

Directive of the European Parliament and of the Council Směrnice Evropského parlamentu a Rady

2006/54/EC

2006/54/ES

of 5 July 2006

ze dne 5.července 2006

on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation

o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

(recast)

(přepracované znění)

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, s ohledem na návrh Komise,

Having regard to the opinion of the European Economic and Social Committee,¹⁾ s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru,¹⁾

Acting in accordance with the procedure laid down in Article 251 of the Treaty,²⁾ v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy,²⁾

Whereas: vzhledem k těmto důvodům:

(1) 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 (1) 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

¹⁾ OJ C 157, 28.6.2005, p. 83. / Úř. věst. C 157, 28.6.2005, s. 83.

²⁾ Opinion of the European Parliament of 6 July 2005 (not yet published in the Official Journal), Council Common Position of 10 March 2006(OJ C 126 E, 30.5.2006, p. 33) and Position of the European Parliament of 1 June 2006 (not yet published in the Official Journal). Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 6. července 2005 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku), společný postoj Rady ze dne 10. března 2006 (Úř. věst. C 126 E, 30.5.2006, s. 33) a postoj Evropského parlamentu ze dne 1. června 2006 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

employment, vocational training and promotion, and working conditions³⁾ and Council Directive 86/378/EEC of 24 July 1986 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women in occupational social security schemes⁴⁾ have been significantly amended.⁵⁾ 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 Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex⁷⁾ also contain provisions which have as their purpose the implementation of the principle of equal treatment between men and women. Now that new amendments are being made to the said Directives, it is desirable, for reasons of clarity, that the provisions in question should be recast by bringing together in a single text the main provisions existing in this field as well as certain developments arising out of the case-law of the Court of Justice of the European Communities (hereinafter referred to as the Court of Justice).

(2) Equality between men and women is a fundamental principle of Community law under Article 2 and Article 3(2) of the Treaty and the case-law of the Court of Justice. Those Treaty provisions proclaim equality between men and women as a "task" and an "aim" of the Community and

vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky,³⁾ a směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24.července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků⁴⁾ byly podstatným způsobem změněny.⁵⁾ Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10.února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy⁶⁾ a směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15.prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví⁷⁾ rovněž obsahují ustanovení, jejichž účelem je zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami. Jelikož se v uvedených směrnících nyní provádějí další změny, měly by být uvedené směrnice v zájmu srozumitelnosti přepracovány sloučením hlavních předpisů v této oblasti a některých nových prvků vyplývajících z judikatury Soudního dvora Evropských společenství (dále jen "Soudní dvůr") do jednoho dokumentu.

(2) Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou práva Společenství podle článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy a judikatury Soudního dvora. Tato ustanovení Smlouvy prohlašují rovnost mezi muži a ženami za "poslání" a "cíl" Společenství a ukládají pozitivní závazek podporovat ji při všech svých činnostech.

³⁾ OJ L 39, 14. 2. 1976, p. 40. Directive as amended by Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council (OJ L 269, 5.10.2002, p. 15).

Úř. věst. L 39, 14. 2. 1976, s. 40. Směrnice ve znění směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES (Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15).

⁴⁾ OJ L 225, 12.8.1986, p. 40. Directive as amended by Directive 96/97/EC (OJ L 46, 17.2.1997, p. 20). Úř. věst. L 225, 12. 8. 1986, s. 40. Směrnice ve znění směrnice 96/97/ES (Úř. věst. L 46, 17.2.1997, s. 20).

⁵⁾ See Annex I Part A. / Viz příloha I část A.

⁶⁾ OJ L 45, 19.2.1975, p. 19. / Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19.

⁷⁾ OJ L 14, 20.1.1998, p. 6. Directive as amended by Directive 98/52/EC (OJ L 205, 22.7.1998, p. 66). Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 6. Směrnice ve znění směrnice 98/52/ES (Úř. věst. L 205, 22.7.1998, s. 66).

impose a positive obligation to promote it in all its activities.

(3) The Court of Justice has held that the scope of the principle of equal treatment for men and women cannot be confined to the prohibition of discrimination based on the fact that a person is of one or other sex. In view of its purpose and the nature of the rights which it seeks to safeguard, it also applies to discrimination arising from the gender reassignment of a person.

