

SK

SK

SK



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 3.10.2008
KOM(2008) 636 v konečnom znení

2008/0192 (COD)

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY

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

{SEC(2008)2592}

{SEC(2008)2593}

(predložená Komisiou)

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

Dôvody a ciele návrhu

Cieľom tohto návrhu je zmeniť legislatívny rámec Spoločenstva týkajúci sa uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi, pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby a ich manželov alebo manželky. Týmto návrhom sa zruší smernica 86/613/EHS¹ a bude uplatniteľný, pokiaľ ide o tie aspekty, na ktoré sa nevzťahujú smernice 2006/54/ES, 2004/113/ES a 79/7/EHS, v záujme účinnejšieho presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo prispievajúcimi k vykonávaniu takejto činnosti.

Komisia oznámila preskúmanie smernice 86/613/EHS vo svojom legislatívnom programe na rok 2008 (predbežné plánovanie na rok 2008, položka 2008/EMPL/021).

Všeobecný kontext

V správe² o implementácii smernice 86/613/EHS Komisia dospela k záveru, že praktické výsledky implementácie smernice „neboli v plnej miere uspokojivé vzhľadom na hlavný cieľ smernice, ktorým bolo všeobecné zlepšenie postavenia manželov alebo manželiek vypomáhajúcich pri výkone samostatne zárobkovej činnosti.“

Komisia vo svojom Pláne zameranom na rovnosť žien a mužov³ oznámila, že v záujme zlepšenia riadenia v oblasti rodovej rovnosti „preskúma platné právne predpisy EÚ v oblasti rodovej rovnosti, ktoré neboli zahrnuté do projektu prepracovania právnych predpisov v roku 2005 (...) s cieľom tieto predpisy v prípade potreby aktualizovať, modernizovať a prepracovať“. Smernica 86/613/EHS nebola zahrnutá do projektu prepracovania právnych predpisov.

V decembri 2007⁴ Rada vyzvala Komisiu, aby „zvážila potrebu prípadnej revízie smernice Rady 86/613/EHS s cieľom zabezpečiť práva súvisiace s materstvom a otcovstvom samostatne zárobkovo činných osôb a im vypomáhajúcich manželov alebo manželiek.“

Európsky parlament sústavne vyzýval Komisiu, aby preskúmala smernicu⁵ najmä v záujme zlepšenia situácie vypomáhajúcich manželov alebo manželiek v poľnohospodárstve.

¹ Smernica Rady 86/613/EHS z 11. decembra 1986 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby vrátane činnosti v poľnohospodárstve a o ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas tehotenstva a materstva (Ú. v. ES L 359, 19.12.1986, s. 56).

² Oznámenie Komisie o implementácii smernice Rady z 11. decembra 1986 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby vrátane činnosti v poľnohospodárstve a o ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas tehotenstva a materstva – KOM (94) 163.

³ Oznámenie Komisie Rade, Európskemu Parlamentu, Európskemu Hospodárskemu a Sociálnemu Výboru a Výboru Regiónov – *Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov* – KOM (2006) 92.

⁴ 4. decembra 2007 (dokument SOC 385).

⁵ Pozri poslednú správu prijatú Európskym parlamentom 12. marca 2008 o situácii žien vo vidieckych oblastiach EÚ (2007/2117 (INI), *spravodajkyňa* Christa Kläss, A6-0031/2008).

Na zasadaní Európskej rady v Lisabone v roku 2000 si EÚ stanovila strategický cieľ pretransformovať sa na „najkonkurencieschopnejšiu a najdynamickejšiu znalostnú ekonomiku na svete, ktorá je schopná trvalého hospodárskeho rastu s vyššou zamestnanosťou, lepšími pracovnými miestami a väčšou sociálnou súdržnosťou“.

Na dosiahnutie svojho strategického cieľa, ktorý spočíva v podpore vyššej zamestnanosti a lepších pracovných miest ako aj v zabezpečení rovnakých príležitostí pre všetkých, Únia potrebuje zvýšiť podnikateľské aktivity vo všeobecnosti a najmä podnikateľské aktivity žien. Táto skutočnosť bola uznaná v oznámeniach Komisie „Najskôr myslieť v malom“⁶ a „Obnovená sociálna agenda“⁷.

Existujúce ustanovenia v oblasti návrhu

Smernica 86/613/EHS sa vzťahuje na dve rôzne kategórie osôb, a to „samostatne zárobkovo činné osoby“ a ich „vypomáhajúcich manželov alebo manželky“. Tieto dve rôzne kategórie osôb sa nachádzajú v odlišnej právnej situácii.

Pokiaľ ide o **samostatne zárobkovo činné osoby**, v určitých oblastiach sa uplatňujú iné právne texty presadzujúce zásadu rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi. Diskriminácia založená na pohlaví je zakázaná v oblasti sociálneho zabezpečenia a iných prvkoch sociálnej ochrany (smernica 79/7/EHS), zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia (smernica 86/378/EHS), podmienkach na prístup k samostatnej zárobkovej činnosti (smernica 2002/73/ES a 2006/54/ES) a v prístupe k tovaru a službám (smernica 2004/113/ES).

Pokiaľ ide o „**vypomáhajúcich manželov alebo manželky**“, jediným právnym textom ktorý sa uplatňuje na úrovni EÚ, je smernica 86/613/EHS.

V roku 1994 Komisia prijala správu⁸ o implementácii smernice 86/613/EHS, v ktorej dospela k záveru, že: „Z prísne právnického hľadiska sa zdá, že smernica 86/613/EHS bola v členských štátoch implementovaná. Praktický výsledok však nie je v plnej miere uspokojivý vzhľadom na hlavné ciele smernice, ktorými bolo všeobecné zlepšenie postavenia vypomáhajúcich manželov alebo manželiek.“ V správe bolo tiež zdôraznené, že chýba celková politika pre riešenie situácie vypomáhajúcich manželov alebo manželiek, a poukázalo sa na to, že „vzhľadom na uznanie práce manžela alebo manželky (...), jediným spôsobom, akým možno pravdepodobne tento cieľ dosiahnuť, je priznanie práv na vlastné sociálne zabezpečenie manželov alebo manželiek.“

Súlad s ostatnými politikami a cieľmi Únie

Cieľ tohto návrhu je v plnom súlade s politikami EÚ a najmä s lisabonskou stratégiou pre rast a zamestnanosť. Podľa článku zmluvy o ES sa Spoločenstvo vo všetkých svojich činnostiach zameriava na potláčanie nerovností a na podporu rovnosti mužov a žien. Rodová rovnosť tvorí jadro lisabonskej stratégie: keďže v oblasti samostatnej zárobkovej činnosti existujú

⁶ KOM(2008) 394.

