

NÕUKOGU DIREKTIIV 2000/43/EÜ,
millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtte sõltumata isikute rassilisest või
etnilisest päritolust
29 juuni 2000

EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 13,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,¹

võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust,²

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust,³

võttes arvesse regioonide komitee arvamust⁴

ning arvestades, et:

- 1) Euroopa Liidu leping tähistab uut etappi Euroopa rahvaste üha tihedama liidu loomises;
- 2) vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 6, on Euroopa Liit rajatud vabaduse, demokraatia, inimõiguste ja põhivabaduste austamise ning õigusriigi põhimõtetele, mis on ühised kõikidele liikmesriikidele, ning austab põhiõigusi kui ühenduse õiguse üldpõhimõtteid, nagu need on tagatud inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga, ning nagu need tulenevad liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest;
- 3) kõikide isikute võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, mida tunnustatakse inimõiguste ülddeklaratsioonis, ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, rahvusvahelises konventsioonis rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta ja ÜRO paktides kodaniku- ja poliitiliste õiguste ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste kohta ning inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonis, millele kõik liikmesriigid on alla kirjutanud;

- 4) on tähtis austada selliseid põhiõigusi ja -vabadusi, sealhulgas ühinemisvabadust. Kaupade ja teenuste kättesaadavuse ja pakkumise kontekstis on tähtis kaitsta ka era- ja perekonnaelu ning nendega seotud toiminguid;
- 5) Euroopa Parlament on vastu võtnud mitu resolutsiooni rassismi vastu võitlemiseks Euroopa Liidus;
- 6) Euroopa Liit ei tunnista teooriaid, mis püüavad tõestada üksteisest erinevate inimrasside olemasolu. Käesolevas direktiivis käsitletud mõiste “rassiline päritolu” ei tähenda seesuguste teooriate tunnistamist;
- 7) Euroopa Ülemkogu Tampere kohtumisel 15. ja 16. oktoobril 1999, kutsuti komisjoni niipea kui võimalik esitama ettepanekuid EÜ asutamislepingu artikli 13 rakendamiseks, mis käsitleb rassismi ja ksenofoobia vastast võitlust;
- 8) Euroopa Ülemkogu Helsingi kohtumisel 10. ja 11. detsembril 1999 heakskiidetud 2000. aasta tööhõivesuunistes rõhutatakse vajadust kehtestada niisugused tingimused, mis edendaksid sotsiaalset integratsiooni soodustava tööturu loomist, sätestades ühtse meetmete kogumi, mille eesmärgiks on võidelda niisuguste rühmade nagu etnilised vähemuste diskrimineerimise vastu;
- 9) rassilisest või etnilisest päritolust tingitud diskrimineerimine võib mõjuda kahjulikult EÜ asutamislepingu eesmärkide saavutamisele, eelkõige seoses tööhõive ja sotsiaalkaitse kõrge taseme saavutamise, elatustaseme ja elu kvaliteedi parandamisega, majandusliku ja sotsiaalse ühtekuuluvuse ning solidaarsusega. See võib kahjustada ka eesmärki kujundada Euroopa Liit vabadusel, turvalisusel ja õigusel rajanevaks alaks;
- 10) 1995. aasta detsembris esitas komisjon rassismi, ksenofoobiat ja antisemitismi käsitleva teatise;
- 11) 15. juulil 1996 võttis nõukogu vastu ühismeetme 96/443/JHA (mis käsitleb võitlust rassismi ja ksenofoobia vastu)⁵, mille kohaselt liikmesriigid kohustuvad hoolitsema selle eest, et toimuks tõhus õiguslane koostöö rassistlikul ja ksenofoobsel käitumisel põhinevate õigusrikkumiste küsimuses;
- 12) Demokraatliku ja tolerantse ühiskonna arengu tagamiseks, mis lubaks ühiskonnaelus osaleda kõikidel isikutel sõltumata nende rassilisest või etnilisest päritolust, peaks rassilisel ja

etnilisel päritolul põhineva diskrimineerimise suhtes võetavad erimeetmed ulatuma kaugemale, kui töö saamine ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemine ning jõudma niisugustesse valdkondadesse nagu haridus ja sotsiaalne kaitse, sealhulgas sotsiaalkindlustus ja tervishoid, sotsiaalsed soodustused ning kaupade ja teenuste kättesaadavus;

13) seetõttu tuleks kogu ühenduses keelata käesoleva direktiivi reguleerimisalasse kuuluv mis tahes otsene või kaudne diskrimineerimine rassilise või etnilise päritolu alusel.