(4) Article 141(3) of the Treaty now provides a specific legal basis for the adoption of Community measures to ensure the application of the principle of equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation, including the principle of equal pay for equal work or work of equal value.

(5) Articles 21 and 23 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union also prohibit any discrimination on grounds of sex and enshrine the right to equal treatment between men and women in all areas, including employment, work and pay.

(6) Harassment and sexual harassment are contrary to the principle of equal treatment between men and women and constitute discrimination on grounds of sex for the purposes of this Directive. These forms of discrimination occur not only in the workplace, but also in the context of access to employment, vocational training and promotion. They should therefore be prohibited and should be subject to effective, proportionate and dissuasive penalties.

(7) In this context, employers and those responsible for vocational training should be encouraged to take measures to combat all forms of

podporovat ji při všech svých činnostech.

(3) Soudní dvůr se usnesl na tom, že oblast působnosti zásady rovného zacházení s muži a ženami nelze omezit na zákaz diskriminace založené na skutečnosti, že osoba je jednoho či druhého pohlaví. S přihlédnutím k účelu a povaze práv, která se snaží chránit, se rovněž vztahuje na diskriminaci plynoucí ze změny pohlaví osoby.

(4) Ustanovení čl. 141 odst. 3 Smlouvy nyní stanoví konkrétní právní základ pro přijímání opatření Společenství, kterými se zajistí uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání, včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

(5) Články 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie rovněž zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a ustanovují právo na rovné zacházení s muži a ženami ve všech oblastech, včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.

(6) Obtěžování a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení s muži a ženami, a pro účely této směrnice představují diskriminaci na základě pohlaví. Tyto formy diskriminace se nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání. Měly by proto být zakázány a měly by se na ně vztahovat účinné, přiměřené a odrazující sankce.

(7) V této souvislosti by zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělávání měli být podporováni v přijímání opatření pro boj proti všem formám diskriminace

discrimination on grounds of sex and, in particular, to take preventive measures against harassment and sexual harassment in the workplace and in access to employment, vocational training and promotion, in accordance with national law and practice.

(8) The principle of equal pay for equal work or work of equal value as laid down by Article 141 of the Treaty and consistently upheld in the case-law of the Court of Justice constitutes an important aspect of the principle of equal treatment between men and women and an essential and indispensable part of the *acquis communautaire*, including the case-law of the Court concerning sex discrimination. It is therefore appropriate to make further provision for its implementation.

(9) In accordance with settled case-law of the Court of Justice, in order to assess whether workers are performing the same work or work of equal value, it should be determined whether, having regard to a range of factors including the nature of the work and training and working conditions, those workers may be considered to be in a comparable situation.

(10) The Court of Justice has established that, in certain circumstances, the principle of equal pay is not limited to situations in which men and women work for the same employer.

(11) The Member States, in collaboration with the social partners, should continue to address the problem of the continuing gender-based wage differentials and marked gender segregation on the labour market by means such as flexible working time arrangements which enable both men and women to combine family and work

na základě pohlaví a zejména v přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti, v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

(8) Zásada stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci stanovená článkem 141 Smlouvy a rozvíjená ustálenou judikaturou Soudního dvora představuje významné hledisko zásady rovného zacházení s muži a ženami a podstatnou a nezbytnou součást *acquis communautaire*, včetně judikatury Soudního dvora týkající se diskriminace na základě pohlaví. Je proto vhodné přijmout další ustanovení k jejímu provádění.

(9) V souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora by mělo být za účelem ověření toho, zda pracovníci vykonávají stejnou nebo rovnocennou práci, určeno, zda lze s ohledem na řadu faktorů včetně povahy práce, odborného vzdělávání a pracovních podmínek považovat situaci pracovníků za srovnatelnou.

(10) Soudní dvůr shledal, že za jistých okolností se zásada stejné odměny neomezuje pouze na situace, kdy muži a ženy pracují pro stejného zaměstnavatele.

(11) členské státy by ve spolupráci se sociálními partnery měly pokračovat v řešení problému přetrvávajících rozdílů ve mzdách založených na pohlaví a přetrvávající segregace mužů a žen na pracovním trhu, například zaváděním pružných úprav pracovní doby, které umožní mužům i ženám lépe sladit rodinný a pracovní život. To by mohlo rovněž zahrnovat vhodnou úpravu

commitments more successfully. This could also include appropriate parental leave arrangements which could be taken up by either parent as well as the provision of accessible and affordable child-care facilities and care for dependent persons.