⁷ KOM(2008) 412.

⁸ Oznámenie Komisie o implementácii smernice Rady z 11. decembra 1986 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby vrátane činnosti v poľnohospodárstve a o ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas tehotenstva a materstva – KOM (94) 163.

veľké rozdiely medzi pohlaviami, má prekľutie týchto rozdielov v oblasti podnikania zásadný význam, ak chce EÚ dosiahnuť svoj cieľ týkajúci sa miery zamestnanosti žien.

2. KONZULTÁCIE SO ZAINTERESOVANÝMI STRANAMI A HODNOTENIE VPLYVU

Konzultácia

Pri príprave tejto iniciatívy sa Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti snažilo konzultovať so všetkými stranami, ktoré by prípadne mohli mať na tejto veci záujem, či už ide o strany, ktoré by prípadne boli dotknuté touto iniciatívou, alebo tie, ktoré by boli zapojené do jej implementácie.

Komisia v súlade s tým konzultovala európskych sociálnych partnerov, iné zainteresované strany, členské štáty a Poradný výbor pre rovnosť príležitostí žien a mužov.

Konzultované organizácie vyjadrili rozdielne pohľady na preskúmanie tejto smernice. Odbory a poľnohospodárske organizácie sa vyjadrili v prospech zmeny smernice a zlepšenia rodovej rovnosti samostatne zárobkovo činných osôb a vypomáhajúcich manželov alebo manželiek.

Organizácia zastupujúca poľnohospodárske organizácie podporuje rovnaké práva za rovnaký záväzok pre všetkých partnerov v poľnohospodárskych podnikoch. Na druhej strane organizácie zastupujúce malé a stredné podniky a odvetvoví zamestnávateľia sú väčšinou znepokojení možnými nákladmi v súvislosti so zmenami a sú proti všetkým zmenám, ktoré by viedli k zvýšeniu príspevkov zo systému sociálneho zabezpečenia.

Poradný výbor pre rovnosť príležitostí žien a mužov (pozostávajúci zo zástupcov členských štátov, európskych sociálnych partnerov a mimovládnych organizácií), s ktorým sa tiež konzultovalo, je toho názoru, že smernica by sa mala zmeniť a doplniť tak, aby vypomáhajúci manželia alebo manželky získali jasný profesijný status, na ktorý sa vzťahujú systémy sociálnej ochrany, a aby sa poskytla materská/otcovská dovolenka pre samostatne zárobkovo činné osoby a vypomáhajúcich manželov alebo manželky.

Európska ženská lobby podporuje stanovisko Poradného výboru pre rovnosť príležitostí. Konfederácia organizácií na podporu rodiny v Európskej únii (COFACE) je silným zástancam revízie smernice 86/613/EHS v záujme toho, aby sa samostatne zárobkovo činným ženám poskytla materská dovolenka v dĺžke, ktorá je dostatočná na zabezpečenie riadneho priebehu normálneho tehotenstva a telesného zotavenia matky po normálnom pôrode, a v záujme uloženia povinnosti členským štátom uznať prínos vypomáhajúcich manželov alebo manželiek do rodinného podniku a zabezpečiť, aby mali rovnakú úroveň sociálnej ochrany ako samostatne zárobkovo činné osoby.

Postoj členských štátov ani zďaleka nie je jednomyselný. Niektoré žiadajú zlepšenie právneho rámca EÚ, iné tvrdia, že nevidia potrebu preskúmania vnútroštátnych právnych predpisov týkajúcich sa otázok, na ktoré sa vzťahuje uvedená smernica alebo právny rámec EÚ.

Komisia čo možno v najväčšom rozsahu vzala do úvahy postoje vyjadrené v priebehu konzultácie tak, že obmedzila intervenciu na to, čo je nevyhnutne potrebné na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a dôkladne zvažila náklady a prínosy rôznych možných politických prístupov.

Získavanie a využívanie expertízy

Z hľadiska potreby preskúmania smernice 86/613/EHS Komisia požiadala sieť nezávislých právnych odborníkov na uplatňovanie práva Spoločenstva v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi o vypracovanie správy o implementácii smernice, jej medzerách a slabých miestach a o spôsoboch jej zlepšenia⁹.

Bola objednaná štúdia¹⁰, ktorá by poskytla prehľad situácie v členských štátoch a posúdila náklady a prínosy rôznych možných politických prístupov.

Vo veľkej miere boli využité aj iné štúdie, najmä *Osvedčené postupy sociálnej ochrany nových podnikateľov a vypomáhajúcich partnerov a vplyv na tvorbu podnikov*¹¹.

Posúdenie vplyvu

Správa o posúdení vplyvu sa zaoberala tým, či by preskúmanie smernice 86/613/EHS bolo prínosné vzhľadom na jej ciele, ktorými bolo najmä zlepšenie uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi a zvýšenie účasti žien na samostatnej zárobkovej činnosti.

Boli vytýčené tri hlavné možné politické prístupy: žiadne opatrenia na úrovni EÚ, nezáväzné opatrenia a zmena a doplnenie smernice 86/613/EHS.

Správa sa potom zaoberala vplyvom týchto troch možností. Na tento účel bola možnosť spočívajúca v zmene a doplnení smernice rozdelená na štyri ďalšie možné politické prístupy (ktoré sa navzájom nevylučujú):

- zlepšenie ochrany v prípade materstva
- poskytnutie dovolenky na účely starostlivosti o člena rodiny
- uznanie prínosu vypomáhajúcich manželov alebo manželiek
- udelenie právomoci v tejto oblasti vnútroštátnym subjektom v oblasti rovnosti

Po vykonaní analýzy každej možnosti sa v správe uvádza záver, že v prípade možnosti neprijat' žiadne ustanovenia na úrovni EÚ by nedošlo k splneniu žiadneho z cieľov. Takisto sa dospelo k záveru, že nezáväzné opatrenia by sa mali zachovať a rozvíjať, nie sú však alternatívou zmeny a doplnenia smernice. Usúdilo sa, že jedinou možnosťou, ktorou by sa splnili ciele, je revízia smernice.

