



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 21.04.2004
KOM(2004) 279 v konečném znění

2004/0084 (COD)

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

**o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti
zaměstnání a povolání**

(přepřacované znění)

(předložený Komisí)

ODŮVODNĚNÍ

1. OBECNÉ ÚVAHY

Cílem tohoto návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady je zjednodušit, modernizovat a zlepšit právní předpisy Společenství v oblasti rovného zacházení pro muže a ženy sloučením ustanovení směrnic souvisejících s touto oblastí do jednoho dokumentu, čímž bude dosaženo větší srozumitelnosti a účinnosti právních předpisů Společenství ve prospěch všech občanů. Tento návrh směrnice také vychází z obecných souvislostí nového právního a politického prostředí, jehož cílem je učinit Evropskou unii otevřenější, srozumitelnější a relevantní pro každodenní život občanů.

Rovné zacházení pro muže a ženy je základní zásadou Evropské unie. Tato zásada byla od počátku formulována v ustanoveních primárních právních předpisů stanovených v Římské smlouvě, poté byla posilována následnými změnami a nakonec se stala nedílnou součástí sociální politiky Evropské unie.

Zásada rovného zacházení se vyvinula ze samostatného ustanovení o stejné odměně za práci obsaženého v Římské smlouvě až k velmi důležitému a dalekosáhlému *acquis* v oblasti rovnosti – je to rys, který Evropu v mezinárodním měřítku posouvá do popředí. Článek 2 Smlouvy o ES uznává rovnost mužů a žen jako základní zásadu a jeden z cílů a úloh Společenství. Ustanovení čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES navíc Společenství ukládají zvláštní poslání, tj. podporovat rovnost mužů a žen při všech jeho činnostech.

Amsterodamská smlouva významně posílila primární právo a schopnost Evropské unie přijímat opatření v oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy stanovením zvláštního právního základu zákonodárným orgánům Společenství (články 13, 137, 141 Smlouvy o ES). Tyto vývoje Smlouvy jsou jasným ztělesněním prohlášení Soudního dvora, že odstranění diskriminace na základě pohlaví tvoří součást základních práv. Soudní dvůr zdůraznil, že článek 141 (jako předtím v případě bývalého článku 119 Smlouvy o ES) tvoří součást sociálních cílů Společenství, které není pouze hospodářskou unií, ale má zároveň společnými akcemi usilovat o zajištění sociálního pokroku a neustálé zlepšování životních a pracovních podmínek. Soudní dvůr došel k závěru, že ekonomický cíl podle článku 141 Smlouvy o ES je druhotný ve vztahu k sociálnímu cíli podle stejného ustanovení, které je výrazem základního práva¹.

Charta základních práv Evropské unie, podepsaná v Nice dne 7. prosince 2000, rovněž v článku 23 uznává rovnost mužů a žen jako základní zásadu.

Značného pokroku bylo dosaženo rovněž v oblasti sekundárních právních předpisů. Stávající směrnice stanovily právní základ pro radikální změny ve vnitrostátních právních předpisech, přístupech a postupech, zatímco Soudní dvůr pomohl svou judikaturou vyjasnit a dále rozvinout interpretaci a rozsah zásady rovného zacházení.

Od první směrnice (75/117/EHS) o stejné odměně za práci, která byla přijata na základě bývalého článku 100 v roce 1975 a která dále provedla a použila bývalý článek 119 Smlouvy o ES, se rozsah zásady rovného zacházení rozšířil, aby se vztahoval na ostatní oblasti sociální politiky. V roce 1976 byla na základě bývalého článku 235 Smlouvy o ES přijata druhá

¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 10. února 2000. Deutsche Post AG v. Elisabeth Sievers (C-270/97) a Brunhilde Schrage (C-271/97). Spojené věci C-270/97 a C-271/97. Sb. rozh. 2000 s. I-00929.

směrnice, která se zabývá rovným zacházením, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. V roce 1979 byla na základě bývalého článku 235 Smlouvy o ES přijata třetí směrnice (79/7/EHS), která se týká postupného zavedení zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení (zákonné systémy).

V roce 1986 byly přijaty další dvě směrnice, jedna z nich na základě bývalých článků 100 a 235 Smlouvy o ES ohledně systémů sociálního zabezpečení pracovníků (86/378/EHS) a druhá na základě bývalého článku 235 Smlouvy o ES o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství (86/613/EHS).

Následující změny Smlouvy umožnily přijetí směrnic s novými právními základy a podle jiných postupů, které kladou důraz mimo jiné na to, jakou úlohu mohou hrát sociální partneři v oblasti rovnosti, konkrétně směrnice týkající se ochrany těhotenství a mateřství (92/85/EHS) přijaté na základě bývalého článku 118A Smlouvy o ES a směrnice týkající se rodičovské dovolené (96/34/ES). Směrnice 96/34/ES byla první směrnicí, jež byla přijata po první dohodě sociálních partnerů na úrovni Společenství dosažené po uzavření Maastrichtské smlouvy podle Dohody o sociální politice připojené k Protokolu (č. 14) o sociální politice připojenému ke Smlouvě o založení Evropského společenství, a zejména čl. 4 odst. 2 této dohody.

Po několika důležitých rozsudcích Soudního dvora se zdálo, že po věci Barber je nutné přijmout směrnici 96/97/ES, kterou bude změněna směrnice 86/378/EHS, aby byl zajištěn soulad mezi směrnicí 86/378 a bývalým článkem 119 (nový článek 141) podle výkladu Soudního dvora v rozsudcích ve věci Barber a následujících rozsudků.

Judikatura Soudního dvora a potřeba účinnosti právních předpisů Společenství byly pro Radu podnětem k tomu, aby na základě návrhu Komise přijala směrnici 97/80/ES týkající se důkazního břemene podle Dohody o sociální politice připojené k Protokolu (č. 14) o sociální politice přiloženému ke Smlouvě o založení Evropského společenství, a zejména čl. 2 odst. 2 této dohody.

Stávající směrnice (se změnami), které mají rozdílné právní základy, tvoří silné legislativní prostředí. Není však pochyb o tom, že je třeba je zaktualizovat a zjednodušit, aby se zajistila jejich větší jasnost a jistota v rámci rozšířené Evropské unie a aby se staly srozumitelnějšími.

Nedávná změna směrnice 76/207/EHS přijetím směrnice 2002/73/ES podle zvláštního právního základu článku 141 odst. 3 Smlouvy o ES, jenž byl zaveden Amsterodamskou smlouvou, rovněž prokázala, že zákonodárny orgán je také přesvědčen o nutnosti aktualizovat stávající směrnice (z nichž některé jsou starší více než dvacet let). Směrnice 2002/73/ES přihlíží k novým vývojem ve Smlouvě (po Amsterodamské smlouvě došlo k podstatnému zlepšení právních prostředků, kterými se provádí zásada rovného zacházení a rovných pracovních podmínek směrem k dosažení rovnosti mužů a žen), judikatuře Soudního dvora (která značně rozvinula zásadu rovného zacházení) a k přijetí dalších podobných právních předpisů (směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES na základě článku 13 Smlouvy o ES).

V této souvislosti byly právní předpisy týkající se rovného zacházení pro muže a ženy označeny za prioritní politickou oblast pro zjednodušení, modernizaci a zlepšení². Obecný cíl zjednodušení a zlepšení legislativního prostředí je obzvláště relevantní v případě právních předpisů týkajících se rovného zacházení, neboť muži a ženy coby jednotlivci jsou jimi přímo dotčeni a je nezbytné, aby měli k dispozici jasný výklad svých individuálních práv.

2. VÝSLEDKY KONZULTACÍ A POSOUZENÍ DOPADŮ

V červenci 2003 zahájila Komise konzultaci na webových stránkách³ s cílem vyzvat členské státy a ostatní zúčastněné strany (sociální partneři, nevládní organizace, ženská sdružení, jakož i jednotlivé osoby), aby k iniciativě Komise předložily svá stanoviska. Konzultace vycházela z dokumentu stanovujícího tři možnosti, kterých by mohlo být využito v rámci procesu zjednodušení, modernizace a zlepšení právních předpisů v oblasti rovného zacházení pro muže a ženy. Od členských států, sociálních partnerů, institucí pro rovné zacházení a nevládních organizací bylo doručeno třicet odpovědí. Připomínky byly v zásadě konstruktivní. Většina odpovědí obsahovala stanovisko, že zjednodušení, modernizace a zlepšení jsou nezbytné. Vlády, které odpověděly, jakož i zúčastněné strany z průmyslu, obchodu a svobodných povolání obecně požadovaly přístup, který by znamenal menší změny, zatímco zástupci zaměstnanců a nevládní organizace by uvítali dalekosáhlejší změny legislativního rámce Společenství.

Neformální schůzka s odborníky ze členských států, přístupujících zemí a států ESVO se uskutečnila dne 3. října 2003. Na schůzce byly hlouběji objasněny možnosti příslušných politik, které byly následně podrobně projednány. Iniciativa Komise vyjasnit a zjednodušit právní předpisy Společenství a zároveň zachovat *acquis* byla obecně přijata jako správný přístup. Někteří účastníci se vyslovili pro čistou kodifikaci, zatímco jiní byli více nakloněni mírným změnám přepracováním stávajících právních předpisů a někteří upřednostňovali dalekosáhlejší přístup. Zdůrazněn byl význam plného zachování současného *acquis* a současného začlenění pouze těch rozsudků Soudního dvora, které představují dobře zavedenou jurispudenci.

Neformální výměna stanovisek proběhla rovněž se sociálními partneři zastoupenými na úrovni EU (UNICE, CEEP, UEAPME, ETUC).

Dne 19. října 2003 přijal poradní výbor Komise pro rovné příležitosti stanovisko k této problematice a vyjasnil, že vzhledem k charakteru výboru a statusu jeho členů nevyjadřuje stanovisko postoj vlád členských států, ani je nezavazuje. Stanovisko vyznívá ve prospěch nové přepracované směrnice, včetně směrnice o mateřství. Zástupci UNICE, UEAPME a CEEP zaujali odlišný postoj, jenž je přiložen ke stanovisku, ve prospěch zjednodušení bez provedení úprav stávajících právních předpisů.

Útvary Komise se rovněž zabývaly rozšířeným posouzením dopadů (připojené jako příloha).

S ohledem na komplexní analýzu možností pro zlepšení legislativního rámce ES v oblasti rovného zacházení se zdá, že požadavky aktualizace, zjednodušení, modernizace a zlepšení *acquis* Společenství v této oblasti by nejlépe splnila nová přepracovaná směrnice. Z toho důvodu se navrhuje předložit směrnici:

² Sdělení Komise Radě, Evropskému parlamentu a Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru ze dne 24. ledna 2003 „Aktualizace a zjednodušení *acquis* Společenství“, KOM(2003)71v konečném znění.

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/jul/consultation_en.html.

- která bude představovat jeden souvislý dokument na základě konsolidovaných směrnic, jasně strukturovaných do různých kapitol s horizontálními a zvláštními ustanoveními a jednotnými definicemi. Její znění bude odrážet souvislost mezi různými aspekty rovného zacházení a ukáže, jak jsou spolu tyto aspekty na základě společných zásad propojeny,
- která bude odrážet ustálenou judikaturu, čímž přispěje k právní jistotě a jasnosti,
- která bude jasně odrážet použití horizontálních ustanovení směrnice 2002/73/ES a směrnice týkající se změny důkazního břemene v případech diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o stejnou odměnu za práci a systémy sociálního zabezpečení pracovníků,
- která bude nezbytnou podporou k urychlení účinného provádění rovného zacházení za účelem dosažení cílů sociálně-ekonomických politik Společenství.

Tento návrh odráží možnost, při které by byly sloučeny všechny směrnice, které provádějí zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy (včetně rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků), jakož i směrnice týkající se rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, a směrnice týkající se důkazního břemene.

Tento návrh slouží několika účelům: v zájmu srozumitelnosti a jasnosti je vyjádřen jediným nástrojem, zefektivňuje provádění zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, pokud jde o zaměstnání a povolání, a začleněním judikatury Soudního dvora zlepšuje v těchto oblastech *acquis*.

3. OPATŘENÍ STANOVENÁ V NÁVRHU SMĚRNICE

Z obecného hlediska je cílem současného návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady provádět zásadu rovného zacházení ve věcech, na které se vztahovaly předchozí směrnice, nyní spojené do jednoho znění. Za tímto účelem je cílem návrhu:

- zajištění provádění a používání zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy ve věcech týkajících se přístupu k zaměstnání, odborného vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovních podmínek, včetně zásady stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, a
- zajištění toho, aby opatření přijatá členskými státy k provádění zásad stejné odměny a rovného zacházení byla účinnější, aby umožnila všem osobám, které se cítí poškozeny v důsledku neuplatnění těchto zásad, prokázat/hájit svá práva soudní cestou, případně po využití opravných prostředků u jiných příslušných orgánů.

Základní změny současného návrhu jsou:

- začlenění judikatury Evropského soudního dvora týkající se zejména:

- stejné odměny za práci připisované jedinému zdroji – rozsudky ve věcech Lawrence a Allonby⁴ - (viz článek 4 současného návrhu a 9. bod odůvodnění);
- rovného zacházení a důchodových systémů pro státní úředníky – judikatura Soudního dvora v rozsudcích Beune, Evrenopoulos a Niemi⁵ – (viz čl. 6 odst. 2 současného návrhu a 12. bod odůvodnění);
- vyjasnění rozšíření ochrany těhotných zaměstnankyň na všechny pracovní podmínky a ne pouze na jejich právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo – změny zavedeny čl. 1 bodem 2 odst. 7 směrnice 2002/73/ES, kterým byl nahrazen článek 2 směrnice 76/207/EHS v souladu s judikaturou Evropského soudního dvora – (viz čl. 15 odst. 1 a 2 současného návrhu);
- použití definic podle směrnice 2002/73/ES na všechny oblasti, na které se vztahuje předložený návrh (viz článek 2 současného návrhu a 5. bod odůvodnění);
- rozšíření předpisů týkajících se důkazního břemene na všechny oblasti, které spadají do podstatné oblasti působnosti návrhu - tím se zajistí účinnost zásady rovného zacházení (jak je vidět z analogie týkající se nediskriminace v článku 13 směrnic) – (viz článek 20 současného návrhu);
- rozšíření ustanovení týkajících se ochrany práv ze strany sdružení s oprávněným zájmem, zavedených směrnicí 2002/73/ES, na ostatní oblasti, na které se vztahuje předložený návrh – v souladu se změnami podle směrnice 2002/73/ES (viz čl. 17 odst. 2 současného návrhu);
- rozšíření ustanovení objasňujícího otázku vnitrostátních předpisů týkajících se lhůt pro vymáhání práva na všechny ostatní oblasti, na které se vztahuje předložený návrh – v souladu s článkem 6 směrnice 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES – (viz čl. 17 odst. 3 současného návrhu);
- rozšíření judikatury týkající se sankcí na všechny oblasti, na které se vztahuje předložený návrh – v souladu se změnami podle směrnice 2002/73/ES – (viz články 18 a 26 současného návrhu);
- rozšíření předpisů týkajících se subjektů pověřených podporou rovného zacházení, jakož i ustanovení týkajících se sociálního dialogu na všechny ostatní oblasti, na které se vztahuje předložený návrh – v souladu se změnami podle směrnice 2002/73/ES – (viz články 21 až 23 současného návrhu);
- rozšíření závazku týkajícího se podpory rovného přístupu k mužům a ženám na všechny oblasti rovného zacházení, na které se vztahuje předložený návrh – v souladu s čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES a čl. 1 odst. 1a směrnice 76/207/EHS, vloženým čl. 1 odst. 1 směrnice 2002/73/ES (viz článek 29 současného návrhu);
- zavedení doložky o opětovném přezkumu – jedná se o standardní doložku – (viz článek 32 současného návrhu).

⁴ Rozsudky Soudního dvora ze dne 17. září 2002. Věc C-320/00 A. G. Lawrence a ostatní v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd. Sbirka rozhodnutí 2002, s. I-07325 a věc C-256/01 Allonby.

⁵ Rozsudky Soudního dvora ze dne 28. září 1994, věc C-7/93 Beune, Sb. rozh. 1994, s. I-4471; ze dne 17. dubna 1997, věc C-147/95 Evrenopoulos, Sb. rozh. 1997, s. I-2057; a ze dne 12. září 2002, věc C-351/00 Neimi, Sb. rozh. 2002, s. I-07007.

Návrh je rozčleněn do pěti hlav následovně.

HLAVA I OBECNÁ USTANOVENÍ

V této hlavě je specifikován cíl návrhu, kterým je zajištění používání zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy ve věcech zaměstnání a povolání.

Tato hlava rovněž stanoví použití definic (přímá a nepřímá diskriminace a obtěžování a sexuální obtěžování) obsažených ve směrnici 2002/73/ES pro věci, na které se vztahují ostatní směrnice nyní spojené v návrhu. Obsahuje také definici odměny za práci obsaženou v čl. 141 odst. 2 Smlouvy o ES, jakož i definici systémů sociálního zabezpečení pracovníků obsaženou ve směrnici 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES.

Tento návrh směrnice, pokud jde o osobní oblast působnosti, se použije na veškeré výdělečně činné obyvatelstvo a na osoby, které uplatňují svůj nárok.

HLAVA II ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ

Tato hlava zahrnuje tři kapitoly, z nichž jedna se zabývá zásadou stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, druhá zásadou rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a třetí zásadou rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Kapitola 1 Zásada stejné odměny za práci

Tato kapitola odpovídá základním ustanovením směrnice 75/117/EHS. Zahrnuje rovněž nedávnou judikaturu Soudního dvora⁶. Je třeba poznamenat, že ode dne 8. dubna 1976 (datum rozsudku ve věci *Defrenne II*)⁷ trvá Evropský soudní dvůr na tom, že bývalý článek 119 Smlouvy o ES (nový článek 141 Smlouvy o ES) o stejné odměně za práci je ustanovení s přímou působností. Od roku 1970 (od rozsudku ve věci *Defrenne I*)⁸ vytvářel Soudní dvůr svou judikaturu týkající se stejné odměny za práci vyjasňováním oblasti působnosti bývalého článku 119 Smlouvy o ES, jakož i směrnice 75/117/EHS.

V této souvislosti se zdá, že sekundární právní předpisy týkající se uplatňování zásady stejné odměny za práci, tj. směrnice 75/117/EHS týkající se stejné odměny za práci, v současné době plně neodráží nedávnou judikaturu Evropského soudního dvora. Zrušení směrnice 75/117/EHS a její nahrazení jedinou novou přepracovanou směrnicí na základě předloženého návrhu by vyjasnilo obsah zásady stejné odměny za práci, jelikož nová směrnice by plně odrážela výklad odměny za práci, jak je stanovena ve Smlouvě o ES, a její výklad Evropským soudním dvorem. Toho se dosáhne začleněním rozsudků ve věcech *Allonby*⁹ a *Lawrence*¹⁰ do článku 4 této směrnice. Kromě toho je pojem odměny za práci ve vztahu k důchodovým

⁶ Rozsudky Soudního dvora ze dne 17. září 2002. Věc C-320/00 A. G. Lawrence a ostatní v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd. Sbíрка rozhodnutí 2002, s. I-07325 a věc C-256/01 Allonby.

