

## SMĚRNICE RADY 2000/78/ES

ze dne 27. listopadu 2000,

**kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání**

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 13 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise<sup>1</sup>,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu<sup>2</sup>,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru<sup>3</sup>,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů<sup>4</sup>,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) v souladu s článkem 6 Smlouvy o Evropské unii je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, úcty k lidským právům a základním svobodám a zákonnosti, zásadách společných všem členským státům, a respektuje základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a vyplývající z ústavních tradic společných všem členským státům, jakožto obecných zásadách práva Společenství;
- (2) zásada rovného zacházení mezi ženami a muži je pevně zakotvena v důležitém souboru právních předpisů Společenství, zejména ve směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky<sup>5</sup>;
- (3) při zavádění zásady rovného zacházení by Společenství mělo v souladu s čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovnost mezi muži a ženami, zejména z toho důvodu, že ženy jsou často obětí vícenásobné diskriminace;
- (4) právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv,

---

<sup>1</sup> Úř. věst. č. C 177 E, 27. 6. 2000, s. 42.

<sup>2</sup> Stanovisko ze dne 12. října 2000 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

<sup>3</sup> Úř. věst. č. C 204, 18. 7. 2000, s. 82.

<sup>4</sup> Úř. věst. č. C 226, 8. 8. 2000, s. 1.

<sup>5</sup> Úř. věst. č. C 39, 14. 12. 1976, s. 40.

Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž signatáři jsou všechny členské státy. Úmluva č. 11 Mezinárodní organizace práce (MOP) zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání;

- (5) respektování těchto základních práv a svobod je důležité. Tato směrnice se nedotýká svobody sdružování, včetně práva zakládat odborové organizace s jinými osobami a vstupovat do odborových organizací k hájení svých zájmů;
- (6) Charta základních sociálních práv pracovníků přijatá Společenstvím uznává důležitost boje proti všem formám diskriminace včetně potřeby uskutečňovat vhodné akce k sociální a hospodářské integraci starších osob a zdravotně postižených osob;
- (7) jedním z cílů Smlouvy o ES je podpora koordinace politik zaměstnanosti členských států. Za tímto účelem byla do Smlouvy o ES začleněna nová kapitola o zaměstnanosti jako prostředek k vypracování koordinované evropské strategie zaměstnanosti na podporu odborně kvalifikovaných a přizpůsobivých pracovních sil;
- (8) hlavní zásady zaměstnanosti pro rok 2000, schválené Evropskou radou v Helsinkách dne 10. a 11. prosince 1999 zdůrazňují nutnost podporovat trh práce, který by byl příznivý vůči sociální integraci vypracováním komplexního svazku politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin, například zdravotně postižených osob. Zdůrazňují také potřebu věnovat zvláštní pozornost podpoře starších pracovníků za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem;
- (9) zaměstnání a povolání jsou klíčovými prvky při zaručení rovných příležitostí pro všechny a velmi přispívají k plné účasti občanů na hospodářském, kulturním a sociálním životě a k osobnímu rozvoji;
- (10) dne 29. června 2000 Rada přijala směrnici 2000/43/ES<sup>6</sup>, kterou se zavádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Uvedená směrnice již poskytuje ochranu proti takovéto diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání;
- (11) diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti a solidarity a volného pohybu osob;
- (12) za tímto účelem by měla být v celém Společenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry,

---

<sup>6</sup> Úř. věst. č. L 180, 19. 7. 2000, s. 22.

zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. Tento zákaz diskriminace by se měl vztahovat také na státní příslušníky třetích zemí, avšak nepokrývá rozdíly v zacházení založené na státní příslušnosti a nedotýká se ustanovení o vstupu a bydlišti státních příslušníků třetích zemí a o jejich přístupu k zaměstnání a povolání;

