

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 (prepracované znenie)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, a najmä na jej článok 141 ods. 3,

so zreteľom na návrh Komisie,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽¹⁾,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 zmluvy ⁽²⁾,

keďže:

(1) Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky ⁽³⁾ a smernica Rady 86/378/EHS z 24. júla 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia ⁽⁴⁾ boli v podstatnej miere zmenené a doplnené ⁽⁵⁾. Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy ⁽⁶⁾ a smernica Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia ⁽⁷⁾ tiež obsahujú ustanovenia, ktorých cieľom je vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Keďže sa v týchto smerniciach vykonávajú ďalšie zmeny a doplnenia, je žiaduce ich prepracovať v záujme prehľadnosti a s cieľom zľučiť do jedného textu hlavné ustanovenia existujúce v tejto oblasti, ako aj zohľadniť niektoré prvky vývoja vyplývajúce z judikatúry Súdneho dvora Európskych spoločenstiev (ďalej len „Súdny dvor“).

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 157, 28.6.2005, s. 83.

⁽²⁾ Stanovisko Európskeho parlamentu zo 6. júla 2005 (zatiaľ neuverejnené v úradnom vestníku), spoločná pozícia Rady z 10. marca 2006 (Ú. v. EÚ C 126 E, 30.5.2006, s. 33) a pozícia Európskeho parlamentu z 1. júna 2006 (zatiaľ neuverejnená v úradnom vestníku).

⁽³⁾ Ú. v. ES L 39, 14.2.1976, s. 40. Smernica zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES (Ú. v. ES L 269, 5.10.2002, s. 15).

⁽⁴⁾ Ú. v. ES L 225, 12.8.1986, s. 40. Smernica zmenená a doplnená smernicou 96/97/ES (Ú. v. ES L 46, 17.2.1997, s. 20).

⁽⁵⁾ Pozri prílohu I časť A.

⁽⁶⁾ Ú. v. ES L 45, 19.2.1975, s. 19.

⁽⁷⁾ Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 6. Smernica zmenená a doplnená smernicou 98/52/ES (Ú. v. ES L 205, 22.7.1998, s. 66).

(2) Rovnosť medzi mužmi a ženami je základnou zásadou práva Spoločenstva podľa článku 2 a článku 3 ods. 2 zmluvy a judikatúry Súdneho dvora. Tieto ustanovenia zmluvy vyhlasujú rovnosť medzi mužmi a ženami ako „úlohu“ a „cieľ“ Spoločenstva a ukládajú mu konštruktívny záväzok podporovať rovnosť medzi mužmi a ženami pri všetkých svojich činnostiach.

(3) Súdny dvor dospel k záveru, že pôsobnosť zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami sa nemôže obmedzovať len na zákaz diskriminácie z dôvodu tej skutočnosti, že osoba je mužského alebo ženského pohlavia. Vzhľadom na jej účel a charakter práv, ktoré má obhajovať, sa táto zásada uplatňuje aj na diskrimináciu z dôvodu zmeny pohlavia osoby.

(4) Článok 141 ods. 3 zmluvy v súčasnosti poskytuje osobitný právny základ pre prijímanie opatrení Spoločenstva na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.

(5) Články 21 a 23 Charty základných práv Európskej únie zakazujú tiež akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia a zakotvujú právo na rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeny.

(6) Obťažovanie a sexuálne obťažovanie sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a predstavujú na účely tejto smernice diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Tieto formy diskriminácie sa objavujú nielen na pracovisku, ale aj v súvislosti s prístupom k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu. Mali by sa preto zakázať a mali by sa na ne vzťahovať účinné, primerané a odrádzajúce sankcie.

(7) V tejto súvislosti by mali byť zamestnávateľia a tí, ktorí sú zodpovední za odbornú prípravu, podporovaní v prijímaní opatrení na boj proti všetkým formám diskriminácie z dôvodu pohlavia, a najmä, aby prijali preventívne opatrenia proti obťažovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku a pri prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v súlade s vnútroštátnym právom a praxou.

(8) Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty stanovená v článku 141 zmluvy, ktorá sa dôsledne uplatňuje v judikatúre Súdneho dvora, predstavuje dôležitý prvok zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi

a ženami a základnú a významnú súčasť *acquis communautaire*, ako aj judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa diskriminácie z dôvodu pohlavia. Je preto vhodné prijať ďalšie ustanovenie na jej vykonávanie.

- (9) V súlade s ustálenou judikatúrou Súdneho dvora s cieľom posúdiť, či pracovníci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, by sa malo stanoviť, či je možné usudzovať, že sú títo pracovníci v porovnateľnej situácii, berúc do úvahy rôzne faktory vrátane povahy práce, odbornej prípravy a pracovných podmienok.
- (10) Súdny dvor stanovil, že za určitých okolností sa zásada rovnakej odmeny neobmedzuje na situácie, keď muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa.
- (11) Členské štáty by mali v spolupráci so sociálnymi partnermi naďalej riešiť problém, ktorý sa týka pretrvávajúceho rozdielu v príjmoch z rodového hľadiska a rodovej segregácie na trhu práce, a to napríklad prostredníctvom pružnej pracovnej doby, ktorá mužom aj ženám umožní lepšie zostlaďiť rodinné a pracovné povinnosti. Toto by mohlo tiež zahŕňať primerané ustanovenia o rodičovskej dovolenke, ktorú si môže nárokovať každý z rodičov, ako aj zabezpečenie prístupných a cenovo dostupných zariadení pre starostlivosť o dieťa a o závislé osoby.
- (12) Mali by sa prijať osobitné opatrenia na zabezpečenie vykonávania zásady rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia a presnejšie stanoviť jej rozsah pôsobnosti.
- (13) V rozsudku zo 17. mája 1990 vo veci C-262/88 ⁽¹⁾ Súdny dvor rozhodol, že všetky formy zamestnaneckého dôchodku predstavujú prvok odmeny v zmysle článku 141 zmluvy.
- (14) Napriek tomu, že pojem „odmena“ v zmysle článku 141 zmluvy nezahŕňa dávky sociálneho zabezpečenia, v súčasnosti je jasne stanovené, že dôchodkový systém pre verejných zamestnancov patrí do rozsahu pôsobnosti zásady rovnakej odmeny, ak dávky vyplácané v rámci tohto systému sú vyplatené pracovníkovi na základe jeho pracovného pomeru s verejným zamestnávateľom, bez ohľadu na skutočnosť, že takýto systém je súčasťou všeobecného zákonného systému. Podľa rozsudkov Súdneho dvora vo veci C-7/93 ⁽²⁾ a vo veci C-351/00 ⁽³⁾ bude táto podmienka splnená vtedy, ak sa dôchodkový systém vzťahuje na konkrétnu kategóriu pracovníkov a dávky z tohto systému sa priamo vzťahujú na obdobie služby a sú vypočítané v pomere k poslednému platu verejného zamestnanca. Z dôvodu zrozumiteľnosti je preto vhodné, aby sa v tomto smere prijalo osobitné ustanovenie.
- (15) Súdny dvor potvrdil, že vzhľadom na to, že na príspevky pracovníkov a pracovníčok do dôchodkového systému založeného na princípe definovaných dávok sa vzťahuje článok 141 zmluvy, každá nerovnosť príspevkov

