

## **Dyrektywa Rady 2000/43/WE**

z dnia 29 czerwca 2000 r.

### **wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 13,

uwzględniając wniosek Komisji [1],

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego [2],

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego [3],

uwzględniając opinię Komitetu Regionów [4],

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Traktat o Unii Europejskiej wyznacza nowy etap w procesie tworzenia coraz ściślejszego związku między narodami Europy.

(2) 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.

(3) Prawo każdej osoby do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją stanowi powszechne prawo uznane Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, Konwencją Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Międzynarodową Konwencją w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Paktami Narodów Zjednoczonych: Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Europejską Konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, których sygnatariuszami są wszystkie Państwa Członkowskie.

(4) Istotne jest przestrzeganie tych podstawowych praw i wolności, włącznie z wolnością zrzeszania się. W kontekście dostępu do dóbr i usług oraz dostarczania dóbr i usług istotne jest również przestrzeganie ochrony życia prywatnego i rodzinnego, jak również realizowanych w tym zakresie transakcji.

(5) Parlament Europejski przyjął liczne rezolucje w sprawie walki z rasizmem w Unii Europejskiej.

(6) Unia Europejska odrzuca wszystkie teorie zmierzające do określenia istnienia odrębnych ras ludzkich. Użycie terminu "pochodzenie rasowe" w niniejszej dyrektywie nie oznacza wcale uznania tych teorii.

(7) W dniach 15 i 16 października 1999 r. Rada Europejska w Tampere wezwała Komisję do jak najszybszego przedstawienia propozycji wprowadzenia w życie art. 13 Traktatu WE w zakresie walki z rasizmem i ksenofobią.

(8) Wytyczne dla zatrudnienia w 2000 r., przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 r., podkreślają potrzebę wspierania rynku pracy sprzyjającego społecznej integracji poprzez stworzenie spójnych polityk, których celem jest walka z dyskryminacją takich grup, jak mniejszości etniczne.

(9) Dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne może utrudnić osiągnięcie celów Traktatu WE, w szczególności doprowadzenie do wysokiego poziomu zatrudnienia i opieki społecznej, wzrostu poziomu jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej oraz solidarności. Może również zagrozić realizacji celu, jakim jest rozwój Unii Europejskiej jako przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości.

(10) W grudniu 1995 r. Komisja przedstawiła komunikat w sprawie rasizmu, ksenofobii i antysemityzmu.

(11) Dnia 15 lipca 1996 r. Rada przyjęła Wspólne Działanie 96/443/WSiSW dotyczące akcji na rzecz zwalczania rasizmu i ksenofobii [5], dla której Państwa Członkowskie zobowiązują się zapewnić skuteczną współpracę sądową w zakresie przestępstw związanych z zachowaniami rasistowskimi lub ksenofobicznymi.

(12) W celu zapewnienia rozwoju demokratycznych i tolerancyjnych społeczeństw, umożliwiających uczestnictwo wszystkim osób, bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, szczególna akcja dotycząca dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne musi wykraczać poza działalność zarobkową oraz niezarobkową i powinna objąć takie dziedziny, jak edukacja, opieka społeczna włącznie z bezpieczeństwem socjalnym i opieką zdrowotną, ułatwieniami społecznymi, dostępem do dóbr i usług oraz ich dostarczaniem.

(13) W tym celu wszelka bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą powinna być we Wspólnocie zakazana. Zakaz dyskryminacji powinien również mieć zastosowanie wobec obywateli państw trzecich, ale nie obejmuje on odmiennego traktowania ze względu na narodowość i nie pozostaje bez uszczerbku dla przepisów regulujących wjazd i pobyt obywateli państw trzecich oraz ich dostęp do zatrudnienia i pracy.

(14) We wprowadzaniu w życie zasady równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne Wspólnota dąży, zgodnie z art. 3 ust. 2 Traktatu WE, do likwidacji nierówności i wspierania równego traktowania mężczyzn i kobiet, w szczególności ze względu na to, że kobiety są często ofiarami różnego rodzaju dyskryminacji.