(12) Specific measures should be adopted to ensure the implementation of the principle of equal treatment in occupational social security schemes and to define its scope more clearly.

(13) In its judgment of 17 May 1990 in Case C-262/88,⁸⁾ the Court of Justice determined that all forms of occupational pension constitute an element of pay within the meaning of Article 141 of the Treaty.

(14) Although the concept of pay within the meaning of Article 141 of the Treaty does not encompass social security benefits, it is now clearly established that a pension scheme for public servants falls within the scope of the principle of equal pay if the benefits payable under the scheme are paid to the worker by reason of his/her employment relationship with the public employer, notwithstanding the fact that such scheme forms part of a general statutory scheme. According to the judgments of the Court of Justice in Cases C-7/93⁹⁾ and C-351/00,¹⁰⁾ that condition will be satisfied if the pension scheme concerns a particular category of workers and its benefits are directly related to the period of service and calculated by reference to the public servant's final salary. For reasons of clarity, it is therefore appropriate to

rodičovské dovolené, již by si mohl vybrat kterýkoli z rodičů, a zřizování dostupných a cenově přístupných zařízení péče o děti a vyživované osoby.

(12) Měla by být přijata zvláštní opatření zajišťující provádění zásady rovného zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků a jasněji vymezující její rozsah.

(13) V rozsudku ze dne 17. května 1990 ve věci C-262/88⁸⁾ rozhodl Soudní dvůr, že všechny formy zaměstnaneckých důchodů tvoří součást odměny ve smyslu článku 141 Smlouvy.

(14) Ačkoli pojem odměny ve smyslu článku 141 Smlouvy nezahrnuje dávky sociálního zabezpečení, je nyní jasně stanoveno, že zásada stejné odměny se vztahuje na důchodový systém pro státní zaměstnance, pokud dávky, které mají být v rámci tohoto systému vypláceny, jsou pracovníkovi vypláceny na základě jeho zaměstnaneckého poměru s veřejným zaměstnavatelem, bez ohledu na skutečnost, že tento systém je součástí všeobecného zákonného systému. Podle rozsudků Soudního dvora ve věcech C-7/93⁹⁾ a C-351/00¹⁰⁾ bude tato podmínka splněna, pokud se důchodový systém týká určité kategorie pracovníků a pokud dávky přímo souvisejí s dobami zaměstnání a jsou vypočítávány na základě posledního platu státního zaměstnance. Z důvodu srozumitelnosti je proto vhodné přijmout za tímto účelem zvláštní ustanovení.

⁸⁾ C-262/88: Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group (1990 ECR I-1889). Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. května 1990, Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group, C-262/88, Sb. rozh. s. I-1889.

⁹⁾ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v G. A. Beune (1994 ECR I-4471). Rozsudek Soudního dvora ze dne 28. srpna 1994, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v. G. A. Beune, C-7/93, Sb. rozh. s. I-4471.

¹⁰⁾ C-351/00: Pirkko Niemi (2002 ECR I-7007). / Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. srpna 2002, Pirkko Niemi, C-351/00, Sb. rozh. s. I-7007.

make specific provision to that effect.

(15) The Court of Justice has confirmed that whilst the contributions of male and female workers to a defined-benefit pension scheme are covered by Article 141 of the Treaty, any inequality in employers' contributions paid under funded defined-benefit schemes which is due to the use of actuarial factors differing according to sex is not to be assessed in the light of that same provision.

(16) By way of example, in the case of funded defined benefit schemes, certain elements, such as conversion into a capital sum of part of a periodic pension, transfer of pension rights, a reversionary pension payable to a dependant in return for the surrender of part of a pension or a reduced pension where the worker opts to take earlier retirement, may be unequal where the inequality of the amounts results from the effects of the use of actuarial factors differing according to sex at the time when the scheme's funding is implemented.

(17) It is well established that benefits payable under occupational social security schemes are not to be considered as remuneration insofar as they are attributable to periods of employment prior to 17 May 1990, except in the case of workers or those claiming under them who initiated legal proceedings or brought an equivalent claim under the applicable national law before that date. It is therefore necessary to limit the implementation of the principle of equal treatment accordingly.

