

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS 2006/54/EK IRÁNYELVE

(2006. július 5.)

a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg)

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 ⁽¹⁾,

a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően ⁽²⁾,

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 ⁽³⁾, valamint a férfiak és a nők közti egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben történő megvalósításáról szóló, 1986. július 24-i 86/378/EGK tanácsi irányelvet ⁽⁴⁾ jelentősen módosították ⁽⁵⁾. A férfiak és a nők egyenlő díjazása elvének alkalmazására vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 10-i 75/117/EGK tanácsi irányelv ⁽⁶⁾, valamint a nemi alapon történő hátrányos megkülönböztetés esetén a bizonyítási teherről szóló, 1997. december 15-i 97/80/EK tanácsi irányelv ⁽⁷⁾ szintén tartalmaz olyan rendelkezéseket, amelyek célja a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének megvalósítása. Mivel ezen irányelvek további módosítása szükséges, az áttekinthetőség érdekében azokat át kell dolgozni, egyrészt a területet érintő főbb meglévő intézkedések, másrészt az Európai Közösségek Bírósága (a továbbiakban: a Bíróság) ítélkezési gyakorlatából fakadó egyes fejlemények egyetlen szövegben történő egyesítése céljából.

⁽¹⁾ HL C 157., 2005.6.28., 83. o.

⁽²⁾ Az Európai Parlament 2005. július 6-i véleménye (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé), a Tanács 2006. március 10-i közös álláspontja (HL C 126. E, 2006.5.30., 33. o.) és az Európai Parlament 2006. június 1-i álláspontja (a Hivatalos Lapban még nem tették közzé).

⁽³⁾ HL L 39., 1976.2.14., 40. o. A 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 269., 2002.10.5., 15. o.) módosított irányelv.

⁽⁴⁾ HL L 225., 1986.8.12., 40. o. A 96/97/EK irányelvvel (HL L 46., 1997.2.17., 20. o.) módosított irányelv.

⁽⁵⁾ Lásd az I. melléklet A. részét.

⁽⁶⁾ HL L 45., 1975.2.19., 19. o.

⁽⁷⁾ HL L 14., 1998.1.20., 6. o. A legutóbb a 98/52/EK irányelvvel (HL L 205., 1998.7.22., 66. o.) módosított irányelv.

- (2) A nők és férfiak közötti egyenlőség az EK-Szerződés 2. cikke és 3. cikkének (2) bekezdése, valamint a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint alapelv. A Szerződés e rendelkezései kimondják, hogy a nők és férfiak közötti egyenlőség a Közösség „feladata” és „célja”, és tevőleges kötelezettséget rónak a Közösségre, hogy ezt minden tevékenysége során előmozdítsa.
- (3) A Bíróság megállapította, hogy a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének alkalmazási körét nem lehet az adott személy egyik vagy másik nemhez való tartozásán alapuló megkülönböztetés megtiltására korlátozni. Céljánál alapul oltalmazandó jogok természeténél fogva azt a személy nemének megváltoztatásából eredő megkülönböztetés esetére is alkalmazni kell.
- (4) A Szerződés 141. cikkének (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 vagy egyenlő értékű munkára vonatkozó egyenlő díjazás elvét.
- (5) Az Európai Unió alapjogi chartája 21. és 23. cikke ugyancsak tiltja a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formáját, továbbá valamennyi területre vonatkozóan rögzíti a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmódhoz való jogot, beleértve a foglalkoztatást, a munkát és a díjazást.
- (6) A zaklatás és szexuális zaklatás ellentétes a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvével, ezért az ilyen zaklatás ezen irányelv alkalmazásában nemi alapon történő megkülönböztetésnek tekintendő. A megkülönböztetés e formái nemcsak a munkahelyeken jelennek meg, hanem a munkavállalás, a szakképzés, valamint az előmenetel területén is. Ennélfogva a megkülönböztetés ezen formáit meg kell tiltani, továbbá hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókkal kell sújtani.
- (7) Ebben az összefüggésben a munkaadókat és a szakképzésért felelős személyeket ösztönözni kell, hogy hozzájáruljanak a megfelelő intézkedések a nemi alapon történő megkülönböztetés minden formájának kiküszöbölésére és különösen a munkahelyi, a munkavállalás, a szakképzés, valamint az előmenetel esetében történő zaklatást és a szexuális zaklatást megelőző intézkedéseket, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően.
- (8) A Szerződés 141. cikkében megállapított, egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elve, amelyet a Bíróság ítélkezési gyakorlata is következetesen betart, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének fontos eleme, illetve a közösségi vívmányok lényegi és elengedhe-

tetlen része, ideértve a Bíróságnak a nemi megkülönböztetéssel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát is. Ezért helyénvaló a megvalósítását szolgáló további rendelkezések meghozatala.

