



KOMISIA EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV

Brusel 21.04.2004  
KOM(2004) 279 konečná verzia

2004/0084 (COD)

Návrh

**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY**

**o implementácii zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania**

(prepracovaná verzia)

(predložené Komisiou)

## DÔVODOVÁ SPRÁVA

### 1. VŠEOBECNÉ ÚVAHY

Cieľom tohto návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady je zjednodušiť, zmodernizovať a skvalitniť zákony Spoločenstva v oblasti rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami zjednotením ustanovení smerníc do jedného textu. Tento návrh smernice tiež vychádza zo všeobecného kontextu nového právneho a politického prostredia, ktoré je zamerané na vytvorenie otvorenejšej a zrozumiteľnejšej Únie orientovanej na bežný život.

Rovnaké zaobchádzanie pre mužov a ženy je základnou zásadou Európskej únie. Táto zásada sa v ustanoveniach primárnej legislatívy stanovených v Rímskej zmluve uvádzala od začiatku a odvtedy bola posilnená dodatočnými zmenami a doplneniami, čím sa stala integrálnou súčasťou sociálnej politiky Európskej únie.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa z izolovaného ustanovenia o rovnakej odmene v Rímskej zmluve vyvinula na veľmi dôležité a ďalekosiahle *acquis* v oblasti rovnosti – črta, ktorá posúva Európu z medzinárodného hľadiska do popredia. V článku 2 Zmluvy o ES sa uznáva rovnosť medzi mužmi a ženami ako základná zásada a jeden zo základných cieľov a úloh Spoločenstva. Okrem toho na základe článku 3 ods. 2 ES sa Spoločenstvu ukladá osobitné poslanie, t.j. uplatňovanie rovnosti medzi mužmi a ženami vo všetkých jeho aktivitách.

Amsterdamská zmluva významne posilnila primárne právo a schopnosť Európskej únie uskutočňovať aktivity v oblasti rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami tým, že zákonodarcovi Spoločenstva poskytla osobitné právne základy (články 13, 137, 141 ES). Tieto pozitívne zmeny v Zmluve sú explicitným vyjadrením rozsudku Súdneho dvora, že odstránenie diskriminácie na základe pohlavia je súčasťou základných práv. Súdny dvor zdôraznil, že článok 141 (ako v predchádzajúcom prípade bývalého článku 119 Zmluvy o ES) je súčasťou sociálnych cieľov Spoločenstva, ktoré nie je len hospodárskou úniou, ale zároveň je jeho úlohou na základe spoločných aktivít zabezpečovať napredovanie v sociálnej oblasti a snažiť sa o neustále zlepšovanie životných a pracovných podmienok. Súdny dvor dospel k záveru, že hospodársky cieľ podľa článku 141 Zmluvy o ES je druhotný vo vzťahu k sociálnemu cieľu podľa rovnakého ustanovenia, v ktorom sa ustanovuje výraz základného práva.<sup>1</sup>

Charta základných práv Európskej únie podpísaná 7. decembra 2000 taktiež v článku 23 uznáva rovnosť medzi mužmi a ženami ako základnú zásadu.

Značný pokrok sa dosiahol v oblasti sekundárnej legislatívy. Existujúce smernice stanovujú právny základ pre radikálne zmeny vo vnútroštátnych právnych predpisoch, prístupoch a postupoch, zatiaľ čo Súdny dvor pomáha svojou judikatúrou objasniť a ďalej rozvíjať výklad a rozsah pôsobnosti zásady rovnakého zaobchádzania.

Od prvej smernice (75/117/EHS) o rovnakej odmene, ktorá bola prijatá na základe bývalého článku 100 v roku 1975, a ktorou sa ďalej implementoval a uplatňoval bývalý článok 119 Zmluvy o ES, sa rozsah pôsobnosti rovnakého zaobchádzania rozšíril s cieľom pokryť ďalšie oblasti sociálnej politiky. V roku 1976 bola na základe bývalého článku 235 ES prijatá druhá smernica, ktorá sa vzťahuje na rovnaké zaobchádzanie pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu,

---

<sup>1</sup> Rozsudok Súdneho dvora z 10. februára 2000. Deutsche Post AG v Elisabeth Sievers (C-270/97) a Brunhilde Schrage (C-271/97). Spojené veci C-270/97 a C-271/97. ECR 2000 s. I-00929

odbornej príprave, postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (smernica 76/207/EHS). V roku 1979 bola na základe bývalého článku 235 ES prijatá tretia smernica (79/7/EHS) týkajúca sa postupného vykonávania zásady rovnakého zaobchádzania vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením (zákonné systémy).

V roku 1986 boli prijaté ďalšie dve smernice, jedna na základe bývalých článkov 100 a 235 Zmluvy o ES v súvislosti so zamestnaneckými systémami sociálneho zabezpečenia (86/378/EHS), a druhá na základe bývalého článku 235 Zmluvy o ES o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby vrátane činnosti v poľnohospodárstve a o ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas tehotenstva a materstva (86/613/EHS).

Následné úpravy Zmluvy umožnili prijatie smerníc s novými právnymi základmi a podľa iných postupov, ktoré kladú dôraz, inter alia, na to, akú úlohu môžu zohrávať sociálni partneri v oblasti rovnosti, konkrétne smernice o ochrane tehotenstva a materstva (92/85/EHS) prijaté na základe bývalého článku 118A Zmluvy o ES a o rodičovskej dovolenke (96/34/ES). Smernica 96/34/ES bola prvou smernicou prijatou po prvej dohode sociálnych partnerov na úrovni Spoločenstva dosiahnutej po uzavretí Maastrichtskej zmluvy podľa Dohody o sociálnej politike priloženej k Protokolu (č. 14) o sociálnej politike priloženému k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, najmä jej článku 4 ods. 2.

Po niekoľkých dôležitých rozsudkoch Súdneho dvora sa zdalo, že po prípade Barber je nevyhnutné prijať smernicu 96/97/ES, ktorou sa zmenila a doplnila smernica 86/378/EHS, s cieľom zabezpečiť súlad medzi smernicou 86/378 a bývalým článkom 119 (nový článok 141) podľa výkladu Súdneho dvora vo veci Barber a nasledujúcich rozsudkov.

Judikatúra Súdneho dvora a potreba účinnosti práva Spoločenstva boli pre Radu podnetom k tomu, aby na základe návrhu Komisie prijala smernicu 97/80/ES o dôkaznom bremene podľa Dohody o sociálnej politike priloženej k Protokolu (č. 14) o sociálnej politike priloženému k Zmluve o založení Európskeho spoločenstva, najmä jej článku 2 ods.2.

Existujúce smernice (v znení zmien a doplnení) založené na odlišných právnych základoch poskytujú silné legislatívne zázemie. Nepochybne je však potrebné zaktualizovať a zjednodušiť ich, aby sa zabezpečila väčšia jasnosť a istota v rámci celej rozšírenej Únie, a aby boli zrozumiteľnejšie.

Nedávna úprava smernice 76/207/EHS smernicou 2002/73/ES, ktorá bola prijatá podľa osobitného právneho základu článku 141 ods. 3 ES zavedeného Amsterdamskou zmluvou tiež dokázala, že zákonodarca súhlasí s reálnou potrebou aktualizovať existujúce smernice (z ktorých niektoré sú staršie ako dvadsať rokov). Smernica 2002/73/ES zohľadňuje nový vývoj v Zmluve (právny prostriedok na implementáciu zásady rovného zaobchádzania a aktivít na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami bol po Amsterdamskej zmluve značne posilnený), judikatúru Súdneho dvora (ktorou sa podstatne zdokonalila zásada rovnakého zaobchádzania) a prijatie ďalších podobných právnych predpisov (smerníc 2000/43/ES a 2000/78/ES založených na článku 13 ES).

V tomto kontexte boli právne predpisy o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami určené za prioritné oblasti politiky, ktoré si vyžadujú zjednodušenie, modernizáciu a zlepšenie<sup>2</sup>. Všeobecný cieľ zjednodušiť a zlepšiť legislatívne prostredie je obzvlášť zodpovedajúci v prípade právnych predpisov týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania, keďže priamo zasahuje mužov a ženy ako jednotlivcov, ktorí potrebujú mať ich individuálne práva jasne stanovené.

## 2. VÝSLEDKY KONZULTÁCIÍ A HODNOTENIE DÔSLEDKOV

V júli 2003 začala Komisia konzultáciu na prostredníctvom internetu<sup>3</sup>, ktorej zámerom bolo vyzvať členské štáty a ďalšie zúčastnené strany (sociálnych partnerov, MVO, ženské združenia, ako aj jednotlivcov), aby predložili svoje názory na iniciatívu Komisie. Konzultácia vychádzala z dokumentu, v ktorom sa uvádzali tri možnosti, ktoré by sa mohli využiť v rámci procesu zjednodušenia, modernizácie a zlepšenia právnych predpisov v oblasti rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Od členských štátov, sociálnych partnerov, inštitúcií pre rovnaké zaobchádzanie a MVO prišlo tridsať reakcií. Všetky pripomienky boli konštruktívne. Väčšina reakcií obsahovala stanovisko, že zjednodušenie, modernizácia a zlepšenie sú nevyhnutné. Vlády, ktoré reagovali, ako aj zúčastnené strany z výrobného odvetvia, obchodu a slobodných povolání, vo všeobecnosti požadovali prístup, ktorý by priniesol menšie zmeny, zatiaľ čo zástupcovia zamestnancov a MVO by uvítali ďalekosiahlejšie zmeny legislatívneho rámca Spoločenstva.

Neformálne stretnutie s odborníkmi z členských štátov, prístupujúcich krajín a krajín EZVO sa konalo 3. októbra 2003. Stretnutie poskytlo príležitosť podrobnejšie objasniť možnosti politiky a tiež dôkladnejšie prediskutovať tieto možnosti. Iniciatíva Komisie objasniť a zjednodušiť právne predpisy Spoločenstva a zároveň zachovať *acquis* bola všeobecne prijatá ako správny prístup. Niektorí účastníci sa vyslovili za úplnú kodifikáciu, zatiaľ čo iní boli viac naklonení miernym zmenám formou prepracovania existujúcich právnych predpisov a ďalší uprednostňovali ďalekosiahlejší prístup. Zdôraznil sa význam úplného zachovania súčasného *acquis* pri integrácii len tých rozsudkov Súdneho dvora, ktoré predstavovali osvedčenú právnu vedu.

Neformálna výmena stanovísk sa uskutočnila tiež so sociálnymi partnermi zastúpenými na úrovni EÚ (UNICE, CEEP, UEAPME, ETUC).

Poradný výbor Komisie pre rovnaké príležitosti prijal 19. októbra 2003 stanovisko k tejto problematike a objasnil, že vzhľadom na charakter výboru a štatút jeho členov neodráža toto stanovisko postoj vlád členských štátov, ani ich nezaväzuje. Stanovisko podporuje nové prepracované smernice, vrátane smernice o materstve. Zástupcovia UNICE, UEAPME a CEEP prijali odlišnú pozíciu pripojenú k stanovisku, ktorá podporuje zjednodušenie bez uskutočnenia akýchkoľvek zmien v existujúcich právnych predpisoch.

Útvary Komisie taktiež uskutočnili rozšírené hodnotenie dôsledkov (pripojené ako príloha).

Vo svetle komplexnej analýzy možností na zlepšenie legislatívneho rámca ES v oblasti rovnakého zaobchádzania sa zdá, že požiadavky aktualizácie, zjednodušenia,

---

<sup>2</sup> Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu a Hospodárskemu a sociálnemu výboru z 24.1.2003 „Aktualizácia a zjednodušenie *acquis* Spoločenstva“, KOM(2003)71 konečná verzia.

<sup>3</sup> [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_inclusion/grants\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_inclusion/grants_en.htm)

zmodernizovania a zlepšenia *acquis* Spoločenstva v tejto oblasti by najlepšie splnila nová prepracovaná smernica. Preto sa navrhuje predložiť smernicu, ktorá:

- predstavuje jeden súvislý dokument na základe konsolidovaných smerníc, jasne štruktúrovaných do rôznych kapitol s horizontálnymi a osobitnými ustanoveniami a súvisiacimi definíciami; jej znenie odráža súvislosť medzi rôznymi aspektmi rovnakého zaobchádzania a ukazuje, akým spôsobom sú tieto aspekty navzájom prepojené na základe spoločných zásad;
- odráža ustálenú judikatúru a tým prispieva k právnej istote a jasnosti;
- jasne odráža uplatňovanie horizontálnych ustanovení smernice 2002/73/ES a smernice týkajúcej sa dôkazného bremena v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia, pokiaľ ide o rovnakú odmenu a zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia;
- poskytuje nevyhnutnú podporu na urýchlenie účinnej implementácie rovnakého zaobchádzania na účely dosiahnutia cieľov sociálno-hospodárskej politiky Spoločenstva.

Tento návrh odráža možnosť, pri ktorej by sa zlúčili všetky smernice, ktorými sa implementuje zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy (vrátane rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia), ako aj smernice týkajúcej sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky a smernica o dôkaznom bremene.

Tento návrh slúži na niekoľko účelov: po prvé, v záujme zrozumiteľnosti a jasnosti je spracovaný vo forme jediného nástroja; po druhé, zefektívňuje implementáciu zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v súvislosti s prácou a povoláním; a na záver, pomocou integrácie judikatúry Súdneho dvora zlepšuje *acquis* v týchto oblastiach.

### **3. OPATRENIA USTANOVENÉ V NÁVRHU SMERNICE**

Zo všeobecného hľadiska je cieľom tohto návrhu smernice Európskeho parlamentu a Rady implementovať zásadu rovnakého zaobchádzania vo veciach, na ktoré sa vzťahovali predchádzajúce smernice, spojených do jedného znenia. V tejto súvislosti je účelom návrhu:

- zabezpečiť implementáciu a uplatňovanie zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach týkajúcich sa prístupu k zamestnaniu, odbornej prípravy, postupu v zamestnaní a pracovných podmienok, vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, a
- zabezpečiť, aby opatrenia prijaté členskými štátmi na implementáciu zásad rovnakej odmeny a rovnakého zaobchádzania, boli účinnejšie, aby sa umožnilo všetkým osobám, ktoré sa cítia poškodené v dôsledku neuplatnenia týchto zásad, preukázať/obhájiť svoje práva súdnou cestou, po prípadnom využití opravných prostriedkov v iných príslušných orgánoch.

#### **Základné zmeny tohto návrhu sú tieto:**

integrácia judikatúry ESD týkajúca sa najmä:

- rovnakej odmeny pripisovanej jednému zdroju – rozsudky v prípade Lawrence<sup>4</sup> ako aj Allonby – (pozri článok 4 tohto návrhu a úvodné odôvodnenie 9);
- rovnakého zaobchádzania a dôchodkových systémov štátnych zamestnancov – judikatúry Súdneho dvora v rozsudkoch Beune, Evrenopoulos a Niemi<sup>5</sup> – (pozri článok 6 ods. 2 tohto návrhu a úvodné odôvodnenie 12);
- objasnenia rozšírenej ochrany tehotných pracovníčok na všetky pracovné podmienky a nie len na ich právo na návrat na rovnaké alebo rovnocenné pracovné miesto – zmeny zavedené smernicou 76/207/EHS v súlade s judikatúrou ESD - (pozri článok 15 ods. 1 a 2 tohto návrhu);
- uplatňovania definícií obsiahnutých v smernici 2002/73/ES na všetky oblasti, na ktoré sa vzťahuje tento návrh (pozri článok 2 tohto návrhu a úvodné odôvodnenie 5);
- rozšírenia pravidiel o dôkaznom bremene na všetky oblasti, ktoré spadajú do nevyhnutného rozsahu pôsobnosti návrhu - tým sa zaistí účinnosť zásady rovnakého zaobchádzania (ako vidno z analógie týkajúcej sa zákazu diskriminácie v článku 13 smerníc) – (pozri článok 20 tohto návrhu);
- rozšírenia ustanovení týkajúcich sa ochrany práv zo strany združení s oprávneným záujmom zavedených smernicou 2002/73/ES na ďalšie oblasti, na ktoré sa vzťahuje tento návrh – v súlade so zmenami podľa smernice 2002/73/ES – (pozri článok 17 ods. 2 tohto návrhu);
- rozšírenia ustanovenia, ktorým sa objasňuje otázka vnútroštátnych pravidiel týkajúcich sa lehôt na domáhanie sa nároku, na všetky ďalšie oblasti, na ktoré sa vzťahuje tento návrh – v súlade s článkom 6 smernice 76/207/EHS zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73/ES – (pozri článok 17 ods. 3 tohto návrhu);
- rozšírenia judikatúry týkajúcej sa sankcií/pokút na všetky oblasti, na ktoré sa vzťahuje tento návrh – v súlade so zmenami podľa smernice 2002/73/ES – (pozri články 18 a 26 tohto návrhu);
- rozšírenia pravidiel týkajúcich sa orgánov na podporu rovnakého zaobchádzania, ako aj ustanovení týkajúcich sa sociálneho dialógu na všetky ďalšie oblasti, na ktoré sa vzťahuje tento návrh – v súlade so zmenami podľa smernice 2002/73/ES – (pozri články 21 až 23 tohto návrhu);
- rozšírenia záväzku uplatňovania rodového hľadiska na všetky oblasti rovnakého zaobchádzania, na ktoré sa vzťahuje tento návrh – v súlade s článkom 3 ods. 2 ES a článkom 1 ods. 1a smernice 76/207/EHS vloženým smernicou 2002/73/ES, jej článkom 1 bod 1 – (pozri článok 29 tohto návrhu);
- zavedenia doložky o opätovnom preskúmaní – ide o štandardnú doložku – (pozri článok 32 tohto návrhu).

---

<sup>4</sup> Rozsudky Súdneho dvora zo 17. septembra 2002. A. G. Lawrence a iní v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd. Vec C-320/00. ECR 2002 s. I-07325 a Allonby, C-256/01

<sup>5</sup> Rozsudky Súdneho dvora z 28. septembra 1994 vec C-7/93 Beuene ECR 1994 s. I-4471; 17. apríla 1997 vec C-147/95 Evrenopoulos, ECR 1997 s. I-2057; a 12. septembra 2002 vec C-351/00 Niemi, ECR 2002 s. I-07007

Návrh je rozčlenený do piatich hláv takto:

## **HLAVA I VŠEOBECNÉ USTANOVENIA**

V tejto hlave sa špecifikuje cieľ návrhu, t.j. zabezpečiť uplatňovanie princípu rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

V tejto hlave sa rovnako ustanovuje uplatňovanie definícií (priama a nepriama diskriminácia a obťažovanie a sexuálne obťažovanie), ktoré sú obsiahnuté v smernici 2002/73/ES na záležitosti, na ktoré sa vzťahujú ďalšie smernice spojené v návrhu. Obsahuje tiež definíciu odmeny, ktorá je obsiahnutá v článku 141 ods. 2 ES, ako aj definíciu zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia obsiahnutú v smernici 86/378/EHS upravenej smernicou 96/97/ES.

