

Rovné příležitosti a rovné zacházení pro muže a ženy v oblasti práce a zaměstnání*I**

Legislativní usnesení Evropského parlamentu k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení s muži a ženami v oblasti práce a zaměstnání (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 s 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 (A6-0176/2005),
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.

¹ Dosud nezveřejněný v Úředním věstníku.

Postoj Evropského parlamentu přijatý v prvním čtení dne 6. července 2005 s ohledem na přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/.../ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřpracovaná verze)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 141 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru²,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů³,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy⁴,

vzhledem k těmto důvodům:

- (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 podmínky⁵, a směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků⁶ byly výrazně změněny. Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy⁷ a směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví⁸ 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 přepřpracovávány 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.*
- (2) ***Rovnost mezi muži a ženami*** je základní zásadou práva ***Společenství podle*** článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy ***a judikatury Soudního dvora Evropských společenství, které musí Společenství ve všech svých činnostech podporovat. Tato ustanovení Smlouvy prohlašují rovnost mezi muži a ženami za „úkol“ a „cíl“ Společenství a uvalují na Společenství pozitivní závazek prosazovat ji ve všech svých činnostech. Rovné zacházení se vztahuje***

² Úř. věst. C ..., , s. ...

³ Úř. věst. C ..., , s. ...

⁴ *Postoj Evropského parlamentu ze dne 6. července 2005.*

⁵ Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40. Směrnice naposledy pozměněná směrnicí *Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES* (Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15).

⁶ Úř. věst. L 225, 12.8.1986, s. 40. Směrnice naposledy pozměněná směrnicí 96/97/ES (Úř. věst. L 46, 17.2.1997, s. 20).

⁷ Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19.

⁸ Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 6. Směrnice *ve znění směrnice 98/52/ES* (Úř. věst. L 205, 22.7.1998, s. 66).

i na rovné zacházení osob, které změnily pohlaví.

- (3) *Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování⁹, je důležitým nástrojem v souvislosti se zohledňováním údajů s cílem realizovat zásadu rovného zacházení.*
- (4) Ustanovení čl. 141 odst. 3 Smlouvy nyní stanoví konkrétní právní základ pro přijímání opatření Společenství, kterými se zajistí uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání, včetně zásady stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.
- (5) 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.*
- (6) Z důvodu soudržnosti je nutné ustanovit jednu jedinou definici přímé a nepřímé diskriminace.
- (7) *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 postupu v zaměstnání. Tyto formy diskriminace by tedy měly být zakázány. Pokud přetrvávají, měly by pro ně u soudu platit odrazující a přiměřené sankce.*
- (8) V této souvislosti by *měli být* zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání podporování v přijímání opatření pro boj proti všem formám diskriminace na základě pohlaví, *včetně diskriminace zvláště zranitelné skupiny žen, které jsou příslušnicemi etnických menšin,* 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.
- (9) Zásada stejné odměny za stejnou nebo *rovnocennou* práci, *jak je pevně stanovena* v článku 141 Smlouvy *a jak ji rozvíjí ustálená judikatura Soudního dvora, je důležitým aspektem* zásady rovného zacházení pro muže a ženy *a základní a nedílnou součástí acquis communautaire, pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví.* Je proto vhodné přijmout další předpisy k jejímu provádění.
- (10) *V souladu s ustálenou judikaturou 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.*
- (11) *Soudní dvůr konstatoval, že zásada stejné odměny za práci se neomezuje za určitých okolností* pouze na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného *zaměstnavatele.*
- (12) *Členské státy by spolu se sociálními partnery měly bojovat s problémem přetrvávajícího rozdílu ve mzdách, který je založený na pohlaví, a se segregací založenou na pohlaví, která je a přetrvává na pracovním trhu, a to prostřednictvím zavádění pružných*

⁹ Úř. věst. L 373, 21.12.2004, s. 37.

předpisů, pokud jde o délku pracovní doby, které umožní jak mužům, tak ženám lépe sladit rodinný a profesní život; to by mělo zahrnovat vhodné předpisy v oblasti rodičovské dovolené, o kterou může požádat jeden nebo druhý rodič, a vytvoření dostupných a finančně přístupných zařízení v oblasti péče o děti a další nezaopatřené osoby.

