

Dyrektywa 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady

z dnia 23 września 2002 r.

zmieniająca dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 141 ust. 3,

uwzględniając wniosek Komisji [1],

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego [2],

stanowiąc zgodnie z procedurą ustanowioną w art. 251 Traktatu [3], w świetle tekstu jednolitego zatwierdzonego przez komitet pojedynczy w dniu 19 kwietnia 2002 r.,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Zgodnie z art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz państwa prawnego, które są wspólne dla Państw Członkowskich, a także szanuje prawa podstawowe zagwarantowane w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla Państw Członkowskich, jako zasady ogólne prawa wspólnotowego.

(2) Prawo każdej osoby do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją stanowi powszechne prawo uznane przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Międzynarodową Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Pakty Narodów Zjednoczonych Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz przez Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, których sygnatariuszami są wszystkie Państwa Członkowskie.

(3) Niniejsza dyrektywa jest zgodna z prawami podstawowymi i zasadami określonymi w szczególności w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej.

(4) Na mocy art. 2 i art. 3 ust. 2 Traktatu WE oraz orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, równość mężczyzn i kobiet jest zasadą podstawową. Te postanowienia

Traktatu określają równość mężczyzn i kobiet jako "zadanie" i "cel" Wspólnoty oraz nakładają pozytywny obowiązek "wspierania" jej we wszystkich działaniach.

(5) Artykuł 141 Traktatu, w szczególności ust. 3, odnosi się szczególnie do równych szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w sprawach zatrudnienia i zawodu.

(6) Dyrektywa Rady 76/207/EWG [4] nie definiuje pojęcia bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji. Na podstawie art. 13 Traktatu, Rada przyjęła dyrektywę 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na rasę lub pochodzenie etniczne [5] i dyrektywę 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy [6], które definiują bezpośrednią i pośrednią dyskryminację. Dlatego właściwe jest dodanie definicji w odniesieniu do płci, zgodnie z tymi dyrektywami.

(7) Niniejsza dyrektywa nie ogranicza wolności zrzeszania się, włączając prawo do zakładania związków z innymi i do wstępowania do związków w celu ochrony własnych interesów. Środki w rozumieniu art. 141 ust. 4 Traktatu mogą obejmować członkostwo lub kontynuację działalności organizacji lub związków, których głównym celem jest wspieranie w praktyce zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.

(8) Molestowanie związane z płcią osoby oraz molestowanie seksualne są sprzeczne z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn; dlatego właściwe jest zdefiniowanie takich pojęć i zakazanie takich form dyskryminacji. W tym celu należy podkreślić, że te formy dyskryminacji występują nie tylko w miejscu pracy, ale również w kontekście dostępu do zatrudnienia i kształcenia zawodowego, podczas zatrudnienia i wykonywania zawodu.

(9) W tym kontekście pracodawcy oraz osoby odpowiedzialne za kształcenie zawodowe powinny być zachęcane do podejmowania środków zwalczania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć oraz, w szczególności, do podejmowania środków zapobiegających molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką.

(10) Ocena stanu faktycznego, z której można wnioskować, że doszło do bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, należy do kompetencji krajowych organów sądowych lub innych właściwych organów, zgodnie z zasadami prawa krajowego lub praktyki. Zasady takie mogą przewidywać w szczególności ustalanie dyskryminacji pośredniej wszelkimi środkami, w tym na podstawie danych statystycznych. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości [7], dyskryminacja pociąga za sobą stosowanie różnych zasad do porównywalnych sytuacji lub stosowanie tej samej zasady do różnych sytuacji.

(11) Działalność zawodowa, którą Państwa Członkowskie mogą wyłączyć z zakresu dyrektywy 76/207/EWG powinna być ograniczona do tej, która wymusza zatrudnienie osoby danej płci ze względu na charakter określonej działalności zawodowej pod warunkiem, że realizowany cel jest uzasadniony i z zastrzeżeniem zasady proporcjonalności przewidzianej w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości [8].

