

32002L0073

L 269/15

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

5.10.2002

SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY 2002/73/ES

z 23. septembra 2002,

ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS 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

(Text s významom pre EHP)

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

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

so zreteľom na návrh Komisie ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽²⁾,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 Zmluvy ⁽³⁾ na základe spoločného textu schváleného zmierovacím výborom 19. apríla 2002,

Keďže:

- (1) V súlade s článkom 6 Zmluvy o Európskej únii, Európska únia je založená na zásadách slobody, demokracie, rešpektovania ľudských práv a základných slobôd a právneho štátu, zásad, ktoré sú spoločné pre členské štáty a rešpektuje základné práva tak, ako ich zaručuje Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd a ako vyplývajú z ústavných tradícií spoločných pre členské štáty ako všeobecných zásad práva spoločenstva.
- (2) Právo na rovnosť pred zákonom a ochranu pred diskrimináciou pre všetky osoby ustanovuje všeobecné právo, uznané vo všeobecnej deklarácii ľudských práv, dohovore OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie proti ženám, medzinárodnom dohovore o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie a dohovore OSN o občianskych a politických právach a o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach a v dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, ktoré podpísali všetky členské štáty.
- (3) Táto smernica rešpektuje základné práva a zachováva zásady uznané najmä v charte základných práv Európskej únie.

(4) Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou zásadou podľa článku 2 a článku 3 ods. 2 Zmluvy o ES a judikatúry Súdneho dvora. Tieto ustanovenia zmluvy vyhlasujú rovnosť medzi ženami a mužmi za „úlohu“ a „cieľ“ spoločenstva a ukladajú pozitívnu povinnosť „podporovať“ ju vo všetkých svojich činnostiach.

(5) Článok 141 Zmluvy a najmä odsek 3 rieši osobitne rovnosť príležitostí a rovnaké zaobchádzanie pre mužov a ženy v otázkach zamestnanosti a povolania.

(6) Smernica Rady 76/207/EHS ⁽⁴⁾ nedefinuje pojem priamej alebo nepriamej diskriminácie. Podľa článku 13 Zmluvy, Rada prijala smernicu 2000/43/ES z 29. júna 2000 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod ⁽⁵⁾ a smernicu 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani ⁽⁶⁾ a ktorá definuje priamu a nepriamu diskrimináciu. Preto je vhodné vložiť definície zhodné s týmito smernicami, pokiaľ ide o pohlavie.

(7) Táto smernica sa nedotýka slobody združovania vrátane práva s inými zakladať zväzy a pripojiť sa k nim na obranu svojich záujmov. Opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 Zmluvy môžu zahŕňať členstvo alebo pokračovanie činnosti organizácií alebo zväzov, ktorých hlavným cieľom je v praxi podpora zásady rovnakého zaobchádzania medzi ženami a mužmi.

(8) Obťažovanie spojené s pohlavím osoby a sexuálne obťažovanie sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi; preto je vhodné definovať tieto pojmy a zakázať takéto formy diskriminácie. Preto sa musí zdôrazniť, že tieto formy diskriminácie sa vyskytujú nielen na pracovisku, ale aj v súvislosti s prístupom k zamestnaniu a odbornej príprave počas zamestnania a výkonu povolania.

(9) V tejto súvislosti zamestnávateľa a tí, ktorí sú zodpovední za odbornú prípravu, by sa mali povzbudiť k tomu, aby

⁽¹⁾ Ú. v. ES C 337 E, 28.11.2000, s. 204 a Ú. v. ES C 270 E, 25.9.2001, s. 9.

⁽²⁾ Ú. v. ES C 123, 25.4.2001, s. 81.

⁽³⁾ Stanovisko Európskeho parlamentu z 31. mája 2001 (Ú. v. ES C 47, 21.2.2002, s. 19), spoločná pozícia Rady z 23. júla 2001 (Ú. v. ES C 307, 31.10.2001, s. 5) a rozhodnutie Európskeho parlamentu z 24. októbra 2001 (Ú. v. ES C 112 E, 9.5.2002, s. 14). Rozhodnutie Európskeho parlamentu z 12. júna 2002 a rozhodnutie Rady z 13. júna 2002.

⁽⁴⁾ Ú. v. ES L 39, 14.2.1976, s. 40.

⁽⁵⁾ Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22.

⁽⁶⁾ Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16.