(18) The Court of Justice has consistently held that the Barber Protocol ¹¹⁾ does not affect the right to

(15) Soudní dvůr potvrdil, že zatímco se na příspěvky pracujících mužů a žen do dávkově definovaného důchodového systému vztahuje článek 141 Smlouvy, nemá být nerovnost příspěvků placených zaměstnavateli v rámci dávkově definovaných systémů financovaných shromažďováním kapitálu, která je způsobena používáním pojistně matematických faktorů rozlišujících pohlaví, posuzována s přihlédnutím k těmto ustanovením.

(16) Určité prvky, jako je přeměna části pravidelných důchodů na kapitál, převod nároků na důchod, pozůstalostní důchod vyplacený oprávněné osobě v případě, že se zřekne části každoročně vypláceného důchodu, nebo snížený důchod, pokud se pracovník rozhodne pro předčasný odchod do důchodu, mohou být například v případě dávkově definovaných systémů financovaných shromažďováním kapitálu nerovné, pokud nerovnost částek vyplývá z účinků použití pojistně matematických faktorů, které v době zavádění financování systému rozlišují podle pohlaví.

(17) Má se za to, že dávky, které mají být vypláceny ze systémů sociálního zabezpečení pracovníků, nelze považovat za odměnu, pokud jsou vypláceny za doby zaměstnání před 17. květnem 1990, s výjimkou případu pracovníků nebo osob uplatňujících nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocenný nárok podle platných vnitrostátních právních předpisů. Proto je nutné omezit odpovídajícím způsobem provádění zásady rovného zacházení.

(18) Soudní dvůr důsledně prosazuje, aby protokol Barber ¹¹⁾ neměl dopad na právo stát se členem systému důchodového

¹¹⁾ Protocol 17 concerning Article 141 of the Treaty establishing the European Community (1992).
Protokol č. 17 k článku 141 Smlouvy o založení Evropského společenství (1992).

join an occupational pension scheme and that the limitation of the effects in time of the judgment in Case C-262/88 does not apply to the right to join an occupational pension scheme. The Court of Justice also ruled that the national rules relating to time limits for bringing actions under national law may be relied on against workers who assert their right to join an occupational pension scheme, provided that they are not less favourable for that type of action than for similar actions of a domestic nature and that they do not render the exercise of rights conferred by Community law impossible in practice. The Court of Justice has also pointed out that the fact that a worker can claim retroactively to join an occupational pension scheme does not allow the worker to avoid paying the contributions relating to the period of membership concerned.

(19) Ensuring equal access to employment and the vocational training leading thereto is fundamental to the application of the principle of equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. Any exception to this principle should therefore be limited to those occupational activities which necessitate the employment of a person of a particular sex by reason of their nature or the context in which they are carried out, provided that the objective sought is legitimate and complies with the principle of proportionality.

(20) 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

pojištění zaměstnanců a aby se časové omezení účinků rozsudku ve věci C-262/88 nedotýkalo práva stát se členem systému důchodového pojištění zaměstnanců. Soudní dvůr také rozhodl, že vnitrostátní předpisy týkající se lhůt pro podání žalob na základě vnitrostátního práva lze použít u zaměstnanců, kteří se domáhají svého práva na členství v systému důchodového pojištění zaměstnanců, pokud tyto lhůty nejsou pro daný typ žaloby méně příznivé než pro podobné žaloby vnitrostátní povahy, a že v praxi neznemožňují výkon práv udělených právem Společenství. Soudní dvůr rovněž poukázal na to, že skutečnost, že pracovník může zpětně uplatňovat nárok na začlenění do systému důchodového pojištění zaměstnanců, tomuto pracovníkovi nedovoluje, aby se vyhnul placení příspěvků za dobu daného členství.

(19) Zajištění rovného přístupu k zaměstnání a odbornému vzdělávání k němu vedoucímu je zásadní pro uplatňování zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání a povolání. Jakákoli výjimka z této zásady by se proto měla omezit pouze na ty profesní činnosti, které vyžadují zaměstnání osoby určitého pohlaví z důvodu své povahy nebo okolností, za jakých jsou vykonávány, za předpokladu, že sledovaný cíl je oprávněný a v souladu se zásadou proporcionality.