(12) Trybunał Sprawiedliwości, w zakresie zasady równego traktowania, zawsze spójnie uznawał uprawnienie do ochrony kondycji biologicznej kobiety w okresie ciąży i po niej. Co więcej, Trybunał zawsze spójnie orzekał, że niekorzystne traktowanie kobiet związane z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć. Dlatego niniejsza dyrektywa, bez uszczerbku dla dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią [9] (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), ma na celu zapewnienie ochrony fizycznego i psychicznego stanu kobiet w ciąży, kobiet, które w ostatnim czasie rodziły i kobiet karmiących dziecko piersią. Preambuła dyrektywy 92/85/EWG stanowi, że ochrona pracownic w ciąży, pracownic, które w ostatnim czasie rodziły lub pracownic karmiących dziecko piersią nie powinna obejmować niekorzystnego traktowania kobiet na rynku pracy ani działania na szkodę dyrektyw dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet. Trybunał Sprawiedliwości uznał ochronę praw pracowniczych kobiet, w szczególności ich prawo do powrotu na to samo lub równoważne stanowisko, na nie mniej korzystnych warunkach, a także do korzystania z jakichkolwiek ulepszeń warunków pracy, do których byłyby one uprawnione podczas swojej nieobecności.

(13) W rezolucji Rady i ministrów właściwych ds. zatrudnienia i polityki społecznej zebranych w Radzie dnia 29 czerwca 2000 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym [10] Państwa Członkowskie zostały zachęczone do rozważenia zbadania zakresu, w jakim ich odpowiednie systemy prawne przyznają pracującym mężczyznom indywidualne i niezbywalne prawo do urlopu ojcowskiego, utrzymując jednocześnie ich prawa związane z zatrudnieniem. W tym kontekście, należy podkreślić, że do Państw Członkowskich należy ustalanie czy przyznać czy nie takie prawo, a także ustalanie warunków, innych niż zwolnienie i powrót do pracy, które są poza zakresem zastosowania niniejszej dyrektywy.

(14) Państwa Członkowskie mogą, na mocy art. 141 ust. 4 Traktatu, utrzymać lub przyjmować środki przewidujące specyficzne korzyści w celu ułatwienia osobom płci niedostatecznie reprezentowanej wykonywanie działalności zawodowej lub w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania. Uwzględniając obecną sytuację oraz mając na uwadze deklarację nr 28 do Traktatu Amsterdamskiego, Państwa Członkowskie powinny dążyć, przede wszystkim, do poprawy sytuacji kobiet w życiu zawodowym.

(15) Zakaz dyskryminacji powinien być przestrzegany bez uszczerbku dla utrzymywania lub przyjmowania środków mających zapobiegać lub kompensować niekorzystną sytuację grupy osób danej płci. Środki takie dopuszczają istnienie organizacji osób danej płci, jeżeli ich głównym celem jest wspieranie szczególnych potrzeb tych osób i wspieranie równości kobiet i mężczyzn.

(16) Zasada równości wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet została już ustanowiona na mocy art. 141 Traktatu i dyrektywy Rady 75/117/EWG z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do stosowania

zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet [11], i jest konsekwentnie wspierana przez orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości. Zasada ta stanowi zasadniczą i niezbędną część dorobku wspólnotowego dotyczącego dyskryminacji ze względu na płeć.

(17) Trybunał Sprawiedliwości, uwzględniając zasadniczy charakter prawa do skutecznej ochrony sądowej, orzekł, że pracownicy korzystają z takiej ochrony nawet po zakończeniu stosunku pracy [12]. Pracownik występujący w obronie lub przedstawiający dowód w imieniu osoby chronionej na podstawie niniejszej dyrektywy jest uprawniony do takiej samej ochrony.