(15) Ocena faktów, które nasuwają przypuszczenie istnienia bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji, należy do sądu krajowego lub innego właściwego organu, zgodnie z zasadami prawa krajowego lub praktyką krajową. Zasady te mogą przewidywać w szczególności, że fakt występowania dyskryminacji pośredniej można udowodnić z wykorzystaniem wszelkich środków, również na podstawie danych statystycznych.

(16) Istotna jest ochrona wszystkich osób fizycznych przed dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Państwa Członkowskie powinny również zapewnić, w zależności od potrzeb i zgodnie z tradycją i krajową praktyką, ochronę osób prawnych, jeżeli są one ofiarami dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne swoich członków.

(17) Zakaz dyskryminacji powinien być przestrzegany bez względu na utrzymywanie lub przyjmowanie przepisów mających zapobiegać lub wyrównywać niekorzystną sytuację grupy osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego, a przepisy te mogą dopuszczać istnienie organizacji

osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego, jeżeli ich głównym celem jest wspieranie szczególnych potrzeb tych osób.

(18) W bardzo niewielu okolicznościach różnice w traktowaniu mogą być uzasadnione, jeżeli charakterystyka związana z pochodzeniem rasowym lub etnicznym jest istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest zgodny z prawem, a wymóg jest proporcjonalny. Okoliczności takie należy wymienić w informacjach dostarczanych przez Państwa Członkowskie Komisji.

(19) Osoby, które były dyskryminowane ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. Dla zapewnienia bardziej skutecznego poziomu ochrony stowarzyszenia lub osoby prawne powinny mieć również możliwość wszczynania postępowań, na zasadach określonych przez Państwo Członkowskie, na rzecz ofiary lub ją wspierając, nie naruszając reguł procedury krajowej dotyczących przedstawicielstwa i obrony przed sądami.

(20) Skuteczne wprowadzanie w życie zasady równości wymaga odpowiedniej ochrony sądowej przed represjami.

(21) Dostosowanie przepisów dotyczących ciężaru dowodu wymaga, od momentu zaistnienia domniemania dyskryminacji i w przypadkach gdy fakt ten zostanie potwierdzony, skutecznego stosowania zasady równego traktowania, w której ciężar dowodu spoczywa na osobie, wobec której wysunięto zarzut.

(22) Państwa Członkowskie mogą nie stosować zasad dotyczących ciężaru dowodu do postępowań, w których ustalenie faktów należy do sądu lub właściwej instancji. Takie procedury są procedurami, w których powód nie musi udowadniać faktów, których ustalenie należy do sądu lub właściwej instancji.

(23) Państwa Członkowskie powinny wspierać dialog między partnerami społecznymi, jak również z organizacjami pozarządowymi odnoszący się do różnych form dyskryminacji i jej zwalczania.

(24) Ochrona przed dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe i etniczne zostałaby wzmocniona, gdyby w każdym Państwie Członkowskim istniał jeden lub kilka organów, których zadaniem byłoby analizowanie tych problemów, badanie możliwych rozwiązań i świadczenie konkretnej pomocy ofiarom.

(25) Niniejsza dyrektywa ustanawia minimalne wymagania, co daje Państwom Członkowskim możliwość utrzymania i przyjęcia bardziej korzystnych przepisów. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może usprawiedliwiać regresu w stosunku do sytuacji istniejącej w każdym Państwie Członkowskim.

(26) Państwa Członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane w przypadkach nieprzestrzegania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.

(27) Państwa Członkowskie mogą powierzać partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy, w zakresie tego, co wynika z układów zbiorowych, pod warunkiem przyjęcia wszystkich niezbędnych przepisów umożliwiających im w każdej chwili osiągnięcie rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie.