- (13) tato směrnice se nevztahuje na systémy sociálního zabezpečení a sociální ochrany, jejichž dávky nejsou považovány za příjem ve smyslu příkládaném tomuto termínu pro účely použití článku 141 Smlouvy o ES, ani na jakýkoli druh platby státu, jejímž účelem je poskytnutí přístupu k zaměstnání nebo zachování zaměstnání;
- (14) tato směrnice se nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu;
- (15) hodnocení skutečností, z nichž by mohlo být odvozeno, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je věcí vnitrostátních soudních nebo jiných příslušných subjektů v souladu s pravidly vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí. Tyto předpisy mohou například stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmikoli prostředky včetně na základě statistických údajů;
- (16) stanovení opatření k uspokojení potřeb zdravotně postižených osob na pracovišti hraje v boji proti diskriminaci na základě zdravotního postižení důležitou roli;
- (17) tato směrnice nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa nebo k absolvování daného vzdělávání, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána nebo účastnila se odborného vzdělávání, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu;
- (18) tato směrnice zejména nevyžaduje, aby ozbrojené síly, policie, vězeňské nebo záchranné služby přijímaly nebo zaměstnávaly osoby, které nemají požadovanou schopnost vykonávat řadu funkcí, jejichž vykonávání by se od nich mohlo požadovat se zřetelem k oprávněnému cíli zachování operační schopnosti těchto služeb;
- (19) kromě toho, aby členské státy mohly nadále chránit bojovou účinnost svých ozbrojených sil, mohou si zvolit, že neuplatní ustanovení této směrnice týkající se zdravotního postižení a věku u všech nebo u části svých ozbrojených sil. Členské státy, které se rozhodnou pro tuto volbu, musí vymežit rozsah této výjimky;
- (20) měla by být přijímána vhodná opatření, tj. účinná a praktická opatření k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření;
- (21) za účelem určení, zda příslušná opatření představují neúměrné zatížení, je třeba vzít v úvahu zejména s nimi spojené finanční a jiné náklady, velikost

a finanční prostředky organizace či podniku, jakož i možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci;

- (22) tato směrnice se nedotýká vnitrostátních právních předpisů o rodinném stavu a na něm závislých dávek;
- (23) za velmi omezených okolností může být rozdílné zacházení oprávněné v případech, kdy charakteristika týkající se náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace představuje oprávněný a rozhodující požadavek povolání, kdy cíl je oprávněný a požadavek úměrný. Takové okolnosti musí být zařazeny do informací předkládaných členskými státy Komisi;
- (24) Evropská unie ve své deklaraci č. 11 o postavení církví a nekonfesionálních organizací, přiložené k závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy, výslovně uznává, že respektuje a nedotýká se postavení církví, náboženských sdružení a komunit v členských státech podle vnitrostátních právních předpisů a že stejně respektuje postavení filozofických a nekonfesionálních organizací. S ohledem na to si členské státy mohou podržet nebo stanovit specifická ustanovení o hlavních, oprávněných a odůvodněných požadavcích povolání, které lze vyžadovat pro vykonávání určité pracovní činnosti;
- (25) zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních směrech zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Rozdíly v zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněné a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdíly v zacházení, které jsou odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána;
- (26) zákaz diskriminace by se neměl dotknout zachování nebo přijetí opatření určených k předcházení nevýhodám nebo k vyrovnání nevýhod postihujících skupinu osob určitého náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace a taková opatření mohou povolovat existenci organizací osob určité náboženské víry či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, je-li jejich hlavním cílem podpora uspokojování zvláštních potřeb těchto osob;
- (27) Rada ve svém doporučení 86/379/EHS ze dne 24. července 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených osob ve Společenství<sup>7</sup> stanovila orientační rámec, který vyjmenovává příklady pozitivních akcí na podporu zaměstnávání a vzdělávání zdravotně postižených osob a ve svém usnesení ze dne 17. června 1999 o rovných možnostech zaměstnání pro zdravotně postižené osoby<sup>8</sup> zdůraznila význam věnování zvláštní pozornosti zejména přijímání, udržování v zaměstnání, vzdělávání a celoživotního učení zdravotně postižených osob;

---

<sup>7</sup> Úř. věst. č. L 225, 12. 8. 1986, s. 43

<sup>8</sup> Úř. věst. č. C 186, 2. 7. 1999, s. 3.