zamestnávateľov platených do systému financovaného na princípe definovaných dávok, ktorá je dôsledkom používania poistno-matematických prepočítavacích faktorov líšiacich sa podľa pohlavia, sa nemá hodnotiť v zmysle toho istého ustanovenia.

- (16) Napríklad v prípade systému založeného na princípe definovaných dávok môže existovať nerovnosť, čo sa týka niektorých prvkov, ako napríklad zmena časti pravidelných platieb dôchodku na kapitál, prevod dôchodkových práv, pozostalostné dávky vyplácané závislej osobe, ktorá sa zriekla časti dôchodku, alebo znížený dôchodok, ak sa pracovník rozhodne ísť predčasne do dôchodku, kde nerovnaké výšky dávok vyplývajú z použitia poistno-matematických prepočítavacích faktorov, ktoré sa rôznia v čase začatia prispievania do fondu v závislosti od pohlavia.
- (17) Podľa osvedčenej judikatúry sa dávky vyplácané v rámci zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia nepovažujú za odmenu, ak sa vzťahujú na obdobia zamestnania pred 17. májom 1990 s výnimkou prípadu pracovníkov alebo osôb, ktoré si za nich nárokovujú, ktorí pred týmto dňom navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa platného vnútroštátneho práva. Je preto potrebné náležite obmedziť vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania.
- (18) Súdny dvor dôsledne trvá na tom, že protokol prípadu Barber ⁽⁴⁾ neovplyvňuje právo vstúpiť do zamestnaneckého dôchodkového systému a že obmedzenie časových účinkov rozsudku vo veci C-262/88 sa nevzťahuje na právo vstúpiť do zamestnaneckého dôchodkového systému. Súdny dvor takisto rozhodol, že sa možno spoliehať na vnútroštátne pravidlá týkajúce sa lehôt na podanie žaloby podľa vnútroštátneho práva proti pracovníkom, ktorí si uplatňujú svoje právo vstúpiť do zamestnaneckého dôchodkového systému pod podmienkou, že nie sú nevýhodnejšie na tento typ žaloby než na podobné žaloby domovskej povahy a že v praxi neznemožňujú výkon práv zverených právom Spoločenstva. Súdny dvor takisto poukázal na to, že skutočnosť, že pracovník si môže retroaktívne nárokovať vstup do zamestnaneckého dôchodkového systému, neumožňuje pracovníkovi vyhnúť sa plateniu príspevkov, ktoré sa vzťahujú na danú dobu členstva.
- (19) Zabezpečenie rovnakého prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, ktorá k tomu vedie, je nevyhnutným základom uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania. Každá výnimka z tejto zásady by mala vzhľadom na to byť obmedzená na tie pracovné činnosti, pre ktoré je potrebné zamestnanie osoby konkrétného pohlavia z dôvodu ich povahy alebo súvislostí, v akých sa tieto činnosti vykonávajú, pod podmienkou, že cieľ je legitímny a v súlade so zásadou proporcionality.

⁽¹⁾ Rozsudok zo 17. mája 1990, Barber/Guardian Royal Exchange Assurance Group, C-262/88, Zb. 1990, s. I-1889.

⁽²⁾ Rozsudok z 28. augusta 1994, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds/G. A. Beune, C-7/93, Zb. 1994, s. I-4471.

⁽³⁾ Rozsudok z 12. augusta 2002, Pirkko Niemi, C-351/00, Zb. 2002, s. I-7007.

⁽⁴⁾ Protokol č. 17 týkajúci sa článku 141 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva (1992).

