

COUNCIL DIRECTIVE

76/207/EEC

of 9 February 1976

on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions¹⁾

as amended by

DIRECTIVE OF THE EUROPEAN
PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL

2002/73/EC

of 23 September 2002²⁾

(consolidated version - unofficial)

*Notice: Text marked bold is the text of
Directive 2002/73/EC*

Preamble of the Directive 76/207/EEC

THE COUNCIL OF THE EUROPEAN
COMMUNITIES,

Having regard to the Treaty establishing
the European Economic Community, and
in particular Article 235 thereof,

Having regard to the proposal from the
Commission,

Having regard to the opinion of the
European Parliament,³⁾

Having regard to the opinion of the
Economic and Social Committee,⁴⁾

SMĚRNICE 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 o pracovní podmínky¹⁾

ve znění

SMĚRNICE EVROPSKÉHO
PARLAMENTU A RADY

2002/73/ES

ze dne 23. září 2002²⁾

(úplné znění - neoficiální)

*Poznámka: Text vyznačený tučně je text
směrnice 2002/73/ES*

Preambule směrnice 76/207/EHS

RADA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

s ohledem na Smlouvu o založení
Evropského hospodářského společenství,
a zejména na článek 235 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského
parlamentu,³⁾

s ohledem na stanovisko Hospodářského
a sociálního výboru,⁴⁾

¹⁾ OJ L 39, 14.2.1976, p. 40 / Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40 / CELEX 31976L0207.

²⁾ OJ L 269, 5.10.2002, p. 15 / Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15 / CELEX 32002L0073.

³⁾ OJ C 111, 20. 5. 1975, p. 14 / Úř. věst. C 111, 20.5.1975, s. 14.

⁴⁾ OJ C 286, 15. 12. 1975, p. 8 / Úř. věst. C 286, 15.12.1975, s. 8.

Whereas the Council, in its resolution of 21 January 1974 concerning a social action programme,⁵⁾ included among the priorities action for the purpose of achieving equality between men and women as regards access to employment and vocational training and promotion and as regards working conditions, including pay;

Whereas, with regard to pay, the Council adopted on 10 February 1975 Directive 75/117/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women;⁶⁾

Whereas Community action to achieve the principle of equal treatment for men and women in respect of access to employment and vocational training and promotion and in respect of other working conditions also appears to be necessary;

Whereas, equal treatment for male and female workers constitutes one of the objectives of the Community, in so far as the harmonization of living and working conditions while maintaining their improvement are *inter alia* to be furthered;

Whereas the Treaty does not confer the necessary specific powers for this purpose;

Whereas the definition and progressive implementation of the principle of equal treatment in matters of social security should be ensured by means of subsequent instruments,

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

vzhledem k tomu, že Rada v usnesení ze dne 21. ledna 1974 o sociálním akčním programu⁵⁾ zahrnuje mezi priority činnost za účelem dosažení rovnosti mezi muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování;

vzhledem k tomu, že pokud jde o odměňování, přijala Rada dne 10. února 1975 směrnicí 75/117/EHS o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy;⁶⁾

vzhledem k tomu, že činnost Společenství za účelem dosažení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pokud jde o další pracovní podmínky, se také zdá být nezbytná;

že rovné zacházení pro pracující muže a ženy představuje jeden z cílů Společenství, zejména pokud jde o podporu vyrovnání v rozvoji životních a pracovních podmínek pracovníků;

že Smlouva k tomuto účelu nestanoví nezbytné pravomoci;

vzhledem k tomu, že vymezení a postupné zavedení zásady rovného zacházení v otázkách sociálního zabezpečení by mělo být zajištěno dalšími nástroji,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

⁵⁾ OJ C 13, 12. 2. 1974, p. 1 / Úř. věst. C 13, 12.2.1974, s. 1.

⁶⁾ OJ L 45, 19. 2. 1975, p. 19 / Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19 / CELEX 31975L0117.