- (13) Měla by být přijata zvláštní opatření, kterými se zajistí zavedení zásady rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a která jasněji vymezí její rozsah.
- (14) V rozsudku ve věci C-262/88: Barber vs. Guardian Royal Exchange Assurance Group¹⁰ rozhodl Soudní dvůr, že všechny formy pracovních důchodů tvoří součást odměny ve smyslu článku 141 Smlouvy.
- (15) Ačkoli pojem odměny ve smyslu článku 141 Smlouvy nezahrnuje dávky sociálního zabezpečení, je nyní jasně stanoveno, že na důchodový systém pro státní úředníky se zásada stejné odměny vztahuje, pokud dávky, které mají být v rámci tohoto systému vypláceny, jsou vypláceny pracovníkovi na základě jeho zaměstnaneckého poměru s veřejným zaměstnavatelem, bez ohledu na skutečnost, že tento systém je součástí všeobecného zákonného systému. Podle rozsudků Soudního dvora ve věci C-7/93: *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds vs. G. A. Beune*¹¹ a ve věci C-351/00: *Pirkko Niemi*¹² bude tato podmínka splněna, pokud se důchodový systém týká zvláštní kategorie pracovníků a pokud dávky přímo souvisejí s dobami zaměstnání a jsou vypočítávány se zřetelem k poslednímu platu státního úředníka. Z důvodu srozumitelnosti je proto vhodné přijmout za tímto účelem zvláštní ustanovení.
- (16) Soudní dvůr potvrdil, že ačkoli se na příspěvky pracujících mužů a žen do důchodového systému se zaručenou pevně stanovenou konečnou dávkou vztahuje článek 141 Smlouvy, nesmí žádná nerovnost příspěvků placených zaměstnavateli v rámci systémů dávek financovaných shromažďováním kapitálu, která je způsobena používáním pojistně matematických rozlišujících pohlaví, být posuzována s přihlédnutím k těmto ustanovením.
- (17) *U systémů s pevně stanovenou výší důchodů, které jsou financovány shromažďováním kapitálu je vzhledem k některým okolnostem, jako je např. kapitalizace části pravidelně vypláceného důchodu, převod nároku na důchod, převod pozůstalostního důchodu, jenž má být vyplácen 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 dávek vysvětlit tím, že byly použity různé přepočítávací koeficienty v závislosti na pohlaví.*
- (18) *Členské státy by měly zajistit, aby byly shromažďovány, zveřejňovány a pravidelně aktualizovány přesné údaje týkající se využívání pohlaví jako určujícího pojistně-matematického faktoru.*
- (19) *Veškeré informace, které členské státy předávají Komisi v souladu s článkem 33, by měly zahrnovat přesné údaje týkající se využívání pohlaví jako určujícího pojistně-matematického faktoru, které by měly být shromažďovány, zveřejňovány a pravidelně aktualizovány.*
- (20) Je zavedeno, že dávky, které mají být vypláceny ze systémů sociálního zabezpečení pracovníků, nelze považovat za odměnu, pokud jsou vypláceny za doby zaměstnání před

¹⁰ 1990 Sb. rozh. I-1889.

¹¹ [1994] Sb. rozh. I-4471.

¹² [2002] Sb. rozh. I-7007.

17. květnem 1990, s výjimkou případu pracovníků nebo osob uplatňujících nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo vznesli rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů. Proto je nutné omezit odpovídajícím způsobem zavedení zásady rovného zacházení.

- (21) *Soudní dvůr důsledně požaduje, aby protokol č. 17 týkající se článku 141 Smlouvy o založení Evropského společenství (1992) 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 založených 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.*
- (22) Zajištění rovného přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání k němu vedoucímu je pro uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání zásadní. Jakákoli výjimka z této zásady by se proto měla vztahovat pouze na ty profesní činnosti, které vyžadují zaměstnání osoby určitého pohlaví z důvodu své povahy nebo kvůli prostředí, v jakém jsou vykonávány, za předpokladu, že sledovaný cíl je legitimní a v souladu se zásadou proporcionality.
- (23) *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.*
- (24) *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.*
- (25) V souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy, v zájmu zajištění plné rovnosti pracovních podmínek pro muže a ženy v praxi, zásada rovného zacházení *nebrání* členským státům v zachování nebo přijímání opatření, která stanoví zvláštní 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 k Amsterodamské smlouvě by se členské státy měly nejprve zaměřit na zlepšení situace žen v pracovním životě.*
- (26) Z judikatury Soudního dvora jasně vyplývá, že nepříznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Toto zacházení by proto mělo být do této směrnice výslovně zahrnuto.
- (27) *Pokud jde o zásadu rovného zacházení, Soudní dvůr důsledně uznává oprávněnost ochrany biologického stavu ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádění 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 zaměstnankyň¹³ a *směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS*¹⁴.

- (28) Z důvodu *jasnosti* 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 této dovolené, *jakož i mít prospěch z veškerých zlepšení pracovních podmínek, na které by ženy měly během své nepřítomnosti nárok*.
- (29) *V usnesení Rady a ministrů práce 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*¹⁵, 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 přísluší členským státům, které rovněž určují všechny podmínky, kromě propuštění a navrácení do práce, které jsou mimo působnost této směrnice.
- (30) *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*.
- (31) Účinné zavedení zásady rovného zacházení vyžaduje, aby členské státy zavedly příslušné postupy.
- (32) Ustanovení týkající se přiměřených soudních nebo správních řízení k dodržování povinností uložených touto směrnicí je nezbytné pro účinné zavedení zásady rovného zacházení.
- (33) *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 žalobce*.
- (34) S ohledem na další zlepšení úrovně ochrany navrhované touto směrnicí musí být sdružení, organizace a jiné právnické osoby také zmocněny účastnit se za podmínek stanovených členskými státy řízení jménem nebo na podporu žalobce, aniž jsou dotčeny vnitrostátní procesní právní předpisy o zastupování nebo obhajobě.
- (35) S ohledem na základní povahu práva na účinnou právní ochranu je vhodné zajistit, aby

¹³ Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.