- (28) tato směrnice stanoví minimální požadavky, čímž dává členským státům možnost volby zavedení nebo ponechání příznivějších ustanovení. Provedení této směrnice nemá sloužit k ospravedlnění jakéhokoli zhoršení ve vztahu k situaci, která již v členském státě existuje;
- (29) osoby, které jsou předmětem diskriminace na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace mají mít k dispozici přiměřené prostředky právní ochrany. Pro zajištění účinnější úrovně ochrany, sdružení nebo právnické osoby musí být také zmocněny účastnit se řízení, za podmínek stanovených členskými státy, buď jménem nebo na podporu kterékoli oběti diskriminace, aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy o postupu týkajícího se zastupování nebo obhajoby před soudy;
- (30) účinné zavedení zásady rovnosti vyžaduje přiměřenou soudní ochranu před odvetami;
- (31) právní předpisy o důkazním břemenu musí být upraveny, pokud jde o zřejmý případ, a má-li být zásada rovného zacházení uplatňována účinně, pak jakmile jsou předloženy důkazy diskriminace, důkazní břemeno se musí přesunout zpět na žalovaného. Žalovanému však nepřísluší, aby prokazoval, že žalobce je vyznavačem určitého náboženského vyznání nebo víry, že má určité zdravotní postižení nebo věk či určitou sexuální orientaci;
- (32) členské státy nemusí uplatňovat pravidla týkající se důkazního břemene na řízení, ve kterých přísluší vyšetřování skutkové podstaty případu soudu nebo jinému příslušnému subjektu. Výše uvedená řízení jsou ta, ve kterých se od žalobce nevyžaduje prokazování skutečností, jejichž vyšetřování přísluší soudu nebo příslušnému subjektu;
- (33) členské státy by měly podporovat dialog mezi sociálními partnery a v rámci vnitrostátní praxe také s nevládními organizacemi za účelem řešení jednotlivých forem diskriminace na pracovišti a boje proti nim;
- (34) potřeba podporovat mír a smír mezi hlavními komunitami v Severním Irsku vyžaduje začlenění zvláštních ustanovení do této směrnice;
- (35) členské státy musí stanovit účinné, úměrné a odrazující sankce pro případy porušování povinností vyplývajících z této směrnice;
- (36) členské státy mohou svěřit sociálním partnerům na jejich společnou žádost provedení této směrnice, pokud jde o ustanovení kolektivních smluv, za předpokladu, že přijmou nezbytná opatření, aby zaručily v jakémkoli okamžiku výsledky požadované touto směrnicí;
- (37) v souladu se zásadou subsidiarity uvedenou v článku 5 Smlouvy o ES, nemohou být cíle této směrnice, zejména vytvoření stejných výchozích podmínek ve Společenství, pokud jde o rovnost v zaměstnání a povolání, uspokojivě dosaženy členskými státy, a proto mohou být z důvodů rozsahu či účinků navrhované činnosti lépe dosaženy Společenstvím. V souladu se

zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku tato směrnice nepřekračuje hranice toho, co je k dosažení uvedeného cíle nutné,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

## KAPITOLA I

### OBECNÁ USTANOVENÍ

#### *Článek 1*

##### **Účel**

Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech.

#### *Článek 2*

##### **Pojem diskriminace**

1. Pro účely této směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence žádné přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.
2. Pro účely odstavce 1:
  - a) se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na jakémkoli základě uvedeném v článku 1;
  - b) se nepřímou diskriminací rozumí, pokud by v důsledku zjevně nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe byla znevýhodněna osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace ve srovnání s jinými osobami, ledaže:
    - i) uvedené ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně zdůvodněno oprávněným účelem a prostředky dosahování uvedeného účelu jsou vhodné a nezbytné, nebo
    - ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením je zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na kterou se tato směrnice vztahuje, povinna podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.

3. Obtěžování se považuje za formu diskriminace ve smyslu odstavce 1 v případě, kdy dochází k nežádoucímu chování spojenému s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. V této souvislosti může být pojem obtěžování vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.