(18) Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że w celu skuteczności zasady równego traktowania, oznacza ona, że w każdym przypadku jej naruszenia, rekompensata przyznawana dyskryminowanemu pracownikowi musi być odpowiednia w stosunku do poniesionej szkody. Trybunał stwierdził także, że uprzednie ustalenie górnej granicy może wykluczać skuteczną rekompensatę, oraz że wyłączenie przyznania odsetek w celu zrekompensowania straty jest niedopuszczalne [13].

(19) Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości, przepisy krajowe odnoszące się do terminów składania odwołań są dopuszczalne, pod warunkiem że nie są one mniej korzystne niż terminy dla podobnych działań o charakterze krajowym i że nie służą one wykonywaniu praw uznanych przez prawo wspólnotowe za niemożliwe w praktyce.

(20) Osoby, które były dyskryminowane ze względu na płeć, powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. W celu zapewnienia bardziej skutecznego poziomu bezpieczeństwa, stowarzyszenia, organizacje i inne osoby prawne powinny być również upoważnione do brania udziału w procedurze sądowej, zgodnie z ustaleniami Państw Członkowskich, w imieniu każdej ofiary albo jako jej wsparcie, bez uszczerbku dla reguł procedury krajowej dotyczącej przedstawicielstwa i ochrony przez sądem.

(21) Państwa Członkowskie powinny wspierać dialog między partnerami społecznymi, jak również, w ramach praktyki krajowej, z organizacjami pozarządowymi odnoszącymi się do różnych form dyskryminacji zewzględu na płeć w miejscu pracy i jej zwalczania.

(22) Państwa Członkowskie wprowadzają skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane w przypadkach nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z dyrektywy 76/207/EWG.

(23) Zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu, cele proponowanych działań nie mogą być w pełni osiągnięte przez Państwa Członkowskie i dlatego mogą zostać osiągnięte w pełniejszym zakresie przez Wspólnotę. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, ograniczona jest do tego co jest niezbędne do osiągnięcia tych celów.

(24) W związku z powyższym dyrektywa 76/207/EWG powinna zostać odpowiednio zmieniona,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

W dyrektywie 76/207/EWG wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1 dodaje się ustęp w brzmieniu:

"1a. Przy formułowaniu i wprowadzaniu w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, polityk i działań w dziedzinach określonych w ust. 1, Państwa Członkowskie aktywnie uwzględniają dążenie do równości kobiet i mężczyzn.";

2) artykuł 2 otrzymuje brzmienie:

"Artykuł 2

1. Do celów następujących postanowień, zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na płeć, przez odniesienie w szczególności do stanu cywilnego lub rodzinnego.

2. Do celów niniejszej dyrektywy, stosuje się następujące definicje:

- dyskryminacja bezpośrednia: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji,

- dyskryminacja pośrednia; sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne,

- molestowanie: sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery,

- molestowanie seksualne: sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie werbalne, niewerbalne lub fizyczne o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.

3) Molestowanie oraz molestowanie seksualne w rozumieniu niniejszej dyrektywy uważa się za dyskryminację ze względu na płeć i dlatego jest ono zabronione.

Fakt odrzucenia lub podporządkowania się takiemu zachowaniu przez osobę nie może służyć jako podstawa decyzji odnoszącej się do tej osoby.

4) Polecenie nakazujące dyskryminowanie osób ze względu na płeć uważane jest za dyskryminację w rozumieniu niniejszej dyrektywy.

5) Państwa Członkowskie wspierają, zgodnie z prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, pracodawców oraz osoby odpowiedzialne za dostęp do kształcenia zawodowego w podejmowaniu środków służących zapobieganiu wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności molestowaniu oraz molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

6. W odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, w tym do prowadzącego do niego szkolenia, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z płcią nie stanowi dyskryminacji, jeżeli, ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania, cecha taka jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny.

7. Niniejsza dyrektywa jest bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności dotyczących ciąży i macierzyństwa.

