülnek** az egyértelműség érdekében, illetve az e téren fennálló fő rendelkezéseknek, valamint az Európai Közösségek Bíróságának joggyakorlatából következő bizonyos fejlődési tendenciáknak egy szövegben történő egyesítése céljából.
- (2) A férfiak és nők közötti **egyenlőség** a közösségi jog alapelve, **amelyet** a Szerződés 2. cikkének és 3. cikke (2) **bekezdésének és a Bíróság joggyakorlatának megfelelően a** Közösségnek minden tevékenységében elő kell mozdítania. **A Szerződés e rendelkezései kimondják, hogy a férfiak és nők közötti egyenlőség a Közösség „feladata” és „célja”, és tevőleges kötelezettséget rónak rá, hogy ezt minden tevékenysége során előmozdítsa. Az egyenlő bánásmód a nemváltáson keresztülmenő személyekre vonatkozó egyenlőséget is magában foglalja.**
- (3) **A nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés tekintetében történő végrehajtásáról szóló, 2004. december 13-i 2004/113/EK tanácsi irányelv<sup>(5)</sup> fontos eszköze az adatok figyelembevételének az egyenlő bánásmód elvének végrehajtása érdekében.**
- (4) A Szerződés 141. cikke (3) bekezdése jelenleg konkrét jogalapot nyújt a közösségi intézkedések elfogadásához annak érdekében, hogy biztosítsa az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és munkavégzés területén, beleértve az egyenlő és egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elvét.
- (5) Az Európai Unió alapjogi chartájának 21. és 23. cikke szintén tiltja a nemen alapuló bármilyen megkülönböztetést, és minden területen védi a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódra vonatkozó jogot, beleértve a foglalkoztatást, a munkát, a díjazást **és a megfelelő szülői szabadságot mint mindegyik szülő egyéni jogát.**
- (6) A koherencia végett szükség van a közvetlen és közvetett megkülönböztetés egységes meghatározására.
- (7) Bármely **személy zaklatása** és a szexuális zaklatás ellentétben áll a nők és férfiak közötti egyenlőség elvével, **és ezen** irányelv alkalmazásában nemen alapuló megkülönböztetést valósít meg. A megkülönböztetés ezen formái nemcsak a munkahelyen, hanem a munkavállalás, valamint a szakképzés **és a munkahelyi előmenetel** terén is megmutatkoznak. **Ennélfogva a megkülönböztetés ezen formáit meg kell tiltani, továbbá visszatartó erejű és arányos szankciókkal kell a bíróságokon sújtani.**
- (8) Ebben az értelemben a munkáltatókat és a szakképzésért felelős személyeket arra kell ösztönözni, hogy a nemzeti jogi előírásokkal és gyakorlattal összhangban tegyenek intézkedéseket a nemen alapuló megkülönböztetés minden formája elleni küzdelem érdekében, **ideértve az etnikai kisebbséghez tartozó nők különösen sérülékeny csoportja elleni diszkriminációt**, és hozzanak különösen a munkahelyi, **valamint a munkavállalás és szakképzésben való részvétel, illetve a munkahelyi előmenetel esetében történő** zaklatás és szexuális zaklatás ellen irányuló megelőző intézkedéseket.

<sup>(1)</sup> HL L 39., 1976.2.14. 40. o., A legutóbb a 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvél (HL L 269., 2002.10.5., 15. o.) módosított irányelv.

<sup>(2)</sup> HL L 225., 1986.2.8. 40. o., A legutóbb a 96/97/EK irányelvvél (HL L 46., 1997.2.17., 20. o.) módosított irányelv.

<sup>(3)</sup> HL L 45., 1975.2.19. 19. o.

<sup>(4)</sup> HL L 14., 1998.1.20. 6. o., A legutóbb a 98/52/EK irányelvvél (HL L 205., 1998.7.22., 66. o.) módosított irányelv.

<sup>(5)</sup> **HL L 373., 2004.12.21., 37. o.**

2005. július 6., szerda

- (9) Az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazásnak a Szerződés 141. cikkében **szilárdan meghatározott és a Bíróság kialakult joggyakorlatával kifejlesztett** elve a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének fontos aspektusát képezi, **és a nemen alapuló megkülönböztetés terén a közösségi vívmányok lényeges és nélkülözhetetlen része.** Szükséges ezért annak végrehajtásához további rendelkezéseket hozni.
- (10) **A Bíróság kialakult joggyakorlatával összhangban annak megállapításához, hogy a munkavállalók ugyanazt vagy ugyanolyan értékű munkát végeznek, meg kell határozni, hogy – tekintettel a többek között a munka jellegét, illetve a képzési és munkafeltételeket is magában foglaló különböző tényezőkre – ezen munkavállalók helyzete összehasonlíthatónak tekinthető-e.**
- (11) **A Bíróság megállapította, hogy bizonyos feltételek között** az egyenlő díjazás elve nem csak olyan helyzetekben érvényes, amikor nők és férfiak ugyanannál a munkaadónál állnak **alkalmazásban.**
- (12) **A tagállamoknak a szociális partnerekkel együttesen kell küzdeniük a munkaerőpiacra továbbra is jellemző nemek közötti megkülönböztetés és a nemek közötti díjazásbeli különbség problémája ellen a munkaidő hosszának rugalmas szabályozása révén, amely a férfi és a nő számára egyaránt lehetővé teszi a munkahelyi és a családi kötelezettségek jobb összehangolását. Ez magába foglalja a megfelelő szülői szabadság biztosítását, melyet bármelyik szülő igénybe vehet, valamint elérhető és anyagilag megengedhető gyermekgondozó létesítményeket, és az eltartott személyek gondozását.**
- (13) Alkalmazási körének egyértelműbb meghatározásával párhuzamosan az egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósítását biztosító különös intézkedések elfogadására van szükség.
- (14) A Bíróság a C-262/88. sz. Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group ügyben hozott *határozatában* <sup>(1)</sup> kimondta, hogy a Szerződés 141. cikke értelmében a *foglalkoztatói nyugdíj* minden formája a díjazás részét képezi.
- (15) Noha a díjazás fogalma a Szerződés 141. cikke értelmében nem foglalja magában a szociális biztonsági juttatásokat, mára egyértelműen megállapítást nyert, hogy a köztisztviselők egy adott nyugdíjrendszere az egyenlő díjazás elvének alkalmazási körébe tartozik, amennyiben a rendszer értelmében fizetendő juttatások kifizetését a munkavállaló állami munkáltatóval fennálló munkaviszonya indokolja, annak ellenére, hogy az ilyen rendszer egy általános törvényileg szabályozott rendszer részét képezi. A Bíróság a C-7/93. sz. Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds kontra G. A. Beune ügyben <sup>(2)</sup>, valamint a C-351/00 sz. Pirkko Niemi ügyben <sup>(3)</sup> hozott *határozata* szerint ez a feltétel akkor teljesül, amennyiben a nyugdíjrendszer a munkavállalók egy adott csoportját érinti, és juttatásai közvetlenül kapcsolódnak a szolgálati időszakhoz, továbbá azokat a köztisztviselő utolsó illetményére való hivatkozással számítják ki. Az egyértelműség végett helyénvaló az e célt szolgáló további rendelkezések meghozatala.
- (16) A Bíróság megerősítette, hogy míg a férfi és női munkavállalók járuléka az ellátásalapú nyugdíjrendszerekben a Szerződés 141. cikke hatálya alá tartoznak, e rendelkezést nem kell alkalmazni tőkefedezeti, ellátásalapú rendszereknek fizetett, a nemek esetében különböző biztosításmatematikai számításközből eredő, bármely eltérő mértékű munkáltatói járulékok esetén.
- (17) **A tőkefelhalmozással finanszírozott teljesítménypótlékos rendszerek esetében néhány pont tekintetében – például a rendszeres nyugdíjfizetés egy részének tőkévé történő átalakítása, a nyugdíjjogosultság átruházása, a túlélő hozzátartozói nyugdíj, amelyet egy igényjogosultnak kell kifizetni, aki ezért az éves nyugdíjjárandóság egy részéről lemond, vagy csökkentett nyugdíj, amennyiben a munkavállaló előrehozott nyugdíjazásról dönt – egyenlőtlen bánásmódot lehet megállapítani, ha az összegek egyenlőtlenége arra vezethető vissza, hogy nemektől függően különböző biztosításmatematikai számítást alkalmaznak.**
- (18) **A tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy pontos, a nemek statisztikai értékelése szempontjából biztosításmatematikai tényezőként megfelelő adatokat gyűjtsenek össze, tegyenek közzé, és rendszeresen frissítsék is azokat.**
- (19) **Minden információnak, amelyet a tagállamok a 33. cikknek megfelelően a Bizottsággal közölnek, pontos adatokat kell tartalmaznia a nemre mint meghatározó biztosításmatematikai tényezőre vonatkozóan, és amelyeket össze kell gyűjteni, közzétenni, és rendszeresen frissíteni.**