⁷ Rozsudek ze dne 8. dubna 1976. Věc C-43/75, Sb. rozh. 1976, s. 455.

⁸ Rozsudek ze dne 25. května 1971. Věc C-80/70 Defrenne v. belgický stát, Sb. rozh. 1971, s. 445.

⁹ Rozsudek ze dne 13. ledna 2004.

¹⁰ (2002) Sb. rozh. I-7325.

systemům pro státní úředníky, jak je vyjádřeno ve věcech Niemi¹¹ a Beune¹², kodifikován v článku 6 současné směrnice.

Je třeba upozornit na to, že pododstavec c) čl. 1 bodu 3 odst. 1 směrnice 2002/73/ES již stanoví, že uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde mimo jiné o odměnu za práci, jak stanoví směrnice 75/117/EHS.

Tuto judikaturu, která již tvoří součást *acquis* Společenství, lze shrnout takto:

- Práce stejné hodnoty

Soudní dvůr uvedl, že čl. 141 odst. 1 stanoví zásadu, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty musí náležet stejná odměna, bez ohledu na to, zda práci vykonává muž nebo žena. Aby byla použitelná, předpokládá tato zásada, že zaměstnanci a zaměstnankyně se nacházejí ve srovnatelných situacích.

V tomto ohledu nebrání zásada stejné odměny za práci stanovená v bývalém článku 119 Smlouvy o ES tomu, aby byla paušální platba hrazena výlučně zaměstnankyním, které jsou na mateřské dovolené, kdy je platba určena k vyvážení pracovních nevýhod plynoucích pro tyto pracovníky v důsledku toho, že nepracují¹³; jejich zvláštní situaci totiž nelze kvůli mateřství srovnávat se situací mužských pracovníků.

Soudní dvůr se při několika příležitostech usnesl, že určení stejné hodnoty zahrnuje porovnání práce zaměstnankyně a jejího mužského protějšku na základě požadavků kladených na pracovníky při vykonávání úkolů, jako jsou schopnosti, úsilí a odpovědnost, nebo na základě vykonávané práce a charakteru úkolů, které práce, která má být vykonána, zahrnuje.

Soudní dvůr vytvořil kritérium porovnatelnosti s ohledem na zásadu stejné odměny za práci pro muže a ženy. Podle Soudního dvora¹⁴

- se článek 141 Smlouvy o ES a směrnice 75/117/EHS použijí na systémy odměňování za úkolovou práci, ve kterých odměna závisí zcela nebo ve velké míře na individuálním výkonu každého pracovníka.

- zásada stejné odměny za práci pro muže a ženy stanovená v článku 141 Smlouvy o ES a článku 1 směrnice 75/117/EHS znamená, že pouhé zjištění toho, že v systému odměňování za úkolovou práci je průměrná odměna skupiny pracovníků tvořené převážně z žen vykonávajících určitý druh práce ztlačně nižší než průměrná odměna skupiny pracovníků tvořené převážně z mužů vykonávajících jiný druh práce se stejnou hodnotou, není dostačující k prokázání diskriminace, pokud jde o odměnu za práci. Ovšem v případech, kdy v systému odměňování za úkolovou práci, ve kterém se individuální odměna skládá z proměnné složky v závislosti na výkonu každého jednotlivého pracovníka a pevné složky lišící se podle

¹¹ (2002) Sb. rozh. I-7007.

¹² (2002) Sb. rozh. I-4471.

¹³ Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. září 1999 ve věci C-218/98, Oumar Dabo Abdoulaye a ostatní v. Régie nationale des usines Renault SA., Sb. rozh. 1999 I, s. 5723.

¹⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. května 1995 ve věci C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark v. Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere, jednající za Royal Copenhagen A/S., Sb. rozh. 1995 I, s. 1275.

dotčené skupiny pracovníků, není možné rozpoznat faktory, které vedly k určení vyměřovacích sazeb nebo jednotek používaných k výpočtu proměnné složky odměny, může být zaměstnavatel povinen prokázat, že zjištěné rozdíly nejsou způsobeny diskriminací na základě pohlaví.

- pro účely srovnání průměrné odměny za práci dvou skupin pracovníků odměňovaných za úkolovou práci, které má být provedeno ohledně zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, se vnitrostátní soud musí ujistit o tom, že tyto dvě skupiny zahrnují všechny pracovníky, u kterých se má s přihlédnutím na řadu faktorů jako charakter práce, požadavky na vzdělávání a pracovní podmínky za to, že jsou ve srovnatelné situaci, a že se tyto skupiny týkají relativně velkého počtu pracovníků a tím je zaručeno, že rozdíly nejsou způsobeny čistě náhodnými nebo krátkodobými faktory nebo rozdíly v individuálním výkonu dotčených pracovníků.

Soudní dvůr rovněž trval na tom, že „v případech skutečné diskriminace spadající do působnosti přímého používání článku 119 by se porovnání měla dotýkat podobností, které mohou být učiněny na základě konkrétních posudků práce skutečně provedené zaměstnanci různého pohlaví v rámci stejného podniku nebo služby.“¹⁵

Nedávno¹⁶ ovšem Soudní dvůr uvedl, že „v této spojitosti není ve znění čl. 141 odst. 1 Smlouvy o ES stanoveno nic, co by poukazovalo na to, že použitelnost tohoto ustanovení se omezuje na situace, kdy pracují muži a ženy pro stejného zaměstnavatele“. Soudní dvůr se usnesl, že na zásadu zavedenou tímto článkem by se mohlo odvolávat před vnitrostátními soudy, zejména v případech diskriminace, která vyplývá přímo z právních předpisů nebo kolektivních pracovních smluv, jakož i v případech, ve kterých je práce vykonávána ve stejném podniku nebo službě, bez ohledu na to, zda je daný podnik nebo služba soukromá nebo veřejná (viz mimo jiné Defrenne II, odstavec 40; věc 129/79 Macarthys [1980] Sb. rozh. 1275, odstavec 10; věc 96/80 Jenkins [1981] Sb. rozh. 911, odstavec 17). V případech, ve kterých však zjištěné rozdíly v odměně pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, nemohou být připsány jedinému zdroji, neexistuje žádný orgán, který by byl odpovědný za nerovnost a který by mohl znovu nastolit rovné zacházení. Taková situace nespadá do působnosti čl. 141 odst. 1 Smlouvy o ES. Práce a odměna těchto pracovníků proto nemůže být srovnávána na základě tohoto ustanovení.

Proto Soudní dvůr výše uvedenou judikaturou zavedl nový prvek, který za účelem porovnání práce stejné hodnoty přesahuje kritéria stejného podniku nebo stejné služby, a sice pojem jediného zdroje. Pokud zjištěné rozdíly v odměně pracovníků různého pohlaví, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, nemohou být připsovány jedinému zdroji, nespádají do působnosti čl. 141 odst. 1 Smlouvy o ES¹⁷. Současný návrh kodifikuje tuto judikaturu.

- Hodnocení a klasifikace prací

¹⁵ Rozsudek ve věci C-129/79, McCarthy Ltd v. Wendy Smith, Sb. rozh. 1980, s. 1275, rozsudek Soudního dvora ze dne 30. března 2000, Jämställdhetsombudsmannen v. Örebro läns landsting. Srovnání odměny porodní asistentky s odměnou technika kliniky – s přihlédnutím k příplatku a ke snížení pracovní doby za nevýhodnou pracovní dobu. Věc C-236/98, Sb. rozh. 2000 I, s. 2189.

¹⁶ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. září 2002. Věc C-320/00 A. G. Lawrence a ostatní v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd., Sb. rozh. 2002 I, s. 7325.

¹⁷ Nedávno potvrzeno ve věci Allonby, C-256/01.

Směrnice 75/117/EHS ve svém článku 1 stanoví, že „zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, musí být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a musí být sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví“.

Soudní dvůr stanovil svou judikaturou, zejména v rozsudku ve věci C-237/85, Gisela Rumler v. Dato Druck GmbH, tyto tři hlavní zásady, které vyplývají z čl. 1 odst. 2 směrnice 75/117/EHS a týkají se klasifikace prací:

a) „Kritéria, kterými se řídí klasifikace výše odměny, musejí zajistit, aby za objektivně stejnou práci příslušela stejná výše odměny, bez ohledu na to, zda ji vykonává muž nebo žena.

b) O formu diskriminace na základě pohlaví v rozporu se směrnicí se jedná, pokud se při určení, v jakém rozsahu je práce náročná, namáhavá nebo těžká, vychází z hodnot, které odpovídají průměrnému výkonu pracovníků pouze jednoho pohlaví.

c) Aby systém klasifikace prací nebyl jako celek diskriminující, musí zohledňovat kritéria, s ohledem na něž mohou být za zvlášť schopné pokládáni pracovníci obou pohlaví, pakliže to umožní charakter činností, které mají být v podniku vykonávány.

Tyto hlavní zásady stanovují, že v souladu s čl. 1 odst. 2 směrnice 75/117/EHS podle judikatury Soudního dvora musí být systém klasifikace prací formální, analytický, založený na skutečnostech a nediskriminující.

Nedávno objasnil Soudní dvůr svou judikaturu týkající se klasifikace prací a práce stejné hodnoty v rozsudku¹⁸ ze dne 26. června 2001 ve věci *Brunnhöfer*:

- skutečnost, že zaměstnankyně, která tvrdí, že je obětí diskriminace na základě pohlaví, a její mužský protějšek jsou v kolektivní smlouvě platné pro jejich zaměstnanecký poměr klasifikováni do stejné pracovní kategorie, nepostačuje jako takový k závěru, že tito dva dotčení zaměstnanci vykonávají stejnou práci nebo práci se stejnou hodnotou ve smyslu článku 141 Smlouvy o ES a článku 1 směrnice 75/117/EHS, neboť tato skutečnost je pouze jedním z více aspektů pro splnění tohoto kritéria;
- rozdílná odměna může být ospravedlněna okolnostmi, ke kterým nebylo přihlédnuto v kolektivní smlouvě platné pro dotčené zaměstnance, pokud se jedná o objektivní důvody, které nesouvisejí s diskriminací na základě pohlaví a jsou v souladu se zásadou proporcionality;
- v případě práce odměňované podle časových sazeb nemůže být rozdílná odměna dvou zaměstnanců rozdílného pohlaví za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v době jejich přijetí do zaměstnání ospravedlnována faktory, které vyjdou najevo teprve po nástupu dotčených zaměstnanců do zaměstnání a které mohou být posouzeny až tehdy, když je pracovní smlouva plněna, jako například rozdílem v individuální pracovní kapacitě dotčených osob nebo v efektivitě práce konkrétního zaměstnance v porovnání s jeho kolegou.

Definice odměny pro účely čl. 141 odst. 2

Soudní dvůr opakovaně trval na tom, že pojem odměny ve smyslu druhého odstavce bývalého článku 119 Smlouvy o ES zahrnuje všechny dávky, v hotovosti nebo v naturáliích, současné

¹⁸ Rozsudek ze dne 26. června 2001 ve věci C-381/99, *Brunnhöfer*, Sb. rozh. I 2001, s. 4961.

nebo budoucí, za předpokladu, že je zaměstnavatel pracovníkovi na základě zaměstnaneckého poměru alespoň nepřímo poskytne.¹⁹

Individuální příplatky k základní odměně (Handels v. Danfoss)²⁰ a příplatky k základní a minimální odměně na základě zařazení do mzdových tříd podle odsloužených let (Nimz)²¹ spadají do působnosti bývalého článku 119 Smlouvy o ES. V rozsudku ze dne 4. června 1992 (Bötel²²) bylo uvedeno, že placené volno zaměstnance na částečný pracovní úvazek, který se účastní školení odborové rady, představuje odměnu. „Příspěvky na domácnost“ jsou zahrnuty pod pojmem odměny (Evropská komise v. Lucembursko).²³ Dávky, které se vypočítávají v penězích, jako například vyplácení mzdy v době nemoci, představují odměnu (Rinner-Kuhn).²⁴ Jako odměna byl kromě toho zařazen peněžní výpočet pro pracovní volno z důvodu školení odborové rady (Bötel). Důchody, příspěvky na cestování po nástupu do důchodu a ujednání o odstupném byly označeny za odměnu (Garland, Barber²⁵). V důsledku toho by mohly pod pojem odměny spadat všechny přímé platby, které doplňují základní mzdu. To by zahrnovalo rovněž příplatky za směnu, přesčasové hodiny a všechny formy odměn odvozených od hodnocení a výkonu pracovníků.

Použití bývalého článku 119 na systémy sociálního zabezpečení bylo předmětem rozhodnutí o předběžné otázce ve věci 80/70 Defrenne v. belgický stát²⁶. V rozsudku v této věci Soudní dvůr objasnil své stanovisko a rozhodl, že zákonné systémy sociálního zabezpečení jsou vyňaty z pojmu „ostatní odměny“ bývalého článku 119 (nový čl. 141 odst. 2). Soudní dvůr se po závěrech generálního advokáta usnesl, že pojem odměny vyplácené přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích, nemůže zahrnovat dávky ze zákonných systémů sociálního zabezpečení, které neobsahují prvek dohody v rámci podniku nebo dotčeného pracovního odvětví a které jsou povinné pro všeobecné kategorie pracovníků. Soudní dvůr upozornil na to, že na financování těchto systémů se pracovníci, zaměstnavatelé a veřejné orgány podílejí v takové míře, která je určena spíše úvahami sociální politiky než zaměstnaneckým poměrem mezi pracovníky a zaměstnavateli. Z těchto důvodů dospěl Soudní dvůr k závěru, že „ostatní odměny“ nemohou být chápány tak, že by zahrnovaly také dávky vyplácené ze zákonných systémů sociálního zabezpečení. Na druhé straně však z těchto úvah vyplývá, že sem spadají zvláštní systémy jako podnikové systémy sociálního zabezpečení pracovníků, neboť to jsou právě tyto systémy, které nejsou přímo upraveny zákonem. Systémy obsahují prvek dohody v rámci podniku nebo pracovního odvětví, nejsou povinné pro všeobecné kategorie pracovníků, nýbrž pouze pro kategorie zastoupené v daném podniku nebo pracovním odvětví, a jsou financované zaměstnavateli nebo pracovníky, kteří k nim přímo přispívají, přičemž jejich příspěvek závisí na finančních požadavcích systémů a ne na sociálně politických úvahách.

V roce 1986 ve věci 170/84 Bilka-Kaufhaus v. Weber²⁷ potvrdil Soudní dvůr implicitní nález obsažený ve výše uvedeném rozsudku ve věci Defrenne I²⁸, že totiž mimo působnost bývalého článku 119 Smlouvy o ES jsou pouze dávky ze zákonného systému sociálního

¹⁹ Rozsudek ze dne 17. května 1990 ve věci C-262/88, Barber, Sb. rozh. 1990, s. 1889.

²⁰ Rozsudek ze dne 17. října 1989 ve věci C-109/88, Danfoss, Sb. rozh. 1989, s. 3199.

²¹ C-184/89, Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg, Sb. rozh. 1991, s. 322.

²² C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Bötel.

²³ C-58/81 Sb. rozh. s. 2175.

²⁴ C-171/88, Rinner-Kuhn v. Spezial-Gebäudereinigung, Sb. rozh. 1989, s. 2743.

²⁵ C-262/88 Barber, Sb. rozh. 1990, s. I 1889.

²⁶ C-80/70, Defrenne I Sb. rozh. 1971, s. 455.

²⁷ C-170/84, Sb. rozh. 1986, s. 1607.

²⁸ Sb. rozh. 1971, s. 445, věc 80/70 Defrenne v. belgický stát („Defrenne I“).

zabezpečení. Soudní dvůr se proto usnesl, že důchodový systém pracovníků financovaný zaměstnavatelem představuje odměnu ve smyslu bývalého článku 119 Smlouvy o ES.

V rozsudku ze dne 17. května 1990 (věc 262/88 Barber) a následujících rozsudcích (viz níže) potvrdil Soudní dvůr svou dřívější judikaturu ve věci 170/84 Bilka, tj. že dávky ze systémů sociálního zabezpečení pro odměňované pracovníky spadají pod pojem odměny ve smyslu bývalého článku 119 Smlouvy o ES.

Skutečnost, že platby zaměstnancům neupravuje pracovní smlouva, neznamená, že jsou vyňaty z pojmu odměny ve smyslu článku 119 Smlouvy o ES. Zahrnuty jsou odměny vyplácené podle uvážení zaměstnavatele (Garland)²⁹. V důsledku toho je zahrnuta odměna vyplácená na základě smlouvy, zákonných nebo kolektivních ustanovení nebo na dobrovolném základě.

Kapitola 2 Zásada rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Tato kapitola zahrnuje základní ustanovení směrnice 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES a dále vyjasňuje provádění zásady rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků beze změny současného právního stavu. Rovněž začleňuje novější judikaturu.³⁰

- Stejná odměna a systémy sociálního zabezpečení pracovníků

Jak již bylo uvedeno, byl pojem „odměna“ vyjasněn četnými rozhodnutími Soudního dvora, zejména s ohledem na systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

V rozsudku ze dne 17. května 1990 (věc 262/88 Barber)³¹ potvrdil Soudní dvůr svůj dřívější rozsudek (věc 170/84 Bilka), aniž by ponechal prostor pro pochybnosti: dávky a zaměstnanecké příspěvky v rámci důchodového systému pracovníků spadají pod pojem odměny ve smyslu bývalého článku 119 (nyní, v pozměněném znění, článek 141 Smlouvy o ES) Smlouvy o ES týkajícího se stejné odměny. Soudní dvůr potvrdil, co implicitně vyjádřil v rozsudku ze dne 25. května 1971 ve věci C-80/70 Defrenne I³², tj. že dávky poskytované v rámci důchodového systému, který v zásadě souvisí se zaměstnáním dotčené osoby, tvoří součást odměny této osoby a spadají do působnosti bývalého článku 119 Smlouvy o ES.³³

Diskriminace mezi muži a ženami v systémech sociálního zabezpečení pracovníků je proto zakázána, nejen při stanovení věku pro odchod do důchodu, ale také tehdy, kdy je jako náhrada za propuštění z práce z ekonomických důvodů nabízen podnikový důchod (okolnosti věci 262/88, Barber). Soudní dvůr však v rozsudku ve věci Barber ponechává prostor pro pochybnosti ohledně časové (zpětné) působnosti použití článku 119 Smlouvy na systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

²⁹ C-12/81, Eileen Garland v. British Rail Engineering Ltd, Sb. rozh. 1982, s. 359.

³⁰ Rozsudky Soudního dvora ze dne 28. září 1994 ve věci C-7/93 Beune, Sb. rozh. 1994, s. I-4471, ze dne 17. dubna 1997 ve věci 147/95 Evrenopoulos, Sb. rozh. s. I-02057, ze dne 29. listopadu 2001, ve věci C-366/99 Griesmar, Sb. rozh. s. I-09383, ze dne 13. prosince 2001 ve věci C-206/00, Sb. rozh. 2001 I-0201 Henri Mouflin a nedávno v rozsudku ze dne 12. září 2002 ve věci C-351/00 Niemi, Sb. rozh. 2002, s. I-07007.