- (20) Táto smernica sa nedotýka slobody združovania vrátane práva s inými zakladať odborové organizácie a vstupovať do nich na obranu svojich záujmov. Opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 zmluvy môžu zahŕňať členstvo alebo pokračovanie činnosti organizácií alebo odborov, ktorých hlavným cieľom je podpora zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v praxi.
- (21) Zákaz diskriminácie by sa nemal dotýkať zachovania či prijímania opatrení, ktoré sú zamerané na zabránenie alebo náhradu znevýhodnenia, ktoré utrpeli skupiny osôb jedného pohlavia. Takéto opatrenia povoľujú organizácie osôb jedného pohlavia, ak ich hlavným cieľom je podpora osobitných potrieb týchto osôb a presadzovanie rovnosti medzi mužmi a ženami.
- (22) V súlade s článkom 141 ods. 4 zmluvy na účely zabezpečenia úplnej rovnosti medzi mužmi a ženami v pracovnom živote v praxi nebráni zásada rovnakého zaobchádzania členským štátom zachovaniu alebo prijatiu opatrení poskytujúcich špecifické výhody, aby sa nedostatočne zastúpenému pohlaviu uľahčil výkon povolania alebo aby sa zabránilo alebo nahradilo znevýhodnenie v profesionálnej kariére. Vzhľadom na súčasnú situáciu a berúc do úvahy vyhlásenie č. 28 Amsterdamskej zmluvy členské štáty by sa mali v prvom rade zamerať na zlepšenie situácie žien v pracovnom živote.
- (23) Z judikatúry Súdneho dvora je zrejmé, že nepriaznivé zaobchádzanie so ženou v súvislosti s tehotenstvom alebo materstvom predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Táto smernica by sa preto mala výslovne vzťahovať na takéto zaobchádzanie.
- (24) Súdny dvor dôsledne uznáva legitímnosť ochrany biologických podmienok žien počas tehotenstva a materstva a zavedenia opatrení na ochranu materstva ako prostriedku na dosiahnutie skutočnej rovnosti pohlaví, pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania. Táto smernica by sa preto nemala dotýkať smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok⁽¹⁾. Touto smernicou ďalej nie je dotknutá smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC⁽²⁾.
- (25) Z dôvodu zrozumiteľnosti je tiež vhodné prijať výslovné ustanovenia na ochranu zamestnaneckých práv žien na materskej dovolenke a najmä ich právo na návrat na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto, aby neutrpeli žiadnu ujmu v dôsledku materskej dovolenky, pokiaľ ide o tieto práva a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci.
- (26) V uznesení Rady a ministrov práce a sociálnej politiky, ktorí sa stretli na zasadnutí Rady 29. júna 2000, o vyrovnaní účasti žien a mužov v rodinnom a pracovnom živote⁽³⁾, sa členské štáty vyzývajú, aby zväzili preskúmanie rozsahu pôsobnosti svojich právnych systémov s cieľom priznať pracujúcim mužom individuálne a neprevoditeľné právo na otcovskú dovolenku, pričom budú zachované ich práva týkajúce sa zamestnania.
- (27) Členské štáty podobne uvažujú o udelení individuálneho a neprevoditeľného práva pre ženy a mužov na dovolenku bezprostredne súvisiacu s osvojením dieťaťa. Je v pôsobnosti členských štátov stanoviť, či takéto právo na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojenia priznajú alebo nie, a takisto stanoviť všetky podmienky, ktoré nespádajú do rozsahu pôsobnosti tejto smernice, ktoré sa netýkajú prepustenia a návratu do práce.
- (28) Účinné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania si vyžaduje zavedenie vhodných postupov na strane členských štátov.
- (29) Ustanovenie o primeranom súdnom alebo správnom konaní na vymáhanie plnenia povinností podľa tejto smernice je rozhodujúce z hľadiska účinného vykonávania zásady rovnakého zaobchádzania.
- (30) Prijatie pravidiel o dôkaznom bremene zohráva významnú úlohu pri zabezpečovaní účinného presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania. Podľa rozhodnutia Súdneho dvora by sa preto mali prijať ustanovenia na zabezpečenie toho, že dôkazné bremeno sa presunie na odporcu, ak je na prvý pohľad zrejmé, že ide o diskrimináciu, okrem konaní, v ktorých je skutkovú podstatu povinný skúmať súd alebo iný príslušný vnútroštátny orgán. Je však potrebné objasniť, že zhodnotenie skutočností, z ktorých možno usudzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, ostáva naďalej v pôsobnosti príslušného vnútroštátneho orgánu v súlade s vnútroštátnym právom alebo obvyklými postupmi. V pôsobnosti členských štátov je aj zavedenie takých pravidiel dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie, a to v akejkolvek fáze konania.
- (31) S cieľom ďalšieho zlepšenia úrovne ochrany, ktorú poskytuje táto smernica, by sa mali splnomocniť tiež združenia, organizácie a ostatné právne subjekty, aby sa zúčastňovali na konaní, ak tak určia členské štáty, a to buď v mene, alebo na podporu navrhovateľa bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pravidlá súdneho poriadku týkajúce sa zastupovania a obhajoby.
- (32) So zreteľom na základnú podstatu práva na účinnú zákonnú ochranu je vhodné zabezpečiť, že pracovníci majú túto ochranu i vtedy, keď vzťah spôsobujúci údajné porušenie zásady rovnakého zaobchádzania už skončil.

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1.

⁽²⁾ Ú. v. ES L 145, 19.6.1996, s. 4. Smernica zmenená a doplnená smernicou 97/75/ES (Ú. v. ES L 10, 16.1.1998, s. 24).

⁽³⁾ Ú. v. ES C 218, 31.7.2000, s. 5.

Zamestnanec, ktorý obhajuje alebo poskytuje dôkazy v mene osoby chránenej touto smernicou, by mal mať právo na rovnakú ochranu.

(33) Súdny dvor jasne stanovil, že v záujme účinnosti vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, že náhrada poskytnutá v prípade akéhokoľvek porušenia musí byť primeraná utrpenej škode. Je preto vhodné vylúčiť stanovenie akejkoľvek hornej hraničnej hodnoty pre takéto náhrady vopred okrem prípadov, keď zamestnávateľ môže dokázať, že škoda spôsobená žiadateľovi v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice spočíva len v tom, že sa nezohľadnila jeho žiadosť o zamestnanie.

(34) S cieľom posilniť účinné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania by členské štáty mali podporovať dialóg medzi sociálnymi partnermi a v rámci vnútroštátnych postupov s mimovládnyimi organizáciami.

(35) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za porušenie povinností podľa tejto smernice.

(36) Keďže ciele tejto smernice nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni jednotlivých členských štátov, ale možno ich lepšie dosiahnuť na úrovni Spoločenstva, môže Spoločenstvo prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 zmluvy. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie týchto cieľov.

(37) V záujme lepšieho porozumenia rozdielnosti v zaobchádzaní s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania, by sa mali vypracovať, analyzovať a sprístupniť na príslušných úrovniach porovnateľné štatistiky rozdelené podľa pohlavia.

(38) Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania sa nemôže obmedziť na legislatívne opatrenia. Európska únia a členské štáty by namiesto toho mali i naďalej podporovať zvyšovanie povedomia verejnosti o probléme diskriminácie pri odmeňovaní a zmeny prístupu verejnosti, čo najväčšie zapojenie všetkých dotknutých strán na verejnej i súkromnej úrovni. Významnú úlohu by mohol mať v tomto procese dialóg medzi sociálnymi partnermi.

(39) Povinnosť transponovať túto smernicu do vnútroštátneho práva by sa mala obmedziť na tie ustanovenia, ktoré predstavujú významnú zmenu v porovnaní s predchádzajúcimi smernicami. Povinnosť transponovať ustanovenia, ktoré nie sú významne zmenené vyplýva z predchádzajúcich smerníc.

(40) Táto smernica by sa nemala dotýkať povinností členských štátov, pokiaľ ide o lehoty na transponovanie do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc, uvedených v prílohe 1 časti B.

(41) V súlade s odsekom 34 Medzinštitucionálnej dohody o lepšom zákonodarstve ⁽¹⁾ sa členské štáty vyzývajú, aby vypracovali pre seba a v záujme Spoločenstva vlastné tabuľky, ktoré v najväčšej možnej miere znázorňujú vzájomný vzťah medzi touto smernicou a transpozíčnými opatreniami, a sprístupnili ich verejnosti,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

HLAVA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Účel

Účelom tejto smernice je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania.

V tomto ohľade smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o:

- a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave;
- b) pracovné podmienky vrátane odmeny;
- c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia.