Tento návrh smernice, pokiaľ ide o osobný rozsah pôsobnosti, sa uplatňuje na celú pracujúcu populáciu a na osoby, ktoré uplatňujú svoj nárok.

## **HLAVA II OSOBITNÉ USTANOVENIA**

Táto hlava pozostáva z troch kapitol, z ktorých jedna sa zaoberá zásadou rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, druhá zásadou rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia a tretia zásadou rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.

### **Kapitola 1 Zásada rovnakej odmeny**

Táto kapitola zodpovedá základným ustanoveniam smernice 75/117/EHS. Rovnako zahŕňa najnovšiu judikatúru Súdneho dvora.<sup>6</sup> Je potrebné uviesť, že od 8. apríla 1976 (dátum rozsudku v prípade *Defrenne II*)<sup>7</sup>, na základe vyhlásenia Európskeho súdneho dvora, predstavuje bývalý článok 119 Zmluvy o ES (nový článok 141 ES) o rovnakej odmene ustanovenie s priamym účinkom. Súdny dvor od roku 1970 (od rozsudku v prípade *Defrenne I*)<sup>8</sup> rozvinul judikatúru týkajúcu sa rovnakej odmeny objasnením rozsahu pôsobnosti bývalého článku 119 Zmluvy o ES ako aj smernice 75/117/EHS.

V tomto kontexte sa zdá, že v súčasnosti sekundárna legislatíva týkajúca sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny, t.j. smernica 75/117/EHS o rovnakej odmene, neodráža v plnej miere najnovšiu judikatúru ESD. Zrušenie smernice 75/117/EHS a jej nahradenie novou spoločnou prepracovanou smernicou na základe tohto návrhu by ozrejnilo obsah zásady rovnakej odmeny, keďže nová smernica by v plnej miere odrážala výklad odmeny, ako sa ustanovuje v Zmluve a jej výklad Európskym súdnym dvorom. Toto sa dosiahlo zahrnutím rozsudku v prípade *Allonby*<sup>9</sup> ako aj v prípade *Lawrence*<sup>10</sup> do článku 4 tejto smernice. Okrem

---

<sup>6</sup> ECR zo 17. septembra 2002. *A. G. Lawrence a iní v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd*. Prípád C-320/00. Zbierka súdnych prípadov Európskeho súdneho dvora 2002 s. I-07325 a *Allonby*, C-256/01

<sup>7</sup> Rozsudok z 8. apríla 1976. Vec C-43/75, ECR. 1976 s. 455

<sup>8</sup> Rozsudok z 25. mája 1971, vo veci C-80/70 *Defrenne v. Belgický štát*, ECR 1971 s. 445

<sup>9</sup> Rozsudok z 13.1.2004

<sup>10</sup> (2002) ECR I-7325

toho pojem odmeny vo vzťahu k dôchodkovým systémom štátnych zamestnancov, ako sa odráža v prípadoch Niemi<sup>11</sup> a Beune<sup>12</sup>, je kodifikovaný v článku 6 tejto smernice.

Treba poznamenať, že v článku 1 bod 3 odsek 1 pododsek c) smernice 2002/73/ES sa už stanovuje, že zásada rovnakého zaobchádzania znamená, že nedochádza k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii na základe pohlavia vo verejnom alebo v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov, vo vzťahu k inter alia odmene, ako sa stanovuje v smernici 75/117/EHS.

Táto judikatúra, ktorá už tvorí súčasť *acquis* Spoločenstva, by sa mohla zhrnúť takto:

### **- Práca rovnakej hodnoty**

Súdny dvor upresnil, že v článku 141 ods. 1 ustanovuje zásada, že rovnaká práca alebo práca rovnakej hodnoty musí byť odmenená rovnakým spôsobom, či ju vykonáva muž alebo žena. Aby sa mohla uplatňovať, predpokladá sa, že pracovníci mužského a ženského pohlavia sú v porovnateľných situáciách.

V tomto kontexte zásada rovnakej odmeny ustanovená v bývalom článku 119 Zmluvy o ES nebráni vo vykonaní jednorázovej platby výnimočne pre ženy, ktoré sú na materskej dovolenke, kedy je účelom takejto platby náhrada pracovných nevýhod, ktoré vznikajú pre tieto pracovníčky z dôvodu ich neprítomnosti v práci<sup>13</sup>, pretože ich osobitná situácia vzhľadom na materstvo sa nemôže porovnávať so situáciou pracovníkov mužského pohlavia.

Súdny dvor sa pri viacerých príležitostiach uzniesol na tom, že vymedzenie rovnakej hodnoty zahŕňa porovnanie práce pracovníčky a porovnávaného pracovníka vo vzťahu k požiadavkám kladeným na pracovníkov pri plnení úloh, ako napr. zručnosť, námaha a zodpovednosť, alebo k vykonanej práci a povahe úloh, ktoré súvisia s prácou, ktorá sa má vykonať.

Súdny dvor vypracoval kritériá porovnateľnosti so zreteľom na zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy. Podľa Súdneho dvora<sup>14</sup>

- článok 141 ES a smernica 75/117/EHS sa uplatňujú na systémy odmeňovania za úkolovú prácu, v ktorých odmena závisí výlučne alebo vo veľkej miere od individuálneho pracovného výkonu každého pracovníka;

- zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy ustanovená v článku 141 ES a článku 1 smernice 75/117 znamená, že samotné zistenie, že v systéme odmeňovania za úkolovú prácu priemerná odmena skupiny pracovníkov, ktorá pozostáva prevažne zo žien a ktorá vykonáva jeden druh práce, je viditeľne nižšia ako priemerná odmena skupiny pracovníkov, ktorá pozostáva prevažne z mužov a ktorá vykonáva iný druh práce, ktorému sa prisudzuje rovnaká hodnota, nie je postačujúce na stanovenie toho, že dochádza k diskriminácii, pokiaľ ide o odmenu. Keď však v systéme odmeňovania za úkolovú prácu, v ktorom individuálna odmena pozostáva z premenlivého prvku v závislosti od pracovného výkonu každého pracovníka a fixného

---

<sup>11</sup> (2002) ECR I-7007

<sup>12</sup> (2002) ECR I-4471

<sup>13</sup> Rozsudok Súdneho dvora zo 16. septembra 1999 vo veci C-218/98, Oumar Dabo Abdoulaye a iní v. Régie nationale des usines Renault SA., ECR 1999 I s. 5723

<sup>14</sup> Rozsudok Súdneho dvora z 31. mája 1995, vo veci C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark v. Dansk Industri, v minulosti Industriens Arbejdsgivere, konajúce za Royal Copenhagen A/S., ECR 1995 I s.1275

prvku, ktorý sa líši podľa skupiny príslušných pracovníkov, nie je možné určiť faktory, ktorými sa určili sadzby alebo jednotky merania používané na výpočet premenlivého prvku v odmeňovaní, zamestnávateľ môže znášať bremeno dokazovania, že zistené rozdiely nie sú spôsobené diskrimináciou na základe pohlavia;

- na účely porovnania, ktoré sa má vykonať so zreteľom na zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy, medzi priemernou odmenou dvoch skupín pracovníkov, ktorí sú odmeňovaní za úkolovú prácu, sa musí vnútroštátny súd ubezpečiť, že každá z dvoch skupín zahŕňa všetkých pracovníkov, ktorých situácia, berúc do úvahy súbor faktorov, ako napr. povaha práce, požiadavky školenia a pracovné podmienky, sa môže považovať za porovnateľnú situáciu a pri ktorých možno predpokladať, že pokrývajú relatívne veľký počet pracovníkov, čím sa zaistí, že rozdiely nie sú spôsobené výlučne náhodnými alebo krátkodobými faktormi alebo rozdielmi v individuálnych pracovných výkonoch príslušných pracovníkov.

Súdny dvor sa tiež uzniesol na tom, že „v prípadoch práve prebiehajúcej diskriminácie, ktorá spadá do rozsahu priameho uplatňovania článku 119, sa porovnania vymedzujú na paralelné porovnania, ktoré sa môžu urobiť na základe konkrétneho posúdenia práce, ktorú v súčasnosti vykonávajú zamestnanci rôzneho pohlavia v rámci rovnakého zariadenia alebo prevádzky“<sup>15</sup>.

Nedávno<sup>16</sup> však Súdny dvor upresnil, že „v súvislosti s týmto neexistuje v znení článku 141 ods. 1 ES nič, čím by sa poukázalo na to, že uplatniteľnosť daného ustanovenia je obmedzená na situácie, v ktorých muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa“. Súdny dvor sa uzniesol, že na zásadu ustanovenú v danom článku sa možno odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi, predovšetkým v prípadoch diskriminácie, ktoré vychádzajú priamo z legislatívnych ustanovení alebo kolektívnych pracovných dohôd, ako aj v prípadoch, kedy sa práca vykonáva v rovnakých zariadeniach alebo prevádzkach, súkromných alebo verejných (pozri, inter alia, Defrenne II, odsek 40; vec 129/79 Macarthys [1980] ECR 1275, odsek 10; a vec 96/80 Jenkins [1981] ECR 911, odsek 17). Avšak v prípadoch, kedy rozdiely zistené v podmienkach odmeňovania pracovníkov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, nemôžu byť prisúdené jednému zdroju, neexistuje žiadny orgán, ktorý by bol zodpovedný za takýto nepomer a ktorý by mohol znovu nastoliť rovnaké zaobchádzanie. Taká situácia nespadá do rozsahu pôsobnosti článku 141 ods. 1 ES. Práca a odmena týchto pracovníkov sa preto nemôže porovnávať na základe daného ustanovenia.

Následne Súdny dvor s vyššie uvedenou judikatúrou zaviedol nový prvok, ktorý je rozsiahlejší ako rovnaké zariadenie alebo rovnaká prevádzka, na porovnanie práce rovnakej hodnoty, ktorá spadá pod rovnaký zdroj. Keď nemôžu byť rozdiely zistené v podmienkach odmeňovania pracovníkov odlišného pohlavia, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, prisúdené jednému zdroju, nespádajú do rozsahu pôsobnosti článku 141 ods. 1 ES<sup>17</sup>. Týmto návrhom sa kodifikuje táto judikatúra.

---

<sup>15</sup> Rozsudok vo veci C-129/79, McCarthy Ltd v. Wendy Smith, ECR 1980 s.1275, rozsudok Súdneho dvora z 30. mája 2000 .Jämställdhetsombudsmannen v. Örebro läns landsting. Porovnanie odmeny pôrodnej asistentky s odmenou klinického odborníka – berúc do úvahy doplnkový a skrátený pracovný čas pri nevyhovujúcich pracovných hodinách. Vec C-236/98. ECR 2000 I s. 2189

<sup>16</sup> Rozsudok Súdneho dvora zo 17. septembra 2002. A.G. A. G. Lawrence a iní v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd. Vec C-320/00. ECR. 2002 I s.7325

<sup>17</sup> nedávno potvrdené vo veci Allonby, C-256/01

## **- Hodnotenie zamestnaní a klasifikácia zamestnaní**

Smernica 75/117/EHS v článku 1 ustanovuje, že „Najmä v prípade, keď sa na stanovenie odmeny používa systém klasifikácie zamestnaní, musí byť tento systém založený na rovnakých kritériách pre mužov aj pre ženy a musí byť vytvorený tak, aby vylučoval akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu pohlavia“.

Súdny dvor svojou judikatúrou, najmä v rozsudku vo veci C-237/85, Gisela Rumler v. Dato Druck GmbH, ustanovil tri smerodajné zásady podľa odseku 2 článku 1 smernice 75/117/EHS týkajúce sa otázky klasifikácie zamestnaní takto;

a) „Kritéria, ktorými sa riadi klasifikácia výšky odmeny, musia zabezpečovať, že práci, ktorá je objektívne rovnaká, sa prisudzuje rovnaká výška odmeny, či ju vykonáva muž alebo žena.

b) Používanie hodnôt, ktoré odrážajú priemerný výkon pracovníkov jedného pohlavia ako základ na určenie rozsahu, v akom práca kladie požiadavky alebo si vyžaduje úsilie, alebo či je ťažká, predstavuje druh diskriminácie na základe pohlavia, ktorý je v rozpore so smernicou.

c) Aby nebol systém klasifikácie zamestnaní diskriminačný ako celok, musí do takej miery, do akej to umožňuje povaha vykonávaných úloh v podniku, zohľadňovať kritériá, na ktoré môžu pracovníci každého pohlavia preukázať zvláštnu spôsobilosť.

Týmito smerodajnými zásadami sa stanovuje, že v kontexte sporu musí byť systém klasifikácie zamestnaní podľa článku 1 odsek 2 smernice 75/117/EHS v súlade s judikatúrou Súdneho dvora formálny, analytický, založený na faktoroch a nediskriminačný.

Súdny dvor nedávno v rozsudku<sup>18</sup> z 26. júna 2001 *Brunnhofer* objasnil judikatúru týkajúcu sa klasifikácie zamestnaní a práce rovnakej hodnoty.

- skutočnosť, že zamestnankyňa, ktorá tvrdí, že je obeťou diskriminácie na základe pohlavia, a s ňou porovnávaný zamestnanec mužského pohlavia sú klasifikovaní v rovnakej kategórii zamestnania podľa kolektívnej dohody, ktorou sa riadi ich zamestnanie, nie je sama o sebe postačujúcou na vyvodenie záveru, že príslušní dvaja zamestnanci vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota v znení článku 141 Zmluvy o ES a článku 1 smernice 75/117/EHS, keďže táto skutočnosť je len jednou z ďalších indícií potvrdzujúcou, že kritérium je splnené;

- rozdiel v odmene je možné odôvodniť okolnosťami, ktoré sa nezohľadňujú na základe kolektívnej dohody uplatniteľnej na príslušných zamestnancov pod podmienkou, že predstavujú objektívne dôvody, ktoré nesúvisia so žiadnou diskrimináciou na základe pohlavia a sú v súlade so zásadou proporcionality;

- v prípade práce odmeňovanej podľa časových sadziieb, rozdiel v odmene prisúdenej dvom pracovníkom odlišného pohlavia v čase uvedenia do zamestnania za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa nemôže odôvodniť pomocou faktorov, ktoré sa zistili až po tom, ako príslušní pracovníci začali vykonávať svoje povinnosti, a ktoré sa môžu posúdiť, až keď sa začala vykonávať pracovná zmluva, ako napr. rozdiel v individuálnej pracovnej kapacite príslušných osôb alebo v efektívite práce konkrétneho zamestnanca v porovnaní s efektívnosťou práce jeho kolegu.

---

<sup>18</sup> Rozsudok z 26. júna 2001, vo veci C-381/99, *Brunnhofer*, ECR I 2001 s. 4961,

## Vymedzenie pojmu odmena na účely článku 141 ods. 2

Súdny dvor sa opakovane uzniesol na tom, že pojem odmeny v rámci znenia druhého odseku bývalého článku 119 Zmluvy o ES zahŕňa všetky dávky peňažnou alebo vecnou formou, terajšie alebo budúce, pod podmienkou, že ich vypláca, aj keď nepriamo, zamestnávateľ pracovníkovi v súvislosti s jeho zamestnaním.<sup>19</sup>

Individuálne príplatky k základnej odmene (Handels v. Danfoss)<sup>20</sup> a príplatky založené na výške služobného veku (Nimz)<sup>21</sup> k základnej alebo minimálnej odmene spadajú do rozsahu pôsobnosti bývalého článku 119 Zmluvy o ES. V rozsudku zo 4. júna 1992 (Bötel<sup>22</sup>) sa rozhodlo, že pracovné voľno s odmenou pre zamestnanca na čiastočný pracovný úväzok, ktorý sa zúčastnil školenia zamestnaneckej rady, predstavovalo odmenu. Príplatky pre „hlavy domácnosti“ sú zahrnuté v pojme odmeny (Európska komisia v. Luxemburg)<sup>23</sup>. Dávky vypočítané v peňažných jednotkách, ako napr. príspevok v PN predstavujú odmenu (Rinner-Kuhn)<sup>24</sup>. Okrem toho peňažná kalkulácia za pracovné voľno na účely vykonania školenia zamestnaneckej rady bola posúdená ako odmena (Bötel). Dôchodky, príspevky na cestovanie v rámci dôchodkových systémov a systémov odlúčenia boli posúdené ako odmena (Garland, Barber<sup>25</sup>). Preto by sa zdalo, že sú pokryté akékoľvek priame platby ako príspevky k základnej mzde. Podľa toho by sa mali zahrnúť prémie za pracovné zmeny, nadčasy a všetky formy odmeny za zásluhy a pracovný výkon.

Uplatňovanie bývalého článku 119 na systémy sociálneho zabezpečenia bolo ústredným motívom odkazu na predbežné rozhodnutie vo veci 80/70 Defrenne v. Belgický štát<sup>26</sup>. V rozsudku v tejto veci Súdny dvor objasnil svoje stanovisko vylúčením zákonných systémov sociálneho zabezpečenia z pojmu „akékoľvek ďalšie plnenie“ v bývalom článku 119 (nový článok 141 ods. 2). Súdny dvor na základe záverov generálneho advokáta vyniesol rozsudok, že pojem plnenie vyplatené priamo alebo nepriamo, peňažné alebo vecné, nemôže zahŕňať dávky zákonných systémov sociálneho zabezpečenia bez akéhokoľvek prvku súhlasu v rámci podniku alebo príslušného pracovného odvetvia a záväzne uplatniteľného na všeobecné kategórie pracovníkov. Súdny dvor poznamenal, že na financovanie týchto systémov prispievajú pracovníci, zamestnávatelia a verejné orgány v rozsahu, ktorý je určený skôr z dôvodov sociálnej politiky ako pracovným pomerom medzi pracovníkmi a zamestnávateľmi. Z týchto dôvodov dospel Súdny dvor k záveru, že „akékoľvek ďalšie plnenie“ sa nemôže považovať za plnenie zahŕňajúce dávky zákonných systémov sociálneho zabezpečenia. Na druhej strane však toto odôvodnenie znamená, že osobitné systémy, ako napr. zamestnanecké systémy spoločnosti sú zahrnuté, pretože práve tieto sa priamo neriadia zákonom. Zahŕňajú prvok súhlasu v rámci podniku alebo pobočky, nie sú povinné pre všeobecné kategórie pracovníkov, ale len pre tie kategórie, ktoré sú pokryté v rámci podniku alebo pobočky, a financujú ich zamestnávatelia alebo pracovníci, ktorí priamo prispievajú v závislosti od požiadaviek na financovanie systémov a nie z dôvodov sociálnej politiky.