³¹ Sb. rozh. 1990, s. I 1889.

³² Sb. rozh. 1971, s. 445.

³³ V této souvislosti viz zejména věc 170/84 Bilka v. Weber von Hartz [1986], Sb. rozh. 1607, odstavec 22; Barber, odstavec 28; Beune, odstavec 46; a nedávno ve spojených věcech C-234/96 a C-235/96 Deutsche Telekom v. Vick and Conze [2000], Sb. rozh. I-799, odstavec 32.

Judikaturu Soudního dvora v oblasti použití bývalého článku 119 v systémech sociálního zabezpečení pracovníků lze shrnout takto:

Soudní dvůr v rozsudcích ze dne 6. října 1993 (Ten Oever), 14. prosince 1993 (Moroni), 22. prosince 1993 (Neath) a šesti rozsudcích ze dne 28. září 1994 potvrdil výklad zpětné působnosti použití zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pro odměňované pracovníky³⁴ v souladu s dodatečným protokolem k bývalému článku 119.

Ve věci C-109/91 „Ten Oever“ (rozsudek ze dne 6. října 1993) potvrdil Soudní dvůr, že se bývalý článek 119 použije na dávky pozůstalým vyplácené ze systému sociálního zabezpečení pracovníků s působností od 17. května 1990 a počínaje tímto dnem již není diskriminace mezi muži a ženami přípustná, pokud jde o poskytování těchto dávek.“

Ve věci C-110/91 „Moroni“ (rozsudek ze dne 14. prosince 1993) potvrdil Soudní dvůr, že se bývalý článek 119 Smlouvy o ES použije na všechny druhy systémů sociálního zabezpečení pracovníků, následkem čehož musí být věk pro odchod do starobního důchodu podle těchto systémů s působností ode dne 17. května 1990 stejný pro obě pohlaví.

Ve věci C-152/91 „Neath“ (rozsudek ze dne 22. prosince 1993) a věci C-200/91 „Coloroll“ (rozsudek ze dne 28. září 1994) uvedl Soudní dvůr, že zaměstnanecké příspěvky do systému sociálního zabezpečení pracovníků musejí být pro obě pohlaví stejné, neboť představují součást odměny ve smyslu bývalého článku 119 Smlouvy o ES. Na druhou stranu se mohou příspěvky zaměstnavatelů do těchto systémů lišit podle pohlaví, jestliže jsou založeny na objektivních, pojistně matematických výpočtech, které přihlížejí k delší době života žen.

Rozsudky v těchto věcech vyjasnil Soudní dvůr používání zásady stejné odměny za práci v oblasti systémů sociálního zabezpečení, zejména pokud jde o otázku, které systémy spadají pod pojem odměny, jak ho uvádí příslušný článek Smlouvy³⁵.

Před rozsudky Soudního dvora podepsali v Maastrichtu hlavy států a předsedové vlád dodatečný protokol k bývalému článku 119 Smlouvy o ES, který má omezit časovou působnost bývalého článku 119 Smlouvy o ES v souvislosti se systémy sociálního zabezpečení pracovníků. Tento protokol je po postupných změnách Smlouvy (Amsterodamskou smlouvou a Smlouvou z Nice) stále připojen k článku 141.

Podle tohoto protokolu platí, že:

³⁴ Rozsudky Soudního dvora ze dne 6. října 1993, C-109/91 Ten Oever, Sb. rozh. 1993 s. I-4879, ze dne 14. prosince 1993, C-110/91 Moroni, Sb. rozh. I-6591, ze dne 22. prosince 1993, C-152/91 Neath, Sb. rozh. I-6953, ze dne 28. září 1994, C-200/91 Coloroll, Sb. rozh. 1994, s. I-4389. Rozsudky ze dne 28. září 1994, C-57/93 Vroege, Sb. rozh. 1994, s. I-4541 a C-128-93 Fisscher, Sb. rozh. 1994, s. I-4583 a v nedávné době rozsudky ze dne 11. prosince 1997, C-246/96 Magorrian, Sb. rozh. 1997, s. I-07153 a ze dne 16. května 2000 ve věci C-78/98 Preston, Sb. rozh. 2000, s. I-03201.

³⁵ Rozsudky Soudního dvora ze dne 6. října 1993, C-109/91 Ten Oever, Sb. rozh. 1993, s. I-4879, ze dne 14. prosince 1993, C-110/91 Moroni, Sb. rozh. I-6591, ze dne 22. prosince 1993, C-152/91 Neath, Sb. rozh. I-6953, ze dne 28. září 1994, C-200/91 Coloroll, Sb. rozh. 1994, s. I-4389. Rozsudky ze dne 28. září 1994, C-57/93 Vroege, Sb. rozh. 1994, s. I-4541 a C-128-93 Fisscher, Sb. rozh. 1994, s. I-4583, rozsudek Soudního dvora ze dne 28. září 1994 ve věci C-7/93 Beune, Sb. rozh. 1994, s. I-4471 a nedávné rozsudky ze dne 11. prosince 1997 ve věci C-246/96 Magorrian, Sb. rozh. 1997, s. I-07153 a ze dne 16. května 2000 ve věci C-78/98 Preston, Sb. rozh. 2000, s. I-03201, rozsudek ze dne 25. května 2000 ve věci C-50/99 Jean-Marie Podesta v. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) a ostatní, Sb. rozh. 2000, s. I-04039.

pro účely bývalého článku 119 nejsou dávky ze systémů sociálního zabezpečení pracovníků považovány za odměnu, pokud jsou vypláceny za doby zaměstnání před 17. květnem 1990 (datum rozsudku ve věci Barber), s výjimkou případu pracovníků nebo osob uplatňujících nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů.

Směrnice 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/ES, přijatá Radou na základě návrhu Komise odráží judikaturu Soudního dvora a dodatečný protokol k bývalému článku 119 a z důvodu právní jistoty a jasnosti měla sladit sekundární právní předpisy, tj. směrnici 86/378/EHS, s bývalým článkem 119 Smlouvy o ES, podle výkladu Soudního dvora.

Zejména s ohledem na problém přihlížení k pojistně matematickým zásadám pro výpočet příspěvků a dávek ze systémů sociálního zabezpečení pracovníků lišícím se podle pohlaví je třeba pamatovat na to, že Komise v návrhu ze dne 23. dubna 1983 (KOM (83) 217 v konečném znění), ze kterého vzešla směrnice 86/378/EHS, předložila v článku 6 nevyčerpávající seznam některých ustanovení, která odporují zásadě rovného zacházení. Hlavní problém s touto směrnicí pramenil z tohoto článku, zejména odstavců h) a i).

Směrnice 86/378/EHS stanovila, že systémy mohou přihlížet k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví, pokud jde o příspěvky zaměstnavatelů a dávky označené jako příspěvkové. Na první pohled se výjimky vztahují na příspěvkově definované systémy, avšak je třeba poznamenat, že přijaté znění nebylo příliš srozumitelné a že se všechny strany v průběhu konzultací, kterých se účastnili vládní odborníci, penzijní fondy a sociální partneři s cílem pozměnit směrnici 86/378, shodly, že je třeba znění upřesnit.

Okolnosti ustanovení čl. 6 písm. h) a i) směrnice 86/378/EHS byly upřesněny judikaturou Soudního dvora, zejména výše uvedenými rozsudky ze dne 22. prosince 1993 (věc C-152/91 Neath) a ze dne 28. září 1994 (věc C-200/91 Coloroll). Podle Soudního dvora nespadá použití pojistně matematických zásad, které se liší podle pohlaví, ve financovaných dávkově definovaných důchodových systémech pracovníků do působnosti bývalého článku 119 Smlouvy o ES, pokud se jedná o příspěvky zaměstnavatelů.

Soudní dvůr upozornil na to, že se tento závěr nevyhnutelně rozšiřuje na zvláštní aspekty otázek, které byly předmětem rozhodnutí o předběžné otázce ve věcech Neath a Coloroll, a sice kapitalizaci části pravidelného důchodu a převodu nároků na důchod, jehož hodnota může být stanovena pouze z hlediska finančních ustanovení.

Soudní dvůr dále upozornil na to, že zaměstnanecké příspěvky do příspěvkových systémů sociálního zabezpečení pracovníků musejí být pro obě pohlaví stejné. Jeho závěr vychází z myšlenky, že v souvislosti s podnikovým důchodem se bývalý článek 119 týká pouze dávek přislíbených zaměstnavatelem, tj. pravidelných dávek vyplácených z důchodového fondu, jakmile zaměstnanec dosáhne věku pro odchod do důchodu. Příspěvky zaměstnavatelů proto nespádají do působnosti bývalého článku 119, stejně jako příspěvky, které jsou po změně zaměstnání převedeny z jednoho důchodového fondu do jiného.

Tyto zásady jasně souvisejí s „financováním“ důchodového systému a podle názoru Soudního dvora se na ně nevztahuje bývalý článek 119. Méně jasné je, zda je dle tohoto názoru z působnosti bývalého článku 119 vyňata kapitálová částka, kterou některé systémy poskytují na oplátku za zřeknutí se nároku na část normálního důchodu. Soudní dvůr se jednoznačně domnívá, že tvorba kapitálu tohoto druhu je z působnosti bývalého článku 119 vyňata (bod 33 odůvodnění rozsudku ve věci Neath). Je však třeba poznamenat, že částka přeměněná na

kapitál představuje pouze náhradu za část normálního důchodu a že argumentace Soudního dvora se použije pouze na dávkově definované systémy.

Z výše uvedeného vyplývá, že ustanovení čl. 6 písm. h) a i) směrnice 86/378, přijaté Radou ministrů v roce 1986, nadále zůstává v souladu s bývalým článkem 119 Smlouvy o ES. Bylo však třeba učinit určitá objasnění, např. rozlišením mezi příspěvkově definovanými systémy (u kterých zaměstnavatel přislíbí příspěvek) a dávkově definovanými systémy (u kterých se přislíb zaměstnavatele vztahuje na konečnou dávku).³⁶ V otázce příspěvků zaměstnavatelů se Soudní dvůr výslovně vyjádřil k částce, která má být vyplácena v rámci dávkově definovaných systémů, přičemž se tato částka podle Soudního dvora může lišit podle pohlaví, aby zohledňovala různé pojistně matematické zásady.

Na druhou stranu se Soudní dvůr nevyjádřil k částce těchto příspěvků v příspěvkově definovaných systémech.

V rozsudku ze dne 9. listopadu 1993 ve věci C-132/92 *Birds Eye Walls*³⁷ Soudní dvůr shledal, že rozdíly v příspěvcích zaměstnavatelů v rámci těchto systémů (příspěvkově definovaných systémů) mohou být povoleny za podmínky, že cílem bude dosáhnout stejných důchodů pro obě pohlaví.

Dne 28. září 1994, dodatečně k rozsudku ve věci C-200/91 *Coloroll*, Soudní dvůr v pěti dalších rozsudcích dále vyjasnil působnost bývalého článku 119 Smlouvy o ES a jeho použití v souvislosti se systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Kromě otázky pojistně matematických zásad potvrzuje rozsudek ve věci 200/91 *Coloroll* hlavní zásady stanovené v předchozích rozsudcích Soudního dvora (*Ten Oever*, *Moroni a Neath*) a obsahuje další objasnění pro některé oblasti, jako například, že na bývalý článek 119 Smlouvy o ES se mohou odvolávat zaměstnanci i vyživované osoby proti správcům (správcům systémů sociálního zabezpečení pracovníků), kteří jsou povinni dodržovat zásadu rovného zacházení (příslušné povinnosti zaměstnavatelů a správců).

V rozsudcích ve věcech 408/92 *Smith* a 28/93 *Van den Akker* se Soudní dvůr domnívá, že bývalý článek 119 Smlouvy o ES musí být vykládán tak, že zaměstnavateli znemožňuje, aby zvyšoval věk pro odchod do důchodu pro ženy na úroveň věku pro odchod do důchodu pro muže ve vztahu k dobám zaměstnání splněným v době mezi 17. květnem 1990 (datum rozsudku ve věci *Barber*) a dnem, kdy vstoupí v platnost nová opatření nezbytná k dosažení souladu s rozsudkem *Barber*.

Pokud se týká dob zaměstnání splněných v době mezi 17. květnem 1990 a dnem, kdy vstoupí v platnost předpis, kterým systém stanoví jednotný věk pro odchod do důchodu, nemůže být podle bývalého článku 119 rovnosti dosaženo jiným způsobem než použitím ujednání platných pro zaměstnané ženy rovněž na zaměstnané muže.

Na druhou stranu, pokud se týká dob zaměstnání splněných po dni, kdy vstoupí v platnost opatření, kterými se účinně ustaví rovné zacházení, nebrání bývalý článek 119 zvyšování věku pro odchod do důchodu pro ženy na úroveň věku pro odchod do důchodu pro muže. Pokud se týká dob zaměstnání v době před 17. květnem 1990, neukládá právo Společenství

³⁶ Ustanovení čl. 1 bodu 3 směrnice 96/97/ES, kterým se nahrazuje článek 6 směrnice 86/378/EHS, zejména viz písm. h) a i).

³⁷ *Birds Eye Walls Ltd. v. Friedel M. Roberts*, Sb. rozh. 1993 I, s. 5579.

žádný závazek, který by odůvodňoval opatření, kterými by byly zpětně omezeny výhody poskytnuté ženám³⁸.

Rozsudky ve věci C-57/93 Vroege a ve věci C-128/93 Fisscher se týkají práva pracovníků na částečný úvazek přistoupit k důchodovému systému pracovníků. Soudní dvůr potvrdil svou předchozí judikaturu (věc C-170/84 Bilka) a shledal, že vynětí pracovníků na částečný úvazek z nároku na členství v systému sociálního zabezpečení pracovníků by mohlo být nepřímou diskriminací proti ženám, která je bývalým článkem 119 Smlouvy o ES zakázána, pokud neexistuje žádné objektivní odůvodnění pro toto vynětí. Časové omezení působnosti rozsudku ze dne 17. května 1990 ve věci Barber, jakož i protokolu č. 2 týkajícího se bývalého článku 119 Smlouvy o ES se nepoužije na právo přistoupit k důchodovému systému pracovníků, které se nadále řídí rozsudkem ze dne 13. května 1985 ve věci Bilka. Protože druhý uvedený rozsudek neobsahuje časové omezení, je možné se odvolávat na přímou působnost bývalého článku 119 za účelem zpětného uplatňování rovného zacházení v souvislosti s právem přistoupit k důchodovému systému pracovníků, a to od 8. dubna 1976, dne rozsudku ve věci Defrenne II, ve kterém Soudní dvůr poprvé shledal, že bývalý článek 119 má přímou působnost. Soudní dvůr vyjasnil v nedávných rozsudcích ze dne 11. prosince 1997 ve věci C-246/96 Magorrian a ze dne 16. května 2000 ve věci C-78/98 Preston svou judikaturu týkající se situace pracovníků na částečný úvazek.

Skutečnost, že pracovník může zpětně uplatňovat nárok na přistoupení k důchodovému systému pracovníků, nezbavuje pracovníka povinnosti zaplatit příspěvky za dobu dotyčného členství.

Vnitrostátních předpisů týkajících se lhůt pro podání žaloby se lze dovolat proti pracovníkům, kteří uplatní své právo přistoupit k důchodovému systému pracovníků, za předpokladu, že tyto předpisy nejsou méně příznivé pro tyto žaloby než pro podobné žaloby podle vnitrostátních právních předpisů a že v praxi neznemožňují výkon práva Společenství.

V rozsudku ve věci C-7/93 Beune stanovil Soudní dvůr kritéria, podle kterých se bývalý článek 119 Smlouvy o ES použije v souvislosti s některými systémy pro státní úředníky. V následujících rozsudcích (rozsudky ve věcech Evrenopoulos, Griesmar, Mouflin a Niemi³⁹) Soudní dvůr dále upřesnil svůj rozsudek ze dne 28. září 1994 ve věci Beune, že důchodové systémy pro státní správu (systémy pro veřejný sektor) spadají pod pojem odměny ve smyslu bývalého článku 119 Smlouvy o ES, jsou-li odvozovány od zaměstnaneckého poměru.

Soudní dvůr se usnesl⁴⁰, že za účelem stanovení, že důchodový systém pro státní správu spadá do působnosti článku 141 Smlouvy o ES (bývalý článek 119 Smlouvy o ES), nemůže být za výlučné kritérium považována skutečnost, že důchodová dávka souvisí se zaměstnaneckým poměrem a v důsledku toho je vyplácena státem coby zaměstnavatelem, neboť důchody vyplácené ze zákonných systémů sociálního zabezpečení mohou odrážet, zcela nebo částečně, odměnu za práci (Beune, odstavec 44 a Griesmar, odstavec 29).

³⁸ Rozsudek ze dne 25. května 2000 ve věci C-50/99, Jean-Marie Podesta v. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) a ostatní, Sb. rozh. 2000, s. I-04039.

³⁹ Rozsudky Soudního dvora ze dne 28. září 1994 ve věci C-7/93 Beune, Sb. rozh. 1994, s. I-4471, ze dne 17. dubna 1997 ve věci 147/95 Evrenopoulos, Sb. rozh., s. I-02057, ze dne 29. listopadu 2001 ve věci C-366/99 Griesmar, Sb. rozh., s. I-09383, ze dne 13. prosince 2001 ve věci C-206/00, Sb. rozh. 2001, s. I-0201 Henri Mouflin a nedávno v rozsudku ze dne 12. září 2002 ve věci C-351/00 Niemi, Sb. rozh. 2002, s. I-07007.

⁴⁰ Jako č. 42.

Úvahy v oblasti sociální politiky, organizace státu, etiky nebo dokonce úvahy týkající se rozpočtu, které vnitrostátními právními předpisy ovlivnily nebo mohly ovlivnit stanovení systému, však nemohou být rozhodující, pokud se důchod týká pouze zvláštní kategorie pracovníků, přímo souvisí se splněními dobami zaměstnání a pokud je částka vypočítávána se zřetelem k poslednímu platu státního úředníka. Důchod vyplácený veřejným zaměstnavatelem je v tomto případě zcela srovnatelný s důchodem vypláceným soukromým zaměstnavatelem jeho bývalým zaměstnancům (Beune, odstavec 45, Griesmar, odstavec 30 a Niemi, odstavec 47).

Tyto rozsudky jsou obzvláště důležité pro věk pro odchod do důchodu, pozůstalostní důchody a zvláštní starobní výhody, které se poskytují osobám za výchovu dětí.

Nejnovější judikatura se nyní také jasně odráží ve znění nově přepracované navrhované směrnice.