Pokiaľ ide o náklady, v správe o posúdení vplyvu sa uvádza záver, že náklady súvisiace s možnosťou poskytnúť samostatne zárobkovo činným ženám materskú dovolenku sú v prípade 8 členských štátov, v ktorých ženy ešte nemajú nárok na takúto dovolenku, nízke. Implementácia tejto možnosti by bola z hľadiska nákladov na sociálne zabezpečenie neutrálna, ak by si samostatne zárobkovo činné osoby samy platili príspevky do sociálneho zabezpečenia. V takom prípade by maximálny nárast príspevkov do systémov sociálneho

⁹ Štúdia je k dispozícii na internetovej stránke: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_draft2.pdf.

¹⁰ Štúdia zatiaľ nie je k dispozícii online.

¹¹ Štúdia je k dispozícii na internetovej stránke: http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/social_protection_final_report_en.pdf.

zabezpečenia zostal nízky (od 0,05 % v Litve po 1,75 % v Bulharsku). V praxi pochádza financovanie sociálneho zabezpečenia z rôznych zdrojov (príspevky od samostatne zárobkovo činných osôb a zdanenie), a preto by sa náklady rozložili medzi členské štáty a samostatne zárobkovo činné osoby.

V každom prípade možno finančný dosah opatrenia znížiť aj tým, že sa samostatne zárobkovo činným ženám ponechá možnosť rozhodnúť sa, či využijú (alebo nevyužijú) materskú dovolenku.

Pokiaľ ide o možnosť poskytnúť vypomáhajúcim manželom alebo manželkám rovnakú mieru ochrany ako samostatne zárobkovo činným osobám, mohli by byť náklady na systémy sociálneho zabezpečenia neutrálne najmenej v dvoch prípadoch: ak ich v plnej miere budú znášať samostatne zárobkovo činné osoby na základe úmerného zvýšenia ich príspevkov alebo ak sa členské štáty rozhodnú zaviesť rozdelenie dávok a príspevkov v rámci rodinného podniku tak, aby odrážalo percentuálny vklad samostatne zárobkovo činnnej osoby a vypomáhajúceho manžela alebo manželky do rodinného podniku. V poslednom uvedenom prípade by opatrenie mohlo mať neutrálny vplyv na systém sociálneho zabezpečenia, pokiaľ ide o náklady a príspevky.

V každom prípade možno finančný dosah opatrenia znížiť aj tým, že sa vypomáhajúcim manželom alebo manželkám ponechá možnosť rozhodnúť sa, či vstúpia (alebo nevstúpia) do systému sociálneho zabezpečenia, ktorý sa vzťahuje na samostatne zárobkovo činné osoby.

V správe sa dospelo k záveru, že možnosťou, ktorou sa najlepšie dosiahnu ciele, je návrh na zmenu a doplnenie smernice 86/613/EHS. Vzhľadom na náklady súvisiace s prípadnými možnosťami pre členské štáty a samostatne zárobkovo činné osoby preferovaný prístup zahŕňa:

- možnosť materskej dovolenky pre samostatne zárobkovo činné ženy,
- uznanie prínosu vypomáhajúcich manželov alebo manželiek do rodinného podniku tým, že sa im prizná možnosť sociálnej ochrany, ktorá je rovnocenná s ochranou ich samostatne zárobkovo činných partnerov a
- udelenie právomoci vnútroštátnym subjektom v oblasti rovnosti, pokiaľ ide o prípady diskriminácie.

3. PRÁVNE ASPEKTY

Právny základ

Článok 119 pôvodnej Rímskej zmluvy sa nevzťahoval na samostatne zárobkovo činné osoby. Táto situácia sa zmenila, keď nadobudla platnosť Amsterdamská zmluva. Nový odsek 3 článku 141 Zmluvy o ES sa teraz vzťahuje na „veci zamestnania a povolania“, a preto zahŕňa samostatne zárobkovo činné osoby.

Z dôvodu takéhoto obmedzenia rozsahu pôsobnosti článku 119 Rímskej zmluvy bola smernica 86/613/EHS prijatá na základe článkov 100 a 235, ktoré predstavovali dva „zostatkové“ právne základy, ktoré Rade umožňovali prijať smernice na aproximáciu takých zákonov členských štátov, ktoré majú priamy vplyv na vytvorenie alebo fungovanie

spoločného trhu, alebo v prípade, že sa preukáže, že na dosiahnutie cieľov Spoločenstva je potrebné opatrenie Spoločenstva a zmluva na to neposkytla nevyhnutné právomoci.

Tento návrh však teraz môže vychádzať z osobitného právneho základu, t.j. článku 141 Zmluvy o ES.

Subsidiarita a proporcionalita

V článku 2 Zmluvy o ES sa ustanovuje, že podpora rovnosti medzi mužmi a ženami je jednou z úloh Európskeho spoločenstva.

Nízka účasť žien na samostatnej zárobkovej činnosti je záležitosťou nerovnosti medzi ženami a mužmi: ženy nemajú v porovnaní s mužmi rovnaké postavenie, pretože rodinné povinnosti žien majú zrejmy negatívny vplyv na ich účasť na podnikaní.

Pokiaľ ide o vypomáhajúcich manželov alebo manželky, v dôsledku chýbajúcej ochrany v rámci sociálneho zabezpečenia a neuznávania ich prínosu do rodinného podniku získavajú niektoré podniky nespravodlivú konkurenčnú výhodu, takže touto iniciatívou by sa zabezpečili rovnaké podmienky v celej Európe.

EÚ má už smernicu 86/613/EHS vzťahujúcu sa na otázky, ktorými sa zaoberá tento návrh. Jediným spôsobom, akým možno zabezpečiť rovnaké podmienky v celej Európe, je právny nástroj EÚ. Veľmi odlišné vnútroštátne právne predpisy najmä v súvislosti s postavením vypomáhajúcich manželov alebo manželiek by mohli viesť k nespravodlivej konkurenčnej výhode podnikov tam, kde je úroveň ochrany nižšia alebo úplne chýba.