Diskrimineerimise keeld peaks kehtima ka kolmandate riikide kodanike suhtes, kuid seda ei kohaldata kodakondsuse alusel vahetegemise suhtes ja see ei piira nende tingimuste kohaldamist, mis reguleerivad kolmandate riikide kodanike liikmesriikide territooriumile sissesõitu, seal viibimist ning töö ja ametikoha saamist;

14) rakendades võrdse kohtlemise põhimõtet, mis ei sõltu rassilisest või etnilisest päritolust, peaks ühendus vastavalt EÜ asutamislepingu artikli 3 lõikele 2 kaotama ebavõrdsuse ning edendama meeste ja naiste võrdõiguslikkust, eelkõige seetõttu, et naised kannatavad tihti mitmekordse diskrimineerimise all;

15) otsesest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine on vastavalt siseriiklikele õigusnormidele ja tavadele siseriiklike kohtute või muude pädevate asutuste ülesanne. Nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal;

16) on tähtis kaitsta kõiki füüsilisi isikuid rassilisel ja etnilisel päritolul põhineva diskrimineerimise eest. Vajaduse korral ja kooskõlas siseriiklike traditsioonide ja tavadega, peaksid liikmesriigid ette nägema ka juriidiliste isikute kaitse, kui need kannatavad oma liikmete rassilistest või etnilistest päritolust tingitud diskrimineerimise all;

17) diskrimineerimise keeld ei tohiks piirata niisuguste meetmete säilitamist või vastuvõtmist, mille eesmärgiks on ära hoida või heastada rassilise või etnilise päritoluga seotud halvemusi, mille all teatava rassilise või etnilise päritoluga isikute rühm on kannatanud, nende meetmetega võib lubada teatava rassilise või etnilise päritoluga isikute organisatsioone, kui nende peaesmärk on kõnealuste isikute erivajaduste arvestamine;

18) väga piiratud asjaoludel võib erinev kohtlemine olla õigustatud siis, kui rassilise või etnilise päritoluga seotud omadus on oluliseks ja määravaks kutsenõudeks, tingimusel et

eesmärk on põhjendatud ja nõue proportsionaalne. Nimetatud asjaolud tuleks lisada teabele, mille liikmesriigid edastavad komisjonile;

19) isikutele, keda on rassilise ja etnilise päritolu tõttu diskrimineeritud, tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks ühingutele ja juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmeriik nii määrab, esineda ohvri nimel menetlustes, piiramata siseriiklikke kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist;

20) võrdse kohtlemise põhimõtte tõhus rakendamine nõuab kannatanutele piisava õiguskaitse tagamist ohvristamise suhtes;

21) tõendamiskohustuse eeskirju tuleb kohandada siis, kui diskrimineerimisjuhtum on esmapilgul ilmne, ja võrdse kohtlemise põhimõtte tõhusaks kohaldamiseks tuleb tõendamiskohustus panna tagasi kostjale, kui sellise diskrimineerimise kohta on esitatud tõendid;

22) liikmesriigid ei pea kohaldama tõendamiskohustuse eeskirju menetluste suhtes, kus juhtumi asjaolusid peab uurima kohus või muu pädev organ. Osutatud menetlustes ei pea hageja tõendama asjaolusid, nende uurimine on kohtu või pädeva organi ülesanne;

23) liikmeriigid peaksid edendama dialoogi töösuhte poolte vahel ja valitsusväliste organisatsioonidega, et käsitletaks erinevaid diskrimineerimise vorme ja nende vastu võitlemist;

24) kaitse rassilisel või etnilisel päritolul põhineva diskrimineerimise eest tugevneks, kui igas liikmesriigis luuakse organ või organid, mille pädevuses on asjaomaste probleemide analüüsimine, võimalike lahenduste uurimine ja ohvritele konkreetse abi andmine;

25) käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded, millega antakse liikmesriikidele võimalus kehtestada või säilitada soodsamaid sätteid. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei või põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist;

26) liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid juhuks, kui käesolevas direktiivis sätestatud kohustusi ei täideta;

27) liikmesriigid võivad käesoleva direktiivi rakendamise kollektiivlepingute reguleerimisalasse kuuluvate sätete osas usaldada töösuhte pooltele nende ühise taotluse

alusel, tingimusel et liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed, et igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused;

28) EÜ asutamislepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse ja proportsionaalsuse põhimõtte järgi ei ole käesoleva direktiivi eesmärki, milleks on kõikides liikmesriikides ühtlaselt kõrge diskrimineerimisevastase kaitstuse tase, võimalik liikmesriikide tasandil piisaval määral saavutada ja seega on nimetatud eesmärk kavandatud meetmete ulatuslikkuse ja mõju tõttu paremini saavutatav ühenduse tasandil. Käesolev direktiiv ei lähe nimetatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI.

I PEATÜKK

ÜLDSÄTTED

Artikkel 1

Eesmärk

Käesoleva direktiivi eesmärk on kehtestada raamistik rassilise või etnilise päritolu alusel diskrimineerimise vastu võitlemiseks, et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine liikmesriikides.

Artikkel 2

Diskrimineerimise mõiste

1. Käesoleva direktiivi kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte, et ei esine otsesest ega kaudset diskrimineerimist rassilise või etnilise päritolu alusel.
2. Lõike 1 kohaldamisel kasutatakse järgmisi mõisteid:

a) otseseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ühte inimest koheldakse rassilise või etnilise päritolu tõttu halvemini, kui on koheldud, koheldakse või võidakse kohelda teist isikut samalaadses olukorras;

b) kaudseks diskrimineerimiseks peetakse seda, kui ilmselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab isikud rassilise või etnilise päritolu alusel teistega võrreldes ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealune säte, kriteerium või tava on objektiivselt põhjendatud õigustatud eesmärgiga ja selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud.

3. Ahistamist peetakse diskrimineerimiseks lõike 1 tähenduses, kui rassilise või etnilise päritoluga seotud soovimatu käitumise eemärk või selle tegelik toime on isiku väarikuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, alandava või solvava õhkkonna loomine. Selles kontekstis võib ahistamise mõiste määratleda vastavalt liikmesriikide siseriiklikule õigusele ja tavale.

4. Korraldust diskrimineerida isikuid rassilise või etnilise päritolu alusel peetakse diskrimineerimiseks lõike 1 tähenduses.

Artikkel 3

Reguleerimisala

1. Ühendusele antud volituste piires kohaldatakse käesolevat direktiivi kõikide isikute suhtes nii avalikus kui ka erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslike isikute suhtes, kui kõne all on:

a) töö saamise, füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemise ja kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametiastmetel, kaasa arvatud ametialane edutamine;

b) igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täiendkutseõppe ja ümberõppe saamine, kaasa arvatud praktiliste töökogemuste saamine;

c) töölevõtu- ja töötingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu;

- d) kuulumine töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või mis tahes organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetöoga, sealhulgas nende organisatsioonide antavad soodustused;
- e) sotsiaalkaitse, sealhulgas sotsiaalkindlustus ja tervishoid;
- f) sotsiaaltoetused;
- g) haridus;
- h) avalikkusele pakutavate kaupade ja teenuste kättesaadavus, sealhulgas eluase.

2. Käesoleva direktiivi reguleerimisalasse ei kuulu vahetegemine kodakondsuse alusel ning see ei piira kolmandate riikide kodanike ja kodakondsuseta isikute liikmesriikide territooriumile sissesõitu ning seal viibimist käsitlevate sätete ja tingimuste kohaldamist ega asjaomaste kolmandate riikide kodanike või kodakondsuseta isikute kohtlemist vastavalt nende õiguslikule seisundile.

Artikkel 4

Olulised ja määravad kutsenõuded

Olenemata artikli 2 lõigetest 1 ja 2, võivad liikmesriigid ette näha, et vahetegemist rassilise või etnilise päritoluga seotud omaduste alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui teatud kutsetegevuse laadi või selle konteksti tõttu on see omadus oluliseks ja määravaks kutsenõudeks, tingimusel et eesmärk on õigustatud ja nõue proportsionaalne.

