

EVROPSKÝ PARLAMENT

2004



2009

Dokument ze zasedání

KONEČNÉ ZNĚNÍ
A6-0176/2005

16. 6. 2005

*****I** **ZPRÁVA**

k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o uplatňování zásady rovnosti příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v pracovních otázkách a otázkách zaměstnanosti
(KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Zpravodajka: Angelika Niebler

Vysvětlivky k označení legislativních postupů

- * Postup konzultace
většina odevzdaných hlasů
- **I Postup spolupráce (první čtení)
většina odevzdaných hlasů
- **II Postup spolupráce (druhé čtení)
*většina odevzdaných hlasů pro schválení společného postoje
většina hlasů poslanců Parlamentu pro zamítnutí nebo změnu
společného postoje*
- *** Postup souhlasu
*většina hlasů poslanců Parlamentu s výjimkou případů uvedených
v článcích 105, 107, 161 a 300 Smlouvy o ES a článku 7 Smlouvy o
EU*
- ***I Postup spolurozhodování (první čtení)
většina odevzdaných hlasů
- ***II Postup spolurozhodování (druhé čtení)
*většina odevzdaných hlasů pro schválení společného postoje
většina hlasů poslanců Parlamentu pro zamítnutí nebo změnu
společného postoje*
- ***III Postup spolurozhodování (třetí čtení)
většina odevzdaných hlasů pro schválení společného návrhu

(Druh postupu závisí na právním základu navrženém Komisí.)

Pozměňovací návrhy k legislativnímu textu

V pozměňovacích návrzích Parlamentu je pozměněný text zvýrazněn tučnou kurzívou. Zvýraznění normální kurzívou označuje části legislativního textu, u nichž je navržena oprava, a má sloužit k usnadnění vypracování konečného znění (např. zjevné chyby nebo vynechání textu v některé jazykové verzi). Tyto navržené opravy podléhají dohodě příslušných oddělení.

OBSAH

Strana

NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU	4
VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....	33
STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI	36
STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVNÍ ZÁLEŽITOSTI	51
POSTUP.....	76

NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o uplatňování zásady rovnosti příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v pracovních otázkách a otázkách zaměstnanosti

(KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))

(Postup spolurozhodování: první čtení)

Evropský parlament,

- s ohledem na návrh Komise předložený Evropskému parlamentu a Radě (KOM(2004)0279)¹,
 - s ohledem na čl. 251 odst. 2 a čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES, v souladu se nimiž Komise předložila svůj návrh Parlamentu (C6-0037/2004),
 - s ohledem na článek 51 jednacího řádu,
 - s ohledem na zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a stanoviska Výboru pro zaměstnanost a sociální věci a Výboru pro právní záležitosti (A6-0000/2005),
1. schvaluje pozměněný návrh Komise;
 2. vyzývá Komisi, aby věc opětovně postoupila Parlamentu, bude-li mít v úmyslu svůj návrh podstatně změnit nebo jej nahradit jiným textem;
 3. pověřuje svého předsedu, aby předal postoj Parlamentu Radě a Komisi.

Znění navržené Komisí

Pozměňovací návrhy Parlamentu

Pozměňovací návrh 1 Bod odůvodnění 1

(1) Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, a směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení byly výrazně změněny. Směrnice Rady

(1) Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, a směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení byly výrazně změněny. Směrnice Rady

¹ Dosud nezveřejněný v Úředním věstníku.

75/117/EHS ze dne 10. února 1975
o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy a směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví také obsahují ustanovení, jejichž účelem je uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Protože k těmto směrnici mají být předloženy další pozměňovací návrhy, **je třeba je přepracovat** z důvodu jasnosti a s cílem spojit v jediném textu hlavní ustanovení, která v této oblasti existují, a zachytit určitý vývoj judikatury Soudního dvora Evropských společenství.

75/117/EHS ze dne 10. února 1975
o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy a směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví také obsahují ustanovení, jejichž účelem je uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Protože k těmto směrnici mají být vypracovány další pozměňovací návrhy, **jsou nyní přepracovávány** z důvodu jasnosti a s cílem spojit v jediném textu hlavní ustanovení, která v této oblasti existují, a zachytit určitý vývoj judikatury Soudního dvora Evropských společenství.

Pozměňovací návrh 2 Bod odůvodnění 2

(2) **Rovné zacházení** s muži a ženami je základní zásadou práva Společenství, kterou podle článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy musí Společenství prosazovat ve všech svých činnostech.

(2) **Rovnost** mezi muži a ženami je základní zásadou práva Společenství podle článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy **a judikatury Soudního dvora Společenství, které musí Společenství ve všech svých činnostech podporovat. Tato ustanovení Smlouvy proklamují rovnost mezi muži a ženami jako „úkol“ a „cíl“ Společenství a uvalují na Společenství pozitivní závazek** prosazovat **ji** ve všech svých činnostech.

Odůvodnění

Základní zásadou není zásada „rovného zacházení“, nýbrž zásada „rovnosti“ mezi muži a ženami (čl. 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES, článek 23 Listiny základních práv, bod odůvodnění 4 směrnice 2004/113). Věta: „Tato ustanovení Smlouvy proklamují rovnost mezi muži a ženami jako „úkol“ a „cíl“ Společenství“, která je začleněna do bodu odůvodnění 4 preambule směrnice 2002/73, by neměla být vypuštěna, protože vyjadřuje povahu a zásadní význam rovnosti mužů a žen, jak je stanoveno ve Smlouvě. Proto je zařazena do bodu odůvodnění 5 směrnice 2004/113.

This provision is required to ensure that the decisions of the European Court of Justice which state that the rights of transpeople should be protected. See also new Article 2 (2) (c) new. Case C-13/94 P v S and Cornwall County Council [1996] ECR I-2143 and Case C-117/01 K.B. v National Health Service Pensions Agency and Secretary of State [7 January 2004].

Pozměňovací návrh 3

Bod odůvodnění 4

(4) Články 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie rovněž zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a zakotvují právo na rovné zacházení s muži a ženami ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a mzdy.

(4) Články 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie rovněž zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a zakotvují právo na rovné zacházení s muži a ženami ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce, mzdy **a přiměřené rodičovské dovolené jako individuálního práva každého rodiče.**

Odůvodnění

Návrh je v souladu se směrnicí o rodičovské dovolené (96/34/ES), která stanovuje rodičovskou dovolenou jako individuální právo každého rodiče.

Pozměňovací návrh 4 Bod odůvodnění 6

(6) Obtěžování **spojené s pohlavím osoby** a sexuální obtěžování je v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami, a **mělo by tedy být** pro účely této směrnice **považováno** za projev diskriminace na základě pohlaví. K těmto formám diskriminace nedochází jen na pracovišti, ale i v rámci přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání.

(6) Obtěžování a sexuální obtěžování je v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami, a pro účely této směrnice **představuje** projev diskriminace na základě pohlaví. K těmto formám diskriminace nedochází jen na pracovišti, ale i v rámci přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání **a kariérnímu postupu. Tyto formy diskriminace by tedy měly být zakázány. Pokud přetrvávají, měly by pro ně u soudu platit odrazující a přiměřené postihy.**

Odůvodnění

Tento pozměňovací návrh odkazuje na články 13, 137 a 141 Smlouvy o ES a stálou judikaturu Soudního dvora, podle kterých je vyloučení sexuální diskriminace základním právem.

Pozměňovací návrh 5 Bod odůvodnění 7

(7) V této souvislosti by měli být zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání podporování v přijímání opatření proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a zejména v přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování

(7) V této souvislosti by měli být zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání podporování v přijímání opatření proti všem formám diskriminace na základě pohlaví, **včetně diskriminace zvláště zranitelné skupiny žen, které jsou příslušnicemi etnických menšin,**

na pracovišti, v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi.

a zejména v přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti **a v přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání**, v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi.

Odůvodnění

Ženy z etnických menšin jsou často diskriminovány dvakrát, z důvodu svého pohlaví a pro svůj původ. Tato skupina by neměla být při řešení otázky rovného zacházení s muži a ženami opomenuta.

Pozměňovací návrh 6 Bod odůvodnění 8

(8) Zásada stejného odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci **stanovená** v článku 141 Smlouvy je důležitým aspektem zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Je proto tedy vhodné přijmout další předpisy k její realizaci

(8) Zásada stejného odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci, ***jak je pevně stanoveno*** v článku 141 Smlouvy a ***jak ji rozvíjí vyřešené případy judikatury Soudního dvora***, je důležitým aspektem zásady rovného zacházení pro muže a ženy a ***základní a nezbytnou součástí acquis communautaire, pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví***. Je proto vhodné přijmout další předpisy k její realizaci.

Odůvodnění

This amendment takes into account the wording of recital 16 of Directive 2002/73/EC.

Pozměňovací návrh 7 Bod odůvodnění 8a (nový)

(8a) Zásada stejné odměny za práci mužů a žen je již pevně zakotvena v článku 141 Smlouvy a je soustavně potvrzována judikaturou Soudního dvora. Tato zásada je podstatnou a nepostradatelnou součástí společného souboru předpisů (acquis communautaire) EU a judikatury Soudního dvora v oblasti diskriminace podle pohlaví.

Odůvodnění

Dieser Änderungsantrag dient der Klarstellung der aktuellen Rechtslage, in dem er nochmals Bezug auf die primärrechtlichen Vorschriften des Gemeinschaftsrechts und der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs nimmt.

Pozměňovací návrh 8
Bod odůvodnění 8b (nový)

(8b) V souladu s vyřešenými případy judikatury Soudního dvora je k posouzení, zda zaměstnanci vykonávají stejnou či rovnocennou práci, třeba stanovit, zda s ohledem na celou řadu faktorů, včetně povahy práce a podmínek pracovní činnosti a odborného vzdělávání, se dotčení zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci.

Odůvodnění

Viz pozměňovací návrh k bodu odůvodnění 8.

Pozměňovací návrh 9
Bod odůvodnění 9

(9) Je stanoveno, že zásada stejné odměny za práci neplatí pouze v situacích, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele. Podle rozsudků Soudního dvora v právním sporu C-320/00: A. G. Lawrence a další proti Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group and Mitie Secure Services Ltd¹ a v právním sporu C-256/01: Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services and The Secretary of State for Education and Employment² však musí existovat jediný zdroj, na který se lze odvolat, pokud jsou zjištěny rozdílné podmínky pro odměňování, neboť jinak chybí orgán, který by byla zodpovědný za nerovné zacházení a který by mohl rovné zacházení obnovit.

(9) Soudní dvůr konstatoval, že zásada stejné odměny za práci neplatí za určitých podmínek pouze v situacích, kdy ženy a muži pracují pro stejného zaměstnavatele.

Odůvodnění

Dieser Erwägungsgrund geht zusammen mit Artikel 4 des Kommissionsentwurfs auf die im ursprünglichen Text genannten Urteile des EuGH zurück, die sehr spezielle Sachverhalte betrafen, die sich nicht verallgemeinern lassen. Der Erwägungsgrund geht dabei zudem über die negative Aussage der zugrunde liegenden Entscheidungen hinaus. Zudem hatte der EuGH

¹ [2002], Slg., I-7325

² Rozsudek ze dne 13. 1. 2004

das Kriterium „nicht dieselbe Quelle“ als Ausschlussgrund für die Anwendbarkeit des Lohnleichheitsgebots angesehen.

Pozměňovací návrh 10
Bod odůvodnění 9a (nový)

(9a) Členské státy by měly společně se sociálními partnery zabránit případům odměňování podle pohlaví i přetrvávajícímu rozdělování na trhu práce podle pohlaví tím, že umožní pružnou pracovní dobu, která jak mužům, tak ženám umožní lépe sladit rodinný život a zaměstnání; to zahrnuje adekvátní předpisy pro stanovení mateřské dovolené, kterou mohou využít oba rodiče.

Odůvodnění

Die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann bedingt Veränderungen, die sowohl Männer als auch Frauen betreffen. Es ist daher wesentlich, dass die Mitgliedstaaten im Zusammenspiel mit den Sozialpartnern dafür Sorge tragen, dass sowohl Männer wie Frauen an der Ausgestaltung neuer Strategien zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter mitwirken.

Pozměňovací návrh 11
Bod odůvodnění 13a (nový)

(13a) U systémů s pevně stanovenou výší důchodů, které jsou financovány kumulací kapitálu je vzhledem k některým okolnostem, jako je např. kapitalizace části pravidelně vypláceného důchodu, převod nároku na důchod, převod pozůstalostního důchodu, jenž má být vyplacen oprávněné osobě, která se zřekne části ročně vypláceného důchodu nebo snížený důchod, rozhodne-li se zaměstnanec pro předčasný odchod do důchodu, nerovné zacházení dovoleno, pokud lze rozdílnost vyplácených částek vysvětlit tím, že byly použity různé přepočítávací koeficienty v závislosti na pohlaví.

Odůvodnění

Als Konkretisierung zu Artikel 8 Abs. 1 h des vorliegenden Richtlinienentwurfs sollten die bisher im Anhang in der Richtlinie 96/97/EG genannten Aspekte aus Gründen der Rechtssicherheit nicht vollständig gestrichen, sondern zumindest in den Erwägungsgründen gesondert aufgeführt werden.

Pozměňovací návrh 12
Bod odůvodnění 13b (nový)

(13b) Členské státy by měly zajistit, aby byly shromažďovány, zveřejňovány a pravidelně aktualizovány přesné údaje týkající se využívání pohlaví jako určujícího pojistně-matematického faktoru.

Odůvodnění

Je důležité, aby v souladu se směrnicí 2004/13 členské státy zajišťovaly přesné údaje týkající se využití pohlaví jako určujícího pojistně-matematického faktoru.

Pozměňovací návrh 13
Bod odůvodnění 13c (nový)

(13c) Veškeré informace, které členské státy předávají Komisi v souladu s článkem 31, by měly zahrnovat přesné údaje týkající se využívání pohlaví jako určujícího pojistně-matematického faktoru, která by měla být shromažďována, zveřejňována a pravidelně aktualizována.

Odůvodnění

VIZ NOVÝ BOD ODŮVODNĚNÍ 13A VÝŠE.

Pozměňovací návrh 14
Bod odůvodnění 14a (nový)

(14a) Soudní dvůr důsledně požaduje, aby protokol Barber¹ neměl dopad na právo stát se členem systému důchodového pojištění zaměstnanců a aby se časové omezení účinků rozsudku Soudního dvora v případě C-262/88 Barber vs. Guardian Royal

Exchange Assurance Group nedotýkalo práva stát se členem systému důchodového pojištění zaměstnanců; Soudní dvůr rovněž rozhodl, že vnitrostátní předpisy týkající se lhůt pro podání žalob na základě vnitrostátního práva se mohou použít proti zaměstnancům, kteří se domáhají svého práva na členství v systému důchodového pojištění zaměstnanců, za předpokladu, že tyto lhůty nejsou pro daný typ žaloby méně příznivé než pro podobné žaloby vnitrostátní povahy a že v praxi neznemožní výkon práv udělených právem Společenství; Soudní dvůr také zdůraznil, že skutečnost, že pracovník může se zpětnou účinností požadovat začlenění do systému důchodového pojištění zaměstnanců, mu neumožňuje vyhnout se placení příspěvků po dobu daného členství.

(¹) Protokol č. 17 týkající se článku 141 Smlouvy o založení Evropských společenství (1992)

Odůvodnění

Further clarification of recital 14 and the reference to Barber case-law.

Pozměňovací návrh 15
Bod odůvodnění 15a (nový)

(15a) Tato směrnice se nedotýká svobody sdružování, včetně práva každého člověka zakládat odbory a vstupovat do nich s cílem bránit své zájmy. Opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy mohou zahrnovat členství či pokračování v činnosti organizací či odborů, jejichž hlavním cílem je podpořit uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy v praxi.