Tento návrh nepresahuje rámec toho, čo je nevyhnutné na zabezpečenie dosiahnutia cieľa tejto iniciatívy.

Navrhovaná smernica je nástrojom, ktorý by ustanovil základné minimálne normy, pričom členské štáty môžu stanoviť prísnejšie normy, ak si to želajú. Za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky tejto smernice, členské štáty budú aj naďalej mať právomoc ustanoviť výšku príspevkov a všetky modalities týkajúce sa dávok a platieb.

Týmto návrhom sa teda dodržiava zásada subsidiarity a proporcionality, keďže je prijatý na vhodnej úrovni a nepresahuje rámec toho, čo je absolútne nevyhnutné na úrovni EÚ v záujme dosiahnutia cieľov stanovených pre túto iniciatívu.

Výber nástroja

Vzhľadom na to, že cieľom je nahradiť súčasnú smernicu, najvhodnejším právnym aktom na tento účel je smernica.

Okrem toho smernica je v každom prípade najvhodnejším nástrojom, ktorý zabezpečuje koherentnú minimálnu úroveň ochrany vo všetkých členských štátoch, pričom každému členskému štátu umožňuje zvoliť si najlepší spôsob implementácie pravidiel.

Tabuľka zhody

Členské štáty sú povinné oznámiť Komisii znenie vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa smernica transponuje, ako aj tabuľku zhody medzi uvedenými ustanoveniami a touto smernicou.

Európsky hospodársky priestor

Toto je text s významom pre Európsky hospodársky priestor a na základe rozhodnutia Spoločného výboru EHP sa bude smernica vzťahovať na členské štáty Európskeho hospodárskeho priestoru, ktoré nie sú členmi EÚ.

4. VPLYV NA ROZPOČET

Návrh nemá žiadny vplyv na rozpočet Spoločenstva.

5. PODROBNÉ VYSVETLENIE OSOBITNÝCH USTANOVENÍ

Článok 1:

Článok 1 ods. 1 je rovnocenný článku 1 smernice 86/613/EHS. Stanovuje účel smernice, t.j. uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi, ktorí vykonávajú samostatnú zárobkovú činnosť. Smernica sa vzťahuje len na tie aspekty, ktoré ešte nie sú upravené v smerniciach 2006/54/ES a 79/7/EHS.

V článku 1 ods. 2 je vymedzený rozsah osobnej pôsobnosti smernice. Je vymedzený rovnako ako v článku 2 smernice 86/613/EHS: vzťahuje sa na samostatne zárobkovo činné osoby a vypomáhajúcich manželov alebo manželky.

V článku 1 ods. 3 je vysvetlené, že smernica sa nevzťahuje na záležitosti upravené smernicou 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu. Predovšetkým článok 5 smernice 2004/113/ES sa aj naďalej uplatňuje na poisťné zmluvy a súvisiace finančné služby.

Článok 2:

Článok 2 preskupuje všetky vymedzenia pojmov použitých v smernici. Vymedzenia pojmov „samostatne zárobkovo činné osoby“ a „vypomáhajúci manželia alebo manželky“ sú prevzaté z článku 2 smernice 86/613/EHS. Vymedzenie pojmu „vypomáhajúci manželia alebo manželky“ sa mení: dopĺňajú sa slová „vypomáhajúci“ a „alebo životní partneri“. Cieľom tejto zmeny je zahrnúť všetky osoby, ktoré sa v zmysle vnútroštátneho práva považujú za „životných partnerov“ a pravidelne sa zúčastňujú na činnostiach rodinného podniku bez ohľadu na manželský stav. V záujme odstránenia nejednoznačnosti je pojem „partner“ nahradený pojmom „podnikateľský partner“.

Vymedzenie pojmov „priamej diskriminácie“, „nepriamej diskriminácie“, „obťažovania“ a „sexuálneho obťažovania“ je prevzaté zo súčasných právnych predpisov Spoločenstva, a preto sú tieto pojmy vymedzené v plnom súlade s predtým dohodnutými prístupmi. Pojmy priamej a nepriamej diskriminácie a obťažovania na základe pohlavia a sexuálneho obťažovania sú *mutatis mutandis* totožné s tými, ktoré sú obsiahnuté v smerniciach 2000/43/ES, 2000/78/ES, 2002/73/ES, 2004/113/ES a 2006/54/ES.

Obťažovanie na základe pohlavia a sexuálne obťažovanie sa nevyskytuje len na pracovisku, ale aj v iných oblastiach života jednotlivca, a to aj v rámci samostatnej zárobkovej činnosti. Rovnako ako v smernici 76/207/EHS a 2006/54/ES sú tieto dva pojmy vymedzené samostatne, pretože ide o odlišné fenomény. Obťažovanie na základe pohlavia spočíva v nežiaducom zaobchádzaní s osobou v súvislosti s jej pohlavím, hoci nemusí mať sexuálnu

povahu. Sexuálne obťažovanie spočíva v nežiaducom fyzickom, verbálnom alebo neverbálnom správaní sexuálnej povahy.

Článok 3:

V článku 3 ods. 1 je stanovený význam zásady rovnakého zaobchádzania na účely tejto smernice. Vychádza z článkov 3 a 4 smernice 86/613/EHS. Týmto ustanovením sa zakazuje akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia v súvislosti so zakladaním, zriaďovaním alebo rozširovaním podniku alebo pri začatí akejkoľvek inej formy samostatnej zárobkovej činnosti.

V článku 3 ods. 2 sa objasňuje, že obidve formy obťažovania sa považujú za diskrimináciu na základe pohlavia, a preto sú zakázané.

V článku ods. 3 sa uvádza, že za diskrimináciu sa považuje aj samotné navádzanie na diskrimináciu. Podobné ustanovenie sa už nachádza v smerniciach 2000/43/ES a 2000/78/ES na základe článku 13 Zmluvy o ES a v smernici 2006/54/ES na základe článku 141 ods. 3 Zmluvy o ES a na základe presadzovania zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní, ako aj o pracovné podmienky.