Preamble of the Directive 2002/73/EC	Preambule směrnice 2002/73/EHS
THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION,	EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,
Having regard to the Treaty establishing the European Community and, in particular, Article 141(3) thereof,	s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 141 odst. 3 této smlouvy,
Having regard to the proposal from the Commission,⁷⁾	s ohledem na návrh Komise,⁷⁾
Having regard to the Opinion of the Economic and Social Committee,⁸⁾	s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru,⁸⁾
Acting in accordance with the procedure laid down in Article 251 of the Treaty,⁹⁾ in the light of the joint text approved by the Conciliation Committee on 19 April 2002,	v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy,⁹⁾ s ohledem na společný návrh schválený dohodovacím výborem dne 19. dubna 2002,
Whereas:	vzhledem k těmto důvodům:
(1) In accordance with Article 6 of the Treaty on European Union, the European Union is founded on the principles of liberty, democracy, respect for human rights and fundamental freedoms, and the rule of law, principles which are common to the Member States, and shall respect fundamental rights as guaranteed by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and as they result from the constitutional traditions common to the Member States, as general principles of Community law.	(1) V souladu s článkem 6 Smlouvy o Evropské unii je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné členským státům, a ctí základní lidská práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné právní zásady Společenství.
(2) The right to equality before the law and protection against discrimination for all persons constitutes a universal	(2) Právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané

⁷⁾ OJ C 337 E, 28.11.2000, p. 204 and OJ C 270 E, 25.9.2001, p. 9 / Úř. věst. C 337 E, 28.11.2000, s. 204 a Úř. věst. C 270 E, 25.9.2001, s. 9.

⁸⁾ OJ C 123, 25.4.2001, p. 81 / Úř. věst. C 123, 25.4.2001, s. 81.

⁹⁾ Opinion of the European Parliament of 31 May 2001 (OJ C 47, 21.2.2002, p. 19), Council Common Position of 23 July 2001 (OJ C 307, 31.10.2001, p. 5) and Decision of the European Parliament of 24 October 2001 (OJ C 112 E, 9.5.2002, p. 14). Decision of the European Parliament of 12 June 2002 and Council Decision of 13 June 2002.

Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 31. května 2001 (Úř. věst. C 47, 21.2.2002, s. 19), společný postoj Rady ze dne 23. července 2001 (Úř. věst. C 307, 31.10.2001, s. 5) a rozhodnutí Evropského parlamentu ze dne 24. října 2001 (Úř. věst. C 112 E, 9.5.2002, s. 14). Rozhodnutí Evropského parlamentu ze dne 12. června 2002 a rozhodnutí Rady ze dne 13. června 2002.

right recognised by the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, the International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination and the United Nations Covenants on Civil and Political Rights and on Economic, Social and Cultural Rights and by the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, to which all Member States are signatories.

(3) This Directive respects the fundamental rights and observes the principles recognised in particular by the Charter of Fundamental Rights of the European Union.

(4) Equality between women and men is a fundamental principle, under Article 2 and Article 3(2) of the EC Treaty and the case-law of the Court of Justice. These Treaty provisions proclaim equality between women and men as a "task" and an "aim" of the Community and impose a positive obligation to "promote" it in all its activities.

(5) Article 141 of the Treaty, and in particular paragraph 3, addresses specifically equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

(6) Council Directive 76/207/EEC does not define the concepts of direct or indirect discrimination. On the basis of Article 13 of the Treaty, the Council has adopted Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin¹⁰⁾ and Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in

Všeobecnou deklarací lidských práv, 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, jejichž signatáři jsou všechny členské státy.

(3) Tato směrnice ctí základní práva a dodržuje zásady uznávané zejména Chartou základních práv Evropské unie.

(4) Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou na základě článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES a judikatury Soudního dvora. Tato ustanovení Smlouvy prohlašují rovnost mezi muži a ženami za "poslání" a "cíl" Společenství a ukládají mu pozitivní povinnost "podporovat" ji při všech jeho činnostech.

(5) Článek 141 Smlouvy, a zejména jeho odstavec 3, pojednává konkrétně o rovných příležitostech a rovném zacházení pro muže a ženy ve věcech zaměstnanosti a práce.

(6) Směrnice Rady 76/207/EHS nedefinuje pojmy přímá a nepřímá diskriminace. Na základě článku 13 Smlouvy Rada přijala směrnici 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ¹⁰⁾, a směrnici 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v

¹⁰⁾ OJ L 180, 19.7.2000, p. 22 / Úř. věst. L 180, 19.7.2000, s. 22 / CELEX 32000L0043.

employment and occupation¹¹⁾ which define direct and indirect discrimination. Thus it is appropriate to insert definitions consistent with these Directives in respect of sex.

(7) This Directive does not prejudice freedom of association, including the right to establish unions with others and to join unions to defend one's interests. Measures within the meaning of Article 141(4) of the Treaty may include membership or the continuation of the activity of organisations or unions whose main objective is the promotion, in practice, of the principle of equal treatment between women and men.

