

## I

(Legislatívne akty)

## SMERNICE

## SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2010/41/EÚ

zo 7. júla 2010

**o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 157 ods. 3,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru <sup>(1)</sup>,konajúc v súlade s riadnym legislatívnym postupom <sup>(2)</sup>,

keďže:

- (1) Smernica Rady 86/613/EHS z 11. decembra 1986 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby vrátane činnosti v poľnohospodárstve a o ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas tehotenstva a materstva <sup>(3)</sup> zabezpečuje, že v členských štátoch sa uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo prispievajúcimi k vykonávaniu takejto činnosti. Pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby a ich manželov alebo manželky, smernica 86/613/EHS nebola veľmi účinná a rozsah jej pôsobnosti by sa mal prehodnotiť, keďže diskriminácia na základe pohlavia a obťažovanie sa vyskytujú aj mimo oblasti plateného zamestnania. V záujme zrozumiteľnosti by smernica 86/613/EHS mala byť nahradená touto smernicou.
- (2) Ú. v. EÚ C 228, 22.9.2009, s. 107.
- (3) Pozícia Európskeho parlamentu zo 6. mája 2009 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku). Pozícia Rady v prvom čítaní z 8. marca 2010 (Ú. v. EÚ C 123 E, 12.5.2010, s. 5). Pozícia Európskeho parlamentu z 18. mája 2010.
- (4) Ú. v. ES L 359, 19.12.1986, s. 56.
- (5) Komisia vo svojom oznámení z 1. marca 2006 nazvanom „Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov“ uviedla, že v záujme zlepšenia riadenia v oblasti rodovej rovnosti preskúma platné právne predpisy Únie v oblasti rodovej rovnosti, ktoré neboli zahrnuté do projektu prepracovania právnych predpisov v roku 2005 s cieľom tieto predpisy v prípade potreby aktualizovať, modernizovať a prepracovať. Smernica 86/613/EHS nebola zahrnutá do projektu prepracovania právnych predpisov.
- (6) Rada vo svojich záveroch z 5. a 6. decembra 2007 nazvaných Vyvážené úlohy žien a mužov v záujme zamestnanosti, rastu a sociálnej súdržnosti vyzvala Komisiu, aby zväzila potrebu prípadnej revízie smernice 86/613/EHS s cieľom zaručiť práva súvisiace s materstvom a otcovstvom samostatne zárobkovo činných osôb a im vypomáhajúcich manželov alebo manželiek.
- (7) Európsky parlament systematicky vyzýval Komisiu, aby preskúmala smernicu 86/613/EHS, najmä v záujme podpory ochrany samostatne zárobkovo činných žien v materstve a zlepšenia situácie manželov alebo manželiek samostatne zárobkovo činných osôb.
- (8) Európsky parlament svoje stanovisko k týmto otázkam zaujal už vo svojom uznesení z 21. februára 1997 o postavení vypomáhajúcich manželov/manželiek samostatne zárobkovo činných osôb <sup>(4)</sup>.
- (9) Komisia vo svojom oznámení z 2. júla 2008 nazvanom Obnovená sociálna agenda: príležitosti, prístup a solidarita v Európe 21. storočia potvrdila potrebu prijať opatrenia v súvislosti s rozdielmi medzi ženami a mužmi v podnikaní, ako aj zlepšiť zosúladenie súkromného a pracovného života.
- (10) Ú. v. ES C 85, 17.3.1997, s. 186.