Článok 4:

Toto ustanovenie sa týka pozitívnej akcie. Na základe modelu existujúcich smerníc, najmä smernice 2004/113/ES, sa týmto ustanovením potvrdzuje, že členské štáty môžu zachovať alebo zavádzať opatrenia na vyrovnanie určitých znevýhodnení, ktoré utrpeli jednotlivci ktoréhokoľvek pohlavia v oblasti spadajúcej do rozsahu pôsobnosti tejto smernice. Takéto opatrenia musia byť preukázateľne nevyhnutné, zamerané na prekonanie konkrétneho znevýhodnenia a musia byť časovo obmedzené tak, aby boli v platnosti najvyššie tak dlho, ako je potrebné na prekonanie zisteného problému. Ženy majú napríklad už tradične v začiatkoch podnikania väčšie problémy ako muži v dôsledku celého radu faktorov vrátane ťažkostí pri získavaní rizikového kapitálu a podpory rozvoja podnikateľských nápadov. Kým uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania pravdepodobne bude v tejto situácii nápomocné, je nepravdepodobné, že by bolo samo osebe dostatočné na prekonanie znevýhodnení, ktorým čelia ženy v tejto oblasti. Komisia je toho názoru, že táto smernica by nemala zakazovať možnosť zavádzať opatrenia na preklenutie rozdielov medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o podnikanie v členských štátoch, a že členské štáty musia mať preto možnosť ustanoviť takú výnimku zo zásady rovnakého zaobchádzania. Samozrejme v súlade so súdnou praxou súdneho dvora tieto opatrenia vzhľadom na pozitívnu akciu nesmú vyústiť do automatického a bezpodmienečného zvýhodnenia žien v prípadoch, keď sú ženy a muži rovnako kvalifikovaní.

Článok 5:

Článok 5 ods. 5 je podobný článku 5 smernice 86/613/EHS. Hlavná zmena spočíva vo vložení slov „alebo životnými partnermi“ s cieľom objasniť, že sa vzťahuje na osoby považované v zmysle vnútroštátneho práva za „životných partnerov“ samostatne zárobkovo činné osoby bez ohľadu na manželský stav.

Článok 6:

Článok 6 ods. 6 je podobný článku 6 smernice 86/613/EHS. V novom ustanovení sa uvádza, že vypomáhajúci manželia alebo manželky musia mať na požiadanie možnosť požívať ochranu na minimálne takej istej úrovni ako samostatne zárobkovo činné osoby. Neustanovuje sa v ňom, že samostatne zárobkovo činné osoby musia prináležať k nejakému špecifickému systému sociálneho zabezpečenia. Ide len o to, že vypomáhajúcim manželom alebo manželkám sa musí poskytnúť možnosť rozhodnúť sa, že sa zapoja do rovnakého systému sociálnej ochrany, aký sa vzťahuje na samostatne zárobkovo činnú osobu. Podľa tohto článku takéto rozhodnutie o zapojení alebo nezapojení prináleží vypomáhajúcemu manželovi alebo manželke, od členských štátov sa vyžaduje len to, aby im poskytli možnosť takejto voľby. Za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky tejto smernice, členské štáty majú aj naďalej právomoc ustanoviť výšku príspevkov a všetky modalities týkajúce sa dávok a platieb.

Článok 7:

Článkom 7 sa podstatne mení a dopĺňa článok 8 smernice 86/613/EHS. Podľa doterajšieho článku majú členské štáty preskúmať, či a za akých podmienok môžu mať samostatne zárobkovo činné ženy a manželky samostatne zárobkovo činných osôb počas prerušenia svojej profesionálnej činnosti z dôvodu tehotenstva alebo materstva prístup k službám zabezpečujúcim dočasné zastúpenie a nárok na peňažné dávky v rámci systému sociálneho zabezpečenia alebo akéhokoľvek iného verejného systému sociálnej ochrany.

V článku 7 ods. 1 sa stanovuje, že samostatne zárobkovo činné ženy a vypomáhajúce manželky by na požiadanie mali mať nárok na materskú dovolenku v zmysle ustanovení smernice 92/85/EHS.

Podľa článku 7 ods. 2 a 3 má byť takáto materská dovolenka platená podľa sadzby, ktorá je prinajmenšom rovnocenná dávkam vyplácaným v prípade choroby s tým, že podlieha prípadnému stropu stanovenému vo vnútroštátnych právnych predpisoch. Ak dotknutá osoba nepoberá nemocenské dávky, dávka vyplácaná počas materskej dovolenky by mala byť rovnocenná s akoukoľvek vhodnou dávkou ustanovenou na vnútroštátnej úrovni.

V záujme zohľadnenia osobitostí samostatnej zárobkovej činnosti sa v článku 7 ods. 4 samostatne zárobkovo činným ženám poskytuje možnosť zvoliť si namiesto finančnej dávky služby dočasného zastúpenia. To by samostatne zárobkovo činným ženám umožnilo odísť na materskú dovolenku a pokračovať v ich podnikateľských aktivitách prostredníctvom dočasného zastúpenia.

Článok 8:

Článok 8 sa týka ochrany práv umožňujúcej presadzovanie povinností stanovených v tejto smernici. Predovšetkým dáva osobám, ktoré sa domnievajú, že boli diskriminované, možnosť uplatniť svoje nároky prostredníctvom správnych a/alebo súdnych konaní v záujme presadenia ich práva na rovnaké zaobchádzanie.

Právo na právnu ochranu je ďalej posilnené možnosťou dovoliť organizáciám, aby takéto práva vykonávali v mene obete.

Článok 9:

Článok 9 sa zaoberá náhradou škody a odškodnením. Od členských štátov sa vyžaduje, aby sa uistili, že vo vnútroštátnom práve existuje ustanovenie pre skutočnú a účinnú kompenzáciu alebo nápravu ako v prípade súčasných smerníc na základe článkov 13 a 141 Zmluvy o ES.

Článok 10:

V článku 10 sa od členských štátov vyžaduje, aby ustanovili vnútroštátne subjekty na podporu rovnakého zaobchádzania v oblastiach pôsobnosti tejto smernice. Podobné ustanovenia obsahujú smernice 2000/43/ES, 2002/73/ES, 2004/113/ES a 2006/54/ES.