(8) Harassment related to the sex of a person and sexual harassment are contrary to the principle of equal treatment between women and men; it is therefore appropriate to define such concepts and to prohibit such forms of discrimination. To this end it must be emphasised that these forms of discrimination occur not only in the workplace, but also in the context of access to employment and vocational training, during employment and occupation.

(9) In this context, employers and those responsible for vocational training should be encouraged to take measures to combat all forms of sexual discrimination and, in particular, to take preventive measures against harassment and sexual harassment in the workplace, in accordance with national legislation and practice.

(10) The appreciation of the facts from which it may be inferred that there has been direct or indirect discrimination is a matter for national judicial or other competent bodies, in accordance with

zaměstnání a povolání¹¹⁾, které definují přímou a nepřímou diskriminaci. V důsledku toho je vhodné připojit definice, které jsou v souladu s těmito směrnici, pokud jde o pohlaví.

(7) Touto směrnicí není dotčena svoboda sdružování, zejména právo každé osoby zakládat odbory a vstupovat do odborů k ochraně svých zájmů. Opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy mohou zahrnovat členství v organizacích nebo odborech nebo výkon činností v organizacích nebo odborech, jejichž hlavním cílem je podpora praktického uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy.

(8) Obtěžování spojené s pohlavím osoby a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy; je proto vhodné definovat takové pojmy a zakázat takové formy diskriminace. K tomuto účelu musí být zdůrazněno, že se tyto formy diskriminace nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání a odbornému vzdělávání a během zaměstnání a výkonu povolání.

(9) V této souvislosti by zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání měli být podporováni k přijímání opatření pro boj proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a k přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

(10) Posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s

¹¹⁾ OJ L 303, 2.12.2000, p. 16 / Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16 / CELEX 32000L0078.

rules of national law or practice. Such rules may provide in particular for indirect discrimination to be established by any means including on the basis of statistical evidence. According to the case-law of the Court of Justice,¹²⁾ discrimination involves the application of different rules to a comparable situation or the application of the same rule to different situations.

(11) The occupational activities that Member States may exclude from the scope of Directive 76/207/EEC should be restricted to those which necessitate the employment of a person of one sex by reason of the nature of the particular occupational activities concerned, provided that the objective sought is legitimate, and subject to the principle of proportionality as laid down by the case-law of the Court of Justice.¹³⁾

(12) The Court of Justice has consistently recognised the legitimacy, in terms of the principle of equal treatment, of protecting a woman's biological condition during and after pregnancy. It has moreover consistently ruled that any unfavourable treatment of women related to pregnancy or maternity constitutes direct sex discrimination. This Directive is therefore without prejudice to Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC),¹⁴⁾ which

vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. V těchto vnitrostátních právních předpisech může být zejména stanoveno, že nepřímá diskriminace může být založena jakýmkoliv prostředky, včetně na základě statistických údajů. Podle judikatury Soudního dvora¹²⁾ zahrnuje diskriminace použití různých pravidel na srovnatelné situace nebo použití stejného pravidla na různé situace.

(11) Profesionální činnosti, které mohou členské státy vyloučit z oblasti působnosti směrnice 76/207/EHS, by měly být omezeny na ty, které vyžadují zaměstnání osoby jednoho pohlaví z důvodu povahy dotyčných profesních činností, za předpokladu, že sledovaný cíl je legitimní a v souladu se zásadou proporcionality, jak je stanovena judikaturou Soudního dvora.¹³⁾

(12) Ve stálé judikatuře Soudní dvůr uznal, že je legitimní s ohledem na zásadu rovného zacházení chránit ženu z důvodů jejího tělesného stavu během a po těhotenství. Navíc důsledně rozhodoval, že jakékoli nepříznivé zacházení spojené s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Tato směrnice se proto nedotýká směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS),¹⁴⁾ která usiluje o zajištění ochrany fyzického a

¹²⁾ Case C-394/96 Brown, [1998] ECR I-4185, Case C-342/93 Gillespie, [1996] ECR I-475.

Věc C-394/96 Brown, Sb. rozh. 1998, s. I-4185 a věc C-342/93 Gillespie, Sb. rozh. 1996, s. I-475.

¹³⁾ Case C-222/84 Johnston, [1986] ECR 1651, Case C-273/97 Sirdar [1999] ECR I-7403 and Case C-285/98 Kreil [2000] ECR I-69.

Věc C-222/84 Johnston, Sb. rozh. 1986, s. 1651, věc C-273/97, Sirdar, Sb. rozh. 1999, s. I-7403 a věc C-285/98 Kreil, Sb. rozh. 2000, s. I-69.