¹⁴ Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4. *Směrnice ve znění směrnice 97/75/ES (Úř. věst. L 10, 16.1.1998, s. 24)*.

¹⁵ Úř. věst. C 218, 31.7.2000, s. 5.

pracovníci nadále požívali této ochrany i po skončení pracovního poměru, ve kterém došlo k údajnému porušení zásady rovného zacházení. ***Na stejnou ochranu by měl mít nárok zaměstnanec, který vystupuje na obhajobu nebo svědčí jménem osoby chráněné podle této směrnice.***

- (36) Soudní dvůr ***jednoznačně stanovil, že účinnost zásady rovného zacházení vyžaduje, aby v případě, kdy sankce stanovená vnitrostátními právními předpisy spočívá v odškodnění, bylo odškodnění poskytnuté za jakékoli porušení přiměřené v poměru k utrpěné škodě. Proto je vhodné vyloučit jakékoliv předchozí stanovení maximální hranice odškodnění, s výjimkou případů, kdy může zaměstnavatel dokázat, že škoda vzniklá žadateli v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá pouze v tom, že odmítl vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání.***
- (37) S cílem zlepšit účinné zavedení zásady rovného zacházení by členské státy měly podporovat dialog mezi sociálními partnery a v rámci vnitrostátní praxe také s nevládními organizacemi.
- (38) Členské státy musí stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušování povinností vyplývajících z této směrnice.
- (39) Jelikož nemůže být cílů navrhované činnosti uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a může jich být proto lépe dosaženo na úrovni Společenství může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity ve smyslu článku 5 Smlouvy. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je k dosažení těchto cílů nezbytné.
- (40) ***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.***
- (41) ***Při rovném zacházení s muži a ženami v otázkách týkajících se práce a zaměstnání se nelze omezit na zákonná opatření. Místo toho by Evropská unie a členské státy měly energičtěji podporovat proces zvyšování povědomí o problému diskriminace při odměňování a změnu myšlení veřejnosti a přitom do tohoto procesu v co nejvyšší míře začlenit všechny příslušné osoby ve veřejné i soukromé oblasti. Velkou měrou k tomu může přispět dialog mezi sociálními partnery.***
- (42) Povinnost provést tuto směrnici do vnitrostátního práva by se měla týkat těch ustanovení, která představují oproti dřívějším směrnícím zásadní změnu. Povinnost provést do vnitrostátního práva ustanovení, která nejsou zásadním způsobem pozměněna, vyplývá z dřívějších směrnic.
- (43) Touto směrnicí by neměly být dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic uvedených v části B přílohy 1 do vnitrostátního práva a jejich použitelnosti,
- (44) ***Podle bodu 34 interinstitucionální dohody o zdokonalování tvorby právních předpisů¹⁶ jsou členské státy vyzývány k tomu, aby pro sebe a v zájmu Společenství vypracovávaly vlastní tabulky, z nichž bude co nejvíce patrný vzájemný vztah mezi směrnicemi a prováděcími opatřeními, a tyto tabulky zveřejňovaly.***

¹⁶ Úř. věst. C 321, 31.12.2003, s. 1.

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1 *Účel*

Účelem této směrnice je zajistit uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Směrnice proto obsahuje ustanovení k zavedení zásady rovného zacházení, pokud jde o:

- a) přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a odbornému vzdělávání;
- b) pracovní podmínky, včetně odměny;
- c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Rovněž obsahuje ustanovení k zajištění účinnějšího zavádění této zásady tím, že budou ustanoveny příslušné postupy.

Článek 2 *Výklad pojmů*

1. Pro účely této směrnice se:

- a) „přímou diskriminací“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci,
- b) „nepřímou diskriminací“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné,
- c) „obtěžováním“ rozumí, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry,
- d) „sexuálním obtěžováním“ rozumí *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,*
- e) „odměnou“ rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním,
- f) „systémy sociálního zabezpečení pracovníků“ rozumí systémy, na které se

nevztahuje směrnice Rady 79/7/EHS¹⁷ a jejichž účelem je zajistit pracovníkům, jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným, v rámci podniku nebo skupiny podniků, v oblasti hospodářské činnosti, z oboru jednoho povolání nebo skupiny povolání, dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako jejich náhrada, nezávisle na tom, zda je členství v těchto systémech povinné nebo dobrovolné,

g) „postupem v zaměstnání“ rozumí služební povýšení nebo zvýšení odpovědnosti, včetně podmínek, za nichž se tento postup nabízí nebo přiznává.