Soudní dvůr rovněž objasnil ve svém rozsudku ze dne 25. května 2000 ve věci C-50/99, Jean-Marie Podesta v. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés, že bývalý článek 119 Smlouvy o ES se použije na dobrovolné soukromé mezizaměstnanecké důchodové systémy s definovanými příspěvky založené na principu pay-as-you-go, pokud je účelem těchto systémů doplnit nebo nahradit dávky poskytované zákonnými systémy sociálního zabezpečení a pokud je důchod vyplácen pracovníkovi na základě zaměstnaneckého poměru s jeho bývalým zaměstnavatelem, což platí nezávisle na tom, zda je členství v těchto systémech povinné nebo dobrovolné.⁴¹ V důsledku toho je bývalý článek 119 Smlouvy o ES, který stanoví zásadu stejné odměny pro muže a ženy, použitelný na dobrovolné důchodové systémy AGIRC a ARRCO (the Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC) a Association des Régimes de Retraite Complémentaire (ARRCO)) ve Francii a zakazuje jim diskriminaci mezi muži a ženami v souvislosti s věkem, od kterého mají nárok na pozůstalostní důchod po smrti manžela či manželky.

Ve stejném rozsudku Soudní dvůr rovněž potvrdil, že podle jeho ustálené judikatury může být rovné zacházení ve věci podnikových důchodů stanovených bývalým článkem 119 Smlouvy o ES uplatňováno v souvislosti s dávkami, které mají být vyplaceny za doby zaměstnání po 17. květnu 1990, datu rozsudku ve věci Barber (v této souvislosti viz věc C-28/93 Van Den Akker a ostatní⁴², odstavec 12). Z toho vyplývá, že důchodové systémy pracovníků byly povinny docílit rovného zacházení od 17. května 1990 (Van Den Akker a ostatní, odstavec 14). Článek 141 Smlouvy o ES (bývalý článek 119 Smlouvy o ES) se použije na dobrovolné důchodové systémy, jako jsou AGIRC a ARRCO, přičemž těmto systémům znemožňuje diskriminaci mezi muži a ženami od 17. května 1990, pokud jde o věk, od kterého mají jejich manželé či manželky nárok na pozůstalostní důchod po smrti těchto zaměstnanců.

- Systémy sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby

Je třeba poznamenat, že judikatura ve věci Barber a v následujících rozsudcích neovlivňuje situaci samostatně výdělečně činných osob, kterých se týká osobní oblast působnosti směrnice 86/378/ES. Proto současná směrnice, jako dříve také směrnice 96/97/ES, nezavádí změny v souvislosti se situací samostatně výdělečně činných osob.

⁴¹ Rozsudek ze dne 25. května 2000 ve věci C-50/99 Jean-Marie Podesta v. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) a ostatní, Sb. rozh. 2000, s. I-04039.

⁴² Sb. rozh. 1994-I, s. 4527.

Na tyto osoby se směrnice 86/378/EHS vztahuje, ale pouze omezeně a za předpokladu, že systémy sociálního zabezpečení pracovníků jsou organizovány na kolektivním základě (např. odvětvové systémy ve Francii). Individuální systémy pro samostatně výdělečně činné osoby jsou výslovně vyloučeny z oblasti působnosti směrnice 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES (čl. 2 odst. 2 písm. a) a b) směrnice 86/378/EEC nahrazený čl. 1 bodem 1 odst. 2 směrnice 96/97/ES). Podle těchto ustanovení jsou vyloučeny individuální smlouvy pro samostatně výdělečně činné osoby a systémy pro samostatně výdělečně činné osoby, které mají pouze jednoho člena. Navíc jsou podle článku 4 směrnice 86/378/EHS dotčeny rodinné přídatky, pokud jsou vypláceny zaměstnaným osobám, zatímco podle čl. 9 písm. a) a b) směrnice ve znění čl. 1 bodu 5 směrnice 96/97/ES mohou členské státy odložit povinné používání zásady rovného zacházení s ohledem na stanovení důchodového věku a pozůstalostní důchody pro samostatně výdělečně činné osoby. Jediným ustanovením, které je pro samostatně výdělečně činné osoby relativně podstatné, je čl. 9 písm. c) ve znění čl. 1 bodu 5 směrnice 96/97/ES, který pro muže a ženy stanoví stejné příspěvky do systému sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby (kolektivní systém), a to od 31. července 1999 (třináct let po oznámení směrnice 86/378/EHS). Systémy sociálního zabezpečení pracovníků proto musejí pro příspěvky samostatně výdělečně činných osob do těchto systémů používat od 1. srpna 1999 pro obě pohlaví stejné pojistné matematické výpočty.

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

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/EHS, zajišťuje kodifikováním četných rozhodnutí Evropského soudního dvora k původní směrnici právní jistotu a jasnost.

Tato kapitola odpovídá základním ustanovením směrnice 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES v souvislosti s odstraněním diskriminace (přímé či nepřímé) na základě pohlaví. Tato kapitola zahrnuje ustanovení týkající se rozsahu, ve kterém jsou povoleny odchylky od zásady rovného zacházení v případě činnosti, která svou povahou vyžaduje osobu určitého pohlaví.

Kromě toho opakuje tento návrh, jako již směrnice 2002/73/ES, zásadu obsaženou v čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES, která zní: „S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře“.

Dále obsahuje tato kapitola ustanovení směrnice 2002/73/ES týkající se zlepšení ochrany matek na mateřské dovolené a upřesňuje souvislosti se směrnicí 92/85/ES.⁴³ Rovněž zahrnuje ustanovení ze směrnice 2002/73/ES v souvislosti s ochranou otců a matek na otcovské dovolené a/nebo dovolené v případě osvojení u členských států, které tyto nároky uznávají.

HLAVA III HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

Kapitola 1 Ochrana práv

⁴³ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS), Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s.1.

Oddíl 1: Opravné prostředky

Tato kapitola obsahuje nová ustanovení týkající se opravných prostředků a prosazování, která zavádí směrnice 2002/73/ES. Tato ustanovení odrážejí judikaturu Soudního dvora. Jedná se o:

- posílení ochrany a) obětí diskriminace, a to i po skončení zaměstnaneckého poměru⁴⁴, a b) proti všem druhům nepříznivého zacházení;

- začlenění judikatury Soudního dvora o otázce horních hranic⁴⁵ (které jsou povoleny pouze v některých výjimečných případech) v případech náhrady nebo vyrovnání škody.

Tato ustanovení budou mít v kontextu předloženého návrhu horizontální použití a nebudou se vztahovat pouze na záležitosti související s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a s pracovními podmínkami, nýbrž také na záležitosti související s odměnou za práci, včetně systémů sociálního zabezpečení pracovníků, které také představují významné aspekty provádění zásady rovného zacházení ve věcech zaměstnání a povolání.

Oddíl 2: Důkazní břemeno

Tato kapitola neobsahuje pouze základní ustanovení směrnice 97/80/ES týkající se důkazního břemene, nýbrž také sladí znění s nedávno přijatou směrnicí 2002/73/ES. Nejdůležitějším dopadem tohoto návrhu bude zajištění účinnosti zásady rovného zacházení rozšířením předpisů týkajících se důkazního břemene na oblast systémů sociálního zabezpečení pracovníků.

Je třeba poznamenat, že vzhledem k tomu, že některé aspekty systémů sociálního zabezpečení pracovníků (příspěvky a dávky zaměstnanců) představují odměnu za práci ve smyslu bývalého článku 119 Smlouvy o ES, směrnice 97/80/ES týkající se důkazního břemene již tyto aspekty implicitně pokryla, neboť podle jejího čl. 3 odst. 1 písm. a) se směrnice použije na „situace, na něž se vztahuje článek 119 Smlouvy a směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, a pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, 92/85/EHS a 96/34/ES“. Směrnice 97/80/ES, navzdory původnímu návrhu Komise⁴⁶ a stanovisku Evropského parlamentu⁴⁷, nakonec nezahrnula do své oblasti působnosti směrnice 86/378/EHS a 96/97/ES související s rovným zacházením pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků. Dříve uváděné důvody pro toto vyloučení se již nezdaří relevantní, neboť směrnice založené na článku 13 Smlouvy o ES obsahují podobná ustanovení týkající se důkazního břemene. V průběhu jednání o přijetí směrnice 97/80 však bylo předloženo společné prohlášení Rady a Komise ohledně čl. 3 odst. 1 písm. a) tohoto znění:⁴⁸

„Rada žádá, aby Komise ve své zprávě, která má být předložena podle článku 7, rovněž přezkoumala otázku oblasti působnosti směrnice.

V této zprávě budou náležitě zohledněna rozhodnutí Soudního dvora ve všech oblastech sociální politiky, které se vztahují na všeobecnou zásadu nediskriminace.“

⁴⁴ Věc C-185/97 Goote, Sb. rozh. 1998 I, s. 5199.

⁴⁵ Věci C-180/95 Draehmpaehl, Sb. rozh. 1997 I, s. 2195 a C-271/31 Marshal, Sb. rozh. 1993 I, s. 4367.

⁴⁶ Úř. věst. C 332, 7.11.1996, s. 11 a Úř. věst. C 185, 18.6.1997, s. 21.

⁴⁷ Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 10. dubna 1997 (Úř. věst. C 132, 28.4.1997, s. 215), Společný postoj Rady ze dne 24. července 1997 (Úř. věst. C 307, 8.10.1997, s. 6) a rozhodnutí Evropského parlamentu ze dne 6. listopadu 1997 (Úř. věst. C 358, 24.11.1997).

⁴⁸ SN 157/2/97(SOC) REV 2 ze dne 27. června 1997.

Sloučením ustanovení týkajících se systémů sociálního zabezpečení pracovníků a ustanovení týkajících se důkazního břemene do jednoho dokumentu také předložený návrh zefektivní používání zásady rovného zacházení v této oblasti a bude odpovídat tomuto prohlášení a předchozímu požadavku Evropského parlamentu.

Dalším důležitým, praktickým dopadem současného návrhu v tomto kontextu bude zrušení definice nepřímé diskriminace v čl. 2 odst. 2 směrnice 97/80/ES za účelem sladění s definicí obsaženou ve směrnici 2002/73/ES. V tomto ohledu by mělo být připomenuto, že přijetím směrnice 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/EHS, byla do znění zavedena nová definice nepřímé diskriminace bez statistického prvku v souladu s definicí obsaženou ve směrnici přijatých na základě článku 13 Smlouvy o ES. V tomto ohledu je třeba upozornit na to, že v průběhu jednání o přijetí směrnice 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/EHS, učinila Komise a Rada v červnu 2001, kdy byl přijat společný postoj, prohlášení⁴⁹ o potřebě sladit definici nepřímé diskriminace obsažené ve směrnici 97/80/ES ve znění směrnice 98/52/ES s definicí přijatou ve společném postoji a později ve směrnici 2002/73/ES.⁵⁰ Předložený návrh proto odpovídá těmto prohlášením. Návrh sleduje zvláštní požadavek členských států vůči Komisi, aby byl předložen pozměněný návrh směrnice 97/80/ES za účelem upravení definice nepřímé diskriminace. Prohlášení Komise ohledně této záležitosti bylo zahrnuto do zápisu o schůzi Rady pro sociální záležitosti z června 2001. Proto tento projekt na spojení směrnic 2002/73/ES a 97/80/ES odpovídá výše uvedeným prohlášením a zároveň slouží ke zlepšení účinnosti zásady rovného zacházení podle výkladu Soudního dvora.⁵¹

Kapitola 2 Subjekty pověřené podporou rovného zacházení - sociální dialog

Stejně jako v předchozí kapitole obsahuje také tato kapitola nová ustanovení zavedená směrnicí 2002/73/ES, která se podobají ustanovením obsaženým ve směrnici založených na článku 13, tj. směrnicích 2000/43/ES a 2000/78/ES. Jedná se o:

- jmenování subjektů členskými státy a určení úlohy těchto subjektů, jako jsou podpora rovného zacházení, následná opatření v souvislosti s právními předpisy Společenství a poskytování pomoci obětem diskriminace.
- posílení úlohy sociálních partnerů a nevládních organizací při podpoře zásady rovného zacházení.

Stejně jako v předchozí kapitole budou mít nyní tato ustanovení v kontextu předloženého návrhu horizontální použití a nebudou se vztahovat pouze na záležitosti související s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a s pracovními podmínkami, nýbrž také na záležitosti související s odměnou za práci, včetně systémů sociálního zabezpečení pracovníků.

⁴⁹ 9588/01, SOC 233, CODEC 519 ze dne 6. června 2001.

⁵⁰ Prohlášení Komise v zápisu o schůzi (Re: změna směrnice 97/80/ES) „S ohledem na změnu definice nepřímé diskriminace navrhne Komise co nejdříve příslušnou změnu směrnice 97/80/ES ve znění směrnice 98/52/ES.“ Prohlášení Rady v zápisu o schůzi (Re: prohlášení Komise o změně směrnice 97/80/ES) „Rada schvaluje záměr Komise předložit návrh na změnu směrnice 97/80/ES s ohledem na změnu definice nepřímé diskriminace.“

⁵¹ Rozsudek ze dne 26. června 2001 ve věci C-381/99 Brunnhofer, Sb. rozh. I 2001, s. 4961, rozsudek ze dne 27. října 1993 ve věci C-127/92 Enderby, Sb. rozh. 1993, s. I-5535, viz také rozsudek ze dne 17. října 1989 ve věci C-109/88 Danfoss, Sb. rozh. 1989, s. 3199.

Je rozumné očekávat, že subjekty ustavené za účelem rovného zacházení pro muže a ženy v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a s pracovními podmínkami by se měly zabývat také jinými aspekty pracovních podmínek, jako jsou odměna za práci a systémy sociálního zabezpečení pracovníků. Rozšíření oblasti působnosti těchto subjektů v souladu se současným návrhem s sebou členským státům nepřinese žádnou podstatnou zátěž.

HLAVA IV PROVÁDĚNÍ

Tato část obsahuje horizontální ustanovení týkající se provádění směrnice. Členské státy musejí zajistit, aby byla ustanovení odporující zásadě stejné odměny nebo rovného zacházení (například zákony, kolektivní smlouvy, individuální smlouvy atd.) zrušena, prohlášena za neplatná nebo odpovídajícím způsobem změněna. Rovněž stanoví ochranu zaměstnanců, včetně těch, kteří jsou zástupci zaměstnanců, před diskriminací.

Členské státy musejí zajistit systém účinných, přiměřených a odstrašujících sankcí, které je třeba použít v případě porušení práv uložených touto směrnicí, aby byla zajištěna úplná účinnost (*effet utile*) této směrnice. Členské státy rovněž musejí uvědomit Komisi o předpisech přijatých v této oblasti.

Členské státy musejí podporovat zaměstnavatele a osoby odpovědné za odborné vzdělávání, aby aktivně vyvíjeli přiměřená opatření na prevenci diskriminace na základě pohlaví a zejména obtěžování a sexuálního obtěžování na pracovišti.

Obsahuje standardní doložku o zachování úrovně ochrany.

Návrh směrnice obsahuje ustanovení podobné ustanovení ve směrnici 2002/73/ES týkající se povinnosti členských států, aby při tvorbě a provádění zákonů, nařízení, správních předpisů a opatření v oblasti, které spadají do oblasti působnosti této směrnice, aktivně zohledňovaly cíl rovnosti mužů a žen.

Kromě toho zavazuje návrh členské státy k tomu, aby zajistily, aby byla směrnice společně s vnitrostátními prováděcími předpisy uvedena ve známost všech dotčených osob.

HLAVA V ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Tato část obsahuje standardní ustanovení, která byla upravena podle předloženého návrhu směrnice.

Standardní doložka o provádění směrnice zavazuje členské státy k tomu, aby splnily některé požadavky na informace, jako je pravidelné informování o vnitrostátních prováděcích předpisech a kolektivních smlouvách, jakož i o vhodných srovnávacích tabulkách. Jiná standardní doložka převzatá z článku 2 směrnice 2002/73/ES zavazuje členské státy k tomu, aby v prováděcích předpisech uváděly odkaz na tuto směrnici.

Rovněž obsahuje článek o směrnicích spojených do předloženého návrhu, který by měl být zrušen, jakmile se nová směrnice začne ve členských státech používat.

Obsahuje rovněž „standardní doložku o přezkumu“ (článek 32), podle které Komise nejpozději 30. června 2008 přezkoumá používání této směrnice a popřípadě navrhne nezbytné změny.

Rovněž začleňuje zvláštní ustanovení obsažené ve směrnici 2002/73/ES týkající se pravidelného podávání zpráv Komisi (jednou za čtyři roky), kterými by členské státy měly

Komisi informovat o opatřeních podle čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES a v souladu s prohlášením 28 (priorita je dána opatřením na zlepšení situace žen).

4. PRÁVNÍ ZÁKLAD

Návrh směrnice vychází z čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES, který zmocňuje Společenství k přijímání opatření k zajištění používání zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Vzhledem k tomu, že všechny oblasti spadající do oblasti působnosti původních směrnic 75/117/EHS, 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/EHS, 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES a 97/80/ES ve znění 98/52/ES patří do právní kategorie „záležitosti zaměstnání a povolání“, může být přepracovaná směrnice sjednocující výše uvedené směrnice přiřazena ke stejnému právnímu základu.

Právní předpisy týkající se rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, které byly přijaty podle článku 141 Smlouvy o ES a/nebo se na ně článek 141 Smlouvy o ES vztahuje, by pro všechny dotčené oblasti měly používat stejné pojmy jako ty, které se používají v nedávno přijatých právních předpisech, jako jsou směrnice 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/EHS, jakož i v podobných právních předpisech přijatých podle článku 13 Smlouvy o ES k boji s diskriminací kromě diskriminace na základě pohlaví, pokud se taková diskriminace rovněž týká oblasti zaměstnání, aby byla zajištěna právní a politická soudržnost mezi jednotlivými právními předpisy, jež mají podobné cíle. Proto je třeba zajistit soudržnost mezi sekundárními právními předpisy týkajícími se stejných otázek, jako je pojem nepřímé diskriminace nebo potřeba členských států zřídit subjekty pověřené podporou rovného zacházení, v širších oblastech zaměstnání a povolání a ne pouze pro záležitosti, na které se vztahuje směrnice 2002/73/ES, kterou se mění směrnice 76/207/EHS.

5. ODŮVODNĚNÍ S OHLEDEM NA SUBSIDIARITU A PROPORCIONALITU

Používání právního nástroje Společenství spočívá v dodržování zásady subsidiarity. Přepracování stávajících směrnic v oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání pomůže zajistit, aby byly tyto zásady na vnitrostátní úrovni rovnoměrně a účinně používány. Kromě toho existuje požadavek, aby byla na úrovni Společenství zajištěna soudržnost právních předpisů, kterými se provádí zásada rovného zacházení. V případě diskriminace na základě pohlaví toho lze dosáhnout přepracováním stávajících právních předpisů.

Obsah navrhovaného nástroje je rovněž v souladu se zásadou proporcionality, neboť členským státům ponechává co možná největší prostor pro určení, jak zásadu rovného zacházení v této souvislosti používat co nejúčinněji.

Právní předpisy Společenství nebudou mít přímý vliv na fungování podniků a nepřinesou s sebou žádné správní nebo právní omezení, která by mohla stát v cestě zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

6. PŘIPOMÍNKY K JEDNOTLIVÝM ČLÁNKŮM

Aby byl zajištěn soulad s ostatními jazykovými verzemi, bylo třeba provést některé jazykové opravy ve finském, italském, portugalském a švédském znění přepracovaných směrnic.