Artikkel 5

Positiivne toimimisviis

Silmas pidades täieliku võrdõiguslikkuse tegelikku tagamist, ei takista võrdse kohtlemise põhimõtte ühtki liikmesriiki säilitamast või kehtestamast meetmeid, et ära hoida või heastada rassilise või etnilise päritoluga seotud halvemusi.

Artikkel 6

Miimumnõuded

1. Liikmesriigid võivad säilitada või kehtestada käesoleva kokkuleppe sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtte kaitset käsitlevad sätted.
2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta liikmesriikide poolt eelnevalt tagatud diskrimineerimisvastase kaitstuse taseme alandamist käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas.

II PEATÜKK

ÕIGUSKAITSEVAHENDID JA OTSUSTE TÄITMINE

Artikkel 7

Õiguste kaitse

1. Liikmesriigid tagavad, et kõikidel isikutel, kes leiavad, et neid on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, oleks võimalik kasutada haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, kui see on asjakohane, käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise küsimuses isegi juhul, kui see töösuhe, millega väidetav diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.
2. Liikmesriigid tagavad, et ühingud, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel on kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega õigustatud huvi käesoleva direktiivi sätete järgimise tagamiseks, võiksid kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või tema toetuseks kohtu- ja/või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmise küsimuses.
3. Lõiked 1 ja 2 ei piira niisuguste siseriiklike eeskirjade kohaldamist, millega kehtestatakse võrdse kohtlemise põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtajad.

Artikkel 8

Tõendamiskohustus

1. Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriikliku õigussüsteemiga vajalikud meetmed tagamaks, et kui isik, kes leiab, et ta on võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamata jätmise tõttu kannatanud, esitab kohtule või muule pädevale asutusele asjaolud, mille põhjal võib eeldada, et on toimunud otsene või kaudne diskrimineerimine, peab kostja tõendama, et võrdse kohtlemise põhimõtet ei ole rikutud.
2. Lõige 1 ei takista liikmesriikidel kehtestamast hagejale soodsamaid tõendamisreegleid.
3. Lõiget 1 ei kohaldata kriminaalmenetluse suhtes.
4. Lõikeid 1, 2 ja 3 kohaldatakse ka menetluste suhtes, mis on ette nähtud artikli 7 lõikega 2.
5. Liikmesriigid ei pea kohaldama lõiget 1 menetluste suhtes, mille korral juhtumi asjaolude uurimine on kohtu või pädeva asutuse ülesanne.

Artikkel 9

Ohvristamine

Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikus õigussüsteemis meetmed, mis on vajalikud, et kaitsta töötajaid mis tahes pahatahtliku kohtlemise või negatiivsete tagajärgede eest, mis on seotud kaebuse või menetlusega, mille eesmärk on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine.

Artikkel 10

Teabelevi

Liikmesriigid tagavad, et käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud sätted ja juba kehtivad asjakohased sätted tehakse liikmesriikide territooriumil asjaomastele isikutele sobival viisil teatavaks.

Artikkel 11

Sotsiaalne dialoog

1. Liikmesriigid võtavad vastavalt siseriiklikele traditsioonidele ja tavadele asjakohased meetmed, et edendada sotsiaalset dialoogi töösuhte poolte vahel, mille eesmärgiks on toetada võrdset kohtlemist, kontrollides muu hulgas olukorda töökohas, koostades kollektiivlepinguid ja tegevusjuhendeid ning uurides ja vahetades kogemusi ja häid tavasid.

2. Piiramata töösuhte poolte autonoomiat ning kui see on kooskõlas siseriiklike traditsioonide ja tavadega, ärgitavad liikmesriigid töösuhte pooli sõlmima nõuetekohasel tasemel kokkuleppeid, milles sätestatakse diskrimineerimisvastased eeskirjad artiklis 3 nimetatud valdkondades, mis kuuluvad kollektiivlääbirääkimiste reguleerimisalasse. Kõnealused kokkulepped peavad vastama käesoleva direktiiviga kehtestatud miinimumnõuetele ja vastavatele siseriiklikele rakendusmeetmetele.

Artikkel 12

Dialoog valitsusväliste organisatsioonidega

Liikmesriigid toetavad dialoogi asjaomaste valitsusväliste organisatsioonidega, kellel on kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga õigustatud huvi aidata võidelda rassilisest või etnilisest päritolust tingitud diskrimineerimise vastu, et toetada võrdse kohtlemise põhimõtte järgmist.