<sup>(1)</sup> EBHT 1990., I-1889. o.

<sup>(2)</sup> EBHT 1994., I-4471. o.

<sup>(3)</sup> EBHT 2002., I-7007. o.

2005. július 6., szerda

- (20) Megállapítást nyert, hogy a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben fizetendő juttatások nem tekintendők díjazásnak, amennyiben azok az 1990. május 17-ét megelőző munkaviszony alapján járnak, kivéve az olyan munkavállalók vagy az azok jogán jogosultak esetében, akik az irányadó nemzeti jog szerint bírósági eljárást indítottak vagy azzal azonos hatályú igényt jelentettek be ezen időpont előtt. Ezért szükség van az egyenlő bánásmód elve megvalósításának ennek megfelelően történő korlátozására.
- (21) *A Bíróság következetesen úgy vélte, hogy az Európai Közösséget létrehozó szerződés 141. cikkéről szóló 1992-es 17. sz. jegyzőkönyv nem érinti a foglalkoztatói nyugdíjkonstrukcióba való belépés jogát, és hogy a Bíróság a C-262/88. sz. Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group ügyben hozott határozatának időbeli hatályra vonatkozó korlátozása nem alkalmazható egy foglalkoztatói nyugdíjkonstrukcióba való belépés jogára. A Bíróság azt is kimondta, hogy a nemzeti jog szerint a keresetbenyújtásra vonatkozó határidőkkel kapcsolatos nemzeti szabályokra olyan munkavállalókkal szemben lehet hivatkozni, akik foglalkoztatói nyugdíjkonstrukcióba való belépési jogukat akarják érvényre juttatni, feltéve, hogy ezek a szabályok nem kedvezőtlenebbek ezen típusú keresetekre nézve, mint a belső jogot érintő hasonló keresetekre, és hogy nem teszik lehetetlenné a közösségi jog által biztosított jogok gyakorlását. A Bíróság arra is rámutatott, hogy az a tény, hogy egy munkavállalónak visszamenőleges hatállyal van igénye egy foglalkoztatói nyugdíjkonstrukcióba való belépésre, nem teszi lehetővé a munkavállaló számára, hogy ne fizesse az érintett tagsági időszak kapcsán esedékes járulékokat.*
- (22) A munkavállalásra és az azt eredményező szakképzésre való egyenlő jogosultság biztosítása alapvető jelentőséggel bír a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és a munkavégzés területén történő alkalmazása szempontjából. Az ezen elv alóli bármely kivételt ezért azon szakmai tevékenységek körére kell korlátozni, amelyeknél egy bizonyos nemhez tartozó munkavállaló alkalmazása szükséges azok természete vagy ellátásuk körülményei miatt, feltéve, hogy a kitűzött cél jogos, és megfelel az arányosság elvének.
- (23) *Ezen irányelv nem érinti az egyesülési szabadságot, beleértve a szakszervezet-alapításhoz és a szakszervezetekbe való belépéshez való jogot. A Szerződés 141. cikkének (4) bekezdésének értelmében vett intézkedések kiterjedhetnek azon szervezetek vagy szakszervezetek tevékenységének folytatására, illetve az ottani tagságra, amelyek fő célja a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének tényleges elősegítése.*
- (24) *A hátrányos megkülönböztetés tilalma nem érintheti azon intézkedések tagállamok által történő fenntartását vagy elfogadását, amelyek célja az, hogy az egy nemhez tartozó személyek csoportja által elszenvedett hátrányokat megelőzze, vagy azokat ellensúlyozza. Az ilyen intézkedések engedélyezik az egy nemhez tartozó személyek szervezeteit, ha azok fő célkitűzése ezen személyek különleges igényeinek, illetve a nők és férfiak közötti egyenlőségnak az elősegítése.*
- (25) A Szerződés 141. cikke (4) bekezdésével összhangban *a munkafeltételek terén a férfiak és nők közötti teljes egyenlőség tényleges biztosítása céljából* az egyenlő bánásmód elve nem akadályozza meg a tagállamokat, hogy külön előnyöket biztosító intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el annak érdekében, hogy az alulreprézantált nem számára a szakmai tevékenység folytatását megkönnyítsék vagy megelőzzék, vagy ellensúlyozzák a szakmai karrierük során felmerülő hátrányos helyzeteket. *A jelenlegi helyzet és az Amszterdami Szerződéshez fűzött 28. nyilatkozat ismeretében a tagállamoknak elsősorban azt kell célul kitűzni, hogy javítsák a nők helyzetét a munka világában.*
- (26) A Bíróság joggyakorlata szerint egyértelmű, hogy egy nővel szembeni hátrányos bánásmód a terhességgel vagy anyasággal kapcsolatban, közvetlen nemi alapon történő megkülönböztetésnek minősül. Ezen irányelvnek ezért kifejezetten ki kell terjednie az ilyen bánásmódra.
- (27) A Bíróság következetesen elismerte az egyenlő bánásmód elvére tekintettel a nőknek a terhesség és az anyaság alatti biológiai állapota védelmének jogosságát, *valamint a nemek közötti érdemi egyenlőség elérésének eszközeként szolgáló anyaságvédelmi intézkedések bevezetését.* Ennélfogva ez az irányelv nem sérti a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK tanácsi irányelvet<sup>(1)</sup>, *valamint az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvet<sup>(2)</sup>.*

(1) HL L 348., 1992.11.28., 1. o.

(2) HL L 145., 1996.6.19., 4. o. A 97/75/EK irányelvvel (HL L 10., 1998.1.16., 24. o.) módosított irányelv.