4. Pokyn k diskriminaci osob z kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 se považuje za diskriminaci ve smyslu odstavce 1.

5. Tato směrnice se nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutné pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí.

### *Článek 3*

#### **Oblast působnosti**

1. V mezích oblastí příslušnosti svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i v soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o:

- a) podmínky přístupu k zaměstnání, k samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek přijetí bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně povýšení;
- b) přístup ke všem druhům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;
- c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování;
- d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určitou profesi, včetně dávek poskytovaných těmito organizacemi.

2. Tato směrnice se nezabývá rozdíly v zacházení založenými na státní příslušnosti a nedotýká se ustanovení a podmínek týkajících se vstupu a bydliště státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti na území členských států ani jakéhokoli zacházení vyplývajícího z právního postavení dotyčných státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti.

3. Tato směrnice se nevztahuje na platby jakéhokoli druhu poskytované státními systémy nebo podobnými, včetně systémů státního sociálního zabezpečení a sociální ochrany.

4. Členské státy mohou stanovit, že tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, se nevztahuje na ozbrojené síly.

#### *Článek 4*

##### **Požadavky zaměstnání**

1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 1 a 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení založený na charakteristice týkající se kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, jestliže z důvodu povahy dotyčných pracovních činností nebo souvislosti, v níž jsou prováděny, tato charakteristika představuje podstatný a rozhodující požadavek zaměstnání, pokud je cíl oprávněný a požadavek úměrný.

2. Členské státy si mohou ponechat vnitrostátní právní předpisy platné ke dni přijetí této směrnice nebo stanovit budoucí právní předpisy zahrnující vnitrostátní zvyklosti existující ke dni přijetí této směrnice, na základě kterých v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných veřejných nebo soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, rozdíl zacházení založený na náboženském vyznání či víře určité osoby nepředstavuje diskriminaci, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání nebo víra osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice organizace. Tento rozdíl zacházení se uplatňuje s přihlédnutím k ústavním ustanovením a zásadám členských států, jakož i k obecným zásadám právních předpisů Společenství a neospravedlňuje diskriminaci na jiném základě.

Tato směrnice, pokud jsou její ustanovení jinak dodržována, se tedy nedotýká práva církví a jiných veřejných či soukromých organizací, jejichž etika je založena na náboženském vyznání či víře, které jednajíce v souladu s vnitrostátními ústavami a právními předpisy vyžadují od osob, které pro ně pracují, aby jednaly v dobré víře a s věrností etice dané organizace.

#### *Článek 5*

##### **Přiměřená úprava pro zdravotně postižené osoby**

Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmto osobám poskytuje přiměřená úprava. To znamená, že v případech, kdy si to konkrétní případ vyžaduje, zaměstnavatelé musí přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně postižené osobě umožňují přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvovat odborné vzdělávání, pokud by tato opatření neznamenal pro zaměstnavatele neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváжено opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.

## Článek 6

### Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku

1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2, členské státy mohou stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy jsou objektivně a rozumně zdůvodněny oprávněnými účely, včetně oprávněných cílů politiky zaměstnanosti, cílů trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky dosahování uvedených cílů jsou přiměřené a nutné.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;
- b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo roky služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;
- c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.

2. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2, členské státy mohou přijmout ustanovení, že v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy, nepředstavuje diskriminaci na základě věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.

## Článek 7

### Pozitivní a specifická opatření

1. Za účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě, zásada rovného zacházení nebrání žádnému členskému státu v udržování nebo přijetí zvláštních opatření k předcházení nevýhodám nebo vyrovnání nevýhod spojených s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1.

2. Pokud jde o zdravotně postižené osoby, zásada rovného zacházení se nedotýká práva členských států ponechat si nebo přijímat ustanovení k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci nebo opatření zaměřená na vytváření nebo zachování

ustanovení nebo zařízení na ochranu nebo podporu zařazení těchto osob do pracovního prostředí.

