

32000L0078

L 303/16

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

2.12.2000

**SMERNICA RADY 2000/78/ES****z 27. novembra 2000,****ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani**

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva a najmä jej článok 13,

so zreteľom na návrh Komisie <sup>(1)</sup>,so zreteľom na stanovisko Európskeho parlamentu <sup>(2)</sup>,so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru <sup>(3)</sup>,so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov <sup>(4)</sup>;

kedže:

- (1) Podľa článku 6 Zmluvy o Európskej únii je Európska únia založená na zásadách slobody, demokracie, dodržiavania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu, princípoch, ktoré sú spoločné všetkým členským štátom, a rešpektuje základné ľudské práva, ktoré zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd a ktoré vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako základných princípov práva spoločenstva.
- (2) Zásada rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi je pevne zakotvená v dôležitých právnych aktoch spoločenstva, najmä v Smernici 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>(5)</sup>.
- (3) Pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania sa spoločenstvo, v súlade s článkom 3 ods. 2 zmluvy o ES, zameriava na zamedzenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami najmä preto, že práve ženy sú často obeťami viacnásobnej diskriminácie.
- (4) Právo všetkých osôb na rovnosť pred zákonom a ochrana proti diskriminácii je všeobecným právom, ktoré uznáva Všeobecná deklarácia ľudských práv, Dohovor Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Dohovor Spojených národov (OSN) o občianskych a politických právach a o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a Európsky dohovor o ochrane ľudských

práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty. Dohovor č. 111 Medzinárodnej organizácie práce (MOP) zakazuje diskrimináciu v zamestnaní a povolani.

- (5) Je dôležité, aby sa tieto základné práva a slobody rešpektovali. Táto smernica sa netýka slobody združovania vrátane práva s inými zakladať odborové organizácie a vstúpať do nich na obranu svojich záujmov.
- (6) Charta základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva uznáva dôležitosť boja proti každej forme diskriminácie, vrátane potreby uskutočnenia vhodných opatrení pre sociálnu a ekonomickú integráciu starších a ľudí so zdravotným postihnutím.
- (7) Zmluva o ES uvádza medzi cieľmi spoločenstva podporu koordinácie politiky zamestnanosti v členských štátoch. Na tento účel bola do zmluvy o ES zaradená nová kapitola o zamestnanosti ako prostriedok rozvíjania koordinovanej európskej stratégie zamestnanosti na podporu kvalifikovaných, vzdelaných a prispôbových pracovných síl.
- (8) Zásady zamestnanosti 2000, schválené Európskou radou 10. a 11. decembra 1999 v Helsinkách, zdôrazňujú potrebu utvárania trhu práce, ktorý bude priaznivý pre sociálnu integráciu, formulovaním sústavy vzájomne nadväzujúcich politík zameraných na boj proti diskriminácii takých skupín, ako sú osoby so zdravotným postihnutím. Zdôrazňujú tiež potrebu venovať osobitnú pozornosť podpore starších pracovníkov, aby sa zvýšil ich podiel na pracovnej sile.
- (9) Zamestnanie a povolanie sú kľúčové prvky záruky rovnakých príležitostí pre všetkých a rozhodujúcou mierou prispievajú k plnej účasti občanov na ekonomickom, kultúrnom a sociálnom živote a na realizácii ich potenciálu.
- (10) Dňa 29. júna 2000 prijala Rada smernicu 2000/43/ES <sup>(6)</sup> o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod. Táto smernica už poskytuje ochranu proti takejto diskriminácii v oblasti zamestnania a povolania.
- (11) Diskriminácia z dôvodov náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie môže sťažiť dosiahnutie cieľov zmluvy o ES,

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES C 177 E, 27.6.2000, s. 42.<sup>(2)</sup> Stanovisko predložené 12. októbra 2000 (dosiaľ neuvverejnené v úradnom vestníku).<sup>(3)</sup> Ú. v. ES C 204, 18.7.2000, s. 82.<sup>(4)</sup> Ú. v. ES C 226, 8.8.2000, s. 1.<sup>(5)</sup> Ú. v. ES L 39, 14.2.1976, s. 40.<sup>(6)</sup> Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22.

najmä dosiahnutie vysokej úrovne zamestnanosti a sociálnej ochrany, zvýšenie životnej úrovne a kvality života, ekonomickú a sociálnu súdržnosť a solidaritu a slobodný pohyb osôb.