- prijali opatrenia na boj proti všetkým formám sexuálnej diskriminácie a najmä aby prijali preventívne opatrenia pred obťažovaním a sexuálnym obťažovaním na pracovisku v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou.
- (10) Posúdenie skutočností, z ktorých je možné usudzovať, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii, je vecou vnútroštátnych súdnych alebo iných kompetentných orgánov v súlade s pravidlami vnútroštátneho práva alebo praxe. Takéto pravidlá môžu najmä ustanoviť, aby sa nepriama diskriminácia zistovala všetkými prostriedkami vrátane prostriedkov založených na štatistickom zisťovaní. Podľa judikatúry Súdneho dvora ⁽¹⁾ diskriminácia obsahuje uplatňovanie rôznych pravidiel v porovnateľných situáciách alebo uplatňovanie toho istého pravidla v rôznych situáciách.
- (11) Povolania, ktoré členské štáty môžu vylúčiť z rozsahu smernice 76/207/EHS, by sa mali obmedziť na tie, ktoré si nutne vyžadujú zamestnanie osoby jedného pohlavia z dôvodu povahy jednotlivých aktivít vykonávaných v rámci daného povolania za predpokladu, že sledovaný cieľ je legitímny a podlieha zásade proporcionality, ako je stanovené v judikatúre Súdneho dvora ⁽²⁾,
- (12) Súdny dvor zhodne uznal legitímnosť pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania, ochrany biologického stavu žien počas tehotenstva a po ňom. Okrem toho zhodne rozhodol, že akékoľvek nepriaznivé zaobchádzanie so ženami v súvislosti s tehotenstvom alebo materstvom vytvára priamu diskrimináciu na základe pohlavia. Táto smernica sa preto nedotýka smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) ⁽³⁾, ktorej cieľom je zabezpečiť ochranu telesného a duševného stavu žien, ktoré sú tehotné, žien krátko po pôrode alebo dojčiacich žien. Preambula smernice 92/85/EHS ustanovuje, že ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok by nemala znevýhodňovať ženy na trhu práce a nemala by sa dotknúť smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Súdny dvor uznal ochranu zamestnaneckých práv žien, najmä ich práva vrátiť sa na to isté alebo rovnocenné pracovné miesto s nie menej priaznivými pracovnými podmienkami ako aj mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia v pracovných podmienkach, na ktoré by mali právo počas svojej neprítomnosti.
- (13) V rezolúcii Rady a ministrov pre zamestnanosť a sociálnu politiku, ktorí sa zišli v rámci zasadnutia Rady 29. júna 2000 o vyrovnanej účasti žien a mužov na rodinnom a pracovnom živote ⁽⁴⁾, členské štáty sa povzbudili k tomu, aby zväzili preskúmanie rozsahu svojich právnych systémov, aby sa udelilo pracujúcim mužom individuálne a neprenosné právo na otcovskú dovolenku pričom sa zachovávajú ich práva súvisiace so zamestnaním. V tejto súvislosti je dôležité zdôrazniť, že je na členských štátoch, aby určili, či poskytnú alebo neposkytnú takéto právo a aj aby určili akékoľvek iné podmienky než prepustenie a návrat do práce, ktoré sú mimo rámca tejto smernice.
- (14) Členské štáty môžu podľa článku 141 ods. 4 Zmluvy zachovať alebo prijať opatrenia stanovujúce osobitné výhody, aby sa uľahčilo nedostatočne zastúpenému pohlaviu vykonávať odborné činnosti alebo aby sa predchádzalo znevýhodneniu alebo kompenzovaniu nevýhod v postupe v povolani. Vzhľadom na súčasnú situáciu a majúť na pamäti vyhlásenie č. 28 k Amsterdamskej zmluve, členské štáty by sa mali v prvom rade zamerať na zlepšenie situácie žien v pracovnom živote.
- (15) Zákaz diskriminácie by sa nemal dotýkať zachovania alebo prijatia opatrení zameraných na predchádzanie alebo kompenzáciu znevýhodnení, ktorými trpí skupina osôb jedného pohlavia. Takéto opatrenia umožnia existenciu organizácií osôb jedného pohlavia, ktorých hlavným cieľom je podpora osobitných potrieb týchto osôb a podpora rovnosti medzi ženami a mužmi.
- (16) Zásada rovnakej odmeny pre mužov a ženy je už pevne ustanovená v článku 141 Zmluvy a v smernici Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy ⁽⁵⁾ a zhodne ju podporuje judikatúra Súdneho dvora; zásada vytvára základnú a nenahraditeľnú súčasť *acquis communautaire*, ktorá sa týka diskriminácie na základe pohlavia.
- (17) Súdny dvor rozhodol, že so zreteľom na základnú povahu práva na účinnú súdnu ochranu majú zamestnanci takúto ochranu aj po skončení pracovného vzťahu ⁽⁶⁾. Zamestnanec obhajujúci alebo poskytujúci dôkazy v mene osoby chránenej podľa tejto smernice by mal mať právo na takú istú ochranu.