(28) Zgodnie z zasadą pomocniczości oraz zasadą proporcjonalności, określonymi w art. 5 Traktatu WE, cel niniejszej dyrektywy, to znaczy zapewnienie we wszystkich Państwach Członkowskich wyższego poziomu ochrony przed dyskryminacją, nie może być osiągnięty w sposób wystarczający

przez Państwa Członkowskie, natomiast z uwagi na rozmiary lub skutki proponowanych działań możliwe jest lepsze jego osiągnięcie na poziomie Wspólnoty. Niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów.

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## **ROZDZIAŁ I**

### **PRZEPISY OGÓLNE**

#### **Artykuł 1**

##### **Cel**

Niniejsza dyrektywa ma na celu wyznaczenie ram walki z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne oraz wprowadzenie w życie w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania.

#### **Artykuł 2**

##### **Pojęcie dyskryminacji**

1. Do celów niniejszej dyrektywy zasada równego traktowania oznacza brak jakichkolwiek form bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.

2. Do celów ust. 1:

a) dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce, gdy ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne osoba traktowana jest mniej przychylnie niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w podobnej sytuacji;

b) dyskryminacja pośrednia ma miejsce, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne.

3. Molestowanie uważane jest za formę dyskryminacji w rozumieniu ust. 1, jeżeli ma miejsce niepożądane zachowanie związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, a jego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmiałej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. W tym znaczeniu pojęcie molestowania może być definiowane zgodnie z ustawodawstwem i krajową praktyką Państw Członkowskich.

4. Każde zachowanie polegające na zmuszaniu kogokolwiek do praktykowania wobec osób zachowań dyskryminacyjnych ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne uważane jest za dyskryminację w rozumieniu ust. 1.

#### **Artykuł 3**

##### **Zakres**

1. W granicach kompetencji powierzonych Wspólnocie niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego, włącznie z instytucjami publicznymi, w odniesieniu do:

a) warunków dostępu do zatrudnienia, do prowadzenia działalności na własny rachunek oraz uprawiania zawodu, włączając również kryteria selekcji i warunków rekrutacji, niezależnie od rodzaju działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, również w odniesieniu do awansu zawodowego;

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

c) warunków zatrudnienia i pracy, łącznie z warunkami zwalniania i wynagradzania;

d) wstępowania i działania w organizacjach pracowników lub pracodawców lub jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują określony zawód, łącznie z korzyściami jakie dają takie organizacje;

e) ochrony społecznej, łącznie z zabezpieczeniem społecznym i opieką zdrowotną;

f) świadczeń społecznych;

g) edukacji;

h) dostępu do dóbr i usług oraz dostarczania dóbr i usług publicznie dostępnych, włącznie z zakwaterowaniem.

2. Niniejsza dyrektywa nie obejmuje różnego traktowania ze względu na obywatelstwo i pozostaje ona bez uszczerbku dla przepisów i warunków dotyczących wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz bezpaństwowców na terytorium Państw Członkowskich i wszelkiego traktowania związanego ze statusem prawnym danych obywateli państw trzecich i bezpaństwowców.

#### **Artykuł 4**

##### **Istotne i determinujące wymagania zawodowe**

Nie naruszając art. 2 ust. 1 i 2, Państwa Członkowskie mogą uznać, że odmienne traktowanie ze względu na cechy związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym nie stanowi dyskryminacji, jeżeli ze względu na rodzaj działalności zawodowej lub warunki jej wykonywania dane cechy są istotnym i determinującym wymogiem zawodowym, pod warunkiem że cel jest prawnie uzasadniony, a wymóg jest proporcjonalny.

#### **Artykuł 5**

##### **Działanie pozytywne**

Dla zapewnienia całkowitej równości w praktyce zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody w utrzymywaniu lub przyjmowaniu przez Państwo Członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym.

#### **Artykuł 6**

##### **Minimalne wymagania**

1. Państwa Członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie.
2. Wykonanie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnych okolicznościach powodem obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją, który już zapewnia Państwo Członkowskie w zakresie regulowanym niniejszą dyrektywą.