Ustanovuje rámec pre takéto vnútroštátne subjekty, ktoré majú konať nezávisle v záujme podpory zásady rovnakého zaobchádzania. Členské štáty sa môžu rozhodnúť, či má ísť o rovnaké subjekty ako tie, ktoré sú ustanovené v smernici Rady 2002/73/ES – teda terajšej smernici 2006/54/ES – pokiaľ ide o trh práce, a/alebo v smernici Rady 2004/113/ES, pokiaľ ide o prístup k tovaru a službám. Členské štáty ich môžu zriadiť na regionálnej alebo miestnej úrovni za predpokladu, že takýmto spôsobom pokryjú celé svoje územie.

V návrhu smernice sa ustanovuje niekoľko požiadaviek na tieto subjekty v členských štátoch v súlade s tým, čo už je stanovené v uvedených smerniciach.

Článok 11:

Článok 11 predstavuje štandardné ustanovenie o potrebe transparentnosti a o zabezpečení informovanosti dotknutých osôb o predpisoch v oblasti spadajúcej do rozsahu pôsobnosti smernice.

Článok 12:

Ide o štandardné ustanovenie, v ktorom sa uvádza, že transpozícia smernice do vnútroštátneho práva nesmie byť dôvodom na zníženie úrovne ochrany, ktorá už existuje vo vnútroštátnom práve v prípade osôb a záležitostí spadajúcich do rozsahu pôsobnosti smernice.

Článok 13:

Týmto ustanovením sa stanovujú postupy monitorovania a podávania správ o presadzovaní zásady rovnakého zaobchádzania. Podľa postupov podávania správ sa vyžaduje, aby členské štáty podali správu Komisii [šesť rokov po prijatí] a aby Komisia podala správu Európskemu parlamentu a Rade o rok neskôr.

Vplyv smernice bude preto dôkladne posúdený, aby sa mohli včas navrhnúť akékoľvek potrebné úpravy právneho rámca.

Článok 14:

Týmto ustanovením sa stanovujú postupy implementácie smernice. Komisia navrhuje, že členské štáty by vo všeobecnosti mali mať dva roky na transpozíciu smernice do vnútroštátneho práva a ďalšie [dva] roky na zabezpečenie súladu s článkom 6 týkajúcim sa vypomáhajúcich manželov alebo manželiek.

V súlade s nedávno dohodnutým postupom v tomto článku sa od členských štátov vyžaduje, aby oznámili znenie svojich vnútroštátnych ustanovení, ktorými transponujú smernicu, spolu s tabuľkou zhody medzi týmito ustanoveniami a touto smernicou.

Článok 15:

Týmto ustanovením sa zrušuje smernica 86/613/EHS odo dňa ustanoveného v článku 13 na implementáciu smernice zo strany členských štátov.

Návrh

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY**o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice 86/613/EHS**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Komisie¹²,so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru¹³,so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov¹⁴,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 Zmluvy,

keďže:

- (1) Smernica Rady 86/613/EHS z 11. decembra 1986 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby vrátane činnosti v poľnohospodárstve a o ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas tehotenstva a materstva¹⁵ zabezpečuje, že v členských štátoch sa uplatňuje zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby alebo prispievajúcimi k vykonávaniu takejto činnosti. Pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby a vypomáhajúcich manželov alebo manželky, smernica 86/613/EHS nebola veľmi účinná a mal by sa prehodnotiť rozsah jej pôsobnosti, keďže diskriminácia na základe pohlavia sa vyskytuje aj mimo oblasti plateného zamestnania. V záujme zrozumiteľnosti by smernica 86/613/EHS mala byť nahradená touto smernicou.
- (2) Komisia vo svojom *Pláne zameranom na rovnosť žien a mužov*¹⁶ oznámila, že v záujme zlepšenia riadenia v oblasti rodovej rovnosti preskúma platné právne predpisy EÚ v oblasti rodovej rovnosti, ktoré neboli zahrnuté do projektu prepracovania právnych predpisov v roku 2005 s cieľom tieto predpisy v prípade potreby aktualizovať, modernizovať a prepracovať. Smernica 86/613/EHS nebola zahrnutá do projektu prepracovania právnych predpisov.

¹² Ú. v. EÚ C , s. .

¹³ Ú. v. EÚ C , s. .

¹⁴ Ú. v. EÚ C , s. .

¹⁵ Ú. v. ES L 359, 19.12.1986, s. 56.

¹⁶ KOM(2006) 92.

- (3) Rada vo svojich záveroch „Vyvážené úlohy žien a mužov v oblasti zamestnanosti, rastu a sociálnej súdržnosti“¹⁷ vyzvala Komisiu, aby zvažila potrebu prípadnej revízie smernice Rady 86/613/EHS s cieľom zabezpečiť práva súvisiace s materstvom a otcovstvom samostatne zárobkovo činných osôb a im vypomáhajúcich manželov alebo manželiek.
- (4) Európsky parlament systematicky vyzýval Komisiu, aby preskúmala smernicu 86/613/EHS najmä v záujme zlepšenia situácie vypomáhajúcich manželov alebo manželiek v poľnohospodárstve.
- (5) Komisia vo svojom oznámení „*Obnovená sociálna agenda: príležitosti, prístup a solidarita v Európe 21. storočia*“¹⁸ potvrdila potrebu prijať opatrenia v súvislosti s rozdielmi medzi ženami a mužmi v podnikaní, ako aj zlepšiť zosúladenie súkromného a pracovného života.
- (6) Existuje už celý rad právnych nástrojov na presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania, ktoré sa vzťahujú na samostatne zárobkovú činnosť, najmä smernica Rady 79/7/EHS o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením¹⁹ a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)²⁰. Táto smernica by sa preto nemala vzťahovať na oblasti, ktoré už spadajú do rozsahu pôsobnosti iných smerníc.
- (7) Táto smernica by sa mala vzťahovať na samostatne zárobkovo činné osoby a vypomáhajúcich manželov alebo manželky, keďže obe tieto kategórie sa podieľajú na podnikateľskej činnosti.
- (8) Smernica by sa nemala vzťahovať na záležitosti spadajúce do rozsahu pôsobnosti iných smerníc, ktorými sa presadzuje zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, najmä smernice 2004/113/ES. Predovšetkým článok 5 smernice 2004/113/ES týkajúci sa poisťných zmlúv a súvisiacich finančných služieb sa uplatňuje aj naďalej.
- (9) Aby sa zabránilo diskriminácii na základe pohlavia, táto smernica by sa mala vzťahovať tak na priamu diskrimináciu, ako aj na nepriamu diskrimináciu. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie by sa malo považovať za diskrimináciu, a preto by malo byť zakázané.
- (10) Členské štáty môžu podľa článku 141 ods. 4 zmluvy zachovať alebo prijať opatrenia stanovujúce osobitné výhody s cieľom uľahčiť nedostatočne zastúpenému pohlaviu vykonávať samostatne zárobkovú činnosť alebo predchádzať znevýhodneniu či vyrovnávať znevýhodnenie v ich profesijnej kariére. V zásade by opatrenia zamerané na dosiahnutie rovnosti v praxi nemali byť považované za porušenie právnej zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi.