¹⁴⁾ OJ L 348, 28.11.1992, p. 1 / Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1 / CELEX 31992L0085.

aims to ensure the protection of the physical and mental state of women who are pregnant, women who have recently given birth or women who are breastfeeding. The preamble to Directive 92/85/EEC provides that the protection of the safety and health of pregnant workers, workers who have recently given birth or workers who are breastfeeding should not involve treating women who are on the labour market unfavourably nor work to the detriment of Directives concerning equal treatment for men and women. The Court of Justice has recognised the protection of employment rights of women, in particular their right to return to the same or an equivalent job, with no less favourable working conditions, as well as to benefit from any improvement in working conditions to which they would be entitled during their absence.

(13) In the Resolution of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy meeting within the Council of 29 June 2000 on the balanced participation of women and men in family and working life,¹⁵⁾ Member States were encouraged to consider examining the scope for their respective legal systems to grant working men an individual and untransferable right to paternity leave, while maintaining their rights relating to employment. In this context, it is important to stress that it is for the Member States to determine whether or not to grant such a right and also to determine any conditions, other than dismissal and return to work, which are outside the scope of this Directive.

(14) Member States may, under Article 141(4) of the Treaty, maintain or adopt measures providing for specific advantages, in order to make it easier for the under-represented sex to pursue a vocational activity or to

duševního stavu žen, které jsou těhotné, žen, které nedávno porodily, nebo žen, které kojí. Odůvodnění uvedené směrnice upřesňuje, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani působit proti směrnicím o rovném zacházení pro muže a ženy. Soudní dvůr uznal zásadu ochrany práv žen, zejména pokud jde o jejich právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo s pracovními podmínkami, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měly nárok během své nepřítomnosti.

(13) V usnesení Rady a ministrů zaměstnanosti a sociální politiky zasedajících v Radě dne 29. června 2000 o vyrovnané účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě¹⁵⁾ byly členské státy povzbuzeny ke zvážení možnosti, aby jejich právní řády přiznaly pracujícím mužům individuální a nepřenositelné právo na rodičovskou dovolenou při zachování práv týkajících se jejich zaměstnání. V této souvislosti je důležité zdůraznit, že je na členských státech, aby se rozhodly, zda toto právo přiznají, a aby určily podmínky jiné než propuštění nebo návrat do práce, které jsou mimo oblast působnosti této směrnice.

(14) Členské státy mohou na základě čl. 141 odst. 4 Smlouvy zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání

¹⁵⁾ OJ C 218, 31.7.2000, p. 5 / Úř. věst. C 218, 31.7.2000, s. 5.

prevent or compensate for disadvantages in professional careers. Given the current situation, and bearing in mind Declaration No 28 to the Amsterdam Treaty, Member States should, in the first instance, aim at improving the situation of women in working life.

(15) The prohibition of discrimination should be without prejudice to the maintenance or adoption of measures intended to prevent or compensate for disadvantages suffered by a group of persons of one sex. Such measures permit organisations of persons of one sex where their main object is the promotion of the special needs of those persons and the promotion of equality between women and men.

(16) The principle of equal pay for men and women is already firmly established by Article 141 of the Treaty and Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women⁶⁾ and is consistently upheld by the case-law of the Court of Justice; the principle constitutes an essential and indispensable part of the *acquis communautaire* concerning sex discrimination.

(17) The Court of Justice has ruled that, having regard to the fundamental nature of the right to effective judicial protection, employees enjoy such protection even after the employment relationship has ended.¹⁶⁾ An employee defending or giving evidence on behalf of a person protected under this Directive should be entitled to the same protection.

(18) The Court of Justice has ruled that, in order to be effective, the principle of equal treatment implies that, whenever it is breached, the

nevýhod v profesní kariéře. S ohledem na současnou situaci a s přihlédnutím k prohlášení č. 28 připojenému k Amsterodamské smlouvě by členské státy měly především usilovat o zlepšení postavení žen v pracovním životě.

(15) Zákazem diskriminace by nemělo být dotčeno zachování nebo zavedení opatření určených k předcházení nebo vyrovnání nevýhod u skupin osob jednoho pohlaví. Taková opatření povolují existenci organizací osob stejného pohlaví, pokud je jejich hlavním cílem podpora zvláštních potřeb těchto osob a podpora rovnosti mezi muži a ženami.