- (12) Preto by sa mala v spoločenstve zakázať každá priama alebo nepriama diskriminácia na základe náboženského presvedčenia alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie vzhľadom na oblasti, na ktoré sa vzťahuje táto smernica. Tento zákaz diskriminácie by sa mal vzťahovať aj na štátnych príslušníkov tretích krajín, nevzťahuje sa však na rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu štátnej príslušnosti a nemá žiadny vplyv ani na ustanovenia, ktoré upravujú vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín a ich prístup k zamestnaniu a povolaniu.
- (13) Táto smernica sa nevzťahuje na systémy sociálneho zabezpečenia a sociálnej ochrany, ktorých dávky sa nepovažujú za príjem v zmysle, aký má tento pojem na uplatňovanie článku 141 zmluvy o ES, ani na žiadny druh platby štátu, ktorej cieľom je zabezpečenie prístupu k zamestnaniu alebo udržanie zamestnania.
- (14) Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na vnútroštátne predpisy, ktoré upravujú dôchodkový vek.
- (15) Posudzovanie skutočností, z ktorých možno vyvodzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je záležitosťou vnútroštátnych súdnych alebo iných príslušných orgánov v súlade s pravidlami alebo praxou vnútroštátneho práva. Takéto pravidlá môžu najmä ustanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zisťovala všetkými prostriedkami vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní.
- (16) Ustanovenie opatrení na prispôbenie potrebám ľudí so zdravotným postihnutím na pracovisku hrá dôležitú rolu v boji proti diskriminácii na základe zdravotného postihnutia.
- (17) Táto smernica, bez ohľadu na povinnosť zabezpečiť primerané úpravy pre ľudí so zdravotným postihnutím, nevyžaduje nábor, postup v zamestnaní, zachovanie pracovného pomeru alebo odbornú prípravu jednotlivca, ktorý nie je príslušný, schopný alebo k dispozícii, aby vykonával podstatné funkcie dotknutého pracovného zaradenia alebo aby absolvoval príslušnú odbornú prípravu.
- (18) Táto smernica nevyžaduje, aby najmä ozbrojené sily a polícia, väzenská stráž alebo záchranné služby robili nábor alebo zamestnávali osoby, ktoré nemajú požadované schopnosti na výkon všetkých úloh, ktoré od nich možno vyžadovať s ohľadom na oprávnený cieľ zachovania operačnej pripravenosti takýchto služieb.
- (19) Okrem toho, aby členské štáty mohli zachovať bojovú účinnosť svojich ozbrojených síl, môžu sa rozhodnúť neuplatniť ustanovenia tejto smernice, ktoré sa týkajú zdravotného postihnutia a veku, na všetky svoje ozbrojené sily

alebo ich časť. Členské štáty, ktoré sa tak rozhodnú, musia definovať rozsah tejto výnimky.