2005. július 6., szerda

- (28) Az egyértelműség kedvéért, ugyancsak kívánatos azonnali rendelkezéseket hozni a nők foglalkoztatási jogainak védelmére a szülési szabadságra, és különösen arra vonatkozóan, hogy visszatérhessenek ugyanarra vagy egyenértékű **munkahelyre, hogy** ilyen szabadság igénybevételének eredményeképp a munkafeltételeik tekintetében ne szenvedjenek hátrányt, **valamint hogy részesüljenek a munkakörülmények javulásából, amelyre távollétük során jogosultak lettek volna.**
- (29) **A Tanács és a Tanácsban ülésező foglalkoztatási és szociálpolitikai miniszterek 2000. június 29-i, a nőknek és férfiaknak a családi életben és a munka világában való kiegyensúlyozott részvételéről szóló állásfoglalásában<sup>(1)</sup> a tagállamokat arra ösztönözték, hogy vegyék fontolóra annak vizsgálatát, hogy adott jogrendszereik mennyiben biztosítanak a dolgozó férfiaknak egyéni és nem átruházható apasági szabadságot, miközben fenntartják a foglalkoztatottsághoz fűződő jogaikat. Ebben az összefüggésben fontos hangsúlyozni, hogy a tagállam feladata egy ilyen jog megadásáról szóló döntés, illetve, a felmentésen és a munkába való visszatérésen kívül minden olyan feltétel meghatározása, amely ezen irányelv hatályán kívül esik.**
- (30) **Hasonló feltételek vonatkoznak arra, hogy a tagállamok megadják-e a férfiak és nők egyéni és nem átruházható örökbefogadási szabadsághoz való jogát. Ebben az összefüggésben fontos hangsúlyozni, hogy a tagállam feladata egy ilyen jog megadásáról szóló döntés, illetve, a felmentésen és a munkába való visszatérésen kívül minden olyan feltétel meghatározása, amely ezen irányelv hatályán kívül esik.**
- (31) Az egyenlő bánásmód elvének hatékony megvalósításához elengedhetetlen, hogy a tagállamok megfelelő eljárásokat vezessenek be.
- (32) Az egyenlő bánásmód elvének hatékony megvalósítása szempontjából alapvető jelentőséggel bír, hogy megfelelő igazságügyi vagy közigazgatási eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartatása érdekében.
- (33) A bizonyítási teherre vonatkozó szabályok elfogadása jelentős szerepet játszik annak biztosításában, hogy az egyenlő bánásmód elve hatékonyan végrehajtásra kerüljön. A Bíróság joggyakorlata szerint ezért rendelkezést kell hozni annak biztosítása érdekében, hogy a bizonyítási teher visszaszálljon az alperesre, ha a hátrányos megkülönböztetés *prima facie* esete áll fenn, kivéve azon eljárásokat, amelyekben a bíróság vagy más **nemzeti** illetékes szerv feladata a tényállás felderítése. Szükséges azonban tisztázni, hogy a nemzeti jog vagy gyakorlat szerint az illetékes nemzeti szerv hatásköre marad-e azon tények értékelése, amelyek alapján közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni. Emellett a tagállamok joga, hogy az eljárás bármely szakaszában a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályokat vezessenek be.
- (34) Az ezen irányelv által nyújtott védelem szintjének további fokozása érdekében az egyesületeket, szervezeteket és egyéb jogi személyeket fel kell jogosítani arra, hogy – amennyiben a tagállamok úgy határoznak – részt vehessenek az eljárásokban a panaszos nevében vagy érdekében, a képviselőre és védelemre vonatkozó eljárás nemzeti szabályainak sérelme nélkül.
- (35) Tekintettel a hatékony jogi védelemhez való jog alapvető mivoltára, kívánatos annak biztosítása, hogy a munkavállalók továbbra is ilyen védelmet élvezzenek még az egyenlő bánásmód elvét állítólagosan megsértő kapcsolat megszüntét követően is. **Az a munkavállaló, aki ezen irányelv szerint védelmet élvező személy nevében védekezik vagy szolgálat bizonyítékot, azonos védelemre jogosult.**
- (36) A Bíróság egyértelműen megállapította, hogy az esélyegyenlőség elve csak akkor tekinthető ténylegesen hatékonynak, ha annak bárminemű megsértése esetén az elszenvedett kárnak megfelelő – **amennyiben a nemzeti jog által előírt szankció kártérítés** – kártérítés kerül elismerésre. Ezért ajánlatos az ilyen kártérítés felső határának bármely előzetes megállapítását kizárni, **kivéve az olyan eseteket, amikor a munkaadó igazolni tudja, hogy egy pályázó esetében ezen irányelv szerinti megkülönböztetés miatt keletkezett kár csak abban nyilvánul meg, hogy pályázatának figyelembevételét megtagadják.**
- (37) Az egyenlő bánásmód elvének hatékony megvalósítását elősegítendő, a tagállamoknak támogatniuk kell a szociális partnerek közötti, valamint a hazai gyakorlat keretein belül, a nem kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszédet.

<sup>(1)</sup> HL C 218., 2000.7.31., 5. o.

2005. július 6., szerda

- (38) A tagállamok hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat hoznak arra az esetre, ha az ezen irányelv szerinti kötelezettségeket megsértik.
- (39) Mivel a javasolt intézkedések célkitűzéseit tagállami szinten nem lehet megfelelő módon elérni, és ezért azok közösségi szinten hatékonyabban megvalósíthatóak, a Közösség a Szerződés 5. cikkében meghatározott szubszidiaritás elvével összhangban intézkedéseket hozhat. Az arányosság elvének megfelelően, ahogyan azt az említett cikk meghatározza, ez az irányelv nem lép túl azon, ami az említett célkitűzések megvalósításához szükséges.
- (40) **A férfiak és nők között a foglalkoztatás és munkavállalás terén eltérő bánásmód okainak jobb megértéséhez összehasonlítható, a nemekre specifikus adatokat és statisztikákat kell létrehozni, elemezni, valamint megfelelő szinteken hozzáférhetővé tenni.**
- (41) **A férfiak és nők esélyegyenlősége foglalkoztatási és munkavállalási kérdésekben nem korlátozódhat jogalkotói intézkedésekre. Ehelyett az Európai Uniót és a tagállamokat fel kell szólítani, hogy komolyabban támogassák a bérdiszkrimináció problémájával összefüggésben a lakossági tudatosság növelésének és a lakossági szemléletmód megváltoztatásának folyamatát, és e téren vonjanak be – amennyire lehetséges – minden érintett felet a köz- és a magánszféra szintjén. Ebben fontos szerepet játszhat a szociális partnerek közötti párbeszéd.**
- (42) Ezen irányelvnek a nemzeti jogba történő átültetésére irányuló kötelezettség csak azokat a rendelkezéseket érinti, amelyek tartalmán a korábbi irányelvekhez képest jelentős mértékben változtattak. A tartalmilag változatlan rendelkezések átültetésére vonatkozó kötelezettség az eddigi irányelvekből adódik.
- (43) Ez az irányelv nem sértheti az I. melléklet B. részében felsorolt irányelvek nemzeti jogba történő átültetésére és alkalmazására vonatkozó határidőkkel kapcsolatos tagállami kötelezettségeket.
- (44) **A jogalkotás minőségének javításáról szóló intézményközi megállapodás<sup>(1)</sup> 34. pontja arra buzdítja a tagállamokat, hogy saját maguk és a Közösség érdekében teremtsék meg a lehető legnagyobb mértékű összhangot az irányelv és az átültetés rendelkezései között, és ezeket hozzák nyilvánosságra,**

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

## I. CÍM

## ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

## 1. cikk

**Cél**

Ezen irányelv célja, hogy a foglalkoztatás és a munkavégzés területén biztosítsa az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazását.

E célból az alábbiak vonatkozásában tartalmaz az egyenlő bánásmód elvének megvalósítására irányuló rendelkezéseket:

- a) az előmenetelt is magában foglaló munkavállalás és a szakképzés;
- b) a díjazást is magában foglaló munkafeltételek;
- c) foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek.