Obsahuje tiež ustanovenia na zabezpečenie účinnejšieho vykonávania prostredníctvom stanovenia vhodných postupov.

Článok 2

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice sa uplatňuje toto vymedzenie pojmov:

- a) „priama diskriminácia“: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;
- b) „nepriama diskriminácia“: keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné;
- c) „obťažovanie“: keď k nežiadúcemu správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia;

⁽¹⁾ Ú. v. EÚ C 321, 31.12.2003, s. 1.

d) „sexuálne obťažovanie“: keď k akejkoľvek forme nežiadúceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia;

e) „odmena“: riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním;

f) „zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia“: systémy, ktoré neupravuje 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⁽¹⁾ prijatá s cieľom zabezpečiť pre pracovníkov, či už zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby, v podniku alebo v skupine podnikov, v istej oblasti hospodárskej činnosti, v povolani alebo v skupine povolaní, dávky dopĺňajúce dávky poskytované v rámci zákonných systémov sociálneho zabezpečenia alebo také, ktoré ich nahrádzajú bez ohľadu na to, či je účasť v takýchto systémoch povinná alebo voľiteľná.

2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:

- a) obťažovanie a sexuálne obťažovanie, ako aj akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takéhoto správania danou osobou alebo odmietnutí podriaďiť sa takémuto správaniu danou osobou;
- b) pokyn na diskrimináciu voči osobám z dôvodu pohlavia;
- c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85/EHS.

Článok 3

Pozitívne opatrenia

Členské štáty môžu zachovať alebo prijať opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 zmluvy s cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote.

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 6, 10.1.1979, s. 24.

HLAVA II

OSOBITNÉ USTANOVENIA

KAPITOLA 1

Rovnaká odmena

Článok 4

Zákaz diskriminácie

Za rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa priznáva rovnaká hodnota, sa odstráni priama a nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými hľadiskami a podmienkami odmeňovania.

Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnaní, je tento systém založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a je vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia.

KAPITOLA 2

Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia

Článok 5

Zákaz diskriminácie

Bez toho, aby bol dotknutý článok 4, nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, najmä pokiaľ ide o:

- a) rozsah pôsobnosti týchto systémov a podmienky prístupu k nim;
- b) povinnosť platiť príspevky a výpočet príspevkov;
- c) výpočet dávok vrátane doplnkových dávok vyplácaných na manžela/manželku alebo závislé osoby, ako aj podmienky určujúce trvanie a zachovanie nároku na dávky.

Článok 6

Osobný rozsah pôsobnosti

Táto kapitola sa vzťahuje na pracujúce obyvateľstvo vrátane samostatne zárobkovo činných osôb, osôb, ktorých činnosť je prerušená chorobou, materstvom, úrazom alebo nedobrovoľnou nezamestnanosťou, a osôb hľadajúcich zamestnanie, ako aj na dôchodcov a zdravotne postihnutých pracovníkov a na tých, ktorí si uplatňujú nárok za nich, v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou.

Článok 7

Vecný rozsah pôsobnosti

1. Táto kapitola sa vzťahuje na:
 - a) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré poskytujú ochranu pred týmito rizikami:
 - i) choroba;
 - ii) invalidita;
 - iii) staroba vrátane predčasného odchodu do dôchodku;
 - iv) pracovné úrazy a choroby z povolania;
 - v) nezamestnanosť;
 - b) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré poskytujú iné sociálne dávky, peňažné alebo vecné, najmä pozostalostné dávky a rodinné prídavky, ak takéto dávky predstavujú plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkovi na základe jeho zamestnania.
2. Táto kapitola sa vzťahuje rovnako na dôchodkové systémy pre osobitnú kategóriu pracovníkov, ako napr. verejní zamestnanci, ak sa dávky vyplácané v rámci systému vyplácajú z dôvodu pracovného pomeru s verejným zamestnávateľom. Skutočnosť, že takýto systém je súčasťou všeobecného zákonného systému, nie je v tomto ohľade dotknutá.

Článok 8

Výnimky z vecného rozsahu pôsobnosti

1. Táto kapitola sa nevzťahuje na:
 - a) individuálne zmluvy pre samostatne zárobkovo činné osoby;
 - b) jednočlenné systémy pre samostatne zárobkovo činné osoby;
 - c) poisťné zmluvy, kde zamestnávateľ nie je zmluvnou stranou v prípade zamestnaných pracovníkov;
 - d) voliteľné ustanovenia zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia ponúkané účastníkom na individuálnom základe, aby sa im zaručili:
 - i) buď dodatočné dávky;
 - ii) alebo možnosť zvoliť si dátum, od ktorého sa začnú vyplácať normálne dávky pre samostatne zárobkovo činné osoby, alebo možnosť voľby medzi viacerými dávkami;
 - e) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, pokiaľ sú dávky financované z príspevkov platených pracovníkmi na základe dobrovoľnosti.

2. Táto kapitola nebráni zamestnávateľovi poskytnúť osobám, ktoré už dovŕšili dôchodkový vek, na účely poskytovania dôchodku podľa zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia, ale ktoré ešte nedovŕšili dôchodkový vek na účely poskytovania dôchodku zo zákonného dôchodkového systému, doplnkový dôchodok, ktorého cieľom je vyrovnať alebo takmer vyrovnať celkovú výšku dávky vyplácanej týmto osobám v porovnaní s čiastkou vyplácanou osobám druhého pohlavia v rovnakej situácii, ktoré už dovŕšili zákonom stanovený dôchodkový vek, dotedy, kým osoby, ktoré majú nárok na tento doplnok, nedovŕšia zákonom stanovený dôchodkový vek.