2. Pro účely této směrnice zahrnuje diskriminace:

- a) obtěžování a sexuální obtěžování, jakož i jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu,
- b) chování směřující k navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví,
- c) *jakékoli nepříznivé zacházení s ženami v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS,*
- d) *nepříznivé zacházení na základě změny pohlaví.*

Článek 3 *Rozsah*

- 1. *Touto* směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.
- 2. Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice 96/34/ES a směrnice 92/85/EHS.

Článek 4 *Pozitivní kroky*

Za účelem skutečného zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě členské státy zachovají a přijmou opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy, jako jsou opatření na podporu poskytování dostupné péče o děti a o další nezaopatřené osoby, a opatření týkající se přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovních podmínkách.

HLAVA II ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ

Kapitola 1 Zásada stejné odměny

Článek 5 *Zákaz diskriminace*

¹⁷ Směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (Úř. věst. L 6, 10.1.1979, s. 24).

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

Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a musí být sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

Kapitola 2

Zásada rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Článek 6

Zákaz diskriminace

Aniž je dotčen *článek 5*, nesmí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, zejména pokud jde o:

- a) oblast působnosti těchto systémů a podmínky přístupu k nim;
- b) povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků;
- c) výpočet dávek, včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky.

Článek 7

Tato kapitola se použije podle vnitrostátních předpisů nebo zvyklostí na výdělečně činné osoby včetně osob samostatně výdělečně činných, zaměstnanců, jejichž výdělečná činnost je přerušena z důvodu nemoci, mateřství, úrazu nebo nezaviněné nezaměstnanosti, na uchazeče o zaměstnání a na osoby v důchodu nebo na zaměstnance se změněnou pracovní schopností a na jejich oprávněné příbuzné.

Článek 8

Věcný rozsah

1. Tato kapitola se vztahuje na:
 - a) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které zajišťují ochranu pro případ:
 - i) nemoci,
 - ii) invalidity,
 - iii) stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
 - iv) pracovních úrazů a nemocí z povolání,
 - v) nezaměstnanosti,
 - b) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které stanoví další sociální dávky v hotovosti nebo v naturáliích, a zejména pozůstalostní a rodinné dávky, pokud tyto

dávky představují odměny vyplácené zaměstnavatelem pracovníkovi z důvodu jeho zaměstnání.

2. Tato kapitola se použije rovněž na důchodové systémy pro zvláštní kategorie *zaměstnanců*, např. *úředníky*, pokud jsou poplatky do programu hrazeny na základě pracovního poměru s veřejným *zaměstnavatelem*.

Článek 9 ***Vynětí z věcného rozsahu***

1. Tato kapitola se nevztahuje na:
 - a) individuální smlouvy pro samostatně výdělečně činné osoby,
 - b) systémy pro samostatně výdělečně činné osoby, které mají pouze jednoho člena,
 - c) pojistné smlouvy, kde zaměstnavatel není smluvní stranou, v případě zaměstnaných pracovníků,
 - d) dobrovolná ustanovení systémů sociálního zabezpečení pracovníků, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila:
 - i) buď doplňkové dávky,
 - ii) nebo výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro samostatně výdělečně činné osoby, nebo výběr z několika dávek,
 - e) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, pokud jsou dávky financovány z příspěvků placených pracovníky na základě dobrovolnosti.
2. Tato kapitola nebrání zaměstnavateli přiznat osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu podle systému sociálního zabezpečení pracovníků, ale které zatím nedovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu, jehož cílem je dorovnat nebo přiblížit celkovou výši dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplněku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

Článek 10 ***Příklady diskriminace na základě pohlaví***

1. Ustanovení, která odporují zásadě rovného zacházení, zahrnují ustanovení založená přímo nebo nepřímo na pohlaví pro:
 - a) určení osob, které se mohou účastnit systému sociálního zabezpečení pracovníků,
 - b) stanovení povinné nebo dobrovolné povahy účasti v systému sociálního zabezpečení pracovníků,
 - c) stanovení různých pravidel, pokud jde o věk pro vstup do systému nebo minimální dobu trvání zaměstnání nebo členství v systému vyžadované pro získání dávek,

- 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,
 - e) stanovení různých podmínek pro přiznání dávek nebo omezení těchto dávek na pracovníky některého pohlaví,
 - f) stanovení rozdílných důchodových věků,
 - g) pozastavení zachování nebo získání nároků na dávky, které přiznává zákon nebo smlouva a jsou vypláceny zaměstnavatelem, během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
 - h) stanovení rozdílných úrovní dávek, s výjimkou nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě příspěvkových systémů; v případě systémů dávek financovaných shromažďováním kapitálu mohou být určité prvky nerovné, pokud nerovnost částek vyplývá z účinků použití pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví,
 - i) stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků,
 - j) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů, s výjimkou:
 - i) v případě příspěvkových systémů, je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,
 - ii) v případě systémů dávek financovaných shromažďováním kapitálu, pokud jsou příspěvky zaměstnavatele určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky,
 - 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.
2. Pokud je přiznání dávek v rozsahu této kapitoly ponecháno úvaze řídicích orgánů systému, přihlížejí tyto orgány k zásadě rovného zacházení.