Odůvodnění

Incorporation of recital 7 of Directive 2002/73/EC seems to be appropriate in the text of the current proposal.

Pozměňovací návrh 16
Bod odůvodnění 15b (nový)

(15b) Zákaz diskriminace by se neměl dotýkat zachování či přijetí opatření ze strany členských států, jejichž cílem je předcházet znevýhodňování osob jednoho pohlaví či toto znevýhodňování kompenzovat. Tato opatření umožňují zřizovat organizace osob téhož pohlaví, jejichž hlavním cílem je jednak podpora zvláštních potřeb těchto osob, jednak podpora rovnosti mužů a žen.

Odůvodnění

Incorporation of recital 15 of Directive 2002/73/EC seems to be appropriate in the text of the current proposal.

Pozměňovací návrh 17
Bod odůvodnění 16

(16) V souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy zásada rovného zacházení nebrání členským státům v zachovávání nebo přijímání opatření, která stanoví specifické výhody, aby méně zastoupenému pohlaví usnadnila výkon povolání nebo bránila znevýhodněním v profesní kariéře nebo tato znevýhodnění kompenzovala.

(16) V souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy, ***v zájmu zajištění plné rovnosti pracovních podmínek mezi muži a ženami v praxi***, zásada rovného zacházení nebrání členským státům v zachovávání nebo přijímání opatření, která stanoví specifické výhody, aby méně zastoupenému pohlaví usnadnila výkon povolání nebo bránila znevýhodněním v profesní kariéře nebo tato znevýhodnění kompenzovala. ***Vzhledem k současné situaci a s přihlédnutím k prohlášení č. 28 Amsterodamské smlouvy by se členské státy měly nejprve zaměřit na zlepšení situace žen v pracovním životě.***

Odůvodnění

První část věty čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES („v zájmu zajištění úplné rovnosti pracovních podmínek pro muže a ženy v praxi“), která ukazuje povahu pozitivních opatření jako prostředku pro dosažení skutečné rovnosti mužů a žen, schází a měla by být doplněna. Odkaz na prohlášení č. 28, které je přílohou Amsterodamské smlouvy a stanoví, že „členské státy by se měly nejprve zaměřit na zlepšení situace žen“, by neměl být vypuštěn, protože nerovnosti postihují de facto většinou ženy a existuje naléhavá potřeba odstranit v první řadě tyto nerovnosti pomocí pozitivních opatření.

Pozměňovací návrh 18
Bod odůvodnění 18

(18) Pokud jde o zásadu rovného zacházení, Soudní dvůr důsledně uznává legitimitu ochrany biologického stavu ženy během těhotenství a mateřství. Tato směrnice se proto nedotýká směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.

(18) Pokud jde o zásadu rovného zacházení, Soudní dvůr důsledně uznává legitimitu ochrany biologického stavu ženy během těhotenství a mateřství, **jakož i opatření na ochranu mateřství jako prostředku dosažení skutečné rovnosti mužů a žen.** Tato směrnice se proto nedotýká směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň **a směrnice 96/34/EHS ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené.**

Odůvodnění

Tyto odkazy jsou velmi důležité pro správný výklad ustanovení týkajících se ochrany mateřství a sladění rodinného života a práce, a navíc i pro budoucnost Evropy, protože opatření na ochranu mateřství a sladění rodinného života a práce jsou nezbytná pro dosažení strategických sociálních a hospodářských cílů Unie (lisabonská strategie) a řešení demografických problémů Unie, které ohrožují nejen její budoucnost, ale její samotné přežití.

Pozměňovací návrh 19
Bod odůvodnění 19

(19) Z důvodu srozumitelnosti je rovněž vhodné výslovně stanovit ochranu práv žen na mateřské dovolené na zaměstnání, a zejména jejich práva na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a práva neutrpět žádnou újmu z hlediska svých podmínek v důsledku odchodu na takovou dovolenou.

(19) Z důvodu srozumitelnosti je rovněž vhodné výslovně stanovit ochranu práv žen na mateřské dovolené na zaměstnání, a zejména jejich práva na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a práva neutrpět žádnou újmu z hlediska svých podmínek v důsledku odchodu na takovou dovolenou, **jakož i mít prospěch z veškerých zlepšení pracovních podmínek, na které by ženy měly mít během své nepřítomnosti nárok.**

Odůvodnění

Toto specifické právo odráží velmi důležitou judikaturu Soudního dvora, konkrétně věc C-136/95, Thibault [1998] ECR, I-2011 a tvoří součást „acquis communautaire“.

Pozměňovací návrh 20
Bod odůvodnění 19a (nový)

(19a) V usnesení Rady a ministrů zaměstnanosti a sociální politiky, kteří se setkali v rámci Rady, ze dne 29. června 2000 o vyvážené účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě⁽¹⁾, byly členské státy vyzvány, aby prozkoumaly možnost zařadit do svých právních předpisů poskytování individuálního a nepřenosného práva na rodičovskou dovolenou pracujícím mužům se zachováním jejich práv, pokud jde o zaměstnání. V této souvislosti je důležité zdůraznit, že rozhodnutí, zda takové právo poskytnout či nikoli, je na členských státech, které také určují všechny podmínky, kromě propuštění a navrácení do práce, které jsou mimo působnost této směrnice.

(1) Úř. věst. C 218, 31.7.2000, s. 5

Odůvodnění

See Article 16 of the proposal.

Pozměňovací návrh 21
Bod odůvodnění 19b (nový)

(19b) Podobné podmínky se uplatňují při poskytování individuálního a nepřenosného práva mužům a ženám ze strany členských států, pokud jde o dovolenou v případě adopce, přičemž práva těchto osob na zaměstnání zůstávají zachována. V této souvislosti je důležité zdůraznit, že rozhodnutí, zda takové právo poskytnout či nikoli, je na členských státech, které také určují všechny podmínky, kromě propuštění a navrácení do práce, které jsou mimo působnost této směrnice.

Odůvodnění

See Article 16 of the proposal.

Pozměňovací návrh 22

Bod odůvodnění 22

(22) Přijetí předpisů o důkazním břemenu je důležité k zajištění účinného uplatňování zásady rovného zacházení. Podle rozhodnutí Soudního dvora je proto třeba vyvinout úsilí k zajištění toho, že se důkazní břemeno přesune na odpůrce v případě diskriminace *prima facie* s výjimkou řízení, kdy případ vyšetřuje Soudní dvůr či jiný příslušný orgán. Je však nutné upřesnit, že zhodnocení skutečností, z nichž lze usuzovat, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, jsou nadále úkolem pro příslušný národní orgán podle vnitrostátního práva či zvyklostí. V působnosti členských států je rovněž zavedení takových pravidel dokazování v kterékoli fázi řízení, která budou příznivější pro žalující stranu.

(22) Přijetí předpisů o důkazním břemenu je důležité k zajištění účinného uplatňování zásady rovného zacházení. Podle rozhodnutí Soudního dvora je proto třeba vyvinout úsilí k zajištění toho, že se důkazní břemeno přesune na odpůrce v případě diskriminace *prima facie* s výjimkou řízení, kdy případ vyšetřuje Soudní dvůr či jiný příslušný **národní** orgán. Je však nutné upřesnit, že zhodnocení skutečností, z nichž lze usuzovat, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, jsou nadále úkolem pro příslušný národní orgán podle vnitrostátního práva či zvyklostí. V působnosti členských států je rovněž zavedení takových pravidel dokazování v kterékoli fázi řízení, která budou příznivější pro žalující stranu.

Pozměňovací návrh 23

Bod odůvodnění 24

(24) S ohledem na základní charakter práva na účinnou právní ochranu je vhodné zajistit, aby pracovníci nadále požívali této ochrany i po skončení vztahu, ze kterého vzešlo údajné porušení zásady rovného zacházení.

(24) S ohledem na základní charakter práva na účinnou právní ochranu je vhodné zajistit, aby pracovníci nadále požívali této ochrany i po skončení vztahu, ze kterého vzešlo údajné porušení zásady rovného zacházení. ***Na stejnou ochranu by měl mít nárok zaměstnanec, který vystupuje na obhajobu nebo svědčí jménem osoby chráněné podle této směrnice.***

Odůvodnění

Je velmi důležité chránit kolegy oběti diskriminace, kteří jej/ji podpoří jako svědci či jinak a kteří se rovněž často stávají obětí šikany. Tato věta byla začleněna do směrnice 2002/73, protože bylo zkušenostmi a výzkumem prokázáno, že vážným důvodem toho, že se ženy neobracejí na soud nebo na kompetentní správní orgány, je nedostatek důkazů. Kolegové oběti diskriminace se skutečně bojí šikany stejně jako oběť sama, a proto se vyhýbají vystoupení u soudu nebo jiných úřadů v postavení svědků.

Pozměňovací návrh 24

Bod odůvodnění 25

(25) Soudní dvůr jednoznačně stanovil,

(25) Soudní dvůr jednoznačně stanovil,

že aby byla účinná, zásada rovného zacházení znamená, že odškodnění poskytované za jakékoli porušení této zásady musí být přiměřené v poměru k utrpěné škodě. Proto je nutné vyloučit jakékoliv předchozí stanovení maximální hranice odškodnění.

že aby byla účinná, zásada rovného zacházení znamená, že **v případě, kdy postihy stanovená vnitrostátními právními předpisy spočívá v odškodnění**, musí být odškodnění poskytované za jakékoli porušení zásady přiměřené v poměru k utrpěné škodě. Proto je nutné vyloučit jakékoliv předchozí stanovení maximální hranice odškodnění 5, **s výjimkou případů, kdy může zaměstnavatel dokázat, že škoda vzniklá žadateli v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá pouze v tom, že odmítl zohlednit jeho žádost.**

Odůvodnění

Účelem tohoto pozměňovacího návrhu je uvést znění tohoto odůvodnění do souladu s odpovídajícím článkem (článek 18) návrhu směrnice.

Pozměňovací návrh 25
Bod odůvodnění 28a (nový)

(28a) Pro lepší pochopení odlišného zacházení s muži a ženami v otázkách týkajících se práce a zaměstnání by se měly vypracovat, vyhodnotit a na vhodných úrovních zpřístupnit srovnatelné údaje a statistiky rozčleněné podle pohlaví.

Odůvodnění

Stávající údaje nejsou vždy dostačující.

Pozměňovací návrh 26
Bod odůvodnění 28b (nový)

(28a) Při rovném zacházení s muži a ženami v otázkách týkajících se práce a zaměstnání se nelze omezit na zákonná opatření. Místo toho je nutno Evropskou unii a členské státy vyzvat, aby energičtěji podpořily proces vytváření povědomí o problému diskriminace při odměňování a změnu myšlení a přitom do tohoto procesu v co nejvyšší míře začlenily všechny příslušné strany ve veřejné

i soukromé sféře. Velkou měrou k tomu může přispět dialog mezi sociálními partnery.

Odůvodnění

Diskriminierung beginnt im Kopf. Nationale wie europäische Aufklärungskampagnen vermögen daher im Berufsalltag ein Umdenken zu fördern. Gleichzeitig gilt es aber auch, andere beteiligte Gruppen wie etwa die Sozialpartner, in die Pflicht zu nehmen, um den Kampf gegen die Diskriminierung zu führen.

Pozměňovací návrh 27
Článek 1 nadpis (nový)

Účel

Pozměňovací návrh 28
Článek 2 nadpis (nový)

Výklad pojmů

Pozměňovací návrh 29
Čl. 2 odst. 1 písm. d)

d) „sexuální obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování sexuální povahy, vyjádřenému fyzickou, verbální nebo **neverbální formou**, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a zejména vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

d) „sexuální obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování sexuální povahy, vyjádřenému fyzickou nebo verbální formou, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a zejména vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

Odůvodnění

Mezi fyzickou a neverbální formou není rozdíl.

Pozměňovací návrh 30
Čl. 2 odst. 1 fa) (nový)

fa) „postup v zaměstnání“: služební povýšení nebo zvýšení odpovědnosti, včetně podmínek, za nichž se tento postup nabízí nebo přiznává;

Odůvodnění

Je velmi důležité definovat postup v zaměstnání tak, aby se tohoto konceptu nemohlo zneužít k vyhýbání se požadavkům rovných pracovních příležitostí.

Pozměňovací návrh 31
Čl. 2 odst. 2 písm. ba) (nový)

ba) jakékoli nepříznivé zacházení s ženami v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu této směrnice.

Odůvodnění

Jakékoli nepříznivé zacházení s těhotnou ženou nebo ženou na mateřské dovolené musí být rovněž považováno za diskriminační.

Kromě toho, protože mateřská dovolená nebyla definována, je nutné začlenit odkaz na směrnici 92/85/EHS.

Pozměňovací návrh 32
Čl. 2 odst. 2 písm. bb) (nový)

bb) nepříznivé zacházení na základě změny pohlaví

Odůvodnění

Toto ustanovení má zajistit uplatňování rozhodnutí Evropského soudního dvora, která uvádějí, že by měla být chráněna práva osob, které procházejí změnou pohlaví. Viz také pozměněný bod odůvodnění 2. Věc C-13/94 P vs. S a Cornwall County council [1996] ESD I-2143 a věc C-117/01 K.B. vs. National Health Service Pensions Agency and Secretary of State [7. ledna 2004]

Pozměňovací návrh 33
Článek 3, nadpis (nový)

Rozsah

Pozměňovací návrh 34
Článek 14, nadpis (nový)

Pozitivní kroky

Pozměňovací návrh 35

Čl. 3 odst. 1

Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem skutečného zajištění úplné rovnosti mužů a žen v pracovním životě.

Členské státy **zachovají a přijmou** opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy, **jako jsou opatření na podporu poskytování péče o děti a o další nezaopatřené osoby**, za účelem skutečného zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě, **jako je zajištění dostupné péče o děti a zejména s ohledem na přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a kariéernímu postupu a s ohledem na pracovní podmínky.**

Odůvodnění

This provision comes originally from Directive 96/97/EC, which deals with the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes. For reasons of consistency, therefore, this provision should also be included in the second title of the recast Directive, which covers occupational social security schemes. The amendment concerning Article 5 a (new) sees to this.

Pozměňovací návrh 36

Článek 3a (nový)

3a. Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem skutečného zajištění plné rovnosti mužů a žen v pracovním životě.

Odůvodnění

V současné době je tento text uveden jako článek 14 v hlavě II, Specifická ustanovení, kapitola 3, Zásada rovného zacházení s muži a ženami ve věci přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a kariéernímu postupu a pracovním podmínkám. Mělo by to být obecné ustanovení v rámci hlavy I, po současném článku 3 by tedy měl následovat nový článek 4.

Je důležité povzbuzovat členské státy k zavádění pozitivních akčních opatření, a proto by to mělo být zdůrazněno jako obecné ustanovení, jako je tomu ve směrnici 2004/113 o rovnosti mužů a žen a ve směrnici o rasovém původu. Tím se zvýší důslednost a srozumitelnost nové směrnice.

Pozměňovací návrh 37

Článek 4, nadpis (nový)

Zákaz diskriminace

Pozměňovací návrh 38

Článek 4

Při stejné práci nebo při práci, která je uznána jako rovnocenná, se odstraní **jakákoliv** diskriminace podle pohlaví ve všech aspektech a podmínkách odměňování, **jež se týkají jediného zdroje.**

Při stejné práci nebo při práci, která je uznána jako rovnocenná, se odstraní **přímá a nepřímá** diskriminace podle pohlaví ve všech aspektech a podmínkách odměňování.

Odůvodnění

Die Vorschlag der Kommission geht auf zwei Urteile des EuGH (Lawrence, Rs. C-320/00, und Allonby, Rs. C-256/01) zurück, die sehr spezielle Sachverhalte betrafen und sich nicht verallgemeinern lassen. Die vorgeschlagene Formulierung geht zudem über die negative Aussage der zugrunde liegenden Entscheidungen hinaus, da der EuGH das Kriterium „nicht dieselbe Quelle“ lediglich als Ausschlussgrund für die Anwendbarkeit des Lohnleichheitsgebots angesehen hatte.