Článok 9

Príklady diskriminácie

1. Ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania zahŕňajú tie, ktoré sa zakladajú na pohlaví, priamo alebo nepriamo, na účely:
 - a) určenia osôb, ktoré môžu byť účastníkmi zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia;
 - b) stanovenia povinnej alebo voliteľnej účasti v zamestnaneckom systéme sociálneho zabezpečenia;
 - c) stanovenia rozdielnych pravidiel týkajúcich sa veku, v ktorom môže osoba do systému vstúpiť, alebo minimálneho obdobia zamestnania či účasti v systéme požadovaných na získanie dávky;
 - d) stanovenia rozdielnych pravidiel s výnimkou uvedenou v písmenách h) a j), na preplatenie príspevkov v prípade, že pracovník zo systému vystúpi bez toho, aby splnil podmienky, ktoré by mu zaručili odložený nárok na dlhodobé dávky;
 - e) stanovenia rozdielnych podmienok na poskytovanie dávok alebo obmedzenia týchto dávok len na pracovníkov jedného alebo druhého pohlavia;
 - f) stanovenia rozdielnych vekových hraníc odchodu do dôchodku;
 - g) pozastavenia zachovania alebo nadobudnutia práv počas materskej dovolenky alebo voľna z rodinných dôvodov, ktoré sú udelené na základe zákona alebo dohody a sú hradené zamestnávateľom;
 - h) stanovenia rozdielnej výšky dávok, s výnimkou prípadov, keď je potrebné prihliadnuť na účinky poistno-matematických prepočítavacích faktorov, ktoré sa odlišujú podľa pohlavia v prípade systémov založených na princípe definovaných príspevkov; v prípade systémov financovaných na princípe definovaných dávok môže pri niektorých prvkoch dôjsť k nerovnosti tam, kde nerovnosť súm vyplýva z použitia poistno-matematických prepočítavacích faktorov, ktoré sa líšia podľa pohlavia v čase, keď sa zavádza financovanie systému;

- i) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov pracovníkov;
- ii) alebo najneskôr do termínu, ktorý na uplatnenie rovnosti v tomto smere predpisuje smernica;
- j) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov zamestnávateľov s výnimkou:
 - i) systémov založených na princípe definovaných príspevkov, ak je cieľom vyrovnáť výšku konečných dávok alebo ich takmer vyrovnáť pre obe pohlavia;
 - ii) systémov financovaných na princípe definovaných dávok, ak cieľom príspevkov zamestnávateľa je zabezpečiť primeranosť fondov nevyhnutných na krytie nákladov definovaných dávok;
- k) s výnimkou prípadov uvedených v písmenách h) a j) stanovenia rozdielných noriem alebo noriem vzťahujúcich sa len na pracovníkov konkrétného pohlavia, ak ide o záruku alebo zachovanie nároku na odložené poberanie dávok v prípade, že pracovník zo systému vystúpi.

2. Ak sa poskytovanie dávok v rámci pôsobnosti tejto kapitoly ponechá na úvahu subjektom, ktoré systém spravujú, tieto konajú v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Článok 10

Vykonávanie, pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby

1. Členské štáty podniknú potrebné kroky, aby zabezpečili, že ustanovenia, týkajúce sa zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrevidujú s účinnosťou najneskôr od 1. januára 1993 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, s účinnosťou od dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS na ich území.
2. Táto kapitola nebráni tomu, aby sa práva a povinnosti týkajúce sa obdobia účasti v zamestnaneckom systéme sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby v období pred jeho revíziou aj naďalej riadili predpismi systému, ktoré boli v platnosti v uvedenom období.

Článok 11

Možnosť odkladu v prípade samostatne zárobkovo činných osôb

Pokiaľ ide o zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby, členské štáty môžu povinné uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania odložiť, ak ide o:

- a) určenie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku alebo dôchodku za výsluhu rokov a o prípadné dôsledky na iné dávky;
- i) do termínu, keď sa rovnosť v tejto oblasti dosiahne v zákonných systémoch;

- b) pozostalostné dôchodky až dovtedy, kým právo Spoločenstva v zákonných systémoch sociálneho zabezpečenia nezavedie zásadu rovnakého zaobchádzania;
- c) uplatňovanie článku 9 ods. 1 bodu i) v súvislosti s používaním poistno-matematických prepočítavacích faktorov do 1. januára 1999 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, do dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS na ich území.

Článok 12

Spätná účinnosť

1. Akékoľvek opatrenia vykonávajúce túto kapitolu, pokiaľ ide o pracovníkov, sa vzťahujú na všetky dávky v rámci zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia odvodené z dôb zamestnania po 17. máji 1990 a spätne sa uplatňujú k tomuto dátumu bez toho, aby sa to dotklo pracovníkov alebo osôb, ktoré si za nich nárokovujú, ktorí pred týmto dátumom navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa vnútroštátneho práva. V takomto prípade sa vykonávacie opatrenia uplatňujú so spätnou účinnosťou k 8. aprílu 1976 a vzťahujú sa na všetky dávky odvodené z dôb zamestnania po tomto dátume. Pre členské štáty, ktoré pristúpili do Spoločenstva po 8. apríli 1976 a pred 17. májom 1990, sa tento dátum nahrádza dátumom, od ktorého sa začal uplatňovať článok 141 zmluvy na ich území.

2. Druhá veta odseku 1 nebráni dovoliť sa vnútroštátnych pravidiel o lehotách na vznesenie žalôb podľa vnútroštátneho práva voči pracovníkom alebo osobám, ktoré si za nich nárokovujú, ktorí navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa vnútroštátneho práva pred 17. májom 1990, pokiaľ nie sú menej výhodné pre tento typ žaloby než pre podobné žaloby podľa vnútroštátneho práva a pokiaľ v praxi neznemožňujú výkon práv zverených právom Spoločenstva.

3. Pre členské štáty, ktoré pristúpili po 17. máji 1990 a ktoré boli 1. januára 1994 zmluvnými stranami Dohody o Európskom hospodárskom priestore, sa dátum 17. máj 1990 v prvej vete odseku 1 nahrádza dátumom 1. január 1994.

4. Pre ostatné členské štáty, ktoré pristúpili po 17. máji 1990, sa dátum 17. máj 1990 v odsekoch 1 a 2 nahrádza dátumom, od ktorého sa začal uplatňovať článok 141 zmluvy na ich území.

Článok 13

Pružný dôchodkový vek

Ak majú muži a ženy nárok za rovnakých podmienok na pružný dôchodkový vek, nepovažuje sa to za nezlučiteľné s touto kapitolou.

KAPITOLA 3

Rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu a o pracovné podmienky

Článok 14

Zákaz diskriminácie

1. Nesmie dochádzať k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii z dôvodu pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane orgánov verejnej správy, pokiaľ ide o:

- a) podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok náboru bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesijnej hierarchie vrátane postupu;
- b) prístup k všetkým typom a k všetkým úrovňam odborného vedenia, odbornej prípravy, pokročilej odbornej prípravy a rekvalifikácie vrátane praktických pracovných skúseností;
- c) zamestnanie a pracovné podmienky vrátane prepustenia, ako aj odmien, ako je stanovené v článku 141 zmluvy;
- d) členstvo a účasť v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod poskytovaných touto organizáciou.