<sup>19</sup> Rozsudok zo 17. mája 1990, C-262/88, Barber, ECR. 1990 s.1889

<sup>20</sup> Rozsudok zo 17. októbra 1989, C-109/88, Danfoss. ECR. 1989 s. 3199

<sup>21</sup> C-184/89, Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg, ECR 1991, s. 322

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

<sup>23</sup> C-58/81 ECR s.2175

<sup>24</sup> C-171/88, Rinner-Kuhn v. Spezial-Gebäudereinigung ECR.1989 s. 2743

<sup>25</sup> C-262/88 Barber, ECR 1990, s. I 1889

<sup>26</sup> C-80/70, Defrenne I ECR 1971 s. 455.

V roku 1986 vo veci 170/84 Bilka-Kaufhaus v. Weber<sup>27</sup> Súdny dvor potvrdil implicitný rozsudok vynesený vo vyššie uvedenom rozsudku v prípade Defrenne I<sup>28</sup>, konkrétne, že len dávky odvodené zo zákonného systému sociálneho zabezpečenia boli mimo rozsahu pôsobnosti bývalého článku 119 Zmluvy o ES. Súdny dvor náležite rozhodol o tom, že zamestnanecký dôchodkový systém financovaný zamestnávateľom predstavuje odmenu na účely bývalého článku 119 Zmluvy o ES.

V rozsudku zo 17. mája 1990 (vec 262/88 Barber) a v následných rozsudkoch (pozri nižšie) Súdny dvor potvrdzuje svoju dávnejšiu judikatúru vo veci 170/84 Bilka, t.j., že dávky v rámci zamestnaneckých dôchodkových systémov pre odmeňovaných pracovníkov spadajú pod pojem odmeny v zmysle bývalého článku 119 Zmluvy o ES.

Skutočnosť, že platby zamestnancom sa neriadia pracovnou zmluvou, ich nevyníma z rozsahu *odmeny* v bývalom článku 119 Zmluvy o ES. Odmeny vyplatené podľa uváženia zamestnávateľa sa zahŕňajú (Garland)<sup>29</sup>. Na základe toho je odmena, či už na základe zmluvy, zákonných alebo kolektívnych ustanovení alebo na báze dobrovoľnosti, pokrytá.

## **Kapitola 2 Zásada rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia**

Táto kapitola zahŕňa základné ustanovenia smernice 86/378/EHS zmenenej a doplnenej smernicou 96/97/ES a ďalej objasňuje implementáciu zásady rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia bez toho, aby menila súčasnú právnu pozíciu. Taktiež integruje novšiu judikatúru.<sup>30</sup>

### **- Rovnaká odmena a zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia**

Ako už bolo uvedené, rozsah „odmeny“ bol objasnený početnými rozsudkami ESD, najmä v súvislosti so zamestnaneckými systémami sociálneho zabezpečenia.

V rozsudku zo 17. mája 1990 (vec 262/88 Barber)<sup>31</sup> Súdny dvor potvrdil svoj dávnejší rozsudok (vec 170/84 Bilka), pričom neponechal žiadny priestor pochybnostiam: dávky a zamestnanecké príspevky na základe podmienok zamestnaneckého dôchodkového systému spadajú pod pojem odmeny v zmysle bývalého článku 119 (v súčasnosti, s úpravou článok 141 ES) Zmluvy o ES v súvislosti s rovnakou odmenou. Súdny dvor potvrdil, čo implicitne uviedol v rozsudku z 25. mája 1971 vo veci C-80/70 Defrenne I<sup>32</sup>, t.j. dávky udelené v rámci dôchodkového systému, ktorý sa v zásade vzťahuje na zamestnanie príslušnej osoby, sú súčasťou odmeny, ktorú daná osoba prijala a spadajú do rozsahu pôsobnosti bývalého článku 119 Zmluvy o ES.<sup>33</sup>

---

<sup>27</sup> C-170/84, ECR 1986, s. 1607

<sup>28</sup> ECR 1971, s. 445, vec 80/70 Defrenne v. Belgický štát („Defrenne I“).

<sup>29</sup> C-12/81, Eileen Garland v. British Rail Engineering Ltd, ECR 1982, s. 359

<sup>30</sup> Rozsudky Súdneho dvora z 28. septembra 1994, vec C-7/93 Beune, ECR 1994 strana I-4471 zo 17. apríla 1997 vo veci 147/95 Evrenopoulos ECR s. I-02057, z 29. novembra 2001, vec C-366/99 Griesmar ECR s. I-09383, z 13. decembra 2001 vec C-206/00. ECR 2001 I-0201 Henri Mouflin a novšie v rozsudku z 12. septembra 2002 vo veci C-351/00 Niemi ECR 2002 s. I-07007

<sup>31</sup> ECR 1990, s. I 1889

<sup>32</sup> ECR 1971 s. 445

<sup>33</sup> Pozri najmä, za týmto účelom, vec 170/84 Bilka v. Weber von Hartz [1986] ECR 1607, odsek 22; Barber, odsek 28; Barber, odsek 46; a nedávnejšie v spojených veciach C-234/96 a C-235/96 Deutsche Telekom v. Vick a Conze [2000] ECR I-799, odsek 32.

Diskriminácia medzi mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia sa preto zakazuje nielen v prípade, keď sa stanovuje vek oprávnenosti na dôchodok, ale aj keď sa zamestnanecký dôchodok ponúka vo forme kompenzácie za prepustenie z ekonomických dôvodov (fakty vo veci 262/88, Barber). Napriek tomu Súdny dvor pri zaprotokolovaní rozsudku v prípade Barber zanechal pochybnosti týkajúce sa (spiatocných) časových účinkov uplatňovania článku 119 Zmluvy týkajúceho sa zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia.

Judikatúra Súdneho dvora v oblasti uplatňovania bývalého článku 119 o zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia by sa mohla zhrnúť takto:

Súdny dvor v rozsudkoch zo 6. októbra 1993 (Ten Oever), 14. decembra 1993 (Moroni), 22. decembra 1993 (Neath) a v šiestich rozsudkoch z 28. septembra 1994 potvrdil výklad spiatocnej účinnosti uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch pre odmeňovaných pracovníkov<sup>34</sup> v súlade s dodatkovým protokolom k bývalému článku 119.

Vo veci C-109/91 „Ten Oever” (rozsudok zo 6. októbra 1993) Súdny dvor potvrdil, že bývalý článok 119 sa uplatňuje na pozostalostné dávky poskytnuté zamestnaneckým systémom sociálneho zabezpečenia s účinnosťou od 17. mája 1990 a od tohto dátumu nie je povolená diskriminácia medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o udelenie takýchto dávok.

Vo veci C-110/91 „Moroni” (rozsudok zo 14. decembra 1993) Súdny dvor potvrdil, že bývalý článok 119 Zmluvy o ES sa uplatňuje na všetky typy zamestnaneckých systémov a následne vek oprávňujúci na starobný dôchodok alebo dôchodok za výsluhu rokov podľa takýchto systémov musí byť rovnaký pre obidve pohlavia s účinnosťou od 17. mája 1990.

Vo veci C-152/91 „Neath” (rozsudok z 22. decembra 1993) a veci C-200/91 „Coloroll” (rozsudok z 28. septembra 1994) Súdny dvor upresnil, že príspevky zamestnancov do zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia musia byť rovnaké pre obidve pohlavia, pretože predstavujú prvok odmeny v zmysle bývalého článku 119 Zmluvy o ES. Na druhej strane, príspevky zamestnávateľov do takýchto systémov sa môžu líšiť podľa pohlavia, pokiaľ vychádzajú z objektívnych poistnotechnických výpočtov, pri ktorých sa zohľadňuje väčšia dĺžka života žien.

Rozsudkami v týchto prípadoch Súdny dvor objasnil uplatňovanie zásady rovnakej odmeny v oblasti zamestnaneckých systémov, najmä, ktoré systémy spadajú pod pojem odmeny v príslušnom článku Zmluvy.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Rozsudky Súdneho dvora zo 6. októbra 1993, C-109/91 Ten Oever, ECR 1993 s.I-4879, zo 14. decembra 1993, C-110/91 Moroni, ECR I-6591, z 22. decembra 1993, C-152/91 Neath, ECR I-6953, z 28. septembra 1994, C-200/91 Coloroll, ECR 1994 s. I-4389. Rozsudky z 28. septembra 1994, C-57/93 Vroege ECR 1994 s.I-4541 a C-128-93 Fisscher ECR 1994, s.I-4583 a nedávnejšie, rozsudky z 11. decembra 1997, C-246/96 Magorrian ECR 1997 s. I-07153 a zo 16. mája 2000 vo veci C-78/98 Preston ECR 2000 s. I-03201.

<sup>35</sup> Rozsudky Súdneho dvora zo 6. októbra 1993, C-109/91 Ten Oever, ECR 1993 s.I-4879, zo 14. decembra 1993, C-110/91 Moroni, ECR I-6591, z 22. decembra 1993, C-152/91 Neath, ECR I-6953, z 28. septembra 1994, C-200/91 Coloroll, ECR 1994 s. I-4389. Rozsudky z 28. septembra 1994, C-57/93 Vroege ECR 1994 s.I-4541 a C-128-93 Fisscher ECR 1994, s. I-4583, rozsudok Súdneho dvora z 28. septembra 1994. Vec C-7/93. Beune, ECR 1994 strana I-4471 a nedávnejšie rozsudky z 11. decembra 1997, C-246/96 Magorrian ECR 1997 s. I-07153 a zo 16. mája 2000 vo veci C-78/98 Preston ECR 2000 s. I-03201, rozsudok z 25. mája 2000 vo veci C-50/99. Jean-Marie Podesta v. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) a iní. ECR 2000 strana I-04039

Pred rozsudkami Súdneho dvora podpísali hlavy štátov a vlád na stretnutí v Maastrichte dodatkový protokol k bývalému článku 119 Zmluvy o ES, ktorého cieľom je obmedziť časové účinky bývalého článku 119 Zmluvy o ES v súvislosti so zamestnaneckými systémami. Tento protokol je stále priložený k článku 141 po neskorších úpravách Zmluvy (Amsterdamskou zmluvou a Zmluvou z Nice).

Podľa tohto protokolu:

„Na účely bývalého článku 119 dávky podľa zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia sa nepovažujú za odmenu, ak a pokiaľ sa vzťahujú na doby zamestnania pred 17. májom 1990 (dátum rozsudku v prípade Barber) s výnimkou v prípadoch pracovníkov alebo osôb, ktoré si za nich nárokujú, ktorí pred týmto dňom navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa platného vnútroštátneho práva“.

Smernica 96/97/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 86/378/ES, prijatá Radou na základe návrhu Komisie odráža judikatúru Súdneho dvora a dodatkový protokol k bývalému článku 119 a z dôvodu právnej istoty a jasnosti je zameraná na zosúladenie sekundárnej legislatívy, t.j. zosúladenie smernice 86/378/EHS s bývalým článkom 119 Zmluvy o ES, podľa výkladu Súdneho dvora.

So zreteľom najmä na problém zohľadňovania poistnotechnických faktorov, ktoré sa líšia v závislosti od pohlavia, pri výpočte príspevkov a dávok v rámci zamestnaneckých systémov, by sa malo pamätať na to, že Komisia vo svojom návrhu z 23. apríla 1983 (KOM (83) 217 konečná verzia), ktorý predchádzal smernici 86/378/EHS, uviedla v článku 6 otvorený zoznam určitých ustanovení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania. Hlavný problém týkajúci sa tejto smernice pramenil z tohto článku, najmä odsekov h) a i).

Smernica 86/378/EHS ustanovila, že systémy môžu zohľadňovať poistnotechnické prepočítavacie faktory, ktoré sa líšia podľa pohlavia, pokiaľ ide o príspevky zamestnávateľov a dávky označené ako dávky definované podľa príspevkov. Na prvý pohľad sa výnimky vzťahujú na systémy zahŕňajúce definované príspevky, ale treba poznamenať, že prijaté znenie nebolo veľmi jasné a počas konzultácií, vrátane konzultácií s vládnymi expertmi, dôchodkovými fondmi a sociálnymi partnermi, zameraných na zmenenie a doplnenie smernice 86/378, všetky zúčastnené strany boli toho názoru, že znenie je potrebné objasniť.

Situáciu, ktorá sa vzťahuje na ustanovenia článku 6 písm. h) a i) smernice 86/378/EHS, objasnila judikatúra Súdneho dvora a konkrétnejšie vyššie uvedené rozsudky z 22. decembra 1993 (vec C-152/91 Neath) a 28. septembra 1994 (vec C-200/91 Coloroll). Podľa Súdneho dvora používanie poistnotechnických faktorov, ktoré sa líšia podľa pohlavia, vo financovaných zamestnaneckých dôchodkových systémoch s definovanými dávkami nespadá do rozsahu pôsobnosti bývalého článku 119 Zmluvy o ES, pokiaľ ide o príspevky zamestnávateľov.

Súdny dvor poukázal na to, že tento záver nevyhnutne rozširuje osobitné aspekty otázok, ktoré sa naň vzťahujú, pre predbežné rozhodnutie v prípadoch Neath a Coloroll, konkrétne kapitalizácia časti pravidelného dôchodku a prevod dôchodkových práv, ktorého hodnota sa môže stanoviť len v zmysle opatrení na financovanie.

Súdny dvor naďalej zdôrazňoval, že príspevky zamestnancov v príspevkovom zamestnaneckom systéme musia byť rovnaké pre obidve pohlavia. Jeho záver sa zakladá na myšlienke, že v kontexte zamestnaneckých dôchodkov sa bývalý článok 119 vzťahuje len na

to, čo sľúbil zamestnávateľ, t.j. pravidelné dávky plynúce z dôchodku, ktoré majú byť vyplácané po dosiahnutí dôchodkového veku. Príspevky zamestnávateľa teda nespádajú do rozsahu pôsobnosti bývalého článku 119, rovnako ako sumy prevedené z jedného dôchodkového fondu do iného na základe zmeny zamestnania.

Tieto faktory sa jasne spájajú s „financovaním“ dôchodkového systému a nevzťahuje sa na ne, podľa odôvodnenia Súdneho dvora, bývalý článok 119. Menej jasné je to, či toto odôvodnenie rovnako vylučuje z rozsahu pôsobnosti bývalého článku 119 kapitálovú sumu, ktorú niektoré systémy poskytujú ako náhradu za zrieknutie sa nároku na časť bežného dôchodku. Súdny dvor sa jednoznačne domnieva, že vytváranie kapitálu tohto druhu je vylúčené z rozsahu pôsobnosti bývalého článku 119 (bod 33 v odôvodnení pre rozsudok v prípade Neath). Napriek tomu treba poznamenať, že kapitalizovaná suma zriedkakedy predstavuje náhradu za časť bežného dôchodku, a že odôvodnenie Súdneho dvora sa uplatňuje len na systémy s definovanými dávkami.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že ustanovenia článku 6 ods. h) a ods. i) smernice 86/378, ako ju prijala Rada ministrov v roku 1986, zostáva v súlade s bývalým článkom 119 Zmluvy o ES. Napriek tomu boli potrebné určité úpravy, aby sa objasnili záležitosti, napr. rozlišovaním medzi systémami s definovanými dávkami (kde zamestnávateľov prísľub je konečnou dávkou).<sup>36</sup> Čo sa týka zamestnávateľských príspevkov, Súdny dvor jednoznačne rozhodol o výške, ktorá sa má vyplácať v kontexte systémov s definovanými dávkami, kde sa podľa Súdneho dvora táto výška môže líšiť podľa pohlavia, aby sa zohľadnili poistnotechnické prepočítavacie faktory.

Na druhej strane Súdny dvor nerozhodol o výške takýchto príspevkov v systémoch s definovanými príspevkami.

V rozsudku z 9. novembra 1993 vo veci C-132/92 Birds Eye Walls<sup>37</sup> sa Súdny dvor uzniesol, že rozdiely medzi príspevkami zamestnávateľov v rámci takýchto systémov (systémy s definovanými príspevkami) sa môžu povoliť pod podmienkou, že cieľom je dosiahnuť rovnaké dôchodky pre obidve pohlavia.

Na dôvažok k rozsudku vo veci C-200/91 Coloroll, Súdny dvor dňa 28. septembra 1994 ďalej objasnil v piatich ďalších rozsudkoch rozsah pôsobnosti bývalého článku 119 Zmluvy o ES a jeho uplatňovanie v súvislosti so zamestnaneckými systémami sociálneho zabezpečenia.

Rozsudok vo veci 200/91 Coloroll ako doplnok k otázke poistnotechnických faktorov potvrdzuje základné zásady ustanovené v predchádzajúcich rozsudkoch Súdneho dvora (Ten Oever, Moroni, Neath) a poskytuje ďalšie objasnenie v určitých oblastiach, ako napr. skutočnosť, že bývalého článku 119 Zmluvy o ES sa môžu dovolávať aj zamestnanci aj ich rodinní príslušníci vo vzťahu k správcovi (administrátorom zamestnaneckých systémov), ktorí sú zaviazaní dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania (príslušné povinnosti zamestnávateľov a správcov).

V rozsudkoch vo veciach 408/92 Smith a 28/93 Van den Akker sa Súdny dvor domnieva, že bývalý článok 119 Zmluvy o ES sa musí vykladať ako znemožnenie zamestnávateľovi vyrovnáť dôchodkový vek zvýšením veku žien na vek mužov vo vzťahu k obdobiam

---

<sup>36</sup> Smernica 96/97/ES článok 1 bod 3, ktorý nahrádza článok 6 smernice 86/378/EHS, pozri najmä písm. h) a i)

<sup>37</sup> Birds Eye Walls Ltd. v. Friedel M. Roberts. ECR 1993 I s. 5579

ukončenia služby medzi 17. májom 1990 (dátum rozsudku v prípade Barber) a dátumom, ku ktorému nadobúdajú účinnosť nové opatrenia s cieľom zosúladienia s rozsudkom v prípade Barber.

Preto pokiaľ ide o doby zamestnania ukončené medzi 17. májom 1990 a dátumom nadobudnutia účinnosti pravidla, na základe ktorého systém predpisuje jednotný dôchodkový vek, bývalý článok 119 neumožňuje situáciu, v ktorej by sa rovnosť dosiahla iným spôsobom ako tým, že na zamestnancov mužského pohlavia sa uplatňujú rovnaké opatrenia ako na zamestnancov ženského pohlavia.