Pozměňovací návrh 39

Článek 5, nadpis (nový)

Zákaz diskriminace

Pozměňovací návrh 40

Článek 5a (nový)

Tato kapitola se uplatňuje podle vnitrostátních předpisů a/nebo postupů na výdělečně činné obyvatelstvo včetně osob samostatně výdělečně činných, zaměstnanců, jejichž výdělečná činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství, úrazu nebo nezaviněné nezaměstnanosti, na osoby, které práci hledají, a na osoby v důchodu nebo na zaměstnance v pracovní neschopnosti a na jejich oprávněné příbuzné.

Odůvodnění

See Ex. Am 10.

Pozměňovací návrh 41
Článek 6, nadpis (nový)

Věcný rozsah

Pozměňovací návrh 42
Článek 7, nadpis (nový)

Vynětí z věcného rozsahu

Pozměňovací návrh 43
Článek 8, nadpis (nový)

Příklady diskriminace na základě pohlaví

Pozměňovací návrh 44
Čl. 8 bod 1

1. Ustanovení v rozporu se zásadou rovného zacházení zahrnují ustanovení založená přímo či nepřímo na pohlaví, pro:

1. V rozporu se zásadou rovného zacházení jsou ustanovení, která jsou přímo nebo nepřímo založena na pohlaví a vedou k:

Pozměňovací návrh 45
Čl. 8 písm. d)

d) stanovení různých pravidel s výjimkou opatření stanovených v písmenech h), i) a j) pro vrácení příspěvků, pokud se pracovník odhlásí ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu doživotní právo na dlouhodobé dávky;

d) stanovení různých pravidel s výjimkou opatření stanovených v písmenech h), a j) pro vrácení příspěvků, pokud se pracovník odhlásí ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu doživotní právo na dlouhodobé dávky;

Odůvodnění

Písmeno i) je zmíněno jako výjimka ze zásady rovného zacházení. Zde se jedná o chybu, která vznikla v důsledku toho, že ve směrnici 96/97/ES se písmeno i) skládalo ze dvou částí:

1) stávajícího písmene i) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků;“

2) stávajícího písmene j) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů, s výjimkou (...)“.

V tomto návrhu Komise tyto dva body rozdělila.

Pozměňovací návrh 46
Čl. 8 odst. 1 písm. h)

h) stanovení různých úrovní dávek, vyjma případů, kdy je nezbytné uvažovat pojistně-

h) poskytování různých úrovní dávek

matematické faktory, které se liší podle pohlaví u systémů se stanovenými příspěvky; v případě systémů se stanovenými důchody mohou být určité prvky nerovné, pokud nerovnost částek vyplývá z vlivů použití pojistně-matematických faktorů, které se liší podle pohlaví v okamžiku zavedení financování systému;

Pozměňovací návrh 47
Čl. 8 písm. k)

k) stanovení rozdílných norem nebo norem použitelných pouze pro pracovníky určitého pohlaví s výjimkou opatření stanovených v písmenech h), **i**) a j), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se pracovník odhlašuje ze systému.

k) stanovení rozdílných norem nebo norem použitelných pouze pro pracovníky určitého pohlaví s výjimkou opatření stanovených v písmenech h), a j), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se pracovník odhlašuje ze systému.

Odůvodnění

Písmeno i) je zmíněno jako výjimka ze zásady rovného zacházení. Zde se jedná o chybu, která vznikla v důsledku toho, že ve směrnici 96/97/ES se písmeno i) skládalo ze dvou částí:

1) stávajícího písmene i) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků;“

2) stávajícího písmene j) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů, s výjimkou (...)“.

V tomto návrhu Komise tyto dva body rozdělila.

Pozměňovací návrh 48
Článek 9, nadpis (nový)

Osoby samostatně výdělečně činné, revizní doložka

Pozměňovací návrh 49
Článek 10, nadpis (nový)

Osoby samostatně výdělečně činné, doložka o odkladu

Pozměňovací návrh 50
Článek 11, nadpis (nový)

Zpětná účinnost

Pozměňovací návrh 51
Článek 12, nadpis (nový)

Pružný věk odchodu do důchodu

Pozměňovací návrh 52
Článek 13, nadpis (nový)

Zákaz diskriminace

Pozměňovací návrh 53
Čl. 13 odst. 1 písm. a)

a) podmínky pro přístup k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo povolání, včetně výběrových kritérií a náborových podmínek, bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie, včetně kariérního postupu;

a) podmínky pro přístup k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo povolání, včetně výběrových kritérií, ***hodnocení kvalifikace***, náborových podmínek ***a jmenování do funkce na jakékoli úrovni***, bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie, včetně kariérního postupu;

Odůvodnění

Rovné zacházení v oblasti zaměstnanosti mimo jiné vyžaduje, aby byly ženy vybírány a jmenovány na volná místa, pro která mají příslušnou a nikoli zbytečně vysokou kvalifikaci. Možnost žen co nejvíce rozvíjet znalosti a dovednosti v profesním životě je důležitým aspektem zásady rovných příležitostí v oblasti zaměstnanosti.

Pozměňovací návrh 54
Čl. 13 odst. 1 písm. c)

c) podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a rovněž odměňování, jak stanoví tato směrnice;

c) podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a rovněž odměňování, jak stanoví tato směrnice ***a článek 141 Smlouvy***;

Pozměňovací návrh 55
Čl. 13 odst. 3

3. Členské státy periodicky hodnotí profesní činnosti uvedené v odstavci 2, aby s přihlédnutím k sociálnímu rozvoji rozhodly, zda existují důvody pro zachování uvedených výjimek. O výsledku tohoto

vypouští se

hodnocení informují Komisi.

Odůvodnění

Toto ustanovení je obsaženo v článku 13 jako odstavec 3. Je to však závěrečné ustanovení směrnice 76/207 a náleží k závěrečným ustanovením přepracované směrnice jako 3. odstavec článku 31.

Pozměňovací návrh 56
Článek 14

Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem skutečného zajištění úplné rovnosti mužů a žen v pracovním životě. **vypouští se**

Odůvodnění

Je důležité povzbuzovat členské státy k zavádění pozitivních akčních opatření, a proto by to mělo být zdůrazněno jako obecné ustanovení, jako ve směrnici 2004/113 o rovnosti mužů a žen a ve směrnici o rasovém původu. Tím se zvýší důslednost a srozumitelnost nové směrnice. V současné době je tento text uveden jako jako článek 14 v hlavě II, Specifická ustanovení, kapitola 3, Zásada rovného zacházení s muži a ženami ve věci přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a kariérnímu postupu a pracovním podmínkám. Mělo by to být obecné ustanovení v rámci hlavy I, po současném článku 3 by tedy měl následovat nový článek 4. Proto by měl být text vypuštěn z článku 14 a vložen jako nový článek po článku 3 v hlavě I, viz příslušný pozměňovací návrh.

Pozměňovací návrh 57
Článek 15, nadpis (nový)

Návrat z mateřské dovolené do zaměstnání

Pozměňovací návrh 58
Článek 16, nadpis (nový)

Rodičovská dovolená a dovolená v případě adopce

Pozměňovací návrh 59
Hlava III kapitola I, nadpis

Obrana práv

Opravná opatření a jejich vymáhání

Pozměňovací návrh 60
Článek 17, nadpis (nový)

Obrana práv

Pozměňovací návrh 61
Čl. 17 odst. 1

1. Členské státy zajistí, že k vymáhání závazků podle této směrnice, **po případném využití opravných prostředků u jiných oprávněných orgánů**, budou soudní a/nebo mimosoudní postupy, popřípadě smírčí řízení, všem osobám, které se cítí být poškozeny neuplatněním zásady rovného zacházení, dostupné i poté, co vztah, v jehož rámci k údajné diskriminaci došlo, skončil.

1. Členské státy zajistí, že k vymáhání závazků podle této směrnice budou soudní a/nebo mimosoudní postupy, popřípadě smírčí řízení, **pomoc třetí strany a rozhodčí řízení** všem osobám, které se cítí být poškozeny neuplatněním zásady rovného zacházení, dostupné i poté, co vztah, v jehož rámci k údajné diskriminaci došlo, skončil.

Odůvodnění

Mnoho členských států poskytuje občanům pro spory týkající se nerovného zacházení, které má vliv na práci a zaměstnání, více než jeden mimosoudní postup.

Pozměňovací návrh 62
Článek 18, nadpis (nový)

Náhrada nebo vyrovnání

Pozměňovací návrh 63
Článek 18

Členské státy učiní v rámci svých vnitrostátních právních řádů potřebná opatření, která zajistí, aby škody komukoli způsobené diskriminací na základě pohlaví byly podle právních předpisů členského státu skutečně a účinně vyrovnány nebo nahrazeny, a to způsobem, který bude odrazovat a bude přiměřený k utrpěným škodám. Přitom lze předem stanovit maximální hranici **takového vyrovnání nebo odškodnění** pouze v případech, kdy může zaměstnavatel dokázat, že škoda vzniklá žadateli v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá pouze

Pro případ porušení povinností podle této směrnice, členské státy učiní v rámci svých vnitrostátních právních řádů potřebná opatření, která zajistí, aby škody komukoli způsobené diskriminací na základě pohlaví byly podle právních předpisů členského státu skutečně a účinně **napraveny, např. vyrovnáním nebo náhradou**, a to způsobem, který bude odrazovat a bude přiměřený k utrpěným škodám. Přitom lze předem stanovit maximální hranici takového vyrovnání nebo odškodnění pouze v případech, kdy může zaměstnavatel dokázat, že škoda vzniklá

v tom, že odmítl zohlednit jeho žádost o práci.

žadatelé v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá pouze v tom, že odmítl zohlednit jeho žádost o práci.

Pozměňovací návrh 64
Článek 19, nadpis (nový)

Důkazní břemeno

Pozměňovací návrh 65
Článek 20, nadpis (nový)

Použití

Pozměňovací návrh 66
Článek 21, nadpis (nový)

Orgány pro rovnoprávnost

Pozměňovací návrh 67
Čl. 21 odst. 2 písm. d) (nové)

d) výměna dat a know-how s odpovídajícími evropskými orgány, například Evropským institutem pro rovnost mužů a žen.

Odůvodnění

Kromě zkoumání vnitřní situace by příslušné vnitrostátní orgány měly kontaktovat evropské orgány, aby je seznámily s metodami a zjištěními svého výzkumu a zlepšily svou práci tím, že se samy seznámí s metodami a postupy, které používají evropské orgány.

Pozměňovací návrh 68
Článek 22, nadpis (nový)

Sociální dialog

Pozměňovací návrh 69
Čl. 22 odst. 1

1. Členské státy přijmou v souladu s národními zvyklostmi a postupy vhodná opatření pro posílení sociálního dialogu mezi sociálními partnery s cílem podporovat

1. Členské státy přijmou v souladu s národními zvyklostmi a postupy vhodná opatření pro posílení sociálního dialogu mezi sociálními partnery s cílem podporovat

rovné zacházení, a to mimo jiné kontrolou podnikové praxe, kolektivních smluv, zásad chování, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů.

rovné zacházení, a to mimo jiné kontrolou podnikové praxe **a odborného vzdělávání a přístupu k zaměstnání a kariéernímu postupu, jakož i kontrolou** kolektivních smluv, zásad chování, výzkumu nebo výměny zkušeností a osvědčených postupů.

Odůvodnění

K nerovnému zacházení může docházet nejen na pracovišti, ale i v přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání a kariéernímu postupu; sledování podnikové praxe musí tedy postihovat všechny tyto oblasti.

Pozměňovací návrh 70

Čl. 22 odst. 1

1. Členské státy přijmou v souladu s národními zvyklostmi a postupy vhodná opatření pro posílení sociálního dialogu mezi sociálními partnery s cílem podporovat rovné zacházení, a to mimo jiné kontrolou podnikové praxe, kolektivních smluv, zásad chování, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů.

1. Členské státy přijmou v souladu s národními zvyklostmi a postupy vhodná opatření pro posílení sociálního dialogu mezi sociálními partnery s cílem podporovat rovné zacházení, a to mimo jiné kontrolou podnikové praxe, kolektivních smluv, zásad chování, výzkumem **založeným na vypracování a vyhodnocování údajů podle pohlaví** nebo výměnou zkušeností a správných postupů.

Odůvodnění

Stávající údaje nejsou vždy dostačující.

Pozměňovací návrh 71

Čl. 22 odst. 2

2. Pokud je to v souladu s vnitrostátními tradicemi a postupy, **povzbuzují** členské státy sociální partnery, aniž je dotčena jejich autonomie, aby podporovali rovnost mezi muži a ženami a aby na vhodné úrovni uzavírali dohody stanovující pravidla proti diskriminaci v oblastech uvedených v článku 1, které spadají do působnosti kolektivního vyjednávání. Tyto dohody budou dodržovat ustanovení této směrnice a příslušná vnitrostátní prováděcí opatření.

2. Pokud je to v souladu s vnitrostátními tradicemi a postupy, **zajistí** členské státy, sociální partneři, aniž je dotčena jejich autonomie, **podporovali flexibilní pracovní režimy s cílem usnadnit sladění pracovního a soukromého života** a aby na vhodné úrovni uzavírali dohody stanovující pravidla proti diskriminaci v oblastech uvedených v článku 1, které spadají do působnosti kolektivního vyjednávání. Tyto dohody budou dodržovat ustanovení této směrnice a příslušná vnitrostátní prováděcí opatření.

Odůvodnění

Pracovní závazky žen často působí jako překážka jejich přístupu na trh pracovních míst nebo zaměstnání na plný úvazek. Členské státy by měly rovněž podporovat dialog na úrovni sociálních partnerů ve věci příležitostí žen ke sladění soukromých a profesních závazků takovým způsobem, který by jim přístup na trh pracovních míst usnadnil.

Pozměňovací návrh 72

Čl. 22 odst. 3

3. V souladu s vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo národní praxí budou členské státy zaměstnavatele vést k plánovanému a systematickému prosazování rovného zacházení pro muže a ženy **na pracovišti**.

3. V souladu s vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo národní praxí budou členské státy zaměstnavatele vést k plánovanému a systematickému prosazování rovného zacházení pro muže a ženy **během odborného vzdělávání a v oblasti přístupu k zaměstnání, postupu v zaměstnání a také v oblasti pracovních podmínek. Členské státy rovněž povedou kampaně ke zvýšení povědomí zaměstnavatelů a obecněji veřejnosti o otázkách týkajících se rovných příležitostí v oblasti zaměstnání a povolání.**

Pozměňovací návrh 73

Čl. 22 odst. 4

4. Proto by zaměstnavatelé **měli být vedeni k tomu**, aby ve vhodných pravidelných intervalech poskytovali svým zaměstnancům a/nebo jejich zástupcům vhodné informace o rovném zacházení s muži a ženami v podniku.

Takové informace **mohou** zahrnovat **statistické údaje o poměru počtu mužů a žen na různých úrovních organizace** a možných opatřeních pro zlepšení situace ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

4. Proto **se po** zaměstnavatelích **bude požadovat**, aby ve vhodných pravidelných intervalech poskytovali svým zaměstnancům a/nebo jejich zástupcům vhodné informace o rovném zacházení s muži a ženami v podniku.