Kobieta przebywająca na urlopie macierzyńskim jest uprawniona, po jego zakończeniu, do powrotu do swojej lub równorzędnej pracy na warunkach nie mniej dla niej korzystnych i do korzystania z poprawy warunków pracy, do których byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności.

Mniej preferencyjne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu dyrektywy 92/85/EWG stanowi dyskryminację w rozumieniu niniejszej dyrektywy.

Niniejsza dyrektywa jest również bez uszczerbku dla przepisów dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie zbiorowego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC [14] oraz dyrektywy Rady 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) [15]. Jest ona także bez uszczerbku dla prawa Państw Członkowskich do uznawania szczególnych praw do urlopu ojcowskiego i/lub adopcyjnego. Państwa Członkowskie, które uznają takie prawa, podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracujących mężczyzn i kobiet przed zwolnieniem z powodu wykonywania tych praw i zapewniają, że po zakończeniu takiego urlopu są oni uprawnieni do swojej pracy lub równoważnej na warunkach nie mniej korzystnych, oraz do korzystania z poprawy warunków pracy, do których byliby oni uprawnieni w trakcie swojej nieobecności.

8. Państwa Członkowskie mogą utrzymywać lub przyjmować środki w rozumieniu art. 141 ust. 4 Traktatu w celu zapewnienia pełnej równości między mężczyznami i kobietami w praktyce.";

3) artykuł 3 otrzymuje brzmienie:

"Artykuł 3

1. Stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że nie może istnieć żadna bezpośrednia ani pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć w sektorze prywatnym ani publicznym, włączając instytucje publiczne, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia, do pracy na własny rachunek oraz uprawiania zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włącznie z awansem zawodowym;

b) dostępu do wszystkich rodzajów i szczebli poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, doskonalenia i przekwalifikowywania pracowników, łącznie ze zdobywaniem praktycznych doświadczeń;

c) warunków zatrudnienia i pracy, włączając zwolnienia, a także wynagrodzenie, jak przewidziano w dyrektywie 75/117/EWG;

d) członkostwa i uczestniczenia w organizacji pracowników lub pracodawców bądź jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z przywilejami, jakie dają tego typu organizacje.

2. W tym celu, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki aby zapewnić, że:

a) wszelkie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania zostaną uchylone;

b) wszelkie przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, włączone do kontraktów lub układów zbiorowych, regulaminów przedsiębiorstw lub zasad regulujących kwestie wolnych zawodów oraz organizacji pracowników i pracodawców zostaną lub mogą zostać uznane za nieważne lub zostaną zmienione.";

4) skreśla się art. 4 i 5;

5) artykuł 6 otrzymuje brzmienie:

"Artykuł 6

1. Państwa Członkowskie zapewniają, aby procedury sądowe i/lub administracyjne, jak również, o ile uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do przestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po zakończeniu kontaktów, w których przypuszczalnie miała miejsce dyskryminacja.

2. Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, które są niezbędne do zapewnienia rzeczywistej i skutecznej rekompensaty lub odszkodowania, zgodnie z ustaleniami Państw Członkowskich dotyczącymi strat i szkód poniesionych przez osobę pokrzywdzoną w wyniku dyskryminacji sprzecznej z art. 3, w sposób, który ma charakter zniechęcający a jednocześnie jest proporcjonalny do wyrządzonej szkody; taka rekompensata lub odszkodowanie nie mogą być ograniczone poprzez wcześniejsze ustalenie górnego limitu, z wyjątkiem przypadków, kiedy pracodawca może udowodnić, że jedyną szkodą, jaką ubiegający się poniósł w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy jest odmowa rozpatrzenia podania o pracę tej osoby.