Az irányelv rendelkezéseket tartalmaz továbbá annak érdekében, hogy megfelelő eljárások megállapítása révén biztosítsa ezek megvalósításának fokozott hatékonyságát.

## 2. cikk

**Fogalommeghatározások**

(1) Ezen irányelv alkalmazásában:

- közvetlen megkülönböztetés: ha egy személlyel szemben neme miatt kevésbé kedvezően járnak el, mint ahogyan egy másik személlyel szemben hasonló helyzetben eljárnak, eljárta vagy eljárának;

(<sup>1</sup>) **HL C 321, 2003.12.31., 1. o.**

**2005. július 6., szerda**

- b) közvetett megkülönböztetés: ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat az egyik nemhez tartozó személyeket a másik nemhez tartozó személyekhez képest hátrányosan érint, kivéve ha ez a rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat jogszerű céllal objektív módon igazolható, továbbá e cél megvalósításának eszközei megfelelőek és szükségesek;
- c) zaklatás: ha egy személy nemével kapcsolatos nemkívánatos magatartásra kerül sor olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és amely megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy sértő környezetet teremt;
- d) szexuális zaklatás: szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely *verbális vagy fizikai* módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegényítő vagy sértő környezetet teremt;
- e) díjazás: az a rendes alap- vagy minimálbér, illetve illetmény, és minden egyéb olyan ellátás, amelyet a munkavállaló a munkáltatójától közvetlenül vagy közvetve, készpénzben vagy természetben a munkaviszonyára tekintettel kap;
- f) foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek: olyan, a 79/7/EGK irányelv<sup>(1)</sup> hatálya alá nem tartozó rendszerek, amelyek célja, hogy valamely vállalkozásban vagy vállalkozások csoportjában, gazdasági ágazatban, vagy foglalkoztatási ágazatban vagy ilyen ágazatok csoportjában akár alkalmazottként, akár önálló vállalkozóként tevékenykedő munkavállalóknak olyan ellátásokat biztosítsanak, amelyek a törvény által szabályozott kötelező érvényű szociális biztonsági rendszerek által biztosított ellátásokat kívánják kiegészíteni vagy helyettesíteni akár kötelező, akár választható az ilyen rendszerekben való tagság;
- g) **munkahelyi előmenetel: a beosztás vagy a felelősség terén történő előmenetel, ideértve azokat a feltételeket, amelyek mellett azt meghirdetik vagy odaítélik.**

(2) Ezen irányelv alkalmazásában a megkülönböztetés magában foglalja az alábbiakat:

- a) zaklatás és szexuális zaklatás, továbbá bármilyen kevésbé kedvező bánásmód, amelynek alapja, hogy egy adott személy visszautasítja vagy túri az ilyen magatartást;
- b) utasítás, amely egyes személyek nemi alapon történő megkülönböztetésére szólít fel;
- c) **a nőkkel szembeni bármely kedvezőtlenebb bánásmód gyermekvárással vagy szülési szabadsággal összefüggésben a 92/85/EGK irányelv értelmében;**
- d) **kedvezőtlenebb bánásmód nemváltás miatt.**

**3. cikk****Hatály**

(1) Ez az irányelv nem érinti a nők védelméről szóló rendelkezéseket, különös tekintettel a terhességre és az anyaságra.

(2) Ez az irányelv nem érinti a 96/34/EK irányelv és a 92/85/EGK irányelv rendelkezéseit.

**4. cikk****Pozitív fellépés**

**A férfiak és nők közötti tényleges teljes egyenlőség biztosítása érdekében, a tagállamok intézkedéseket tartanak fenn, és fogadnak el a Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése értelmében – például a megfizethető gyermekellátás és más eltartottak ellátásának elősegítésére vonatkozó intézkedéseket, valamint a foglalkoztatáshoz való hozzáféréssel, a szakképzéssel és a munkahelyi előléptetéssel és a munkakörülményekkel kapcsolatos intézkedéseket.**

<sup>(1)</sup> A férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló, 1978. december 19-i 79/9/EGK tanácsi irányelv (HL L 6., 1979.1.10., 24. o.).

2005. július 6., szerda

## II. CÍM

## KÜLÖNÖS RENDELKEZÉSEK

## 1. fejezet

Az egyenlő díjazás elve

## 5. cikk

**Hátrányos megkülönböztetés tilalma**

Ugyanolyan munka, vagy azonos értékűnek tekintett munka esetén minden **direkt vagy indirekt**, nemi alapon történő megkülönböztetést a díjazás összes elemére és feltételére vonatkozóan *meg kell szüntetni*.

Különös tekintettel a díjazás meghatározásakor alkalmazott munkakör-besorolási rendszerekre, amelyeknek mind a férfiak, mind a nők számára azonos feltételeken nyugszanak kizárva a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját.

## 2. fejezet

Az egyenlő bánásmód elve a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben

## 6. cikk

**Hátrányos megkülönböztetés tilalma**

Az 5. cikk sérelme nélkül, a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben semmilyen közvetlen vagy közvetett nemi alapon történő megkülönböztetés nem állhat fenn, különösen a következők tekintetében:

- a) az ilyen rendszerek alkalmazási területe és a belépés *feltételei*;
- b) a járulékfizetési kötelezettség és a járulékok *kiszámítása*;
- c) az ellátások *kiszámítása*, beleértve a házastárs és az eltartottak kiegészítő ellátásait, illetve az ellátásokra való jogosultság tartamára és fenntartására irányuló *feltételek*.

## 7. cikk

***Ezt a fejezetet az egyes államok jogi előírásainak és/vagy gyakorlatának megfelelően kell alkalmazni a dolgozó lakosság esetében – ideértve az önálló vállalkozókat, a munkavállalókat, akiknek dolgozói tevékenységét betegség, anyaság, baleset miatti vagy önhibájukon kívüli munkanélküliség szakította meg, valamint a munkakeresőket –, továbbá a nyugállományban lévő vagy munkaképtelen alkalmazottakra és arra jogosult hozzátartozóikra.***

## 8. cikk

**Tárgyi hatály**

(1) E fejezet az alábbiakra vonatkozik:

- a) azokra a foglalkoztatási rendszerekre, amelyek a következő kockázatok ellen nyújtanak védelmet:
  - i. betegség,
  - ii. rokkantság,
  - iii. idős kor, beleértve a karkedvezményes nyugdíjat,
  - iv. munkahelyi balesetek és foglalkozási megbetegedések,
  - v. munkanélküliség;
- b) azokra a foglalkoztatási rendszerekre, amelyek egyéb pénzübeli vagy természetbeli szociális ellátásokat, különösen a túlélő hozzátartozói ellátásokat és a családi támogatásokat biztosítják, ha az ilyen ellátások a munkáltató által a munkavállalónak a munkaviszonyára tekintettel fizetett díjazás részét képezik.

2005. július 6., szerda

(2) Jelen fejezet érvényes a dolgozók bizonyos körére, így a tisztviselőkre vonatkozó nyugdíjrendszerekre is, amennyiben a rendszer alapján fizetendő szolgáltatásokat a munkaadóval **való munkakapcsolat alapján folyósítják**.