Takové informace **zahrnují zprávu o zařazení mužů a žen do různých funkcí a přehled klasifikace funkcí žen a mužů, jejich mezd a rozdílů ve mzdách** a možná opatření pro zlepšení situace ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

Pozměňovací návrh 74 Článek 23, nadpis (nový)

Dialog s nevládními organizacemi

Pozměňovací návrh 75
Článek 24, nadpis (nový)

Soulad s právními předpisy

Pozměňovací návrh 76
Čl. 24 písm. b)

b) že všechna ustanovení odporující zásadě rovného zacházení obsažená ve smlouvách nebo kolektivních smlouvách, mzdových tarifech, mzdových dohodách, ve statutu zaměstnanců podniků, vnitřních řádech podniků nebo pravidlech upravujících svobodná zaměstnání a povolání a organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, v individuálních pracovních smlouvách a v jakýchkoli jiných dohodách budou **nebo mohou být** prohlášena za neplatná nebo budou změněna;

b) že všechna ustanovení odporující zásadě rovného zacházení obsažená ve smlouvách **jednotlivců nebo v kolektivních smlouvách na plný nebo částečný úvazek** nebo v kolektivních smlouvách, mzdových tarifech, mzdových dohodách, názvech prací, ve statutu zaměstnanců podniků, vnitřních řádech podniků nebo pravidlech upravujících svobodná zaměstnání a povolání a organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, v individuálních pracovních smlouvách a v jakýchkoliv jiných dohodách budou prohlášena za neplatná nebo budou změněna;

Pozměňovací návrh 77
Čl. 24 písm. c)

c) systémy obsahující taková ustanovení nesmějí být schváleny či rozšířeny správními opatřeními.

c) systémy sociálního zabezpečení **pracovníků a systémy sociálního zabezpečení** obsahující taková ustanovení nesmějí být schváleny či rozšířeny správními opatřeními.

Pozměňovací návrh 78
Článek 25, nadpis (nový)

Šikanování

Pozměňovací návrh 79
Článek 26, nadpis (nový)

Postihy

Pozměňovací návrh 80
Článek 27, nadpis (nový)

Předcházení diskriminaci

Pozměňovací návrh 81
Článek 27

Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi ***povzbuzují*** zaměstnavatele a osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání ***k přijetí*** opatření k předcházení všem formám diskriminace na základě pohlaví, zejména obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi ***zajistí, aby*** zaměstnavatelé a osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání ***přijímali*** opatření k předcházení všem formám diskriminace na základě pohlaví, zejména obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

Pozměňovací návrh 82
Článek 28, nadpis (nový)

Minimální požadavky

Pozměňovací návrh 83
Článek 28

Uplatňování této směrnice nesmí být za žádných okolností dostatečným důvodem ke snížení míry ochrany pracovníků v oblastech, na než se vztahuje, aniž jsou dotčena práva členských států reagovat na změnu situace přijetím zákonů, nařízení a správních předpisů odlišných od předpisů platných v době oznámení této směrnice, pokud budou dodržena ustanovení této směrnice.

1. Uplatňování této směrnice nesmí být za žádných okolností dostatečným důvodem ke snížení míry ochrany pracovníků v oblastech, na než se vztahuje, aniž jsou dotčena práva členských států reagovat na změnu situace přijetím zákonů, nařízení a správních předpisů odlišných od předpisů platných v době oznámení této směrnice, pokud budou dodržena ustanovení této směrnice.

2. Členské státy mohou zavést či zachovat ustanovení, která jsou výhodnější z hlediska ochrany zásady rovného zacházení oproti ustanovením této směrnice.

Odůvodnění

This provision is an integral part of advanced legislation, and it gives the Member States the possibility of ensuring a higher level of protection in the area of equal treatment.

Pozměňovací návrh 84
Článek 28b (nový)

- 1. Tato směrnice se nedotýká ustanovení směrnice 96/34/ES.*
- 2. Směrnice 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené bude spolu s členskými státy, sociálními partnery a dalšími zainteresovanými stranami zrevidována s ohledem na její dostatečnost a účinnost. Tato revize se zaměří na zlepšení situace žen a mužů, kteří mají potíže při sladění rodinných a pracovních závazků.*

Pozměňovací návrh 85
Článek 29, nadpis (nový)

Hledisko rovnosti mezi muži a ženami

Pozměňovací návrh 86
Článek 30

Členské státy zajistí, aby byly dotyčné osoby všemi vhodnými prostředky upozorněny na opatření přijatá podle této směrnice i na ustanovení, která jsou již v platnosti, například opatření na pracovišti.

Členské státy zajistí, aby byly dotyčné osoby všemi vhodnými prostředky upozorněny na opatření přijatá podle této směrnice i na ustanovení, která jsou již v platnosti, například opatření na pracovišti **a opatření pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání a kariéernímu postupu.**

Odůvodnění

K tomuto nerovnému zacházení může docházet nejen na pracovišti, ale i v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a kariéernímu postupu; sledování podnikové praxe musí tedy postihovat všechny tyto oblasti.

Pozměňovací návrh 87
Článek 31, nadpis (nový)

Zprávy

Pozměňovací návrh 88
Čl. 31 odst. 2a (nový)

2a. Členské státy vyhodnotí profesní činnosti uvedené v čl. 13 odst. 2, aby s přihlédnutím k sociálnímu vývoji rozhodly, zda existují důvody pro zachování uvedených výjimek. Každé čtyři roky vyrozumí Komisi o výsledcích tohoto hodnocení. Na základě těchto informací Komise každé čtyři roky vypracuje zprávu pro Evropský parlament a Radu.

Odůvodnění

Toto ustanovení je obsaženo v článku 13 jako odstavec 3. Je to však závěrečné ustanovení směrnice 76/207 a náleží k závěrečným ustanovením přepracované směrnice jako třetí odstavec článku 31. Kromě toho periodické zprávy členských států a Komise umožní EP sledovat uplatňování zásady rovnosti mužů a žen, které je ohroženo přetrvávajícími netransparentními výjimkami.

Pozměňovací návrh 89
Článek 32, nadpis (nový)

Revize

Pozměňovací návrh 90
Článek 33, nadpis (nový)

Provádění

Pozměňovací návrh 91
Článek 34, nadpis (nový)

Odvolání

Pozměňovací návrh 92
Článek 35, nadpis (nový)

Vstup v platnost

Pozměňovací návrh 93
Článek 36, nadpis (nový)

Adresáti

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

I. Purpose of the Commission proposal

The aim of this Commission proposal is to modernise and simplify Community law in the area of equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, in order to give greater clarity and legal certainty. To this end the Commission brings together a number of existing Community provisions in one legal text. These are the directives on the application of the principle of equal pay, equal treatment for men and women in occupational social security schemes, equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training, promotion and working conditions, and the burden of proof in cases of discrimination based on sex (Directive 75/117/EEC; Directive 76/207/EEC; Directive 2002/73/EC; Directive 86/378/EEC; Directive 96/97/EC; Directive 97/80/EC; Directive 98/52/EC). In addition, the Commission has incorporated the extensive case-law of the European Court of Justice in the proposed legislation.

II. Further development of equality law

The Commission proposal does not restrict itself simply to consolidating Community legislation in the area of equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. Instead, certain provisions, for example horizontal legal protection provisions which were hitherto only applicable in certain specific areas, will, as a result of the recast version, apply to all areas covered by this proposal.

III. Content of the directive

The proposal is divided into five titles. In the first title the underlying objectives of the directive are set out and concepts are given uniform definitions. This applies in particular to concepts such as 'direct' and 'indirect' discrimination, and 'harassment based on sex' and 'sexual harassment'.

The second title summarises the principle of equal pay once again, taking account of European Court of Justice case-law. In addition, the existing provisions on the principle of equal treatment in occupational social security schemes are restated, taking account of the most recent case-law.

The third title contains a number of horizontal provisions aimed at improving legal protection for victims of discrimination. These include the possibility of legal recourse in cases of failure to apply the equal treatment principle, including class action for certain organisations, the possibility of claiming damages in the event of discrimination, and reversal of the burden of proof as soon as there are grounds to assume discrimination. These horizontal provisions are rounded off with the establishment of bodies to promote equal treatment and measures designed to encourage the social dialogue between the social partners. These provisions, many of which had already been introduced by Directive 2002/73, are now to be applied in all the areas covered by the Commission proposal.

The fourth and fifth titles contain provisions for the implementation of the directive and the corresponding final provisions.

IV. Equal treatment, the current position

The principle of equal pay for men and women who are doing work of equal value has already been enshrined in primary legislation for decades in the form of Treaty Article 141. The Court of Justice has developed this essential principle of Community law in innumerable landmark judgments, thus giving decisive impetus to the fight against discrimination in the Member States.

However, despite this legal situation, wage differentials between men and women in the European Union have remained shockingly high in recent years, although the rate of women's participation in the labour market has risen. This is demonstrated by the statistics in the Commission reports on equality of women and men for 2004¹ and 2005². According to these, the average gender-specific wage differential in the European Union is still 16%. The discrepancy is higher in the private than in the public sector. In comparison with their male colleagues, women with a lower level of education and older women still have a lower participation quota in the work force. In addition, there are differences in the career paths and wage structures of women and men. This is often directly linked to the possibility of combining family life and employment. The same conclusions are reached by the report on equal pay for work of equal value drawn up by the Committee on Women's Rights and Equal Opportunities more than four years ago.³ Despite all the efforts, which have been accompanied by numerous national and European laws, these statistics have hardly changed at all in the past few years.

V. Comments and criticisms

The rapporteur approves and supports the Commission's primary aim of making existing legislation simpler and clearer with the proposed directive. She is convinced that the progress in Community law represented by the recast directive will bring benefits for the women concerned.

However, your rapporteur would point out that, in a way analogous to the situation in the Member States, existing Community legislation notwithstanding, the inequalities in the treatment of men and women have clearly not so far been effectively eliminated. The legal conditions are there on paper, although the deadline for implementation for certain legal acts, such as Directive 2002/73/EC, which introduces a series of changes for the better, has not yet elapsed, so that their results are still not apparent.

Your rapporteur would also like to point out that the directive does not restrict itself in all its sections to pure consolidation. Instead, under to the directive the scope of the horizontal provisions is to be broadened to include areas such as occupational social security schemes. This would mean considerable progress in Community law, the consequences of which cannot

¹ COM (2004) 115 final, 19.2.2004.

² COM (2005) 44 final, 14.2.2005.

³ EP No.: A5-0275/2001; resolution of 20 September 2001.

be definitively assessed. In these cases we must carry out a detailed examination in order to ascertain whether the Commission proposal can be complied with in its entirety.

The rapporteur suggests that the Member States continue consistently in their transposition of Community law, at the same time following new paths in combating discrimination. Discrimination begins in the mind. National and European information campaigns can be used to change attitudes in the everyday world of work.

At the same time efforts must be made to introduce the obligation for other involved parties, such as the social partners, to make even more intensive efforts to combat discrimination. It is essential for the Member States and the social partners to address the problem of the gender-specific wage differential, which remains high, and the continuing sharp segregation of the sexes on the labour market. The social partners can play a decisive role in this by encouraging flexible working arrangements which allow both women and men to combine family and employment more successfully.

In order to discover the reasons for the wage differential between men and women, detailed analysis is needed. Sorting and analysing existing data and gender-specific statistics could help with this process. Finally, the Member States could also make an important contribution to uncovering the reasons through an exchange of best practice.

1. 4. 2005

STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI

pro Výbor pro právní záležitosti

k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnanosti a práce (KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))

Navrhovatelka: Marie Panayotopoulos-Cassiotou

STRUČNÉ ODŮVODNĚNÍ

Kontext

Návrh směrnice zahrnuje prováděcí směrnice o zásadě rovného odměňování pro muže a ženy (včetně rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků) a směrnice týkající se rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, vzdělávání a odbornému vzdělávání, pracovní podmínky a důkazní břemeno, zejména:

- směrnici 75/117/EHS (o stejném odměňování za práci pro pracující muže a ženy)
- směrnici 76/207/EHS (o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, vzdělávání odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; pozměněná směrnicí 2002/73/ES)
- směrnici 86/378/EHS (o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků; pozměněná směrnicí 96/97/ES)
- směrnici 97/80/ES (o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví);

Cíle návrhu „přepracované“ směrnic jsou:

- zjednodušit a kodifikovat legislativu Společenství o rovném zacházení pro muže a ženy;
- posílit jasnost a právní jistotu předložením jednotného a srozumitelného textu v duchu všeobecné snahy o otevřenost a přístupnost Evropské unie evropským občanům a
- zapracovat judikaturu Soudního dvora do oblasti rovného zacházení.

I. Návrh

Potřeba plně využít výrobní potenciál evropské pracovní síly je jednou ze základních podmínek splnění lisabonských strategických cílů. Klíčem k úspěchu je podpora účasti žen na trhu práce a snaha odstranit nerovnosti mezi muži a ženami.

I když se zvýšila míra zaměstnanosti žen, rozdíl mezi muži a ženami zůstává na trhu práce stále vysoký (17,2 bodů)¹. Nižší stupeň zaměstnanosti vykazují ženy s nižším stupněm vzdělání a starší ženy.

Rozdíl v odměňování mezi oběma pohlavími je v EU průměrně stále 16 %, přičemž v posledních letech se toto procento téměř nezměnilo. Tento rozdíl je způsoben především rozdílnou účastí na trhu práce, rozdílnou strukturou kariéry a mezd a profesním vylučováním – ženy zaujímají především pracovní místa tradičně považovaná za méně výnosná.

Splněním cílů, které byly stanoveny pro rok 2010 na vrcholném schůzce v Lisabonu a představují šedesátiprocentní podíl žen na pracovním trhu, nebude možno přispět k vytvoření rovných příležitostí, pokud bude velké procento žen zaujímat špatně odměňovaná a podhodnocená pracovní místa.

Proto je k dosažení rovného zacházení pro muže a ženy během vzdělávání a v profesním světě nutné přistoupit k přehodnocení některých základních kritérií:

II. Návrh

Zásada rovného odměňování pro muže a ženy, kteří vykonávají rovnocennou práci, je zakotvena v článku 141 Smlouvy. Soudní dvůr tuto zásadu vyložil ve smyslu „rovného odměňování za práci stejné hodnoty“ a právě tuto myšlenku přejímá nové přepracování směrnic.

Hodnocení pracovních míst „systémem klasifikace prací“ se dle stávajícího návrhu opírá o objektivní a nesexistická kritéria, obsahuje záruky proti jakékoli formě diskriminace, a bude tedy důležitým nástrojem, jehož používání povede k transparentnosti trhu práce. Zvýšení zaměstnanosti je úzce spojeno s možností sladit rodinný a profesní život (viz zprávu Komise z roku 2003). Proto bude prostřednictvím této směrnice nutné na jedné straně zajistit ochranu mužů a žen, kteří si přejí nebo mají malé děti nebo nezaopatřené osoby vyžadující zvláštní péči a na straně druhé bude nutné vzít v úvahu zvláštní podmínky, jež se týkají žen v období těhotenství a po porodu tak, aby tyto osoby, jejichž situace je činí v tvrdé realitě profesního světa zranitelnějšími, nebyly žádným způsobem diskriminovány.

Je potřebné zvýšit účinnost opatření přijatých členskými státy, aby bylo zajištěno lepší uplatňování zásady rovného odměňování a zacházení tak, aby se každá osoba poškozená porušením uvedených zásad mohla uplatňovat svá práva a domáhat se jich soudní cestou stanovenou členským státem.

Navrhovatelka stanoviska se vyjadřuje pro pravidelnou kontrolu a hodnocení účinnosti opatření přijatých dle této směrnice, a to na základě povinnosti členských států poskytovat údaje týkající se rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, ke vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, formou zpráv a statistik o vývoji trhu práce jak na národní, tak na evropské úrovni.

¹ Zpráva Komise o rovnosti pro muže a ženy, 2004 COM(2004)115

POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci vyzývá Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví jako příslušný výbor, aby do své zprávy začlenil tyto pozměňovací návrhy:

Znění navrhované Komisí¹

Pozměňovací návrhy Parlamentu

Pozměňovací návrh 1 Bod odůvodnění 6

(6) Obtěžování *spojené s pohlavím osoby* a sexuální obtěžování je v rozporu se zásadou rovného zacházení a muži a ženami, a mělo by tedy být pro účely této směrnice považováno za projev diskriminace z důvodu pohlaví. K těmto formám diskriminace nedochází jen na pracovišti, ale i v rámci přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání.