- (7) Existuje už celý rad právnych nástrojov na presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania, ktoré sa vzťahujú na samostatnú zárobkovú činnosť, najmä smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením<sup>(1)</sup> a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania<sup>(2)</sup>. Táto smernica by sa preto nemala vzťahovať na oblasti, ktoré už spadajú do rozsahu pôsobnosti iných smerníc.
- (8) Táto smernica sa nedotýka právomocí členských štátov, pokiaľ ide o organizáciu ich systémov sociálnej ochrany. Do výlučnej právomoci členských štátov týkajúcej sa organizácie ich systémov sociálnej ochrany patria okrem iného rozhodnutia o vytvorení, financovaní a riadení takýchto systémov a súvisiacich inštitúcií, ako aj o podstate a zabezpečení výhod, výške príspevkov a podmienkach prístupu k nim.
- (9) Táto smernica by sa mala vzťahovať na samostatne zárobkovo činné osoby a ich manželov alebo manželky alebo – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – ich životných partnerov alebo životné partnerky, ak sa za podmienok stanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi zvyčajne podieľajú na podnikateľskej činnosti. Práca týchto manželov alebo manželiek a – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – životných partnerov alebo životných partneriek samostatne zárobkovo činných osôb by sa v záujme zlepšenia ich situácie mala uznávať.
- (10) Táto smernica by sa nemala vzťahovať na záležitosti spadajúce do rozsahu pôsobnosti iných smerníc, ktorými sa presadzuje zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, najmä smernice Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu<sup>(3)</sup>. Naďalej sa uplatňuje okrem iného článok 5 smernice 2004/113/ES týkajúci sa poisťných zmlúv a súvisiacich finančných služieb.
- (11) Aby sa zabránilo diskriminácii na základe pohlavia, táto smernica by sa mala vzťahovať tak na priamu, ako aj na nepriamu diskrimináciu. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie by sa malo považovať za diskrimináciu, a preto by malo byť zakázané.
- (12) Táto smernica by sa nemala dotýkať práv a povinností vyplývajúcich z manželského alebo rodinného stavu vymedzeného vo vnútroštátnom práve.
- (13) Zásada rovnakého zaobchádzania by sa mala vzťahovať na vzťahy medzi samostatne zárobkovými činnými osobami a tretími stranami v rámci pôsobnosti tejto smernice, ale nie na vzťahy medzi samostatne zárobkovo činnými osobami a ich manželmi/manželkami alebo životnými partnermi/životnými partnerkami.
- (14) Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti samostatnej zárobkovej činnosti znamená, že nesmie dochádzať k žiadnej diskriminácii na základe pohlavia, napríklad v súvislosti so zakladaním, zriaďovaním alebo rozširovaním podniku alebo so začatím alebo rozširovaním akejkoľvek inej formy samostatnej zárobkovej činnosti.
- (15) Členské štáty môžu podľa článku 157 ods. 4 Zmluvy o fungovaní Európskej únie zachovať alebo prijať opatrenia stanovujúce osobitné výhody s cieľom uľahčiť nedostatočne zastúpenému pohlaviu vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť alebo predchádzať znevýhodneniu či vyrovnávať znevýhodnenie v ich profesijnej kariére. Opatrenia, ako napríklad pozitívne kroky zamerané na dosiahnutie rodovej rovnosti v praxi, by sa v zásade nemali považovať za porušenie právnej zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.
- (16) Je nevyhnutné zabezpečiť, aby podmienky pre založenie spoločnosti s manželom/manželkou alebo – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – so životným partnerom/životnou partnerkou neboli viac obmedzujúce ako podmienky pre zakladanie spoločnosti s inými osobami.
- (17) Manželia/manželky alebo – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – životní partneri/životné partnerky samostatne zárobkovo činných osôb, ktorí majú prístup k systému sociálnej ochrany, by mali tiež mať právo využívať sociálnu ochranu, ak sa podieľajú na činnosti rodinného podniku. Od členských štátov by sa malo vyžadovať prijatie potrebných opatrení na organizovanie tejto sociálnej ochrany v súlade s vnútroštátnym právom. Členské štáty by najmä mali rozhodnúť o tom, či sa táto sociálna ochrana má realizovať na povinnom alebo dobrovoľnom základe. Členské štáty môžu stanoviť, že táto sociálna ochrana môže byť úmerná účasti na činnosti samostatne zárobkovo činnnej osoby a/alebo výške príspevku.
- (18) Hospodárska a fyzická zraniteľnosť tehotných samostatne zárobkovo činných žien, tehotných manželiek a – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – tehotných životných partneriek samostatne zárobkovo činných osôb si vyžaduje, aby sa im priznalo právo na dávky v materstve. Za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky tejto smernice, členské štáty majú aj naďalej právomoc organizovať takéto dávky vrátane ustanovenia výšky príspevkov a všetkých modalít týkajúcich sa dávok a platieb. Môžu predovšetkým určiť, v ktorom období pred pôrodom a/alebo po ňom sa prizná právo na dávky v materstve.

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 6, 10.1.1979, s. 24.

<sup>(2)</sup> Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

<sup>(3)</sup> Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004, s. 37.