### *Článek 8*

#### **Minimální požadavky**

1. Členské státy mohou zavést nebo ponechat v platnosti ustanovení, která jsou příznivější z hlediska ochrany zásady rovného zacházení než ta, která jsou stanovena v této směrnici.
2. Provádění této směrnice nesmí být za žádných okolností důvodem pro snížení úrovně ochrany před diskriminací, kterou členské státy v oblastech, na které se vztahuje tato směrnice, již poskytují.

### KAPITOLA II

#### **OPRAVNÉ PROSTŘEDKY A UPLATŇOVÁNÍ PRÁVA**

### *Článek 9*

#### **Ochrana práv**

1. Členské státy zajišťují, aby všem osobám, které se cítí být poškozeny neuplatněním zásady rovného zacházení vůči nim, a to i po skončení vztahu, v němž údajně k diskriminaci došlo, byly dostupné soudní a/nebo správní řízení, včetně, považují-li ho státy za vhodné, smířčího řízení, pro vynucování plnění povinností vyplývajících z této směrnice.
2. Členské státy zajistí, aby se sdružení, organizace a jiné právní subjekty, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování ustanovení této směrnice, mohly účastnit buď jménem stěžovatele nebo k jeho podpoře, s jeho souhlasem, jakéhokoli soudního a/nebo správního řízení zahájeného k vynucení plnění povinností podle této směrnice.
3. Odstavce 1 a 2 se nedotýkají vnitrostátních právních předpisů o lhůtách pro podávání žalob ohledně zásady rovnosti zacházení.

### *Článek 10*

#### **Důkazní břemeno**

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy taková opatření, která jsou nutná k zajištění, aby, pokud se osoby považují za poškozené nerespektováním zásady rovného zacházení vůči nim a uvedou před soudem nebo jiným příslušným orgánem skutečnosti, z nichž lze usuzovat, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bylo na žalovaném prokázáno, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo.
2. Odstavec 1 nebrání členským státům v zavedení pravidel důkazního řízení, která jsou vůči žalovanému příznivější.
3. Odstavec 1 se nevztahuje na trestní řízení.
4. Odstavce 1, 2 a 3 se vztahují také na jakékoli soudní řízení zahájené v souladu s čl. 9 odst. 2.
5. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v němž přísluší vyšetřování skutkové podstaty případu soudu nebo jinému příslušnému orgánu.

### *Článek 11*

#### **Ochrana proti odvetám**

Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních systémů taková opatření, která jsou nutná k ochraně zaměstnanců před propuštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele v reakci na stížnost podanou v podniku nebo na jakékoli soudní řízení sledující posílení dodržování zásady rovného zacházení.

### *Článek 12*

#### **Šíření informací**

Členské státy zajistí, aby ustanovení přijatá na základě této směrnice spolu s příslušnými ustanoveními již platnými v této oblasti, byla dána na vědomí dotčeným osobám všemi vhodnými formami, například na pracovištích a na celém území.

### *Článek 13*

#### **Sociální dialog**

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi přiměřená opatření na podporu dialogu mezi sociálními partnery s cílem podpory rovného zacházení, včetně pomoci sledování praxe na pracovištích, kolektivních smluv a kodexů chování a pomoci výzkumu nebo výměny zkušeností a správných postupů.

2. Je-li to v souladu s jejich vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi, členské státy povzbuzují sociální partnery, aniž je tím dotčena jejich autonomie, k uzavírání smluv na vhodné úrovni, které stanoví antidiskriminační pravidla v oblastech uvedených v článku 3, které spadají do oblasti působnosti kolektivního vyjednávání. Tyto smlouvy musí respektovat minimální požadavky stanovené touto směrnicí a příslušnými vnitrostátními prováděcími opatřeními.

#### *Článek 14*

### **Dialog s nevládními organizacemi**

Členské státy podporují dialog s příslušnými nevládními organizacemi, které mají v souladu s jejich vnitrostátními předpisy a zvyklostmi oprávněný zájem přispívat k boji proti diskriminaci z kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 s cílem podpory zásady rovného zacházení.