(6) Obtěžování a sexuální obtěžování je v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami, a mělo by tedy být pro účely této směrnice považováno za projev diskriminace z důvodu pohlaví. K těmto formám diskriminace nedochází jen na pracovišti, ale i v rámci přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání.

Pozměňovací návrh 2 Bod odůvodnění 7

(7) V této souvislosti by měli být zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání podporování v přijímání opatření proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a zejména v přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi.

(7) V této souvislosti by měli být zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání podporování v přijímání opatření proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a zejména v přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti **a v rámci přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání**, v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi.

Odůvodnění

Obtěžování a sexuální obtěžování se neprojevuje pouze na pracovišti, nýbrž i při přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání.

¹ Ještě nezveřejněno v Úř. věst.

Pozměňovací návrh 3
Bod odůvodnění 8

(8) Zásada stejného odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci stanovená v článku 141 Smlouvy je důležitým aspektem zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Je proto tedy vhodné přijmout další předpisy k její realizaci.

(8) Zásada stejného odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stanovená v článku 141 Smlouvy **a následně potvrzená neměnnou judikaturou Soudního dvora Evropských společenství**, je důležitým aspektem zásady rovného zacházení pro muže a ženy, **a významnou a neoddělitelnou součástí právních předpisů Společenství týkajících se diskriminace z důvodů pohlaví**. Je tedy vhodné přijmout další předpisy k její realizaci.

Pozměňovací návrh 4
Bod odůvodnění 24

(24) S ohledem na základní charakter práva na účinnou právní ochranu je vhodné zajistit, aby pracovníci nadále požívali této ochrany i po skončení vztahu, ze kterého vzešlo údajné porušení zásady rovného zacházení.

(24) S ohledem na základní charakter práva na účinnou právní ochranu je vhodné zajistit, aby pracovníci nadále požívali této ochrany i po skončení vztahu, ze kterého vzešlo údajné porušení zásady rovného zacházení. **Tatáž ochrana musí být poskytnuta pracovníkovi, který obhajován nebo svědčí ve prospěch osoby chráněné na základě této směrnice.**

Pozměňovací návrh 5
Hlava I, článek 1

Účelem této směrnice je zaručit uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnanosti a práce.

Za tímto účelem obsahuje ustanovení pro zavedení zásady rovného zacházení, pokud jde o:

- a) přístup k zaměstnání, včetně postupu, a k odbornému vzdělávání;**
- b) pracovní podmínky, včetně odměňování;**
- c) systémy sociálního zabezpečení**

Účelem této směrnice je zaručit uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnanosti a práce.

Za tímto účelem obsahuje ustanovení pro zavedení zásady rovného zacházení, pokud jde o:

- a) pracovní podmínky, včetně odměňování;**
- b) systémy sociálního zabezpečení pracovníků;**
- c) přístup k zaměstnání, včetně postupu,**

pracovníků.

Zároveň obsahuje ustanovení, jejichž cílem je zefektivnit zavedení těchto zásad prostřednictvím stanovení vhodných postupů.

a k odbornému vzdělávání.

Zároveň obsahuje ustanovení, jejichž cílem je zefektivnit zavedení těchto zásad prostřednictvím stanovení vhodných postupů.

Odůvodnění

Je nutné změnit pořadí výčtu témat tak, aby bylo v souladu s pořadím použitým v kapitolách hlavy II, které by mělo být zachováno.

Pozměňovací návrh 6
Hlava 1 čl. 2 odst. 1b

(b) „nepřímá diskriminace“: situace, kdy by zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe zvláště znevýhodňovaly osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami pohlaví opačného, pokud takové ustanovení, kritérium nebo praxe nejsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné;

(b) „nepřímá diskriminace“:
- situace, kdy by zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo praxe zvláště znevýhodňovaly osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami pohlaví opačného, pokud takové ustanovení, kritérium nebo praxe nejsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné;
- horší zacházení se ženami z důvodu těhotenství nebo mateřské dovolené ve smyslu směrnice 92/85/EHS.

Pozměňovací návrh 7
Čl. 2 odst. 1 písm. c)

c) „obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování **souvisejícímu s pohlavím osoby**, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

c) „obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

Odůvodnění

Obtěžování nemusí být spojeno s pohlavím osoby.

Pozměňovací návrh 8
Čl. 2 odst. 1 písm. d)

d) „sexuální obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování sexuální povahy, vyjádřenému fyzickou, verbální nebo **neverbální formou**, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

d) „sexuální obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování sexuální povahy, vyjádřenému fyzickou, verbální nebo **jakoukoliv jinou možnou formou**, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

Odůvodnění

Mezi fyzickou a neverbální formou není rozdíl.

Pozměňovací návrh 9
Čl. 2 odst. 1 písm. e)

e) „odměna“: obvyklá **základní či minimální** mzda nebo plat a jakákoli jiná úhrada, kterou zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích, v souvislosti se zaměstnáním;

e) „odměna“: obvyklá mzda nebo plat jakákoli jiná úhrada, kterou zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích, v souvislosti se zaměstnáním;

Odůvodnění

Také jakýkoliv jiný plat než základní nebo minimální.

Pozměňovací návrh 10
Hlava 1 čl. 2 odst. 1 fa) (nový)

fa) „postup v zaměstnání“: služební povýšení nebo zvýšení odpovědnosti, včetně podmínek, za nichž se tento postup nabízí nebo přiznává;

Odůvodnění

Zásadní je definovat postup v zaměstnání tak, aby se tohoto konceptu nemohlo zneužít k vyhýbání se požadavkům rovných pracovních příležitostí.

Pozměňovací návrh 11
Hlava I čl. 2 odst. 2 písm. c) (nové)

c) jakékoli méně příznivé zacházení se ženami spojené s těhotenstvím, mateřskou dovolenou nebo adopcí.

Odůvodnění

Pro ujasnění a usnadnění čtení této směrnice je nutné sloučit do jednoho článku jednotlivé situace, ve kterých se projevuje diskriminace tak, jak je stanoveno ve směrnici 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 92/85/ES. Zároveň je vhodné zmínit adopce, které jsou upraveny směrnicí 96/34/ES.

Pozměňovací návrh 12
Hlava 1 čl. 3 odst. 1

Tato směrnice se bude týkat všech příslušníků práceschopné populace, včetně osob samostatně výdělečně činných, osob, jejichž pracovní aktivitu přerušila nemoc, mateřství, úraz nebo nedobrovolná nezaměstnanost, a osob hledajících si práci a penzionovaných a invalidních pracovníků a těch, kteří se k nim hlásí, v souladu s vnitrostátním právem a/nebo praxí.

Tato směrnice se bude týkat všech příslušníků práceschopné populace, včetně osob samostatně výdělečně činných, osob, jejichž pracovní aktivitu přerušila nemoc, mateřství, ***otcovství, rodičovská dovolená nebo dovolená z rodinných důvodů***, úraz nebo nedobrovolná nezaměstnanost, a osob hledajících si práci a penzionovaných a invalidních pracovníků a těch, kteří se k nim hlásí, v souladu s vnitrostátním právem a/nebo praxí.

Odůvodnění

Směrnice by měla zajistit ochranu jak mužů, tak žen v jejich rodičovských rolích.

Pozměňovací návrh 13
Hlava II, kapitola 1, článek 4

Při stejné práci nebo při práci, která je uznána jako rovnocenná, se odstraní jakákoliv diskriminace podle pohlaví ve všech aspektech a podmínkách odměňování, ***jež se týkají jediného zdroje.***

Při stejné práci nebo při práci, která je uznána jako rovnocenná, se odstraní jakákoliv diskriminace podle pohlaví ve všech aspektech a podmínkách odměňování.

Pozměňovací návrh 14
Hlava II, kapitola 2 čl. 8 písm. d)

d) stanovení různých pravidel s výjimkou

d) stanovení různých pravidel s výjimkou

opatření stanovených v písmenech h), **i**) a j) pro vrácení příspěvků, pokud se pracovník odhlásí ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu doživotní právo na dlouhodobé dávky;

opatření stanovených v písmenech h) a j) pro vrácení příspěvků, pokud se pracovník odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu doživotní právo na dlouhodobé dávky;

Odůvodnění

Písmeno i) je zmíněno jako výjimka ze zásady rovného zacházení. Zde se jedná o chybu, která vznikla v důsledku toho, že ve směrnici 96/97/ES se písmeno i) skládalo ze dvou částí:

1) stávajícího písmene i) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků;“

2) stávajícího písmene j) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů, s výjimkou (...)“.

V tomto návrhu Komise tyto dva body rozdělila.

Pozměňovací návrh 15 Hlava II, kapitola 2, čl. 8 písm. g)

g) přerušení zachování nebo nabytí nároků v období mateřské dovolené nebo dovolené z rodinných důvodů, stanovených ze zákona nebo smlouvou a placených zaměstnavatelem;

g) přerušení zachování nebo nabytí nároků v období mateřské dovolené, **rodičovské dovolené nebo dovolené z důvodu adopce** nebo dovolené z rodinných důvodů, stanovených ze zákona nebo smlouvou a placených zaměstnavatelem;

Odůvodnění

Pojem mateřská dovolená je odlišný od pojmu rodičovská dovolená, který je definován jako dovolená přiznaná pracujícím, mužům a ženám, z důvodu narození nebo adopce dítěte, aby o toto dítě mohli pečovat po dobu minimálně tří měsíců a do dosažení stanoveného věku nejvýše osmi let, který definují členské státy nebo sociální partneři (věta 2 odstavce 1 směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS).

Pozměňovací návrh 16 Hlava II, kapitola 2 čl. 8 písm. k)

k) stanovení rozdílných norem nebo norem použitelných pouze pro pracovníky určitého pohlaví s výjimkou opatření stanovených v písmenech h), **i**) a j), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se pracovník odhlašuje ze systému.

k) stanovení rozdílných norem nebo norem použitelných pouze pro pracovníky určitého pohlaví s výjimkou opatření stanovených v písmenech h) a j), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se pracovník odhlašuje ze systému.

Odůvodnění

Písmeno i) je zmíněno jako výjimka ze zásady rovného zacházení. Zde se jedná o chybu, která vznikla v důsledku toho, že ve směrnici 96/97/ES se písmeno i) skládalo ze dvou částí:

1) stávajícího písmene i) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků;“

2) stávajícího písmene j) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů, s výjimkou (...)“.

V tomto návrhu Komise tyto dva body rozdělila.

Pozměňovací návrh 17 Hlava II, čl. 13 odst. 1 písm. c)

c) podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a rovněž odměňování, jak stanoví tato směrnice;

c) podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a rovněž odměňování, jak stanoví tato směrnice **a článek 141 Smlouvy;**

Pozměňovací návrh 18 Hlava II, článek 14

Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu článku 141 odst. 4 Smlouvy za účelem skutečného zajištění úplné rovnosti mužů a žen v pracovním životě.

Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu článku 141 odst. 4 Smlouvy, **jako jsou například opatření na podporu poskytování péče o děti a jiné nezaopatřené osoby**, za účelem skutečného zajištění úplné rovnosti mužů a žen v pracovním životě, **zejména pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a profesnímu postupu a o pracovní podmínky.**

Odůvodnění

Poskytování péče o děti má při zabezpečování skutečné rovnosti příležitostí stále větší význam. Je nesmírně důležité upřesnit případy, ve kterých musí být uplatňována zásada rovného zacházení.

Pozměňovací návrh 19 Hlava II, kapitola 3 čl. 15 odst. 1

1. Méně příznivé zacházení se ženami v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou představuje diskriminaci

vypouští se

ve smyslu této směrnice.

Pozměňovací návrh 20
Hlava II, kapitola 3 čl. 15 odst. 2

Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na využití zlepšení pracovních podmínek, na který by měla během své nepřítomnosti nárok.

Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené **nebo po nepřítomnosti přímo spojené s adopcí nebo následující po adopcí nebo po období rodičovské dovolené** nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na využití zlepšení pracovních podmínek, na který by měla během své nepřítomnosti nárok.

Odůvodnění

Tento odstavec 1 byl přemístěn pod hlavu I, Obecná ustanovení, čl. 2 odst. 2, písmeno c) (nové), aby byly všechny situace diskriminace soustředěny do jediného článku.

Je nutné, aby práva na mateřství a otcovství nabyla plného účinku prostřednictvím stanovení účinné ochrany proti diskriminaci vůči rodičům, kteří využívají práv, jež jsou jim přiznána v souladu s národním právem. Ženy a muži by měli požívat stejné ochrany, pokud se jedná o návrat na stejné pracovní místo po rodičovské dovolené spojené s péčí o malé děti. Tento pozměňovací návrh přejímá pozměňovací návrh Evropského parlamentu týkající se čl. 2 bodu 7 směrnice 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Pozměňovací návrh 21
Hlava III, kapitola 3, článek 18

Členské státy učiní v rámci svých vnitrostátních právních řádů potřebná opatření, která zajistí, aby škody komukoli způsobené diskriminací na základě pohlaví byly podle právních předpisů členského státu **skutečně a účinně vyrovnány nebo nahrazeny, a to způsobem, který bude odrazovat a bude přiměřený k utrpěným škodám. Přitom lze předem stanovit maximální hranici takového vyrovnání**

Členské státy učiní v rámci svých vnitrostátních právních řádů potřebná opatření, **aby v případě nedodržení povinností ve smyslu této směrnice zajistily účinné, přiměřené a odrazující postihy. Jakákoliv náhrada nebo vyrovnání škody, kterou poškozená osoba utrpěla v důsledku zacházení odporujícího této směrnici, jsou skutečné, účinné a přiměřené utpěné škodě a nesmějí být předem omezeny**

nebo odškodnění pouze v případech, kdy může zaměstnavatel dokázat, že škoda vzniklá žadateli v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá pouze v tom, že odmítl zohlednit jeho žádost o práci.

stanovením horní hranice, s výjimkou případů, kdy zaměstnavatel může prokázat, že jediná škoda utrpěná žadatelem v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice je odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání.

Odůvodnění

Tento pozměňovací návrh je nutný z hlediska harmonizace článku s 3. bodem odůvodnění OPATŘENÍ STANOVENÁ V NÁVRHU SMĚRNICE pod bodem „základní změny, které směrnice přináší“ – „rozšíření judikatury týkající se trestů a postihů na všechny oblasti upravené tímto návrhem, v souladu se změnami, které přinesla směrnice 2002/73/ES (viz články 18 a 26 tohoto návrhu)“, jakož i s odůvodněním uvedeným v hlavě IV: PROVÁDĚNÍ – „[V této hlavě] se po členských státech vyžaduje, aby vypracovaly systém účinných, přiměřených a odrazujících postihů, který by mohl být použit v případě porušení práv přiznávaných v souladu s tímto návrhem, aby směrnice získala „praktický účinek“. Členské státy jsou zároveň vyzývány, aby Komisi oznámily opatření přijatá v této oblasti“.

Pozměňovací návrh 22 Hlava III, čl. 22 odst. 1

1. Členské státy přijmou v souladu s národními zvyklostmi a postupy vhodná opatření pro posílení sociálního dialogu mezi sociálními partnery s cílem podporovat rovné zacházení, a to mimo jiné kontrolou **podnikové praxe**, kolektivních smluv, zásad chování, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů.

1. Členské státy přijmou v souladu s národními zvyklostmi a postupy vhodná opatření pro posílení sociálního dialogu mezi sociálními partnery s cílem podporovat rovné zacházení, a to mimo jiné kontrolou **postupů při odborném vzdělávání, přístupu k zaměstnání a postupu v zaměstnání a kontrolou** kolektivních smluv, zásad chování, výzkumu nebo výměny zkušeností a osvědčených postupů.