3. Państwa Członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z wyznaczonymi ustawodawstwem krajowym kryteriami, interes prawny w zapewnieniu, aby przestrzegane były przepisy niniejszej dyrektywy, mogą wszczynać, na rzecz skarżącego lub wspierając go, za jego lub jej zgodą, postępowanie sądowe i/lub administracyjne przewidziane w celu przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

4. Ustępy 1 i 3 nie naruszają krajowych reguł dotyczących terminów składania odwołań w zakresie zasady równego traktowania.";

6) artykuł 7 otrzymuje brzmienie:

"Artykuł 7

Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych takie środki, jakie są konieczne do ochrony pracowników, włączając przedstawicieli pracowników przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe i/lub praktyce, przed zwolnieniem lub innym niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę w odpowiedzi na skargę wniesioną w przedsiębiorstwie lub jakąkolwiek procedurę sądową mającą na celu przestrzegania zgodności z zasadą równego traktowania.";

7) dodaje się artykuły w brzmieniu:

"Artykuł 8a

1. Państwa Członkowskie wskazują i podejmują niezbędne ustalenia dotyczące utworzenia organu lub organów do spraw promowania, analizowania, nadzorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na płeć. Organy te mogą stanowić część agencji odpowiedzialnych na szczeblu krajowym za ochronę praw człowieka lub ochrony praw jednostki.

2. Państwa Członkowskie zapewniają, aby zadaniem tych organów było:

a) nie naruszając praw ofiar i stowarzyszeń, organizacji i innych osób prawnych, określonych w art. 6 ust. 3, w zakresie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg odnośnie dyskryminacji;

b) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji;

c) publikowanie niezależnych raportów i wydawanie zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z tego rodzaju dyskryminacją.

Artykuł 8b

1. Zgodnie ze swoją tradycją i krajową praktyką, Państwa Członkowskie podejmują stosowne środki wspierające dialog między przedstawicielami pracodawców i pracowników w celu wspierania równego traktowania, włącznie z nadzorowaniem praktyk w miejscu pracy, poprzez układy zbiorowe, kodeksy postępowania oraz badanie lub wymianę doświadczeń i dobrych zwyczajów.

2. Zgodnie ze swoją tradycją i krajową praktyką, Państwa Członkowskie zachęcają przedstawicieli pracodawców i pracowników, bez uszczerbku dla ich autonomii, do wspierania równości kobiet i mężczyzn oraz do zawierania na właściwym szczeblu porozumień ustanawiających zasady niedyskryminacji w dziedzinach określonych w art. 1, które wchodzą w zakres rokowań zbiorowych. Umowy takie są zgodne z minimalnymi wymaganiami przewidzianymi w niniejszej dyrektywie oraz odpowiednie krajowe środki wykonawcze.

3. Państwa Członkowskie, zgodnie prawem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką, zachęcają pracodawców do wspierania równego traktowania mężczyzn i kobiet w miejscu pracy w planowany i systematyczny sposób.

4. W tym celu, pracodawcy są wspierani w zapewnianiu pracownikom i/lub ich przedstawicielom, w odpowiednio regularnych odstępach czasu, właściwych informacji w sprawie równego traktowania mężczyzn i kobiet w przedsiębiorstwie.

Informacje takie mogą obejmować dane statystyczne o proporcjach pomiędzy mężczyznami i kobietami na różnych szczeblach organizacji oraz możliwe środki poprawy sytuacji we współpracy z przedstawicielami pracowników.

Artykuł 8c

Państwa Członkowskie wspierają dialog z właściwymi organizacjami pozarządowymi, które mają, zgodnie z praktyką i ustawodawstwem krajowym interes prawny w uczestniczeniu w walce z dyskryminacją ze względu na płeć, w celu wspierania zasady równego traktowania.

Artykuł 8d

Państwa Członkowskie ustanawiają zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych z zastosowaniem niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania.

Sankcje, które mogą obejmować wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa Członkowskie powiadomią o tych przepisach Komisję nie później niż do dnia 5 października 2005 r. i powiadamią ją bezzwłocznie o kolejnych dotyczących ich zmianach.