⁽¹⁾ Prípád C-394/96 Brown, [1998] ECR I-4185, prípad C-342/93 Gillespie, [1996] ECR I-475.

⁽²⁾ Prípád C-222/84 Johnston, [1986] ECR I 1651, prípad C-273/97 Sirdar [1999] ECR I-7403 a prípad C-285/98 Kreil [2000] ECR I-69.

⁽³⁾ Ú. v. ES C 348, 28.11.1992, s. 1.

⁽⁴⁾ Ú. v. ES C 218, 31.7.2000, s. 5.

⁽⁵⁾ Ú. v. ES L 45, 19.2.1975, s. 19.

⁽⁶⁾ Prípád C-185/97 Coote [1998] ECR I-5199.

- (18) Súdny dvor rozhodol, že na to, aby bola zásada rovnakého zaobchádzania účinná, predpokladá, že kedykoľvek je porušená, kompenzácia priznaná diskriminovanému zamestnancovi musí byť primeraná vo vzťahu k utrpenej škode. Ďalej ustanovil, že určenie hornej hranice vopred môže zamedziť účinnej kompenzácii a že nie je povolené vylúčenie priznania záujmu kompenzovať utrpenú stratu ⁽¹⁾.
- (19) Podľa judikatúry Súdneho dvora vnútroštátne pravidlá vzťahujúce sa na časové lehoty na podanie žaloby sú prípustné za predpokladu, že nie sú menej priaznivé než časové lehoty na podobné žaloby vnútroštátnej povahy a neznemožňujú v praxi výkon práv delegovaných právom spoločenstva.
- (20) Osoby, ktoré sa stali predmetom diskriminácie na základe pohlavia, by mali mať primerané prostriedky právnej ochrany. Na zabezpečenie účinnejšej úrovne ochrany mali by sa splnomocniť tiež združenia, organizácie a ostatné právne subjekty, aby sa zúčastňovali na konaní, ak tak určia členské štáty buď v mene, alebo na podporu každej obeť bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne rokovacie poriadky týkajúce sa zastupovania a obhajoby na súdoch.
- (21) Členské štáty by mali podporovať dialóg medzi sociálnymi partnermi a v rámci vnútroštátnej praxe s mimovládnyimi organizáciami na riešenie rôznych foriem diskriminácie na základe pohlavia na pracovisku a na boj proti nim.
- (22) Členské štáty by mali ustanoviť účinné, primerané a odstrašujúce sankcie v prípade porušení povinností podľa smernice 76/207/EHS.
- (23) V súlade so zásadou subsidiarity ustanovenou v článku 5 Zmluvy, ciele navrhovaného opatrenia nemôžu členské štáty dostatočne dosiahnuť, a preto ich môže lepšie dosiahnuť spoločenstvo. V súlade so zásadou proporcionality stanovenou v tomto článku, táto smernica nejde nad rámec toho, čo je potrebné na tento účel.
- (24) Smernica 76/207/EHS by sa preto mala podľa toho zmeniť a doplniť,
- predpisov, správnych ustanovení, politík a aktivít v oblastiach uvádzaných v odseku 1.“;
2. článok 2 sa nahrádza takto:
- „Článok 2
1. Na účely týchto ustanovení zásada rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna diskriminácia akéhokoľvek druhu na základe pohlavia, či už priama alebo nepriama, s odvolaním sa najmä na manželský alebo rodinný stav.
2. Na účely tejto smernice platia tieto definície:
- priama diskriminácia: kde sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo na základe pohlavia než sa zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou v porovnateľnej situácii,
 - nepriama diskriminácia: kde by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne zdôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné,
 - obťažovanie: kde k nežiadúcemu správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia,
 - sexuálne obťažovanie: kde k nežiadúcemu verbálnemu, neverbálnemu alebo telesnému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.
3. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie v zmysle tejto smernice sa považuje za diskrimináciu na základe pohlavia a je preto zakázané.

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

Článok 1

Smernica 76/207/EHS sa mení a dopĺňa takto:

1. v článku 1 sa vkladá tento odsek:

„1a. Členské štáty vezmú aktívne do úvahy cieľ rovnosti medzi mužmi a ženami pri tvorbe a vykonávaní zákonov, iných

Odmietnutie alebo podrobenie sa takému správaniu sa nesmie použiť ako základ na rozhodnutie ovplyvňujúce danú osobu.