Pozměňovací návrh 23 Hlava III, čl. 22 odst. 3

3. V souladu s vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo národní praxí budou členské státy zaměstnavatele vést k plánovanému a systematickému prosazování rovného zacházení pro muže a ženy **na pracovišti**.

3. V souladu s vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo národní praxí budou členské státy zaměstnavatele vést k plánovanému a systematickému prosazování rovného zacházení pro muže a ženy **během odborného vzdělávání a v oblasti přístupu k zaměstnání, postupu v zaměstnání a také v oblasti pracovních podmínek**.

Pozměňovací návrh 24
Hlava IV čl. 24 písm. b)

b) že všechna ustanovení odporující zásadě rovného zacházení obsažená ve smlouvách nebo kolektivních smlouvách, mzdových tarifech, mzdových dohodách, ve statutu zaměstnanců podniků, vnitřních řádech podniků nebo pravidlech upravujících svobodná zaměstnání a povolání a organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, v individuálních pracovních smlouvách a v jakýchkoli jiných dohodách budou **nebo mohou být** prohlášena za neplatná nebo budou změněna;

b) že všechna ustanovení odporující zásadě rovného zacházení obsažená ve smlouvách **jednotlivců nebo v kolektivních smlouvách na plný nebo částečný úvazek** nebo v kolektivních smlouvách, mzdových tarifech, mzdových dohodách, názvech prací, ve statutu zaměstnanců podniků, vnitřních řádech podniků nebo pravidlech upravujících svobodná zaměstnání a povolání a organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, v individuálních pracovních smlouvách a v jakýchkoli jiných dohodách budou prohlášena za neplatná nebo budou změněna;

Pozměňovací návrh 25
Hlava IV čl. 27 odst. 1

Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi **povzbuzují zaměstnavatele a osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání k přijetí** opatření k předcházení všem formám **diskriminace na základě pohlaví**, zejména **obtěžování a** sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi **zajistí, aby byla přijata** opatření k předcházení všem formám **obtěžování**, zejména sexuálnímu obtěžování **v průběhu odborného vzdělávání a s ohledem na přístup k zaměstnání a k postupu a** na pracovišti.

Pozměňovací návrh 26
Hlava IV čl. 27 odst. 2 (nový)

2. Zaměstnavatelé a osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání jsou v rámci svých povinností rovněž povzbuzováni k přijetí opatření zmíněných v odstavci 1.

Pozměňovací návrh 27
Hlava IV, článek 28

Uplatňování této směrnice nesmí být

1. Uplatňování této směrnice nesmí být

za žádných okolností dostatečným důvodem ke snížení míry ochrany pracovníků v oblastech, na než se vztahuje, aniž jsou dotčena práva členských států reagovat na změnu situace přijetím zákonů, nařízení a správních předpisů odlišných od předpisů platných v době oznámení této směrnice, pokud budou dodržena ustanovení této směrnice.

za žádných okolností dostatečným důvodem ke snížení míry ochrany pracovníků v oblastech, na než se vztahuje, aniž jsou dotčena práva členských států reagovat na změnu situace přijetím zákonů, nařízení a správních předpisů odlišných od předpisů platných v době oznámení této směrnice, pokud budou dodržena ustanovení této směrnice.

2. Členské státy mohou přijmout nebo zachovat předpisy o ochraně zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami, které budou příznivější než ustanovení této směrnice.

Odůvodnění

Je nutné, aby členské státy mohly přijmout, budou-li si to přát, příznivější předpisy v oblasti rovného zacházení, aby úroveň ochrany zůstala co možná nejvyšší.

Pozměňovací návrh 28 Hlava IV, článek 30

Členské státy zajistí, aby byly dotyčné osoby všemi vhodnými prostředky upozorněny na opatření přijatá podle této směrnice i na ustanovení, která jsou již v platnosti, například opatření na pracovišti

Členské státy zajistí, aby byly dotyčné osoby všemi vhodnými prostředky upozorněny na opatření přijatá podle této směrnice i na ustanovení, která jsou již v platnosti, například opatření na pracovišti **a při přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání.**

Pozměňovací návrh 29 Hlava V, článek 31

1. Nejpozději do sdělí členské státy Komisi všechny informace, jež Komise potřebuje k vypracování zprávy Evropskému parlamentu a Radě o provádění této směrnice.

2. Aniž je dotčen odstavec 1, sdělí členské státy Komisi **každé čtyři roky** znění opatření přijatých dle čl. 141 odst. 4 Smlouvy, jakož i zprávy o těchto opatřeních a o jejich provádění. Na základě těchto informací

1. Nejpozději do sdělí členské státy Komisi všechny informace, jež Komise potřebuje k vypracování zprávy Evropskému parlamentu a Radě o provádění této směrnice.

2. Aniž je dotčen odstavec 1, sdělí členské státy Komisi **každé dva roky** znění opatření přijatých dle čl. 141 odst. 4 Smlouvy, jakož i zprávy o těchto opatřeních a o jejich provádění. Na základě těchto informací

Komise **každé čtyři roky** přijme a zveřejní zprávu zahrnující srovnávací hodnocení těchto opatření ve světle prohlášení č. 28, které tvoří přílohu závěrečného aktu Amsterodamské smlouvy.

Komise **každé dva roky** přijme a zveřejní zprávu zahrnující srovnávací hodnocení těchto opatření ve světle prohlášení č. 28 které tvoří přílohu závěrečného aktu Amsterodamské smlouvy.

Odůvodnění

Opatření přijatá členskými státy pro provedení této směrnice musejí být uvedena v národních akčních plánech pro zaměstnanost, které jsou každoročně předkládány Evropské komisi. To umožní shrnout do jednoho dokumentu všechna venitrostátní opatření týkající se zaměstnanosti, včetně rovného zacházení pro muže a ženy.

POSTUP

Název	Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnanosti a práce		
Referenční údaje	KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD)		
Příslušný výbor	FEMM		
Výbor požádaný o stanovisko Datum oznámení na zasedání	EMPL 15.9.2004		
Užší spolupráce	ne		
Navrhovatelka Datum jmenování	Marie Panayotopoulos-Cassiotou 16.12.2004		
Projednání ve výboru	31.1.2005	16.3.2005	31.3.2005
Datum přijetí pozměňovacích návrhů	31.3.2005		
Výsledek závěrečného hlasování	pro:	25	
	proti:	1	
	zdrželi se:	1	
Členové přítomní při závěrečném hlasování	Jan Andersson, Emine Bozkurt, Philip Bushill-Matthews, Milan Cabrnoch, Mogens N.J. Camre, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Luigi Cocilovo, Harald Ettl, Ilda Figueiredo, Stephen Hughes, Karin Jöns, Raymond Langendries, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Ana Mato Adrover, Maria Matsouka, Ria Oomen-Ruijten, Csaba Öry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Jacek Protasiewicz, José Albino Silva Peneda, Jean Spautz, Gabriele Zimmer		
Náhradníci přítomní při závěrečném hlasování	Mihael Brejc, Elisabeth Schroedter, Marc Tarabella, Anja Weisgerber		
Náhradníci (čl. 178 odst. 2) přítomní při závěrečném hlasování			

31. 3. 2005

STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVNÍ ZÁLEŽITOSTI

pro Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady k provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti (KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))

Navrhovatelka: Katalin Lévai

SHORT JUSTIFICATION

Aim and substance of the proposal

The objective of the Commission's proposal is to simplify, modernise and improve the Community legislation in the area of equal treatment and equal opportunities for men and women by recasting in a single text provisions of seven directives and the case law of the ECJ.

Draftsman's position

Your draftsman considers that the hitherto fragmented legislation on the equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation should be replaced by a new, modern, single, integrated and more transparent one. For this reason, your draftsman welcomes the Commission proposal. This proposal seeks to guarantee the application of the principles of equal opportunities and equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions. The principles of equal treatment and equal opportunities for women and men form an important part of the European social and economic policy.

Clarification and simplification of the Community legislation on equality between men and women in the field of employment and occupation will help to increase legal certainty and clarity and will bring the legislation up to date. It will also increase the effectiveness of measures taken by the Member States with a view to ensure the efficient application of the principles of equal pay and equal treatment so that any person injured as a result of gender discrimination may assert his or her rights.

Your draftsman supports the principal innovations proposed by the Commission:

- integration of the settled case law of the ECJ, in particular relating to equal treatment in occupational social security schemes,
- implementation of the guarantees contained in Directive 2002/73/EC, in particular relating to occupational schemes,
- extension of provisions on the burden of proof to all the fields covered by this proposal.

Recasting

The principle of equal treatment has developed from an isolated provision on equal pay in the Treaty of Rome to a very important and far reaching acquis in the area of equality. The Treaty of Amsterdam increased significantly the EU's ability to take action in the area of equal treatment and equal opportunities between men and women by providing the European legislator with specific legal bases and recognising equality between men and women as a fundamental principle and one of the objectives and tasks of the Community.

The above developments has led in turn to a significant development of secondary legislation. Further, the case law of the European Court of Justice on equality between men and women contributed to further development and clarification of the principles of equal treatment and equal opportunities for men and women.

It has, however, become apparent that, for the sake of transparency and ease of use, secondary legislation on equality between men and women in the field of employment, needs to be updated and simplified. This should take account of EU enlargement, the age of certain directives (some are twenty years old), ECJ case law and the adoption of other similar EU legislation (art. 13 directives).

Following consultations with interested parties, the Commission proposed a recast Directive as the most suitable instrument to attain the above objectives.

Your draftsman agrees with the Commission that a recast Directive can help to:

- provide a single coherent text on the basis of the current Directives,
- reflect the ECJ settled case law, thus contributing to legal certainty and clarity,
- reflect the application of horizontal provisions of Directive 2002/73/EC and the reversal of the burden of proof in cases of discrimination on grounds of sex to equal pay and occupational social security schemes,
- accelerate the implementation of the principle of equal treatment.

Your draftsman hopes, that recasting the existing Directives into one text will help to ensure that the principle of equality between men and women in the field of employment and occupational matters is uniformly and effectively applied.

Conclusions

The proposal is highly significant in terms of equal opportunities for women and men. It integrates the principle of equal pay for equal work or for work of equal value in labour law as well as clarifies further the rule on the reversed burden of proof in cases related to

discrimination. It provides an essential framework for legal guarantees of equal opportunities for women and men.

The prohibition of sexual harassment in the workplace should also be regarded as an important part of the body of law aimed at preventing and solving different forms of violence against women. However, further legislative measures should be taken in order to promote the equal opportunities of women.

POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY

Výbor pro právní záležitosti vyzývá Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví jako příslušný výbor, aby do své zprávy začlenil tyto pozměňovací návrhy:

Znění navržené Komisí¹

Pozměňovací návrhy Parlamentu

Pozměňovací návrh 1 Bod odůvodnění 1

(1) Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, a směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení byly výrazně změněny. Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy a směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví také obsahují ustanovení, jejichž účelem je uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Protože k těmto směrnici mají být předloženy další pozměňovací návrhy, **je třeba je přepracovat** z důvodu

(1) Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, a směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v zaměstnaneckých systémech sociálního zabezpečení byly výrazně změněny. Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy a směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví také obsahují ustanovení, jejichž účelem je uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Protože k těmto směrnici mají být předloženy další pozměňovací návrhy, **jsou nyní přepracovávány** z důvodu

¹ Úř. věst. C ... / Dosud nezveřejněné v Úředním věstníku.

jasnosti a s cílem spojit v jediném textu hlavní ustanovení, která v této oblasti existují, a zachytit určitý vývoj judikatury Soudního dvora Evropských společenství.

jasnosti a s cílem spojit v jediném textu hlavní ustanovení, která v této oblasti existují, a zachytit určitý vývoj judikatury Soudního dvora Evropských společenství.

Pozměňovací návrh 2
Bod odůvodnění 6

(6) Obtěžování *spojené s pohlavím osoby* a sexuální obtěžování je v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami, a mělo by tedy být pro účely této směrnice považováno za projev diskriminace na základě pohlaví. K těmto formám diskriminace nedochází jen na pracovišti, ale i v rámci přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání.

(6) Obtěžování a sexuální obtěžování je v rozporu se zásadou rovného zacházení s muži a ženami, a mělo by tedy být pro účely této směrnice považováno za projev diskriminace na základě pohlaví. K těmto formám diskriminace nedochází jen na pracovišti, ale i v rámci přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání.

Odůvodnění

Obtěžování nesouvisí s pohlavím osoby.

Pozměňovací návrh 3
Bod odůvodnění 7

(7) V této souvislosti by měli být zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání podporování v přijímání opatření proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a zejména v přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi.

(7) V této souvislosti by měli být zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání podporování v přijímání opatření proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a zejména v přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi ***a v souvislosti s přístupem k pracovním příležitostem a odbornému vzdělání.***

Odůvodnění

Harassment and sexual harassment occur not only in the workplace but also in the context of access to employment and vocational training.

Pozměňovací návrh 4
Bod odůvodnění 8

(8) Zásada stejného odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci *stanovená* v článku 141 Smlouvy je důležitým aspektem zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Je proto tedy vhodné přijmout další předpisy k její realizaci

(8) Zásada stejného odměňování za stejnou nebo rovnocennou práci, ***jak je pevně stanoveno*** v článku 141 Smlouvy a ***jak ji rozvíjí vyřešené případy judikatury Soudního dvora***, je důležitým aspektem zásady rovného zacházení pro muže a ženy a ***základní a nezbytnou součástí acquis communautaire, pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví***. Je proto vhodné přijmout další předpisy k její realizaci.

Odůvodnění

This amendment takes into account the wording of recital 16 of Directive 2002/73/EC.

Pozměňovací návrh 5
Bod odůvodnění 8a (nový)

(8a) V souladu s vyřešenými případy judikatury Soudního dvora je k posouzení, zda zaměstnanci vykonávají stejnou či rovnocennou práci, třeba stanovit, zda s ohledem na celou řadu faktorů, včetně povahy práce a podmínek pracovní činnosti a odborného vzdělávání, se dotyční zaměstnanci nacházejí ve srovnatelné situaci.

Odůvodnění

See amendment to recital 8.

Pozměňovací návrh 6
Bod odůvodnění 13a (nový)

(13a) V případě financování systémů s předem stanovenou výší důchodů mohou být některé prvky, například kapitalizace části pravidelně vypláceného důchodu, převod nároku na důchod, převod pozůstalostního důchodu, jenž má být vyplacen oprávněné osobě, která se zřekne části ročně vypláceného důchodu nebo snížený důchod, rozhodne-li se zaměstnanec pro předčasný odchod

do důchodu, rozdílné, přičemž nestejná výše částek vyplývá z používání pojistně technických faktorů, které se v době, kdy je financování systému zaváděno, liší v závislosti na pohlaví.

Odůvodnění

Further clarification of recital 13 and Article 8, point 1 (h) providing some examples, which could be helpful for the application of the proposed Directive.

Pozměňovací návrh 7
Bod odůvodnění 14a (nový)

(14a) Soudní dvůr důsledně požaduje, aby protokol Barber¹ neměl dopad na právo stát se členem systému důchodového pojištění zaměstnanců a aby se časové omezení účinků rozsudku Soudního dvora v případě C-262/88 Barber vs. Guardian Royal Exchange Assurance Group nedotýkalo práva stát se členem systému důchodového pojištění zaměstnanců; Soudní dvůr rovněž rozhodl, že vnitrostátní předpisy týkající se lhůt pro podání žalob na základě vnitrostátního práva se mohou použít proti zaměstnancům, kteří se domáhají svého práva na členství v systému důchodového pojištění zaměstnanců, za předpokladu, že tyto lhůty nejsou pro daný typ žaloby méně příznivé než pro podobné žaloby vnitrostátní povahy a že v praxi neznemožní výkon práv udělených právem Společenství; Soudní dvůr také zdůraznil, že skutečnost, že pracovník může se zpětnou účinností požadovat začlenění do systému důchodového pojištění zaměstnanců, mu neumožňuje vyhnout se placení příspěvků po dobu daného členství.