## **ROZDZIAŁ II**

### **ŚRODKI PRAWNE I WYKONANIE**

#### **Artykuł 7**

##### **Ochrona praw**

1. Państwa Członkowskie zapewniają, że procedury sądowe i/lub administracyjne, włączając, o ile uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy są 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 zapewniają, że stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z kryteriami ustanowionymi w prawie krajowym uzasadniony interes w zapewnieniu, aby przestrzegane były przepisy niniejszej dyrektywy, mogą wszczynać, na rzecz skarżącego lub wspierając go, za jego zgodą, postępowanie sądowe i/lub administracyjne przewidziane w celu przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.
3. Ustępy 1 i 2 pozostają bez uszczerbku dla krajowych reguł dotyczących przedawnienia roszczeń w odniesieniu do zasady równego traktowania.

#### **Artykuł 8**

##### **Ciężar dowodu**

1. Państwa Członkowskie podejmują takie środki, które są niezbędne, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że gdy osoba, która uważa się za pokrzywdzoną nieprzestrzeganiem wobec niej zasady równego traktowania i przedstawia przed sądem lub właściwym organem fakty, z których można domniemywać istnienie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, to na stronie pozwanej ciąży udowodnienie, że zasada równego traktowania nie została naruszona.
2. Przepisy ust. 1 nie stanowią przeszkody dla ustanawiania przez Państwa Członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla powoda.
3. Przepisów ust. 1 nie stosuje się do postępowań karnych.
4. Przepisy ust. 1, 2 i 3 stosuje się również do każdego postępowania wszczętego zgodnie z art. 7 ust. 2.
5. Państwa Członkowskie mogą nie stosować przepisów ust. 1 do postępowań, w których ustalenie faktów należy do sądu lub właściwego organu.

#### **Artykuł 9**

##### **Ochrona przed represjami**

Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich wewnętrznych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony osób przed wszelkiego rodzaju negatywnym traktowaniem lub skutkami w reakcji na skargę lub wystąpienie z powództwem do sądu z zamiarem doprowadzenia do przestrzegania zasady równego traktowania.

## **Artykuł 10**

### **Rozpowszechnianie informacji**

Państwa Członkowskie zapewniają, że przepisy przyjęte zgodnie z niniejszą dyrektywą, jak również odpowiednie przepisy pozostające w mocy, udostępniane są zainteresowanym osobom przy wykorzystaniu wszystkich stosownych środków na całym ich terytorium.

## **Artykuł 11**

### **Dialog społeczny**

1. Zgodnie ze swoją tradycją i krajową praktyką Państwa Członkowskie podejmują stosowne działania wspierające dialog między partnerami społecznymi w celu wspierania równego traktowania, włącznie ze sprawowaniem nadzoru w miejscu pracy, poprzez układy zbiorowe, kodeksy postępowania oraz badanie lub wymianę doświadczeń i dobrych zwyczajów.

2. W poszanowaniu swoich krajowych tradycji i praktyki, Państwa Członkowskie zachęcają partnerów społecznych, bez uszczerbku dla ich autonomii, do zawierania na odpowiednim poziomie umów określających zasady niedyskryminacji w zakresie określonym w art. 3, który objęty jest zakresem rokowań zbiorowych. Umowy takie powinny być zgodne z podstawowymi wymogami określonymi niniejszą dyrektywą oraz odpowiednimi krajowymi środkami wykonawczymi.

## **Artykuł 12**

### **Dialog z organizacjami pozarządowymi**

Państwa Członkowskie zachęcają do prowadzenia dialogu z właściwymi organizacjami pozarządowymi, które mają, zgodnie z krajową praktyką i ustawodawstwem, uzasadniony interes w uczestniczeniu w walce z dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, w celu wspierania zasady równego traktowania.