### KAPITOLA III

### **ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ**

#### *Článek 15*

### **Severní Irsko**

1. K vypořádání se s nízkým zastoupením jedné z hlavních náboženských komunit v policejní službě v Severním Irsku, rozdíly v zacházení se zřetelem k přijímání do uvedené služby, včetně jejího pomocného personálu, nepředstavují diskriminaci, pokud jsou tyto rozdíly v zacházení výslovně schváleny vnitrostátními právními předpisy.

2. V zájmu zachování rovnováhy možností zaměstnání pro učitele v Severním Irsku při podporování smíření historických rozporů mezi hlavními tamními náboženskými komunitami, ustanovení této směrnice o náboženském vyznání či víře se nevztahují na nábor učitelů do škol v Severním Irsku, pokud je toto výslovně schváleno vnitrostátními právními předpisy.

## KAPITOLA IV

### ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

#### *Článek 16*

##### **Zajištění souladu**

Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění:

- a) aby všechny právní a správní předpisy, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení byly zrušeny;
- b) aby všechna ustanovení, která jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení a která jsou obsažena v dohodách a kolektivních smlouvách, vnitřních předpisech podniků nebo v předpisech pro nezávislá povolání a profese a pro organizace pracovníků a zaměstnavatelů, byla nebo mohla být prohlášena za neplatná, nebo byla změněna.

#### *Článek 17*

##### **Sankce**

Členské státy stanoví pravidla o sankcích vztahujících se na porušování vnitrostátních ustanovení přijatých na základě této směrnice a přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění jejich uplatňování. Tyto sankce, které mohou zahrnovat zaplacení náhrady škody poškozené osobě, musí být účinné, úměrné a odrazující. Členské státy oznámí tato ustanovení Komisi nejpozději do 2. prosince 2003 a neprodleně jí oznámí jakoukoli jejich následnou změnu.

#### *Článek 18*

##### **Provádění**

Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 2. prosince 2003 nebo mohou svěřit sociálním partnerům na jejich společnou žádost provádění této směrnice, pokud jde o ustanovení týkající se kolektivních smluv. V takových případech členské státy zajistí, aby sociální partneři nejpozději do 2. prosince 2003 zavedli smlouvou nezbytná opatření, přičemž se od příslušných členských států vyžaduje, aby přijaly nezbytná opatření, která by jim umožnila zaručit v jakémkoli okamžiku výsledky požadované touto směrnicí. Neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Za účelem přihlídnutí ke zvláštním podmínkám může být členským státům, je-li to nezbytné, poskytnuta dodatečná tříletá lhůta od 2. prosince 2003, to je celkem 6 let, k provedení ustanovení této směrnice o diskriminaci na základě věku a zdravotního postižení. V takovém případě neprodleně uvědomí Komisi. Každý členský stát, který se rozhodne tuto dodatečnou lhůtu využít, každoročně podává Komisi zprávu o opatřeních přijatých k řešení této diskriminace na základě věku a zdravotního postižení a o dosaženém pokroku k provedení směrnice. Komise podává každoročně zprávu Radě.

Opatření přijatá členskými musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

### *Článek 19*

#### **Zpráva**

1. Členské státy sdělí Komisi nejpozději do 2. prosince 2003 a poté každý následující pátý rok všechny informace o uplatňování této směrnice, které jsou nutné pro Komisi k vypracování zprávy pro Evropský parlament a Radu.

2. Zpráva Komise vezme v úvahu hlediska sociálních partnerů a příslušných nevládních organizací podle vhodnosti. V souladu se zásadou systematického přihlížení k otázce rovných příležitostí žen a mužů tato zpráva zahrne mimo jiné zhodnocení účinku přijatých opatření na ženy i muže. S ohledem na obdržené informace tato zpráva zahrne, je-li to nezbytné, návrhy na přezkoumání a aktualizaci této směrnice.

### *Článek 20*

#### **Vstup v platnost**

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v *Úředním věstníku Evropských společenství*.

### *Článek 21*

#### **Určení**

Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne 27. listopadu 2000.

*Za Radu*  
*předsedkyně*  
É. GUIGOU