- (20) Vhodné opatrenia, t. j. účinné a praktické opatrenia by sa mali vykonať na prispôbenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad prispôbením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, úpravou pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možnosti na odbornú prípravu a integráciu.
- (21) Pri určovaní, či uvedené opatrenia vedú k nadmernému zaťaženiu, by sa mali posudzovať najmä vzniknuté finančné a iné náklady, ako aj veľkosť a finančné zdroje organizácie alebo podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov alebo inej pomoci.
- (22) Táto smernica nemá vplyv na vnútroštátne právne predpisy o rodinnom stave a na dávky na tom závislé.
- (23) Za veľmi obmedzených okolností možno odôvodniť rozdielne zaobchádzanie, keď charakteristika súvisiaca s náboženstvom alebo vierou, zdravotným postihnutím, vekom alebo sexuálnou orientáciou je základnou a rozhodujúcou požiadavkou povolania a keď je cieľ oprávnený a požiadavka primeraná. Takéto okolnosti by mali byť uvedené v informácii, ktorú členské štáty predložia Komisii.
- (24) Európska únia vo svojom vyhlásení č. 11 o právnom postavení cirkví a nekonfesných organizácií, ktoré je prílohou Záverečného aktu Amsterdamskej zmluvy, výslovne uznala, že rešpektuje a nepredpisuje právne postavenie cirkví a náboženských združení alebo spoločenstiev upravené vnútroštátnymi právnymi predpismi členských štátov a že rovnako rešpektuje postavenie filozofických a nekonfesných organizácií. Preto si členské štáty môžu naďalej zachovať alebo ustanoviť osobitné právne predpisy o zásadných, zákonných a oprávnených požiadavkách povolania, ktoré by sa mohli vyžadovať pre výkon niektorej pracovnej činnosti.
- (25) Zákaz diskriminácie z dôvodu veku je dôležitou súčasťou naplňovania cieľov stanovených v zásadách zamestnanosti a pri podpore rozmanitosti pracovných síl. Avšak rozdielne zaobchádzanie v súvislosti s vekom možno za určitých okolností odôvodniť, a preto si vyžaduje osobitné predpisy, ktoré môžu byť v závislosti od situácie v členských štátoch rôzne. Bezpodmienečne preto treba rozlišovať medzi rozdielnym zaobchádzaním, ktoré je odôvodnené najmä oprávnenými cieľmi v oblasti politiky zamestnanosti, trhu práce a odbornej prípravy a diskrimináciou, ktorá sa musí zakázať.
- (26) Zákaz diskriminácie sa nedotýka zachovania alebo prijatia opatrení zameraných na predchádzanie alebo kompenzáciu znevýhodnení, ktoré utrpela skupina osôb určitého náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, a tieto opatrenia môžu povoliť organizácie osôb určitého náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, keď ich účelom je hlavne podpora osobitných potrieb týchto osôb.

- (27) Vo svojom Odporúčaní 86/379/EHS z 24. júla 1986 o zamestnávaní zdravotne postihnutých ľudí v spoločnosti<sup>(1)</sup> Rada ustanovila orientačný rámec, ktorý uvádza príklady pozitívnych opatrení na podporu zamestnávania a prípravy ľudí so zdravotným postihnutím, a vo svojej rezolúcii zo 17. júna 1999 o rovnakých príležitostiach pre zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím<sup>(2)</sup> potvrdila dôležitosť venovať osobitnú pozornosť, okrem iného, náboru, zamestnávaniu, odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu osôb so zdravotným postihnutím.
- (28) V tejto smernici sú ustanovené minimálne požiadavky a ponecháva sa na členské štáty, či zavedú alebo naďalej zachovávajú v platnosti výhodnejšie predpisy. Vykonávanie tejto smernice nesmie spôsobiť zníženie už dosiahnutej úrovne ochrany v členských štátoch.
- (29) Osoby, ktoré sú diskriminované z dôvodu svojho náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, by mali mať primerané prostriedky právnej ochrany. Na zabezpečenie účinnejšej ochrany by združenia alebo právnické osoby mali byť tiež splnomocnené, aby sa bez ohľadu na vnútroštátne procesné pravidlá zastupovania a obhajoby pred súdmi mohli, ak tak členské štáty ustanovia, zúčastniť na konaní buď v mene, alebo na podporu obeť.
- (30) Účinné uplatňovanie zásady rovnosti si vyžaduje primeranú súdnu ochranu proti viktimizácii.
- (31) Pravidlá o dôkaznom bremene sa musia prispôbiť, ak ide na prvý pohľad o prípad diskriminácie, a aby sa účinne uplatňovala zásada rovnakého zaobchádzania, je potrebné presunúť dôkazné bremeno na žalovaného, keď je takáto diskriminácia dokázaná. Nie je však na žalovanom, aby dokazoval, že žalobca vyznáva určité náboženstvo alebo vieru alebo má určité zdravotné postihnutie, určitý vek alebo určitú sexuálnu orientáciu.
- (32) Členské štáty nemusia uplatniť pravidlá dôkazného bremena na konania, v ktorých je skutkovú podstatu povinný skúmať súd alebo iný príslušný orgán. Takými to sú konania, keď žalobca nemusí dokazovať skutočnosti, ktoré je povinný skúmať súd alebo iný príslušný orgán.
- (33) Členské štáty by mali podporovať dialóg medzi sociálnymi partnermi a v rámci vnútroštátnych zvyklostí aj s mimovládnyimi organizáciami s cieľom odhaľovať rozličné formy diskriminácie na pracovisku a bojovať proti nim.
- (34) Potreba podpory mieru a zmierenia medzi hlavnými spoločnosťami v Severnom Írsku si vyžaduje zaradenie osobitných ustanovení do tejto smernice.
- (35) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odstrašujúce sankcie pre prípad porušenia záväzkov podľa tejto smernice.

