

Tento text slúži výlučne ako dokumentačný nástroj a nemá žiadny právny účinok. Inštitúcie Únie nenesú nijakú zodpovednosť za jeho obsah. Autentické verzie príslušných aktov vrátane ich preambúl sú tie, ktoré boli uverejnené v Úradnom vestníku Európskej únie a ktoré sú dostupné na portáli EUR-Lex. Tieto úradné znenia sú priamo dostupné prostredníctvom odkazov v tomto dokumente

► **B** SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2006/54/ES

z 5. júla 2006

o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)

(Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23)

Opravená a doplnená:

► **C1** Korigendum, Ú. v. EÚ L 158, 6.5.2021, s. 23 (2006/54/ES)

▼B**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2006/54/ES**

z 5. júla 2006

o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)

HLAVA I

VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

Článok 1

Účel

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

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

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

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

Článok 2

Vymedzenie pojmov

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

▼C1

- a) „priama diskriminácia“: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii;
- b) „nepriama diskriminácia“: keď by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú primerané a potrebné;

▼B

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

▼B

- e) „odmena“: riadna základná alebo minimálna mzda alebo plat a všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa v súvislosti so svojím zamestnaním;
- f) „zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia“: systémy, ktoré neupravuje smernica Rady 79/7/EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením ⁽¹⁾ prijatá s cieľom zabezpečiť pre pracovníkov, či už zamestnancov alebo samostatne zárobkovo činné osoby, v podniku alebo v skupine podnikov, v istej oblasti hospodárskej činnosti, v povolani alebo v skupine povolani, dávky dopĺňajúce dávky poskytované v rámci zákonných systémov sociálneho zabezpečenia alebo také, ktoré ich nahrádzajú bez ohľadu na to, či je účasť v takýchto systémoch povinná alebo voliteľná.
2. Na účely tejto smernice diskriminácia zahŕňa:
- a) obťažovanie a sexuálne obťažovanie, ako aj akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie založené na odmietnutí takéhoto správania danou osobou alebo odmietnutí podriaďiť sa takémuto správaniu danou osobou;
- b) pokyn na diskrimináciu voči osobám z dôvodu pohlavia;
- c) akékoľvek menej priaznivé zaobchádzanie so ženou z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky v zmysle smernice 92/85/EHS.

*Článok 3***Pozitívne opatrenia**

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

HLAVA II

OSOBITNÉ USTANOVENIA*KAPITOLA 1****Rovnaká odmena****Článok 4***Zákaz diskriminácie**

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

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

⁽¹⁾ Ú. v. ES L 6, 10.1.1979, s. 24.

▼B*KAPITOLA 2****Rovnaké zaobchádzanie v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia****Článok 5***Zákaz diskriminácie**

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

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

*Článok 6***Osobný rozsah pôsobnosti**

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

*Článok 7***Vecný rozsah pôsobnosti**

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

▼B*Článok 8***Výnimky z vecného rozsahu pôsobnosti**

1. Táto kapitola sa nevzťahuje na:
 - a) individuálne zmluvy pre samostatne zárobkovo činné osoby;
 - b) jednočlenné systémy pre samostatne zárobkovo činné osoby;
 - c) poisťné zmluvy, kde zamestnávateľ nie je zmluvnou stranou v prípade zamestnaných pracovníkov;
 - d) voliteľné ustanovenia zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia ponúkané účastníkom na individuálnom základe, aby sa im zaručili:
 - i) buď dodatočné dávky;
 - ii) alebo možnosť zvoliť si dátum, od ktorého sa začnú vyplácať normálne dávky pre samostatne zárobkovo činné osoby, alebo možnosť voľby medzi viacerými dávkami;
 - e) zamestnanecké systémy sociálneho zabezpečenia, pokiaľ sú dávky financované z príspevkov platených pracovníkmi na základe dobrovoľnosti.
2. Táto kapitola nebráni zamestnávateľovi poskytnúť osobám, ktoré už dovŕšili dôchodkový vek, na účely poskytovania dôchodku podľa zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia, ale ktoré ešte nedovŕšili dôchodkový vek na účely poskytovania dôchodku zo zákonného dôchodkového systému, doplnkový dôchodok, ktorého cieľom je vyrovnáť alebo takmer vyrovnáť celkovú výšku dávky vyplácanej týmto osobám v porovnaní s čiastkou vyplácanou osobám druhého pohlavia v rovnakej situácii, ktoré už dovŕšili zákonom stanovený dôchodkový vek, dotedy, kým osoby, ktoré majú nárok na tento doplnok, nedovŕšia zákonom stanovený dôchodkový vek.