III PEATÜKK

VÕRDSET KOHTLEMIST TOETAVAD ORGANID

Artikkel 13

1. Liikmesriigid määravad organi või organid, kelle ülesanne on edendada kõikide isikute võrdset, rassilisest või etnilisest päritolust tingitud diskrimineerimiseta kohtlemist. Need organid võivad moodustada osa asutustest, kelle ülesandeks on riiklikul tasandil tegelda inimõiguste kaitsega või üksikisiku õiguste kaitsega.

2. Liikmesriigid tagavad, et nende organite pädevusse kuulub:

- diskrimineerimise ohvritele sõltumatu abi osutamine diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel, piiramata seejuures ohvrite ja artikli 7 lõikes 2 sätestatud ühingute, organisatsioonide või muude juriidiliste isikute õigusi,
- diskrimineerimist käsitleva sõltumatu uurimise korraldamine,
- sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine seoses kõnealuse diskrimineerimise asjaoludega.

IV PEATÜKK

LÕPPSÄTTED

Artikkel 14

Järgimine

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada:

- a) kõikide võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigusnormide tühistamine;
- b) kõikide võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätete, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, töölepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades, tulundus- või mittetulundusühingute tegevust reguleerivates eeskirjades, vabakutseliste ning töötajate ja tööandjate organisatsioonide tegevust reguleerivates eeskirjades, kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta.

Artikkel 15

Sanktsioonid

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse vastavalt käesolevale direktiivile vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks. Sanktsioonid, milleks võib olla

ohvrile kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad neist sätetest komisjonile hiljemalt 19. juuliks 2003 ja annavad viivitamata teada nende edaspidistest muudatustest.

Artikkel 16

Rakendamine

Liikmesriigid võtavad vastu käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigusnormid 19. juuliks 2003 või võivad käesoleva direktiivi rakendamise selles osas, mis kuulub kollektiivlepingute reguleerimisalasse, usaldada töösuhte pooltele nende ühise taotluse põhjal. Sel juhul tagab liikmesriik, et 19. juuliks 2003 on töösuhte pooled kokkuleppel kehtestanud vajalikud meetmed, kusjuures asjaomane liikmesriik peab võtma kõik vajalikud meetmed, mis võimaldavad tal igal ajal tagada käesoleva direktiiviga nõutud tulemused. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid need meetmed vastu võtavad, lisavad nad nendesse meetmetesse või nende meetmete ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

Artikkel 17

Aruanne

1. Liikmesriigid edastavad 19. juuliks 2005 ja seejärel iga viie aasta tagant komisjonile kogu vajaliku teabe, et komisjon saaks koostada aruande Euroopa Parlamendile ja nõukogule käesoleva direktiivi kohaldamise kohta.

2. Komisjoni aruandes võetakse vajaduse korral arvesse Euroopa Rassismi ja Ksenofoobia Järelevalvekeskuse seisukohti, samuti töösuhte osapoolte ja asjaomaste valitsusväliste organisatsioonide vaateid. Vastavalt soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise põhimõttele, peab selles aruandes muu hulgas sisalduma hinnang, kuidas võetud meetmed on mõjunud naistele ja meestele. Vastavalt saadud andmetele, võib see aruanne vajaduse korral sisaldada ettepanekuid käesoleva direktiivi läbivaatamiseks ja ajakohastamiseks.

*Artikkel 18***Jõustumine**

Direktiiv jõustub Euroopa Ühenduste Teatajas avaldamise päeval.

*Artikkel 19***Adressaadid**

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Luxembourg, 29. juuni 2000

Nõukogu nimel

eesistuja

M. Arcanjo

¹ Euroopa Ühenduste Teatajas veel avaldamata.

² Arvamus on esitatud 18.05.2000 (Euroopa Ühenduste Teatajas seni avaldamata).

³ Arvamus on esitatud 12.04.2000 (Euroopa Ühenduste Teatajas seni avaldamata).

⁴ Arvamus on esitatud 31.05.2000 (Euroopa Ühenduste Teatajas seni avaldamata).

⁵ EÜT L 185, 24.07.1996, lk 5.