Článek 11

Osoby samostatně výdělečně činné, revizní doložka

1. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby ustanovení systémů sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby odporující zásadě rovného zacházení byla změněna s účinkem nejpozději od 1. ledna 1993 nebo pro členské státy, které přistoupily po tomto dni, ode dne, kdy se směrnice 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES stala na jejich území použitelnou.
2. Tato kapitola nevylučuje, aby práva a povinnosti vztahující se k období členství v systému sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby před změnou tohoto systému podléhaly nadále ustanovením systému platným v daném období.

Článek 12

Osoby samostatně výdělečně činné, doložka o odkladu

Pokud jde o systémy sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby, mohou členské státy odložit povinné uplatňování zásady rovného zacházení pro:

- a) stanovení důchodového věku pro účely přiznání starobního důchodu a možné důsledky pro jiné dávky:
 - i) buď do dne, kdy bude dosaženo této rovnosti v zákonných systémech,
 - ii) nebo nejpozději do doby, kdy bude tato rovnost vyžadována směrnicí;
- b) pozůstalostní důchody, dokud právo Společenství nezavede v tomto ohledu zásadu rovného zacházení v zákonných systémech sociálního zabezpečení;
- c) použití čl. 10 odst. 1 písm. i) v souvislosti s používáním pojistně matematických zásad do 1. ledna 1999 nebo pro členské státy, které přistoupily po tomto dni, do dne, kdy se směrnice 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES stala na jejich území použitelnou.

Článek 13 Zpětná účinnost

1. Všechna opatření provádějící tuto kapitolu, pokud jde o zaměstnané pracovníky, se vztahují na všechny dávky ze systémů sociálního zabezpečení pracovníků odvozené od doby zaměstnání po dni 17. května 1990 a mají zpětnou působnost od tohoto dne, aniž tím jsou dotčeni pracovníci nebo ti, kteří uplatňují nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů. V takovém případě se tato prováděcí opatření použijí zpětně ode dne 8. dubna 1976 a vztahují se na všechny dávky odvozené od doby zaměstnání po tomto datu. Pro členské státy, které přistoupily ke Společenství po dni 8. dubna 1976 a přede dnem 17. května 1990, se tento den nahrazuje dnem, od kterého začal být článek 141 Smlouvy na jejich území použitelný.
2. Druhá věta odstavce 1 nebrání dovolat se vnitrostátních předpisů týkajících se lhůt pro podání žaloby proti pracovníkům nebo těm, kteří uplatňují nárok za ně, kteří podali žalobu nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů před 17. květnem 1990 za předpokladu, že tyto předpisy nejsou méně příznivé pro tento druh žaloby než pro podobné žaloby podle vnitrostátních právních předpisů a že v praxi neznemožňují výkon práva Společenství.
3. Pro členské státy, které přistoupily po dni 17. května 1990 a které byly dne 1. ledna 1994 smluvními stranami Smlouvy o Evropském hospodářském prostoru, se 17. květen 1990 v první větě odstavce 1 nahrazuje 1. lednem 1994.
4. Pro ostatní členské státy, které přistoupily po 17. květnu 1990, se 17. květen 1990 v odstavcích 1 a 2 nahrazuje dnem, od kterého začal být článek 141 Smlouvy na jejich území použitelný.

Článek 14 Pružný věk odchodu do důchodu

Pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk, není to považováno za neslučitelné s touto kapitolou.

Kapitola 3

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Článek 15

Zákaz diskriminace

1. Nesmí docházet k žádné přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o
 - a) podmínky *pro přístup* k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru, **hodnocení kvalifikace, náborových podmínek a jmenování do funkce na jakékoli úrovni**, bez ohledu na obor činnosti a na všech stupních *profesní hierarchie*, včetně postupu v zaměstnání,
 - b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, včetně pracovní praxe,
 - c) podmínky *zaměstnávání* a pracovní podmínky, včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování, **jak stanoví tato směrnice a článek 141 Smlouvy**,
 - d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.
2. Členské státy mohou stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy této profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek **přiměřený**.

Článek 16

Mateřská dovolená

1. Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice.
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 prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.

Článek 17

Rodičovská dovolená a dovolená v případě adopce

Touto směrnicí není dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení. Členské státy, které uznávají taková práva, přijmou nezbytná opatření na ochranu pracujících mužů a žen proti propuštění v důsledku výkonu těchto práv a zajistí, aby po skončení takové dovolené měli nárok na návrat na svá pracovní místa nebo rovnocenná pracovní místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé,

a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měli nárok během své nepřítomnosti.

HLAVA III HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Kapitola 1 ***Opravné prostředky a vymáhání***

Oddíl 1 Opravné prostředky

Článek 18 ***Ochrana práv***

1. Členské státy zajistí, že k vymáhání závazků podle této směrnice budou k dispozici soudní nebo mimosoudní postupy, popřípadě smírčí řízení, **zprostředkování a rozhodčí řízení** všem osobám, které se cítí být poškozeny neuplatněním zásady rovného zacházení, i po ukončení vztahu, v jehož rámci k údajné diskriminaci došlo.
2. Členské státy zajistí, aby sdružení, organizace nebo jiné právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly jménem nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice.
3. Odstavci 1 a 2 nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy o lhůtách pro podávání žalob v případech zásady rovnosti zacházení.