(16) Zásada stejné odměny za práci pro muže a ženy je již pevně zakotvena v článku 141 Smlouvy a ve směrnici Rady 75/117/ES ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy⁶⁾ a je potvrzována stálou judikaturou Soudního dvora; tato zásada představuje podstatnou a nezbytnou součást *acquis communautaire* v oblasti diskriminace na základě pohlaví.

(17) Soudní dvůr rozhodl, že s ohledem na zásadní povahu práva na účinnou soudní ochranu mohou zaměstnanci požívat takové ochrany i po skončení pracovního poměru.¹⁶⁾ Zaměstnanec bránící osobu chráněnou touto směrnicí nebo svědčící v její prospěch by měl mít právo na stejnou ochranu.

(18) Soudní dvůr rozhodl, že ze zásady rovného zacházení, má-li být účinná, vyplývá, že kdykoliv je porušena, musí náhrada poskytovaná

¹⁶⁾ Case C-185/97 Coote [1998] ECR I-5199 / Věc C-185/97 Coote, Sb. rozh. 1998, s. I-5199.

compensation awarded to the employee discriminated against must be adequate in relation to the damage sustained. It has furthermore specified that fixing a prior upper limit may preclude effective compensation and that excluding an award of interest to compensate for the loss sustained is not allowed.¹⁷⁾

(19) According to the case-law of the Court of Justice, national rules relating to time limits for bringing actions are admissible provided that they are not less favourable than time limits for similar actions of a domestic nature and that they do not render the exercise of rights conferred by the Community law impossible in practice.

(20) Persons who have been subject to discrimination based on sex should have adequate means of legal protection. To provide a more effective level of protection, associations, organisations and other legal entities should also be empowered to engage in proceedings, as the Member States so determine, either on behalf or in support of any victim, without prejudice to national rules of procedure concerning representation and defence before the courts.

(21) Member States should promote dialogue between the social partners and, within the framework of national practice, with non-governmental organisations to address different forms of discrimination based on sex in the workplace and to combat them.

(22) Member States should provide for effective, proportionate and dissuasive sanctions in case of breaches of the obligations under Directive 76/207/EEC.

(23) In accordance with the principle of subsidiarity as set out in Article 5 of

diskriminovanému zaměstnanci odpovídat utrpěné škodě. Navíc upřesnil, že stanovení horní hranice předem může zabránit účinné náhradě a že není dovoleno vyloučit poskytování úroků při nahrazování utrpěné škody.¹⁷⁾

(19) V souladu s judikaturou Soudního dvora jsou vnitrostátní předpisy týkající se lhůt pro podávání žalob přípustné za předpokladu, že nejsou méně příznivé než lhůty pro podobné žaloby týkající se porušení vnitrostátních právních předpisů a že v praxi neznemožňují výkon práv udělených právem Společenství.

(20) Osoby, které jsou předmětem diskriminace na základě pohlaví, mají mít k dispozici přiměřené prostředky právní ochrany. Pro zajištění účinnější úrovně ochrany musí být sdružení, organizace nebo jiné právnické osoby také zmocněny účastnit se za podmínek stanovených členskými státy řízení jménem nebo na podporu kterékoli oběti diskriminace, aniž jsou dotčeny vnitrostátní procesní právní předpisy o zastupování nebo obhajoby před soudy.

(21) 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 základě pohlaví, které se vyskytují na pracovišti, a boje proti nim.

(22) Členské státy musí stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušování povinností vyplývajících ze směrnice 76/207/EHS.

(23) V souladu se zásadou subsidiarity uvedenou v článku 5 Smlouvy o ES

¹⁷⁾ Case C-180/95, Draehmpaehl, [1997] ECR I-2195, Case C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367. Věc C-180/95 Draehmpaehl, Sb. rozh. 1997, s. I-2195, věc C-271/91 Marshall, Sb. rozh. 1993, s. I-4367.

the Treaty, the objectives of the proposed action cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore be better achieved by the Community. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary for that purpose.

**(24) Directive 76/207/EEC should therefore be amended accordingly,
HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE:**

Article 1

1. The purpose of this Directive is to put into effect in the Member States the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, including promotion, and to vocational training and as regards working conditions and, on the conditions referred to in paragraph 2, social security. This principle is hereinafter referred to as 'the principle of equal treatment.'

1a. Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative provisions, policies and activities in the areas referred to in paragraph 1.

2. With a view to ensuring the progressive implementation of the principle of equal treatment in matters of social security, the Council, acting on a proposal from the Commission, will adopt provisions defining its substance, its scope and the arrangements for its application.