2. Členské štáty môžu ustanoviť v súvislosti s prístupom k zamestnaniu vrátane odbornej prípravy k tomu vedúcej, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa zakladá na charakteristike súvisiacej s pohlavím, nevytvára diskrimináciu, ak z dôvodu povahy určitých príslušných pracovných činností alebo súvislostí, v akých sa tieto činnosti vykonávajú, takáto charakteristika vytvára prirodzenú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie za predpokladu, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Článok 15

Návrat z materskej dovolenky

Žena na materskej dovolenke má právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre ňu nie sú menej priaznivé, a mať úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mala nárok počas svojej neprítomnosti v práci.

Článok 16

Otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka z dôvodu osvojenia

Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojenia. Tie členské štáty, ktoré uznávajú takéto práva, prijímajú potrebné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením kvôli uplatňovaniu si týchto práv a zabezpečia,

aby na konci takejto dovolenky mali právo vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto za dojednaní a podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci.

HLAVA III

HORIZONTÁLNE USTANOVENIA

KAPITOLA 1

Opravné prostriedky a vymáhateľnosť

Oddiel 1

Opravné prostriedky

Článok 17

Ochrana práv

1. Členské štáty zabezpečia, aby po prípadnom obrátení sa na ďalšie príslušné orgány vrátane zmierovacieho konania, ak to považujú za vhodné, boli na vymáhanie povinností podľa tejto smernice k dispozícii súdne konania pre všetky osoby, ktoré sa domnievajú, že boli poškodené, lebo sa na ne neuplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, a to aj vtedy, ak sa skončil vzťah, v ktorom došlo údajne k diskriminácii.

2. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie alebo iné právne subjekty, ktoré majú v súlade s kritériami ustanovenými ich vnútroštátnym právom legitímny záujem zabezpečiť dodržiavanie ustanovení tejto smernice, mohli zúčastňovať buď v mene, alebo na podporu navrhovateľa s jeho alebo jej súhlasom na každom súdnom a/alebo správnom konaní stanovenom na vymáhanie povinností podľa tejto smernice.

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

Článok 18

Náhrada alebo náprava

Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočnej a účinnej náhrady alebo nápravy, ak tak členské štáty rozhodnú v otázke straty a škody, ktorú utrpela poškodená osoba v dôsledku diskriminácie z dôvodu pohlavia, a to takým spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode. Takáto náhrada alebo náprava sa nesmie obmedziť stanovením hornej hraničnej hodnoty vopred, okrem prípadov, v ktorých môže zamestnávateľ dokázať, že jediná škoda, ktorú žiadateľ utrpel v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice je odmietnutie vziať do úvahy jeho žiadosť o zamestnanie.

Oddiel 2

Dôkazné bremeno

Článok 19

Dôkazné bremeno

1. Členské štáty prijímajú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

2. Odsek 1 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre navrhovateľov výhodnejšie.

3. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých prislúcha zisťovanie skutkových okolností súdu alebo príslušnému orgánu.

4. Odseky 1, 2 a 3 sa vzťahujú aj na:

- a) situácie obsiahnuté v článku 141 zmluvy a, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, v smerniciach 92/85/EHS a 96/34/ES;
- b) akékoľvek občianskoprávne alebo správne konania týkajúce sa verejného alebo súkromného sektora, ktoré umožňujú opravné prostriedky podľa vnútroštátneho práva podľa opatrení uvedených v písm. a) s výnimkou mimosúdnych konaní dobrovoľnej povahy alebo stanovených vo vnútroštátnom práve.

5. Tento článok sa nevzťahuje na trestné konanie, pokiaľ členské štáty neustanovia inak.

KAPITOLA 2

Podpora rovnakého zaobchádzania – dialóg

Článok 20

Subjekty v oblasti rovnosti

1. Členské štáty určujú a urobujú potrebné opatrenia pre subjekty alebo subjekty na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia. Tieto subjekty môžu tvoriť súčasť agentúr poverených na vnútroštátnej úrovni obhajobou ľudských práv alebo ochranou práv jednotlivcov.

2. Členské štáty zabezpečia, aby právomoci týchto subjektov zahŕňali:

- a) bez toho, aby boli dotknuté práva obetí a združení, organizácií alebo iných právnych subjektov uvedených v článku 17 ods. 2, poskytovanie nezávislej pomoci

obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností týkajúcich sa diskriminácie;

- b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie;
- c) uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní k akejkoľvek otázke, ktorá sa vzťahuje na takúto diskrimináciu;
- d) výmenu dostupných informácií na príslušnej úrovni s príslušnými európskymi subjektami, ako je budúci Európsky inštitút pre rodovú rovnosť.

Článok 21

Sociálny dialóg

1. Členské štáty prijímajú v súlade s národnými zvykmi a praxou primerané opatrenia na podporu sociálneho dialógu medzi sociálnymi partnermi s cieľom podporiť rovnaké zaobchádzanie, a to napríklad aj monitorovaním praxe na pracovisku, prístupu k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu, ako aj monitorovaním kolektívnych zmlúv, pravidiel správania, výskumom alebo výmenou skúseností a osvedčenej praxe.

2. Ak je to v súlade s národnými zvykmi a praxou, členské štáty povzbudia sociálnych partnerov bez toho, aby sa to dotklo ich autonómie, aby podporovali rovnosť medzi ženami a mužmi a pružné pracovné dojednania s cieľom uľahčiť zosúladenie pracovného a súkromného života, a aby na primeranej úrovni uzatvorili dohody stanovujúce pravidlá proti diskriminácii v oblastiach uvedených v článku 1, ktoré spadajú do rozsahu pôsobnosti kolektívneho vyjednávania. Tieto dohody dodržiavajú ustanovenia tejto smernice a príslušné vnútroštátne vykonávacie opatrenia.

3. Členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou povzbudia zamestnávateľov, aby plánované a systematicky podporovali rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami na pracovisku, pri prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a k postupu.

4. Na tento účel sa zamestnávateľia povzbudia, aby v primeraných pravidelných intervaloch poskytovali zamestnancom a/alebo ich zástupcom primerané informácie o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v podniku.

Tieto informácie môžu obsahovať prehľad podielov mužov a žien na rôznych úrovniach organizácie, ich odmeny a rozdiely v odmeňovaní a možné opatrenia na zlepšenie situácie pri spolupráci so zástupcami zamestnancov.