- (9) A Bíróság kialakult ítélkezési gyakorlatával összhangban annak felmérése érdekében, hogy a munkavállalók ugyanazt a munkát vagy ugyanolyan értékű munkát végeznek-e, meg kell határozni, hogy számos tényezőt, többek között a munka természetét és a képzést, valamint a munkakörülményeket tekintetbe véve az adott munkavállalók úgy tekinthetők-e, mint akik hasonló helyzetben vannak.
- (10) A Bíróság megállapította, hogy bizonyos körülmények között az egyenlő díjazás elve nem csupán azokra a helyzetekre korlátozódik, amelyekben férfiak és nők egyazon munkaadó számára végeznek munkát.
- (11) A tagállamoknak a szociális partnerekkel együttesen folytatniuk kell a munkaerőpiacra továbbra is jellemző nemek közötti díjazásbeli különbségek és a nemek közötti erőteljes megkülönböztetés problémájának kezelését olyan eszközök segítségével – mint például a munkaidő hosszának rugalmas szabályozása –, amelyek a férfiak és a nők számára egyaránt lehetővé teszik a munkahelyi és a családi kötelezettségek jobb összehangolását. Ez magában foglalhatná a megfelelő szülői szabadság biztosítását is, amelyet bármelyik szülő igénybe vehetne, valamint az elérhető és anyagiilag megengedhető gyermekgondozó létesítményeket, és az eltartott személyek gondozását.
- (12) Az alkalmazási körének egyértelműbb meghatározásával párhuzamosan az egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatási szociális rendszerekben történő megvalósítását biztosító különös intézkedések elfogadására van szükség.
- (13) A Bíróság a C-262/88. sz. ügyben 1990. május 17-i ítéletében⁽¹⁾ kimondta, hogy a Szerződés 141. cikke értelmében a foglalkozási nyugdíj minden formája a díjazás részét képezi.
- (14) 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 C-7/93. sz. ügyben⁽²⁾, valamint a C-351/00. sz. ügyben⁽³⁾ hozott ítélete 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.
- (15) A Bíróság megerősítette, hogy míg a férfi és női munkavállalók járulékai a tőkefedezeti ellátás alapú nyugdíjrendszerekben a Szerződés 141. cikke hatálya alá tartoznak, e rendelkezést nem kell alkalmazni tőkefedezeti, ellátásalapú rendszereknek fizetett, a nemek esetében különböző biztosításmatematikai számításokból eredő, bármely eltérő mértékű munkáltatói járulékok esetén.
- (16) Példának okáért, a tőkefedezeti ellátás alapú nyugdíjrendszerek esetében egyes összetevők, mint például a rendszeres nyugdíj egy részének tőkésítése, a nyugdíjjogosultság átruházása, a hozzátartozói nyugellátás, amely egy jogosultnak kerül kifizetésre, a nyugdíj egy részéről történő lemondás fejében, valamint a csökkentett összegű nyugdíj, ha a munkavállaló előnyugdíjazást választ, egyenlőtlenek lehetnek, amennyiben az összegek egyenlőtlensége a rendszer finanszírozásának megvalósítása idején alkalmazott, nemektől függően eltérő biztosításmatematikai számításokból ered.
- (17) 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. Ennélfogva szükség van az egyenlő bánásmód elve megvalósításának ennek megfelelően történő korlátozására.
- (18) A Bíróság következetesen úgy ítélte meg, hogy a Barber-jegyzőkönyv⁽⁴⁾ nem befolyásolja a foglalkoztatási nyugdíjrendszerbe történő belépési jogot, és a C-262/88. sz. ügyben hozott ítélet hatályának időbeli korlátozása nem vonatkozik a foglalkoztatási nyugdíjrendszerbe történő belépés jogára. A Bíróság továbbá úgy ítélkezett, hogy a foglalkoztatási nyugdíjrendszerbe való belépésre irányuló jogukat követelő munkavállalókkal szemben hivatkozni lehet a nemzeti jogszabályok szerinti keresetek megindításának határidejére vonatkozó nemzeti szabályokra, feltéve, hogy ezek az ilyen keresetek vonatkozásában nem kedvezőtlenebbek, mint a hasonló, hazai jellegű keresetekre vonatkozóak, és nem teszik a közösségi jog által nyújtott jogok gyakorlását lehetetlenné a gyakorlatban. A Bíróság rámutatott továbbá, hogy az a tény, hogy egy munkavállaló visszamenőleg is követelheti egy foglalkoztatási nyugdíjrendszerbe történő belépését, nem teszi lehetővé a számára, hogy kikerülje az érintett tagsági időszakokkal kapcsolatos hozzájárulások megfizetését.
- (19) 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 alól 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.

⁽¹⁾ C-262/88: Barber kontra Guardian Royal Exchange Assurance Group (EBHT 1990., I-1889. o.).

⁽²⁾ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds kontra G. A. Beune (EBHT 1994., I-4471. o.).

⁽³⁾ C-351/00: Pirkko Niemi (EBHT 2002., I-7007. o.).

⁽⁴⁾ Az Európai Közösséget létrehozó szerződés (1992) 141. cikkére vonatkozó 17. jegyzőkönyv.