*Článok 9***Príklady diskriminácie**

1. Ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania zahŕňajú tie, ktoré sa zakladajú na pohlaví, priamo alebo nepriamo, na účely:
 - a) určenia osôb, ktoré môžu byť účastníkmi zamestnaneckého systému sociálneho zabezpečenia;
 - b) stanovenia povinnej alebo voliteľnej účasti v zamestnaneckom systéme sociálneho zabezpečenia;
 - c) stanovenia rozdielnych pravidiel týkajúcich sa veku, v ktorom môže osoba do systému vstúpiť, alebo minimálneho obdobia zamestnania či účasti v systéme požadovaných na získanie dávky;
 - d) stanovenia rozdielnych pravidiel s výnimkou uvedenou v písmenách h) a j), na preplatenie príspevkov v prípade, že pracovník zo systému vystúpi bez toho, aby splnil podmienky, ktoré by mu zaručili odložený nárok na dlhodobé dávky;
 - e) stanovenia rozdielnych podmienok na poskytovanie dávok alebo obmedzenia týchto dávok len na pracovníkov jedného alebo druhého pohlavia;
 - f) stanovenia rozdielnych vekových hraníc odchodu do dôchodku;

▼B

- g) pozastavenia zachovania alebo nadobudnutia práv počas materskej dovolenky alebo voľna z rodinných dôvodov, ktoré sú udelené na základe zákona alebo dohody a sú hradené zamestnávateľom;
- h) stanovenia rozdielnej výšky dávok, s výnimkou prípadov, keď je potrebné prihliadnuť na účinky poistno-matematických prepočítavacích faktorov, ktoré sa odlišujú podľa pohlavia v prípade systémov založených na princípe definovaných príspevkov; v prípade systémov financovaných na princípe definovaných dávok môže pri niektorých prvkoch dôjsť k nerovnosti tam, kde nerovnosť súm vyplýva z použitia poistno-matematických prepočítavacích faktorov, ktoré sa líšia podľa pohlavia v čase, keď sa zavádza financovanie systému;
- i) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov pracovníkov;
- j) stanovenia rozdielnej výšky príspevkov zamestnávateľov s výnimkou:
- i) systémov založených na princípe definovaných príspevkov, ak je cieľom vyrovnať výšku konečných dávok alebo ich takmer vyrovnať pre obe pohlavia;
 - ii) systémov financovaných na princípe definovaných dávok, ak cieľom príspevkov zamestnávateľa je zabezpečiť primeranosť fondov nevyhnutných na krytie nákladov definovaných dávok;
- k) s výnimkou prípadov uvedených v písmenách h) a j) stanovenia rozdielnych noriem alebo noriem vzťahujúcich sa len na pracovníkov konkrétneho pohlavia, ak ide o záruku alebo zachovanie nároku na odložené poberanie dávok v prípade, že pracovník zo systému vystúpi.
2. Ak sa poskytovanie dávok v rámci pôsobnosti tejto kapitoly ponechá na úvahu subjektom, ktoré systém spravujú, tieto konajú v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

*Článok 10***Vykonávanie, pokiaľ ide o samostatne zárobkovo činné osoby**

1. Členské štáty podniknú potrebné kroky, aby zabezpečili, že ustanovenia, týkajúce sa zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrevidujú s účinnosťou najneskôr od 1. januára 1993 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, s účinnosťou od dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS na ich území.

2. Táto kapitola nebráni tomu, aby sa práva a povinnosti týkajúce sa obdobia účasti v zamestnaneckom systéme sociálneho zabezpečenia pre samostatne zárobkovo činné osoby v období pred jeho revíziou aj naďalej riadili predpismi systému, ktoré boli v platnosti v uvedenom období.

*Článok 11***Možnosť odkladu v prípade samostatne zárobkovo činných osôb**

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

- a) určenie veku odchodu do dôchodku na účely poskytovania starobného dôchodku alebo dôchodku za výsluhu rokov a o prípadné dôsledky na iné dávky:

▼B

- 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 9 ods. 1 bodu i) v súvislosti s používaním poistno-matematických prepočítavacích faktorov do 1. januára 1999 alebo pre členské štáty, ktoré pristúpili po tomto dátume, do dátumu začatia uplatňovania smernice 86/378/EHS na ich území.