Na druhej strane, pokiaľ ide o doby zamestnania ukončené po dátume nadobudnutia účinnosti opatrení, ktorými sa účinne ustanovuje rovnaké zaobchádzanie, bývalý článok 119 neznemožňuje zvýšenie dôchodkového veku žien v porovnaní s dôchodkovým vekom mužov. Čo sa týka dôb zamestnania pred 17. májom 1990, právo Spoločenstva neuložilo žiadnu povinnosť, ktorou by sa oprávňovalo spiatocné zníženie výhod, ktoré sa vzťahovali na ženy.<sup>38</sup>

Rozsudky vo veci C-57/93 Vroege a C-128/93 Fisscher sa týkajú práva pracovníkov na čiastočný pracovný úväzok vstúpiť do zamestnaneckého dôchodkového systému. Súdny dvor potvrdením svojej predchádzajúcej judikatúry (vec C-170/84 Bilka) vzal do úvahy, že vylúčenie pracovníkov na čiastočný pracovný úväzok z členstva v zamestnaneckom systéme môže predstavovať nepriamu diskrimináciu voči ženám, ktorú zakazuje bývalý článok 119 Zmluvy o ES, ak neexistuje žiadne objektívne zdôvodnenie takéhoto vylúčenia. Obmedzenie časových účinkov rozsudku v prípade Barber zo 17. mája 1990, ako aj Protokol č. 2 týkajúci sa bývalého článku 119 Zmluvy o ES sa neuplatňuje na právo vstúpiť do zamestnaneckého dôchodkového systému, čo sa aj naďalej riadi rozsudkom v prípade Bilka z 13. mája 1985. Keďže tento rozsudok nezahŕňal žiadne časové obmedzenie, možno sa dovolávať priameho účinku bývalého článku 119 s cieľom spiatocne požadovať rovnaké zaobchádzanie v súvislosti s právom vstúpiť do zamestnaneckého dôchodkového systému a toto sa môže uskutočniť od 8. apríla 1976, dátumu rozsudku v prípade Defrenne II, v ktorom sa Súdny dvor po prvýkrát uzniesol na tom, že bývalý článok 119 má priamy účinok. Súdny dvor nedávno objasnil v rozsudkoch z 11. decembra 1997 vo veci C-246/96, Magorrian, a zo 16. mája 2000 vo veci C-78/98 Preston svoju judikatúru týkajúcu sa situácie pracovníkov na čiastočný pracovný úväzok.

Skutočnosť, že pracovník môže spiatocne požadovať vstup do zamestnaneckého dôchodkového systému neopravňuje pracovníka na to, aby nemusel zaplatiť príspevky spojené s príslušným obdobím členstva.

Voči pracovníkom, ktorí si uplatňujú svoje právo vstúpiť do zamestnaneckého dôchodkového systému, sa možno dovolávať vnútroštátnych právnych predpisov o lehotách pre vznesenie žalôb pokiaľ nie sú menej výhodné pre tento typ žaloby než pre podobné žaloby podľa vnútroštátnych právnych predpisov a pokiaľ v praxi neznemožňujú výkon práva Spoločenstva.

V rozsudku vo veci C-7/93 Beune stanovuje Súdny dvor kritériá, na základe ktorých sa bývalý článok 119 Zmluvy o ES uplatňuje v súvislosti s určitými systémami pre štátnych zamestnancov. V nasledujúcich rozsudkoch (rozsudky v prípadoch Evrenopoulos, Griesmar,

---

<sup>38</sup> Rozsudok z 25. mája 2000 vo veci C-50/99. Jean-Marie Podesta v. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) a iní. ECR 2000 strana I-04039

Mouflin a Niemi<sup>39)</sup> Súdny dvor ďalej objasnil svoj rozsudok z 28. septembra 1994 v prípade Beune, že na dôchodkové systémy štátnej služby (systémy verejného sektora) sa tiež vzťahuje pojem odmeny v zmysle bývalého článku 119 Zmluvy o ES, keď sú odvodené z pracovného pomeru.

Súdny dvor sa uzniesol na tom<sup>40)</sup>, že s cieľom ustanoviť, že dôchodkový systém štátnej služby spadá do rozsahu pôsobnosti článku 141 ES (bývalý článok 119 Zmluvy o ES), skutočnosť, že dôchodková dávka je spojená s pracovným pomerom a v dôsledku toho ju vypláca štát z postavenia zamestnávateľa, toto kritérium nemožno považovať za výhradné, do takej miery, že dôchodky vyplácané v rámci zákonných systémov sociálneho zabezpečenia môžu odrážať úplne alebo čiastočne odmenu vo vzťahu k práci (Beune, odsek 44, a Griesmar, odsek 29).

Dôvody sociálnej politiky, štátnej organizácie, etiky alebo dokonca rozpočtové záujmy, ktoré ovplyvnili, alebo mohli ovplyvniť zriadenie systému vnútroštátnymi právnymi predpismi však nemôžu prevažovať, ak sa dôchodok týka len konkrétnej kategórie pracovníkov, ak je priamo spojený s ukončenou dobou zamestnania, a ak je jeho výška vypočítaná podľa posledného platu štátneho zamestnanca. Dôchodok vyplácaný verejným zamestnávateľom je v takom prípade úplne porovnateľný s dôchodkom, ktorý vypláca súkromný zamestnávateľ svojim bývalým zamestnancom (Beune, odsek 45, Griesmar, odsek 30 a Niemi, odsek 47).

Tieto rozsudky sa osobitne vzťahujú na dôchodkový vek, pozostalostné dávky a osobitné starobné výhody udelené osobám, ktoré sa starajú o svoje deti.

Táto najnovšia judikatúra sa teraz jasne odráža v znení novej prepracovanej navrhovanej smernice.

Súdny dvor tiež objasnil v rozsudku z 25. mája 2000 vo veci C-50/99, Jean-Marie Podesta v. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés, že bývalý článok 119 Zmluvy o ES sa uplatňuje na súkromné medzizamestnanecké doplnkové dôchodkové systémy založené na definovanom príspevkovom systéme založenom na priebežnom financovaní do takej miery, že účelom týchto systémov je doplniť alebo nahradiť dávky poskytované zákonnými systémami sociálneho zabezpečenia, pri ktorých sa dôchodok vypláca pracovníkovi z dôvodu pracovného vzťahu medzi ním a jeho bývalým zamestnávateľom, či je členstvo v takýchto systémoch povinné alebo dobrovoľné.<sup>41)</sup> Následne bývalý článok 119 Zmluvy o ES, ktorý určuje zásadu rovnakej odmeny pre mužov a ženy, sa uplatňuje na doplnkové dôchodkové systémy AGIRC a ARRCO (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (AGIRC) a Association des Régimes de Retraite Complémentaire (ARRCO)) vo Francúzsku a zakazuje im diskrimináciu medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o vek, v ktorom sú oprávnení na pozostalostný dôchodok po smrti ich manžela/manželky.

Súdny dvor tiež v tom istom rozsudku potvrdil, že podľa jeho ustálenej judikatúry rovnakého zaobchádzania v otázke zamestnaneckých dôchodkov, ktoré vyžaduje bývalý článok 119 Zmluvy o ES, sa možno dovolávať v súvislosti s dávkami splatnými vo vzťahu k dobám

---

<sup>39)</sup> Rozsudky Súdneho dvora z 28. septembra 1994. Vec C-7/93 Beune, ECR 1994 strana I-4471 zo 17. apríla 1997 vo veci 147/95 Evrenopoulos ECR s. I-02057, z 29. novembra 2001, vec C-366/99 Griesmar ECR s. I-09383, z 13. decembra 2001 vec C-206/00. ECR 2001 I-0201 Henri Mouflin a novšie v rozsudku z 12. septembra 2002 vo veci C-351/00 Niemi ECR 2002 s. I-07007.

<sup>40)</sup> To isté ako 42

<sup>41)</sup> Rozsudok z 25. mája 2000 vo veci C-50/99. Jean-Marie Podesta v. Caisse de retraite par répartition des ingénieurs cadres & assimilés (CRICA) a iní. ECR 2000 strana I-04039

zamestnania po 17. máji 1990, dátum rozsudku v prípade Barber (na tento účel pozri vec C-28/93 Van Den Akker a iní<sup>42</sup>, odsek 12). Na základe toho sa pre zamestnanecké dôchodkové systémy požadovalo dosiahnutie rovnakého zaobchádzania od 17. mája 1990 (Van Den Akker a iní, odsek 14). Článok 141 ES (bývalý článok 119 Zmluvy o ES) sa uplatňuje na doplnkové dôchodkové systémy, ako napr. AGIRC a ARRCO a zabraňuje týmto systémom, aby od 17. mája 1990 dochádzalo k diskriminácii medzi mužmi a ženami veku, v ktorom sú manželky/manželia týchto zamestnancov oprávnení na pozostalostný dôchodok po smrti týchto zamestnancov.

### **-Zamestnanecké systémy pre samostatne zárobkovo činné osoby**

Treba poznamenať, že judikatúra v prípade Barber a následné rozsudky nemajú vplyv na situáciu samostatne zárobkovo činných osôb, ktoré sú zahrnuté v osobnom rozsahu pôsobnosti smernice 86/378/ES. Z toho dôvodu táto smernica, rovnako ako predtým smernica 96/97/ES, nezavádza žiadne zmeny týkajúce sa situácie samostatne zárobkovo činných osôb.

Na týchto pracovníkov sa vzťahuje smernica 86/378/EHS, ale veľmi obmedzeným spôsobom a do tej miery, pokiaľ sú zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia organizované na kolektívnom základe (napr. odvetvové systémy vo Francúzsku). Individuálne systémy pre samostatne zárobkovo činné osoby sa explicitne vylučujú z rozsahu pôsobnosti smernice 86/378/EHS zmenenej a doplnenej smernicou 96/97/ES (článok 2 ods. 2 písm. a) a b) smernice 86/378/EHS, nahradený článkom 1 bod 1 odsek 2 smernice 96/97/ES). Podľa týchto ustanovení individuálne zmluvy samostatne zárobkovo činných osôb a systémy pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré majú len jedného člena, sa vylučujú. Navyše podľa článku 4 smernice 86/378/EHS rodinné prídavky sú dotknuté do tej miery, pokiaľ sú pridelené zamestnaným osobám, zatiaľ čo podľa článku 9 písm. a) a b) smernice zmeneného článku 1 bod 5 smernice 96/97/ES, členské štáty môžu povinné uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania odložiť, ak ide o určenie veku odchodu do dôchodku a pozostalostné dávky pre samostatne zárobkovo činné osoby. Jediné ustanovenie, ktoré má relatívny význam pre samostatne zárobkovo činné osoby, je článok 9 písm. c) zmenený a doplnený článkom 1 bod 5 smernice 96/97/ES, ktorý ustanovuje rovnaké príspevky pre mužov aj ženy do zamestnaneckého systému pre samostatne zárobkovo činné osoby (kolektívny systém) od 1. júla 1999 (trinásť rokov po oznámení smernice 86/378/EHS). Následne sa od 1. augusta 1999 musia zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia uplatňovať na poisťotechnické prepočty, rovnaké pre obidve pohlavia, na príspevky samostatne zárobkovo činných osôb do týchto systémov.

### **Kapitola 3 Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky**

Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 76/207/EHS, sa zabezpečuje právna jasnosť a istota pomocou kodifikácie veľkého počtu rozhodnutí Európskeho súdneho dvora týkajúcich sa pôvodnej smernice.

Táto kapitola sa vzťahuje na základné ustanovenia smernice 76/207/EHS zmenenej a doplnenej smernicou 2002/73/ES v súvislosti s odstránením diskriminácie (priamej alebo nepriamej) na základe pohlavia. Táto kapitola zahŕňa ustanovenia o rozsahu, v ktorom sú

---

<sup>42</sup> ECR 1994-I s.4527

povolené výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania v prípade zamestnania, ktoré si vzhľadom sa svoju základnú povahu vyžaduje osobu konkrétneho pohlavia.

Okrem toho, tak ako pri smernici 2002/73/ES tento návrh opätovne poukazuje na zásadu obsiahnutú v článku 141 ods. 4 ES, ktorou sa ustanovuje, že „vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese nebráni zásada rovnakého zaobchádzania žiadnemu členskému štátu zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére“.

Táto kapitola ďalej obsahuje ustanovenia smernice 2002/73/ES o posilnení ochrany matiek na materskej dovolenke a objasňuje prepojenia so smernicou 92/85/ES.<sup>43</sup> Rovnako zahŕňa ustanovenia zo smernice 2002/73/ES v súvislosti s ochranou otcov a matiek na rodičovskej dovolenke a/alebo na dovolenke z dôvodu adopcie v prípade členských štátov, ktoré uznávajú takéto práva.

## **HLAVA III HORIZONTÁLNE USTANOVENIA**

### **Kapitola 1 Ochrana práv**

#### **Oddiel 1: Opravné prostriedky**

Táto kapitola obsahuje nové ustanovenia o opravných prostriedkoch a presadzovaní práva zavedené smernicou 2002/73/ES. Tieto ustanovenia odrážajú judikatúru Súdneho dvora. Týka sa:

- posilňovania ochrany a) obetí diskriminácie aj po skončení pracovného pomeru<sup>44</sup> a b) proti nevhodnému zaobchádzaniu;

- integrácie judikatúry Súdneho dvora týkajúcej sa otázky hornej hranice<sup>45</sup> (ktorá sa povoľuje len v niektorých výnimočných prípadoch) v prípadoch náhrady alebo nápravy.

Tieto ustanovenia budú mať v kontexte tohto návrhu horizontálne uplatňovanie a budú sa vzťahovať nielen na záležitosti súvisiace s prístupom k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu v zamestnaní a s pracovnými podmienkami, ale aj na záležitosti súvisiace s odmenou, vrátane zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia, ktoré predstavujú dôležité hľadiská implementácie zásady rovnakého zaobchádzania v záležitostiach práce a zamestnania.

#### **Oddiel 2: Dôkazné bremeno**

Táto kapitola neobsahuje len základné ustanovenia smernice 97/80/ES o dôkaznom bremene, ale zosúladzuje svoje znenie s nedávno prijatou smernicou 2002/73/ES. Hlavným dôsledkom tohto návrhu bude zabezpečenie účinnosti zásady rovnakého zaobchádzania rozšírením

---

<sup>43</sup> Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) Úradný vestník ES L 348 28.11.92 s. 1

<sup>44</sup> Vec C-185/97, Goote, ECR.1998 I s. 5199

<sup>45</sup> Veci C-180/95 Draehmpaehl, ECR 1997 I s. 2195 a C-271/31 Marshal ECR 1993 I s. 4367

pravidiel o dôkaznom bremene na oblasť zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia.

Treba poznamenať, že vzhľadom na to, že niektoré aspekty zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia (dávkový a príspevkový zamestnancov) sú odmenou v zmysle bývalého článku 119 Zmluvy o ES, smernica 97/80/ES o dôkaznom bremene už implicitne pokrýva tieto hľadiská, keďže podľa jej článku 3 ods. 1 písm. a) sa smernica uplatňuje na „situácie, na ktoré sa vzťahuje článok 119 Zmluvy a smernice 75/117/EHS, 76/207/EHS, a pokiaľ ide o diskrimináciu založenú na pohlaví, 92/85/EHS a 96/34/ES“. Do rozsahu pôsobnosti smernice 97/80/ES napriek počiatočnému návrhu Komisie<sup>46</sup> a stanovisku Európskeho parlamentu<sup>47</sup> nakoniec neboli zahrnuté smernice 86/378/EHS a 96/97/ES, ktoré sa vzťahujú na rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia. Zdá sa, že minulosti predložené dôvody na takéto vylúčenie už nie sú relevantné, keďže 4smernice založené na článku 13 ES obsahujú podobné ustanovenia o dôkaznom bremene. Avšak počas rokovaní o prijatí smernice 97/80 vzniklo spoločné vyhlásenie Rady a Komisie v súvislosti s článkom 3 ods. 1 písm. a) s týmto znením:<sup>48</sup>

*„Rada žiada, aby Komisia vo svojej správe, ktorá sa má predložiť podľa článku 7, preskúmala tiež otázku rozsahu pôsobnosti smernice.*

*V tejto správe sa náležite zohľadnia rozhodnutia Súdneho dvora vo všetkých dotknutých oblastiach sociálnej politiky, ktoré sa vzťahujú na všeobecnú zásadu nediskriminácie.“*

Tento návrh zjednotením ustanovení o zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia a ustanovení týkajúcich sa dôkazného bremena do jedného znenia zabezpečí tiež účinné uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania v tejto oblasti a bude zodpovedať tomuto vyhláseniu a predchádzajúcej požiadavke Európskeho parlamentu.

Ďalším dôležitým, praktickým dôsledkom tohto návrhu v tomto kontexte bude zrušenie definície nepriamej diskriminácie v článku 2 odsek 2 smernice 97/80/ES s cieľom jej zosúladenia s definíciou obsiahnutou v smernici 2002/73/ES. V tomto ohľade by sa malo pripomenúť, že prijatím smernice 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 76/207/EHS, sa zaviedla nová definícia nepriamej diskriminácie, bez štatistického prvku v jej znení, v súlade s definíciou v smerniciach prijatých na základe článku 13 ES. V tejto súvislosti treba poznamenať, že počas rokovaní o prijatí smernice 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 76/207/EHS, vznikli vyhlásenia Komisie a Rady, v júni 2001<sup>49</sup>, kedy sa prijalo spoločné stanovisko týkajúce sa potreby zosúladiť definíciu nepriamej diskriminácie obsiahnutú v smernici 97/80/ES zmenenej a doplnenej smernicou 98/52/ES s definíciou prijatou v spoločnom stanovisku a neskôr v smernici 2002/73/ES.<sup>50</sup> Tento návrh preto zodpovedá týmto vyhláseniam. Nadväzuje na osobitnú požiadavku členských štátov voči

<sup>46</sup> Ú. v. ES C 332, 7.11.1996. s.11 a Ú. v. ES C 185 18.6.1997 s.21

<sup>47</sup> Stanovisko Európskeho parlamentu z 10. apríla 1997 (Ú. v. ES C 132, 28. 4. 1997, s.215), spoločné stanovisko Rady z 24. júla 1997 (Ú. v. ES C 307, 8. 10. 1997, s. 6) a rozhodnutie Európskeho parlamentu zo 6. novembra 1997 (Ú. v. ES C 358, 24. 11. 1997).