Článek 19 ***Náhrada nebo vyrovnání***

Pro případ porušení povinností podle této směrnice, členské státy učiní v rámci svých vnitrostátních právních rádu 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 žadateli v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá pouze v tom, že odmítl vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání.

Oddíl 2 Důkazní břemeno

Článek 20 ***Důkazní břemeno***

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná

opatření, aby, pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.
3. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutečností přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.

Článek 21

Použití

1. *Článek 20* se rovněž vztahuje na
 - a) situace, na něž se vztahuje článek 141 Smlouvy a, pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, směrnice 92/85/EHS a 96/34/ES,
 - b) jakékoli občanské nebo správní řízení týkající se veřejného nebo soukromého sektoru, které poskytuje prostředky k nápravě podle vnitrostátních právních předpisů ve vztahu k předpisům uvedeným v písmenu a), s výjimkou mimosoudních řízení dobrovolné povahy nebo stanovených vnitrostátními právními předpisy.
2. Tato kapitola se nevztahuje na trestní řízení, pokud členské státy nestanoví jinak.

Kapitola 2

Subjekty pověřené podporou rovného zacházení - sociální dialog

Článek 22

Orgány pro rovnoprávnost

1. Členské státy určí jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví a přijmou nezbytná opatření. Tyto subjekty mohou být součástí orgánů odpovědných za ochranu lidských práv nebo ochranu práv osob na vnitrostátní úrovni.
2. Členské státy zajistí, aby pravomoci těchto subjektů zahrnovaly:
 - a) aniž je dotčeno právo obětí a sdružení, organizací nebo jiných právnických osob uvedených v čl. 18 odst. 2, poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci,
 - b) provádění nezávislých studií týkajících se diskriminace,
 - c) zveřejňování nezávislých zpráv a vydávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací,
 - d) výměna údajů a know-how s příslušnými evropskými orgány, například Evropským institutem pro rovnost mužů a žen.**

Článek 23 *Sociální dialog*

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 sledováním praxe na pracovištích a odborného vzdělávání, přístupu k zaměstnání a postupu v zaměstnání, jakož i kontrolou* kolektivních smluv, pracovních řádů, *výzkumem založeným na vypracování a vyhodnocování údajů podle pohlaví nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů.*
2. *Pokud je to v souladu s vnitrostátními tradicemi a postupy, zajistí* členské státy, *aby sociální partneři, aniž je dotčena jejich autonomie, podporovali pružné pracovní režimy s cílem usnadnit sladění pracovního a soukromého života* a aby na vhodné úrovni uzavírali dohody, které stanoví pravidla proti diskriminaci v oblastech uvedených v článku 1 spadajících do oblasti působnosti kolektivního vyjednávání. Tyto dohody dodržují ustanovení této směrnice a vnitrostátních prováděcích předpisů.
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 práce a zaměstnání.*
4. *Proto se po zaměstnavatelích bude požadovat, aby ve vhodných pravidelných intervalech poskytovali svým zaměstnancům 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.

Článek 24 *Dialog s nevládními organizacemi*

Členské státy podporují dialog s příslušnými nevládními organizacemi, které mají v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi oprávněný zájem přispívat k boji proti diskriminaci na základě pohlaví za účelem podpory zásady rovného zacházení.

HLAVA IV PROVÁDĚNÍ

Článek 25 *Soulad s právními předpisy*

Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby

- a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;
- 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;

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

Článek 26

Šikanování

Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy *nebo* zvyklostmi na ochranu pracovníků, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování zásady rovného zacházení.

Článek 27

Sankce

Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi nejpozději do dne uvedeného v článku 35 a informují ji co nejdříve o veškerých následných změnách, které se jich budou týkat.

Článek 28

Předcházení diskriminaci

Členské státy v rámci vnitrostátních právních předpisů, kolektivních dohod nebo zvyklostí **zajistí, aby zaměstnavatelé** přijali **účinná** opatření s cílem zabránit jakékoli diskriminaci založené na pohlaví, a zejména obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, **nerovnému přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a profesnímu postupu a v souvislosti s pracovními podmínkami.**

Článek 29

Minimální požadavky

1. **Členské státy mohou zavést či zachovat ustanovení, která jsou výhodnější z hlediska ochrany zásady rovného zacházení oproti ustanovením této směrnice.**
2. Provedení této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na které se tato směrnice vztahuje, aniž je tím dotčeno právo členských států reagovat na změny situace přijetím právních a správních předpisů lišících se od těch, které jsou platné v době, kdy byla tato směrnice oznámena, za předpokladu, že jsou dodržována ustanovení této směrnice.