Článok 22

Dialóg s mimovládnyimi organizáciami

Členské štáty podporia dialóg s príslušnými mimovládnyimi organizáciami, ktoré majú v súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou legitímny záujem o prínos k boju proti

diskriminácii z dôvodu pohlavia s úmyslom podporovať zásadu rovnakého zaobchádzania.

Článok 26

Predchádzanie diskriminácii

KAPITOLA 3

Všeobecné horizontálne ustanovenia

Článok 23

Súlad

Členské štáty prijímajú všetky nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby:

- a) sa zrušili všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania;
- b) sa ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, obsiahnuté v individuálnych alebo kolektívnych zmluvách alebo dohodách, vnútorných predpisoch podnikov alebo pravidlách, ktorými sa riadia nezávislé povolania a profesie a organizácie zamestnancov a zamestnávateľov, alebo akýchkoľvek iných dojednaníach vyhlásili alebo mohli vyhlásiť za neplatné alebo aby sa zmenili a doplnili alebo mohli zmeniť a doplniť;
- c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré obsahujú takéto ustanovenia nesmeli byť schválené alebo rozšírené správnymi opatreniami.

Článok 24

Neoprávnené postihovanie

Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu zamestnancov vrátane zástupcov zamestnancov, stanovené vo vnútroštátnom práve a/alebo praxi, proti prepúšťaniu alebo inému nepriaznivému zaobchádzaniu zo strany zamestnávateľa ako reakcie na sťažnosť v rámci podniku alebo na akékoľvek právne konanie zamerané na presadenie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 25

Sankcie

Členské štáty ustanovia pravidlá o sankciách uplatňovaných pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijímajú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Sankcie, ktoré môžu obsahovať platbu náhrady obeti, musia byť účinné, primerané a odrádzajúce. Členské štáty oznámia tieto ustanovenia Komisii najneskôr do 5. októbra 2005 a bezodkladne jej oznámia všetky ďalšie zmeny a doplnenia, ktoré na ne majú vplyv.

Členské štáty podporia v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi zmluvami alebo praxou zamestnávateľov a tých, ktorí sú zodpovední za prístup k odbornej príprave, aby prijali účinné opatrenia na predchádzanie všetkým formám diskriminácie z dôvodu pohlavia, najmä obťažovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, pri prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu.

Článok 27

Minimálne požiadavky

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania priaznivejšie, než je stanovené v tejto smernici.

2. Vykonávanie tejto smernice nie je za žiadnych okolností dostatočným dôvodom na zníženie úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa táto smernica vzťahuje, bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov reagovať na zmeny situácie prijatím zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré sa líšia od tých, ktoré sú platné v čase oznámenia tejto smernice, za predpokladu, že sú splnené ustanovenia tejto smernice.

Článok 28

Vzťah k ustanoveniam Spoločenstva a vnútroštátnym ustanoveniam

1. Táto smernica sa nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom.

2. Táto smernica sa taktiež nedotýka ustanovení smernice 96/34/ES a smernice 92/85/EHS.

Článok 29

Uplatňovanie rodového hľadiska

Členské štáty vezmú aktívne do úvahy cieľ rovnosti medzi mužmi a ženami pri tvorbe a vykonávaní zákonov, iných právnych predpisov, správnych opatrení, politik a činností v oblastiach, uvádzaných v tejto smernici.

Článok 30

Šírenie informácií

Členské štáty zabezpečia, aby boli opatrenia prijaté na základe tejto smernice, spoločne s už účinnými ustanoveniami, uvedené do pozornosti všetkých osôb, ktorých sa týkajú, a to všetkými vhodnými prostriedkami, a pokiaľ možno na pracovisku.

HLAVA IV

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 31

Správy

1. Členské štáty do 15. februára 2011 oznámia Komisii všetky informácie, ktoré sú pre Komisiu potrebné na vypracovanie správy o uplatňovaní tejto smernice pre Európsky parlament a Radu.

2. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 1, členské štáty každé štyri roky oznámia Komisii znenia akýchkoľvek opatrení prijatých podľa článku 141 ods. 4 zmluvy, ako aj správy o týchto opatreniach a ich vykonávaní. Na základe týchto informácií Komisia každé štyri roky prijme a uverejní správu, obsahujúcu porovnávacie hodnotenie všetkých opatrení na základe vyhlásenia č. 28 priloženého k záverečnému aktu Amsterdamskej zmluvy.

3. Členské štáty zhodnotia pracovné činnosti uvedené v článku 14 ods. 2, aby sa rozhodli, či je s ohľadom na sociálny rozvoj odôvodnené zachovať uvedené výnimky. Pravidelne, ale najmenej každých osem rokov, informujú Komisiu o výsledkoch tohto hodnotenia.

Článok 32

Preskúmanie

Najneskôr do 15. februára 2013 Komisia preskúma uplatňovanie tejto smernice a v prípade potreby navrhne akékoľvek zmeny a doplnenia, ktoré bude pokladať za nevyhnutné.

Článok 33

Vykonávanie

Členské štáty prijímajú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 15. augusta 2008 alebo zabezpečia, že najneskôr do tohto dátumu manažment a pracovníci prijímajú prostredníctvom dohody požadované ustanovenia. Členské štáty môžu, ak je potrebné zohľadniť určité ťažkosti, mať ďalšie obdobie jedného roka na zosúladenie s touto smernicou. Členské štáty podniknú všetky potrebné kroky, aby boli schopné zaručiť výsledky, ktoré ukladá táto smernica.

Členské štáty bezodkladne oznámia Komisii znenia týchto opatrení. Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri príležitosti ich úradného uverejnenia odkaz na túto smernicu. Uvedú tiež vyhlásenie, že odkazy v existujúcich zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach na smernice, zrušené touto smernicou, sa považujú za odkazy na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze a uvedenom vyhlásení upravia členské štáty.

Povinnosť transponovať túto smernicu do vnútroštátneho práva sa obmedzuje na tie ustanovenia, ktoré znamenajú významnú zmenu oproti predchádzajúcim smerniciam. Povinnosť transponovať ustanovenia, ktoré zostávajú vo významnej miere nezmenené, vyplýva z predchádzajúcich smerníc.

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

Článok 34

Zrušenie

1. S účinnosťou od 15. augusta 2009 sa rušia smernice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES, bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov, týkajúce sa termínov na transpozíciu do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc, ako je stanovené v prílohe I časti B.

2. Odkazy na zrušené smernice sa považujú za odkazy na túto smernicu a vykladajú sa v súlade s tabuľkou zhody v prílohe II.

Článok 35

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 36

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.