- (20) Ez az irányelv nem érinti az egyesülési szabadságot, ideértve a személyeknek azt a jogát, hogy érdekeik védelme céljából szakszervezeteket alakítsanak, illetve azokhoz csatlakozhassanak. A Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése értelmében hozott intézkedések kiterjedhetnek olyan egyesületek vagy szövetségek tagságára, illetve tevékenységük folytatására, amelyek fő célkitűzése a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének előmozdítása a gyakorlatban.
- (21) A megkülönböztetés tilalma nem sértheti az egyik nemhez tartozó személyek csoportja által elszenvedett hátrányok megakadályozását vagy kompenzálását célzó intézkedések fenntartását vagy meghozatalát. Az ilyen intézkedések megengedhetik az egyik nemhez tartozó személyek szervezeteinek alapítását és működését, amelyek fő célja e személyek különleges igényeinek a támogatása és a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítása.
- (22) A Szerződés 141. cikkének (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 abban, hogy meghatározott előnyöket nyújtó intézkedéseket fenntartsanak vagy elfogadjanak annak érdekében, hogy az alulreprezentált nem számára a szakmai tevékenység folytatását megkönnyítsék, vagy hogy a szakmai előmenetelükben őket érő hátrányokat megakadályozzák vagy kiegyenlítsék. A jelenlegi helyzet ismeretében és az Amszterdami Szerződés 28. nyilatkozatát szem előtt tartva a tagállamoknak mindenekelőtt arra kell törekedniük, hogy javítsák a nők helyzetét a munka világában.
- (23) A Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján egyértelmű, hogy a nőkkel szembeni hátrányos bánásmód, a terhességgel vagy anyasággal kapcsolatban, nemi alapon történő közvetlen megkülönböztetésnek minősül. Ezen irányelvnek ezért kifejezetten ki kell terjednie az ilyen bánásmódra.
- (24) A Bíróság, az egyenlő bánásmód elvének értelmében következetesen elismerte a nők terhesség és anyaság alatti fizikai állapota védelmének jogosságát, valamint a nemek közötti érdemi egyenlőség elérésének eszközéül szolgáló anyaságvédelmi intézkedések bevezetését. Ez az irányelv ezért nem érinti 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⁽¹⁾. Ez az irányelv nem érinti továbbá az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról szóló, 1996. június 3-i 96/34/EK tanácsi irányelvet⁽²⁾.
- (25) Az egyértelműség végett helyénvaló rendelkezéseket hozni a szülési szabadságon lévő nők munkához való jogának védelme érdekében, különösen azt a jogukat érintően, hogy ugyanabba vagy hasonló állásba térjenek vissza, a szülési szabadság lejártá után ne kerüljenek hátrányos helyzetbe a munkaviszonyukra vonatkozó szabályok tekintetében, valamint hogy részesüljenek a munkakörülmények azon javulásából, amelyre távollétük során jogosultak lettek volna.
- (26) 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⁽³⁾ a tagállamokat arra ösztönözték, hogy vegyék fontolóra annak vizsgálatát, hogy jogrendszereik mennyiben biztosítanak a dolgozó férfiaknak egyéni és nem átruházható apasági szabadságot, miközben fenntartják a foglalkoztatottsághoz fűződő jogait.
- (27) Ugyanilyen feltételekkel gyermek örökbefogadása esetén a tagállamok elismerhetnek egyéni és nem átruházható szabadságot férfiak és nők számára. Az apasági vagy örökbefogadási szabadsághoz való jog megadására vonatkozó döntés meghozatala, valamint a felmentésen és a munkába való visszatérésen kívül minden olyan feltétel meghatározása, amely ezen irányelv hatályán kívül esik, a tagállam hatáskörébe tartozik.
- (28) Az egyenlő bánásmód elvének eredményes megvalósításához elengedhetetlen, hogy a tagállamok megfelelő eljárásokat vezessenek be.
- (29) Az egyenlő bánásmód elvének eredményes megvalósítása szempontjából alapvető jelentőséggel bír, hogy megfelelő igazságügyi vagy közigazgatási eljárások álljanak rendelkezésre az ezen irányelv által előírt kötelezettségek betartatása érdekében.
- (30) A bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályok elfogadása jelentős szerepet játszik annak biztosításában, hogy lehetőség nyíljon az egyenlő bánásmód elvének eredményes betartatására. A Bíróság határozata értelmében gondoskodni kell annak biztosításáról, hogy a bizonyítás az alperest terhelje, amennyiben a megkülönböztetés valószínűsíthető, kivéve olyan eljárások esetében, amelyekben a bíróság vagy az egyéb illetékes nemzeti hatóság feladata a tények feltárása. Lényeges azonban annak tisztázása, hogy a közvetlen vagy a közvetett megkülönböztetésre utaló tények értékelése a nemzeti jogszabályoknak vagy gyakorlatnak megfelelően továbbra is az illetékes nemzeti szerv feladata. Ezen túlmenően a tagállamok feladata az eljárás megfelelő szakaszában a felperes számára kedvezőbb bizonyítási szabályok bevezetése.
- (31) 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.
- (32) Tekintettel a eredményes jogi védelemhez való jog alapvető természetére, helyénvaló annak biztosítása, hogy a munkavállalók továbbra is élvezzék ezt a védelmet, még abban az esetben is, ha az egyenlő bánásmód elvének állítólagos megsértésével járó munkakapcsolatuk véget ért.

⁽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.

⁽³⁾ HL C 218., 2000.7.31., 5. o.

Az a munkavállaló, aki egy, az ezen irányelv szerint védelemben részesülő személyt véd, vagy érdekében bizonyítékot szolgáltat, ugyanerre a védelemre jogosult

(33) A Bíróság – az eredményesség érdekében – egyértelműen megállapította, hogy az egyenlő bánásmód elvéből az következik, hogy a kártérítésnek valamennyi jogsértés esetén arányban kell állnia az elszenvedett kárral. Ezért helyénvaló, hogy ilyen jellegű kártérítés esetén kizárják bármely előzetes felső határ megállapítását, amennyiben a munkaadó bizonyítani tudja, hogy a pályázó ezen irányelv szerinti megkülönböztetés következtében csak azt a kárt szenvedte el, hogy pályázatát nem vették figyelembe.

(34) Az egyenlő bánásmód elvének eredményes megvalósítását elősegítendő, a tagállamoknak támogatniuk kell a szociális partnerek közötti, valamint a hazai gyakorlat keretein belül, a nem kormányzati szervezetekkel folytatott párbeszédet.

(35) A tagállamok hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat írnak elő arra az esetre, ha az ezen irányelv szerinti kötelezettségeket megsértik.

(36) Mivel ezen irányelv céljait a tagállamok nem tudják kielégítően megvalósítani, és ezért azok közösségi szinten jobban megvalósíthatók, a Közösség intézkedéseket hozhat a Szerződés 5. cikkében meghatározottak szerinti szubsidiaritás elvének megfelelően. Az e cikkben meghatározott arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl az e célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.