(20) Tato směrnice se nedotýká svobody sdružování, včetně práva zakládat s jinými odborové organizace a vstupovat do nich na obranu svých zájmů. Opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy mohou zahrnovat členství nebo pokračování v činnosti organizací nebo odborů, jejichž hlavním cílem je prosazování zásady rovného zacházení s muži a ženami v

objective is the promotion, in practice, of the principle of equal treatment between men and women.

(21) 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 men and women.

(22) In accordance with Article 141(4) of the Treaty, with a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment does not prevent Member States from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the under-represented sex to pursue a vocational activity or to 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.

(23) It is clear from the case-law of the Court of Justice that unfavourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity constitutes direct discrimination on grounds of sex. Such treatment should therefore be expressly covered by this Directive.

(24) The Court of Justice has consistently recognised the legitimacy, as regards the principle of equal treatment, of protecting a woman's biological condition during pregnancy and maternity and of introducing maternity protection measures as a means to achieve substantive equality.

(21) Zákazem diskriminace by nemělo být dotčeno zachování nebo přijímání opatření zaměřených na předcházení nebo vyrovnávání znevýhodnění, jež utrpěla skupina osob jednoho pohlaví. Tato opatření připouštějí existenci organizací osob jednoho pohlaví, pokud je jejich hlavním cílem prosazování zvláštních potřeb těchto osob a prosazování rovnosti mezi muži a ženami.

(22) V souladu s čl. 141 odst. 4 Smlouvy a v zájmu zajištění plné rovnosti mužů a žen v pracovním životě v praxi nebrání zásada rovného zacházení členskými státy zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání 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.

(23) Z judikatury Soudního dvora jasně vyplývá, že nepříznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Toto zacházení by proto mělo být do této směrnice výslovně zahrnuto.

(24) Soudní dvůr uznal, že je s ohledem na zásadu rovného zacházení legitimní chránit tělesný stav ženy během těhotenství a mateřství, jakož i zavádět opatření na ochranu mateřství jako prostředek dosažení skutečné rovnosti. Touto směrnicí by proto neměla být dotčena směrnice Rady 92/85/EHS ze

This Directive should therefore be 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.¹²⁾ This Directive should further be without prejudice to Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC.¹³⁾

(25) For reasons of clarity, it is also appropriate to make express provision for the protection of the employment rights of women on maternity leave and in particular their right to return to the same or an equivalent post, to suffer no detriment in their terms and conditions as a result of taking such leave and to benefit from any improvement in working conditions to which they would have been entitled during their absence.

(26) 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,¹⁴⁾ Member States were encouraged to consider examining the scope for their respective legal systems to grant working men an individual and non transferable right to paternity leave, while maintaining their rights relating to employment.

(27) Similar considerations apply to the granting by Member States to men and women of an individual and non-transferable right to leave subsequent to the adoption of a child. It is for the

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.¹²⁾ Touto směrnicí by rovněž neměla být dotčena směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3.června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.¹³⁾

(25) Z důvodu srozumitelnosti je rovněž vhodné přijmout výslovné ustanovení týkající se ochrany zaměstnaneckých práv žen na mateřské dovolené, zejména jejich práva na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo tak, aby v důsledku této dovolené nebyly zhoršeny jejich podmínky a aby měly prospěch z veškerých zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok.

(26) V usnesení Rady a ministrů pro zaměstnanost a sociální politiku, zasedajících v Radě, ze dne 29.června 2000 o vyvážené účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě¹⁴⁾ byly členské státy povzbuzeny ke zvážení možnosti, aby jejich právní řády přiznaly pracujícím mužům individuální a nepřenositelné právo na otcovskou dovolenou při zachování práv týkajících se jejich zaměstnání.

(27) Podobné podmínky se vztahují na případy, kdy členské státy přiznávají mužům a ženám individuální a nepřenositelné právo na dovolenou v případě osvojení dítěte. Členskými státem

¹²⁾ OJ L 348, 28.11.1992, p. 1. / Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.

¹³⁾ OJ L 145, 19.6.1996, p. 4. Directive as amended by Directive 97/75/EC (OJ L 10, 16.1.1998, p. 24).

Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4. Směrnice ve znění směrnice 97/75/ES (Úř. věst. L 10, 16.1.1998, s. 24).

¹⁴⁾ OJ C 218, 31.7.2000, p. 5. / Úř. věst. C 218, 31.7.2000, s. 5.

Member States to determine whether or not to grant such a right to paternity and/or adoption leave and also to determine any conditions, other than dismissal and return to work, which are outside the scope of this Directive.

přísluší rozhodnout, zda právo na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení dítěte poskytnou či nikoli, a aby stanovily všechny podmínky kromě propuštění a navrácení do práce, které jsou mimo oblast působnosti této směrnice.

(28) The effective implementation of the principle of equal treatment requires appropriate procedures to be put in place by the Member States.

(28) Účinné zavedení zásady rovného zacházení vyžaduje, aby členské státy zavedly příslušné postupy.

(29) The provision of adequate judicial or administrative procedures for the enforcement of the obligations imposed by this Directive is essential to the effective implementation of the principle of equal treatment.

(29) Pro účinné zavedení zásady rovného zacházení jsou nezbytná ustanovení týkající se přiměřených soudních nebo správních řízení k prosazování povinností uložených touto směrnicí.

(30) The adoption of rules on the burden of proof plays a significant role in ensuring that the principle of equal treatment can be effectively enforced. As the Court of Justice has held, provision should therefore be made to ensure that the burden of proof shifts to the respondent when there is a prima facie case of discrimination, except in relation to proceedings in which it is for the court or other competent national body to investigate the facts. It is however necessary to clarify that the appreciation of the facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination remains a matter for the relevant national body in accordance with national law or practice. Further, it is for the Member States to introduce, at any appropriate stage of the proceedings, rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.

(30) Přijetí pravidel o důkazním břemeni hraje důležitou úlohu při zajištění toho, aby zásada rovného zacházení mohla být účinně prosazována. Jak rozhodl Soudní dvůr, mělo by být proto přijato ustanovení k zajištění toho, aby v případech, kdy určité skutečnosti nasvědčují diskriminaci, přešlo důkazní břemeno na žalovaného, s výjimkou ve vztahu k řízením, v nichž přísluší soudu nebo jinému příslušnému vnitrostátnímu orgánu, aby vyšetřil skutkový stav. Nicméně je nezbytné upřesnit, že posouzení skutkového stavu, které vede ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, nadále náleží příslušnému vnitrostátnímu orgánu v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Kromě toho je na členských státech, aby zavedly pro kterékoli stadium řízení taková pravidla dokazování, která jsou pro žalobce výhodnější.

(31) With a view to further improving the level of protection offered by this Directive, 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 a complainant, without prejudice to

(31) S ohledem na další zlepšení úrovně ochrany navrhované touto směrnicí by měly být sdružení, organizace a jiné právnické osoby také zmocněny účastnit se za podmínek stanovených členskými státy řízení jménem nebo na podporu žalobce, aniž jsou dotčeny vnitrostátní procesní právní předpisy o zastupování

national rules of procedure concerning representation and defence.

(32) Having regard to the fundamental nature of the right to effective legal protection, it is appropriate to ensure that workers continue to enjoy such protection even after the relationship giving rise to an alleged breach of the principle of equal treatment has ended. An employee defending or giving evidence on behalf of a person protected under this Directive should be entitled to the same protection.

(33) It has been clearly established by the Court of Justice that in order to be effective, the principle of equal treatment implies that the compensation awarded for any breach must be adequate in relation to the damage sustained. It is therefore appropriate to exclude the fixing of any prior upper limit for such compensation, except where the employer can prove that the only damage suffered by an applicant as a result of discrimination within the meaning of this Directive was the refusal to take his/her job application into consideration.

(34) In order to enhance the effective implementation of the principle of equal treatment, Member States should promote dialogue between the social partners and, within the framework of national practice, with non-governmental organisations.

(35) Member States should provide for effective, proportionate and dissuasive penalties for breaches of the obligations under this Directive.

(36) Since the objectives of this Directive cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore be better achieved at Community level, the Community may adopt measures in accordance with the principle of subsidiarity as set out

(32) S ohledem na zásadní povahu práva na účinnou právní ochranu je vhodné zajistit, aby pracovníci nadále požívali takové ochrany i po skončení vztahu, ve kterém došlo k údajnému porušení zásady rovného zacházení. Zaměstnanec brání osobu chráněnou touto směrnicí nebo svědčící v její prospěch by měl mít právo na stejnou ochranu.