4. Pokyn na diskrimináciu osôb na základe pohlavia sa považuje za diskrimináciu v zmysle tejto smernice.

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

⁽¹⁾ Prípady C-180/95 Draehmpaehl, [1997] ECR I-2195, prípad C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367.

6. 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 toto povolanie vykonáva, takáto charakteristika vytvára prirodzenú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie, za predpokladu, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

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

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

Menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou v zmysle smernice 92/85/EHS vytvára diskrimináciu v zmysle tejto smernice.

Táto smernica sa nedotýka ustanovení smernice Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (*) a smernice Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (**). Taktiež nie je dotknuté právo členských štátov uznávať rôzne práva na otcovskú dovolenku a/alebo rodičovskú dovolenku z dôvodu adopcie. Tie členské štáty, ktoré uznávajú takéto práva, prijímajú potrebné opatrenia na ochranu pracujúcich mužov a žien pred prepustením kvôli uplatňovaniu si týchto práv a zabezpečia, aby na konci takejto dovolenky mali právo vrátiť sa na svoje pracoviská alebo na rovnocenné pracovné miesta za dojednaní a podmienok, ktoré nie sú pre nich menej priaznivé a aby mali úžitok z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo počas svojej neprítomnosti.

8. Členské štáty si zachovávajú alebo prijímajú opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 Zmluvy s úmyslom zabezpečiť plnú rovnosť medzi mužmi a ženami v praxi.

(*) Ú. v. ES L 145, 19.6.1996, s. 4.

(**) Ú. v. ES L 348, 28.11.1992, s. 1.“

3. Článok 3 sa nahrádza takto:

„Článok 3

1. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že neexistuje žiadna priama alebo nepriama diskriminácia na základe pohlavia vo verejnom alebo súkromnom sektore vrátane verejných orgánov, v súvislosti:

- a) s podmienkami prístupu k zamestnaniu, samostatne zárobkovej činnosti alebo k povolaniu vrátane výberových kritérií a podmienok nábora bez ohľadu na oblasť činnosti a na všetkých úrovniach profesnej hierarchie vrátane postupu v zamestnaní;
- b) s prístupom k všetkým typom a na všetkých úrovniach odborného vedenia, odbornej prípravy, pokročilej odbornej prípravy a rekvalifikácie vrátane praktických pracovných skúseností;
- c) so zamestnaním a pracovnými podmienkami vrátane prepustení, rovnako ako odmenami, ako je stanovené v smernici 75/117/EHS;
- d) s členstvom a účasťou v organizácii zamestnancov alebo zamestnávateľov alebo v akejkoľvek organizácii, ktorej členovia vykonávajú určité povolanie, vrátane výhod poskytovaných touto organizáciou.

2. Členské štáty na tento účel prijímajú potrebné opatrenia na zabezpečenie toho, aby:

- a) sa zrušili všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania;
- b) sa prehlásili alebo mohli prehlásiť za neplatné a neúčinné alebo aby sa zmenili a doplnili všetky ustanovenia v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ktoré sú obsiahnuté v zmluvách alebo kolektívnych dohodách, vnútorných predpisoch podnikov alebo pravidlách regulujúcich nezávislé povolania a profesie a organizácie zamestnancov a zamestnávateľov.“;

4. Články 4 a 5 sa vypúšťajú;

5. Článok 6 sa nahrádza takto:

„Článok 6

1. Členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo správne postupy vrátane zmierovacích postupov, ak sa považujú za vhodné na presadenie povinností podľa tejto smernice, dostupné všetkým osobám, ktoré sa považujú za ukrivdené, pretože sa pri nich neuplatnila zásada rovnosti zaobchádzania aj po skončení vzťahu, v ktorom sa uvádza, že prišlo k diskriminácii.

2. Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie reálnej a účinnej kompenzácie alebo nápravy, ako ustanovia členské štáty, strát a škôd, ktorú utrpela poškodená osoba ako výsledok diskriminácie v rozpore s článkom 3 odstraňujúcim a primeraným spôsobom k spôsobenej škode; takáto kompenzácia alebo náprava sa nesmie obmedziť stanovením hornej hranice vopred, okrem prípadov, kedy zamestnávateľ môže dokázať, že jediná spôsobená škoda, ktorú utrpel žiadateľ ako výsledok diskriminácie v zmysle tejto smernice, je odmietnutie vziať do úvahy jeho žiadosť o zamestnanie.