(37) A férfiak és nők között a foglalkoztatás és munkavállalás terén eltérő bánásmód közötti különbség jobb megértése érdekében folytatni kell összehasonlítható statisztikai adatok nemek szerinti gyűjtését és elemzését, valamint azoknak a megfelelő szinten történő hozzáférhetővé tételét.

(38) A férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód foglalkoztatási és munkavállalási kérdésekben nem korlátozódhat jogalkotói intézkedésekre. Ehelyett az Európai Uniónak és a tagállamoknak – a köz- és a magánszféra szintjén az érintett felek lehető legnagyobb mértékű bevonásával – ösztönöznie kell a bérezés terén történő megkülönböztetés problémájával összefüggésben a lakossági tudatosság növelését és a lakossági szemléletmód megváltoztatását. Ebben a folyamatban fontos szerepet játszhat a szociális partnerek közötti párbeszéd.

(39) 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 fakad.

(40) Ez az irányelv nem sértheti az I. melléklet B. részében felsorolt irányelvek nemzeti jogba történő átültetésére és alkalmazására vonatkozó határidőkkel kapcsolatos tagállami kötelezettségeket.

(41) A jogalkotás minőségének javításáról szóló intézményközi megállapodás⁽¹⁾ 34. pontjával összhangban a tagállamokat ösztönzik arra, hogy – a maguk számára, illetve a Közösség érdekében – készítsenek táblázatokat, amelyekben a lehető legpontosabban bemutatják az ezen irányelv és az átültető intézkedések közötti megfelelést, és hogy e táblázatokat tegyék közzé.

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

I. CÍM

ÁLTALÁNOS RENDELKEZÉSEK

1. cikk

Az irányelv célja

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

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 eredményességét.

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, eljártak vagy eljárának;
- 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;
- 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, megszégyenítő vagy sértő környezetet teremt;

⁽¹⁾ HL C 321., 2003.12.31., 1. o.

d) szexuális zaklatás: szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszégyenítő 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 férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a szociális biztonság területén történő fokozatos megvalósításáról szóló, 1978. december 19-i 79/7/EGK tanácsi irányelv⁽¹⁾ 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.

(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 visszaautasítja, vagy tűri az ilyen magatartást;
- b) utasítás, amely egyes személyek nemi alapon történő megkülönböztetésére szólít fel;
- c) egy nő kevésbé kedvező bánásmódban részesítése terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban – a 92/85/EGK irányelv értelmében.

3. cikk

Pozitív intézkedések

A Szerződés 141. cikkének (4) bekezdése értelmében a tagállamok fenntarthatnak vagy elfogadhatnak intézkedéseket annak érdekében, hogy a munka világában biztosítsák a férfiak és nők közötti gyakorlati teljes egyenlőséget.

⁽¹⁾ HL L 6., 1979.1.10., 24. o.

II. CÍM

KÜLÖNÖS RENDELKEZÉSEK

1. FEJEZET

Egyenlő díjazás

4. cikk

A megkülönböztetés tilalma

Ugyanazért a munkáért vagy azonos értékűnek tekintett munkáért járó díjazás minden vonatkozásában és minden feltételében meg kell szüntetni a nemi alapon történő közvetlen és közvetett megkülönböztetést.

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

2. FEJEZET

Egyenlő bánásmód a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerekben

5. cikk

A megkülönböztetés tilalma

A 4. 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.

6. cikk

Személyi hatály

E fejezet hatálya alá tartoznak a foglalkoztatottak, beleértve az önálló vállalkozókat, továbbá azokat a személyeket, akiknek a tevékenységét betegség, anyaság, baleset vagy kényszerű munkanélküliség szakítja meg, valamint a munkát keresőket, továbbá a nyugdíjas és rokkant munkavállalók és az azok jogán jogosultak a nemzeti joggal és/vagy gyakorlattal összhangban.

7. cikk

Tárgyi hatály

(1) E fejezet az alábbiakra vonatkozik:

- a) azokra a foglalkoztatási szociális biztonsági 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 szociális biztonsági rendszerekre, amelyek egyéb pénzügyi 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.

(2) E fejezet vonatkozik továbbá a munkavállalók egy adott csoportját – mint például a köztisztviselőket – érintő nyugdíj-rendszerekre, amennyiben a rendszer értelmében fizetendő juttatások kifizetését a munkavállaló állami munkáltatóval fennálló munkaviszonya indokolja. E tekintetben mindez nem érinti azt a tényt, hogy az ilyen rendszer egy általános törvényileg szabályozott rendszer részét képezi.

8. cikk

A tárgyi hatály alóli kivételek

(1) E fejezet nem vonatkozik az alábbiakra:

- a) az önálló vállalkozók egyéni szerződéseire;
- b) az önálló vállalkozók kizárólag egy taggal rendelkező rendszereire;
- c) munkavállalók esetében azokra a biztosítási szerződésekre, amelyeknél a munkáltató nem szerződő fél;
- d) a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek tagjainak felkínált választási lehetőségekre, amelyek:
 - i. kiegészítő ellátásokat;
 - ii. vagy az önálló vállalkozók részére a rendes ellátások folyósítása kezdő időpontjának a megválasztását, vagy különféle ellátások közötti választást biztosítanak;
- e) az olyan foglalkoztatási szociális biztonsági 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 szociális biztonsági 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.