Artykuł 8e

1. Państwa Członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie.

2. Wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym wypadku powodem obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją, który już zapewnia Państwo Członkowskie w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą."

Artykuł 2

1. Państwa Członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż do dnia 5 października 2005 r. lub zapewniają, że nie później niż do tej daty przedstawiciele pracodawców i pracowników wprowadzą odpowiednie przepisy w drodze porozumienia. Państwa Członkowskie podejmują wszelkie niezbędne kroki umożliwiające im w każdej chwili zagwarantowanie realizacji celów niniejszej dyrektywy i niezwłocznie powiadamią o nich Komisję.

Środki przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierać będą odniesienia do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Sposób odniesienia określa Państwa Członkowskie.

2. Państwa Członkowskie przekazują Komisji w ciągu trzech lat od wejścia w życie niniejszej dyrektywy wszystkie istotne informacje, aby umożliwić Komisji składanie sprawozdań Parlamentowi Europejskiemu i Radzie dotyczących stosowania niniejszej dyrektywy.

3. Bez uszczerbku dla ust. 2, Państwa Członkowskie przekazują Komisji co cztery lata teksty przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych dotyczących wszystkich środków przyjętych zgodnie z art. 141 ust. 4 Traktatu, a także sprawozdania w sprawie środków i ich wprowadzania w życie. Na podstawie tych informacji, Komisja co cztery lata przyjmuje i publikuje co cztery lata sprawozdanie ustanawiające ocenę porównawczą wszystkich środków w świetle deklaracji nr 28 załączonej do Aktu Końcowego Traktatu Amsterdamskiego.

Artykuł 3

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.

Artykuł 4

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 23 września 2002 r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

P. Cox

Przewodniczący

W imieniu Rady

M. Fischer Boel

Przewodniczący

[1] Dz.U. C 337 E z 28.11.2000, str. 204 oraz Dz.U. C 270 E z 25.9.2001, str. 9.

[2] Dz.U. C 123 z 25.4.2001, str. 81.

[3] Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 31 maja 2001 r. (Dz.U. C 47 z 21.2.2002, str. 19), wspólne stanowisko Rady z dnia 23 lipca 2001 r. (Dz.U. C 307 z 31.10.2001, str. 5) i decyzja Parlamentu Europejskiego z dnia 24 października 2001 r. (Dz.U. C 112 E z 9.5.2002, str. 14). Decyzja Parlamentu Europejskiego z dnia 12 czerwca 2002 r. i decyzja Rady z dnia 13 czerwca 2002 r.

[4] Dz.U. L 39 z 14.2.1976, str. 40.

[5] Dz.U. L 180 z 19.7.2000, str. 22.

[6] Dz.U. L 303 z 2.12.2002, str. 16.

[7] Sprawa C-394/96 Brown, Zb. Orz. 1998, str. I-4185, Sprawa C-342/93 Gillespie, Zb. Orz. 1996, str. I-475.

[8] Sprawa C-222/84 Johnston, Zb. Orz. 1986, str. 1651, Sprawa C-273/97 Sirdar, Zb. Orz. 1999, str. I-7403 i Sprawa C-285/98 Kreil, Zb. Orz. 2000, str. I-69.

[9] Dz.U. L 348 z 28.11.1992, str. 1.

[10] Dz.U. C 218 z 31.7.2000, str. 5.

[11] Dz.U. L 45 z 19.2.1975, str. 19.

[12] Sprawa C-185/97 Coote, Zb. Orz. 1998, str. I-5199.

[13] Sprawa C-180/95, Draehmpaehl, Zb. Orz. 1997, str. I-2195, Sprawa C-271/91, Marshall, Zb. Orz. 1993, str. I-4367.

[14] Dz.U. L 145 z 19.6.1996, str. 4.

[15] Dz.U. L 348 z 28.11.1992, str. 1