Článek 30

Směrnice 96/34/ES a její přezkum

1. *Tato směrnice se nedotýká ustanovení směrnice 96/34/ES.*
2. *Směrnice 96/34/ES bude spolu s členskými státy, sociálními partnery a dalšími dotčenými osobami přezkoumána s ohledem na její dostatečnost a účinnost. Tento přezkum se zaměří na zlepšení situace žen a mužů, kteří mají potíže při sladění rodinných a pracovních závazků.*

Článek 31

Hledisko rovnosti mezi muži a ženami

Členské státy berou aktivně v úvahu cíl rovnosti mezi muži a ženami při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů, politik a činností v oblastech uvedených v této směrnici.

Článek 32

Šíření informací

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 postupu v zaměstnání.

HLAVA V ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 33

Zprávy

1. *Nejpozději ...* , oznámí členské státy Komisi veškeré informace nezbytné k tomu, aby vypracovala zprávu pro Evropský parlament a Radu o uplatňování této směrnice.*
2. *Aniž je dotčen odstavec 1, sdělí členské státy Komisi každé čtyři roky znění veškerých opatření zavedených podle čl. 141 odst. 4 Smlouvy, jakož i zprávy o těchto opatřeních a jejich provádění. Na základě těchto informací Komise přijme a zveřejní každé čtyři roky zprávu zahrnující srovnávací hodnocení opatření s ohledem na prohlášení č. 28 připojené k závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy.*
3. *Členské státy vyhodnotí profesní činnosti uvedené v čl. 15 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.*

Článek 34

Přezkum

Do ...** , Komise přezkoumá uplatňování směrnice a případně navrhne změny, které bude

* *Tři roky ode dne vstupu této směrnice v platnost.*

** *Pět let ode dne vstupu této směrnice v platnost.*

považovat za nezbytné.

Článek 35 **Provádění**

Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do ...* nebo zajistí, aby nejpozději do uvedeného dne sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou. Členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, která jim umožní zaručit výsledky požadované touto směrnicí. Neprodleně sdělí Komisi znění těchto předpisů.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musejí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Musejí rovněž obsahovat prohlášení, že odkazy na směrnice zrušené touto směrnicí, které se vyskytují ve stávajících právních a správních předpisech, se považují za odkazy na tuto směrnici. Způsob odkazu a znění prohlášení si stanoví členské státy.

Povinnost provést tuto směrnici ve vnitrostátním právu je omezena na ustanovení, která představují podstatnou změnu vzhledem k předcházejícím směrnicím. Povinnost provést nezměněná ustanovení vyplývá z předcházejících směrnic.

Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice a srovnávací tabulku mezi ustanoveními této směrnice a přijatými vnitrostátními předpisy.

Článek 36 **Zrušení**

1. Směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES, ve znění směrnic uvedených v části A přílohy 1, se zrušují s účinkem ode dne uvedeného v prvním odstavci *článku 35* této směrnice, aniž jsou dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic uvedených v části B přílohy 1 do vnitrostátního práva a jejich použitelnosti.
2. Odkazy na zrušené směrnice se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou v příloze 2.

Článek 37 **Vstup v platnost**

Tato směrnice vstupuje v platnost [dvacátým] dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 38 **Určení**

Tato směrnice je určena členskými státem.

V ... dne ...

* ***Dvou let ode dne vstupu této směrnice v platnost.***

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda / předsedkyně

PŘÍLOHA 1

Část A

Zrušené směrnice s následnými změnami (podle čl. 36 odst. 1)

Směrnice Rady 75/117/EHS	Úř. věst. L 45, 19.2.1975
Směrnice Rady 76/207/EHS	Úř. věst. L 39, 14.2.1976
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES	Úř. věst. L 269, 5.10.2002
Směrnice Rady 86/378/EHS	Úř. věst. L 225, 12.8.1986
Směrnice 96/97/ES	Úř. věst. L 46, 17.2.1997
Směrnice Rady 97/80/ES	Úř. věst. L 14, 20.1.1998
Směrnice 98/52/ES	Úř. věst. L 205, 22.7.1998

Část B

Seznam lhůt pro provedení do vnitrostátního práva a data použitelnosti (podle čl. 36 odst. 1)

Směrnice	Lhůta pro provedení do vnitrostátního práva	Datum použitelnosti
Směrnice 75/117/EHS	19.2.1976	
Směrnice 76/207/EHS	14.8.1978	
Směrnice 86/378/EHS	1.1.1993	
Směrnice 96/97/ES	1.7.1997	17.5.1990 v souvislosti s pracovníky, kterým je vyplácena mzda nebo plat, s výjimkou pracovníků nebo osob uplatňujících nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů. Článek 8 směrnice 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES – nejpozději 1.1.1993. Čl. 6 odst. 1 písm. i) první odrážka směrnice 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES – nejpozději 1.1.1999.
Směrnice 97/80/ES	1.1.2001	Pokud jde o Spojené království Velké Británie a Severního Írska 22.7.2001
Směrnice 98/52/ES	22.7.2001	
Směrnice 2002/73/ES	5.10.2005	