9. cikk

Példák a megkülönböztetésre

(1) Az egyenlő bánásmód elvével ellentétes rendelkezések közé azok a rendelkezések tartoznak, amelyek akár közvetlenül, akár közvetetten a nemre tekintettel:

- a) meghatározzák azon személyek körét, akik valamely foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerben részt vehetnek;
- b) rögzítik a foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerben való részvétel kötelező vagy választható jellegét;
- c) eltérően szabályozzák a rendszerbe történő belépés korhatárát vagy a munkaviszony, illetve a rendszerbeli tagság minimális, ellátásra jogosító időtartamát;
- d) 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 számára később hosszú távú ellátásokat biztosítanak;
- e) különböző feltételeket szabnak az ellátások teljesítésére, vagy az ilyen ellátásokat valamelyik nemhez tartozó munkavállalókra korlátozzák;
- f) eltérő nyugdíjkorhatárokat állapítanak meg;
- g) felfüggesztik a jogosultságok fenntartását vagy teljesítését a szülési szabadság vagy egyéb, jogszabályban vagy megállapodásban biztosított, a munkáltató által fizetett, családi okokból igénybe vett szabadság idejére;
- h) 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 egyenlőtlensége a rendszer finanszírozásának megvalósítása idején alkalmazott, nemektől függően eltérő biztosításmatematikai számításokból ered;

- 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 munkáltatói 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 meg kell felelniük az egyenlő bánásmód elvének.

10. cikk

Végrehajtás az önálló vállalkozók tekintetében

(1) A tagállamok megteszik azokat a szükséges intézkedéseket, amelyek biztosítják az önálló vállalkozók foglalkoztatási szociális biztonsági rendszereinek az egyenlő bánásmód elvével ellentétes rendelkezéseinek legkésőbb 1993. január 1-től kezdődő hatállyal történő felülvizsgálatát, illetve azon tagállamok esetében, amelyek csatlakozására ezen időpontot követően került sor, a 86/378/EGK irányelv területükön történő alkalmazásának időpontjától kezdődő hatállyal történő felülvizsgálatát.

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

11. cikk

Az önálló vállalkozók vonatkozásában az elhalasztás lehetősége

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

- a) az öregségi nyugdíjak nyújtásának szempontjából a nyugdíjkorhatár, illetve a nyugdíjkorhatárnak az egyéb ellátásokra vonatkozó esetleges következményei meghatározása:
 - i. vagy addig az időpontig, amíg az ilyen egyenlőséget jogilag szabályozott rendszerekben meg nem valósítják;

- ii. vagy legkésőbb addig, amíg az ilyen egyenlőséget valamelyik irányelv elő nem írja;
- 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 9. cikk (1) bekezdése i) pontjának alkalmazása a biztosításmatematikai számítások használatának vonatkozásában 1999. január 1-jéig, illetve azon tagállamok esetében, amelyek csatlakozására ezen időpontot követően került sor, a 86/378/EGK irányelv területükön történő alkalmazásának időpontjáig.

12. 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 a területükön hatályba lépett.

(2) Az (1) bekezdés második mondata nem akadályozza meg a nemzeti törvények hatálya alatt indítandó keresetek időbeli korlátozásairól szóló nemzeti szabályokra történő hivatkozást 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, hogy azok nem kedvezőtlenebbek az ilyen keresetekre tekintettel a nemzeti jogon alapuló hasonló keresetknél, és a gyakorlatban nem lehetetlenítik el a közösségi jog által biztosított jogok 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. időpont helyébe az 1994. január 1. időpont lép.

(4) Azon tagállamok esetében, amelyek 1990. május 17-e után csatlakoztak, az (1) és (2) bekezdésben szereplő 1990. május 17. időpont helyébe az az időpont lép, amelyen a Szerződés 141. cikke területükön hatályba lépett.

13. 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

Egyenlő bánásmód a munkavállalás, a szakképzés és előmenetel, valamint a munkafeltételek tekintetében

14. cikk

A megkülönböztetés tilalma

(1) Tilos minden nemi alapú közvetlen vagy közvetett megkülönböztetés a köz- vagy a magánszektorban, ideértve a közigazgatási intézményeket, a következők vonatkozásában:

- a) a nem önálló és az önálló keresőtevékenységhez, illetve a foglalkoztatáshoz való hozzáférés feltételei – beleértve a kiválasztás kritériumait és a munkaerő-toborzás feltételeit –, a tevékenység fajtájától és a szakmai hierarchiában elfoglalt helytől függetlenül, beleértve az előmenetelt;
- b) hozzájutás a pályaválasztási tanácsadás, a szakképzés, a szakmai továbbképzés és az átképzés, ideértve a szakmai gyakorlatot, minden típusához és szintjéhez;
- c) foglalkoztatási és munkafeltételek, ideértve az elbocsátásokat, valamint a Szerződés 141. cikkében előírt díjazást;
- 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 megkülönböztetést azokban az esetekben, amikor az érintett szakmai tevékenység természete vagy azon körülmények természete miatt, amelyek között ezen tevékenységet végzik, az ilyen jellemzők valódi és döntő szakmai követelményt elégítenek ki, feltéve, hogy annak célkitűzése jogos és a követelmény arányos.

15. cikk

Visszatérés szülési szabadságról

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 kedvezőtleneek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon.

16. cikk

Apasági 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 viszszaérjenek munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kevésbé kedvezőtleneek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon.