## **ROZDZIAŁ III**

### **ORGANY WSPIERAJĄCE RÓWNE TRAKTOWANIE**

## **Artykuł 13**

1. Państwa Członkowskie wyznaczają organ lub organy mające wspierać równe traktowanie wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Mogą one wchodzić w skład organów zajmujących się na skalę krajową obroną praw człowieka lub ochroną praw jednostek.

2. Państwa Członkowskie zapewniają, że kompetencje tych organów obejmują:

- bez uszczerbku dla praw ofiar i stowarzyszeń, organizacji i innych osób prawnych określonych w art. 7 ust. 2, świadczenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji we wnoszeniu skarg dotyczących dyskryminacji,

- prowadzenie niezależnych badań nad dyskryminacją,

- publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń na temat wszystkich problemów związanych z tego rodzaju dyskryminacją.

## **ROZDZIAŁ IV**

### **PRZEPISY KOŃCOWE**

#### **Artykuł 14**

##### **Zgodność**

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu:

- a) uchylecia przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych sprzecznych z zasadą równego traktowania;
- b) unieważnienia bądź zmiany przepisów sprzecznych z zasadą równego traktowania występujących w umowach lub układach zbiorowych, regulaminach przedsiębiorstw, jak również w statutach stowarzyszeń prowadzących działalność zarobkową lub nie prowadzących takiej działalności, wolnych zawodów i organizacji pracowników i pracodawców.

#### **Artykuł 15**

##### **Sankcje**

Państwa Członkowskie ustanawiają zasady stosowania sankcji obowiązujących wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych na mocy niniejszej dyrektywy i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje, które mogą nakazywać wypłacenie odszkodowania ofierze, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające. Do dnia 19 lipca 2003 r. Państwa Członkowskie powiadamiają o tych przepisach Komisję, a o wszystkich późniejszych ich zmianach tak szybko, jak to możliwe.

#### **Artykuł 16**

##### **Wykonanie**

Państwa Członkowskie do dnia 19 lipca 2003 r. przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy lub mogą powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, wykonanie niniejszej dyrektywy, w zakresie przepisów wynikających z układów zbiorowych. W tym wypadku Państwo Członkowskie zapewnia, że do dnia 19 lipca 2003 r. partnerzy społeczni wprowadzą w drodze umowy niezbędne przepisy, przy czym Państwo Członkowskie musi podjąć wszelkie niezbędne działania umożliwiające im w każdym czasie osiągnięcie rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie. Państwa Członkowskie niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

#### **Artykuł 17**

##### **Sprawozdanie**



1. Do dnia 19 lipca 2005 r., a następnie raz na pięć lat Państwa Członkowskie przekazują Komisji wszelkie informacje niezbędne do sporządzenia przez Komisję, przeznaczonego dla Parlamentu Europejskiego i Rady, sprawozdania dotyczącego stosowania niniejszej dyrektywy.

2. Sprawozdanie Komisji uwzględnia odpowiednio opinię Europejskiego Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii, jak również stanowisko partnerów społecznych i właściwych organizacji pozarządowych. Zgodnie z zasadą systematycznej rejestracji problemów równości szans kobiet i mężczyzn, sprawozdanie to zawiera, między innymi, ocenę wpływu podjętych działań w odniesieniu do mężczyzn i kobiet. W świetle uzyskanych informacji, w sprawozdaniu tym zawarte są, o ile zaistnieje taka potrzeba, propozycje zmian i uaktualniania niniejszej dyrektywy.

## **Artykuł 18**

### **Wejście w życie**

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

## **Artykuł 19**

### **Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 29 czerwca 2000 r.

W imieniu Rady

M. Arcanjo

Przewodniczący

[1] Dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym.

[2] Opinia wydana dnia 18.5.2000 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

[3] Opinia wydana dnia 12.4.2000 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

[4] Opinia wydana dnia 31.5.2000 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

[5] Dz.U. L 185 z 24.7.1996, str. 5.