<sup>48</sup> SN 157/2/97(SOC) REV 2 z 27. júna 1997

<sup>49</sup> 9588/01, SOC 233, CODEC 519 zo 6. júna 2001

<sup>50</sup> Vyjadrenie Komisie k zápisnici (Re zmenenie a doplnenie smernice 97/80/ES) „Vo svetle zmeny a doplnenia definície nepriamej diskriminácie navrhne Komisia vhodné zmenenie a doplnenie smernice 97/80/ES zmenenej a doplnenej smernicou 98/52/ES, v čo najkratšom čase.“ Vyjadrenie Rady k zápisnici (Re Vyjadrenie Komisie k zmeneniu a doplneniu smernice 97/80/ES) „Rada potvrdzuje úmysel Komisie vypracovať návrh na zmenenie a doplnenie smernice 97/80/ES vo svetle zmenenia a doplnenia definície nepriamej diskriminácie.“

Komisii predložiť upravený návrh smernice 97/80/ES s cieľom upraviť jej definíciu o nepriamej diskriminácii. Vyhlásenie Komisie na túto tému bolo zahrnuté v zápisnici zo zasadania Rady pre sociálne veci v júni 2001. Takýmto spôsobom táto aktivita, ktorou sa zjednocujú smernice 2002/73/ES a 97/80/ES, tiež zodpovedá vyššie uvedeným vyhláseniam a je zameraná na zlepšenie účinnosti zásady rovnakého zaobchádzania podľa výkladu Súdneho dvora.<sup>51</sup>

## **Kapitola 2 Orgány na presadzovanie rovnakého zaobchádzania – sociálny dialóg**

Podobne ako predchádzajúca kapitola táto kapitola obsahuje nové ustanovenia zavedené smernicou 2002/73/ES, ktoré sú podobné ustanoveniam uvedeným v smerniciach založených na článku 13, t.j. v smerniciach 2000/43/ES a 2000/78/ES. Týka sa:

- určenia orgánov členskými štátmi a úlohy týchto orgánov, t.j. presadzovania rovnakého zaobchádzania, dodržiavania právnych predpisov Spoločenstva a ustanovení na podporu obetí diskriminácie;
- posilnenia úlohy sociálnych partnerov a MVO pri presadzovaní zásady rovnakého zaobchádzania.

Podobne ako v predchádzajúcej kapitole tieto ustanovenia budú mať v kontexte tohto návrhu horizontálne uplatňovanie a budú sa vzťahovať na záležitosti súvisiace s prístupom k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu v zamestnaní a s pracovnými podmienkami, ale aj na záležitosti súvisiace s odmenou, vrátane zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia.

Očakáva sa, že orgány zriadené pre rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v súvislosti s prístupom k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu v zamestnaní a s pracovnými podmienkami, budú tiež pokrývať ďalšie hľadiská pracovných podmienok, ako napr. odmena a zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia. Rozsah pôsobnosti takýchto orgánov v súlade s týmto návrhom nebude pre členské štáty predstavovať závažné bremeno.

## **HLAVA IV IMPLEMENTÁCIA**

V tejto časti sa nachádzajú horizontálne ustanovenia v súvislosti s implementáciou smernice. Vyžaduje od členských štátov, aby zabezpečili, že všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakej odmeny alebo rovnakého zaobchádzania (napr. zákony, kolektívne dohody, individuálne zmluvy atď.) budú zrušené alebo vyhlásené za neplatné a neúčinné alebo náležite zmenené a doplnené. Rovnako ustanovuje ochranu zamestnancov, vrátane zamestnancov, ktorí sú zástupcami zamestnancov, pred prenasledovaním.

Vyžaduje od členských štátov, aby zabezpečili systém účinných, úmerných a odrádzajúcich sankcií, ktoré sa budú uplatňovať v prípade porušenia práv garantovaných na základe tejto smernice s cieľom garantovať úplnú praktickú účinnosť (*effet utile*) tejto smernice. Od členských štátov sa tiež požaduje, aby Komisii oznámili ustanovenia prijaté v tejto oblasti.

Vyžaduje od členských štátov, aby podporovali zamestnávateľov a tých, ktorí sú zodpovední za odbornú prípravu, aby proaktívne rozvíjali príslušné opatrenia na prevenciu pred

---

<sup>51</sup> Rozsudok z 26. júna 2001, vo veci C-381/99, Brunnhofer, ECR I 2001 s.4961, Rozsudok z 27. októbra 1993 vo veci C-127/92 Enderby, ECR 1993 s. I-5535, pozri tiež rozsudok zo 17. októbra 1989 vo veci C-109/88 Danfoss, ECR 1989 s.3199

diskrimináciou na základe pohlavia a predovšetkým pred obťažovaním a sexuálnym obťažovaním na pracovisku.

Obsahuje štandardnú doložku o zachovaní úrovne ochrany.

Návrh smernice obsahuje ustanovenie podobné ustanoveniu v smernici 2002/73/ES týkajúce sa povinnosti členských štátov aktívne zohľadňovať cieľ rovnosti medzi mužmi a ženami pri formulácii a implementácii zákonov, nariadení, administratívnych ustanovení a aktivít v oblastiach, na ktoré sa odvoláva v rozsahu pôsobnosti smernice.

Návrh ďalej členským štátom ukladá povinnosť zabezpečiť, aby sa smernica spoločne s transponujúcimi vnútroštátnymi ustanoveniami dala do pozornosti všetkých osôb, ktorých sa týka.

## **HLAVA V ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

Táto časť obsahuje štandardné ustanovenia prijaté v tomto návrhu smernice.

Štandardné ustanovenie o transponovaní smernice vyžaduje od členských štátov, aby splnili určité informačné požiadavky, ako napr. pravidelné oznamovanie transponujúcich vnútroštátnych zákonov a kolektívnych dohôd, ako aj príslušných korelačných tabuliek Komisii. Ďalšie štandardné ustanovenie z článku 2 smernice 2002/73/ES vyžaduje od členských štátov, aby v transponujúcich zákonoch uvádzali odkaz na túto smernicu.

Obsahuje tiež článok o smerniciach zjednotených v tomto návrhu, ktorý by sa mal zrušiť po nadobudnutí účinnosti novej smernice v členských štátoch.

Obsahuje tiež „štandardnú revíziu doložku“ (článok 32), ktorou sa ustanovuje, že Komisia najneskôr 30. júna 2008 uskutoční revíziu fungovania tejto smernice s cieľom predložiť v prípade potreby potrebné úpravy.

Rovnako zahŕňa osobitné ustanovenie obsiahnuté v smernici 2002/73/ES o pravidelných správach Komisii, každé štyri roky, pomocou ktorých by mali členské štáty informovať Komisiu o pozitívnych akčných opatreniach uskutočnených na základe článku 141 ods. 1 Zmluvy o ES a v súlade s vyhlásením 28 (priorita kladená na pozitívne akčné opatrenia pre ženy).

## **4. PRÁVNÝ ZÁKLAD**

Návrh smernice je založený na článku 141 ods. 3 ES, ktorým sa Spoločenstvo splnomocňuje na prijatie opatrení na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v záležitostiach zamestnanosti a povolania. Keďže všetky oblasti pokryté pôvodnými smernicami 75/117/EHS, 86/378/EHS zmenenými a doplnenými smernicou 96/97/EHS, 76/207/EHS zmenenou a doplnenou smernicou 2002/73/ES a 97/80/ES, zmenenými a doplnenými smernicou 98/52/ES spadajú do právnej kategórie „záležitosti zamestnanosti a povolania“, prepracovaná smernica, ktorá zlučuje uvedené smernice, sa môže zakladať na rovnakom právnom základe.

Právne predpisy, ktorými sa zabezpečuje rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v oblasti zamestnanosti a povolania, prijaté na základe, a/alebo na ktoré sa vzťahuje článok 141 ES by mali pre všetky pokryté oblasti používať rovnaké pojmy ako tie, ktoré sa používajú v nedávno prijatej legislatíve, ako napr. v smernici 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica

76/207/EHS, ako aj v podobných právnych predpisoch prijatých podľa článku 13 ES na boj proti diskriminácii na inom pozadí ako na základe pohlavia, pokiaľ sa takáto diskriminácia týka aj oblasti zamestnanosti, s cieľom zabezpečiť právnu a politickú súdržnosť medzi časťami právnych predpisov, ktoré majú rovnaké ciele. Preto je potrebné zabezpečiť súdržnosť medzi sekundárnou legislatívou týkajúcou sa tých istých otázok, ako napr. pojmu nepriamej diskriminácie alebo potreby členských štátov mať orgány na presadzovanie rovnakého zaobchádzania v širších oblastiach zamestnanosti a povolania a nielen v záležitostiach, na ktoré sa vzťahuje smernica 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 76/207/EHS.

## **5. OPRÁVNENIE SO ZRETELOM NA SUBSIDIARITU A PROPORCIONALITU**

Používanie legislatívneho nástroja Spoločenstva spočíva v dodržiavaní princípu subsidiarity. Prepracovanie existujúcich smerníc v oblasti rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v záležitostiach zamestnanosti a povolania pomôže zabezpečiť, že sa tieto zásady budú jednotne a účinne uplatňovať na vnútroštátnej úrovni. Okrem toho existuje požiadavka zabezpečiť súdržnosť právnych predpisov Spoločenstva, ktorými sa implementuje zásada rovnakého zaobchádzania. V prípade diskriminácie na základe pohlavia sa toto môže najlepšie dosiahnuť pomocou prepracovania existujúcich právnych predpisov.

Obsah navrhovaného nástroja tiež zodpovedá princípu proporcionality, keďže dáva členským štátom najväčšiu možnú slobodu pri určovaní, akým spôsobom sa má zaviesť účinné uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v tomto ohľade.

Právne predpisy Spoločenstva nebudú mať žiadny priamy dosah na fungovanie podnikov a nebudú ukladať žiadne administratívne alebo právne obmedzenia, ktoré by mohli brániť vo vytváraní a rozvoji MSP.

## **6. VYSVETLENIE K ČLÁNKOM**

Bolo potrebné uskutočniť určité jazykové opravy vo fínskom, talianskom, portugalskom a švédskom znení prepracovaných smerníc s cieľom zabezpečiť konzistenciu s ďalšími jazykovými verziami.

### **HLAVA I**

#### **Všeobecné ustanovenia**

##### **Článok 1**

Tento článok definuje účely smernice.

Smernica sa vzťahuje na záležitosti, ktorými sa zaoberá smernica 76/207/EHS zmenená a doplnená smernicou 2002/73/ES, (v súvislosti s prístupom k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu v zamestnaní a s pracovnými podmienkami), a tiež smernicami 75/117/EHS (rovnaká odmena) a 86/378/EHS zmenenou a doplnenou smernicou 96/97/ES (zamestnanencké systémy sociálneho zabezpečenia).

Účelom smernice je bližšie objasniť existujúce prepojenia medzi smernicami 76/207/EHS v znení zmien a doplnkov a 92/85/EHS o záležitostiach súvisiacich s materstvom a tehotenstvom, na ktoré sa vzťahujú tieto smernice. Podáva jasné a konzistentné definície,

aktualizuje znenie pomocou integrovania ustálenej judikatúry a ustanovuje jasne štruktúrovaný právny text.

Táto smernica je tiež určená na zabezpečenie účinného uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania, najmä vrátane rozšírenia pravidiel o zmene dôkazného bremena vo všetkých oblastiach, ktoré spadajú do jej vecného rozsahu pôsobnosti.

### Článok 2

Tento článok definuje pojmy priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania na základe pohlavia a sexuálneho obťažovania. Definície sú totožné s definíciami obsiahnutými v už prijatej smernici 2002/73/ES.

Obsahuje tiež definíciu „odmeny“, ako sa uvádza v článku 141 ES, ako aj definíciu „zamestnanenckých systémov sociálneho zabezpečenia“ obsiahnutú v článku 2 smernice 86/378/EHS zmenenom a doplnenom článkom 1 bod 1 odsek 1 smernice 96/97/ES.

### Článok 3

Tento článok definuje osobný rozsah pôsobnosti smernice v rovnakom zmysle, aký je uvedený v smernici 96/97/ES.

Odsek 2 obsahuje štandardnú formuláciu, ktorá existuje vo všetkých smerniciach, ktoré sa vzťahujú na rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami. Odráža osvedčenú zásadu, ktorou sa vymedzuje, že ochrana žien počas tehotenstva a materstva predstavuje povolenú výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania. Zahŕňa text, ktorý sa objavuje v článku 1 odsek 2 smernice 2002/73/ES, ktorý má horizontálny účinok na smernice (pozri tiež článok 5 ods. 2 smernice 86/378/EHS).

Odsek 3 zahŕňa upravenú prvú vetu štvrtého pododseku článku 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS zmeneného a doplneného odsekom 2 článku 1 smernice 2002/73/ES<sup>52</sup>.

## **HLAVA II**

### **Osobitné ustanovenia**

#### **Kapitola 1**

#### **Zásada rovnakej odmeny**

### Článok 4

Tento článok zodpovedá základnému článku smernice 75/117/EHS o rovnakej odmene, čiastočne upravenému, s cieľom zohľadniť najnovšiu judikatúru Súdneho dvora, najmä jeho rozsudok zo 17. septembra 2002 vo veci C-320/00 A. G. Lawrence a iní v. Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd.<sup>53</sup>, ako aj rozsudok z 13. januára 2004 vo veci Debra Allonby v. Accrington / Rosssendale College, C-256/01<sup>54</sup>. Na základe tejto judikatúry Súdny dvor zaviedol nový prvok, ktorý je rozsiahlejší ako rovnaké zariadenie alebo rovnaká prevádzka, na porovnanie práce rovnakej hodnoty, ktorá spadá pod

<sup>52</sup> Ú.v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1

<sup>53</sup> ECR. 2002 I s. 7325

<sup>54</sup> zatiaľ neuverejnené v tlačenej verzii

rovnaký zdroj. Súdny dvor upresnil, že „v tomto kontexte neexistuje v znení článku 141 ods. 1 ES nič, čím by sa poukázalo na to, že uplatniteľnosť daného ustanovenia je obmedzená na situácie, v ktorých muži a ženy pracujú pre rovnakého zamestnávateľa“.

Preto zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy predpokladá, že odmeňovanie za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty nemusí byť nevyhnutne uhrádzané tým istým zamestnávateľom, ale musí pochádzať z jedného zdroja, ktorému sa môžu prisúdiť akékoľvek zistené rozdiely v podmienkach odmeňovania. Keby nešlo o jeden zdroj, neexistoval by žiadny orgán, ktorý by bol zodpovedný za akúkoľvek nerovnosť a ktorý by mohol navrátiť rovnaké zaobchádzanie.

Čo sa týka otázky klasifikácie zamestnaní, znenie tohto návrhu zostáva nezmenené v porovnaní so znením článku 1 smernice 75/117/EHS.

## Kapitola 2

### Zásada rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia

#### Článok 5

Tento článok zodpovedá prvému odseku článku 5 smernice 86/378/ES, ktorý nebol upravený smernicou 96/97/ES. Ustanovuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia v rámci obmedzení ustanovených v článku 6.

#### Článok 6

Prvý odsek tohto článku zahŕňa nezmenený článok 4 smernice 86/378/EHS súvisiaci s vecným rozsahom pôsobnosti tejto kapitoly vo vzťahu k zamestnaneckým systémom a súvisiacim rizikám.

Druhý odsek je novým ustanovením, ktoré odráža judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa uplatňovania súčasného článku 141 ods. 1 a 2 ES na osobitné systémy pre štátnych zamestnancov.<sup>55</sup>

Kodifikovaním tejto judikatúry smernica objasňuje, že sa uplatňuje aj na systémy sociálneho zabezpečenia týkajúce sa konkrétnej kategórie štátnych zamestnancov, ak sa príslušné dávky vyplácajú z dôvodu pracovného pomeru, priamo sa vzťahujú na ukončenú dobu zamestnania a ich výška je vypočítaná na základe posledného platu. Skutočnosť, že osobitný systém pre konkrétnu kategóriu štátnych zamestnancov a ďalšieho personálu zamestnaného štátom je súčasťou všeobecného, harmonizovaného rámca zákonného systému, nie je v tomto ohľade dotknutá (pozri najmä rozsudky v prípadoch *Beune* a *Niemi*).

---

<sup>55</sup> Rozsudky Súdneho dvora z 28. septembra 1994. Vec C-7/93 *Beune*, ECR 1994 strana I-4471 zo 17. apríla 1997 vo veci 147/95 *Evrenopoulos* ECR s. I-02057, z 29. novembra 2001, vec C-366/99 *Griesmar* ECR s. I-09383, z 13. decembra 2001 vec C-206/00. ECR 2001 I-0201 *Henri Mouflin* a novšie v rozsudku z 12. septembra 2002 vo veci C-351/00 *Niemi* ECR 2002 s. I-07007.

## Článok 7

Toto ustanovenie zahŕňa bez zmien článok 2 odseky 2 a 3 smernice 86/378/EHS zmenenej a doplnenej článkom 1 odsek 1 smernice 96/97/ES.

Podobne ako v predchádzajúcich smerniciach:

- a) individuálne zmluvy pre samostatne zárobkovo činné osoby (*pretože tieto zmluvy sú v podstate súkromné*);
- b) systémy pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré majú len jedného člena (*tak ako v predchádzajúcom bode, tieto zmluvy sú v podstate súkromné*);
- c) poisťné zmluvy, kde zamestnávateľ nie je zmluvnou stranou v prípade platených zamestnancov, nie sú pokryté týmto návrhom.

Body d) a e) sa týkajú súkromných dojednaní medzi poistenou osobou a systémom, ktoré nespádajú pod zamestnanecký systém sociálneho zabezpečenia v zmysle definície z článku 2 tohto návrhu.

Druhý odsek odráža judikatúru Súdneho dvora v jeho rozsudkoch z 9. novembra 1993 vo veci C-132/92 *Birds Eye Walls*,<sup>56</sup> o „premostovacích dôchodkoch“ a preberá sa nezmenený z článku 2 ods. 3 smernice 86/378/EHS vloženého článkom 1 odsek 1 smernice 96/97/ES.

## Článok 8

Tento článok zodpovedá článku 6 smernice 86/378/EHS zmenenému a doplnenému článkom 1 ods. 3 smernice 96/97/ES s cieľom zohľadniť judikatúru Súdneho dvora v prípadoch *Neath* a *Coloroll* a obsahuje otvorený zoznam ustanovení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania.

Pôvodný článok je mierne upravený v tom, že bod h) v odseku 1 neodkazuje na prílohu obsiahnutú v smernici 96/97/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 86/378/EHS. V tejto prílohe sa uvádzajú príklady niektorých prvkov v prípade financovaných systémov s definovanými dávkami, ktoré môžu byť nerovné tam, kde nerovnosť súm vyplýva z používania poisťnotechnických faktorov, ktoré sa líšia podľa pohlavia v čase, keď sa zavádza financovanie systému.