III. CÍM

HORIZONTÁLIS RENDELKEZÉSEK

1. FEJEZET

Jogorvoslat és jogérvényesítés

1. Szakasz

Jogorvoslat

17. cikk

Jogvédelem

(1) A tagállamok gondoskodnak arról, hogy minden személy, aki úgy ítéli meg, hogy az egyenlő bánásmód elvének be nem tartása miatt őt sérelem érte, miután az esetleges jogorvoslati lehetőségeket – a tagállamok által szükségesnek vélt esetben akár egyeztető eljárás útján is – más illetékes hatóságoknál már kimerítette, az ebből az irányelvből eredő igényeit bírósági úton érvényesíthesse annak a viszonyoknak a megszűnte után is, amelyben a megkülönböztetés állítólagosan történt.

(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.

18. cikk

Kártérítés vagy jóvátétel

A tagállamok nemzeti jogrendszerük keretében meghozzák azokat az intézkedéseket, amelyekkel valódi és eredményes kártérítés, illetve jóvátétel biztosítható – a tagállamok jogszabályai alapján – a nemi alapon történő megkülönböztetést elszenvedő személy részére az őt ért veszteségért és kárért; ezen intézkedések visszatartó erejűek és arányosak az elszenvedett kárral. Az ilyen kártérítést vagy jóvátételt nem lehet felső határ megszabásával korlátozni, kivéve azokat az eseteket, amikor a munkaadó bizonyítani tudja, hogy a pályázó ezen irányelv szerinti megkülönböztetés következtében csak azt a kárt szenvedte el, hogy pályázatát nem vették figyelembe.

2. Szakasz

A bizonyítási teher

19. cikk

A 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 elve alkalmazásának elmulasztása 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 érinti 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.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdést kell alkalmazni 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.

(5) Ez a cikk nem vonatkozik a büntető eljárásokra, kivéve akkor, ha a tagállamok másként rendelkeznek.

2. FEJEZET

Az egyenlő bánásmód előmozdítása – párbeszéd

20. cikk

Az egyenlőséggel foglalkozó testületek

(1) A tagállamok olyan testületet vagy testületeket jelölnek ki, valamint megteszik a szükséges intézkedéseket, 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 17. cikk (2) bekezdésében említett egyesületek, szervezetek vagy más jogi személyek jogainak sérelme nélkül önálló segítség nyújtása a megkülönböztetés áldozatainak a megkülönböztetés miatti panaszaik érvényesítése során;

- b) független vizsgálatokat folytatása a megkülönböztetés tárgyában;

- c) független jelentések közzététele, és javaslatok tétele bármely kérdésben, amely összefügg az ilyen megkülönböztetéssel;

- d) a rendelkezésre álló információk cseréje a megfelelő szinten a kapcsolódó európai szervekkel, mint például a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetével.

21. cikk

Szociális párbeszéd

(1) A tagállamok a nemzeti hagyományaikkal és gyakorlattal összhangban megfelelő intézkedéseket tesznek a szociális partnerek közötti társadalmi párbeszéd elősegítésére abból a célból, hogy ösztönözzék az egyenlő bánásmód megvalósítását többek között a munkahellyel, a munkavállalással, a szakképzéssel és az előmenetellel kapcsolatos gyakorlatok nyomon követése, valamint a kollektív szerződések és a magatartási kódexek nyomon követése, továbbá a kutatás, valamint tapasztalatcsere és a legjobb gyakorlatok cseréje révén.

(2) Nemzeti hagyományai és a gyakorlat tiszteletben tartásával, a tagállamok a szociális partnereket azok autonómiájának sérelme nélkül arra ösztönzik, hogy támogassák a férfiak és nők közötti egyenlőséget, segítsék elő a munka és a magánélet összeegyeztetésének megkönnyítését célzó rugalmas munkaügyi szabályozásokat, és megfelelő szinten olyan megállapodásokat kössenek, amelyek az 1. cikkben említett és a kollektív tárgyalások körébe eső területeken megkülönböztetésellenes szabályokat állapítanak meg. Ezek a megállapodások tiszteletben tartják ezen irányelv rendelkezéseit, illetve a vonatkozó nemzeti végrehajtási intézkedéseket.

(3) A tagállamok a nemzeti jogszabályokkal, a kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban arra ösztönzik a munkaadókat, hogy tervezett és szisztematikus módon segítsék elő a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmódot a munkahelyen, a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel terén.

(4) Ebből a célból a munkaadókat ösztönzik arra, hogy rendszeres időközönként megfelelő módon tájékoztassák a munkavállalókat és/vagy azok képviselőit a vállalkozáson belül, a férfiakkal és nőkkel való egyenlő bánásmódról.

Ez a tájékoztatás tartalmazhat egy áttekintést a szervezet különböző szintjein foglalkoztatott férfiak és nők arányáról, díjazásukról és annak különbségeiről, valamint vonatkozhat a munkavállalók képviselőivel együttműködésben történő, a helyzet javítását szolgáló lehetséges intézkedésekre.

22. cikk

Párbeszéd a nem kormányzati szervezetekkel

A tagállamok ösztönzik a párbeszédet a megfelelő nem kormányzati szervezetekkel, amelyeknek, a nemzeti jogrendszerrel és gyakorlattal összhangban jogos érdekében áll hozzá-

járulni a nemi alapon történő megkülönböztetés elleni küzdelemhez az egyenlő bánásmód elvének előmozdítása céljából.

3. FEJEZET

Általános horizontális rendelkezések

23. 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;
- b) az egyenlő bánásmód elvével ellentétes rendelkezéseket, amelyek egyéni vagy kollektív szerződésekben, illetve megállapodásokban, vállalkozások belső szabályzataiban, a szabadfoglalkozásúakra, valamint a munkavállalói és munkaadói szervezetekre vonatkozó szabályokban vagy bármely egyéb intézkedésben szerepelnek, semmissé nyilvánítsanak vagy nyilváníthatassanak, illetve módosíthatassanak;
- c) az ilyen rendelkezéseket tartalmazó foglalkoztatási szociális biztonsági rendszerek közigazgatási határozatokkal ne legyenek jóváhagyhatók vagy általánosan kötelező érvényűnek nyilváníthatók.