- (36) Členské štáty môžu poveriť sociálnych partnerov, na ich spoločnú žiadosť, aby vykonali ustanovenia tejto smernice, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv, pod podmienkou, že vykonajú všetky potrebné opatrenia, aby boli vždy schopní zaručiť výsledky požadované touto smernicou.
- (37) V súlade s princípom subsidiarity, ustanoveným v článku 5 zmluvy o ES, cieľ tejto smernice, menovite vytvorenie rovnakých východiskových podmienok v spoločnosti, pokiaľ ide o rovnosť v zamestnaní a povolani, nemožno postačujúcim spôsobom dosiahnuť na úrovni členských štátov, a preto ho z dôvodu rozsahu a účinku opatrenia možno lepšie uskutočniť na úrovni spoločnosti. Podľa princípu proporcionality, ustanoveného v tom istom článku, táto smernica nejde ďalej, než je potrebné na dosiahnutie tohto cieľa,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

## KAPITOLA I

### VŠEOBECNÉ USTANOVENIA

#### Článok 1

#### Účel

Účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

#### Článok 2

#### Pojem diskriminácie

1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

- a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;
- b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:
  - i) takýto predpis, kritérium alebo zvykosť sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné alebo

<sup>(1)</sup> Ú. v. ES L 225, 12.8.1986, s. 43.

<sup>(2)</sup> Ú. v. ES C 186, 2.7.1999, s. 3.

ii) pokiaľ ide o osoby s určitým zdravotným postihnutím, ak by zamestnávateľ alebo akákoľvek osoba alebo organizácia, na ktorú sa vzťahuje táto smernica, bola povinná podľa vnútroštátnych predpisov vykonať primerané opatrenia podľa zásad obsiahnutých v článku 5, aby eliminovala nevýhody zapríčinené takým predpisom, kritériom alebo praxou.

3. Obťažovanie sa má považovať za formu diskriminácie v zmysle odseku 1, keď k nežiaducemu správaniu súvisiacemu s niektorým z dôvodov podľa článku 1 dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastráajúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážajúceho prostredia. V tomto kontexte možno pojem obťažovania definovať v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou členských štátov.

4. Pokyn na diskrimináciu osôb z ktoréhokoľvek z dôvodov podľa článku 1 sa má považovať za diskrimináciu v zmysle odseku 1.

5. Táto smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia stanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných.

### Článok 3

#### Rozsah

1. V rámci právomocí delegovaných na spoločenstvo sa bude táto smernica vzťahovať na všetky osoby, tak vo verejnom ako i v súkromnom sektore, vrátane verejných orgánov vo vzťahu k:

- a) podmienkam prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu, vrátane kritérií výberu a podmienok nábora, bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesionálnej hierarchie, vrátane postupu v zamestnaní;
- b) prístupu k všetkým typom a všetkým úrovniam odborného poradenstva, odbornej prípravy, ďalšieho odborného vzdelávania a preškolenia, vrátane odbornej praxe;
- c) podmienkam zamestnania a pracovným podmienkam vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania;
- d) členstvu a činnosti v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určitú profesiu, vrátane výhod poskytovaných takými organizáciami.

2. Táto smernica sa nevzťahuje na rozdiely v zaobchádzaní z dôvodov štátnej príslušnosti a nemá vplyv na právne predpisy a podmienky, ktoré sa vzťahujú na vstup a pobyt štátnych príslušníkov tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti na území členských štátov ani na akékoľvek zaobchádzanie s nimi v súvislosti s právnym postavením dotknutých príslušníkov tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti.

3. Táto smernica sa nevzťahuje na žiadne dávky poskytované štátnymi alebo podobnými systémami, vrátane štátneho systému sociálneho zabezpečenia alebo sociálnej ochrany.

4. Členské štáty môžu stanoviť, že pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodov zdravotného postihnutia alebo veku, táto smernica sa nevzťahuje na ozbrojené sily.