(¹) Protokol č. 17 týkající se článku 141 Smlouvy o založení Evropských společenství (1992)

Odůvodnění

Further clarification of recital 14 and the reference to Barber case-law.

Pozměňovací návrh 8
Bod odůvodnění 15a (nový)

(15a) Tato směrnice se nedotýká svobody sdružování, včetně práva každého člověka zakládat odbory a vstupovat do nich s cílem bránit své zájmy. Opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy mohou zahrnovat členství či pokračování v činnosti organizací či odborů, jejichž hlavním cílem je podpořit uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy v praxi.

Odůvodnění

Incorporation of recital 7 of Directive 2002/73/EC seems to be appropriate in the text of the current proposal.

Pozměňovací návrh 9
Bod odůvodnění 15b (nový)

(15b) Zákaz diskriminace by se neměl dotýkat zachování či přijetí opatření ze strany členských států, jejichž cílem je předcházet znevýhodňování osob jednoho pohlaví či toto znevýhodňování kompenzovat. Tato opatření umožňují zřizovat organizace osob téhož pohlaví, jejichž hlavním cílem je jednak podpora zvláštních potřeb těchto osob, jednak podpora rovnosti mužů a žen.

Odůvodnění

Incorporation of recital 15 of Directive 2002/73/EC seems to be appropriate in the text of the current proposal.

Pozměňovací návrh 10
Bod odůvodnění 19a (nový)

(19a) V usnesení Rady a ministrů zaměstnanosti a sociální politiky, kteří se setkali v rámci Rady, ze dne 29. června

2000 o vyvážené účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě¹, byly členské státy vyzvány, aby prozkoumaly možnost zařadit do svých právních předpisů poskytování individuálního a nepřenosného práva na rodičovskou dovolenou pracujícím mužům se zachováním jejich práv, pokud jde o zaměstnání. V této souvislosti je důležité zdůraznit, že rozhodnutí, zda takové právo poskytnout či nikoli, je na členských státech, které také určují všechny podmínky, kromě propuštění a navrácení do práce, které jsou mimo působnost této směrnice.

(1) Úř. věst. C 218, 31.7.2000, s. 5

Odůvodnění

See Article 16 of the proposal.

Pozměňovací návrh 11
Bod odůvodnění 19b (nový)

(19b) Podobné podmínky se uplatňují při poskytování individuálního a nepřenosného práva mužům a ženám ze strany členských států, pokud jde o dovolenou v případě adopce, přičemž práva těchto osob na zaměstnání zůstávají zachována. V této souvislosti je důležité zdůraznit, že rozhodnutí, zda takové právo poskytnout či nikoli, je na členských státech, které také určují všechny podmínky, kromě propuštění a navrácení do práce, které jsou mimo působnost této směrnice.

Odůvodnění

See Article 16 of the proposal.

Pozměňovací návrh 12
Bod odůvodnění 22

(22) Přijetí předpisů o důkazním břemenu je důležité k zajištění účinného uplatňování

(22) Přijetí předpisů o důkazním břemenu je důležité k zajištění účinného uplatňování

zásady rovného zacházení. Podle rozhodnutí Soudního dvora je proto třeba vyvinout úsilí k zajištění toho, že se důkazní břemeno přesune na odpůrce v případě diskriminace *prima facie* s výjimkou řízení, kdy případ vyšetřuje Soudní dvůr či jiný příslušný orgán. Je však nutné upřesnit, že zhodnocení skutečností, z nichž lze usuzovat, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, jsou nadále úkolem pro příslušný národní orgán podle vnitrostátního práva či zvyklostí. V působnosti členských států je rovněž zavedení takových pravidel dokazování v kterékoli fázi řízení, která budou příznivější pro žalující stranu.

zásady rovného zacházení. Podle rozhodnutí Soudního dvora je proto třeba vyvinout úsilí k zajištění toho, že se důkazní břemeno přesune na odpůrce v případě diskriminace *prima facie* s výjimkou řízení, kdy případ vyšetřuje Soudní dvůr či jiný příslušný **národní** orgán. Je však nutné upřesnit, že zhodnocení skutečností, z nichž lze usuzovat, že došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, jsou nadále úkolem pro příslušný národní orgán podle vnitrostátního práva či zvyklostí. V působnosti členských států je rovněž zavedení takových pravidel dokazování v kterékoli fázi řízení, která budou příznivější pro žalující stranu.

Pozměňovací návrh 13
Bod odůvodnění 24

(24) S ohledem na základní charakter práva na účinnou právní ochranu je vhodné zajistit, aby pracovníci nadále požívali této ochrany i po skončení vztahu, ze kterého vzešlo údajné porušení zásady rovného zacházení.

(24) S ohledem na základní charakter práva na účinnou právní ochranu je vhodné zajistit, aby pracovníci nadále požívali této ochrany i po skončení vztahu, ze kterého vzešlo údajné porušení zásady rovného zacházení. ***Na stejnou ochranu by měl mít nárok zaměstnanec, který vystupuje na obhajobu nebo svědčí jménem osoby chráněné podle této směrnice.***

Odůvodnění

The right to protection of an employee defending or giving evidence is already mentioned in Directive 2002/73/EC (see recital 17). It should be clear that such employee could enjoy the same protection also under this Directive.

Pozměňovací návrh 14
Bod odůvodnění 25

(25) Soudní dvůr jednoznačně stanovil, že aby byla účinná, zásada rovného zacházení znamená, že odškodnění poskytované za ***jakékoli*** porušení ***této zásady*** musí být přiměřené v poměru k utrpěné škodě. Proto je nutné vyloučit jakékoliv předchozí stanovení maximální

(25) Soudní dvůr jednoznačně stanovil, že aby byla účinná, zásada rovného zacházení znamená, že odškodnění poskytované za ***její*** porušení musí být odškodnění poskytované za jakékoli porušení zásady přiměřené v poměru k utrpěné škodě. Proto je nutné vyloučit

hranice odškodnění.

jakékoliv předchozí stanovení maximální hranice odškodnění 5, s výjimkou případů, kdy může zaměstnavatel dokázat, že škoda vzniklá žadateli v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá pouze v tom, že odmítl zohlednit jeho žádost.

Odůvodnění

Consistency with Article 18 of the proposal.

Pozměňovací návrh 15
Článek 1 nadpis (nový)

Účel

Pozměňovací návrh 16
Článek 1 odst. 2 písm a)

a) *přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;*

a) *pracovní podmínky, včetně odměny;*

Odůvodnění

Písmena tohoto článku musejí být uspořádána tak, aby odpovídala pořadí kapitol v hlavě II.

Pozměňovací návrh 17
Čl. 1 odst. 2 písm. b)

b) *pracovní podmínky, včetně odměny;*

b) *systémy sociálního zabezpečení pracovníků;*

Odůvodnění

Písmena tohoto článku musejí být uspořádána tak, aby odpovídala pořadí kapitol v hlavě II.

Pozměňovací návrh 18
Čl. 1 odst. 2 písm. c)

c) *systémy sociálního zabezpečení pracovníků.*

c) *přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání.*

Odůvodnění

Písmena tohoto článku musejí být uspořádána tak, aby odpovídala pořadí kapitol v hlavě II.

Pozměňovací návrh 19

Článek 2 nadpis (nový)

Výklad pojmů

Pozměňovací návrh 20

Čl. 2 odst. 1 písm. c)

c) „obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování **souvisejícímu s pohlavím osoby**, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

c) „obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

Odůvodnění

Viz odůvodnění k pozměňovacímu návrhu 1 (bod odůvodnění 6).

Pozměňovací návrh 21

Čl. 2 odst. 1 písm. d)

d) „sexuální obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování sexuální povahy, vyjádřenému fyzickou, verbální nebo **neverbální formou**, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a zejména vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

d) „sexuální obtěžování“: situace, během níž dojde k nežádoucímu chování sexuální povahy, vyjádřenému fyzickou, verbální nebo **jinou formou**, jehož účelem nebo následkem je narušení důstojnosti osoby a zejména vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející atmosféry;

Odůvodnění

Mezi neverbální a fyzickou formou chování není žádný rozdíl.

Pozměňovací návrh 22
Čl. 2 odst. 1 písm. e)

e) „odměna“: obvyklá **základní či minimální** mzda nebo plat a jakákoli jiná úhrada, kterou zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích, v souvislosti se zaměstnáním;

e) „odměna“: obvyklá mzda nebo plat jakákoli jiná úhrada, kterou zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích, v souvislosti se zaměstnáním;

Odůvodnění

Měly by být zahrnuty všechny druhy mezd, nejen základní a minimální.

Pozměňovací návrh 23
Čl. 2 odst 2 písm. ba) (nový)

ba) jakékoli méně příznivé zacházení se ženami spojené s těhotenstvím či mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS.

Odůvodnění

According to the settled case-law of the Court of Justice, less favourable treatment of pregnant women or women on maternity leave should also be considered as discrimination. This has already been recognised in Directive 2002/73/EC. For reasons of clarity and consistency, this provision should be included in Article 2 of the proposal instead of Article 15.

Pozměňovací návrh 24
Článek 3, nadpis (nový)

Rozsah

Pozměňovací návrh 25
Čl. 3 odst. 1

Tato směrnice se bude týkat všech příslušníků praceschopné populace, včetně osob samostatně výdělečně činných, osob, jejichž pracovní aktivitu přerušila nemoc, mateřství, úraz nebo nedobrovolná nezaměstnanost, a osob hledajících si práci a penzionovaných a invalidních pracovníků

Tato směrnice se bude týkat všech příslušníků praceschopné populace, včetně osob samostatně výdělečně činných, osob, jejichž pracovní aktivitu přerušila nemoc, mateřství, ***otcovství nebo rodičovská dovolená***, úraz nebo nedobrovolná nezaměstnanost, a osob hledajících si práci

a těch, kteří se k nim hlásí, v souladu s vnitrostátním právem a/nebo praxí.

a penzionovaných a invalidních pracovníků a těch, kteří se k nim hlásí, v souladu s vnitrostátním právem a/nebo praxí.

Odůvodnění

Směrnice by měla chránit všechny pracující rodiče, ženy i muže.

Pozměňovací návrh 26
Článek 4, nadpis (nový)

Zákaz diskriminace

Pozměňovací návrh 27
Čl. 4 odst. 1

Při stejné práci nebo při práci, která je uznána jako rovnocenná, se odstraní jakákoliv diskriminace podle pohlaví ve všech aspektech a podmínkách odměňování, ***jež se týkají jediného zdroje.***

Při stejné práci nebo při práci, která je uznána jako rovnocenná, se odstraní jakákoliv diskriminace podle pohlaví ve všech aspektech a podmínkách odměňování.

Pozměňovací návrh 28
Článek 5, nadpis (nový)

Zákaz diskriminace

Pozměňovací návrh 29
Článek 6, nadpis (nový)

Věcný rozsah

Pozměňovací návrh 30
Článek 7, nadpis (nový)

Vynětí z věcného rozsahu

Pozměňovací návrh 31
Článek 8, nadpis (nadpis)

Příklady diskriminace na základě pohlaví

Pozměňovací návrh 32
Čl. 8 odst. 1 písm. d)

d) stanovení různých pravidel s výjimkou opatření stanovených v písmenech h), **i**) a j) pro vrácení příspěvků, pokud se pracovník odhlásí ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu doživotní právo na dlouhodobé dávky;

d) stanovení různých pravidel s výjimkou opatření stanovených v písmenech h) a j) pro vrácení příspěvků, pokud se pracovník odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu doživotní právo na dlouhodobé dávky;

Odůvodnění

Písmeno i) je zmíněno jako výjimka ze zásady rovného zacházení. Zde se jedná o chybu, která vznikla v důsledku toho, že ve směrnici 96/97/ES se písmeno i) skládalo ze dvou částí:

1) stávajícího písmene i) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků;“

2) stávajícího písmene j) „stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů, s výjimkou (...)“.

V tomto návrhu Komise tyto dva body rozdělila.

Pozměňovací návrh 33
Čl. 8 odst. 1 písm. g)

g) přerušení zachování nebo nabytí nároků v období mateřské dovolené nebo dovolené z rodinných důvodů, stanovených ze zákona nebo smlouvou a placených zaměstnavatelem;

g) přerušení zachování nebo nabytí nároků v období mateřské dovolené, **dovolené z důvodu adopce, rodičovské dovolené** nebo dovolené z rodinných důvodů, stanovených ze zákona nebo smlouvou a placených zaměstnavatelem;

Odůvodnění

Spíše než „otcovská dovolená“ by bylo vhodné použít pojem „rodičovská dovolená“ založený na směrnici Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi UNICE, CEEP a EKOS. Pojetí otcovské dovolené je užší než rodičovská dovolená a není právně upraveno ve všech členských státech.

Pozměňovací návrh 34
Čl. 8 odst. 1 písm. k)

k) stanovení rozdílných norem nebo norem použitelných pouze pro pracovníky určitého pohlaví s výjimkou opatření stanovených v písmenech h), **i**) a j), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se pracovník odhlašuje ze systému.

k) stanovení rozdílných norem nebo norem použitelných pouze pro pracovníky určitého pohlaví s výjimkou opatření stanovených v písmenech h) a j), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se pracovník odhlašuje ze systému.

Odůvodnění

Viz odůvodnění k pozměňovacímu návrhu 8 (pozn. překl.: k pozměňovacímu návrhu 70) (čl. 8 odst. 1 písm. d)).

Pozměňovací návrh 35
Čl. 9, nadpis (nový)

Osoby samostatně výdělečně činné, revizní doložka

Pozměňovací návrh 36
Článek 10, nadpis (nový)

Osoby samostatně výdělečně činné, doložka o odkladu

Pozměňovací návrh 37
Článek 11, nadpis (nový)

Zpětná účinnost

Pozměňovací návrh 38
Článek 12, nadpis (nový)

Pružný věk odchodu do důchodu

Pozměňovací návrh 39
Článek 13, nadpis (nový)

Zákaz diskriminace

Pozměňovací návrh 40
Čl. 13 odst. 1 písm. c)

c) podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a rovněž odměňování, jak stanoví tato směrnice;

c) podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění a rovněž odměňování, jak stanoví tato směrnice **a článek 141 Smlouvy;**

Pozměňovací návrh 41
Článek 14, nadpis (nový)

Pozitivní kroky

Pozměňovací návrh 42
Článek 14

Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu článku 141 odst. 4 Smlouvy za účelem skutečného zajištění úplné rovnosti mužů a žen v pracovním životě.

Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu článku 141 odst. 4 Smlouvy za účelem skutečného zajištění úplné rovnosti mužů a žen v pracovním životě, ***a také pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a profesnímu postupu a v záležitostech týkajících se pracovních podmínek.***

Odůvodnění

Je velmi důležité, aby případy, na něž by se měla zásada rovného přístupu vztahovat, byly jasně definovány.

Pozměňovací návrh 43
Článek 15 nadpis (nový)

Návrat z mateřské dovolené do zaměstnání

Pozměňovací návrh 44
Čl. 15 odst. 1

1. Méně příznivé zacházení se ženami v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou představuje diskriminaci

vypouští se

ve smyslu této směrnice.

Odůvodnění

See amendment to Article 2, point 2(c).

Pozměňovací návrh 45

Čl. 15 odst. 2

Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na využití zlepšení pracovních podmínek, na který by měla během své nepřítomnosti nárok.

Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené **nebo po nepřítomnosti přímo spojené s adopcí nebo následující po adopci nebo po rodičovské dovolené** nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na využití zlepšení pracovních podmínek, na který by měla během své nepřítomnosti nárok.