Article 2

1. For the purposes of the following provisions, the principle of equal treatment shall mean that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex either directly or indirectly by reference in particular to

nemůže být cílů navrhované činnosti uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jich může být lépe dosaženo na úrovni Společenství. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je k dosažení uvedeného cíle nezbytné.

**(24) Směrnice 76/207/EHS by proto měla být změněna,
PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:**

Článek 1

1. Účelem této směrnice je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky, a za podmínek uvedených v odstavci 2, o sociálním zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako „zásada rovného zacházení.“

1a. Členské státy berou aktivně v úvahu cíl rovnosti mezi muži a ženami při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů, politik a činností v oblastech uvedených v odstavci 1.

2. K zajištění postupného zavedení zásady rovného zacházení v oblasti sociálního zabezpečení přijme Rada na návrh Komise předpisy vymezující zejména její obsah, rozsah a prováděcí pravidla.

Článek 2

1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na

marital or family status.

2. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:

— **direct discrimination:** where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation,

— **indirect discrimination:** where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary,

— **harassment:** where an unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment,

— **sexual harassment:** where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

3. Harassment and sexual harassment within the meaning of this Directive shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex and therefore prohibited.

A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.

4. An instruction to discriminate

manželský nebo rodinný stav.

2. Pro účely této směrnice se

— „**přímou diskriminací**“ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci,

— „**nepřímou diskriminací**“ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné,

— „**obtěžováním**“ rozumí, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry,

— „**sexuálním obtěžováním**“ rozumí, pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

3. Obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu této směrnice jsou považována za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána.

Odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu není možno použít jako základ pro rozhodnutí dotýkající se uvedené osoby.

4. Jakékoli chování směřující k

against persons on grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Directive.

5. Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment at the workplace.

6. Member States may provide, as regards access to employment including the training leading thereto, that a difference of treatment which is based on a characteristic related to sex shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.

7. This Directive shall be without prejudice to provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy and maternity.

A woman on maternity leave shall be entitled, after the end of her period of maternity leave, to return to her job or to an equivalent post on terms and conditions which are no less favourable to her and to benefit from any improvement in working conditions to which she would be entitled during her absence.

Less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85/EEC shall constitute discrimination within the meaning of this Directive.

navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví se považuje za diskriminaci ve smyslu této směrnice.

5. Členské státy v souladu s vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi povzbuzují zaměstnavatele nebo osoby odpovědné za přístup k odbornému vzdělávání k přijetí opatření pro zabránění všem formám diskriminace na základě pohlaví, zejména obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti.

6. Členské státy mohou stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení na základě vlastností souvisejících s pohlavím nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy této profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.

7. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.

Žena na mateřské dovolené má po skončení mateřské dovolené nárok vrátit se na stejné nebo rovnocenné pracovní místo za podmínek, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měla nárok během své nepřítomnosti.

Jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS představuje diskriminaci ve smyslu této směrnice.

This Directive shall also be without prejudice to the provisions of Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC ¹⁸⁾ and of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC) ¹⁹⁾. It is also without prejudice to the right of Member States to recognise distinct rights to paternity and/or adoption leave.

Those Member States which recognise such rights shall take the necessary measures to protect working men and women against dismissal due to exercising those rights and ensure that, at the end of such leave, they shall be entitled to return to their jobs or to equivalent posts on terms and conditions which are no less favourable to them, and to benefit from any improvement in working conditions to which they would have been entitled during their absence.

8. Member States may maintain or adopt measures within the meaning of Article 141(4) of the Treaty with a view to ensuring full equality in practice between men and women.

Article 3

1. Application of the principle of equal treatment means that there shall be no direct or indirect discrimination on the grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in

Touto směrnici nejsou dotčeny směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS ¹⁸⁾ a směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) ¹⁹⁾. Není jí rovněž dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení.

Členské státy, které uznávají taková práva, přijmou nezbytná opatření na ochranu pracujících mužů a žen proti propuštění v důsledku výkonu těchto práv a zajistí, aby po skončení takové dovolené měli nárok na návrat na svá pracovní místa nebo rovnocenná pracovní místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měli nárok během své nepřítomnosti.

8. Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami.

Článek 3

1. Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně

¹⁸⁾ OJ L 145, 19.6.1996, p. 4 / Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4 / CELEX 31996L0034.

¹⁹⁾ OJ L 348, 28.11.1992, p. 1 / Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1 / CELEX 31989L0391.

relation to:

(a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;

(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;

(c) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Directive 75/117/EEC;

(d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.