Tieto príklady sú nasledujúce:

- prevod časti pravidelného dôchodku do kapitálovej sumy;
- prevod dôchodkových práv;
- pozostalostný dôchodok vyplácaný závislej osobe v prípade, že táto sa vzdá časti dôchodku;
- znížený dôchodok, ak sa pracovník rozhodne odísť do predčasného dôchodku.

## Článok 9

Tento článok zodpovedá článku 8 smernice 86/378/EHS, zmenenému a doplnenému článkom 1 ods. 4 smernice 96/97/ES, týkajúcemu sa uplatňovania smernice o zamestnaneckých systémoch pre samostatne zárobkovo činné osoby. Tieto ustanovenia neboli dotknuté judikatúrou Súdneho dvora v prípade *Barber* a neskoršími rozsudkami.

---

<sup>56</sup>

<sup>56</sup> Birds Eye Walls Ltd. v. Friedel M. Roberts. ECR 1993 I s. 5579

Ustanovenia, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch pre samostatne zárobkovo činné osoby sa musia zrevidovať s účinnosťou najneskôr od 1. januára 1993 alebo, v prípade členských štátov, ktorých pristúpenie sa uskutočnilo po tomto dátume, od dátumu, kedy sa smernica 86/378/ES zmenená a doplnená smernicou 96/97/ES stala uplatniteľnou na ich území.

Táto smernica nebráni tomu, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z účasti v danom zamestnaneckom systéme pre samostatne zárobkovo činné osoby v období pred jeho zmenou aj naďalej riadili predpismi systému, ktoré boli v platnosti v uvedenom období.

#### Článok 10

Tento článok zodpovedá článku 9 smernice 86/378/EHS zmenenému a doplnenému článkom 1 ods. 5 smernice 96/97/ES. Týka sa odchýlok vo vzťahu k uplatňovaniu smernice na zamestnanecké systémy pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré, ako v predchádzajúcom článku, neboli dotknuté judikatúrou Súdneho dvora v prípade Barber a neskoršími rozsudkami. Tieto odchýlky sa týkajú určenia veku odchodu do dôchodku, práva na pozostalostné dávky a vyrovnania príspevkov do zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby. Bod c) v bývalom článku 9 smernice 86/378/EEC zmenenej a doplnenej smernicou 96/97/ES (odsek 5 článok 1) obsahuje prechodné obdobie na vyrovanie príspevkov samostatne zárobkovo činných osôb.

#### Článok 11

Tento článok zodpovedá článku 2 smernice 96/97/ES.

Odseky 1 a 2 tohto článku odrážajú judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa spiatočného uplatňovania súčasného článku 141 ods. 1 a 2 (bývalý článok 119) v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia, ktoré je zahrnuté v smernici 96/97/ES. Odsek 3 odráža uplatňovanie smernice v členských štátoch, ktoré boli bývalými zmluvnými stranami v dohode o Európskom hospodárskom priestore.

Je tam však nový odsek 4, v ktorom sa upresňuje, že v prípade iných členských štátov, ktorých pristúpenie sa uskutočnilo po dátume 17. máj 1990, dátum 17. máj 1990 vo vyššie uvedených odsekoch 1 a 2a sa nahradí dátumom, ku ktorému sa článok 141 ods. 1 a 2 (bývalý článok 119) stal uplatniteľným na ich území (s cieľom pokryť situáciu prístupujúcich krajín).

#### Článok 12

Tento článok zodpovedá článku 9a smernice 86/378/EHS (ktorý bol vložený článkom 1 smernice 96/97/ES) o flexibilnom dôchodku. Na základe toho sa flexibilný vek odchodu do dôchodku za podmienok rovnakých pre mužov a ženy nebude považovať za nezlučiteľný s touto smernicou.

### Kapitola 3

#### Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky

##### Článok 13

Prvý odsek tohto článku zodpovedá článku 3 odsek 1 smernice 76/207/EHS zmenenému a doplnenému článkom 1 ods. 3 smernice 2002/73/ES. Tento nový článok zodpovedá podobným formuláciám obsiahnutým v smerniciach založených na článku 13 ES, t.j. 2000/43/ES<sup>57</sup> a 2000/78/ES<sup>58</sup>.

Druhý odsek tohto článku zodpovedá článku 2 odsek 6 smernice 76/207/EHS zmenenému a doplnenému článkom 1 ods. 2 smernice 2002/73/ES. Týka sa rozsahu, v ktorom sa povoľujú odchýlky zo zásady rovnakého zaobchádzania v prípade zamestnania, ktoré si vzhľadom na svoju základnú povahu vyžaduje osobu konkrétneho pohlavia, a je v súlade s judikatúrou Súdneho dvora v tejto oblasti<sup>59</sup>.

Tretí odsek zodpovedá článku 9 ods. 2 smernice 76/207/EHS, ktorý odkazuje na ustanovenie o vylúčení v článku 2 ods. 6 smernice 76/207/EHS zmenenom a doplnenom článkom 1 ods. 2, 6 smernice 2002/73/ES.

##### Článok 14

Tento článok zodpovedá článku 2 odsek 8 smernice 76/207/EHS zmenenému a doplnenému článkom 1 odsek 2 smernice 2002/73/ES a vzťahuje sa na možnosť, podľa článku 141 ods. 4 ES, členských štátov ponechať alebo prijať opatrenia s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi medzi mužmi a ženami v pracovnom živote.

##### Článok 15

Tento článok odráža judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa materstva a tehotenstva (pozri najmä vec 184/83 Hofmann v. Barmer Ersatzkasse [1984] ECR 3047, odsek 25, vec C-421/92 Habermann-Beltermann [1994] ECR I-1657, odsek 21, a vec C-32/93 Webb v. EMO Air Cargo [1994] ECR I-3567, odsek 20). Objasňuje prepojenia medzi smernicou 92/85/EHS a týmto návrhom smernice v súvislosti so záležitosťami, ktorým sa venuje táto kapitola, a na ktoré sa vzťahuje článok 2 odsek 7 druhá a tretia zarážka smernice 76/207/EHS zmenený a doplnený článkom 1 odsek 2 smernice 2002/73/ES, ako ustanovuje judikatúra.

Návrh v prvom odseku, ktorý upresňuje, že „Menej priaznivé zaobchádzanie so ženou, ktoré sa vzťahuje na tehotenskú alebo materskú dovolenku, predstavuje diskrimináciu v zmysle tejto smernice“, odráža tretiu zarážku článku 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS vloženú odsekom 2 článku 1 smernice 2002/73/ES.

Druhý odsek zodpovedá druhej zarážke článku 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS vloženej odsekom 2 článku 1 smernice 2002/73/ES a zahŕňa nezmenené znenie daného ustanovenia,

---

<sup>57</sup> Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22

<sup>58</sup> Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16

<sup>59</sup> Rozsudok z 15. mája 1986 vo veci C-222/84 Johnston; rozsudok z 26. októbra 1999, Sirdar, [1999] ECR I-0000 a rozsudok z 11. januára 2000 vo veci C-285/98 Kreil [2000] ECR I-0000.

ktoré odráža judikatúru Súdneho dvora týkajúcu sa práva ženy na materskej dovolenke, po skončení obdobia materskej dovolenky, vrátiť sa na jej pracovné miesto alebo na zodpovedajúce miesto za podmienok, ktoré nie sú menej priaznivé pre ňu a pre jej výhody plynúce z akéhokoľvek zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré bola oprávnená počas svojej neprítomnosti.

### Článok 16

Tento článok zahŕňa nezmenenú druhú časť štvrtej zarážky článku 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS vloženú odsekom 2 článku 1 smernice 2002/73/ES, ktorá upresňuje, že táto smernica sa tiež nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na **rodičovskú dovolenku** a/alebo **dovolenku z dôvodu adopcie**. Od tých členských štátov, ktoré uznávajú takéto práva, sa vyžaduje, aby uskutočnili potrebné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením v dôsledku vykonávania týchto práv a zabezpečili aby, na konci takejto dovolenky, boli oprávnení vrátiť sa na ich pracovné miesto alebo na zodpovedajúce miesto za podmienok, ktoré nie sú menej priaznivé pre nich a pre ich výhody plynúce z akéhokoľvek zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré boli oprávnení počas svojej neprítomnosti.

Tento odsek o rodičovskej dovolenke a dovolenke z dôvodu adopcie bol zavedený Európskym parlamentom a Radou počas rokovaní o prijatí smernice 2002/73/ES.

## **HLAVA III**

### **Horizontálne ustanovenia**

#### **Kapitola 1**

#### **Ochrana práv**

#### **Oddiel 1**

#### **Opravné prostriedky**

### Článok 17

Tento článok zodpovedá článku 6 ods. 1, 3 a 4 smernice 76/207/EHS zmenenému a doplnenému článkom 1 odsek 5 smernice 2002/73/ES, upravenému tak aby sa tiež vzťahoval na rovnakú odmenu.

V súlade s judikatúrou Súdneho dvora<sup>60</sup> odsek 3 upresňuje, že predchádzajúce odseky sa nedotýkajú vnútroštátnych pravidiel, ktoré sa vzťahujú na lehoty na vznesenie žalôb, pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania. Toto zodpovedá odseku 4 článku 6 smernice 76/207/EHS vloženému článkom 1 odsek 5 smernice 2002/73/ES.

---

<sup>60</sup> Rozsudok zo 16. mája 2000 vo veci C-78/98 Preston ECR 2000 s. I-03201.

### Článok 18

Tento článok zodpovedá článku 6 ods. 2 smernice 76/207/EHS zmenenému a doplnenému článkom 1 odsek 5 smernice 2002/73/ES a vzťahuje sa na náhradu v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v súlade s judikatúrou Súdneho dvora.

## **Oddiel 2**

### **Dôkazné bremeno**

### Článok 19

Tento článok zodpovedá základnému článku smernice 97/80/ES o dôkaznom bremene, t.j. článku 4.

### Článok 20

Tento článok zodpovedá článku 3 smernice 97/80/ES, ktorý sa vzťahuje na rozsah pôsobnosti danej smernice. Tento článok je tiež mierne upravený, aby sa vzťahoval na všetky situácie, na ktoré sa vzťahuje tento návrh smernice (pozri vyššie).

Výnimka, ktorá sa vzťahuje na trestné konanie (článok 3 ods. 2 smernice 97/80), sa uvádza v odseku 2.

## **Kapitola 2**

### **Orgány na presadzovanie rovnakého zaobchádzania – sociálny dialóg**

### Článok 21

Tento článok sa týka zriadenia, úlohy a právomocí orgánov pre rovnosť, ktoré sú už ustanovené na základe článku 8a smernice 76/207/EHS (vloženého článkom 1 odsek 7 smernice 2002/73/ES). Toto ustanovenie sa bude uplatňovať podľa tohto návrhu na všetky záležitosti, na ktoré sa vzťahujú smernice, ktoré sú súčasťou tohto prepracovania.

### Článok 22

Tento článok sa týka povinnosti členských štátov, v súlade s vnútroštátnymi tradíciami a postupmi, presadzovať sociálny dialóg a podporovať plány na rovnosť na pracovisku.

Tento článok zodpovedá článku 8b smernice 76/207/EHS (vloženému článkom 1 odsek 7 smernice 2002/73/ES) a bude sa uplatňovať na všetky záležitosti, na ktoré sa vzťahuje tento návrh smernice.

### Článok 23

Tento článok sa týka povinnosti členských štátov podporovať dialóg s príslušnými mimovládnyimi organizáciami, ktoré majú, v súlade s ich vnútroštátnym právom a postupmi, oprávnený záujem prispievať k boju proti diskriminácii na základe pohlavia s cieľom presadzovať zásadu rovnakého zaobchádzania. Toto ustanovenie, ktoré už existuje v smernici 76/207/EHS (článok 8c, vložený článkom 1 odsek 7 smernice 2002/73/ES), by malo mať zákonom uznanú účinnosť a malo by sa uplatňovať na všetky záležitosti, na ktoré sa vzťahuje

tento návrh. Podobný článok existuje tiež v nedávno prijatých smerniciach založených na článku 13 ES (smernica 2000/43/ES a 2000/78/ES).

## HLAVA IV

### Implementácia

#### Článok 24

Tento článok je klasickým ustanovením, ktoré je obsiahnuté v článku 3 ods. 2 smernice 76/207/EHS zmenenom a doplnenom odsekom 3 článku 1 smernice 2002/73/ES, a ktoré sa týka súladu členských štátov so smernicou. Rovnaké zaobchádzanie zahŕňa odstránenie diskriminácie vyplývajúcej zo zákonov, nariadení alebo administratívnych ustanovení a smernica preto vyžaduje od členských štátov, aby zrušili akékoľvek takéto ustanovenia. Podobne ako pri skorších právnych predpisoch, smernica tiež vyžaduje, že akékoľvek ustanovenia, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania, sa musia vyhlásiť za neplatné a neúčinné alebo sa musia zmeniť a doplniť, alebo musí byť možné ich za takéto vyhlásiť, ak sa voči nim namieta.

#### Článok 25

Toto ustanovenie pochádza zo smernice 2002/73/ES a uplatňuje sa horizontálne na všetky situácie v rámci vecného rozsahu pôsobnosti smernice (článok 1 odsek 6, ktorým sa nahrádza článok 7 smernice 76/207/EHS). Týka sa povinnosti členských štátov zavádzať do ich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na ochranu zamestnancov, vrátane tých, ktorí sú zástupcami zamestnancov ustanovenými vnútroštátnymi zákonmi a/alebo postupmi, pred prepustením z práce alebo iným nepriaznivým zaobchádzaním zo strany zamestnávateľa ako reakcia na sťažnosť v rámci podniku alebo na akékoľvek právne postupy zacielené na posilnenie súladu so zásadami rovnakého zaobchádzania.

#### Článok 26

Tento článok je štandardným ustanovením zameraným na sankcie za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Ekvivalentné ustanovenia sa nachádzajú v článku 8d smernice 76/207/EHS vloženému článkom 1 odsek 7 smernice 2002/73/ES. Článok 26 zjednocuje všetky ustanovenia, ktoré sa vzťahujú na sankcie a ustanovuje ich uplatniteľnosť na záležitosti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.

#### Článok 27

Tento článok pochádza z článku 2 ods. 5 smernice 76/207/EHS vloženého článkom 1 odsek 2 smernice 2002/73/ES, ktorým sa členským štátom odporúča, aby podporovali zavádzanie preventívnych opatrení proti diskriminácii na základe pohlavia, obťažovaniu a sexuálnemu obťažovaniu.

#### Článok 28

Toto je opäť štandardné ustanovenie, podľa ktorého by nemalo dochádzať k žiadnemu znižovaniu úrovne ochrany pred diskrimináciou na základe pohlavia, ktorú členské štáty poskytli pri implementácii smernice.

### Článok 29

Tento článok, ktorý sa týka uplatňovania rodového hľadiska, odráža podstatu článku 3 ods. 2 ES a je totožný s článkom 1 ods. 1a smernice 76/207/EHS vloženým článkom 1 odsek 1 smernice 2002/73/ES. Toto ustanovenie má horizontálny účinok a bude sa uplatňovať na záležitosti, na ktoré sa vzťahujú všetky smernice, ktoré sú súčasťou tohto prepracovania.

### Článok 30

Toto ustanovenie pochádza zo smernice 97/80/ES (článok 5) ako aj zo smernice 75/117/EHS (článok 7) a týka sa povinnosti členských štátov dohliadnuť na to, aby s ustanoveniami prijatými podľa tejto smernice spoločne s príslušnými už platnými ustanoveniami boli oboznámené príslušné osoby, všetkými možnými prostriedkami, napr. na pracovisku. Toto dôležité ustanovenie má horizontálny účinok a bude sa uplatňovať na všetky záležitosti, na ktoré sa vzťahuje tento návrh smernice.

## **HLAVA V**

### **Záverečné ustanovenia**

#### Článok 31

Odsek 1 vyžaduje od členských štátov, aby Komisii podávali správy o implementácii smernice najneskôr do ....., a aby tak Komisii umožnili vypracovať správu pre Európsky parlament a Radu.

Odsek 2 zodpovedá ustanoveniu obsiahnutému v článku 2 odsek 3 smernice 2002/73/ES o podávaní správ Komisii, každé štyri roky, o opatreniach uskutočnených členskými štátmi podľa článku 141 ods. 4 ES.

#### Článok 32

Článok ustanovuje možnú revíziu smernice a existuje v ďalších smerniciach v podobnom zmysle. Komisia dôkladne zhodnotí dopad smernice, po čom sa môžu podľa potreby navrhnuť akékoľvek úpravy, ktoré sa budú považovať za nevyhnutné.

#### Článok 33

Odsek 1 tohto článku upresňuje dátum transponovania tejto smernice členskými štátmi. V súlade s nedávno dohodnutými postupmi tiež vyžaduje od členských štátov, aby oznámili znenie ustanovení prijatých pri transponovaní smernice.

Odsek 2 je štandardným ustanovením, ktorým sa vyžaduje, aby ustanovenia prijaté na implementáciu smernice zahŕňali odkaz na túto smernicu alebo, aby k nim bol priložený takýto odkaz. Tento odsek zahŕňa tiež ďalšie ustanovenie, ktorým sa vyžaduje, aby takýto odkaz zahŕňal formuláciu o tom, že odkazy v existujúcich zákonoch, nariadeniach a administratívnych ustanoveniach na smernice zrušené touto smernicou, sa považujú za odkazy na túto smernicu.

#### Článok 34

Tento článok sa týka zrušenia smerníc, ktoré sú súčasťou tohto prepracovania po tom, ako smernicu prijme Rada a Európsky parlament. Toto ustanovenie sa nedotýka povinností členských štátov, ktoré sa vzťahujú na lehoty na transponovanie do vnútroštátneho práva a dátumy uplatňovania existujúcich smerníc.

#### Článok 35

Toto je štandardný článok, ktorým sa upresňuje, že smernica nadobúda účinnosť [dvadsiatym] dňom po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie.

#### Článok 36

Toto je štandardný článok, ktorým sa upresňuje, že smernica je určená členským štátom.

## Návrh

**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY****o implementácii zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Komisie<sup>61</sup>,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru<sup>62</sup>,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov<sup>63</sup>,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 Zmluvy,

keďže:

- (1) Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky<sup>64</sup>, a smernica Rady 86/378/EHS z 24. júla 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia<sup>65</sup> boli v podstatnej miere zmenené a doplnené. Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy<sup>66</sup> a smernica Rady 97/80/ES z 15. decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia<sup>67</sup> tiež obsahujú ustanovenia, ktorých cieľom je implementácia zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Keďže v týchto smerniciach sa vykonávajú ďalšie zmeny a doplnenia, mali by sa prepracovať v záujme zrozumiteľnosti a s cieľom spojiť do jedného textu základné ustanovenia, ktoré existujú v tejto oblasti, ako aj určité nové prvky vyplývajúce z judikatúry Súdneho dvora Európskych spoločenstiev.