- (19) Dĺžka obdobia, počas ktorého sú samostatne zárobkovo činné ženy a manželky alebo – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – životné partnerky samostatne zárobkovo činných osôb oprávnené poberať dávky v materstve, je podobná ako dĺžka poberania dávok v materstve pre zamestnankyne platná v súčasnosti na úrovni Únie. V prípade, že sa dĺžka materskej dovolenky na úrovni Únie zmení, Komisia by mala Európskemu parlamentu a Rade podať správu, v ktorej zhodnotí, či je potrebné zmeniť dĺžku poberania dávok v materstve pre samostatne zárobkovo činné ženy a manželky a životné partnerky samostatne zárobkovo činných osôb uvedené v článku 2.
- (20) V záujme zohľadnenia osobitostí samostatne zárobkovej činnosti by samostatne zárobkovo činné ženy a manželky alebo – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – životné partnerky samostatne zárobkovo činných osôb mali mať prístup ku všetkým existujúcim službám zabezpečujúcimi dočasné zastúpenie, ktoré umožňuje prerušenie profesionálnej činnosti z dôvodu tehotenstva alebo materstva, alebo ku všetkým existujúcim vnútroštátnym sociálnym službám. Prístup k uvedeným službám môže byť alternatívou alebo časťou dávok v materstve.
- (21) Osoby diskriminované na základe pohlavia by mali mať k dispozícii vhodné prostriedky právnej ochrany. Na zabezpečenie účinnejšej ochrany by mali mať združenia, organizácie a iné právne subjekty oprávnenie zapojiť sa do konania, ak tak rozhodnú členské štáty, buď v mene alebo na podporu obete bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne procesné pravidlá týkajúce sa zastupovania a obhajoby na súdoch.
- (22) Ochrana samostatne zárobkovo činných osôb a manželov alebo manželiek a – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – životných partnerov alebo životných partneriek samostatne zárobkovo činných osôb pred diskrimináciou na základe pohlavia by mala byť posilnená existenciou subjektu alebo subjektov v každom členskom štáte, ktoré by boli oprávnené analyzovať vzniknuté problémy, skúmať možné riešenia a poskytovať praktickú pomoc obetiam. Takýto subjekt alebo subjekty môžu byť rovnaké ako tie, ktoré sú na vnútroštátnej úrovni zodpovedné za presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania.
- (23) Táto smernica ustanovuje minimálne požiadavky, a tým dáva členským štátom možnosť prijať alebo zachovať priaznivejšie ustanovenia.
- (24) Keďže cieľ požadovaných opatrení, teda zabezpečenie jednotnej vysokej úrovne ochrany pred diskrimináciou vo všetkých členských štátoch, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov a možno ho lepšie dosiahnuť na úrovni Únie, môže Únia prijať opatrenia

v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy o Európskej únii. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie tohto cieľa,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

#### Článok 1

##### Predmet úpravy

1. Touto smernicou sa stanovuje rámec na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo prispievajúcimi k vykonávaniu takejto činnosti, pokiaľ ide o tie aspekty, na ktoré sa nevzťahujú smernice 2006/54/ES a 79/7/EHS, v členských štátoch.
2. Presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi, pokiaľ ide o prístup k tovaru a službám a o ich poskytovanie patrí aj naďalej do rozsahu pôsobnosti smernice 2004/113/ES.

#### Článok 2

##### Rozsah pôsobnosti

Táto smernica sa vzťahuje na:

- a) samostatne zárobkovo činné osoby, teda všetky osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na vlastný účet v súlade s podmienkami ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi;
- b) manželov alebo manželky alebo – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – životných partnerov alebo životné partnerky samostatne zárobkovo činných osôb, ktorí nie sú zamestnancami alebo podnikateľskými partnermi a ktorí sa zvyčajne za podmienok ustanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi podieľajú na činnostiach samostatne zárobkovo činných osôb a vykonávajú rovnaké alebo pomocné úlohy.

#### Článok 3

##### Vymedzenie pojmov

Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto vymedzenia pojmov:

- a) „priama diskriminácia“: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;
- b) „nepriama diskriminácia“: keď by sa v dôsledku zdanlivo neutrálneho ustanovenia, kritéria alebo praxe obzvlášť znevýhodnili osoby jedného pohlavia v porovnaní s osobami druhého pohlavia, iba ak by toto ustanovenie, kritérium alebo prax boli objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa by boli primerané a nevyhnutné;

- c) „obťažovanie“: keď dochádza k nežiaducemu správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti tejto osoby a vytvorenia zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážlivého prostredia;
- d) „sexuálne obťažovanie“: keď dochádza k akejkoľvek forme nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti tejto osoby, najmä vytváraním zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážlivého prostredia.