2. To that end, Member States shall take the necessary measures to ensure that:

(a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;

(b) any provisions contrary to the principle of equal treatment which are included in contracts or collective agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations shall be, or may be declared, null and void or are amended.

Article 6

1. Member States shall ensure that judicial and/or administrative procedures, including where they deem it appropriate conciliation

veřejnoprávních subjektů, pokud jde o

a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek náboru bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;

b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;

c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice 75/117/EHS;

d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

2. K tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, aby

a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;

b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna všechna ustanovení individuálních pracovních smluv, kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení.

Článek 6

1. Členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení, včetně, považují-li to za vhodné, dohodovacích řízení, směřující k dodržování povinností

procedures, for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.

2. Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation as the Member States so determine for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination contrary to Article 3, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered; such compensation or reparation may not be restricted by the fixing of a prior upper limit, except in cases where the employer can prove that the only damage suffered by an applicant as a result of discrimination within the meaning of this Directive is the refusal to take his/her job application into consideration.

3. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainants, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.

4. Paragraphs 1 and 3 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equal treatment.

podle této směrnice byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.

2. Členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření, aby způsoby, které stanoví, zajistily skutečnou a účinnou náhradu nebo vyrovnání škody, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace odporující článku 3 způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě; taková náhrada nebo vyrovnání nesmějí být omezeny stanovením horní hranice předem, s výjimkou případů, kdy zaměstnavatel může prokázat, že jediná škoda utrpěná žadatelem v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice je odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání.

3. Členské státy zajistí, aby sdružení, organizace nebo jiné právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly jménem nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice.

4. Odstavci 1 a 3 nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy o lhůtách pro podávání žalob v případě zásady rovnosti zacházení.

Article 7

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees, including those who are employees' representatives provided for by national laws and/or practices, against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.

Article 8

Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force, are brought to the attention of employees by all appropriate means, for example at their place of employment.

Article 8a

1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on the grounds of sex. These bodies may form part of agencies charged at national level with the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights.

2. Member States shall ensure that the competences of these bodies include:

(a) without prejudice to the right of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 6(3), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;

(b) conducting independent surveys

Článek 7

Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření stanovená vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na ochranu pracovníků, včetně jejich zástupců, před propouštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které je reakcí na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování zásady rovného zacházení.

Článek 8

Členské státy zajistí, aby předpisy přijaté k provedení této směrnice a odpovídající předpisy, které jsou již platné, byly oznámeny zaměstnancům všemi odpovídajícími prostředky, například oznámením na jejich pracovišti.

Článek 8a

1. Členské státy určí jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví a přijmou nezbytná opatření. Tyto subjekty mohou být součástí orgánů pověřených ochranou lidských práv nebo ochranou práv osob na vnitrostátní úrovni.

2. Členské státy zajistí, aby pravomoci těchto subjektů zahrnovaly:

a) aniž je dotčeno právo obětí a sdružení, organizací nebo jiných právnických osob uvedených v čl. 6 odst. 3, poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci;

b) provádění nezávislých studií

concerning discrimination;

(c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination.

Article 8b

1. Member States shall, in accordance with national traditions and practice, take adequate measures to promote social dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experiences and good practices.

2. Where consistent with national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to promote equality between women and men and to conclude, at the appropriate level, agreements laying down anti-discrimination rules in the fields referred to in Article 1 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the minimum requirements laid down by this Directive and the relevant national implementing measures.

3. Member States shall, in accordance with national law, collective agreements or practice, encourage employers to promote equal treatment for men and women in the workplace in a planned and systematic way.

4. To this end, employers should be encouraged to provide at appropriate regular intervals employees and/or their representatives with appropriate information on equal treatment for men and women in the undertaking.

Such information may include statistics on proportions of men and

týkajících se diskriminace;

c) zveřejňování nezávislých zpráv a vydávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací.

Článek 8b

1. členské státy v souladu se svými vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi přijmou vhodná opatření na podporu dialogu mezi sociálními partnery, aby bylo podporováno rovné zacházení, včetně pomoci sledování praxe na pracovištích, kolektivních smluv, pracovních řádů a výzkumu nebo výměny zkušeností a osvědčené praxe.