*Článok 12***Spätná účinnosť**

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

2. Druhá veta odseku 1 nebráni dovoliť sa vnútroštátnych pravidiel o lehotách na vznesenie žalôb podľa vnútroštátneho práva voči pracovníkom alebo osobám, ktoré si za nich 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 práv zverených právom Spoločenstva.

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

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

*Článok 13***Pružný dôchodkový vek**

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



KAPITOLA 3

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

Článok 14

Zákaz diskriminácie

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

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

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

Článok 15

Návrat z materskej dovolenky

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

Článok 16

Otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka z dôvodu osvojenia

Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu osvojenia. Tie členské štáty, ktoré uznávajú takéto práva, 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 pracovné miesta alebo na rovnocenné pracovné miesta za dojednaní a podmienok, ktoré pre nich nie sú menej priaznivé, a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok počas svojej neprítomnosti v práci.



HLAVA III

HORIZONTÁLNE USTANOVENIA

KAPITOLA 1

Opravné prostriedky a vymáhateľnosť

Oddiel 1

Opravné prostriedky

Článok 17

Ochrana práv

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

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

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

Článok 18

Náhrada alebo náprava

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

Oddiel 2

Dôkazné bremeno

Článok 19

Dôkazné bremeno

1. Členské štáty prijímajú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami nevyhnutné opatrenia, aby prislúchalo odporcovi preukázať, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, akonáhle sa

▼B

osoba cíti poškodená nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania a predloží súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii.

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

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

4. Odseky 1, 2 a 3 sa vzťahujú aj na:

a) situácie obsiahnuté v článku 141 zmluvy a, pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, v smerniciach 92/85/EHS a 96/34/ES;

b) akékoľvek občianskoprávne alebo správne konania týkajúce sa verejného alebo súkromného sektora, ktoré umožňujú opravné prostriedky podľa vnútroštátneho práva podľa opatrení uvedených v písm. a) s výnimkou mimosúdnych konaní dobrovoľnej povahy alebo stanovených vo vnútroštátnom práve.

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

KAPITOLA 2

Podpora rovnakého zaobchádzania – dialóg

Článok 20

Subjekty v oblasti rovnosti

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

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

a) bez toho, aby boli dotknuté práva obetí a združení, organizácií alebo iných právnych subjektov uvedených v článku 17 ods. 2, poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie pri podávaní sťažností týkajúcich sa diskriminácie;

b) vykonávanie nezávislých prieskumov týkajúcich sa diskriminácie;

c) uverejňovanie nezávislých správ a vydávanie odporúčaní k akejkoľvek otázke, ktorá sa vzťahuje na takúto diskrimináciu;

d) výmenu dostupných informácií na príslušnej úrovni s príslušnými európskymi subjektami, ako je budúci Európsky inštitút pre rodovú rovnosť.



Článok 21

Sociálny dialóg

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

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

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

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

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

Článok 22

Dialóg s mimovládnyimi organizáciami

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

KAPITOLA 3

Všeobecné horizontálne ustanovenia

Článok 23

Súlady

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

- a) sa zrušili všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania;

▼B

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

*Článok 24***Neoprávnené postihovanie**

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

*Článok 25***Sankcie**

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

*Článok 26***Predchádzanie diskriminácii**

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

*Článok 27***Minimálne požiadavky**

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania priaznivejšie, než je stanovené v tejto smernici.
2. Vykonávanie tejto smernice nie je za žiadnych okolností dostatočným dôvodom na zníženie úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa táto smernica vzťahuje, bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov reagovať na zmeny situácie prijatím zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré sa líšia od tých, ktoré sú platné v čase oznámenia tejto smernice, za predpokladu, že sú splnené ustanovenia tejto smernice.



Článok 28

Vzťah k ustanoveniam Spoločenstva a vnútroštátnym ustanoveniam

1. Táto smernica sa nedotýka ustanovení týkajúcich sa ochrany žien, najmä v súvislosti s tehotenstvom a materstvom.
2. Táto smernica sa taktiež nedotýka ustanovení smernice 96/34/ES a smernice 92/85/EHS.