HLAVA I

Obecná ustanovení

Článek 1

Tento článek vymezuje účely směrnice.

Směrnice se týká otázek, které upravují směrnice 76/207/EHS ve znění směrnice 2002/73/ES (pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky) a směrnice 75/117/EHS (stejná odměna) a 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES (systémy sociálního zabezpečení pracovníků).

Účelem této směrnice je dále upřesnit stávající souvislosti mezi směrnicemi 76/207/EHS (v pozměněném znění) a 92/85/EEC v otázkách týkajících se těhotenství a mateřství, na které se tyto směrnice vztahují. Poskytuje srozumitelné a konzistentní definice, aktualizuje znění začleněním ustálené judikatury a představuje jasně strukturovaný právní dokument.

Tato směrnice má rovněž zajistit účinné používání zásady rovného zacházení, zejména včetně rozšíření předpisů týkajících se změny důkazního břemene na všechny oblasti, které spadají do její podstatné oblasti působnosti.

Článek 2

Tento článek definuje pojmy přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování na základě pohlaví a sexuálního obtěžování. Definice jsou stejné jako definice obsažené v již přijaté směrnici 2002/73/ES.

Opakuje také definici „odměny za práci“ obsaženou v článku 141 Smlouvy o ES, jakož i definici „systémů sociálního zabezpečení pracovníků“ obsaženou v článku 2 směrnice 86/378/EHS ve znění čl. 1 bodu 1 odst. 1 směrnice 96/97/ES.

Článek 3

Tento článek definuje osobní oblast působnosti směrnice ve stejné formulaci, která je obsažena ve směrnici 96/97/ES.

Odstavec 2 obsahuje standardní formulaci, která se vyskytuje ve všech směrnicích souvisejících s rovným zacházením pro muže a ženy. Odráží dobře zavedenou zásadu, že opatření na ochranu žen během těhotenství a mateřství jsou povolenou výjimkou ze zásady rovného zacházení. Zahrnuje formulaci v čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES, která má pro směrnice horizontální účinek (viz také čl. 5 odst. 2 směrnice 86/378/EHS).

Odstavec 3 obsahuje upravenou první větu čtvrtého pododstavce čl. 2 odst. 7 směrnice 76/207/EHS ve znění čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES⁵².

⁵² Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.

HLAVA II

Zvláštní ustanovení

Kapitola 1

Zásada stejné odměny

Článek 4

Tento článek odpovídá hlavnímu článku směrnice 75/117/EHS týkající se stejné odměny, přičemž je mírně upraven, aby zohlednil nedávnou judikaturu Soudního dvora, zejména jeho rozsudek ze dne 17. září 2002 ve věci C-320/00 A. G. Lawrence a ostatní v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd.⁵³, jakož i rozsudek ze dne 13. ledna 2004 ve věci Debra Allonby v. Accrington / Rossdendale College, C-256/01⁵⁴. Touto judikaturou zavedl Soudní dvůr nový prvek, který v otázce porovnání práce stejné hodnoty přesahuje kritéria stejného podniku nebo stejné služby, a sice pojem jediného zdroje. Soudní dvůr uvedl, že „v této souvislosti není ve znění čl. 141 odst. 1 Smlouvy o ES stanoveno nic, co by ukazovalo na to, že použitelnost tohoto ustanovení je omezena na situace, ve kterých pracují muži a ženy pro stejného zaměstnavatele“.

Z toho důvodu znamená zásada stejné odměny pro muže a ženy, že odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nemusí být nutně vyplácena jedním a týmž zaměstnavatelem, avšak musí pocházet z jediného zdroje, kterému mohou být připisovány zjištěné rozdíly v odměně pracovníků. Pokud by jediný zdroj chyběl, neexistoval by žádný orgán, který by byl odpovědný za nerovnost a který by mohl znovu zavést rovné zacházení.

Pokud se týká otázky klasifikace prací, zůstává znění předloženého návrhu ve srovnání se zněním článku 1 směrnice 75/117/EHS nezměněné.

Kapitola 2

Zásada rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Článek 5

Tento článek odpovídá čl. 5 odst. 1 směrnice 86/378/ES, který nebyl pozměněn směrnicí 96/97/ES. Stanoví používání zásady rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků v mezích stanovených v článku 6.

Článek 6

První odstavec tohoto článku začleňuje nezměněný článek 4 směrnice 86/378/EHS vztahující se k podstatné působnosti této kapitoly v souvislosti se systémy sociálního zabezpečení pracovníků a riziky, na které se vztahuje krytí.

Druhý odstavec je novým ustanovením, které odráží judikaturu Soudního dvora o používání stávajícího čl. 141 odst. 1 a 2 Smlouvy o ES na zvláštní systémy pro státní úředníky⁵⁵.

⁵³ Sb. rozh. 2002 I, s. 7325.

⁵⁴ Dosud nezveřejněno.

⁵⁵ Rozsudky Soudního dvora ze dne 28. září 1994 ve věci C-7/93 Beune, Sb. rozh. 1994, s. I-4471, ze dne 17. dubna 1997 ve věci 147/95 Evrenopoulos, Sb. rozh., s. I-02057, ze dne 29. listopadu 2001 ve věci C-366/99 Griesmar, Sb. rozh., s. I-09383, ze dne 13. prosince 2001 ve věci C-206/00, Sb. rozh. 2001 I-

Kodifikováním této judikatury upřesňuje směrnice, že se použije rovněž na systémy sociálního zabezpečení týkající se zvláštní kategorie státních úředníků, pokud jsou dotčené dávky vypláceny na základě zaměstnaneckého poměru, přímo souvisejí se splněními dobami zaměstnání a pokud je částka vypočítávána se zřetelem k poslednímu platu. Skutečnost, že zvláštní systém pro zvláštní kategorii státních úředníků a jiných pracovníků ve veřejných službách je součástí všeobecného, harmonizovaného rámce zákonného systému, není v tomto ohledu podstatná (viz zejména rozsudky ve věci *Beune a Niemi*).

Článek 7

Toto ustanovení zahrnuje beze změny čl. 2 odst. 2 a 3 směrnice 86/378/EHS ve znění čl. 1 odst. 1 směrnice 96/97/ES.

Jako v předchozích směrnících platí, že současný návrh se nevztahuje na:

- a) individuální smlouvy pro samostatně výdělečně činné osoby (*neboť se v zásadě jedná o soukromé smlouvy*);
- b) systémy pro samostatně výdělečně činné osoby, které mají pouze jednoho člena (*neboť jako v předchozím bodu se v zásadě jedná o soukromé smlouvy*);
- c) pojistné smlouvy, kde zaměstnavatel není smluvní stranou, v případě pracovníků pobírajících plat nebo mzdu.

Body d) a e) se týkají soukromých ustanovení mezi pojištěnou osobou a systémem, který nespadá pod pojem systémů sociálního zabezpečení pracovníků podle definice v článku 2 předloženého návrhu.

Druhý odstavec odráží judikaturu Soudního dvora v jeho rozsudku ze dne 9. listopadu 1993 ve věci *C-132/92 Birds Eye Walls*⁵⁶ týkajícím se „přechodného důchodu“ a je beze změny převzat z čl. 2 odst. 3 směrnice 86/378/EHS, vloženým čl. 1 odst. 1 směrnice 96/97/ES.

Článek 8

Tento článek odpovídá článku 6 směrnice 86/378/EHS ve znění čl. 1 odst. 3 směrnice 96/97/ES, má přihlížet k judikatuře Soudního dvora ve věci *Neath a Coloroll* a obsahuje nevyčerpávající seznam předpisů, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení.

Původní článek je lehce změněn a bod h) odstavce 1 tudíž neodkazuje na přílohu obsaženou ve směrnici 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS. Tato příloha obsahuje příklady určitých prvků v případě systémů dávek financovaných shromažďováním kapitálu, které by mohly být nerovné, pokud nerovnost částek vyplývá z účinků použití pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví.

Jedná se o tyto příklady:

- přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,
- převod nároků na důchod,
- pozůstalostní důchod vyplácený nositeli práva v případě, že se vzdal části každoročně vypláceného důchodu,

0201 Henri Mouflin a nedávno v rozsudku ze dne 12. září 2002 ve věci C-351/00 *Niemi*, Sb. rozh. 2002, s. I-07007.

⁵⁶ *Birds Eye Walls Ltd. v. Friedel M. Roberts*, Sb. rozh. 1993 I, s. 5579.

- snížený důchod, pokud se pracovník rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.

Článek 9

Tento článek odpovídá článku 8 směrnice 86/378/EHS ve znění čl. 1 odst. 4 směrnice 96/97/ES, týkajícímu se používání směrnice na systémy sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby. Tato ustanovení nebyla ovlivněna judikaturou Soudního dvora ve věci Barber a v následujících rozsudcích.

Ustanovení odporující zásadě rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby musejí být změněna s účinností nejpozději od 1. ledna 1993 nebo pro členské státy, které přistoupily po tomto dni, ode dne, kdy se směrnice 86/378/ES ve znění směrnice 96/97/ES stala na jejich území použitelnou.

Směrnice nevyklučuje, 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 10

Tento článek odpovídá článku 9 směrnice 86/378/EHS ve znění čl. 1 odst. 5 směrnice 96/97/ES. Týká se odchylek v souvislosti s používáním směrnice na systémy sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby, které, jako v předchozím článku, nebyly ovlivněny judikaturou Soudního dvora ve věci Barber a v následujících rozsudcích. Tyto odchylky se týkají stanovení důchodového věku, nároku na pozůstalostní důchody a vyrovnání příspěvků do systémů sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby. Bod c) bývalého článku 9 směrnice 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES (čl. 1 odst. 5) obsahuje přechodné období pro vyrovnání příspěvků samostatně výdělečně činných osob.

Článek 11

Tento článek odpovídá článku 2 směrnice 96/97/ES.

Odstavce 1 a 2 tohoto článku odrážejí judikaturu Soudního dvora týkající se zpětného použití současného čl. 141 odst. 1 a 2 (bývalý článek 119) v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, který je začleněn do směrnice 96/97/ES. Odstavec 3 se týká používání směrnice v členských státech, které dříve byly smluvními stranami Dohody o Evropském hospodářském prostoru.

Nový je však odstavec 4, který uvádí, že pro ostatní členské státy, které přistoupily po 17. květnu 1990, bude datum 17. května 1990 ve výše uvedených odstavcích 1 a 2 nahrazeno dnem, ve který se čl. 141 odst. 1 a 2 (bývalý článek 119) staly na jejich území použitelné (za účelem zohlednění situace přistupujících zemí).

Článek 12

Tento článek odpovídá článku 9a směrnice 86/378/EHS (který byl vložen článkem 1 směrnice 96/97/ES) týkajícímu se pružného odchodu do důchodu. Proto nebude pružný důchodový věk za stejných podmínek pro muže a ženy považován za neslučitelný s touto směrnicí.

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 13

První odstavec tohoto článku odpovídá čl. 3 odst. 1 směrnice 76/207/EHS ve znění čl. 1 odst. 3 směrnice 2002/73/ES. Tento nový článek odpovídá podobným formulacím obsaženým ve směrnících založených na článku 13 Smlouvy o ES, tj. 2000/43/ES⁵⁷ a 2000/78/ES⁵⁸.

Druhý odstavec tohoto článku odpovídá čl. 2 odst. 6 směrnice 76/207/EHS ve znění čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES. Týká se rozsahu, ve kterém jsou povoleny odchylky od zásady rovného zacházení v případě činnosti, která svou povahou vyžaduje osobu určitého pohlaví, a v této otázce je v souladu s judikaturou Soudního dvora⁵⁹.

Třetí odstavec odpovídá čl. 9 odst. 2 směrnice 76/207/EHS, který se týká doložky o vyloučení v čl. 2 odst. 6 směrnice 76/207/EHS ve znění čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES.

Článek 14

Tento článek odpovídá čl. 2 odst. 8 směrnice 76/207/EHS ve znění čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES a vztahuje se na možnost členských států zachovávat nebo přijímat opatření s ohledem na zajištění plné rovnosti mužů a žen v pracovním životě podle čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES.

Článek 15

Tento článek odráží judikaturu Soudního dvora týkající se mateřství a těhotenství (viz zejména věc 184/83 Hofmann v. Barmer Ersatzkasse [1984] Sb. rozh. 3047, odstavec 25, věc C-421/92 Habermann-Beltermann [1994] Sb. rozh. I-1657, odstavec 21 a věc C-32/93 Webb v. EMO Air Cargo [1994] Sb. rozh. I-3567, odstavec 20). Upřesňuje souvislosti mezi směrnicí 92/85/EHS a předloženým návrhem směrnice ve vztahu k otázkám, které jsou v této kapitole upraveny a na které se vztahuje druhá a třetí odrážka čl. 2 odst. 7 směrnice 76/207/EHS ve znění čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES, v souladu s judikaturou.

V prvním odstavci, který upřesňuje, že „jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice“, odráží návrh třetí odrážky čl. 2 odst. 7 směrnice 76/207/EHS, vloženého čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES.

Druhý odstavec odpovídá druhé odrážce čl. 2 odst. 7 směrnice 76/207/EHS, vloženého čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES, a začleňuje beze změny znění tohoto ustanovení, které odráží judikaturu Soudního dvora týkající se nároku ženy na mateřské dovolené vrátit se po skončení mateřské dovolené na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou

⁵⁷ Úř. věst. L 180, 19.7.2000, s. 22.

⁵⁸ Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s.16.

⁵⁹ Rozsudek ze dne 15. května 1986 ve věci C-222/84 Johnston; rozsudek ze dne 26. října 1999, Sirdar [1999], Sb. rozh. I-0000 a rozsudek ze dne 11. ledna 2000 ve věci C-285/98 Kreil [2000], Sb. rozh. I-0000.

méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.

Článek 16

Tento článek začleňuje beze změny druhou část čtvrté odrážky čl. 2 odst. 7 směrnice 76/207/EHS vloženého čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES, která upřesňuje, že touto směrnicí rovněž není dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na **otcovskou dovolenou a/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.

Tento odstavec týkající se otcovské dovolené a dovolené v případě osvojení byl zaveden Evropským parlamentem a Radou během jednání o přijetí směrnice 2002/73/ES.

HLAVA III

Horizontální ustanovení

Kapitola 1

Ochrana práv

Oddíl 1

Opravné prostředky

Článek 17

Tento článek odpovídá čl. 6 odst. 1, 3 a 4 směrnice 76/207/EHS změněnému čl. 1 odst. 5 směrnice 2002/73/ES a přijatému za účelem pokrytí stejné odměny.

V souladu s judikaturou Soudního dvora⁶⁰ upřesňuje odstavec 3, že předchozími odstavci nejsou dotčeny vnitrostátní předpisy týkající se lhůt pro podání žaloby, pokud jde o zásadu rovného zacházení. To odpovídá čl. 6 odst. 4 směrnice 76/207/EHS, zavedenému čl. 1 odst. 5 směrnice 2002/73/ES.

Článek 18

Tento článek odpovídá čl. 6 odst. 2 směrnice 76/207/EHS ve znění čl. 1 odst. 5 směrnice 2002/73/ES a souvisí s náhradou v případě porušení zásady rovného zacházení v souladu s judikaturou Soudního dvora.

Oddíl 2

Důkazní břemeno

Článek 19

⁶⁰ Rozsudek ze dne 16. května 2000 ve věci C-78/98 Preston, Sb. rozh. 2000, s. I-03201.

Tento článek odpovídá hlavnímu článku směrnice 97/80/ES týkající se důkazního břemene, tj. článku 4.

Článek 20

Tento článek odpovídá článku 3 směrnice 97/80/ES týkajícímu se oblasti působnosti této směrnice. Tento článek je také lehce pozměněn, aby se vztahoval na všechny situace, na které se vztahuje předložený návrh směrnice (viz výše).

Výjimka týkající se trestních řízení (čl. 3 odst. 2 směrnice 97/80) je vyjádřena v odstavci 2.

Kapitola 2

Subjekty pověřené podporou rovného zacházení - sociální dialog

Článek 21

Tento článek se vztahuje na zřízení, úlohu a pravomoci subjektů rovného zacházení, které byly ustanoveny již článkem 8a směrnice 76/207/EHS (zavedeným čl. 1 odst. 7 směrnice 2002/73/ES). Toto ustanovení se použije podle předloženého návrhu na všechny záležitosti, na které se vztahují směrnice, jež jsou součástí tohoto přepracovaného znění.

Článek 22

Tento článek se týká povinnosti členských států podporovat v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi sociální dialog a povzbuzovat plány k podpoře rovného zacházení pro muže a ženy na pracovišti.

Tento článek odpovídá článku 8b směrnice 76/207/EHS (zavedenému čl. 1 odst. 7 směrnice 2002/73/ES) a použije se na všechny záležitosti, na které se vztahuje předložený návrh směrnice.

Článek 23

Tento článek se týká povinnosti členských států podporovat 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. Toto ustanovení, které existuje již ve směrnici 76/207/EHS (článek 8c zavedený čl. 1 odst. 7 směrnice 2002/73/ES), by mělo mít oprávněně horizontální účinek a mělo by se vztahovat na všechny záležitosti, na které se vztahuje předložený návrh. Podobný článek existuje také v nedávno přijatých směrnicích na základě článku 13 Smlouvy o ES (směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES).

HLAVA IV

Provádění

Článek 24

Tento článek je klasickým ustanovením obsaženým v čl. 3 odst. 2 směrnice 76/207/EHS ve znění čl. 1 odst. 3 směrnice 2002/73/ES, který se týká souladu členských států se směrnicí. Rovné zacházení zahrnuje odstranění diskriminace vyplývající ze zákonů a právních či

správních předpisů, a členské státy proto podle směrnice musejí tato ustanovení zrušit. Stejně jako předchozí právní předpisy stanoví směrnice, že všechna ustanovení odporující zásadě rovného zacházení musejí být prohlášena za neplatná nebo změněna, anebo musí být možné je za neplatná prohlásit nebo změnit, bude-li to třeba.

Článek 25

Toto ustanovení pochází ze směrnice 2002/73/ES a použije se horizontálně na všechny situace v rámci podstatné oblasti působnosti směrnice (čl. 1 odst. 6, kterým se nahrazuje článek 7 směrnice 76/207/EHS). Týká se povinnosti členských států zavést do vnitrostátních právních systémů taková opatření, která jsou nezbytná k ochraně zaměstnanců, včetně těch, kteří jsou na základě vnitrostátních právních předpisů a/nebo zvyklostí ustanoveni za zástupce zaměstnanců, proti propuštění nebo jinému nepříznivému zacházení ze strany zaměstnavatele v reakci na stížnost v rámci podniku nebo na soudní řízení, jehož cílem je prosazení souladu se zásadami rovného zacházení.