¹⁷ 4. decembra 2007 (dokument SOC 385).

¹⁸ KOM(2008) 412.

¹⁹ Ú. v. ES L 6, 10.1.1979, s. 24.

²⁰ Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

- (11) Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti samostatnej zárobkovej činnosti znamená, že nesmie dochádzať k žiadnej diskriminácii v súvislosti so zakladaním, zriaďovaním alebo rozširovaním podniku alebo akejkoľvek inej formy samostatnej zárobkovej činnosti.
- (12) Je nevyhnutné zabezpečiť, aby podmienky zakladania spoločnosti manželmi alebo životnými partnermi v zmysle vnútroštátneho práva nevedli k diskriminácii na základe manželského alebo rodinného stavu.
- (13) Vzhľadom na prínos vypomáhajúcich manželov alebo manželiek do rodinného podniku by vypomáhajúci manželia alebo manželky mali mať na požiadanie možnosť požívať ochranu na minimálne takej istej úrovni ako samostatne zárobkovo činné osoby, a to za rovnakých podmienok ako samostatne zárobkovo činné osoby, najmä pokiaľ ide o príspevky. Od členských štátov by sa malo požadovať, aby prijali nevyhnutné opatrenia na umožnenie takejto voľby. V každom prípade môže byť úroveň ochrany samostatne zárobkovo činných osôb a vypomáhajúcich manželov alebo manželiek úmerná miere ich účasti na činnosti rodinného podniku.
- (14) Hospodárska a fyzická zraniteľnosť tehotných samostatne zárobkovo činných žien a vypomáhajúcich manželiek vyžaduje, aby im bolo priznané právo na materskú dovolenku, ktorej časť by sa mala považovať za povinnú. Za predpokladu, že sú splnené minimálne požiadavky tejto smernice, členské štáty majú aj naďalej právomoc ustanoviť výšku príspevkov a všetky modalitty týkajúce sa dávok a platieb. Samostatne zárobkovo činné ženy a vypomáhajúce manželky by vzhľadom na svoju osobitnú situáciu mali mať možnosť konečného rozhodnutia o tom, či využijú alebo nevyužijú materskú dovolenku.
- (15) V záujme zohľadnenia osobitostí samostatne zárobkovej činnosti by samostatne zárobkovo činné ženy a vypomáhajúce manželky mali mať, pokiaľ je to možné, možnosť voľby medzi finančnou dávkou a dočasným zastúpením počas materskej dovolenky.
- (16) Zvýšenie efektívnosti a účinnosti systémov sociálnej starostlivosti, najmä prostredníctvom lepších stimulov, kvalitnejšej správy a hodnotenia a vytyčovania priorít výdavkových programov, nadobudlo zásadný význam v záujme zabezpečenia dlhodobej finančnej udržateľnosti európskych sociálnych modelov. Pri navrhovaní opatrení potrebných na implementáciu smernice by členské štáty mali venovať pozornosť zlepšovaniu a zabezpečovaniu kvality a dlhodobej udržateľnosti vlastných systémov sociálnej ochrany.
- (17) Osoby diskriminované na základe pohlavia by mali mať náležité prostriedky právnej ochrany. Na zabezpečenie účinnejšej ochrany by mali mať združenia, organizácie a iné právne subjekty oprávnenie zapojiť sa do konania, ak tak rozhodnú členské štáty, buď v mene alebo na podporu obete bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne procesné pravidlá týkajúce sa zastupovania a obhajoby na súdoch.
- (18) Ochrana pred diskrimináciou na základe pohlavia by mala byť posilnená existenciou jedného alebo viacerých subjektov v každom členskom štáte, ktoré by boli oprávnené analyzovať vzniknuté problémy, skúmať možné riešenia a poskytovať praktickú pomoc obetiam. Takýto subjekt alebo subjekty môžu byť rovnaké ako tie, ktoré sú na vnútroštátnej úrovni zodpovedné za ochranu ľudských práv alebo ochranu práv

jednotlivcov alebo za podporu zásady rovnakého zaobchádzania. Pri vykonávaní svojich právomocí a plnení svojich povinností vyplývajúcich z tejto smernice by tieto subjekty mali uplatňovať parížske zásady OSN týkajúce sa štatútu a fungovania vnútroštátnych inštitúcií na ochranu a podporu ľudských práv.

- (19) Keďže ciele požadovanej akcie, teda zabezpečenie jednotnej vysokej úrovne ochrany pred diskrimináciou vo všetkých členských štátoch, nie je možné uspokojivo dosiahnuť na úrovni členských štátov a možno ich lepšie dosiahnuť na úrovni Spoločenstva, môže Spoločenstvo prijať opatrenia v súlade so zásadou subsidiarity podľa článku 5 Zmluvy. V súlade so zásadou proporcionality stanovenou v tom istom článku táto smernica nepresahuje rámec toho, čo je nevyhnutné na dosiahnutie týchto cieľov.