#### 9. cikk

##### **Kivételek a tárgyi hatály alól**

- (1) E fejezet nem vonatkozik az alábbiakra:
- az önálló vállalkozók egyéni szerződéseire;
  - az önálló vállalkozók kizárólag egy taggal rendelkező rendszereire;
  - munkavállalók esetében azokra a biztosítási szerződésekre, amelyeknél a munkáltató nem szerződő fél;
  - a foglalkoztatási rendszerek tagjainak felkínált választási lehetőségekre, amelyek:
    - kiegészítő ellátásokat,
    - vagy az önálló vállalkozók részére a rendes ellátások folyósításának kezdő időpontjának a megválasztását, vagy különféle ellátások közötti választást biztosítanak;
  - az olyan foglalkoztatási rendszerekre, amelyekben az ellátásokat a munkavállalók önkéntes hozzájárulásai fedezik.
- (2) E fejezet nem tiltja meg a munkaadóknak, hogy azoknak a személyeknek, akik elérték azt a korhatárt, amely egy foglalkoztatási rendszerben nyugdíjjogosultságot biztosít számukra, de még a jogszabályban meghatározott, az öregségi nyugdíjhoz szükséges korhatárt nem érték el, olyan nyugdíj-kiegészítést adjanak, amellyel ezek a személyek ugyanakkora vagy majdnem ugyanakkora ellátásban részesülnek, mint az ugyanabban a helyzetben lévő, ellenkező nemű személyek, akik már elérték a törvényes nyugdíjkorhatárt, mindaddig, amíg a kiegészítő ellátásban részesülő személyek el nem érik a törvényes nyugdíjkorhatárt.

#### 10. cikk

##### **Példák nemen alapuló hátrányos megkülönböztetésre**

- (1) Az egyenlő bánásmód elvével ellentétes rendelkezések közé azok a rendelkezések tartoznak, amelyek akár közvetlenül, akár közvetetten a nemre tekintettel:
- meghatározzák azon személyek körét, akik valamely foglalkoztatási rendszerben részt vehetnek;
  - rögzítik a foglalkoztatási rendszerben való részvétel kötelező vagy választható jellegét;
  - eltérően szabályozzák a rendszerbe történő belépés korhatárát vagy a munkaviszony, illetve a *rendszerbeli* tagság minimális, ellátásra jogosító időtartamát;
  - eltérően szabályozzák – **a h) és a j) pontban** említettek kivételével – a járulékok visszatérítését abban az esetben, amikor a munkavállaló anélkül lép ki a rendszerből, hogy teljesítette volna azokat a feltételeket, amelyek hosszú távú *előnyöket* biztosítanak;
  - különböző feltételeket szabnak meg az ellátások teljesítésére, vagy az ilyen ellátásokat valamelyik nemhez tartozó munkavállalókra korlátozzák;
  - eltérő nyugdíjkorhatárokat állapítanak meg;
  - felfüggesztik a jogosultságok fenntartását vagy teljesítését a szülési szabadság vagy egyéb, jogszabályban vagy megállapodásban biztosított, a munkáltató által fizetett, családi okokból igénybevett szabadság idejére;
  - eltérő mértékű ellátásokat állapítanak meg, kivéve, ha ezt biztosításmatematikai számítások szükségessé teszik, amelyek nemtől függően eltérnek a járulékalapú rendszerek esetén; a tőkefedezeti, ellátásalapú rendszerek esetében egyes összetevők egyenlőtlenek lehetnek, amennyiben az összegek egyenlőtlenége a rendszer finanszírozásának megvalósítása idején alkalmazott, nemektől függően eltérő biztosításmatematikai számításokból ered;

2005. július 6., szerda

- i) eltérő mértékű munkavállalói járulékot állapítanak meg;
  - j) eltérő mértékű munkáltatói járulékot állapítanak meg, kivéve:
    - i. ha a járulékalapú rendszerekben az a cél, hogy a végleges ellátások összegét egyenlővé vagy megközelítően egyenlővé tegyék a két nem tekintetében,
    - ii. azokban a tőkefedezeti, ellátásalapú biztosítási rendszerekben, amelyekben a munkaadók járuléka arra szolgál, hogy a megfelelő tőkét biztosítsák a meghatározott ellátások költségeinek fedezésére;
  - k) eltérő szabályokat állapítanak meg vagy csak az egyik nemhez tartozó munkavállalókra nézve állapítanak meg szabályokat – **a h) és a j) pontban** említettek kivételével – a későbbi ellátásokra való jogosultság biztosítása vagy fenntartása tekintetében, amikor a munkavállaló kilép a rendszerből.
- (2) Ha az e fejezet hatálya alá tartozó ellátások megadásáról a rendszert irányító testületek saját jogkörükben döntenek, akkor a hozott döntéseknek megfelelnek az egyenlő bánásmód elvének.

#### 11. cikk

##### **Önálló vállalkozók, felülvizsgálati záradék**

(1) A tagállamok megteszik azokat a szükséges intézkedéseket, amelyek biztosítják az önálló vállalkozók foglalkoztatási rendszereinek az egyenlő bánásmód elvével ellentétes rendelkezéseinek legkésőbb 1993. január 1-jéig történő felülvizsgálatát. Azon tagállamok esetében, amelyek csatlakozására ezen időpontot követően került sor, a 96/97/EK irányelvvel módosított 86/378/EGK irányelv területükön történő alkalmazásának időpontja vonatkozik.

(2) Ez a fejezet nem korlátozza azt, hogy az önálló vállalkozók foglalkoztatási rendszerében a rendszer felülvizsgálatát megelőző tagsági időszakokra vonatkozó jogok és kötelezettségek továbbra is a rendszernek azon biztosítási időszakában érvényben lévő rendelkezéseinek hatálya alá tartozzanak.

#### 12. cikk

##### **Önálló vállalkozók, halasztó hatályú záradék**

Az önálló vállalkozók foglalkoztatási biztosítási rendszereinek vonatkozásában a tagállamok elhalaszthatják az egyenlő bánásmód elvének kötelező alkalmazását, a következőkre tekintettel:

- a) a nyugdíjak, az öregségi nyugdíjak nyújtásának szempontjából a nyugdíjkorhatár, illetve a nyugdíjkorhatár az egyéb ellátásokra vonatkozó esetleges következményeinek a meghatározása:
  - i. vagy addig az időpontig, amíg az ilyen egyenlőséget jogilag szabályozott rendszerekben nem valószínűsítik meg,
  - ii. vagy legkésőbb addig, amíg az ilyen egyenlőséget valamelyik irányelv nem írja elő;
- b) a túlélő hozzátartozói nyugellátások szempontjából mindaddig, amíg e tekintetben a közösségi jog elő nem írja az egyenlő bánásmód elvének a jogszabályban meghatározott szociális biztonsági rendszerekben történő alkalmazását;
- c) a 10. cikk (1) bekezdése i) pontjának alkalmazása a biztosításmatematikai számítások használatának vonatkozásában 1999. január 1-jéig. Azon tagállamok esetében, amelyek csatlakozására ezen időpontot követően került sor, a 96/97/EK irányelvvel módosított 86/378/EGK irányelv területükön történő alkalmazásának időpontja vonatkozik.

#### 13. cikk

##### **Visszaható hatály**

(1) Minden, a munkavállalók tekintetében ezen fejezet végrehajtását célzó intézkedés rendelkezik valamennyi, foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben nyújtott ellátásról, amely az 1990. május 17-ét követő foglalkoztatási időszakokból származik, és visszamenőleg érvényes addig az időpontig, nem érintve az olyan munkavállalókat vagy az azok jogán jogosultakat, akik ezen időpont előtt az irányadó nemzeti jog szerint bírósági eljárást indítottak vagy azzal azonos hatályú igényt jelentettek be. A végrehajtási intézkedések visszamenőleg 1976. április 8-ig érvényesek és minden olyan ellátásról rendelkeznek, amely azt az időpontot követő szolgálati időből származik. Azon tagállamok esetében, amelyek 1976. április 8-a után és 1990. május 17-e előtt csatlakoztak a Közösséghez, azt az időpontot kell figyelembe venni, amikor a Szerződés 141. cikke területükön hatályba lépett.