(33) Soudní dvůr jasně potvrdil, že ze zásady rovného zacházení, má-li být účinná, vyplývá, že náhrada poskytovaná za jakékoli porušení musí odpovídat utrpěné škodě. Proto je vhodné vyloučit stanovení jakékoli horní hranice pro takovou náhradu předem, kromě případů, kdy zaměstnavatel může dokázat, že jediná újma vzniklá uchazeči či uchazečce o zaměstnání v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice spočívá v odmítnutí posoudit jeho/její žádost o zaměstnání.

(34) S cílem zlepšit účinné zavedení zásady rovného zacházení by členské státy měly podporovat dialog mezi sociálními partnery a v rámci vnitrostátní praxe také s nevládními organizacemi.

(35) Členské státy by měly stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušení povinností vyplývajících z této směrnice.

(36) Jelikož nemůže být cílů této směrnice uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a může jich být proto lépe dosaženo na úrovni Společenství, může Společenství přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy. V

in Article 5 of the Treaty. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve those objectives.

(37) For the sake of a better understanding of the different treatment of men and women in matters of employment and occupation, comparable statistics disaggregated by sex should continue to be developed, analysed and made available at the appropriate levels.

(38) Equal treatment of men and women in matters of employment and occupation cannot be restricted to legislative measures. Instead, the European Union and the Member States should continue to promote the raising of public awareness of wage discrimination and the changing of public attitudes, involving all parties concerned at public and private level to the greatest possible extent. The dialogue between the social partners could play an important role in this process.

(39) The obligation to transpose this Directive into national law should be confined to those provisions which represent a substantive change as compared with the earlier Directives. The obligation to transpose the provisions which are substantially unchanged arises under the earlier Directives.

(40) This Directive should be without prejudice to the obligations of the Member States relating to the time limits for transposition into national law and application of the Directives set out in Annex I, Part B.

(41) In accordance with paragraph 34 of the Interinstitutional agreement on better law making,¹⁵⁾ Member States

souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je k dosažení těchto cílů nezbytné.

(37) Pro lepší pochopení odlišného zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání a povolání by se i nadále měly sestavovat, vyhodnocovat a na vhodných úrovních zpřístupňovat srovnatelné statistiky rozčleněné podle pohlaví.

(38) Rovné zacházení s muži a ženami v oblasti zaměstnání a povolání nemůže být omezeno na legislativní opatření. Místo toho by Evropská unie a členské státy měly dále podporovat proces zvyšování informovanosti veřejnosti o problému diskriminace v oblasti mezd, jakož i změnu myšlení veřejnosti, a měly by v co nejvyšší míře začlenit všechny zúčastněné strany ve veřejné i soukromé oblasti. Významnou úlohu by v tomto procesu mohl hrát dialog mezi sociálními partnery.

(39) Povinnost provést tuto směrnici do vnitrostátního práva by se měla týkat těch ustanovení, která představují oproti dřívějším směrnici podstatnou změnu. Povinnost provést do vnitrostátního práva ustanovení, která nejsou podstatným způsobem změněna, vyplývá z dřívějších směrnic.

(40) Touto směrnicí by neměly být dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic do vnitrostátního práva a jejich uplatňování, uvedených v části B přílohy I.

(41) Podle bodu 34 interinstitucionální dohody o zdokonalení tvorby právních předpisů¹⁵⁾ jsou členské státy vybízeny k

¹⁵⁾ OJ C 321, 31.12.2003, p. 1. / Úř. věst. C 321, 31.12.2003, s. 1.

are encouraged to draw up, for themselves and in the interest of the Community, their own tables, which will, as far as possible, illustrate the correlation between this Directive and the transposition measures and to make them public,

tomu, aby jak pro sebe, tak i v zájmu Společenství sestavily vlastní tabulky, z nichž bude co nejvíce patrné srovnání mezi touto směrnicí a prováděcími opatřeními, a aby tyto tabulky zveřejnily,

HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE: PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

TITLE I

GENERAL PROVISIONS

Article 1

Purpose

The purpose of this Directive is to ensure the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

To that end, it contains provisions to implement the principle of equal treatment in relation to:

- (a) access to employment, including promotion, and to vocational training;
- (b) working conditions, including pay;
- (c) occupational social security schemes.