### Článok 4

#### Požiadavky na povolanie

1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 1 a 2 môžu členské štáty stanoviť, že rozdiel v zaobchádzaní, ktorý je založený na charakteristike súvisiacej s niektorým z dôvodov podľa článku 1, nie je diskrimináciou, keď pre povahu určitých dotknutých pracovných činností alebo kontext, v ktorom sa vykonávajú, táto charakteristika tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka je primeraná.

2. Členské štáty môžu ponechať v platnosti vnútroštátne právne predpisy účinné v deň prijatia tejto smernice alebo zabezpečiť nové právne predpisy, v ktorých zakotvia vnútroštátnu prax existujúcu v deň prijatia tejto smernice, podľa ktorých, v prípade pracovných činností v cirkvách alebo v iných verejných alebo súkromných organizáciách, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, rozdiel zaobchádzania, vyplývajúci z náboženstva alebo viery, nie je diskrimináciou, keď podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, tvorí náboženstvo alebo viera osoby základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolenia s ohľadom na duch organizácie. Tento rozdiel v zaobchádzaní sa uplatní so zreteľom na ústavné predpisy a princípy členského štátu ako aj na všeobecné právne zásady spoločenstva a nemal by odôvodňovať diskrimináciu na inom základe.

Ak sú ustanovenia tejto smernice inak splnené, nebude táto smernica na ujmu práva cirkví a iných verejných alebo súkromných organizácií, konajúcich v súlade s ústavou a právnym poriadkom štátu, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, aby od osôb, ktoré pre ne pracujú, vyžadovali konanie v dobrej viere a lojalitu s duchom organizácie.

### Článok 5

#### Primerané prispôbenia pre osoby so zdravotným postihnutím

Na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím sa vykonajú primerané prispôbenia. Znamená to, že zamestnávateľia vykonajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa alebo postupovať v zamestnaní alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Toto bremeno nebude neúmerné, ak je dostatočne kompenzované opatreniami existujúcimi v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.

### Článok 6

#### Odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku

1. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2 členské štáty môžu stanoviť, že rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku nie sú diskrimináciou, ak v kontexte vnútroštátnych právnych predpisov sú objektívne a primerane odôvodnené oprávneným cieľom, vrátane zákonnej

politiky zamestnanosti, trhu práce a cieľov odbornej prípravy, a ak prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Takéto rozdiely v zaobchádzaní môžu okrem iného zahrňovať:

- stanovenie osobitných podmienok prístupu k zamestnaniu a odbornej príprave, zamestnaniu a povolaniu vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania pre mladých a starších pracovníkov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami, aby sa podporila ich profesionálna integrácia alebo aby sa zabezpečila ich ochrana;
- stanovenie podmienok minimálneho veku, odbornej praxe alebo rokov služby pre prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám, ktoré so zamestnaním súvisia;
- stanovenie hornej vekovej hranice uchádzačov, ktorá vyplýva z osobitných požiadaviek odbornej prípravy pre obsadzované miesto alebo z nutnosti primeranej doby zamestnania pred odchodom do dôchodku.

2. Bez ohľadu na článok 2 ods. 2, členské štáty môžu určiť, že v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia stanovenie veku pre možnosť alebo nárok na odchod do starobného alebo invalidného dôchodku vrátane stanovenia odlišných vekových hraníc v uvedených systémoch pre zamestnancov alebo skupiny alebo kategórie zamestnancov a využitie vekového kritéria v kontexte takýchto systémov v poisťných matematických výpočtoch nie je diskrimináciou na základe veku za predpokladu, že dôsledkom tohto nebude diskriminácia na základe pohlavia.

#### Článok 7

##### Pozitívne konanie

1. Zásada rovnakého zaobchádzania nebude brániť žiadnemu členskému štátu, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechal v platnosti alebo prijal osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1.

2. Pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, zásada rovnakého zaobchádzania nebude mať vplyv na právo členských štátov ponechať v platnosti alebo prijať predpisy o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo na opatrenia zamerané na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu ich integrácie do pracovného prostredia.

#### Článok 8

##### Minimálne požiadavky

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo ponechať v platnosti predpisy, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania výhodnejšie než ustanovenia tejto smernice.

2. Vykonávanie tejto smernice za žiadnych okolností nie je dôvodom na zníženie úrovne ochrany proti diskriminácii už poskytovanej členskými štátmi v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.