#### Článok 4

##### Zásada rovnakého zaobchádzania

1. Zásadou rovnakého zaobchádzania sa rozumie, že vo verejnom alebo súkromnom sektore nedochádza k žiadnej priamej ani nepriamej diskriminácii na základe pohlavia, napríklad v súvislosti so zakladaním, zriaďovaním alebo rozširovaním podniku alebo pri začatí alebo rozširovaní akejkoľvek inej formy samostatnej zárobkovej činnosti.
2. V oblastiach, na ktoré sa vzťahuje odsek 1, sa obťažovanie a sexuálne obťažovanie považujú za diskrimináciu na základe pohlavia, a preto sú zakázané. Odmietnutie takéhoto správania príslušnou osobou alebo jej podrobenie sa takémuto správaniu sa nesmie použiť ako základ pre rozhodnutie ovplyvňujúce túto osobu.
3. V oblastiach, na ktoré sa vzťahuje odsek 1, sa navádzanie na diskrimináciu osôb na základe pohlavia považuje za diskrimináciu.

#### Článok 5

##### Pozitívne opatrenia

Členské štáty môžu zachovať alebo prijať opatrenia v zmysle článku 157 ods. 4 Zmluvy o fungovaní Európskej únie s cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote, ktorých účelom je napríklad podpora podnikateľských iniciatív žien.

#### Článok 6

##### Založenie spoločnosti

Bez toho, aby boli dotknuté osobitné podmienky prístupu k určitým činnostiam, ktoré platia rovnako pre obidve pohlavia, prijímajú členské štáty potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby podmienky pre založenie spoločnosti s manželom/manželkou alebo – ak a pokiaľ to umožňuje vnútroštátne právo – so životným partnerom/životnou partnerkou neboli viac obmedzujúce ako podmienky pre založenie spoločnosti s inými osobami.

#### Článok 7

##### Sociálna ochrana

1. Ak existuje systém sociálnej ochrany pre samostatne zárobkovo činné osoby v členskom štáte, tento členský štát

prijme potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby manželia/manželky a životní partneri/životné partnerky uvedení v článku 2 písm. b) mohli využívať sociálnu ochranu v súlade s vnútroštátnym právom.

2. Členské štáty môžu rozhodnúť, či sa sociálna ochrana uvedená v odseku 1 uplatňuje na povinnom alebo dobrovoľnom základe.

#### Článok 8

##### Dávky v materstve

1. Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa samostatne zárobkovo činným ženám a manželkám a životným partnerkám uvedeným v článku 2 mohla v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi priznať dostatočná dávka v materstve umožňujúca prerušenie ich profesionálnej činnosti z dôvodu tehotenstva alebo materstva najmenej na 14 týždňov.
2. Členské štáty môžu rozhodnúť o tom, či sa dávka v materstve uvedená v odseku 1 priznáva na povinnom alebo dobrovoľnom základe.
3. Dávka uvedená v odseku 1 sa pokladá za dostatočnú vtedy, ak zaručuje príjem prinajmenšom rovnocenný:
  - a) dávke, ktorú by dotknutá osoba dostávala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, a/alebo
  - b) priemernej strate príjmu alebo zisku v pomere k porovnateľnému predchádzajúcemu obdobiu, s tým, že sa vo vnútroštátnych právnych predpisoch môže stanoviť limit, a/alebo
  - c) akejkoľvek inej rodinnej dávke stanovenej vnútroštátnymi právnymi predpismi, s tým, že sa vo vnútroštátnych právnych predpisoch môže stanoviť limit.

4. Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby samostatne zárobkovo činné ženy a manželky a životné partnerky uvedené v článku 2 mali prístup ku všetkým existujúcim službám zabezpečujúcim dočasné zastúpenie alebo k akýmkoľvek iným existujúcim vnútroštátnym sociálnym službám. Členské štáty môžu stanoviť, že prístup k týmto službám je alternatívou k dávke uvedenej v odseku 1 tohto článku alebo je jej časťou.

#### Článok 9

##### Ochrana práv

1. Členské štáty zabezpečia, aby súdne alebo správne konania vrátane – ak to členské štáty považujú za vhodné – zmierovacích konaní, určené na vymáhanie plnenia povinností podľa tejto smernice, boli dostupné všetkým osobám, ktoré tvrdia, že utrpeli stratu alebo škodu v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania v súvislosti s ich osobou, a to aj po skončení vzťahu, v ktorom údajne došlo k diskriminácii.

2. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie alebo iné právne subjekty, ktoré majú v súlade s kritériami ustanovenými ich vnútroštátnymi právnymi predpismi oprávnený záujem na zabezpečení dodržiavania tejto smernice, mohli buď v mene žalobcu alebo na jeho podporu a s jeho súhlasom zapojiť do akéhokoľvek súdneho alebo správneho konania určeného na vymáhanie plnenia povinností podľa tejto smernice.