<sup>61</sup> Ú. v. EÚ C, , s.

<sup>62</sup> Ú. v. EÚ C, , s.

<sup>63</sup> Ú. v. EÚ C, , s.

<sup>64</sup> Ú. v. ES L 39, 14.2.1976, s. 40, smernica naposledy zmenená a doplnená smernicou 2002/73/ES (Ú. v. ES L 269, 5.10.2002, s. 15).

<sup>65</sup> Ú. v. ES L 225, 12.8.1986, s. 40, smernica naposledy zmenená a doplnená smernicou 96/97/ES (Ú. v. ES L 46, 17.2.1997, s. 20).

<sup>66</sup> Ú. v. ES L 45, 19.2.1975, s. 19.

<sup>67</sup> Ú. v. ES L 14, 20.1.1998, s. 6, smernica naposledy zmenená a doplnená smernicou 98/52/ES (Ú. v. ES L 205, 22.7.1998, s. 66).

- (2) Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami je základnou zásadou práva Spoločenstva, ktorá sa podľa článku 2 a článku 3 ods. 2 Zmluvy musí podporovať vo všetkých jeho činnostiach.
- (3) Článok 141 ods. 3 Zmluvy v súčasnosti poskytuje osobitný právny základ pre prijímanie opatrení Spoločenstva na zabezpečenie implementácie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania vrátane zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.
- (4) Články 21 a 23 Charty základných práv Európskej únie tiež zakazujú akúkoľvek diskrimináciu na základe pohlavia a zachovávajú právo na rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane zamestnanosti, povolania a odmeny.
- (5) Z dôvodu koherencie je potrebné uviesť jednotnú definíciu priamej a nepriamej diskriminácie.
- (6) Obťažovanie na základe pohlavia osoby a sexuálne obťažovanie odporujú zásade rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, a preto by sa mali na účely tejto smernice považovať za prejavy diskriminácie na základe pohlavia. Tieto formy diskriminácie sa neobjavujú len na pracoviskách, ale aj v súvislosti s prístupom k zamestnaniu a odbornej príprave.
- (7) V tejto súvislosti zamestnávateľa a tí, ktorí sú zodpovední za odbornú prípravu, by sa mali podporiť v tom, aby prijali opatrenia na boj proti všetkým formám diskriminácie na základe pohlavia a najmä, aby prijali preventívne opatrenia pred obťažovaním a sexuálnym obťažovaním na pracovisku v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.
- (8) Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty ako sa ustanovuje v článku 141 Zmluvy predstavuje dôležitý aspekt zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Je preto vhodné prijať ďalšie ustanovenie na jej implementáciu.
- (9) Je osvedčenou skutočnosťou, že zásada rovnakej odmeny nie je obmedzená na situácie, v ktorých muži a ženy pracujú u rovnakého zamestnávateľa. Podľa rozsudkov Súdneho dvora vo veci C-320/00: *A.G. Lawrence a ďalší v. Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group a Mitie Secure Services Ltd*<sup>68</sup> a vo veci C-256/01: *Debra Allonby v. Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services a štátny tajomník pre vzdelávanie a prácu*<sup>69</sup> musí však existovať spoločný zdroj, ktorému sa môžu prisúdiť rozdiely zistené v podmienkach odmeňovania, pretože v opačnom prípade by neexistoval nikto, kto by bol zodpovedný za akékoľvek rozdiely a kto by mohol znova nastoliť rovnaké zaobchádzanie.
- (10) Je potrebné prijať osobitné opatrenia na zabezpečenie implementácie zásady rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia a presnejšie stanoviť jej rozsah pôsobnosti.

---

<sup>68</sup> [2002] ECR I-7325.

<sup>69</sup> Rozsudok z 13.1.2004.

- (11) V rozsudku vo veci C-262/88: *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group*<sup>70</sup> Súdny dvor rozhodol, že všetky formy zamestnaneckého dôchodku predstavujú prvok odmeny v zmysle článku 141 Zmluvy.
- (12) Napriek tomu, že pojem „odmena“ v zmysle článku 141 Zmluvy nezahŕňa sociálne dávky, v súčasnosti je jasne stanovené, že dôchodkový systém pre štátnych zamestnancov patrí do rozsahu pôsobnosti zásady rovnakej odmeny, ak dávky vyplatené v rámci tohto systému sú vyplatené pracovníkovi na základe jeho pracovného pomeru so štátnym zamestnávateľom, bez ohľadu na skutočnosť, že takýto systém je súčasťou všeobecného zákonného systému. Podľa rozsudkov Súdneho dvora vo veci C-7/93: *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune*<sup>71</sup> a vo veci C-351/00: *Pirkko Niemi*<sup>72</sup>, táto podmienka bude splnená, ak sa dôchodkový systém vzťahuje na konkrétnu kategóriu pracovníkov a dávky z tohto systému sa priamo vzťahujú na obdobie služby a sú vypočítané v pomere k poslednému platu štátneho zamestnanca. Z dôvodu zrozumiteľnosti je preto vhodné, aby sa v tomto smere prijalo osobitné ustanovenie.
- (13) Súdny dvor potvrdil, že vzhľadom na to, že príspevky pracovníkom a pracovníčkam do dôchodkového systému s definovanými dávkami musia byť rovnaké, pretože ich pokrýva článok 119 Zmluvy, keďže nerovnosť príspevkov zamestnávateľov platených podľa financovaných systémov s definovanými dávkami, čo je dôsledkom používania poistno-matematických faktorov líšiacich sa podľa pohlavia, sa nemá hodnotiť v zmysle toho istého ustanovenia.
- (14) Podľa osvedčenej jurisdikcie dávky v rámci zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia sa nepovažujú za odmenu, ak sa vzťahujú na obdobia zamestnania pred 17. májom 1990 s výnimkou prípadu pracovníkov alebo osôb, ktoré si za nich nárokovujú, ktorí pred týmto dňom navrhli začatie súdneho konania alebo uplatnili rovnocenný nárok podľa platného vnútroštátneho práva. Je preto potrebné náležite obmedziť implementáciu zásady rovnakého zaobchádzania.
- (15) Zabezpečenie rovnakého prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, ktorá k tomu vedie, je nevyhnutným základom uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v záležitostiach zamestnania a povolania. Každá výnimka z tejto zásady by mala vzhľadom na to byť obmedzená na tie pracovné činnosti, pre ktoré je potrebné zamestnanie osoby konkrétneho pohlavia z dôvodu ich povahy alebo súvislostí, v akých sa tieto činnosti vykonávajú, pod podmienkou, že cieľ je legitímny a v súlade so zásadou proporcionality.
- (16) V súlade s článkom 141 ods. 4 Zmluvy zásada rovnakého zaobchádzania nebráni žiadnemu členskému štátu zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody, aby sa menej zastúpenému pohlaviu uľahčilo uplatnenie v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.
- (17) Z judikatúry Súdneho dvora je zrejmé, že nepriaznivé zaobchádzanie so ženou v súvislosti s tehotenstvom alebo materstvom predstavuje priamu diskrimináciu na

---

<sup>70</sup> [1990] ECR I-1889.

<sup>71</sup> [1994] ECR I-4471.

<sup>72</sup> [2002] ECR I-7007.

základe pohlavia. Takéto zaobchádzanie by sa preto malo jasne zahrnúť do tejto smernice.

- (18) Súdny dvor zhodne uznal legitímnosť, pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania, ochrany biologického stavu žien počas tehotenstva a materstva. Táto smernica sa preto nedotýka smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok<sup>73</sup>.
- (19) Z dôvodu zrozumiteľnosti je tiež vhodné, aby sa prijalo jasné ustanovenie na ochranu pracovných práv žien na materskej dovolenke a najmä práva vrátiť sa na rovnaké pracovné miesto alebo porovnateľné miesto bez akejkoľvek ujmy, pokiaľ ide o dojednanie a podmienky, z dôvodu takejto dovolenky.
- (20) Účinná implementácia zásady rovnakého zaobchádzania si vyžaduje zavedenie vhodných postupov na strane členských štátov.
- (21) Ustanovenie o primeranom súdnom alebo správnom konaní na vymáhanie plnenia povinností podľa tejto smernice je rozhodujúce z hľadiska účinnej implementácie zásady rovnakého zaobchádzania.
- (22) Prijatie pravidiel o dôkaznom bremene zohráva významnú úlohu pri zabezpečovaní účinného presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania. Podľa rozhodnutia Súdneho dvora by sa malo prijať ustanovenie s cieľom zabezpečiť, že sa dôkazné bremeno opäť presunie na odporcu, keď podľa všetkého ide o prípad diskriminácie, s výnimkou súdnych konaní, pri ktorých je vyšetrowanie skutočností úlohou súdu alebo iného príslušného orgánu. Je však nevyhnutné objasniť, že uznanie skutočností, na základe ktorých sa dá predpokladať, že ide o priamu alebo nepriamu diskrimináciu, zostáva v právomoci príslušného vnútroštátneho orgánu v súlade s vnútroštátnym právom alebo praxou. Ďalej je úlohou členského štátu zaviesť, v ktoromkoľvek primeranom štádiu súdnych konaní, pravidlá dokazovania, ktoré sú výhodnejšie pre žalobcov.
- (23) S cieľom ďalšieho zlepšenia úrovne ochrany, ktorú poskytuje táto smernica, by sa mali splnomocniť tiež združenia, organizácie a ostatné právne subjekty, aby sa zúčastňovali na konaní, ak tak určia členské štáty buď v mene, alebo na podporu každej obete bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pravidlá konania týkajúce sa zastupovania a obhajoby na súdoch.
- (24) So zreteľom na základnú povahu práva na účinnú právnu ochranu je vhodné zabezpečiť, aby pracovníci aj naďalej uplatňovali takúto ochranu aj po tom, ako sa vzťah, v ktorom došlo k údajnému porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, ukončil.
- (25) Súdny dvor jasne ustanovil, že, na zabezpečenie účinnosti zásady rovnakého zaobchádzania, je potrebné, aby poskytnutá kompenzácia za akékoľvek jej porušenie bola primeraná spôsobenej ujme. Preto je vhodné vylúčiť stanovenie akejkoľvek hornej hranice pre takúto kompenzáciu vopred.

---

<sup>73</sup> Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1.

- (26) S cieľom posilniť efektívnu implementáciu zásady rovnakého zaobchádzania by členské štáty mali podporovať dialóg medzi sociálnymi partnermi a v rámci vnútroštátnych postupov s mimovládnyimi organizáciami.
- (27) Členské štáty by mali zaviesť účinné, primerané a odstrašujúce sankcie pre prípady porušenia povinností vyplývajúcich z tejto smernice.
- (28) Keďže tento cieľ nie je z dôvodu rozsahu činnosti možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov a pretože môže byť efektívnejšie dosiahnutý na úrovni Spoločenstva, môže Spoločenstvo prijať opatrenia, ktoré sú v súlade so zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Zmluvy. V súlade so zásadou proporcionality uvedenou v tom istom článku, táto smernica nepresahuje rámec nevyhnutných opatrení na dosiahnutie týchto cieľov.
- (29) Povinnosť transponovať túto smernicu do vnútroštátneho práva by sa mala obmedziť na tie ustanovenia, ktoré predstavujú významnú zmenu v porovnaní s predchádzajúcimi smernicami. Povinnosť transponovať ustanovenia, ktoré nie sú významne zmenené vyplýva z predchádzajúcich smerníc.
- (30) Táto smernica by sa nemala dotýkať povinností členských štátov, pokiaľ ide o lehoty na transponovanie do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc uvedených v prílohe 1, časť B,

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

## HLAVA I

### VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

#### Článok 1

Cieľom tejto smernice je zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v záležitostiach zamestnania a povolania.

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

- a) prístup k zamestnaniu vrátane postupu, a odbornému vzdelávaniu;
- b) pracovné podmienky vrátane odmeny;
- c) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia.

Obsahuje tiež ustanovenia na zabezpečenie efektívnejšej implementácie prostredníctvom stanovenia vhodných postupov.

## Článok 2

1. Na účely tejto smernice sa uplatňujú tieto definície:

- a) priama diskriminácia: ak sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo na základe pohlavia ako sa zaobchádza, zaobchádzalo sa alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;
- b) nepriama diskriminácia: ak by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne zdôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné;
- c) obťažovanie: ak k nežiadúcemu správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia;
- d) sexuálne obťažovanie: ak k nežiadúcemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä ak sa tým vytvorí zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce, zneuct'ujúce alebo urážlivé prostredie;
- e) odmena: riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním;
- f) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia: systémy, ktoré neupravuje smernica 79/7/EHS prijatá s cieľom zabezpečiť pre pracovníkov, či už zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby, v podniku alebo v skupine podnikov, v istej oblasti hospodárskej činnosti, povolání alebo skupine povolání, dávky dopĺňajúce alebo nahrádzajúce dávky poskytované v rámci zákonných systémov sociálneho zabezpečenia bez ohľadu na to, či je účasť v takýchto systémoch povinná alebo voľiteľná.

2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:

- a) obťažovanie a sexuálne obťažovanie, ako aj menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí alebo odmietnutí podriaďiť sa takémuto správaniu danou osobou;
- b) pokyn na diskrimináciu voči osobám na základe pohlavia.

## Článok 3

1. Táto smernica sa vzťahuje na zamestnané osoby vrátane samostatne zárobkovo činných osôb, na osoby, ktorých činnosť je prerušená chorobou, materstvom, úrazom alebo nedobrovoľnou nezamestnanosťou a na osoby, ktoré si hľadajú zamestnanie, na dôchodcov a na zdravotne postihnutých pracovníkov a na tých, ktorí si za nich uplatňujú nárok v súlade s vnútroštátnym právom a/alebo praxou;

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

3. Táto smernica sa nedotýka ustanovení smernice 96/34/ES<sup>74</sup> a smernice 92/85/EHS<sup>75</sup>.

## **HLAVA II**

### **OSOBITNÉ USTANOVENIA**

#### **K a p i t o l a 1**

##### **Zásada rovnakej odmeny**

###### *Článok 4*

V súvislosti s rovnakou prácou alebo prácou, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota, sa odstráni akákoľvek diskriminácia na základe pohlavia, čo sa týka všetkých hľadísk a podmienok odmeňovania, ktoré možno prisúdiť jednému zdroju.

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

#### **K a p i t o l a 2**

##### **Zásada rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia**

###### *Článok 5*

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

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

###### *Článok 6*

1. Táto kapitola sa vzťahuje na:

---

<sup>74</sup> Ú. v. ES L 145, 19.6.1996, s. 4.

<sup>75</sup> Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1.

- a) zamestnanecké systémy, ktoré poskytujú ochranu pred týmito rizikami:
  - (i) choroba,
  - (ii) invalidita,
  - (iii) staroba vrátane predčasného odchodu do dôchodku,
  - (iv) pracovné úrazy a choroby z povolania,
  - (v) podpora v nezamestnanosti;
- b) zamestnanecké systémy, ktoré zabezpečujú iné sociálne dávky peňažnou alebo vecnou formou, najmä pozostalostné dávky a rodinné prídavky, ak takéto dávky predstavujú plnenie, ktoré zamestnávateľ poskytuje pracovníkovi na základe jeho zamestnania.

2. Táto kapitola sa vzťahuje rovnako na dôchodkové systémy pre osobitnú kategóriu pracovníkov, ako napr. štátni zamestnanci, ak sa dávky vyplácané v rámci systému vyplácajú z dôvodu pracovného pomeru, priamo sa vzťahujú na obdobie služby a ich výška je vypočítaná na základe posledného platu. Skutočnosť, že takýto systém je súčasťou všeobecného zákonného systému, nie je v tomto ohľade dotknutá.

#### Článok 7

Táto kapitola sa nevzťahuje na:

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

2. Táto kapitola nebráni zamestnávateľovi poskytnúť osobám, ktoré už dovŕšili dôchodkový vek na účely poskytovania dôchodku podľa zamestnaneckého systému, ale ktoré ešte nedovŕšili dôchodkový vek na účely poskytovania dôchodku zo zákonného dôchodkového systému, doplnkový dôchodok, ktorého cieľom je vyrovnat' alebo takmer vyrovnat' celkovú výšku dávky vyplácanej týmto osobám v porovnaní s čiastkou vyplácanou osobám druhého pohlavia v rovnakej situácii, ktoré už dovŕšili zákonom stanovený dôchodkový vek, dovtedy,

kým osoby, ktoré majú nárok na tento doplnok nedovršia zákonom stanovený dôchodkový vek.

### Článok 8

1. Ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania zahŕňajú tie, ktoré sa zakladajú na pohlaví, priamo alebo nepriamo, na účely:

- a) určenia osôb, ktoré môžu byť účastníkmi zamestnaneckého systému;
- b) stanovenia povinnej alebo voliteľnej účasti v zamestnaneckom systéme;
- c) stanovenia rozdielnych pravidiel týkajúcich sa veku, v ktorom môže osoba do systému vstúpiť, alebo minimálneho obdobia zamestnania či účasti v systéme požadovanej na získanie dávky;
- d) stanovenia rozdielnych pravidiel - s výnimkou prípadov uvedených pod písmenami h), i) a j) - vrátenia príspevkov v prípade, že pracovník zo systému vystúpi bez toho, aby splnil podmienky, ktoré by mu zaručili odložený nárok na dlhodobé dávky;
- e) stanovenia rozdielnych podmienok na poskytovanie dávok alebo obmedzenia týchto dávok len na pracovníkov jedného alebo druhého pohlavia;
- f) stanovenia rozdielnych vekových hraníc odchodu do dôchodku;
- g) pozastavenia zachovania alebo nadobudnutia práv počas materskej dovolenky alebo pracovného voľna z rodinných dôvodov, ktoré sú garantované zákonom alebo dohodou a hradené zamestnávateľom;
- h) stanovenia rozdielnej výšky dávok, s výnimkou prípadov, keď je potrebné prihliadnuť na účinky poistno-matematických faktorov, ktoré sa odlišujú podľa pohlavia v prípade systémov s definovanými príspevkami; v prípade financovaných systémov s definovanými dávkami môže pri niektorých prvkoch dôjsť k nerovnosti tam, kde nerovnosť súm vyplýva z použitia poistno-matematických faktorov, ktoré sa líšia podľa pohlavia v čase, keď sa zavádza financovanie systému;
- (i) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov pracovníkov;
- j) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov zamestnávateľov, s výnimkou:
  - (i) v prípade systémov s definovanými príspevkami, ak je cieľom vyrovnat' výšku konečných dávok alebo ich takmer vyrovnat' pre obe pohlavia,
  - (ii) v prípade financovaných systémov s definovanými dávkami, ak cieľom príspevkov zamestnávateľa je zabezpečiť primeranosť fondov nevyhnutných na krytie nákladov definovaných dávok,
- k) stanovenia rozdielnych noriem alebo noriem vzťahujúcich sa len na pracovníkov konkrétneho pohlavia - s výnimkou prípadov uvedených pod písmenami h), i) a j) - pokiaľ ide o záruku alebo zachovanie nároku na odložené poberanie dávok v prípade, že pracovník zo systému vystúpi.