2. Je-li to v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi, povzbuzují členské státy sociální partnery, aniž je dotčena jejich samostatnost, aby podporovali rovnost mezi muži a ženami a aby na vhodné úrovni uzavírali dohody, které stanoví pravidla proti diskriminaci v oblastech uvedených v článku 1 spadajících do oblasti působnosti kolektivního vyjednávání. Tyto dohody dodržují minimální požadavky stanovené v této směrnici a ve vnitrostátních prováděcích předpisech.

3. členské státy v souladu s právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo vnitrostátními zvyklostmi organizovaně a systematicky povzbuzují zaměstnavatele k podpoře rovného zacházení pro muže a ženy na pracovišti.

4. Za tímto účelem by měli být zaměstnavatelé povzbuzováni k pravidelnému poskytování přiměřených informací o rovném zacházení pro muže a ženy v podniku zaměstnancům nebo jejich zástupcům.

Tyto informace mohou zahrnovat statistiky o procentu žen a mužů na

women at different levels of the organisation and possible measures to improve the situation in cooperation with employees' representatives.

Article 8c

Member States shall encourage dialogue with appropriate non-governmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of sex with a view to promoting the principle of equal treatment.

Article 8d

Member States shall lay down the rules on sanctions applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive, and shall take all measures necessary to ensure that they are applied.

The sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. The Member States shall notify those provisions to the Commission by 5 October 2005 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.

Article 8e

1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.

2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against

různých úrovních v podniku a možná opatření pro zlepšení situace ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

Článek 8c

Členské státy podporují dialog s příslušnými nevládními organizacemi, které mají v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi oprávněný zájem přispívat k boji proti diskriminaci na základě pohlaví za účelem podpory zásady rovného zacházení.

Článek 8d

Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.

Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tyto předpisy Komisi nejpozději do 5. října 2005 a co nejdříve veškeré následné změny, které se jich budou týkat.

Článek 8e

1. Členské státy mohou přijmout nebo zachovat předpisy, které jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.

2. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany proti diskriminaci, kterou členské státy již poskytují v

discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.

Article 9

1. Member States shall put into force the laws, regulations and administrative provisions necessary in order to comply with this Directive within 30 months of its notification and shall immediately inform the Commission thereof.

However, as regards the first part of Article 3 (2) (c) and the first part of Article 5 (2) (c), Member States shall carry out a first examination and if necessary a first revision of the laws, regulations and administrative provisions referred to therein within four years of notification of this Directive.

2. Member States shall periodically assess the occupational activities referred to in Article 2 (2) in order to decide, in the light of social developments, whether there is justification for maintaining the exclusions concerned. They shall notify the Commission of the results of this assessment.

3. Member States shall also communicate to the Commission the texts of laws, regulations and administrative provisions which they adopt in the field covered by this Directive.

Article 10

Within two years following expiry of the 30-month period laid down in the first subparagraph of Article 9 (1), Member States shall forward all necessary information to the Commission to enable it to draw up a report on the application of this Directive for submission to the Council.

oblastech upravených touto směrnicí.

Článek 9

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do třiceti měsíců po jejím oznámení a neprodleně o nich uvědomí Komisi.

Avšak pokud jde o čl. 3 odst. 2 písm. c) první část a čl. 5 odst. 2 písm. c) první část, provedou členské státy první hodnocení, a je-li to nezbytné, první přezkoumání právních a správních předpisů v nich uvedených do čtyř let po oznámení této směrnice.

2. Členské státy pravidelně přezkoumávají pracovní činnosti uvedené v čl. 2 odst. 2, aby z hlediska společenského vývoje rozhodly, zda je opodstatněné zachovávat dotyčné výjimky. O výsledcích přezkoumání uvědomí Komisi.

3. Členské státy rovněž sdělí Komisi znění právních a správních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 10

Členské státy sdělí Komisi do dvou let po uplynutí lhůty 30 měsíců stanovené v čl. 9 odst. 1 prvním pododstavci veškeré informace nezbytné k tomu, aby Komise vypracovala pro Radu zprávu o uplatňování této směrnice.

Article 11

This Directive is addressed to the Member States.

Článek 11

Tato směrnice je určena členskými státy.

Articles 3 and 4**Article 3**

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the Official Journal of the European Communities.

Články 3 a 4**Článek 3**

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

Article 4

This Directive is addressed to the Member States.

Článek 4

Tato směrnice je určena členskými státy.

Done at Brussels, 23 September 2002.

V Bruselu dne 23. září 2002.

For the European Parliament

The President

P. COX

Za Evropský parlament

předseda

P. COX

For the Council

The President

M. FISCHER BOEL

Za Radu

předseda

M. FISCHER BOEL