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Predmet úpravy a rozsah pôsobnosti

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

Článok 2

Vymedzenie pojmov

1. Na účely tejto smernice:

- a) „samostatne zárobkovo činné osoby“: všetky osoby vykonávajúce zárobkovú činnosť na vlastný účet v súlade s podmienkami ustanovenými vnútroštátnymi právnymi predpismi vrátane poľnohospodárov a príslušníkov slobodných povolání;
- b) „vypomáhajúci manželia alebo manželky“: manželia alebo manželky alebo životní partneri samostatne zárobkovo činných osôb v zmysle vnútroštátneho práva, ktorí nie sú zamestnancami alebo podnikateľskými partnermi a ktorí sa zvyčajne za podmienok ustanovených vnútroštátnymi právnymi predpismi podieľajú na činnostiach samostatne zárobkovo činnnej osoby a vykonávajú rovnaké alebo pomocné úlohy;
- c) „priama diskriminácia“: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;
- d) „nepriama diskriminácia“: keď v dôsledku zdanlivo neutrálneho ustanovenia, kritéria alebo praxe je osoba jedného pohlavia osobitným spôsobom znevýhodnená v porovnaní s osobami

druhého pohlavia, s výnimkou prípadu, že toto ustanovenie, kritérium alebo prax sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné;

e) „obťažovanie“: keď dochádza k nežiaducemu správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia;

f) „sexuálne obťažovanie“: keď dochádza k akejkoľvek forme nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä vytváraním zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia;

Článok 3

Zásada rovnakého zaobchádzania

1. Zásadou rovnakého zaobchádzania sa rozumie, že nedochádza k žiadnej priamej alebo nepriamej diskriminácii na základe pohlavia, najmä vzhľadom na manželský alebo rodinný stav, a to predovšetkým v súvislosti so zakladaním, zariad'ovaním alebo rozširovaním podniku alebo pri začatí akejkoľvek inej formy samostatnej zárobkovej činnosti.

2. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie sa považujú za diskrimináciu na základe pohlavia, a preto sú zakázané. Odmietnutie takéhoto správania príslušnou osobou alebo jej podrobenie sa takémuto správaniu sa nesmie použiť ako základ pre rozhodnutie, ktorým je táto osoba dotknutá.

3. Navádzanie na diskrimináciu osôb na základe pohlavia sa považuje za diskrimináciu.

Článok 4

Pozitívna akcia

V záujme zabezpečenia úplnej rovnosti medzi mužmi a ženami v praxi nebráni zásada rovnakého zaobchádzania žiadnemu členskému štátu zachovávať alebo prijímať osobitné opatrenia na predchádzanie znevýhodnení súvisiacich s pohlavím alebo na ich vyrovnanie.

Článok 5

Založenie spoločnosti

Bez toho, aby boli dotknuté osobitné podmienky prístupu k určitým činnostiam, ktoré platia rovnako pre obidve pohlavia, členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že podmienky upravujúce založenie podniku manželmi alebo životnými partnermi v zmysle vnútroštátneho práva nie sú viac obmedzujúce ako podmienky upravujúce založenie podniku inými osobami.

Článok 6
Sociálna ochrana vypomáhajúcich manželov alebo manželiek

Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby vypomáhajúci manželia alebo manželky mali na požiadanie možnosť požívať ochranu na minimálne takej istej úrovni ako samostatne zárobkovo činné osoby, a to za rovnakých podmienok ako samostatne zárobkovo činné osoby.

Článok 7
Materská dovolenka

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby samostatne zárobkovo činné ženy a vypomáhajúce manželky mohli mať na požiadanie nárok na materskú dovolenku v zmysle ustanovení smernice 92/85/EHS.

2. S cieľom zabezpečiť, aby osoby uvedené v odseku 1 mohli vykonávať svoje práva uznané v tomto článku, členské štáty prijímú opatrenia na zabezpečenie toho, aby dostávali primeranú dávku v priebehu materskej dovolenky.

3. Dávka uvedená v odseku 2 sa pokladá za primeranú vtedy, ak zabezpečuje príjem prinajmenšom rovnocenný príjmu, ktorý by dotknutá osoba dostávala v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov spojených s jej zdravotným stavom, alebo ak takýto príjem nie je ustanovený, akejkoľvek rovnocennej dávke ustanovenej vnútroštátnymi predpismi, s tým že podlieha prípadnému stropu ustanovenému vnútroštátnymi právnymi predpismi.

4. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby samostatne zárobkovo činné ženy a vypomáhajúce manželky mali, pokiaľ je to možné, ako alternatívu k dávke uvedenej v odseku 2 prístup k službám zabezpečujúcim dočasné zastúpenie alebo k akýmkoľvek iným existujúcim vnútroštátnym sociálnym službám.

Článok 8
Ochrana práv

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

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

3. Odseky 1 a 2 sa uplatňujú bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pravidlá o lehotách na podávanie žalôb týkajúcich sa zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 9
Kompenzácia alebo náprava

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

Článok 10
Subjekty v oblasti rovnosti

1. Členské štáty ustanovia subjekt alebo subjekty poverené presadzovaním, analýzou, monitorovaním a podporou rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie na základe pohlavia a prijímú pre ne potrebné opatrenia. Tieto subjekty môžu tvoriť súčasť agentúr, ktoré sú na vnútroštátnej úrovni zodpovedné za ochranu ľudských práv alebo ochranu práv jednotlivcov alebo presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

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

a) poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností týkajúcich sa diskriminácie bez toho, aby boli dotknuté práva obetí a združení, organizácií alebo iných právnych subjektov uvedených v článku 8 ods. 2;

b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie;

c) uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní k akejkoľvek otázke týkajúcej sa takejto diskriminácie;

Článok 11
Šírenie informácií

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

Článok 12
Úroveň ochrany

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

Článok 13
Správy

1. Členské štáty oznámia Komisii všetky dostupné informácie týkajúce sa uplatňovania tejto smernice najneskôr do [6 rokov po prijatí].

Komisia vypracuje súhrnnú správu, ktorú predloží Európskemu parlamentu a Rade najneskôr do [7 rokov po prijatí]. Ak je to potrebné, správa obsahuje aj návrhy na zmenu a doplnenie tejto smernice.

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

Článok 14 **Implementácia**

1. Členské štáty uvedú do účinnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do [2 rokov]. Komisii bezodkladne oznámia znenie týchto ustanovení a tabuľku zhody medzi týmito ustanoveniami a touto smernicou.

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

2. V záujme zohľadnenia osobitných podmienok sa členským štátom môže v prípade potreby poskytnúť ďalšie obdobie [2 rokov] na dosiahnutie súladu s článkom 6.

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

Článok 15 **Zrušenie**

Smernica 86/613/EHS sa zrušuje s účinnosťou od [konečný termín pre implementáciu].

Článok 16 **Nadobudnutie účinnosti**

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

Článok 17 **Adresáti**

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli [...]

Za Európsky parlament

predseda

Za Radu

predseda