**2005. július 6., szerda**

(2) Az (1) bekezdés második mondata nem akadályozza meg, hogy a nemzeti törvények hatálya alatt indítandó keresetek időbeli korlátozásairól szóló nemzeti szabályokra lehessen hivatkozni azokkal a munkavállalókkal vagy az általuk jogosultakkal szemben, akik 1990. május 17-e előtt az irányadó nemzeti jog szerint bírósági eljárást indítottak vagy azzal azonos hatályú igényt jelentettek be, feltéve, ha azok nem kedvezőtlenebbek az ilyen keresetekre tekintettel a nemzeti jogon alapuló, hasonló keresetknél, és a gyakorlatban nem lehetetlenítik el a közösségi jog gyakorlását.

(3) Azon tagállamok esetében, amelyek 1990. május 17-e után csatlakoztak, és amelyek 1994. január 1-jén az Európai Gazdasági Térségről szóló megállapodás szerződő felei voltak, az (1) bekezdés első mondatában szereplő 1990. május 17-i dátumot az 1994. január 1. dátum váltja fel.

(4) Más tagállamok esetében, amelyek 1990. május 17-e után csatlakoztak, az (1) és (2) bekezdésben szereplő 1990. május 17. dátumot az a dátum váltja fel, amelyen a Szerződés 141. cikke területükön hatályba lépett.

## 14. cikk

**Rugalmas nyugdíjkorhatár**

Abban az esetben, ha a rugalmas nyugdíjkorhatár megállapítását a férfiak és a nők azonos feltételek mellett kérhetik, akkor ez nem tekinthető ezzel a fejezettel összeférhetetlennek.

## 3. fejezet

A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve a munkavállalás, a szakképzés és előmenetel, valamint a munkafeltételek tekintetében

## 15. cikk

**Hátrányos megkülönböztetés tilalma**

(1) Nemi alapon semmiféle közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés nem állhat fenn a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

- a) a munkavállalásra, önálló vállalkozásra vagy foglalkozásra vonatkozó feltételek, ideértve a kiválasztási szempontokat, **a képesítések értékelését, a felvételi feltételeket és a bármely szintű pozícióra történő kinevezést**, a tevékenységi ágtól függetlenül és a szakmai hierarchia minden szintjén, a munkahelyi előmenetelt is beleértve;
- b) hozzájutás a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés, ideértve a szakmai gyakorlatot, minden típusához és szintjéhez;
- c) alkalmazási és munkakörülmények, beleértve az elbocsátásokat és a bérezést, amint arról a jelen irányelv **és a Szerződés 141. cikke** rendelkezik;
- d) tagság és részvétel munkaadói vagy munkavállalói szervezetben, illetve olyan szervezetben, amelynek tagjai egy bizonyos szakmát képviselnek, ideértve az ilyen szervezetek nyújtotta előnyöket.

(2) A tagállamok, a munkavállalással kapcsolatban, beleértve az ahhoz vezető képzést is, rendelkezhetnek úgy, hogy a nemmel kapcsolatos jellemzőkön alapuló, bánásmódban megnyilvánuló különbség nem jelent hátrányos megkülönböztetést azokban az esetekben, amikor az érintett szakmai tevékenység természete miatt vagy a tevékenységvégzés körülményei miatt az ilyen jellemzők valódi és döntő szakmai követelményt elégitenek ki, feltéve, hogy annak célkitűzése jogos és a követelmény **arányos**.

2005. július 6., szerda

**16. cikk****Szülési szabadság**

(1) Ha egy nőt terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, az ennek az irányelvnek az értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

(2) A szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejártá után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kevésbé kedvezőtlenek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.

## 17. cikk

**Apasági szabadság és örökbefogadási szabadság**

Ezen irányelv nem érinti a tagállamok arra vonatkozó jogát, hogy eltérő jogokat ismerjenek el az apasági és/vagy az örökbefogadási szabadsághoz. Az ezeket a jogokat elismerő tagállamok meghozzák a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megvédjék a munkavállaló férfiakat és nőket a jogok gyakorlása miatti elbocsátástól, továbbá biztosítják, hogy az említett szabadságokat követően ezek a személyek jogosultak legyenek arra, hogy visszatérjenek munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kevésbé kedvezőtlenek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon.

## III. CÍM

## HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

## 1. fejezet

**Jogorvoslatok és végrehajtás**

## 1. szakasz

## Jogorvoslat

## 18. cikk

**Jogvédelem**

(1) A tagállamok biztosítják, **hogy minden** olyan személy számára hozzáférhető legyen a bírósági és/vagy közigazgatási – beleértve, ahol megfelelőnek ítélik, egyeztető, **közvetítési és választott bírósági** – eljárás az ezen irányelvben foglalt kötelezettségek végrehajtása céljából, akik úgy vélik, hogy jogsértés történt velük szemben az egyenlő bánásmód elvének megsértése révén, még abban az esetben is, ha az a viszony, amelyben az állítólagos hátrányos megkülönböztetés érte őket, már befejeződött.

(2) A tagállamok biztosítják, hogy azok az egyesületek, szervezetek vagy egyéb jogi személyek, amelyeknek a nemzeti jog által szabályozott kritériumokkal összhangban törvényes érdekükben áll az ezen irányelvben előírt rendelkezések betartásának biztosítása, a sértett személy nevében vagy támogatójaként, annak beleegyezésével, az ebből az irányelvből eredő kötelezettségek teljesítéséért folytatott bírósági és/vagy közigazgatási eljárásban részt vehessenek.

(3) Az (1) és (2) bekezdés nem érinti az egyenlő bánásmód elvére vonatkozó keresetek határidejével kapcsolatos nemzeti szabályokat.

## 19. cikk

**Kártérítés vagy jóvátétel**

A tagállamok nemzeti jogrendszerük keretében meghozzák azokat az intézkedéseket, amelyekkel **kártérítés, illetve jóvátétel formájában** valódi és hatékony **jogorvoslat** biztosítható a nemi hovatartozáson alapuló hátrányos megkülönböztetést elszenvető személy részére az őt ért veszteségért vagy kárért, úgy, hogy az

**2005. július 6., szerda**

visszatartó erejű és arányos az elszenvedett kárral. Az ilyen **jogorvoslatokat** nem lehet felső határ megszá-  
básával korlátozni, kivéve azokat az eseteket, amikor a munkaadó bizonyítani tudja, hogy a pályázó ezen  
irányelv szerinti hátrányos megkülönböztetés következtében csak azt a kárt szenvedte el, hogy pályázatát  
nem vették figyelembe.

## 2. szakasz

## A bizonyítási teher

## 20. cikk

**Bizonyítási teher**

(1) A tagállamok, nemzeti bírósági rendszerükkel összhangban, megteszik a szükséges intézkedéseket  
annak érdekében, hogy az alperes legyen köteles azt bizonyítani, hogy az egyenlő bánásmód elvét nem  
sértették meg, amennyiben valaki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének alkalmazásának elmu-  
lasztása miatt sérelmet szenvedett és bíróság vagy más illetékes hatóság előtt olyan tényekre hivatkozik,  
amelyekből közvetlen vagy közvetett megkülönböztetésre lehet következtetni.