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

### *Článok 9*

1. Členské štáty podniknú potrebné kroky, aby zabezpečili, že ustanovenia týkajúce sa zamestnaneckých systémov pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré nie sú v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa preskúmajú s účinnosťou najneskôr od 1. januára 1993 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, s účinnosťou od dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS, zmenenej a doplnenej smernicou 96/97/ES, na ich území.

2. Táto kapitola nebráni tomu, aby sa práva a povinnosti vyplývajúce z účasti v danom zamestnaneckom systéme pre samostatne zárobkovo činné osoby v období pred jeho zmenou aj naďalej riadili predpismi systému, ktoré boli v platnosti v uvedenom období.

### *Článok 10*

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

- a) určenie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku alebo dôchodku za výsluhu rokov a o prípadné dôsledky na iné dávky:
  - (i) do termínu, keď sa rovnosť v tejto oblasti dosiahne v zákonných systémoch,
  - (ii) alebo najneskôr do termínu, ktorý na uplatnenie rovnosti v tomto smere predpisuje smernica,
- b) pozostalostné dôchodky až dovtedy, kým právo Spoločenstva v zákonných systémoch sociálneho zabezpečenia nezavedie zásadu rovnakého zaobchádzania,
- c) uplatňovanie článku 8 ods. 1 bod i), v súvislosti s používaním poistno-matematických prepočítavacích faktorov, do 1. januára 1999 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, do dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS, zmenenej a doplnenej smernicou 96/97/ES, na ich území.

### *Článok 11*

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

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

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

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

### *Článok 12*

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

## **K a p i t o l a 3**

### **Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky**

### *Článok 13*

1. Neakceptuje sa žiadna priama alebo nepriama diskriminácia na základe pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane verejných orgánov, pokiaľ ide o:

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

2. Členské štáty môžu ustanoviť v súvislosti s prístupom k zamestnaniu vrátane odbornej prípravy, ktorá k tomu vedie, že rozdielne zaobchádzanie, ktoré sa zakladá na charakteristike súvisiacej s pohlavím, nepredstavuje diskrimináciu, ak z dôvodu povahy určitých príslušných pracovných činností alebo súvislostí, v akých sa toto povolanie vykonáva, takáto

charakteristika predstavuje prirodzenú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie, za predpokladu, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

Členské štáty pravidelne hodnotia profesijné činnosti uvedené v odseku 2 s cieľom rozhodnúť, či vzhľadom na dosiahnutú úroveň sociálneho rozvoja je zachovanie existujúcich výnimiek naďalej opodstatnené. O výsledku hodnotenia informujú Komisiu.

#### *Článok 14*

Členské štáty zachovávajú alebo prijímú opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 Zmluvy s úmyslom zabezpečiť v praxi plnú rovnosť medzi mužmi a ženami, v pracovnom živote.

#### *Článok 15*

1. Menej priaznivé zaobchádzanie so ženami súvisiace s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou predstavuje diskrimináciu v zmysle tejto smernice.

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

#### *Článok 16*

Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu adopcie. Tie členské štáty, ktoré uznávajú takéto práva, prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením kvôli uplatňovaniu si týchto práv a zabezpečia, aby na konci takejto dovolenky mali právo vrátiť sa na svoje pracoviská alebo na porovnateľné pracovné miesta za dojednaní a podmienok, ktoré nie sú pre nich menej priaznivé a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo počas svojej neprítomnosti.

# HLAVA III HORIZONTÁLNE USTANOVENIA

## Kapitola 1

### Ochrana práv

#### Oddiel 1

#### *Opravné prostriedky*

##### *Článok 17*

1. Členské štáty zabezpečia, aby boli, po možnom obrátení sa na iné príslušné orgány, súdne a/alebo správne postupy vrátane zmierovacích postupov, ak sa považujú za vhodné na presadenie povinností podľa tejto smernice, dostupné všetkým osobám, ktoré sa považujú za poškodené, pretože sa pri nich neuplatnila zásada rovnakého zaobchádzania, aj po skončení vzťahu, počas ktorého sa uvádza, že došlo k diskriminácii.
2. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie alebo iné právne subjekty, ktoré majú v súlade s kritériami ustanovenými ich vnútroštátnym právom legitímny záujem zabezpečiť dodržiavanie ustanovení tejto smernice, mohli zúčastňovať buď v mene, alebo na podporu žalobcov s jeho alebo jej súhlasom na každom súdnom a/alebo správnom postupe stanovenom na presadenie povinností podľa tejto smernice.
3. Odseky 1 a 2 sa nedotýkajú vnútroštátnych pravidiel týkajúcich sa lehôt na podanie žaloby v súvislosti so zásadou rovnakého zaobchádzania.

##### *Článok 18*

Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie reálnej a účinnej kompenzácie alebo nápravy, ako ustanovia členské štáty, za straty a škody, ktoré utrpela poškodená osoba v dôsledku diskriminácie na základe pohlavia, spôsobom, ktorý je odstrašujúci a primeraný vzhľadom na spôsobenú škodu. Takáto kompenzácia alebo náprava sa nesmie obmedziť stanovením hornej hranice vopred, okrem prípadov, kedy zamestnávateľ môže dokázať, že jediná spôsobená škoda, ktorú utrpel žiadateľ v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice, je odmietnutie vziať do úvahy jeho žiadosť o zamestnanie.

## **Oddiel 2**

### **Dôkazné bremeno**

#### *Článok 19*

1. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi právnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby, akonáhle sa osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.
2. Odsek 1 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie.
3. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých zisťovanie skutočností prislúcha súdu alebo príslušnému orgánu.

#### *Článok 20*

1. Článok 19 sa vzťahuje aj na:
  - a) situácie obsiahnuté v článku 141 Zmluvy a, pokiaľ ide o diskrimináciu na základe pohlavia, v smerniciach 92/85/EHS a 96/34/ES;
  - b) akékoľvek občianskoprávne alebo správne konania týkajúce sa verejného alebo súkromného sektora, ktoré umožňujú opravné prostriedky podľa vnútroštátneho práva podľa opatrení uvedených v bode a) s výnimkou mimosúdnych konaní dobrovoľnej povahy alebo daných vo vnútroštátnom práve;
2. Táto kapitola sa nevzťahuje na trestné konanie, pokiaľ členské štáty neustanovia inak.

## **Kapitola 2**

### **Orgány na presadzovanie rovnakého zaobchádzania - sociálny dialóg**

#### *Článok 21*

1. Členské štáty ustanovia a urobia potrebné opatrenia pre orgán alebo orgány na zabezpečenie, analýzu, monitorovanie a podporu rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie na základe pohlavia. Tieto orgány môžu tvoriť súčasť orgánov poverených na vnútroštátnej úrovni obhajobou ľudských práv alebo ochranou práv jednotlivcov.
2. Členské štáty zabezpečia, aby právomoci týchto orgánov zahŕňali:
  - a) bez toho, aby bolo dotknuté právo obetí a združení, organizácií alebo ostatných právnych subjektov uvedených v článku 17 ods. 2, poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podávaní žaloby z dôvodov diskriminácie;

- b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie;
- c) uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní k akejkoľvek otázke, ktorá sa vzťahuje na takúto diskrimináciu.

#### *Článok 22*

1. Členské štáty prijímú v súlade s tradíciami a vnútroštátnymi zvyklosťami vhodné opatrenia na podporu dialógu so sociálnymi partnermi, aby sa podporila zásada rovnakého zaobchádzania vrátane monitorovania praxe na pracoviskách, kolektívnych dohôd, kódexov správania, výskumu alebo výmeny skúseností a overenej praxe.

2. Ak je to v súlade s tradíciami a vnútroštátnymi zvyklosťami, členské štáty podporia sociálnych partnerov, bez toho, aby bola dotknutá ich autonómia, aby podporovali rovnosť medzi ženami a mužmi, a aby uzavreli na príslušnej úrovni dohody stanovujúce antidiskriminačné pravidlá v oblastiach uvedených v článku 1, ktoré spadajú do rozsahu kolektívneho vyjednávania. Tieto dohody sú v súlade s ustanoveniami tejto smernice a príslušných vnútroštátnych vykonávacích opatrení.

3. Členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo praxou podporia zamestnávateľov, aby systematicky a plánovite podporovali rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami na pracovisku.

4. Na tento účel by sa mali zamestnávatelia podporiť v tom, aby poskytli vo vhodných pravidelných intervaloch zamestnancom a/alebo ich zástupcom vhodné informácie o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v podniku.

Tieto informácie môžu obsahovať štatistiky o podieloch mužov a žien na rôznych úrovniach organizácie a možné opatrenia na zlepšenie situácie v spolupráci so zástupcami zamestnancov.

#### *Článok 23*

Členské štáty podporia dialóg s príslušnými mimovládnyimi organizáciami, ktoré majú v súlade so svojím vnútroštátnym právom a praxou legitímny záujem o prínos k boju proti diskriminácii na základe pohlavia s úmyslom podporovať zásadu rovnakého zaobchádzania.

### **HLAVA IV**

## **IMPLEMENTÁCIA**

#### *Článok 24*

Členské štáty prijímú všetky nevyhnutné opatrenia, aby sa zabezpečilo, že:

- a) sa zrušia všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania;

- b) ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych dohôd, mzdových tabuliek, mzdových dohôd, pravidiel pre zamestnancov podnikov, vnútro podnikových pravidiel podnikov alebo pravidiel vzťahujúcich sa na slobodné povolania a profesie a na zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie, individuálnych pracovných zmlúv či iných dohôd, sú alebo môžu byť vyhlásené za neplatné alebo sú zmenené a doplnené;
- c) systémy, v ktorých takéto ustanovenia existujú, nebude možné schváliť ani rozšíriť prostredníctvom správnych opatrení.

#### *Článok 25*

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

#### *Článok 26*

Členské štáty ustanovia pravidlá o sankciách uplatňovaných pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijmú všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania.

Sankcie, ktoré môžu obsahovať platbu kompenzácie obeti, musia byť účinné, primerané a odstrašujúce. Členské štáty oznámia tieto ustanovenia Komisii najneskôr k dátumu stanovenému v článku 33 a bezodkladne ju informujú o každej zmene a doplnení týchto ustanovení.

#### *Článok 27*

Členské štáty podporia v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo praxou, zamestnávateľov a tých, ktorí sú zodpovední za prístup k odbornej príprave, aby prijali opatrenia na predchádzanie všetkým formám diskriminácie na základe pohlavia, najmä obťažovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku.

#### *Článok 28*

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

### *Článok 29*

Členské štáty vezmú aktívne do úvahy cieľ rovnosti medzi mužmi a ženami pri tvorbe a implementácii zákonov, iných predpisov, správnych ustanovení, politik a aktivít v oblastiach uvádzaných v tejto smernici.

### *Článok 30*

Členské štáty zabezpečia, aby boli o opatreniach prijatých na základe tejto smernice, ako aj o platných ustanoveniach, informované všetky príslušné osoby všetkými primeranými prostriedkami, napríklad na pracovisku.

## **HLAVA V**

### **ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

#### *Článok 31*

1. Najneskôr do ..... členské štáty oznámia Komisii všetky informácie, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy o uplatňovaní tejto smernice pre Európsky parlament a Radu.

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

#### *Článok 32*

Najneskôr do 30. júna 2008 Komisia preskúma fungovanie tejto smernice a podľa potreby navrhne akékoľvek zmeny a doplnenia, ktoré bude pokladať za nevyhnutné.

#### *Článok 33*

Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do ... alebo zabezpečia najneskôr do tohto dátumu, aby sociálni partneri zaviedli požadované ustanovenia prostredníctvom dohody. Členské štáty prijímú všetky potrebné opatrenia, aby mohli zaručiť výsledky stanovené v tejto smernici. Členské štáty bezodkladne oznámia Komisii znenia týchto ustanovení a korelačnú tabuľku medzi takýmito ustanoveniami a touto smernicou.

Členské štáty uvedú priamo v prijatých ustanoveniach alebo pri ich úradnom uverejnení odkaz na túto smernicu. Uvedú tiež vyhlásenie, že odkazy v existujúcich zákonoch, iných právnych predpisoch a správnych opatreniach na smernice zrušené touto smernicou sa

považujú za odkazy na túto smernicu. Podrobnosti o odkaze a uvedenom vyhlásení upraví členské štáty.

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

#### *Článok 34*

1. Smernice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES, zmenené a doplnené smernicami v prílohe 1, časť A, sa rušia s účinnosťou od dátumu stanoveného v prvom odseku článku 33 tejto smernice bez toho, aby boli dotknuté povinnosti členských štátov týkajúce sa lehôt na transponovanie do vnútroštátneho práva a uplatňovanie smerníc stanovené v prílohe 1, časť B.

2. Odkazy na zrušené smernice sa považujú za odkazy na túto smernicu a interpretujú sa v súlade s korelačnou tabuľkou v prílohe 2.

#### *Článok 35*

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

#### *Článok 36*

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Európsky parlament  
predseda*

*Za Radu  
predseda*

---

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

~~ANNEX~~

~~Examples of elements which may be unequal, in respect of funded defined benefit schemes, as referred to in Article 6 (h):~~

~~conversion into a capital sum of part of a periodic pension;~~

~~transfer of pension rights;~~

~~a reversionary pension payable to a dependant in return for the surrender of part of a pension;~~

~~a reduced pension where the worker opts to take early retirement~~



## **ANNEX 1**

### **Part A**

#### **Repealed Directives with their successive amendments (referred to in Article 34(1))**

Council Directive 75/117/EEC	OJ L 45, 19.2.1975
------------------------------	--------------------

Council Directive 76/207/EEC	OJ L 39, 14.2.1976
Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council	OJ L 269, 2.10.2002

Council Directive 86/378/EEC	OJ L 225, 12.8.1986
Directive 96/97/EC	OJ L 46, 17.2.1997

Council Directive 97/80/EC	OJ L 14, 20.1.1998
Directive 98/52/EC	OJ L 205, 22.7.1998

### **Part B**

#### **List of time-limits for transposition into national law and application dates (referred to in Article 34(1))**

Directive	Time-limit transposition	for	Date of application
Directive 75/117/EEC	19.2.1976		
Directive 76/207/EEC	14.8.1978		
Directive 86/378/EEC	1.1.1993		
Directive 96/97/EC	1.7.1997		17.5.1990 in relation to paid workers, except for those workers or those claiming under them who had before that date initiated legal proceeding

		<p>or raised an equivalent claim under national law.</p> <p>Article 8 of Directive 86/378/EEC as amended by Directive 96/97/EC - 1.1.1993 at the latest.</p> <p>Article 6(1)(i) , first indent of Directive 86/378/EEC as inserted by Directive 96/97/EC -1.1.1999 at the latest.</p>
Directive 97/80/EC	1.1.2001	As regards the United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland 22.7.2001
Directive 98/52/EC	22.7.2001	
Directive 2002/73/EC	5.10.2005	

**ANNEX 2**  
**Correlation Table**

Directive 75/117	Directive 76/207	Directive 86/378	Directive 97/80	This Directive
-	Article 1 (1)	Article 1	Article 1	Article 1
-	Article 1(2)	-	-	-
-	Article 2(2), first indent	-	-	Article 2(1), first indent
-	Article 2(2), second indent	-	Article 2(2)	Article 2(1), second indent
-	Article 2(2), third and fourth indents	-	-	Article 2(1), third and fourth indents
-	-	-	-	Article 2(1), fifth indent
-	-	Article 2(1)	-	Article 2(1), sixth indent
-	Article 2(3) & (4)	-	-	Article 2(2)
-	-	Article 3	-	Article 3(1)
-	Article 2(7), first subparagraph	Article 5(2)	-	Article 3(2)
-	Article 2(7), fourth subparagraph, first sentence	-	-	Article 3(3)
Article 1	-	-	-	Article 4
-	-	Article 5(1)	-	Article 5
-	-	Article 4	-	Article 6(1)
-	-	-	-	Article 6(2)

		Article 2(2)		Article 7(1)
-	-	Article 2(3)	-	Article 7(2)
-	-	Article 6	-	Article 8
-	-	Article 8	-	Article 9
-	-	Article 9	-	Article 10
-	-	-	-	Article 11
-	-	Article 9a	-	Article 12
-	Articles 2(1) & 3(1)	-	Article 2(1)	Article 13(1)
-	Article 2(6)	-	-	Article 13(2)
-	Article 9(2)	-	-	Article 13(3)
-	Article 2(8)	-	-	Article 14
-	Article 2(7), third subparagraph	-	-	Article 15(1)
-	Article 2(7), second subparagraph	-	-	Article 15(2)
-	Article 2(7), fourth subparagraph, second and third sentence	-	-	Article 16
Article 2	Article 6(1)	Article 10	-	Article 17(1)
-	Article 6(3)	-	-	Article 17(2)
-	Article 6(4)	-	-	Article 17(3)
-	Article 6(2)	-	-	Article 18

-	-	-	Article 4	Article 19
-	-	-	Article 3	Article 20
-	Article 8a	-	-	Article 21
-	Article 8b	-	-	Article 22
-	Article 8c	-	-	Article 23
Articles 3 & 6	Article 3 (2)(a)	-	-	Article 24(a)
Article 4	Article 3 (2)(b)	Article 7(a)	-	Article 24(b)
-	-	Article 7(b)	-	Article 24(c)
Article 5	Article 7	Article 11	-	Article 25
Article 6	-	-	-	-
-	Article 8d	-	-	Article 26
	Article 2(5)			Article 27
-	Article 8e (1)	-	-	-
-	Article 8e (2)	-	Article 6	Article 28
-	Article 1 (1a)	-	-	Article 29
Article 7	Article 8	-	Article 5	Article 30
Article 9	Article 10	Article 12(2)	Article 7, fourth sub-paragraph	Article 31
-	-	-	-	Article 32
Article 8	Article 9(1), first subparagraph and 9(2) & (3)	Article 12(1)	Article 7, first, second and third sub-paragraphs	Article 33
-	Article 9(1), second subparagraph	-	-	-

-	-	-	-	Article 34
-	-	-	-	Article 35
-	-	-	-	Article 36
-	-	Annex	-	-