V Štrasburgu 5. júla 2006

Za Európsky parlament

predseda

J. BORRELL FONTELLES

Za Radu

predsedníčka

P. LEHTOMÄKI

PRÍLOHA I

ČASŤ A

Zrušené smernice spolu s ich následnými zmenami a doplneniami

Smernica Rady 75/117/EHS	Ú. v. ES L 45, 19.2.1975, s. 19
Smernica Rady 76/207/EHS	Ú. v. ES L 39, 14.2.1976, s. 40
Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES	Ú. v. ES L 269, 5.10.2002, s. 15
Smernica Rady 86/378/EHS	Ú. v. ES L 225, 12.8.1986, s. 40
Smernica Rady 96/97/ES	Ú. v. ES L 46, 17.2.1997, s. 20
Smernica Rady 86/378/EHS	Ú. v. ES L 225, 12.8.1986, s. 40
Smernica Rady 96/97/ES	Ú. v. ES L 46, 17.2.1997, s. 20

ČASŤ B

Zoznam termínov na transpozíciu do vnútroštátneho práva a dátumy uplatňovania

(uvedené v článku 34 ods. 1)

Smernica	Termín na transpozíciu	Dátum uplatňovania
Smernica 75/117/EHS	19.2.1976	
Smernica 76/207/EHS	14.8.1978	
Smernica 86/378/EHS	1.1.1993	
Smernica 96/97/ES	1.7.1997	17.5.1990 v súvislosti s pracovníkmi, s výnimkou pracovníkov alebo osôb, ktoré si za nich nárokuje, ktorí pred týmto dňom navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa vnútroštátneho práva. Článok 8 smernice 86/378/EHS – najneskôr 1. 1. 1993. Článok 6 ods. 1 písm. i) prvá zarážka smernice 86/378/EHS – najneskôr 1. 1. 1999.
Smernica 97/80/ES	1.1.2001	Pokiaľ ide o Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska – 22. 7. 2001.
Smernica 98/52/ES	22.7.2001	
Smernica 2002/73/ES	5.10.2005	

PRÍLOHA II

Tabuľka zhody

Smernica 75/117/EHS	Smernica 76/207/EHS	Smernica 86/378/EHS	Smernica 97/80/ES	Táto smernica
—	Článok 1 ods. 1	Článok 1	Článok 1	Článok 1
—	Článok 1 ods. 2	—	—	—
—	Článok 2 ods. 2 prvá zarážka	—	—	Článok 2 ods. 1 písm. a)
—	Článok 2 ods. 2 druhá zarážka	—	Článok 2 ods. 2	Článok 2 ods. 1 písm. b)
—	Článok 2 ods. 2 tretia a štvrtá zarážka	—	—	Článok 2 ods. 1 písm. c) a d)
—	—	—	—	Článok 2 ods. 1 písm. e)
—	—	Článok 2 ods. 1	—	Článok 2 ods. 1 písm. f)
—	Článok 2 ods. 3 a 4 a článok 2 ods. 7 tretí pododsek	—	—	Článok 2 ods. 2
—	Článok 2 ods. 8	—	—	Článok 3
Článok 1	—	—	—	Článok 4
—	—	Článok 5 ods. 1	—	Článok 5
—	—	Článok 3	—	Článok 6
—	—	Článok 4	—	Článok 7 ods. 1
—	—	—	—	Článok 7 ods. 2
—	—	Článok 2 ods. 2	—	Článok 8 ods. 1
—	—	Článok 2 ods. 3	—	Článok 8 ods. 2
—	—	Článok 6	—	Článok 9
—	—	Článok 8	—	Článok 10
—	—	Článok 9	—	Článok 11
—	—	(Článok 2 smernice 96/97/ES)	—	Článok 12
—	—	Článok 9a	—	Článok 13
—	Článok 2 ods. 1 a článok 3 ods. 1	—	Článok 2 ods. 1	Článok 14 ods. 1
—	Článok 2 ods. 6	—	—	Článok 14 ods. 2
—	Článok 2 ods. 7 druhý pododsek	—	—	Článok 15
—	Článok 2 ods. 7 štvrtý pododsek druhá a tretia veta	—	—	Článok 16
Článok 2	Článok 6 ods. 1	Článok 10	—	Článok 17 ods. 1
—	Článok 6 ods. 3	—	—	Článok 17 ods. 2
—	Článok 6 ods. 4	—	—	Článok 17 ods. 3

Smernica 75/117/EHS	Smernica 76/207/EHS	Smernica 86/378/EHS	Smernica 97/80/ES	Táto smernica
—	Článok 6 ods. 2	—	—	Článok 18
—	—	—	Články 3 a 4	Článok 19
—	Článok 8a	—	—	Článok 20
—	Článok 8b	—	—	Článok 21
—	Článok 8c	—	—	Článok 22
Články 3 a 6	Článok 3 ods. 2 písm. a)	—	—	Článok 23 písm. a)
Článok 4	Článok 3 ods. 2 písm. b)	Článok 7 písm. a)	—	Článok 23 písm. b)
—	—	Článok 7 písm. b)	—	Článok 23 písm. c)
Článok 5	Článok 7	Článok 11	—	Článok 24
Článok 6	—	—	—	—
—	Článok 8d	—	—	Článok 25
—	Článok 2 ods. 5	—	—	Článok 26
—	Článok 8e ods. 1	—	Článok 4 ods. 2	Článok 27 ods. 1
—	Článok 8e ods. 2	—	Článok 6	Článok 27 ods. 2
—	Článok 2 ods. 7 prvý pododsek	Článok 5 ods. 2	—	Článok 28 ods. 1
—	Článok 2 ods. 7 štvrtý pododsek prvá veta	—	—	Článok 28 ods. 2
—	Článok 1 ods. 1a	—	—	Článok 29
Článok 7	Článok 8	—	Článok 5	Článok 30
Článok 9	Článok 10	Článok 12 ods. 2	Článok 7 štvrtý pododsek	Článok 31 ods. 1 a 2
—	Článok 9 ods. 2	—	—	Článok 31 ods. 3
—	—	—	—	Článok 32
Článok 8	Článok 9 ods. 1 prvý pododsek a článok 9 ods. 2 a 3	Článok 12 ods. 1	Článok 7 prvý, druhý a tretí pododsek	Článok 33
—	Článok 9 ods. 1 druhý pododsek	—	—	—
—	—	—	—	Článok 34
—	—	—	—	Článok 35
—	—	—	—	Článok 36
—	—	Príloha	—	—