Odůvodnění

Práva matek a otců musejí být plně prosazována pomocí účinné ochrany před diskriminací, kterou trpí rodiče využívající svých práv podle vnitrostátního práva. Ženy a muži by měli být stejně chráněni, pokud jde o jejich právo vrátit se do zaměstnání po uvolnění určeném k péči o malé děti. Tento pozměňovací návrh je totožný s pozměňovacím návrhem Evropského parlamentu k čl. 2 odst. 7 směrnice 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Pozměňovací návrh 46
Článek 16, nadpis (nový)

Rodičovská dovolená a dovolená v případě adopce

Pozměňovací návrh 47
Title III Kapitola I název

Obrana práv

Opravná opatření a jejich vymáhání

Pozměňovací návrh 48
Článek 17 název (nový)

Pozměňovací návrh 49
Čl. 17 odst. 1

1. Členské státy zajistí, že k vymáhání závazků podle této směrnice, **po případném využití opravných prostředků u jiných oprávněných orgánů**, budou soudní a/nebo mimosoudní postupy, popřípadě smírčí řízení, všem osobám, které se cítí být poškozeny neuplatněním zásady rovného zacházení, dostupné i poté, co vztah, v jehož rámci k údajné diskriminaci došlo, skončil.

1. Členské státy zajistí, že k vymáhání závazků podle této směrnice budou soudní a/nebo mimosoudní postupy, popřípadě smírčí řízení, **pomoc třetí strany a rozhodčí řízení** všem osobám, které se cítí být poškozeny neuplatněním zásady rovného zacházení, dostupné i poté, co vztah, v jehož rámci k údajné diskriminaci došlo, skončil.

Odůvodnění

Mnoho členských států poskytuje občanům pro spory týkající se nerovného zacházení, které má vliv na práci a zaměstnání, více než jeden mimosoudní postup.

Pozměňovací návrh 50
Článek 18, nadpis (nový)

Náhrada nebo vyrovnání

Pozměňovací návrh 51
Článek 18

Členské státy učiní v rámci svých vnitrostátních právních řádů potřebná opatření, která zajistí, aby **škody komukoli způsobené diskriminací na základě pohlaví byly podle právních předpisů členského státu skutečně a účinně vyrovnány nebo nahrazeny, a to způsobem, který bude odrazovat a bude přiměřený k utrpěným škodám. Přitom lze předem stanovit maximální hranici takového vyrovnání nebo odškodnění pouze v případech**, kdy může zaměstnavatel dokázat, že škoda vzniklá žadateli v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá pouze v tom, že odmítl zohlednit jeho žádost

Členské státy učiní v rámci svých vnitrostátních právních řádů potřebná opatření, která zajistí, aby **se v případě porušení povinností vymezených touto směrnici stanovil účinný, přiměřený a odrazující postih. Jakákoli náhrada nebo vyrovnání škody utrpěné osobou, která byla poškozena v důsledku diskriminace způsobené zacházením, jež bylo v rozporu s touto směrnici, bude skutečné, účinné a přiměřené utrpěné škodě a nesmí být omezeno horní hranicí, s výjimkou případů**, kdy zaměstnavatel může prokázat, že jediná škoda utrpěná žalobcem v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice je

o práci.

odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost
o zaměstnání.

Odůvodnění

Tento pozměňovací návrh má sladit tento článek s oddílem 3 vysvětlujícího prohlášení k návrhu: „OPATŘENÍ STANOVENÁ V NÁVRHU SMĚRNICE“, kde je pod nadpisem „Základní inovace současného návrhu jsou tyto“ uvedeno „rozšíření judikatury týkající se trestů a postihů na všechny oblasti upravené tímto návrhem, v souladu se změnami, které přinesla směrnice 2002/73/ES – (viz článek 18 a 26 současného návrhu), a s hlavou IV „Zavádění“ vysvětlujícího prohlášení, kde se uvádí: „Členské státy musejí zajistit, aby byl v případě porušování práv uvedených v této směrnici užíván systém účinného, přiměřeného a odrazujícího postihu. Členské státy dále musí informovat Komisi o ustanoveních přijatých v této oblasti.

Pozměňovací návrh 52
Článek 19, nadpis (nový)

Důkazní břemeno

Pozměňovací návrh 53
Článek 20, nadpis (nový)

Použití

Pozměňovací návrh 54
Článek 21, nadpis (nový)

Orgány pro rovnoprávnost

Pozměňovací návrh 55
Článek 22, nadpis (nový)

Sociální dialog

Pozměňovací návrh 56
Čl. 22 odst. 1

1. Členské státy přijmou v souladu s národními zvyklostmi a postupy vhodná opatření pro posílení sociálního dialogu

1. Členské státy přijmou v souladu s národními zvyklostmi a postupy vhodná opatření pro posílení sociálního dialogu

mezi sociálními partnery s cílem podporovat rovné zacházení, a to mimo jiné kontrolou podnikové praxe, kolektivních smluv, zásad chování, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů.

mezi sociálními partnery s cílem podporovat rovné zacházení, a to mimo jiné kontrolou podnikové praxe **s ohledem na odborné vzdělávání, přístup k zaměstnání a postup v zaměstnání, a kontrolu** kolektivních smluv, zásad chování, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů, **které se týkají** kolektivních smluv, pravidel společenského chování, výzkumu nebo výměny zkušeností a správné praxe.

Odůvodnění

Viz odůvodnění k pozměňovacímu návrhu 10 (článek 14).

Pozměňovací návrh 57 Čl. 22 odst. 3

3. V souladu s vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo národní praxí budou členské státy zaměstnavatele vést k plánovanému a systematickému prosazování rovného zacházení pro muže a ženy **na pracovišti**.

3. V souladu s vnitrostátním právem, kolektivními smlouvami nebo národní praxí budou členské státy zaměstnavatele vést k plánovanému a systematickému prosazování rovného zacházení pro muže a ženy, **pokud jde o odborné vzdělávání, přístup k zaměstnání, postup v zaměstnání a pracovní podmínky**.

Odůvodnění

Viz odůvodnění k pozměňovacímu návrhu 10 (článek 14).

Pozměňovací návrh 58 Článek 23, nadpis (nový)

Dialog s nevládními organizacemi

Pozměňovací návrh 59 Článek 24, nadpis (nový)

Soulad s právními předpisy

Pozměňovací návrh 60
Čl. 24 písm. b)

b) že všechna ustanovení odporující zásadě rovného zacházení obsažená ve smlouvách nebo kolektivních smlouvách, mzdových tarifech, mzdových dohodách, ve statutu zaměstnanců podniků, vnitřních řádech podniků nebo pravidlech upravujících svobodná zaměstnání a povolání a organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, v individuálních pracovních smlouvách a v jakýchkoli jiných dohodách budou nebo mohou být prohlášena za neplatná nebo budou změněna;

b) že všechna ustanovení odporující zásadě rovného zacházení obsažená ve smlouvách ***jednotlivců nebo v kolektivních smlouvách na plný nebo částečný úvazek*** nebo v kolektivních smlouvách, mzdových tarifech, mzdových dohodách, názvech prací, ve statutu zaměstnanců podniků, vnitřních řádech podniků nebo pravidlech upravujících svobodná zaměstnání a povolání a organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů, v individuálních pracovních smlouvách a v jakýchkoliv jiných dohodách budou prohlášena za neplatná nebo budou změněna;

Pozměňovací návrh 61
Čl. 24 písm. c)

c) systémy obsahující taková ustanovení nesmějí být schváleny či rozšířeny správními opatřeními.

c) systémy ***sociálního zabezpečení pracovníků a systémy sociálního zabezpečení*** obsahující taková ustanovení nesmějí být schváleny či rozšířeny správními opatřeními.

Pozměňovací návrh 62
Článek 25, nadpis (nový)

Šikanování

Pozměňovací návrh 63
Článek 26, nadpis (nový)

Postihy

Pozměňovací návrh 64
Článek 27 nadpis (nový)

Předcházení diskriminaci

Pozměňovací návrh 65

Článek 27

Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami a zvyklostmi **povzbuzují zaměstnavatele a osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání k přijetí** opatření pro předcházení všem formám **diskriminace na základě pohlaví**, zejména **obtěžování a** sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi **zajistí, aby byla přijata** opatření pro předcházení všem formám diskriminace, zejména sexuálnímu obtěžování, **v souvislosti s odborným vzděláváním a postupem v zaměstnání, přístupem k zaměstnání a** na pracovišti.

Odůvodnění

Členské státy musejí nejen povzbuzovat, ale i zajistit, že se činí opatření k předcházení všem formám obtěžování, především sexuálního obtěžování, což je jev, který se odehrává nejen na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání a odbornému vzdělávání.

Pozměňovací návrh 66

Čl. 27 odst. 1 a (nový)

Zaměstnavatelé a osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání jsou v rámci svých povinností rovněž povzbuzováni k přijetí opatření zmíněných v odstavci 1.

Pozměňovací návrh 67

Článek 28, nadpis (nový)

Minimální požadavky

Pozměňovací návrh 68

Článek 28

Uplatňování této směrnice nesmí být za žádných okolností dostatečným důvodem ke snížení míry ochrany pracovníků v oblastech, na než se vztahuje, aniž jsou dotčena práva členských států reagovat na změnu situace přijetím zákonů, nařízení a správních předpisů odlišných od předpisů

1. Uplatňování této směrnice nesmí být za žádných okolností dostatečným důvodem ke snížení míry ochrany pracovníků v oblastech, na než se vztahuje, aniž jsou dotčena práva členských států reagovat na změnu situace přijetím zákonů, nařízení a správních předpisů odlišných od předpisů

platných v době oznámení této směrnice, pokud budou dodržena ustanovení této směrnice.

platných v době oznámení této směrnice, pokud budou dodržena ustanovení této směrnice.

2. Členské státy mohou přijmout nebo zachovat předpisy, které jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.

Odůvodnění

This provision is an integral part of advanced legislation, and it gives the Member States the possibility of ensuring a higher level of protection in the area of equal treatment.

Pozměňovací návrh 69
Článek 29 nadpis (nový)

Rovnost pohlaví

Pozměňovací návrh 70
Článek 30

Členské státy zajistí, aby byly dotyčné osoby všemi vhodnými prostředky upozorněny na opatření přijatá podle této směrnice i na ustanovení, která jsou již v platnosti, například opatření na pracovišti

Členské státy zajistí, aby byly dotyčné osoby všemi vhodnými prostředky upozorněny na opatření přijatá podle této směrnice i na ustanovení, která jsou již v platnosti, například opatření na pracovišti ***a v rámci odborného vzdělávání, postupu v zaměstnání a přístupu k zaměstnání.***

Pozměňovací návrh 71
Článek 31, nadpis (nový)

Zprávy

Pozměňovací návrh 72
Článek 31 odst. 2

2. Aniž je dotčen odstavec 1, sdělí členské státy Komisi každé ***čtyři*** roky znění opatření přijatých dle čl. 141 odst. 4 Smlouvy, jakož i zprávy o těchto opatřeních a o jejich

2. Aniž je dotčen odstavec 1, sdělí členské státy Komisi každé ***dva*** roky znění opatření přijatých dle čl. 141 odst. 4 Smlouvy, jakož i zprávy o těchto opatřeních a o jejich

provádění. Na základě těchto informací Komise každé **čtyři** roky přijme a zveřejní zprávu zahrnující srovnávací hodnocení těchto opatření ve světle prohlášení č. 28, které tvoří přílohu závěrečného aktu Amsterodamské smlouvy.

provádění. Na základě těchto informací Komise každé **dva** roky přijme a zveřejní zprávu zahrnující srovnávací hodnocení těchto opatření ve světle prohlášení č. 28 které tvoří přílohu závěrečného aktu Amsterodamské smlouvy.

Odůvodnění

Opatření, která členské státy přijímají, aby zavedly tuto směrnici, by měla být zahrnuta do národních plánů zaměstnanosti, které se každoročně předkládají Komisi. To umožní, aby se v jediném textu shromáždila všechna vnitrostátní opatření pro zaměstnanost, včetně těch, které se týkají rovného zacházení pro muže a ženy.

Pozměňovací návrh 73
Článek 32, nadpis (nový)

Revize

Pozměňovací návrh 74
Článek 33, nadpis (nový)

Provádění

Pozměňovací návrh 75
Článek 34, nadpis (nový)

Zrušení platnosti

Pozměňovací návrh 76
Článek 35, nadpis (nový)

Vstup v platnost

Pozměňovací návrh 77
Článek 36, nadpis (nový)

Adresáti

POSTUP

Název	Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady k provádění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti		
Referenční údaje	KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD)		
Příslušný výbor	FEMM		
Výbor požádaný o stanovisko Date announced in plenary	JURI 15.9.2004		
Užší spolupráce	ne		
Navrhovatelka Datum jmenování	Katalin Lévai 26.10.2004		
Projednáni ve výboru	2.2.2005	7.3.2005	31.3.2005
Datum přijetí pozměňovacích návrhů	31.3.2005		
Výsledek závěrečného hlasování	pro:	22	
	proti:	0	
	zdrželi se:	0	
Členové přítomni při závěrečném hlasování	Maria Berger, Bert Doorn, Klaus-Heiner Lehne, Katalin Lévai, Antonio Masip Hidalgo, Hans-Peter Mayer, Viktória Mohácsi, Aloyzas Sakalas, Francesco Enrico Speroni, Daniel Stroz, Andrzej Jan Szejna, Jaroslav Zvěřina, Tadeusz Zwiefka		
Náhradníci přítomní při závěrečném hlasování	Janelly Fourtou, Jean-Paul Gauzès, Kurt Lechner, Evelin Lichtenberger, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Michel Rocard, Ingo Schmitt, József Szájer		
Náhradníci (čl. 178 odst. 2) přítomní při závěrečném hlasování	Elisabeth Jeggle		

POSTUP

Název	Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o uplatňování zásady rovnosti příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v pracovních otázkách a otázkách zaměstnanosti		
Referenční údaje	KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD)		
Právní základ	čl. 251 odst. 2 a čl. 141 odst. 3 smlouvy o ES		
Základ v jednacím řádu	článek 51		
Datum předložení EP	15.9.2004		
Příslušný výbor Datum oznámení na zasedání	FEMM 15.9.2004		
Výbory požádané o stanovisko Datum oznámení na zasedání	EMPL 15.9.2004	JURI 15.9.2004	
Nezaujaté stanovisko Datum rozhodnutí			
Užší spolupráce Datum oznámení na zasedání			
Zpravodaj Datum jmenování	Angelika Niebler 22.9.2004		
Předchozí zpravodaj(ové)			
Zjednodušený postup Datum rozhodnutí			
Zpochybnění právního základu Datum, kdy výbor JURI zaujal stanovisko			
Změna finanční dotace Datum, kdy výbor BUDG zaujal stanovisko			
Projednání ve výboru	16.3.2005	26.4.2005	26.5.2005
Datum přijetí	26.5.2005		
Výsledek závěrečného hlasování	pro: proti: zdrželi se:		9 1 22
Členové přítomní při závěrečném hlasování	Emine Bozkurt, Hiltrud Breyer, Maria Carlshamre, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Zita Gurmai, Anneli Jäätteenmäki, Livia Járóka, Pii-Noora Kauppi, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Doris Pack, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Christa Prets, Marie-Line Reynaud, Amalia Sartori, Eva-Britt Svensson, Britta Thomsen, Anna Záborská		
Náhradníci přítomní při závěrečném hlasování	Véronique De Keyser, Mary Honeyball, Karin Jöns, Zuzana Roithová, Feleknas Uca		
Náhradníci (čl. 178 odst. 2) přítomní při závěrečném hlasování	Luis Manuel Capoulas Santos, Alejandro Cercas, Albert Deß, Zita Pleštinová, José Javier Pomés Ruiz, Andreas Schwab		
Datum předložení – A6	2.6.2005	A6-0176/2005	
Poznámky	...		