Článek 26

Tento článek je standardním ustanovením, které se týká sankcí za porušování zásady rovného zacházení. Obdobná ustanovení jsou obsažena v článku 8d směrnice 76/207/EHS zavedeném čl. 1 odst. 7 směrnice 2002/73/ES. Článek 26 spojuje všechna ustanovení týkající se sankcí a stanoví jejich použitelnost pro záležitosti, na které se vztahuje tato směrnice.

Článek 27

Tento článek pochází z čl. 2 odst. 5 směrnice 76/207/EHS vloženého čl. 1 odst. 2 směrnice 2002/73/ES a doporučuje členským státům, aby podporovaly opatření pro předcházení diskriminace na základě pohlaví, obtěžování a sexuálního obtěžování.

Článek 28

Opět se jedná o standardní ustanovení, podle kterého při provádění směrnice nesmí dojít ke snížení úrovně ochrany před diskriminací na základě pohlaví již poskytnuté členskými státy.

Článek 29

Tento článek týkající se rovného přístupu k mužům a ženám odráží podstatu čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES a je stejný jako čl. 1 odst. 1a směrnice 76/207/EHS vložený čl. 1 odst. 1 směrnice 2002/73/ES. Toto ustanovení má horizontální účinek a použije se na záležitosti, na které se vztahují všechny směrnice tvořící toto přepracované znění.

Článek 30

Toto ustanovení vychází ze směrnice 97/80/ES (článek 5) a směrnice 75/117/EHS (článek 7) a týká se povinnosti členských států zajistit, aby opatření přijatá podle této směrnice a již platné příslušné předpisy byly všemi vhodnými prostředky například na pracovišti uvedeny ve známost všech dotčených osob. Toto důležité ustanovení má horizontální účinek a použije se na všechny záležitosti, na které se vztahuje předložený návrh směrnice.

HLAVA V

Závěrečná ustanovení

Článek 31

Odstavec 1 zavazuje členské státy, aby Komisi nejpozději do podaly zprávy o provádění směrnice, aby Komise mohla vypracovat zprávu pro Evropský parlament a Radu.

Odstavec 2 odpovídá ustanovení obsaženému v čl. 2 odst. 3 směrnice 2002/73/ES, které se týká podávání zpráv (každé čtyři roky) o opatřeních přijatých členskými státy podle čl. 141 odst. 4 Smlouvy o ES.

Článek 32

Článek stanoví možné přezkoumání směrnice a existuje v jiných směrnících v podobné formulaci. Komise pečlivě posoudí vliv směrnice a poté může vhodným způsobem navrhnout úpravy, bude-li je považovat za nutné.

Článek 33

Odstavec 1 tohoto článku upřesňuje datum provedení směrnice členskými státy. V souladu s nedávno dohodnutým postupem rovněž od členských států vyžaduje, aby sdělily znění ustanovení přijatých za účelem provedení směrnice.

Odstavec 2 je standardním ustanovením, podle kterého mají předpisy přijaté k provádění směrnice obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo k nim má být tento odkaz připojen. Tento článek rovněž zahrnuje další ustanovení, podle kterého má takový odkaz obsahovat prohlášení, že odkazy na směrnice zrušené touto směrnicí, které se vyskytují ve stávajících zákonech, nařízeních a správních předpisech, se mají považovat za odkazy na tuto směrnici.

Článek 34

Tento článek se týká zrušení směrnic, které tvoří toto přepracované znění, jakmile byla tato směrnice přijata Radou a Evropským parlamentem. Tímto ustanovením nejsou dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro začlenění stávajících směrnic do vnitrostátního práva a dat jejich použitelnosti.

Článek 35

Toto je standardní článek, který uvádí, že směrnice vstupuje v platnost [dvacátým] dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropské unie.

Článek 36

Toto je standardní článek, který uvádí, že směrnice je určena členskými státy.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání**

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 Komise⁶¹,s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru⁶²,s ohledem na stanovisko Výboru regionů⁶³,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy,

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 podmínky⁶⁴, a směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků⁶⁵ byly zásadním způsobem 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 ženy⁶⁶ a směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví⁶⁷ rovněž obsahují ustanovení, jejichž účelem je zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Vzhledem k tomu, že mají být

⁶¹ Úř. věst. C ..., s. ...

⁶² Úř. věst. C ..., s. ...

⁶³ Úř. věst. C ..., s. ...

⁶⁴ Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40. Směrnice naposledy pozměněná směrnicí 2002/73/ES (Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15).

⁶⁵ 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).

⁶⁶ Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19.

⁶⁷ Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 6. Směrnice naposledy pozměněná směrnicí 98/52/ES (Úř. věst. L 205, 22.7.1998, s. 66).

provedeny další změny těchto směrnic, měly by být uvedené směrnice přepracovány v zájmu srozumitelnosti a za účelem sloučení hlavních ustanovení v této oblasti a některých nových prvků vyplývajících z judikatury Soudního dvora Evropských společenství do jednoho dokumentu.

↓ 2002/73/EC, Recital 4(adapted)
(adapted)

- (2) ~~Rovnost~~ ☒ Rovné zacházení ☒ pro ~~mezi~~ muže a ženy je základní zásadou ☒ práva Společenství, kterou musí Společenství ☒ ~~na základě~~ ☒ podle ☒ článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy ~~o ES a judikatury Soudního dvora. Tato ustanovení Smlouvy prohlašují rovnost mezi muži a ženami za "poslání" a "cíle" Společenství a ukládají mu pozitivní povinnost „podporovat“ ji při všech~~ ☒ svých ☒ ~~jeho~~ činnostech.

↓ 2002/73/EC, Recital 5
(adapted)

- (3) ~~Článek~~ ☒ Ustanovení čl. ☒ 141 ☒ odst. 3 ☒ Smlouvy, ~~a zejména jeho odstavec 3, pojednává~~ ☒ nyní stanoví ☒ konkrétněji ☒ právní základ pro přijímání opatření Společenství, kterými se zajistí uplatňování zásady ☒ ~~o~~ rovných příležitostí a rovného zacházení ~~pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ve všech zaměstnanosti a práce~~ ☒ , včetně zásady stejné odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty ☒ .

↓ 2002/73/EC, Recital 3
(adapted)

- (4) ☒ Články 21 a 23 ☒ ~~Tato směrnice etí základní práva a dodržuje zásady uznávané zejména~~ Charty základních práv Evropské unie ☒ rovněž zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a ustanovují právo na rovné zacházení pro muže a ženy ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny ☒ .

↓ new

- (5) Z důvodu soudržnosti je nutné ustanovit jednu jedinou definici přímé a nepřímé diskriminace.

↓ 97/80/EC, Recital 19 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že je ještě obtížnější dokázat diskriminaci, pokud je nepřímá, že je proto důležité nepřímou diskriminaci definovat;~~

↓ 2002/73/EC, Recital 8
(adapted)

- (6) ~~Obtěžování spojené s pohlavím osoby a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy, je a pro účely této směrnice by proto vhodné definovat takové pojmy a zakázat takové formy měly být považovány za diskriminaci na základě pohlaví . K tomuto účelu musí být zdůrazněno, že se tyto Tyto formy diskriminace se nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání a odbornému vzdělávání a během zaměstnání a výkonu povolání.~~

↓ 2002/73/EC, Recital 9

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

↓ new

- (8) Zásada stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, která je stanovena článkem 141 Smlouvy, představuje významné hledisko zásady rovného zacházení pro muže a ženy. Je proto vhodné přijmout další ustanovení k jejímu zavedení.
- (9) Je zavedeno, že zásada stejné odměny se nevztahuje pouze na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele. Podle rozsudků Soudního dvora ve věci C-320/00: *A.G. Lawrence a ostatní vs. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd*⁶⁸ a ve věci C-256/01: *Debra Allonby vs. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services a The Secretary of State for Education and Employment*⁶⁹ však musí existovat jediný zdroj, kterému mohou být připisovány jakékoli zjištěné rozdíly v odměně pracovníků, neboť v opačném případě neexistuje orgán, který by byl za jakoukoli nerovnost odpovědný a který by mohl znovu zavést rovné zacházení.

↓ 86/378/EEC, Recital 1
(adapted)

~~vzhledem k tomu, že Smlouva stanoví, že každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci; že „odměnou za práci“ má být rozuměna obvyklá základní nebo minimální mzda nebo plat a jakékoli jiné požitky, které~~

⁶⁸ [2002] Sb. rozh. I-7325.

⁶⁹ Rozsudek ze dne 13. ledna 2004.

~~zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci v penězích nebo v naturáliích, přímo či nepřímo, v souvislosti se zaměstnáním;~~

~~↓ 86/378/EEC, Recital 2
(adapted)~~

~~vzhledem k tomu, že zásada stejné odměny je sice přímo použitelná v případech, kde diskriminace může být odhalena pouze na základě kritérií rovného zacházení a stejné odměny za práci, avšak existují i případy, kdy zavedení této zásady předpokládá přijetí dodatečných opatření, která jasněji vymezí její dosah;~~

~~↓ 75/117/EEC, Recital 1
(adapted)~~

~~vzhledem k tomu, že uplatnění zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, která je uvedena v článku 119 Smlouvy, je nedílnou součástí vytvoření a fungování společného trhu;~~

~~↓ 75/117/EEC, Recital 2
(adapted)~~

~~vzhledem k tomu, že je především úkolem členských států, aby zajistily uplatňování této zásady prostřednictvím odpovídajících právních a správních předpisů;~~

~~↓ 75/117/EEC, Recital 3
(adapted)~~

~~vzhledem k tomu, že usnesení Rady ze dne 21. ledna 1974⁷⁰ o sociálním akčním programu s cílem umožnit vyrovnání životních a pracovních podmínek a vyrovnaný hospodářský a sociální rozvoj a sociální rovnováhu Společenství uznalo přednostní povahu akcí, které mají být provedeny ve prospěch žen, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělání a zvyšování odborné kvalifikace a o pracovní podmínky včetně odměny za práci;~~

~~↓ 75/117/EEC, Recital 4
(adapted)~~

~~vzhledem k tomu, že je žádoucí posílit základní právní předpisy ustanoveními zaměřenými na usnadnění praktického uplatňování zásady rovnosti tak, aby všichni zaměstnanci ve Společenství mohli požívat ochrany v této oblasti;~~

⁷⁰ Úř. věst. C 13, 12.2.1974, s.1.

↓ 75/117/EEC, Recital 5
(adapted)

~~vzhledem k tomu, že i přes úsilí směřující k provedení usnesení konference členských států o vyrovnání mezd pro muže a ženy, konané dne 30. prosince 1961, přetrvávají v členských státech rozdíly; že je tedy nutné sblížit vnitrostátní právní předpisy týkající se uplatňování zásady stejné odměny za práci;~~

↓ new

(10) Měla by být přijata zvláštní opatření, kterými se zajistí zavedení zásady rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a která jasněji vymezí její rozsah.

↓ 86/378/EEC, Recital 3
(adapted)

~~vzhledem k tomu, že čl. 1 odst. 2 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 zvyšování odborné kvalifikace a o pracovní podmínky⁷¹ stanoví, že k zajištění postupného zavedení zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení přijme Rada na návrh Komise předpisy vymezující její obsah, rozsah a prováděcí pravidla; že proto Rada přijala směrnicí 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení⁷²;~~

↓ 86/378/EEC, Recital 4
(adapted)

~~vzhledem k tomu, že čl. 3 odst. 3 směrnice 79/7/EHS stanoví, že k zajištění zavedení zásady rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků přijme Rada na návrh Komise předpisy vymezující její obsah, rozsah a prováděcí pravidla;~~

↓ 86/378/EEC, Recital 5
(adapted)

~~vzhledem k tomu, že zásada rovného zacházení by měla být zavedena v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, které poskytují ochranu proti rizikům stanoveným v čl. 3~~

⁷¹ Úř. věst. L 39, 14. 2. 1976, s. 40.

⁷² Úř. věst. L 6, 10. 1. 1979, s. 24.

~~odst. 1 směrnice 79/7/EHS, a také v těch, které poskytují zaměstnancům jakékoli jiné
požitky v peněžích nebo v naturáliích ve smyslu Smlouvy;~~

↓ 86/378/EEC, Recital 6
(adapted)

~~vzhledem k tomu, že se zavedení zásady rovného zacházení nedotýká ustanovení týkajících se
ochrany žen z důvodů mateřství;~~

↓ 96/97/EC, Recital 2 (adapted)

- (11) ~~vzhledem k tomu, že v~~ rozsudku ~~ze dne 17. května 1990~~ ve věci 262/88: *Barber vs. Guardian Royal Exchange Assurance Group*⁷³ ☒ rozhodl ☒ Soudní dvůr ~~Evropských společenství potvrdil~~, že všechny formy pracovních důchodů tvoří součást odměny ~~za práci~~ ve smyslu článku ☒ 141 ☒ ~~119~~ Smlouvy.
-

↓ new

- (12) 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*⁷⁴ a ve věci C-351/00: *Pirkko Niemi*⁷⁵ 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.
-

↓ 96/97/EC, Recital 10 (adapted)

- (13) ~~vzhledem k tomu, že navíc v rozsudech ve věcech C-152/91 a C-200/91 Soudní dvůr~~ ☒ potvrdil ☒ ~~upřesňuje~~, že ☒ ačkoli se na ☒ příspěvky pracujících mužů a žen do důchodového systému se zaručenou pevně stanovenou konečnou dávkou ~~musí být stejné, protože se na ně vztahuje~~ článek ☒ 141 ☒ ~~119~~ Smlouvy, ☒ nesmí ☒ ~~zatímco~~ ☒ žádná ☒ nerovnost příspěvků placených zaměstnavateli v rámci systémů dávek financovaných shromažďováním kapitálu, která je způsobena používáním pojistně matematických ~~faktorů~~ zásad rozlišujících pohlaví, ~~nená~~ být posuzována s přihlédnutím k ~~tomuto~~ témuž ustanovení.
-

⁷³ 1990 Sb. rozh. I-1889.

⁷⁴ [1994] Sb. rozh. I-4471.

⁷⁵ [2002] Sb. rozh. I-7007.

↓ 96/97/EC, Recital 4 (adapted)

- (14) ~~vzhledem k tomu, že v souladu s protokolem č. 2 týkajícím se článku 119 Smlouvy připojeným ke Smlouvě o založení Evropského společenství~~ ☒ Je zavedeno, že ☒ ~~nejsou~~ dávky ☒, které mají být vypláceny ☒ ze systémů sociálního zabezpečení pracovníků ☒, nelze považovat ☒ ~~považovány~~ za odměnu, pokud jsou vypláceny za doby zaměstnání před 17. květnem 1990, s výjimkou případu pracovníků nebo osob uplatňujících nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo ~~uplatnili~~ ☒ vnesli ☒ rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů. ☒ Proto je nutné omezit odpovídajícím způsobem zavedení zásady rovného zacházení. ☒

↓ 2002/73/EC, Recital 11 (adapted)

- (15) ☒ 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 ~~ve všech zaměstnanosti a práce~~ zásadní. Jakákoli výjimka z této zásady by se proto měla vztahovat pouze na ty ☒ ~~p~~Profesní činnosti, které mohou členské státy vyloučit z oblasti působnosti směrnice 76/207/EHS, by měly být omezeny na ty, které vyžadují zaměstnání osoby ~~jednoho~~ ☒ určitého ☒ pohlaví z důvodu ☒ své ☒ povahy ~~dotyčných profesních činností~~, ☒ nebo kvůli prostředí, v jakém jsou vykonávány, ☒ za předpokladu, že sledovaný cíl je legitimní a v souladu se zásadou proporcionality, jak je stanovena judikaturou Soudního dvora⁷⁶.

↓ 76/207/EEC, Recital 1 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že Rada v usnesení ze dne 21. ledna 1974 o sociálním akčním programu⁷⁷ zahrnuje mezi priority činnost za účelem dosažení rovnosti mezi muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování;~~

↓ 76/207/EEC, Recital 2 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že pokud jde o odměňování, přijala Rada dne 10. února 1975 směrnicí 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy⁷⁸;~~

⁷⁶ ~~Věc C-222/84 Johnston, Sb. rozh. 1986, s. 1651, věc C-273/97, Sirdar, Sb. rozh. 1999, s. I-7403 a věc C-285/98 Kreil, Sb. rozh. 2000, s. I-69.~~

⁷⁷ ~~Úř. věst. C 13, 12. 2. 1974, s. 1.~~

⁷⁸ ~~Úř. věst. L 45, 19. 2. 1975, s. 19.~~

↓ 76/207/EEC, (adapted)	Recital	3
----------------------------	---------	---

~~vzhledem k tomu, že činnost Společenství za účelem dosažení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pokud jde o další pracovní podmínky, se také zdá být nezbytná; že rovné zacházení pro pracující muže a ženy představuje jeden z cílů Společenství, zejména pokud jde o podporu vyrovnání v rozvoji životních a pracovních podmínek pracovníků; že Smlouva k tomuto účelu nestanoví nezbytné pravomoci;~~

↓ 76/207/EEC, (adapted)	Recital	4
----------------------------	---------	---

~~vzhledem k tomu, že vymezení a postupné zavedení zásady rovného zacházení v otázkách sociálního zabezpečení by mělo být zajištěno dalšími nástroji;~~

↓ 2002/73/EC, (adapted)	Recital	14
----------------------------	---------	----

(16) ~~Členské státy mohou na základě~~ ☒ V souladu s ☒ čl. 141 odst. 4 Smlouvy ☒ nebrání zásada rovného zacházení členskými státy ☒ zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře. ~~S ohledem na současnou situaci a s přihlédnutím k prohlášení č. 28 připojenému k Amsterodamské smlouvě by členské státy měly především usilovat o zlepšení postavení žen v pracovním životě.~~

↓ 2002/73/EC, (adapted)	Recital	12
----------------------------	---------	----

(17) ~~Ve stálé judikatuře~~ ☒ Z judikatury ☒ Soudního dvora ☒ jasně vyplývá, ☒ uznal, že je legitimní s ohledem na zásadu rovného zacházení chránit ženu z důvodů jejího tělesného stavu během a po těhotenství. ~~Navíc důsledně rozhodoval, že jakékoli 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. ☒~~

(18) ☒ Soudní dvůr uznal, že je s ohledem na zásadu rovného zacházení legitimní chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství. ☒ Tato směrnice se proto nedotýká směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň ⁷⁹ ~~(desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1~~

⁷⁹ Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.

~~směrnice 89/391/EHS), která usiluje o zajištění ochrany fyzického a duševního stavu žen, které jsou těhotné, žen, které nedávno porodily, nebo žen, které kojí. Odůvodnění uvedené směrnice upřesňuje, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani působit proti směrnici o rovném zacházení pro muže a ženy.~~

- (19) ~~☒ Z důvodu srozumitelnosti je rovněž vhodné přijmout výslovné ustanovení týkající se ☒ Soudní dvůr uznal zásadu ochrany ☒ zaměstnaneckých ☒ práv žen, ☒ na mateřské dovolené, ☒ zejména pokud jde o jejich práva na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo ☒, aniž by v důsledku této dovolené byly zhoršeny jejich podmínky. ☒ s pracovními podmínkami, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měly nárok během své nepřítomnosti.~~

↓ new

- (20) Účinné zavedení zásady rovného zacházení vyžaduje, aby členské státy zavedly příslušné postupy.
- (21) Ustanovení týkající se přiměřených soudních nebo správních řízení k dodržování povinností uložených touto směrnicí je nezbytné pro účinné zavedení zásady rovného zacházení.