(2) Az (1) bekezdés nem sérti a tagállamok azon jogát, hogy a felperes számára kedvezőbb bizonyítási  
szabályokat vezessenek be.

(3) A tagállamok az (1) bekezdést nem alkalmazzák azon eljárásokra, amelyekben a bíróság vagy az  
illetékes hatóság feladata a bizonyítékok feltárása.

## 21. cikk

**Alkalmazás**

(1) A 20. cikk alkalmazandó továbbá:

- a) a Szerződés 141. cikkében és, amennyiben a nemi alapon történő megkülönböztetés áll fenn, a  
92/85/EGK és a 96/34/EK irányelvekben említett esetekben;
- b) mind az állami, mind a magánszektorban bármely polgári vagy közigazgatási eljárás keretében, amely a  
nemzeti jog értelmében jogorvoslati lehetőséget kínál az a) pontban említett intézkedések alapján, az  
önkéntes alapon történő vagy a nemzeti jogban szabályozott peren kívüli eljárások kivételével.

(2) E fejezet nem vonatkozik a büntető eljárásokra, kivéve akkor, ha a tagállamok másként rendelkeznek.

## 2. fejezet

Az egyenlő bánásmód előmozdításával foglalkozó testületek – társadalmi párbeszéd

## 22. cikk

**Esélyegyenlőségi szervek**

(1) A tagállamok olyan testületet vagy testületeket jelölnek ki, valamint megteszik a szükséges intézkedé-  
seket, amely testületek minden személy számára elősegítik, elemzik, ellenőrzik és támogatják az egyenlő,  
nemi megkülönböztetéstől mentes bánásmódot. Ezek a testületek az emberi jogok védelméért vagy az  
egyén jogainak védelméért nemzeti szinten felelős intézmények részét képezhetik.

(2) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy ezeknek a testületeknek a hatásköre a következőket foglalja  
magában:

- a) az áldozatok és a 18. cikk (2) bekezdésében említett egyesületek, szervezetek vagy más jogi személyek  
jogainak sérelme nélkül önálló segítséget nyújtsanak a megkülönböztetés áldozatainak a megkülönböz-  
tetés miatti panaszaik érvényesítése során;
- b) független vizsgálatokat folytassanak a megkülönböztetés tárgyában;

2005. július 6., szerda

- c) független jelentéseket adjanak ki, és javaslatot tegyenek bármely kérdésben, amely összefügg az ilyen megkülönböztetéssel;
- d) *megfelelő európai szervekkel – mint a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete – való adatcsere és a szakértelem cseréje.*

## 23. cikk

**Társadalmi párbeszéd**

(1) A tagállamok nemzeti jogi előírásaikkal és sajátosságaikkal összhangban megfelelő intézkedéseket tesznek a szociális partnerek közötti párbeszéd támogatására azzal a céllal, hogy előmozdítsák az egyenlő bánásmód megvalósítását, többek között az üzemi gyakorlat ellenőrzésével, **a szakképzés, a munkavállalás és munkahelyi előmenetel**, kollektív szerződéseket, magatartási kódexekkel, **a nemekre vonatkozó összehasonlítható adatok elemzésein és a fejlődésen alapuló** kutatásokkal vagy a tapasztalatok és bevált módszerek cseréjével.

(2) Amennyiben összhangban áll a nemzeti hagyományokkal és gyakorlattal, a tagállamok **biztosítják, hogy** a szociális partnereket ösztönözzék, hogy függetlenségük sérelme nélkül segítsék elő a nők és férfiak közötti egyenlőséget, **segítsék elő a munka és a magánélet összeegyeztetésének megkönnyítését célzó rugalmas munkával kapcsolatos szabályozásokat**, kössenek megfelelő szintű megállapodásokat, melyek a kollektív tárgyalások hatálya alá tartozó, az 1. cikkben említett területeken megkülönböztetés elleni szabályokat állapítanak meg. E megállapodások tekintettel *kell*, hogy legyenek ezen irányelv rendelkezéseire és a vonatkozó nemzeti végrehajtási intézkedésekre.

(3) A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban **biztosítják, hogy** a munkaadók előre megtervezett és szisztematikus módon segítsék elő a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmódot **a szakmai képzés során, a munkához és előléptetéshez való hozzáférés, valamint a munkakörülmények tekintetében. A tagállamok figyelemfelkeltésre irányuló kampányokat is rendeznek a munkáltatók számára és – szélesebb értelemben – a nagyközönség számára a munkavállalás és a foglalkozás területén az egyenlő esélyekkel kapcsolatosan.**

(4) E célból a munkaadókat **kötelezni kell** arra, hogy megfelelő rendszeres időközönként a munkavállalók és/vagy azok képviselői részére a vállalkozásbeli férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódról megfelelő tájékoztatást nyújtsanak.

Az ilyen tájékoztatás **a nők és férfiak különböző feladatokra vonatkozó megbízásáról és a nők és férfiak feladatainak osztályozására, díjazásukra és a díjazásbeli különbségekre vonatkozó áttekintésről szóló jelentést** és a helyzetnek a munkavállalók képviselőivel való együttműködés útján való javítására irányuló lehetséges intézkedéseket is **tartalmazza.**

## 24. cikk

**Párbeszéd nem kormányzati szervezetekkel**

A tagállamok ösztönzik a párbeszédet a megfelelő nem kormányzati szervezetekkel, amelyeknek, a nemzeti jogrendszerrel és gyakorlattal összhangban, törvényes érdekében áll hozzájárulni a nemi alapon történő megkülönböztetés elleni küzdelemhez az egyenlő bánásmód elvének előmozdítása céljából.

## IV. CÍM

## VÉGREHAJTÁS

## 25. cikk

**Megfelelés**

A tagállamok megtesznek minden szükséges intézkedést annak biztosítására, hogy:

- a) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden törvényt, rendeletet vagy közigazgatási rendelkezést hatályon kívül helyezzenek;

2005. július 6., szerda

- b) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes minden olyan rendelkezést, amelyet **egyéni vagy csoportos, teljes vagy részmunkaidőre vonatkozó** szerződések, kollektív szerződések, bértáblázatok, bérmegállapodások, **munkaköri leírások**, a vállalkozások személyi állományát meghatározó szabályok, vállalkozások belső szabályzatai, a szabadfoglalkozásúakra, illetve munkavállalói és munkaadói szervezetekre vonatkozó szabályok, valamint az egyéni munkaszerződések és bármely egyéb elrendezések tartalmazzanak, semmissé **kell nyilvánítani**, illetve módosítani kell;
- c) az ilyen rendelkezéseket tartalmazó **munkahelyi és szociális biztonsági rendszereket** nem szabad jóváhagyni vagy érvényüket adminisztratív intézkedésekkel meghosszabbítani.

26. cikk

#### Viktimizáció

A tagállamok, a nemzeti jogrendszerükön belül, meghozzák a szükséges intézkedéseket azoknak az alkalmazottaknak a védelmében, ideértve a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat által előírt munkavállalói képviselőket, akiket az egyenlő bánásmód elvének betartása érdekében a vállalkozáson belül tett panasz vagy egyéb jogi eljárás megindítása miatt a munkáltató elbocsát, vagy egyéb hátrányos bánásmódban részesít.