Článok 29

Uplatňovanie rodového hľadiska

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

Článok 30

Šírenie informácií

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

HLAVA IV

ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA

Článok 31

Správy

1. Členské štáty do 15. februára 2011 oznámia Komisii všetky informácie, ktoré sú pre Komisiu potrebné na vypracovanie správy o uplatňovaní tejto smernice pre Európsky parlament a Radu.
2. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 1, členské štáty každé štyri roky oznámia Komisii znenia akýchkoľvek opatrení prijatých podľa článku 141 ods. 4 zmluvy, ako aj správy o týchto opatreniach a ich vykonávaní. Na základe týchto informácií Komisia každé štyri roky prijme a uverejní správu, obsahujúcu porovnávacie hodnotenie všetkých opatrení na základe vyhlásenia č. 28 priloženého k záverečnému aktu Amsterdamskej zmluvy.
3. Členské štáty zhodnotia pracovné činnosti uvedené v článku 14 ods. 2, aby sa rozhodli, či je s ohľadom na sociálny rozvoj odôvodnené zachovať uvedené výnimky. Pravidelne, ale najmenej každých osem rokov, informujú Komisiu o výsledkoch tohto hodnotenia.

Článok 32

Preskúmanie

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



Článok 33

Vykonávanie

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

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

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

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

Článok 34

Zrušenie

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

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

Článok 35

Nadobudnutie účinnosti

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

Článok 36

Adresáti

Táto smernica je určená členským štátom.



PRÍLOHA I

ČASŤ A

Zrušené smernice spolu s ich následnými zmenami a doplneniami

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

ČASŤ B

Zoznam termínov na transpozíciu do vnútroštátneho práva a dátumy uplatňovania

(uvedené v článku 34 ods. 1)

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



PRÍLOHA II

Tabuľka zhody

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

▼B

Smernica 75/117/EHS	Smernica 76/207/EHS	Smernica 86/378/EHS	Smernica 97/80/ES	Táto smernica
—	Článok 2 ods. 6	—	—	Článok 14 ods. 2
—	Článok 2 ods. 7 druhý pododsek	—	—	Článok 15
—	Článok 2 ods. 7 štvrtý pododsek druhá a tretia veta	—	—	Článok 16
Článok 2	Článok 6 ods. 1	Článok 10	—	Článok 17 ods. 1
—	Článok 6 ods. 3	—	—	Článok 17 ods. 2
—	Článok 6 ods. 4	—	—	Článok 17 ods. 3
—	Článok 6 ods. 2	—	—	Článok 18
—	—	—	Články 3 a 4	Článok 19
—	Článok 8a	—	—	Článok 20
—	Článok 8b	—	—	Článok 21
—	Článok 8c	—	—	Článok 22
Články 3 a 6	Článok 3 ods. 2 písm. a)	—	—	Článok 23 písm. a)
Článok 4	Článok 3 ods. 2 písm. b)	Článok 7 písm. a)	—	Článok 23 písm. b)
—	—	Článok 7 písm. b)	—	Článok 23 písm. c)
Článok 5	Článok 7	Článok 11	—	Článok 24
Článok 6	—	—	—	—
—	Článok 8d	—	—	Článok 25
—	Článok 2 ods. 5	—	—	Článok 26
—	Článok 8e ods. 1	—	Článok 4 ods. 2	Článok 27 ods. 1
—	Článok 8e ods. 2	—	Článok 6	Článok 27 ods. 2
—	Článok 2 ods. 7 prvý pododsek	Článok 5 ods. 2	—	Článok 28 ods. 1
—	Článok 2 ods. 7 štvrtý pododsek prvá veta	—	—	Článok 28 ods. 2
—	Článok 1 ods. 1a	—	—	Článok 29

▼B

Smernica 75/117/EHS	Smernica 76/207/EHS	Smernica 86/378/EHS	Smernica 97/80/ES	Táto smernica
Článok 7	Článok 8	—	Článok 5	Článok 30
Článok 9	Článok 10	Článok 12 ods. 2	Článok 7 štvrtý pododsek	Článok 31 ods. 1 a 2
—	Článok 9 ods. 2	—	—	Článok 31 ods. 3
—	—	—	—	Článok 32
Článok 8	Článok 9 ods. 1 prvý pododsek a článok 9 ods. 2 a 3	Článok 12 ods. 1	Článok 7 prvý, druhý a tretí pododsek	Článok 33
—	Článok 9 ods. 1 druhý pododsek	—	—	—
—	—	—	—	Článok 34
—	—	—	—	Článok 35
—	—	—	—	Článok 36
—	—	Príloha	—	—