## KAPITOLA II

### OPRAVNÉ PROSTRIEDKY A VYNÚTENIE PRÁVA

#### Článok 9

##### Ochrana práv

1. Členské štáty zabezpečia, aby súdne a/alebo správne konania vymáhania povinností podľa tejto smernice, keď to považujú za vhodné aj vrátane zmierovacieho konania, boli dostupné pre všetky osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu opomenutia uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, a to aj keď sa už skončil vzťah, v ktorom sa napadnutá diskriminácia vyskytla.

2. Členské štáty zabezpečia, aby sa združenia, organizácie alebo iné právnické osoby, ktoré podľa kritérií stanovených vnútroštátnymi predpismi majú oprávnený záujem na dodržovaní ustanovení tejto smernice, mohli so súhlasom poškodenej osoby angažovať buď v jej mene, alebo na jej podporu v každom súdnom alebo správnom konaní určenom na vynútenie záväzkov podľa tejto smernice.

3. Odseky 1 a 2 nemajú žiadny vplyv na vnútroštátne pravidlá vzťahujúce sa na lehoty podaní, ktoré sa týkajú zásady rovnakého zaobchádzania.

#### Článok 10

##### Dôkazné bremeno

1. Členské štáty prijímajú také potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo.

2. Odsek 1 nebude brániť členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú pre žalobcov výhodnejšie.

3. Odsek 1 sa nevzťahuje na trestné konania.

4. Odseky 1, 2 a 3 platia aj na všetky právne konania, ktoré sa začali podľa článku 9 ods. 2.

5. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 v konaniach, keď je povinnosťou súdu alebo príslušného orgánu, aby vyšetril skutkovú podstatu prípadu.

#### Článok 11

##### Viktimizácia

Členské štáty zavedú do svojho vnútroštátneho právneho systému opatrenia, ktoré sú potrebné na ochranu pracovníkov proti prepusteniu alebo inému nepriateľskému zaobchádzaniu zamestnávateľa ako reakcii na sťažnosť v podniku alebo na každé právne konanie, ktorého cieľom je presadenie zásady rovnakého zaobchádzania.

## Článok 12

**Šírenie informácií**

Členské štáty sa postarajú, aby sa na celom ich území predpisy prijaté podľa tejto smernice spolu s príslušnými ustanoveniami platnými pre túto oblasť dostali všetkými vhodnými prostriedkami do pozornosti dotknutých osôb, napríklad na pracovisku.

## Článok 13

**Sociálny dialóg**

1. Členské štáty v súlade so svojimi národnými tradíciami a zvyklosťami vykonávajú vhodné opatrenia na podporu dialógu sociálnych partnerov s cieľom pestovať uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, vrátane využitia monitoringu prevádzky na pracovisku, kolektívnych zmlúv, pravidiel správania sa a výskumu alebo výmeny skúseností a dobrej praxe.

2. Ak je to v súlade s tradíciami a zvyklosťami jednotlivého štátu, členské štáty vyzývajú sociálnych partnerov, bez zasahovania do ich autonómie, aby na primeranej úrovni spadajúcej do rámca kolektívneho vyjednávania uzatvárali zmluvy, v ktorých zakotvia protidiskriminačné pravidlá pre oblasti podľa článku 3. Tieto zmluvy budú rešpektovať minimálne požiadavky stanovené touto smernicou a príslušnými vnútroštátnymi vykonávacími predpismi.

## Článok 14

**Dialóg s mimovládnyimi organizáciami**

Členské štáty vyzývajú na dialóg príslušné mimovládne organizácie, ktoré majú, v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou, oprávnený záujem zúčastniť sa na boji proti diskriminácii z ktoréhokoľvek z dôvodov podľa článku 1 s cieľom podporovať dodržovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

## KAPITOLA III

**OSOBITNÉ USTANOVENIA**

## Článok 15

**Severné Írsko**

1. V záujme vysporiadania sa s nedostatočným zastúpením jedného z najväčších náboženských spoločenstiev Severného Írska v policajnej službe, nebudú diskrimináciou rozdiely v zaobchádzaní pri nábore do tejto služby vrátane nábore jej pomocného personálu, pokiaľ toto rozdielne zaobchádzanie výslovne dovoľujú vnútroštátne právne predpisy.