24. 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.

25. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják az ennek az irányelvnek megfelelően elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és meghoznak minden szükséges intézkedést, hogy biztosítsák ezek alkalmazását. A szankcióknak, amelyek az áldozat számára fizetendő kártérítést is magukban foglalhatják, hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük. A tagállamok legkésőbb 2005. október 5-ig értesítik ezekről a rendelkezésekről a Bizottságot, és haladéktalanul bejelentenek valamennyi későbbi, ezeket érintő módosítást.

26. cikk

A megkülönböztetés megelőzése

A tagállamok – a nemzeti joggal, a kollektív szerződésekkel vagy gyakorlattal összhangban – ösztönzik a munkaadókat és a szakképzésért felelős személyeket, hogy hozzák meg azokat az eredményes intézkedéseket, amelyek megelőzik a munkahelyen, a munkavállalás, a szakképzés és az előmenetel területén előforduló nemi alapon történő megkülönböztetés valamennyi formáját, különösen a zaklatást és szexuális zaklatást.

27. cikk

Minimumkövetelmények

(1) A tagállamok bevezethetnek, vagy fenntarthatnak olyan rendelkezéseket, amelyek kedvezőbbek az egyenlő bánásmód elvének védelme szempontjából, mint azok, amelyeket ez az irányelv állapít meg.

(2) 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 lévőktől, feltéve, hogy ezen irányelv rendelkezéseinek megfelelnek.

28. cikk

Kapcsolat a közösségi és nemzeti rendelkezésekkel

(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.

29. cikk

A nemek közötti esélyegyenlőség elvének 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.

30. cikk

Az információk terjesztése

A tagállamok gondoskodnak arról, hogy azokról az intézkedésekről, amelyeket ezen irányelv értelmében hoznak, valamint a már hatályban lévő intézkedésekről, az érintett személyeket minden erre alkalmas módon – adott esetben a munkahelyen – tájékoztatják.

IV. CÍM

ZÁRÓ RENDELKEZÉSEK

31. cikk

Jelentéstétel

(1) A tagállamok 2011. február 15-ig közlik a Bizottsággal azokat az információkat, amelyekre szüksége van ahhoz, hogy jelentést állítson össze ezen irányelv alkalmazásáról az Európai Parlament és a Tanács számára.

(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 végrehajtásukról. 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 felülvizsgálják a 14. cikk (2) bekezdésében említett szakmai tevékenységeket, és a társadalmi fejlődés tükrében döntenek arról, hogy indokolt-e a kivételek további fenntartása. A vizsgálat eredményeiről időszakosan, de legalább nyolcévenként tájékoztatják a Bizottságot.

32. cikk

Felülvizsgálat

A Bizottság legkésőbb 2013. február 15-ig felülvizsgálja ezen irányelv működését, és adott esetben javaslatot tesz a szükséges módosításokra.

33. cikk

Végrehajtás

A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ezen irányelvnek legkésőbb 2008. augusztus 15-ig megfeleljenek, vagy gondoskodnak arról, hogy a szociális partnerek ezen időpontig megállapodás útján bevezessék a szükséges rendelkezéseket. Amennyiben különös nehézségek figyelembevételéhez szükséges, a tagállamoknak legfeljebb egy további év áll rendelkezésükre ahhoz, hogy ennek az irányelvnek megfeleljenek. A tagállamok meg hozzák azokat az intézkedéseket, amelyek szükségesek annak érdekében, hogy biztosíthassák az ezen irányelv betartatása révén megvalósuló eredményeket. E rendelkezések szövegét haladéktalanul eljuttatják a Bizottsághoz.

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 irányelvvel 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.

Az 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.

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

34. cikk

Hatályon kívül helyezés

(1) 2009. augusztus 15-i hatállyal a 75/117/EGK, a 76/207/EGK, a 86/378/EGK és a 97/80/EK irányelv hatályát veszti, 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.

35. cikk

Hatálybalépés

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

36. cikk

Címzettek

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Strasbourgban, 2006. július 5-én.

az Európai Parlament részéről

az elnök

J. BORRELL FONTELLES

a Tanács részéről

az elnök

P. LEHTOMÄKI

I. MELLÉKLET

A. RÉSZ

A hatályukat veszített irányelvek és azok egymást követő módosításai

a Tanács 75/117/EGK irányelve	HL L 45., 1975.2.19., 19. o.
a Tanács 76/207/EGK irányelve	HL L 39., 1976.2.14., 40. o.
az Európai Parlament és a Tanács 2002/73/EK irányelve	HL L 269., 2002.10.5., 15. o.
a Tanács 86/378/EGK irányelve	HL L 225., 1986.8.12., 40. o.
a Tanács 96/97/EK irányelve	HL L 46., 1997.2.17., 20. o.
a Tanács 97/80/EK irányelve	HL L 14., 1998.1.20., 6. o.
a Tanács 98/52/EK irányelve	HL L 205., 1998.7.22., 66. o.