3. Odseky 1 a 2 sa nedotýkajú vnútroštátnych pravidiel týkajúcich sa časových lehôt na podanie žaloby v súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania.

#### Článok 10

##### Kompenzácia alebo náprava

Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočnej a účinnej kompenzácie alebo nápravy, ako určia členské štáty, za stratu alebo škodu, ktoré utrpela osoba v dôsledku diskriminácie na základe pohlavia, pričom takáto kompenzácia alebo náprava má byť odstrašujúca a úmerná spôsobenej strate alebo škode. Takáto kompenzácia alebo náprava nesmie byť obmedzená vopred stanovenou hornou hranicou.

#### Článok 11

##### Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie

1. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby subjekt alebo subjekty ustanovené v súlade s článkom 20 smernice 2006/54/ES boli tiež poverené presadzovaním, analýzou, monitorovaním a podporou rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami, na ktoré sa vzťahuje táto smernica, bez diskriminácie na základe pohlavia.

2. Členské štáty zabezpečia, aby právomoci subjektov uvedených v odseku 1 zahŕňali:

- a) poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností týkajúcich sa diskriminácie bez toho, aby boli dotknuté práva obetí a združení, organizácií alebo iných právnych subjektov uvedených v článku 9 ods. 2;
- b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie;
- c) uverejňovanie nezávislých správ a vypracúvanie odporúčaní k akejkoľvek otázke, ktorá sa vzťahuje na takúto diskrimináciu;
- d) vymieňanie dostupných informácií na príslušnej úrovni so zodpovedajúcimi európskymi subjektmi, ako je napr. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť.

#### Článok 12

##### Začlenenie otázok rodovej rovnosti

Členské štáty aktívne zohľadňujú cieľ rovnosti medzi mužmi a ženami pri vypracúvaní a vykonávaní legislatívnych ustanovení, iných právnych predpisov, správnych opatrení, politík a činností v oblastiach uvedených v tejto smernici.

#### Článok 13

##### Šírenie informácií

Členské štáty zabezpečia, aby boli na celom ich území dotknuté osoby vhodnými prostriedkami oboznámené s predpismi prijatými podľa tejto smernice, ako aj s relevantnými predpismi, ktoré už platia.

#### Článok 14

##### Úroveň ochrany

Členské štáty môžu prijať alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami priaznivejšie než tie, ktoré sú ustanovené v tejto smernici.

Vykonávanie tejto smernice nesmie byť za žiadnych okolností dôvodom na zníženie úrovne ochrany pred diskrimináciou, ktorú už členské štáty poskytujú v oblastiach spadajúcich do rozsahu pôsobnosti tejto smernice.

#### Článok 15

##### Správy

1. Členské štáty oznámia Komisii všetky dostupné informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice do 5. augusta 2015.

Komisia vypracuje súhrnnú správu, ktorú predloží Európskemu parlamentu a Rade najneskôr do 5. augusta 2016. V tejto správe by sa mala zohľadniť každá legislatívna zmena, ktorá sa týka trvania materskej dovolenky pre zamestnankyne. V prípade potreby správa obsahuje aj návrhy na zmenu a doplnenie tejto smernice.

2. V správe Komisie sa zohľadnia stanoviská príslušných zainteresovaných strán.

#### Článok 16

##### Vykonávanie

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 5. augusta 2012. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých opatreniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze upraví členské štáty.

2. Ak je to odôvodnené osobitnými podmienkami, členským štátom sa môže v prípade potreby poskytnúť ďalšie obdobie dvoch rokov do 5. augusta 2014 na dosiahnutie súladu s článkom 7, ako aj na dosiahnutie súladu s článkom 8, pokiaľ ide o manželky a životné partnerky uvedené v článku 2 písm. b).

3. Členské štáty oznámia Komisii znenie hlavných ustanovení vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré prijímú v oblasti pôsobnosti tejto smernice.

#### Článok 17

#### Zrušenie

Smernica 86/613/EHS sa zrušuje s účinnosťou od 5. augusta 2012.

Odkazy na zrušenú smernicu sa považujú za odkazy na túto smernicu.

#### Článok 18

#### Nadobudnutie účinnosti

Táto smernica nadobúda účinnosť dvadsiatym dňom po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie.

#### Článok 19

#### Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu 7. júla 2010

Za Európsky parlament  
predseda  
J. BUZEK

Za Radu  
predseda  
O. CHASTEL