27. cikk

#### Szankciók

A tagállamok megállapítják az ennek az irányelvnek megfelelően elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciók szabályait, és meghoznak minden szükséges intézkedést, hogy biztosítsák ezek alkalmazását. A szankcióknak, amelyek az áldozat számára fizetendő kártérítést is magukban foglalhatják, hatékonyak, arányosak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A tagállamok legkésőbb a 35. cikkben meghatározott időpontig értesítik ezekről a rendelkezésekről a Bizottságot, és haladéktalanul bejelentenek valamennyi későbbi, ezeket érintő módosítást.

28. cikk

#### A hátrányos megkülönböztetés megelőzése

A tagállamok **biztosítják, hogy** a nemzeti jognak, a kollektív szerződéseknek vagy gyakorlatnak megfelelően a munkaadókat **kötelezik**, hogy tegyenek **hatékony** intézkedéseket a nem alapuló megkülönböztetés minden formája, különösen a munkahelyi zaklatásnak és a szexuális zaklatásnak **a munkavállalás, szakképzés és előmenetel, valamint a munkakörülmények terén történő** megelőzése érdekében.

29. cikk

#### Minimumkövetelmények

1. Ezen irányelv végrehajtása nem jelentheti a munkavállalóknak nyújtott védelem szintjének csökkentését az irányelv által szabályozott területeken, a tagállamok azon jogának sérelme nélkül, hogy a bekövetkezett változásokhoz igazodjanak, olyan törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések bevezetésével, amelyek különböznek az irányelv bevezetésekor hatályban lévőtől, feltéve, hogy ezen irányelv rendelkezéseinek megfelelnek.

2. *A tagállamok bevezethetnek és fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek az ezen irányelvben megállapítottakhoz képest kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elve terén.*

30. cikk

#### A 96/34/EK irányelv és felülvizsgálata

(1) *Ezen irányelv nem sérti a 96/34/EK irányelv rendelkezéseit.*

(2) *A 96/34/EK irányelvet a tagállamokkal, a szociális partnerekkel és más érdekelttel együtt kell felülvizsgálni, abból a szempontból, hogy mennyire elégséges, illetve hatékony. A vizsgálatnak a családi és munkahelyi feladatok összeegyeztetésében nehézségekkel küzdő férfiak és nők helyzetének javítására kell koncentrálnia.*

2005. július 6., szerda

## 31. cikk

**A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése**

A tagállamok ténylegesen figyelembe veszik a férfiak és nők közötti egyenlőség célkitűzését az ezen irányelvben említett területekre vonatkozó törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezések, politikák és tevékenységek kialakítása és végrehajtása során.

## 32. cikk

**Az információ terjesztése**

A tagállamok biztosítják, hogy az ezen irányelv szerint meghozott intézkedéseket a már hatályban levő rendelkezésekkel együtt minden megfelelő módon – például a munkahelyen, és **a munkavállalás, szakképzés, valamint előmenetel terén** – minden érintett személy tudomására hozzák.

## V. CÍM

**ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK**

## 33. cikk

**Jelentések**

(1) ... (\*) a tagállamok közlik a Bizottsággal mindazokat az információkat, amelyekre a Bizottságnak szüksége van egy, az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak szánt, a jelen irányelv alkalmazásáról szóló jelentés elkészítéséhez.

(2) Az (1) bekezdés sérelme nélkül, a tagállamok négyévente közlik a Bizottsággal azokat a rendelkezéseket, amelyeket a Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése értelmében fogadnak el, valamint jelentést tesznek ezekről az intézkedésekről és azok végrehajtásáról. Az információk alapján a Bizottság négyévente elfogad és közzétesz egy jelentést, amely összehasonlító értékelést nyújt az intézkedésekről az Amszterdami Szerződés záróokmányához csatolt 28. nyilatkozat fényében.

(3) **A tagállamok a 15. cikk (2) bekezdésében említett foglalkozási tevékenységeket értékeli annak eldöntése érdekében, hogy a szociális fejlődés fényében az érintett kivételek fenntartása indokolt-e. Ezen értékelés eredményeiről négyévente tájékoztatják a Bizottságot. Ezen információ alapján a Bizottság négyévente az Európai Parlament és a Tanács számára jelentést készít.**

## 34. cikk

**Felülvizsgálat**

... (\*\*) a Bizottság felülvizsgálja ezen irányelv működését, és adott esetben minden szükségesnek ítélt módosításra javaslatot tesz.

## 35. cikk

**Végrehajtás**

A tagállamok *legkésőbb* ... (\*\*\*)-ig hatályba léptetik azokat a törvényeket, jogszabályokat és igazgatási intézkedéseket, amelyek összhangban vannak jelen irányelvvvel, vagy biztosítják, hogy addigra a szociális partnerek a szükséges intézkedéseket megállapodáson keresztül vezetik be. A tagállamok megteszik a szükséges lépéseket a jelen irányelv által előírt eredmények garantálására. Haladéktalanul eljuttatják a Bizottsághoz e rendelkezések szövegét.

(\*) **Három évvel jelen irányelv hatálybalépése után.**

(\*\*) **Öt évvel jelen irányelv hatálybalépése után.**

(\*\*\*) **Két évvel jelen irányelv hatálybalépése után.**

2005. július 6., szerda

Amikor a tagállamok elfogadják ezeket az intézkedéseket, azokban hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz hivatalos kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A rendelkezésekben egy olyan nyilatkozatot is fel kell tüntetniük, amely szerint a hatályban lévő törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseknek az ezen irányelvvvel hatályon kívül helyezett irányelvekre való hivatkozásait az ezen irányelvre történő hivatkozásokként kell értelmezni. A tagállamok megállapítják, milyen módon kell a hivatkozást megtenni, és hogyan kell a nyilatkozatot megfogalmazni.

**Jelen irányelv nemzeti jogba történő átültetésének kötelezettsége csak az előző irányelvek rendelkezéseitől jelentősen eltérő rendelkezésekre vonatkozik. A változatlan rendelkezések nemzeti jogba történő átültetésének kötelezettsége a korábbi irányelvekből származik.**

A tagállamok közlik a Bizottsággal nemzeti joguk azon főbb előírásait, amelyeket az ezen irányelv által szabályozott területen fogadnak el.

#### 36. cikk

##### **Hatályon kívül helyezés**

(1) Az I. melléklet A. részében szereplő irányelvekkel módosított 75/117/EGK, 76/207/EGK, 86/378/EGK és 97/80/EK irányelvek az ezen irányelv 35. cikke első bekezdésében rögzített időponttól hatályukat veszítik a tagállamok nemzeti jogukba való átültetésre, valamint az I. melléklet B. részében meghatározott irányelvek alkalmazására vonatkozó határidőkkel kapcsolatos kötelezettségeinek sérelme nélkül.

(2) A hatályon kívül helyezett irányelvekre való hivatkozást úgy kell értelmezni, mint erre az irányelvre történő hivatkozást a II. mellékletben szereplő megfelelési táblázatnak megfelelően.

#### 37. cikk

##### **Hatálybalépés**

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* való kihirdetését követő [huszadik] napon lép hatályba.

#### 38. cikk

##### **Címzettek**

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt ...-ban/-ben, ...-án/-én.

az Európai Parlament részéről  
az elnök

a Tanács részéről  
az elnök

#### I. MELLÉKLET

##### A. rész

A hatályukat veszített irányelvek és azok egymást követő módosításai  
(hivatkozás a 36. cikk (1) bekezdésében)

a Tanács 75/117/EGK irányelve	HL L 45., 1975.2.19.
a Tanács 76/207/EGK irányelve	HL L 39., 1976.2.14.
az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve	HL L 269., 2002.10.5.