↓ 97/80/EC, Recitals 13, 14 16 & 18 (adapted)

- (22) ~~☒ Zavedení pravidel o důkazním břemenu hraje důležitou úlohu pro zajištění toho, aby zásada rovného zacházení mohla být účinně prosazována. Jak ☒ vzhledem k tomu, že ☒ rozhodl ☒ Soudní dvůr Evropských společenství proto rozhodl, že pravidla o důkazním břemenu musí být upravena pro případy, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, a že pro účinné uplatnění zásady rovného zacházení musí ☒ mělo by proto být přijato ustanovení k zajištění toho, aby ☒ v takových případech ☒, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo ☒ důkazní břemeno přejít ☒ zpět ☒ na žalovaného ☒, ☒ vzhledem k tomu, že členské státy nemusí uplatňovat pravidla o důkazním břemenu na ☒ s výjimkou ve vztahu k řízením, ☒ řízení, v nichž přísluší soudu nebo jinému příslušnému orgánu, aby vyšetřil skutečnosti případu; že těmito řízeními jsou řízení, v nichž se na žalobci nezáadá, aby dokazoval skutečnosti, ale v nichž přísluší soudu nebo jinému příslušnému subjektu, aby je vyšetřil; ☒ Nicméně je nezbytné upřesnit ☒ vzhledem k tomu, že posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží ☒ nadále náleží příslušnému ☒ vnitrostátnímu orgánům ☒ orgánu ☒ v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. vzhledem k tomu, že ☒ Kromě toho ☒ je na členských státech, aby zavedly pro kterékoli stadium řízení pravidla dokazování, která jsou pro žalobce výhodnější.~~

↓ 97/80/EC, Recital 1 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že na základě Protokolu o sociální politice připojeného ke Smlouvě členské státy, s výjimkou Spojeného království Velké Británie a Severního Irsku (dále jen „členské státy“), přejí si pokračovat v cestě vytyčené Sociální chartou z roku 1989 mezi sebou uzavřely Dohodu o sociální politice;~~

↓ 97/80/EC, Recital 2 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že Charta Společenství o základních sociálních právech pracovníků uznává důležitost boje proti všem formám diskriminace, včetně diskriminace na základě pohlaví, barvy pleti, rasy, názoru a víry;~~

↓ 97/80/EC, Recital 3 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že bod 16 Charty Společenství o základních sociálních právech pracovníků týkající se rovného zacházení pro muže a ženy stanoví, mimo jiné, že by měly být posíleny akce směřující k provádění zásady rovnosti mezi muži a ženami, zejména v přístupu k zaměstnání, v odměňování, pracovních podmínkách, sociální ochraně, vzdělávání, odborném vzdělávání a rozvoji kariéry;~~

↓ 97/80/EC, Recital 4 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že v souladu s čl. 3 odst. 2 Dohody o sociální politice konzultovala Komise se sociálními partnery na úrovni Společenství otázky možného zaměření akce Společenství týkající se důkazního břemene v případech diskriminace na základě pohlaví;~~

↓ 97/80/EC, Recital 5 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že Komise po této konzultaci usoudila, že akce Společenství je účelná, a znovu konzultovala se sociálními partnery obsah zamýšleného návrhu v souladu s čl. 3 odst. 3 uvedené dohody; že sociální partneři předali Komisi svá stanoviska;~~

↓ 97/80/EC, Recital 6 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že po druhém kole konzultací neinformovali sociální partneři Komisi o svém úmyslu zahájit postup, který by mohl vést k dohodě, stanovený v článku 4 uvedené dohody;~~

↓ 97/80/EC, Recital 7 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že v souladu s článkem 1 uvedené dohody si Společenství a členské státy mimo jiné stanovily cíl zlepšit životní a pracovní podmínky; že účinné provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami přispívá k dosažení tohoto cíle;~~

↓ 97/80/EC, Recital 8 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že zásada rovného zacházení je definována v článku 119 Smlouvy, ve směrnici Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy⁸⁰ a ve směrnici 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 podmínky⁸¹;~~

↓ 97/80/EC, Recital 9 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic, pracovnic krátce po porodu nebo kojících pracovnic také přispívá k účinnému provádění zásady rovného zacházení s muži a ženami; že uvedená směrnice by neměla působit proti výše uvedeným směrnicím o rovném zacházení; že pracovnice, kterých se uvedená směrnice týká, by proto měly mít stejný prospěch z úpravy pravidel o důkazním břemenu;~~

↓ 97/80/EC, Recital 10 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS⁸² je rovněž založena na zásadě rovného zacházení pro muže a ženy;~~

↓ 97/80/EC, Recital 11 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že odkazy na „soudní řízení“ a „soud“ zahrnují mechanismy, jimiž mohou být spory předkládány pro přezkoumání a rozhodnutí nezávislým subjektům, které mohou vynést rozhodnutí, jež jsou závazná pro strany sporu;~~

⁸⁰ Úř. věst. L 45, 19. 2. 1975, s. 19.

⁸¹ Úř. věst. L 39, 14. 2. 1976, s. 40.

⁸² Úř. věst. L 145, 19. 6. 1996, s. 4.

↓ 97/80/EC, Recital 12 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že výraz „mimosoudní řízení“ představuje zejména takové řízení, jako je smírčí a zprostředkovací řízení;~~

↓ 97/80/EC, Recital 15 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že je nezbytné vzít v úvahu zvláštní rysy právních systémů některých členských států, mimo jiné tam, kde je závěr o diskriminaci učiněn tehdy, když žalovaný není schopen soudu nebo jinému příslušnému orgánu prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení;~~

↓ 97/80/EC, Recital 17 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že žalobci by mohli být zbaveni všech účinných prostředků k prosazení zásady rovného zacházení před vnitrostátními soudy, pokud by předložení důkazu o zřejmé diskriminaci nezpůsobilo uvalení břemene na žalovaného, dokázat, že jeho jednání není ve skutečnosti diskriminační;~~

↓ 2002/73/EC, Recital 20 (adapted)

(23) ~~Osoby, které jsou předmětem diskriminace na základě pohlaví, mají mít k dispozici přiměřené prostředky právní ochrany. Pro zajištění účinnější~~ ~~S~~ ~~ohledem na další zlepšení~~ ~~úrovně ochrany~~ ~~navrhované touto směrnicí~~ ~~musí být sdružení, organizace~~ ~~nebo a jiné právnické osoby také zmocněny účastnit se za podmínek stanovených členskými státy řízení jménem nebo na podporu~~ ~~žalobce~~ ~~kterékoli oběti diskriminace, aniž jsou dotčeny vnitrostátní procesní právní předpisy o zastupování nebo obhajobě~~ ~~před soudy.~~

↓ 2002/73/EC, Recital 17 (adapted)

(24) ~~Soudní dvůr rozhodl, že s~~ ~~S~~ ~~ohledem na zásadní povahu práva na účinnou soudní ochranu~~ ~~je vhodné zajistit, aby pracovníci nadále požívali~~ ~~mohou zaměstnanci požívat~~ ~~takové ochrany i po skončení pracovního poměru~~⁸² ~~, ve kterém došlo k údajnému porušení zásady rovného zacházení~~ ~~. Zaměstnanec bránící osobu chráněnou touto směrnicí nebo svědčící v její prospěch by měl mít právo na stejnou ochranu.~~

⁸³ Věc C-185/97 Coote [1998] Sb. rozh. I-5199.

↓ 2002/73/EC, Recital 18
(adapted)

- (25) Soudní dvůr ☒ jasně potvrdil ☒ ~~rozhodl~~, že ze zásady rovného zacházení, má-li být účinná, vyplývá, že ~~kdykoliv je porušena, musí~~ náhrada poskytovaná ☒ za jakékoli porušení ☒ ~~diskriminovanému zaměstnanci~~ ☒ musí ☒ odpovídat utrpěné škodě. ☒ Proto je vhodné vyloučit ☒ ~~Navíc upřesnil, že~~ stanovení ☒ jakékoli ☒ horní hranice ☒ pro takovou ☒ ~~předem může zabránit účinné náhradu a že není dovoleno vyloučit poskytování úroků při nahrazování utrpěné škody~~⁸⁴.

↓ 2002/73/EC, Recital 21
(adapted)

- (26) ☒ S cílem zlepšit účinné zavedení zásady rovného zacházení by ☒ ~~Členské~~ členské státy ~~by~~ měly podporovat dialog mezi sociálními partnery a v rámci vnitrostátní praxe také s nevládními organizacemi ~~za účelem řešení jednotlivých forem diskriminace na základě pohlaví, které se vyskytují na pracovišti, a boje proti nim.~~

↓ 2002/73/EC, Recital 22
(adapted)

- (27) Členské státy musí stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušování povinností vyplývajících ~~ze~~ ☒ z této ☒ směrnice ~~76/207/EHS~~.

↓ 2002/73/EC, Recital 23
(adapted)

- (28) ~~V souladu se zásadou subsidiarity uvedenou v článku 5 Smlouvy o ES~~ ☒ Jelikož ☒ nemůže být cílů navrhované činnosti uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, ~~a proto jich může~~ ☒ a může jich být proto lépe ☒ ~~být 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 ~~uvedeného cíle~~ ☒ těchto cílů ☒ nezbytné.

↓ 97/80/EC, Recital 20 (adapted)

~~vzhledem k tomu, že cíle přiměřeně upravit pravidla o důkazním břemeni nebylo ve všech členských státech uspokojivě dosaženo, a že proto v souladu se zásadou subsidiarity uvedenou v článku 3b Smlouvy a zásadou proporcionality musí být tohoto cíle~~

⁸⁴ Věc C-180/95, Drachmpachl, [1997] Sb. rozh. I-2195, věc C-271/91, Marshall [1993] Sb. rozh. I-4367.

~~dosázeno Společenstvím; že tato směrnice se omezuje na minimum toho, jež se požaduje, a nepřekračuje to, co je k tomuto účelu nezbytné;~~

↓ new

(29) Povinnost provést tuto směrnici do vnitrostátního práva by se měla týkat těch ustanovení, která představují oproti dřívějším směrnicím zásadní změnu. Povinnost provést do vnitrostátního práva ustanovení, která nejsou zásadním způsobem pozměněna, vyplývá z dřívějších směrnic.

(30) 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,

↓ new

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI :

HLAVA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

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.

↓ 76/207/EEC (adapted)

~~Článek 1~~

~~1. Účelem této směrnice je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky a, za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociální zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako „zásada rovného zacházení“.~~

~~2. K zajištění postupného zavedení zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení přijme Rada na návrh Komise předpisy vymezující zejména její obsah, rozsah a prováděcí pravidla.~~

↓ 86/378/EEC (adapted)

~~Článek 1~~

~~Účelem této směrnice je zavést v systémech sociálního zabezpečení pracovníků zásadu rovného zacházení pro muže a ženy (dále jen „zásada rovného zacházení“).~~

↓ 97/80/EC (adapted)

~~Článek 1~~

~~Účel~~

~~Účelem této směrnice je zajistit, aby opatření přijatá členskými státy k provedení zásady rovného zacházení byla účinnější, aby se umožnilo všem osobám, které se cítí poškozeny tím, že v jejich případě nebyla dodržena zásada rovného zacházení, vymáhat své právo v soudním řízení poté, co se případně obrátily na jiné příslušné orgány.~~

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2 (adapted)

~~Článek 2~~

~~☒~~ 1. ☒ Pro účely této směrnice se:

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

☒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,

↓ 97/80/EC, Article 2(2)
(adapted)

- ~~Pro účely zásady rovného zacházení uvedené v odstavci 1 dochází k nepřímé diskriminaci tam, kde zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost znevýhodňují podstatně větší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo zvyklost jsou odpovídající a nezbytné a mohou být odůvodněny objektivními okolnostmi, které se netýkají pohlaví.~~

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

☒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, pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry= ☒ , ☒

↓ new

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,

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 1
(adapted)

~~f)~~ ~~1.~~ Systemy sociálního zabezpečení pracovníků se rozumějí systémy, na které se nevztahuje směrnice 79/7/EHS 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.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

~~3.~~ 2. Pro účely této směrnice zahrnuje diskriminace:

~~a)~~ ~~Obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu této směrnice jsou považována za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána~~ , jakož i jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu,

~~Odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu není možno použít jako základ pro rozhodnutí dotýkající se uvedené osoby.~~

~~4.)~~ b) ~~Jakékoli~~ chování směřující k navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví se považuje za diskriminaci ve smyslu této směrnice.

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

Článek 3

1. Tato směrnice se vztahuje na pracující obyvatele včetně samostatně výdělečně činných osob, pracovníků, jejichž činnost je přerušena nemocí, mateřstvím, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností, a osob ucházejících se o zaměstnání, jakož i na důchodce a na invalidní pracovníky a na ty, kteří uplatňují nárok za ně v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/ nebo praxí.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

~~2.~~ 2. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.

~~☒ 3. ☒ Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS⁸⁵ a směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)⁸⁶.~~

↓ 86/378/EEC, Article 5(2)
(adapted)

~~Zásada rovného zacházení se nedotýká opatření na ochranu žen z důvodů mateřství.~~

↓ 75/117/EEC, Article 1(adapted)
(adapted)
⇒ new

☒ Hlava II ☒

☒ Zvláštní ustanovení ☒

☒ Kapitola 1 ☒

☒ Zásada stejné odměny ☒

Článek 4

~~Zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy uvedenou v článku 119 Smlouvy (dále jen „zásada stejné odměny“) se rozumí pro ☒ V případě ☒ stejné práce nebo pro práce, které je přiznána stejná hodnota, ☒ se odstraní ☒ odstranění veškerá diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování ⇒ připisovanému jedinému zdroji ⇐ .~~

↓ 75/117/EEC, Article 1
(adapted)

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

⁸⁵ Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4.

⁸⁶ Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.

⊗ Kapitola 2 ⊗

⊗ Zásada rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků ⊗

Článek 5

~~1. Za podmínek stanovených v následujících ustanoveních~~ ⊗ Aniž je dotčen článek 4, ⊗ ~~předpokládá zásada rovného zacházení~~ ⊗ nesmí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků ⊗ ~~zákaz~~ ⊗ docházet k ⊗ přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, zejména ~~odkazem na manželský nebo rodinný stav, obzvláště 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 6

⊗ 1. ⊗ Tato ~~směrnice~~ ⊗ 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 penězích nebo v naturáliích, a zejména pozůstalostní a rodinné dávky, ~~jsou-li~~ ⊗ pokud ⊗ tyto dávky ~~určeny zaměstnancům, a tudíž~~ představují požitky odměny vyplácené zaměstnavatelem pracovníkovi z důvodu jeho zaměstnání.

↓ new

2. Tato kapitola se použije rovněž na důchodové systémy pro zvláštní kategorii pracovníků, jako je kategorie státních úředníků, pokud dávky, které mají být v rámci systému vypláceny, jsou vypláceny na základě zaměstnaneckého poměru s veřejným zaměstnavatelem, ve kterém přímo souvisejí s dobou zaměstnání, a jejich výše je vypočítávána se zřetelem k poslednímu platu státního úředníka. Skutečnost, že takový systém je součástí všeobecného zákonného systému, není v tomto ohledu podstatná.

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 1
(adapted)

☒ Článek 7 ☒

☒ 1. ☒ Tato směrnice ☒ kapitola ☒ se nevztahuje na:

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 1

- a) individuální smlouvy pro samostatně výdělečně činné osoby;
- b) systémy pro samostatně výdělečně činné osoby, které mají pouze jednoho člena;

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 1
(adapted)
⇒ new

- c) pojistné smlouvy, kde zaměstnavatel není smluvní stranou, v případě ⇒ zaměstnaných ⇐ pracovníků pobírajících plat nebo mzdu;
- d) dobrovolná ustanovení systémů sociálního zabezpečení pracovníků, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila
 - ☒ i) ☒ buď doplňkové dávky, ~~nebo~~
 - ☒ 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 směrnice ☒ 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 dávkou vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve

stejně situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplňku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 3
(adapted)

Článek ~~6~~ 8

1. Ustanovení, která odporují zásadě rovného zacházení, zahrnují ~~ta~~ ustanovení založená ~~na~~ přímo nebo nepřímo ~~na~~ na pohlaví, ~~buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav~~ pro:

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 3

- 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;
-

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 3
(adapted)

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

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 3

- 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;

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 3
(adapted)

- 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 ~~(jejich příklady jsou přiloženy)~~ nerovné, pokud nerovnost částek vyplývá z účinků použití pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví;

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 3

- i) stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků;

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 3
(adapted)

- 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 na pracovníky určitého pohlaví, s výjimkou opatření stanovených v písmenech h) , a i) 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 směrnice kapitoly ponecháno úvaze řídicích orgánů systému, ~~musí~~ přihlížejí tyto orgány ~~přihlížet~~ k zásadě rovného zacházení.

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 4
(adapted)
⇒ new

Článek ~~8~~ 9

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 ~~a používala se~~ s účinkem nejpozději ~~do~~ 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 ~~směrnice~~ ☒ kapitola ☒ nevyklučuje, 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.

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 5
(adapted)
⇒ new

Článek ~~9~~ ☒ 10 ☒

Pokud jde o systémy sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby, mohou členské státy odložit povinné ~~provedení~~ 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. 6 odst. 1 písm. i) prvního pododstavce pro přihlídnutí k rozdílným~~ ☒ čl. 8 odst. 1 písm. i) v souvislosti s používáním ☒ pojistně matematických zásad; ~~nejpozději 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 ↵.

↓ 96/97/EC, Article 2 (adapted)

Článek ☒ 11 ☒

1. Všechna opatření provádějící tuto ☒ kapitolu ☒ ~~směrnici~~, pokud jde o ☒ zaměstnané ☒ pracovníky, ~~kterým je vyplácena mzda nebo plat, se musí vztahovat~~ ☒ vztahují ☒ na všechny dávky ☒ ze systémů sociálního zabezpečení pracovníků ☒ odvozené z 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 ~~musí použít~~ ☒ použijí ☒ zpětně ode dne 8. dubna 1976 a ~~musí se vztahovat~~ ☒ vztahují se ☒ na všechny dávky odvozené z od doby zaměstnání po tomto datu. Pro členské státy, které přistoupily ~~do~~ ke

Společenství po dni 8. dubna 1976 a přede dnem 17. května 1990 , se tento den nahrazuje dnem, od kterého začal být článek ~~119~~ 141 Smlouvy ~~plně~~ na jejich území použitelný ~~na jejich území~~.