B. RÉSZ

A nemzeti jogba történő átültetésre és az alkalmazásra vonatkozó határidők felsorolása

(hivatkozás a 34. cikk (1) bekezdésében)

Irányelv	Átültetés határideje	Alkalmazás időpontja
75/117/EGK irányelv	1976. február 19.	
76/207/EGK irányelv	1978. augusztus 14.	
86/378/EGK irányelv	1993. január 1.	
96/97/EK irányelv	1997. július 1.	1990. május 17. a munkavállalók vonatkozásában, kivéve azokat a munkavállalókat vagy az azok jogán jogosultakat, akik ezen időpont előtt a nemzeti jog szerint bírósági eljárást indítottak vagy azzal azonos hatályú igényt jelentettek be. A 86/378/EGK irányelv 8. cikkében meghatározott időpont, legkésőbb 1993. január 1. A 86/378/EGK irányelv 6. cikke (1) bekezdése i. pontjának első francia bekezdésében meghatározott időpont, legkésőbb 1999. január 1.
97/80/EK irányelv	2001. január 1.	Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága esetében 2001. július 22.
98/52/EK irányelv	2001. július 22.	
2002/73/EK irányelv	2005. október 5.	

II. MELLÉKLET

Megfelelési táblázat

75/117/EGK irányelv	76/207/EGK irányelv	86/378/EGK irányelv	97/80/EK irányelv	Ezen irányelv
—	1. cikk (1) bekezdés	1. cikk	1. cikk	1. cikk
—	1. cikk (2) bekezdés	—	—	—
—	2. cikk (2) bekezdés, első francia bekezdés	—	—	2. cikk (1) bekezdés a) pont
—	2. cikk (2) bekezdés, második francia bekezdés	—	2. cikk (2) bekezdés	2. cikk (1) bekezdés b) pont
—	2. cikk (2) bekezdés, harmadik és negyedik francia bekezdés	—	—	2. cikk (1) bekezdés c) és d) pont
—	—	—	—	2. cikk (1) bekezdés e) pont
—	—	2. cikk (1) bekezdés	—	2. cikk (1) bekezdés f) pont
—	2. cikk (3) és (4) bekezdés és 2. cikk (7) bekezdés, harmadik albekezdés	—	—	2. cikk (2) bekezdés
—	2. cikk (8) bekezdés	—	—	3. cikk
1. cikk	—	—	—	4. cikk
—	—	5. cikk (1) bekezdés	—	5. cikk
—	—	3. cikk	—	6. cikk
—	—	4. cikk	—	7. cikk (1) bekezdés
—	—	—	—	7. cikk (2) bekezdés
—	—	2. cikk (2) bekezdés	—	8. cikk (1) bekezdés
—	—	2. cikk (3) bekezdés	—	8. cikk (2) bekezdés
—	—	6. cikk	—	9. cikk
—	—	8. cikk	—	10. cikk
—	—	9. cikk	—	11. cikk
—	—	a 96/97/EK irányelv 2. cikke	—	12. cikk
—	—	9a. cikk	—	13. cikk
—	2. cikk (1) bekezdés és 3. cikk (1) bekezdés	—	2. cikk (1) bekezdés	14. cikk (1) bekezdés
—	2. cikk (6) bekezdés	—	—	14. cikk (2) bekezdés
—	2. cikk (7) bekezdés, második albekezdés	—	—	15. cikk
—	2. cikk (7) bekezdés, negyedik albekezdés, második és harmadik mondat	—	—	16. cikk
2. cikk	6. cikk (1) bekezdés	10. cikk	—	17. cikk (1) bekezdés
—	6. cikk (3) bekezdés	—	—	17. cikk (2) bekezdés
—	6. cikk (4) bekezdés	—	—	17. cikk (3) bekezdés

75/117/EGK irányelv	76/207/EGK irányelv	86/378/EGK irányelv	97/80/EK irányelv	Ezen irányelv
—	6. cikk (2) bekezdés	—	—	18. cikk
—	—	—	3. és 4. cikk	19. cikk
—	8a. cikk	—	—	20. cikk
—	8b. cikk	—	—	21. cikk
—	8c. cikk	—	—	22. cikk
3. és 6. cikk	3. cikk (2) bekezdés a) pont	—	—	23. cikk a) pont
4. cikk	3. cikk (2) bekezdés b) pont	7. cikk a) pont	—	23. cikk b) pont
—	—	7. cikk b) pont	—	23. cikk c) pont
5. cikk	7. cikk	11. cikk	—	24. cikk
6. cikk	—	—	—	—
—	8d. cikk	—	—	25. cikk
—	2. cikk (5) bekezdés	—	—	26. cikk
—	8e. cikk (1) bekezdés	—	4. cikk (2) bekezdés	27. cikk (1) bekezdés
—	8e. cikk (2) bekezdés	—	6. cikk	27. cikk (2) bekezdés
—	2. cikk (7) bekezdés, első albekezdés	5. cikk (2) bekezdés	—	28. cikk (1) bekezdés
—	2. cikk (7) bekezdés, negyedik albekezdés, első mondat	—	—	28. cikk (2) bekezdés
—	1. cikk (1a) bekezdés	—	—	29. cikk
7. cikk	8. cikk	—	5. cikk	30. cikk
9. cikk	10. cikk	12. cikk (2) bekezdés	7. cikk negyedik albekezdés	31. cikk (1) és (2) bekezdés
—	9. cikk (2) bekezdés	—	—	31. cikk (3) bekezdés
—	—	—	—	32. cikk
8. cikk	9. cikk (1) bekezdés, első albekezdés és 9. cikk (2) és (3) bekezdés	12. cikk (1) bekezdés	7. cikk első, második és harmadik albe- kezdés	33. cikk
—	9. cikk (1) bekezdés, második albekezdés	—	—	—
—	—	—	—	34. cikk
—	—	—	—	35. cikk
—	—	—	—	36. cikk
—	—	Melléklet	—	—