2. V záujme udržania rovnováhy v zamestnanosti pre učiteľov v Severnom Írsku a ďalšieho vyrovnávania historických rozdielov medzi jeho veľkými náboženskými spoločenstvami, nebudú ustanovenia o náboženstve a viere v tejto smernici platiť pre nábor učiteľov v školách v Severnom Írsku, pokiaľ to výslovne dovoľujú vnútroštátne právne predpisy.

## KAPITOLA IV

**ZÁVEREČNÉ USTANOVENIA**

## Článok 16

**Zhoda**

Členské štáty prijímajú potrebné opatrenia, aby zabezpečili:

- a) zrušenie všetkých zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení, ktoré odporujú zásade rovnakého zaobchádzania;
- b) vyhlásenie alebo možnosť vyhlásiť za neplatné alebo zmeniť a doplniť všetky ustanovenia odporujúce zásade rovnakého zaobchádzania, ktoré sú zahrnuté do zmlúv alebo kolektívnych zmlúv, vnútorných pravidiel podnikov alebo pravidiel vzťahujúcich sa na slobodné povolania a profesie a na zamestnanecké a zamestnávateľské organizácie.

## Článok 17

**Sankcie**

Členské štáty ustanovia pravidlá ukladania sankcií za porušenie vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a vykonajú všetky opatrenia potrebné na ich uplatňovanie. Sankcie, ktorých súčasťou môže byť náhrada za ujmu pre obeť, musia byť účinné, primerané a odstrašujúce. Členské štáty oznámia tieto ustanovenia Komisii najneskôr do 2. decembra 2003 a bezodkladne všetky neskoršie zmeny a doplnky, ktoré majú na ne vplyv.

## Článok 18

**Vykonávanie**

Členské štáty prijímajú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 2. decembra 2003 alebo, pokiaľ ide o ustanovenia týkajúce sa kolektívnych zmlúv, môžu na spoločnú žiadosť sociálnych partnerov poveriť ich zavedením tejto smernice do praxe. V takých prípadoch členské štáty zabezpečia, aby najneskôr 2. decembra 2003 sociálni partneri zaviedli potrebné opatrenia dohodou, pričom sú členské štáty povinné vykonať všetky potrebné opatrenia, aby mohli kedykoľvek garantovať výsledky uložené touto smernicou. Bez odkladu budú o tom informovať Komisiu.

Aby sa splnili osobitné podmienky, členské štáty môžu podľa potreby mať dodatočnú lehotu 3 roky od 2. decembra 2003, to jest spolu 6 rokov na to, aby zaviedli do praxe ustanovenia tejto smernice o diskriminácii založenej na veku a zdravotnom postihnutí. V takom prípade o tom bezodkladne informujú Komisiu. Členský štát, ktorý sa rozhodne využiť túto dodatočnú lehotu, podá každoročne Komisii správu o opatreniach, ktoré uskutočňuje na odstránenie diskriminácie založenej na veku a zdravotnom postihnutí a o pokroku, ktorý sa dosahuje pri vykonávaní tejto smernice. Komisia o tom každoročne informuje Radu.

Takéto opatrenia prijaté členskými štátmi musia obsahovať odkaz na túto smernicu alebo sa k nim doloží takýto odkaz pri príležitosti ich úradného uverejnenia. Členské štáty stanovujú spôsob, ako sa takýto odkaz vytvorí.

#### Článok 19

##### **Správa**

1. Najneskôr do 2. decembra 2005 a potom vždy po piatich rokoch členské štáty oznámia Komisii všetky potrebné informácie, aby Komisia vypracovala správu o uplatňovaní tejto smernice pre Európsky parlament a Radu.

2. Komisia vo svojej správe primerane zohľadní stanoviská sociálnych partnerov a príslušných mimovládnych organizácií. V súlade so zahrnutím zásady rovnosti pohlaví v tejto správe posúdi okrem

iného i dopad prijatých opatrení na mužov a ženy. So zreteľom na získané informácie táto správa, podľa potreby, má obsahovať návrhy na zmenu a aktualizáciu tejto smernice.

#### Článok 20

##### **Účinnosť**

Táto smernica nadobúda účinnosť v deň jej uverejnenia v *Úradnom vestníku Európskych spoločností*.

#### Článok 21

##### **Adresáti**

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Bruseli 27. novembra 2000

*Za Radu*

*predseda*

É. GUIGOU