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

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

6. Článok 7 sa nahrádza takto:

„Článok 7

Členské štáty uvedú 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.“;

7. vkladá sa tento článok:

„Článok 8a

1. Členské štáty ustanovia a urobia potrebné opatrenia pre orgán alebo orgány na zabezpečenie, analýzu, monitorovanie a podporu rovnakého zaobchádzania všetkých osôb bez diskriminácie na základe pohlavia. Tieto orgány môžu tvoriť súčasť orgánov poverených na národnej úrovni obhajobou ľudských práv alebo ochranou práv jednotlivcov.

2. Členské štáty zabezpečia, aby kompetencie týchto orgánov zahŕňali:

- bez toho, aby bolo dotknuté právo obetí a združení, organizácií alebo ostatných právnych subjektov uvedených v článku 6 ods. 3, poskytovanie nezávislú pomoc obetiam diskriminácie pri sledovaní ich sťažností o diskriminácii;
- vykonávanie nezávislých zisťovaní týkajúcich sa diskriminácie;
- zverejňovanie nezávislých správ a prípravu odporúčaní o akejkoľvek otázke súvisiacej s takouto diskrimináciou.

Článok 8b

1. Členské štáty v súlade s národnými tradíciami a praxou prijímajú primerané opatrenia na podporu sociálneho dialógu medzi sociálnymi partnermi s úmyslom podporovať rovnaké zaobchádzanie vrátane monitorovania praxe na pracoviskách, kolektívnych dohôd, kódexov správania, výskumu alebo výmeny skúseností a dobrej praxe.

2. Ak je to v zhode s národnými tradíciami a praxou, členské štáty povzbudia sociálnych partnerov, bez toho, aby bola dotknutá ich autonómia, aby podporovali rovnosť medzi ženami a mužmi a aby uzavreli na príslušnej úrovni dohody stanovujúce antidiskriminačné pravidlá v oblastiach uvedených v článku 1, ktoré spadajú do rozsahu kolektívneho vyjednávania. Tieto dohody rešpektujú minimálne požiadavky stanovené v tejto smernici a príslušné vnútroštátne vykonávacie opatrenia.

3. Členské štáty v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo praxou povzbudia zamestnávateľov, aby systematicky a plánovite podporovali rovnaké zaobchádzanie pre mužov a ženy na pracovisku.

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

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

Článok 8c

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

Článok 8d

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

Sankcie, ktoré môžu obsahovať platbu kompenzácie obeti, musia byť účinné, primerané a odstrašujúce. Členské štáty oznámia tieto ustanovenia Komisii najneskôr do 5. októbra 2005 a bezodkladne oznámia akékoľvek následné zmeny a doplnenia ovplyvňujúce dané ustanovenia.

Článok 8e

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo uchovať ustanovenia, ktoré sú priaznivejšie na ochranu zásady rovnakého zaobchádzania než sú tie, ktoré sú uvedené v tejto smernici.

2. Vykonanie tejto smernice za žiadnych okolností nevytvára základ na zníženie úrovne ochrany pred diskrimináciou, ktorú členské štáty už umožňujú v oblastiach pokrytých touto smernicou.“

Článok 2

1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do 5. októbra 2005 alebo zabezpečia najneskôr do tohto dátumu, aby sociálni partneri zaviedli požadované ustanovenia prostredníctvom dohody. Členské štáty prijímú všetky potrebné opatrenia, ktoré im v každom čase umožnia zaručiť výsledky stanovené v tejto smernici. Okamžite o tom informujú Komisiu.

Keď členské štáty prijímú tieto opatrenia, tieto budú obsahovať odkaz na túto smernicu alebo budú sprevádzané takýmto odkazom pri príležitosti ich oficiálneho uverejnenia. Členské štáty určia, ako sa urobí tento odkaz.

2. Členské štáty oznámia Komisii do troch rokov od dátumu nadobudnutia účinnosti tejto smernice všetky informácie potrebné na to, aby Komisia mohla zostaviť správu pre Európsky parlament a Radu o uplatňovaní tejto smernice.

3. Bez toho, aby bol dotknutý odsek 2 oznámia členské štáty Komisii každé štyri roky znenia zákonov, iných predpisov a správnych opatrení všetkých opatrení prijatých podľa článku 141

ods. 4 Zmluvy, ako aj správy o týchto opatreniach a ich vykonávaní. Na základe týchto informácií Komisia prijme a uverejní každé štyri roky správu stanovujúcu porovnávacie hodnotenie všetkých opatrení na základe vyhlásenia č. 28 priloženého k záverečnému aktu Amsterdamskej zmluvy.

Článok 3

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

Článok 4

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Bruseli 23. septembra 2002

Za Európsky parlament

predseda

P. COX

Za Radu

predseda

M. FISCHER BOEL