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, ~~jejichž přistoupení se uskutečnilo~~ které přistoupily po dni 17. května 1990 a které byly dne 1. ledna 1994 smluvními stranami Smlouvy o Evropském hospodářském prostoru, se 17. květen 1994 0 v ~~odstavcích 1 a 2 této směrnice~~ 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 ~~9a~~ 12

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

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 2~~

~~1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.~~

↓ 97/80/EC, Article 2(1)
(adapted)

Definice

~~1. Pro účely této směrnice se zásadou rovného zacházení rozumí neexistence jakékoli diskriminace na základě pohlaví, ani přímé, ani nepřímé.~~

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 3
(adapted)

Článek ~~3~~ 13

~~1. Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli~~ Nesmí docházet k žádné přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 3

- a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí 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;
-

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 3
(adapted)

- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle této směrnice ~~75/117/EHS~~;
-

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 3

- d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

☒ ☒ 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.

↓ 76/207/EEC, Article 9(2)
(adapted)

☒ ☒ 3. ☒ Členské státy pravidelně přezkoumávají pracovní činnosti uvedené v ☒ odstavci 2 ☒ ~~čl. 2 odst. 2~~, aby z hlediska společenského vývoje rozhodly, zda je opodstatněné zachovávat dotyčné výjimky. O výsledcích přezkoumání uvědomí Komisi.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

☒ Článek 14 ☒

☒ Členské státy mohou zachovat nebo ~~přijmout~~ zavést opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami ☒ v profesním životě ☒.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

☒ Článek 15 ☒

☒ 1. ☒ Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ~~ve smyslu směrnice 92/85/EHS~~ 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.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

☒ Článek 16 ☒

~~Není jí~~ ☒ Touto směrnicí není ☒ ~~rovněž~~ 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.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 5
(adapted)

☒ HLAVA III ☒

☒ HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ ☒

☒ Kapitola 1 ☒

☒ Ochrana práv ☒

☒ Oddíl 1 ☒

☒ Opravné prostředky ☒

Článek ~~6~~ ☒ 17 ☒

1. Členské státy zajišťují, aby ☒ , po případném odvolání k jiným příslušným orgánům, ☒ soudní a / nebo správní řízení, včetně ☒ dohodovacích řízení ☒ , ☒ u nichž to ☒ považují ~~to~~ za vhodné, ~~dohodovacích řízení~~, směřující k dodržování povinností podle této směrnice byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.

~~3~~ ☒ 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.

~~4~~ ~~3~~. ~~1~~ a ~~2~~ ~~2~~ ~~1~~ nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy o lhůtách pro podávání žalob v případě zásady rovnosti zacházení.

↓ 75/117/EEC (adapted)

~~Článek 2~~

~~Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni v důsledku neuplatnění zásady stejné odměny, domáhat se svých práv soudní cestou, případně po využití opravných prostředků u jiných příslušných orgánů.~~

↓ 86/378/EEC (adapted)

~~Článek 10~~

~~Členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření, aby umožnily každé osobě, která se cítí poškozená nedodržením zásady rovného zacházení, domáhat se nápravy soudní cestou případně poté, co se obrátila na jiné příslušné orgány.~~

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 5 (adapted)

~~Článek 18~~

~~2~~ Členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření, aby způsoby, které stanoví, zajistily skutečnou a účinnou náhradu nebo vyrovnání škody, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace ~~na základě pohlaví~~ ~~odporující článku 3~~ způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě ~~odporující článku 3~~. ~~2~~ ~~3~~ Taková ~~taková~~ náhrada nebo vyrovnání nesmějí být omezeny stanovením horní hranice předem, s výjimkou případů, kdy zaměstnavatel může prokázat, že jediná škoda utrpěná žadatelem v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice je odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání.

↓ 97/80/EC, Article 4 (adapted)

~~Oddíl 2~~

~~Důkazní břemeno~~

Článek 19

~~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. ~~Tato směrnice~~ Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

↓ 97/80/EC, Article 4

3. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutečností přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.

↓ 97/80/EC, Article 3 (adapted)

Článek 20

~~Oblast působnosti~~

1. ~~Tato směrnice~~ Článek 19 se rovněž vztahuje na

a) situace, na něž se vztahuje článek ~~119~~ 141 Smlouvy a ~~směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS,~~ a , pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, směrnice 92/85/EHS a 96/34/ES;

↓ 97/80/EC, Article 3

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.

↓ 97/80/EC, Article 3 (adapted)

2. Tato ~~směrnice~~ kapitola se nevztahuje na trestní řízení, pokud členské státy nestanoví jinak.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 7
(adapted)

⊗ Kapitola 2 ⊗

⊗ Subjekty pověřené podporou rovného zacházení - sociální dialog ⊗

Článek ~~20~~ 21

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 ~~pověřených~~ ⊗ 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. ~~6~~ 17 odst. ~~3~~ 2, poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci;

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 7

- b) provádění nezávislých studií týkajících se diskriminace;
- c) zveřejňování nezávislých zpráv a vydávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 7
(adapted)

Článek ~~21~~ 22

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 7

1. Členské státy v souladu se svými vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi přijmou vhodná opatření na podporu dialogu mezi sociálními partnery, aby bylo podporováno rovné zacházení, včetně pomoci sledování praxe na pracovištích, kolektivních smluv, pracovních řádů a výzkumu nebo výměny zkušeností a osvědčených postupů ~~osvědčené praxe~~.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 7
(adapted)

2. Je-li to v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi, povzbuzují členské státy sociální partnery, aniž je dotčena jejich samostatnost, aby podporovali rovnost mezi muži a ženami 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 ~~minimální požadavky stanovené v~~ ☒ ustanovení ☒ této směrnice a ~~ve~~ vnitrostátních prováděcích předpisů.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 7

3. Členské státy v souladu s právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo vnitrostátními zvyklostmi organizovaně a systematicky povzbuzují zaměstnavatele k podpoře rovného zacházení pro muže a ženy na pracovišti.

4. Za tímto účelem by měli být zaměstnavatelé povzbuzováni k pravidelnému poskytování přiměřených informací o rovném zacházení pro muže a ženy v podniku zaměstnancům nebo jejich zástupcům.

Tyto informace mohou zahrnovat statistiky o procentu žen a mužů na různých úrovních v podniku a možná opatření pro zlepšení situace ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 7
(adapted)

Článek ~~se~~ ☒ 23 ☒

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.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 3
(adapted)

☒ HLAVA IV

PROVÁDĚNÍ ☒

☒ Článek 24 ☒

~~2. K tomuto účelu přijmou členské~~ ☒ Členské ☒ státy ☒ přijmou veškerá ☒ nezbytná opatření k zajištění toho, aby

- a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;
- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna ~~všechna~~ ustanovení individuálních pracovních smluv, kolektivních smluv, ☒ mzdových tarifů, dohod o mzdě, pracovních řádů podniků, ☒ vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů, ☒ individuálních pracovních smluv či jiných dohod, ☒ která odporují zásadě rovného zacházení ☒ ; ☒

↓ 86/378/EEC (adapted)

~~Článek 7~~

~~Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění, aby:~~

~~a) ustanovení kolektivních smluv, které jsou uzavírány povinně ze zákona, pracovních řádů podniků nebo jiné úpravy týkající se systémů sociálního zabezpečení pracovníků odporující zásadě rovného zacházení, byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna;~~

~~(b) ☒ c) ☒ systémy obsahující tato ustanovení nemohly být schváleny ani rozšířeny správními opatřeními.~~

↓ 75/117/EEC (adapted)

~~Článek 3~~

~~Členské státy odstraní diskriminaci mezi muži a ženami vyplývající z právních a správních předpisů, které odporují zásadě stejné odměny.~~

↓ 75/117/EEC (adapted)

~~Článek 4~~

~~Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby ustanovení kolektivních smluv, mzdových tarifů, dohod o mzdě nebo individuálních pracovních smluv, která jsou v rozporu se zásadou stejné odměny, byla neplatná, mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna.~~

↓ 75/117/EEC (adapted)

~~Článek 6~~

~~Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními podmínkami a právními řády opatření nezbytná k zajištění uplatňování zásady stejné odměny. Ujistí se o existenci účinných prostředků, které umožňují dbát na dodržování této zásady.~~

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 6 (adapted)

~~Článek 7~~ ~~25~~

Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy a / 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.

↓ 86/378/EEC (adapted)

~~Článek 11~~

~~Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propouštěním, které je reakcí zaměstnavatele na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování zásady rovného zacházení.~~

↓ 75/117/EEC (adapted)

~~Článek 5~~

~~Členské státy přijmou opatření nezbytná na ochranu zaměstnanců proti propouštění, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost podanou v podniku nebo na jakékoli soudní řízení zaměřené na dodržování zásady stejné odměny.~~

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 7
(adapted)
⇒ new

Článek ~~84~~ 26

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 5. října 2005 ⇒ dne uvedeného v článku 33 ⇐ a informují ji co nejdříve o veškerých následných změnách, které se jich budou týkat.

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 2
(adapted)

Článek 27

~~5~~ Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi povzbuzují zaměstnavatele nebo osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání k přijetí opatření pro zabránění všem formám diskriminace na základě pohlaví, zejména obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

↓ 97/80/EC, Article 6 (adapted)

Článek 28

~~Zachování úrovně ochrany~~

Provedení této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení ~~obecné~~ 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 ☒ ~~splněny minimální požadavky obsažené v této směrnici.~~

↓ 2002/73/EC, Article 1 pt. 7
(adapted)

~~Článek 8e~~

~~1. Členské státy mohou přijmout nebo zachovat předpisy, které jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.~~

~~2. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany proti diskriminaci, kterou členské státy již poskytují v oblastech upravených touto směrnicí.~~

↓ 2002/73/EC Article 1 pt. 1
(adapted)

☒ Článek 29 ☒

~~1a.~~ 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 ~~odstavci 1~~ ☒ této směrnici ☒.

↓ 97/80/EC, Article 5 (adapted)

Článek ☒ 30 ☒

Informovanost

Členské státy zajistí, aby o opatřeních přijatých k provedení této směrnice spolu s již platnými opatřeními byly všemi vhodnými prostředky informovány všechny dotyčné osoby ☒, například na pracovišti ☒.

↓ 76/207/EEC (adapted)

~~Článek 8~~

~~Členské státy zajistí, aby předpisy přijaté k provedení této směrnice a odpovídající předpisy, které jsou již platné, byly oznámeny zaměstnancům všemi odpovídajícími prostředky, například oznámením na jejich pracovišti.~~

↓ 75/117/EEC (adapted)

~~Článek 7~~

~~Členské státy zajistí, aby opatření přijatá k provedení této směrnice i předpisy již v této oblasti platné byly oznámeny zaměstnancům všemi vhodnými prostředky, například oznámením na jejich pracovišti.~~

↓ 2002/73/EC, Article 2
(adapted)
⇒ new

⊗ HLAVA V ⊗

⊗ ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ ⊗

~~Článek 31~~

~~1. Nejpozději do sdělí členské státy Komisi nejpozději do tří let od vstupu této směrnice v platnost 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 právních a správních předpisů o veškerých opatření přijatých 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.~~

↓ 97/80/EC, Article 7 (adapted)

~~Nejpozději do dvou let od vstupu této směrnice v platnost sdělí členské státy Komisi všechny informace potřebné k tomu, aby mohla vypracovat zprávu pro Evropský parlament a Radu o provádění této směrnice.~~

↓ 96/97/EC, Article 3 pt. 2
(adapted)

~~2) Členské státy sdělí Komisi nejpozději do dvou let po vstupu této směrnice v platnost všechny nezbytné informace za účelem umožnit Komisi vypracovat zprávu o provedení této směrnice.~~

↓ 86/378/EEC, Article 12
(adapted)

~~2. Členské státy sdělí Komisi nejpozději do pěti let po oznámení této směrnice všechny nezbytné informace za účelem umožnit Komisi vypracování zprávy pro Radu o uplatňování této směrnice.~~

↓ 76/207/EEC (adapted)

Článek 10

~~Členské státy sdělí Komisi do dvou let po uplynutí lhůty 30 měsíců stanovené v čl. 9 odst. 1 prvním pododstavci veškeré informace nezbytné k tomu, aby Komise vypracovala pro Radu zprávu o uplatňování této směrnice.~~

↓ 75/117/EEC (adapted)

Článek 9

~~Do dvou let po uplynutí období jednoho roku podle článku 8 předají členské státy Komisi veškeré potřebné údaje, které jí umožní sestavit zprávu o uplatňování této směrnice, kterou předloží Radě.~~

↓ new

Článek 32

Nejpozději do 30. června 2008 přezkoumá Komise používání této směrnice a případně navrhne změny, které bude považovat za nezbytné.

↓ new

Článek 33

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 a srovnávací tabulku mezi těmito předpisy a touto směrnicí.

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.

Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

↓ 97/80/EC (adapted)

~~Článek 7~~

Provádění

~~Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 1. ledna 2001. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.~~

~~Přijímají-li členské státy tato opatření, musí v nich být učiněn odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.~~

↓ 98/52/EC, Article 2 (adapted)

~~Pokud jde o Spojené království Velké Británie a Severního Irska, nahrazuje se den 1. ledna 2001 v prvním odstavci dnem 22. července 2001.~~

↓ 86/378/EEC (adapted)

~~Článek 12~~

~~1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do tří let po jejím oznámení⁸⁷. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.~~

⁸⁷

~~Tato směrnice byla oznámena členskými státem dne 30. července 1986.~~

↓ 76/207/EEC (adapted)

~~Článek 9~~

~~1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do třiceti měsíců po jejím oznámení a neprodleně o nich uvědomí Komisi.~~

~~Avšak pokud jde o čl. 3 odst. 2 písm. e) první část a čl. 5 odst. 2 písm. e) první část, provedou členské státy první hodnocení, a je-li to nezbytné, první přezkoumání právních a správních předpisů v nich uvedených do čtyř let po oznámení této směrnice.~~

~~3. Členské státy rovněž sdělí Komisi znění právních a správních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.~~

↓ 75/117/EEC (adapted)

~~Článek 8~~

~~1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do jednoho roku od oznámení této směrnice a neprodleně o nich uvědomí Komisi.~~

~~2. Členské státy sdělí Komisi znění právních a správních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.~~

↓ new

Článek 34

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 33 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.

↓ new

Článek 35

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

↓ .

Článek 36

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne [...].

*Za Evropský parlament
předseda / předsedkyně*

*Za Radu
předseda / předsedkyně*

↓ 96/97/EC, Article 1 pt. 7 (adapted)
--

PŘÍLOHA

~~Příklady prvků, které mohou být nerovné, pokud jde o systémy dávek financované shromažďováním kapitálu uvedené v čl. 6 písm. h):~~

~~— přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,~~

~~— převod nároků na důchod,~~

~~— pozůstalostní důchod vyplácený nositeli práva v případě, že se vzdal části každoročně vypláceného důchodu,~~

~~— snížený důchod, pokud se pracovník rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.~~



PŘÍLOHA 1

Část A

Zrušené směrnice s následnými změnami (podle čl. 34 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, 2.10.2002

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. 34 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

		<p>tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocennou stížnost podle platných vnitrostátních právních předpisů.</p> <p>Článek 8 směrnice 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES – nejpozději 1.1.1993.</p> <p>Čl. 6 odst. 1 písm. i) první odrážka směrnice 86/378/EHS ve znění směrnice 96/97/ES – nejpozději 1.1.1999.</p>
Směrnice 97/80/ES	1.1.2001	Pokud jde o Spojené království Velké Británie a Severního Irska 22.7.2001
Směrnice 98/52/ES	22.7.2001	
Směrnice 2002/73/ES	5.10.2005	

PŘÍLOHA 2
Srovnávací tabulka

Směrnice 75/117	Směrnice 76/207	Směrnice 86/378	Směrnice 97/80	Tato směrnice
-	čl. 1 odst. 1	článek 1	článek 1	článek 1
-	čl. 1 odst. 2	-	-	-
-	čl. 2 odst. 2 první odrážka	-	-	čl. 2 odst. 1 první odrážka
-	čl. 2 odst. 2 druhá odrážka	-	čl. 2 odst. 2	čl. 2 odst. 1 druhá odrážka
-	čl. 2 odst. 2 třetí a čtvrtá odrážka	-	-	čl. 2 odst. 1 třetí a čtvrtá odrážka
-	-	-	-	čl. 2 odst. 1 pátá odrážka
-	-	čl. 2 odst. 1	-	čl. 2 odst. 1 šestá odrážka
-	čl. 2 odst. 3 a 4:	-	-	čl. 2 odst. 2
-	-	článek 3	-	čl. 3 odst. 1
-	čl. 2 odst. 7 první pododstavec	čl. 5 odst. 2	-	čl. 3 odst. 2
-	čl. 2 odst. 7 čtvrtý pododstavec, první věta	-	-	čl. 3 odst. 3
článek 1	-	-	-	článek 4
-	-	čl. 5 odst. 1	-	článek 5
-	-	článek 4	-	čl. 6 odst. 1
-	-	-	-	čl. 6 odst. 2

		čl. 2 odst. 2		čl. 7 odst. 1
-	-	čl. 2 odst. 3	-	čl. 7 odst. 2
-	-	článek 6	-	článek 8
-	-	článek 8	-	článek 9
-	-	článek 9	-	článek 10
-	-	-	-	článek 11
-	-	článek 9a	-	článek 12
-	čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1	-	čl. 2 odst. 1	čl. 13 odst. 1
-	čl. 2 odst. 6	-	-	čl. 13 odst. 2
-	čl. 9 odst. 2	-	-	čl. 13 odst. 3
-	čl. 2 odst. 8	-	-	článek 14
-	čl. 2 odst. 7 třetí pododstavec	-	-	čl. 15 odst. 1
-	čl. 2 odst. 7 druhý pododstavec	-	-	čl. 15 odst. 2
-	čl. 2 odst. 7 čtvrtý pododstavec, druhá a třetí věta	-	-	článek 16
článek 2	čl. 6 odst. 1	článek 10	-	čl. 17 odst. 1
-	čl. 6 odst. 3	-	-	čl. 17 odst. 2
-	čl. 6 odst. 4	-	-	čl. 17 odst. 3
-	čl. 6 odst. 2	-	-	článek 18
-	-	-	článek 4	článek 19
-	-	-	článek 3	článek 20

-	článek 8a	-	-	článek 21
-	článek 8b	-	-	článek 22
-	článek 8c	-	-	článek 23
články 3 a 6	čl. 3 odst. 2 písm. a)	-	-	čl. 24 písm. a)
článek 4	čl. 3 odst. 2 písm. b)	čl. 7 písm. a)	-	čl. 24 písm. b)
-	-	čl. 7 písm. b)	-	čl. 24 písm. c)
článek 5	článek 7	článek 11	-	článek 25
článek 6	-	-	-	-
-	článek 8d	-	-	článek 26
	čl. 2 odst. 5			článek 27
-	čl. 8e odst. 1	-	-	-
-	čl. 8e odst. 2	-	článek 6	článek 28
-	čl. 1 odst. 1a	-	-	článek 29
článek 7	článek 8	-	článek 5	článek 30
článek 9	článek 10	čl. 12 odst. 2	článek 7 čtvrtý pododstavec	článek 31
-	-	-	-	článek 32
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	článek 33
-	čl. 9 odst. 1 druhý pododstavec	-	-	-
-	-	-	-	článek 34
-	-	-	-	článek 35

-	-	-	-	článek 36
-	-	Příloha	-	-