PŘÍLOHA 2

Srovnávací tabulka

Směrnice 75/117/EHS	Směrnice 76/207/EHS	Směrnice 86/378/EHS	Směrnice 97/80/ES	Tato směrnice
-	čl. 1 odst. 1	článek 1	článek 1	<i>článek 1</i>
-	čl. 1 odst. 2	-	-	-
-	čl. 2 odst. 2 první odrážka	-	-	<i>čl. 2 odst. 1 písm. a)</i>
-	čl. 2 odst. 2 druhá odrážka	-	čl. 2 odst. 2	<i>čl. 2 odst. 1 písm. b)</i>
-	čl. 2 odst. 2 třetí a čtvrtá odrážka	-	-	<i>čl. 2 odst. 1 písm. c) a d)</i>
-	-	-	-	<i>čl. 2 odst. 1 písm. e)</i>
-	-	čl. 2 odst. 1	-	<i>čl. 2 odst. 1 písm. f)</i>
-	čl. 2 odst. 3 a 4:	-	-	<i>čl. 2 odst. 2</i>
-	-	článek 3	-	<i>čl. 3 odst. 1</i>
-	čl. 2 odst. 7 první pododstavec	čl. 5 odst. 2	-	<i>čl. 3 odst. 2</i>
-	čl. 2 odst. 7 čtvrtý pododstavec, první věta	-	-	-
článek 1	-	-	-	<i>článek 5</i>
-	-	čl. 5 odst. 1	-	<i>článek 6</i>
-	-	článek 4	-	<i>čl. 8 odst. 1</i>
-	-	-	-	<i>čl. 8 odst. 2</i>
		čl. 2 odst. 2		<i>čl. 9 odst. 1</i>
-	-	čl. 2 odst. 3	-	<i>čl. 9 odst. 2</i>
-	-	článek 6	-	<i>článek 10</i>
-	-	článek 8	-	<i>článek 11</i>
-	-	článek 9	-	<i>článek 12</i>
-	-	-	-	<i>článek 13</i>
-	-	článek 9a	-	<i>článek 14</i>

-	čl. 2 odst. 1 čl. 3 odst. 1	-	čl. 2 odst. 1	<i>čl. 15 odst. 1</i>
-	čl. 2 odst. 6	-	-	<i>čl. 15 odst. 2</i>
-	čl. 9 odst. 2	-	-	
-	čl. 2 odst. 8	-	-	

-	čl. 2 odst. 7 třetí pododstavec	-	-	<i>čl. 16 odst. 1</i>
-	čl. 2 odst. 7 druhý pododstavec	-	-	<i>čl. 16 odst. 2</i>
-	čl. 2 odst. 7 čtvrtý pododstavec, druhá a třetí věta	-	-	<i>článek 17</i>
článek 2	čl. 6 odst. 1	článek 10	-	<i>čl. 18 odst. 1</i>
-	čl. 6 odst. 3	-	-	<i>čl. 18 odst. 2</i>
-	čl. 6 odst. 4	-	-	<i>čl. 18 odst. 3</i>
-	čl. 6 odst. 2	-	-	<i>článek 19</i>
-	-	-	článek 4	<i>článek 20</i>
-	-	-	článek 3	<i>článek 21</i>
-	článek 8a	-	-	<i>článek 22</i>
-	článek 8b	-	-	<i>článek 23</i>
-	článek 8c	-	-	<i>článek 24</i>
články 3 a 6	čl. 3 odst. 2 písm. a)	-	-	<i>čl. 25 písm. a)</i>
článek 4	čl. 3 odst. 2 písm. b)	čl. 7 písm. a)	-	<i>čl. 25 písm. b)</i>
-	-	čl. 7 písm. b)	-	<i>čl. 25 písm. c)</i>
článek 5	článek 7	článek 11	-	<i>článek 26</i>
článek 6	-	-	-	-
-	článek 8d	-	-	<i>článek 27</i>
-	čl. 2 odst. 5	-	-	<i>článek 28</i>

-	čl. 8e odst. 1	-	-	-
-	čl. 8e odst. 2	-	článek 6	<i>článek 29</i>
-	čl. 1 odst. 1a	-	-	<i>článek 31</i>
článek 7	článek 8	-	článek 5	<i>článek 32</i>
článek 9	článek 10	čl. 12 odst. 2	článek 7 čtvrtý pododstavec	<i>článek 33</i>
-	-	-	-	<i>článek 34</i>
článek 8	čl. 9 odst. 1 první pododstavec a čl. 9 odst. 2 a 3	čl. 12 odst. 1	článek 7 první, druhý a třetí pododstavec	<i>článek 35</i>
-	čl. 9 odst. 1 druhý pododstavec	-	-	-
-	-	-	-	<i>článek 36</i>
-	-	-	-	<i>článek 37</i>
-	-	-	-	<i>článek 38</i>

-	-	Příloha	-	-
---	---	---------	---	---