It also contains provisions to ensure that such implementation is made more effective by the establishment of appropriate procedures.

Article 2

Definitions

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

- (a) "direct discrimination": where one person is treated less favourably on

HLAVA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Účel

Účelem této směrnice je zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Obsahuje proto ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o:

- a) přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání;
- b) pracovní podmínky, včetně odměny;
- c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků.

Rovněž obsahuje ustanovení k zajištění účinnějšího provádění této zásady prostřednictvím zavedení příslušných postupů.

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se:

- a) "přímou diskriminací" rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z

grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation;

(b) "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;

(c) "harassment": where 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;

(d) "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;

(e) "pay": the ordinary basic or minimum wage or salary and any other consideration, whether in cash or in kind, which the worker receives directly or indirectly, in respect of his/her employment from his/her employer;

(f) "occupational social security schemes": schemes not governed by Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security¹⁶⁾ whose purpose is to provide workers, whether employees or self-employed, in an undertaking or group of undertakings,

důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci;

b) "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 zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné;

c) "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;

d) "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;

e) "odměnou" rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním;

f) "systémy sociálního zabezpečení pracovníků" rozumějí systémy, na které se nevztahuje směrnice Rady 79/7/EHS ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení¹⁶⁾ a jejichž účelem je poskytnout pracovníkům, jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným, v rámci podniku nebo

¹⁶⁾ OJ L 6, 10.1.1979, p. 24. / Úř. věst. L 6, 10.1.1979, s. 24.

area of economic activity, occupational skupiny podniků, v oblasti hospodářské sector or group of sectors with benefits činnosti, z oboru jednoho povolání nebo intended to supplement the benefits skupiny povolání, dávky určené jako provided by statutory social security doplněk k dávkám poskytovaným schemes or to replace them, whether zákonnými systémy sociálního membership of such schemes is zabezpečení nebo jako jejich náhrada, compulsory or optional. nezávisle na tom, zda je členství v těchto systémech povinné nebo dobrovolné.

2. For the purposes of this Directive, discrimination includes:

(a) harassment and sexual harassment, as well as any less favourable treatment based on a person's rejection of or submission to such conduct;

(b) instruction to discriminate against persons on grounds of sex;

(c) any less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85/EEC.

2. Pro účely této směrnice diskriminace zahrnuje:

a) obtěžování a sexuální obtěžování, jakož i jakékoli méně příznivé zacházení vycházející z odmítnutí takového chování dotyčnou osobou nebo podvolení se mu;

b) navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví;

c) jakékoliv méně příznivé zacházení se ženou v souvislosti s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu směrnice 92/85/EHS.

Article 3

Positive action

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 in working life.

Článek 3

Pozitivní kroky

Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění plné a skutečné rovnosti mezi muži a ženami v pracovním životě v praxi.

TITLE II

SPECIFIC PROVISIONS

Chapter 1

Equal pay

Article 4

Prohibition of discrimination

For the same work or for work to

HLAVA II

ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ

KAPITOLA 1

Stejná odměna

Článek 4

Zákaz diskriminace

V případě stejné práce nebo práce, které

which equal value is attributed, direct and indirect discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration shall be eliminated.

je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.

In particular, where a job classification system is used for determining pay, it shall be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.

Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, je založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a je sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.

CHAPTER 2

Kapitola 2

Equal treatment in occupational social security schemes

Rovné zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Article 5

Článek 5

Prohibition of discrimination

Zákaz diskriminace

Without prejudice to Article 4, there shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in occupational social security schemes, in particular as regards:

Aniž je dotčen článek 4, nesmí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, zejména pokud jde o:

(a) the scope of such schemes and the conditions of access to them;

a) oblast působnosti těchto systémů a podmínky přístupu k nim;

(b) the obligation to contribute and the calculation of contributions;

b) povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků;

(c) the calculation of benefits, including supplementary benefits due in respect of a spouse or dependants, and the conditions governing the duration and retention of entitlement to benefits.

c) výpočet dávek, včetně dodatkových dávek s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky.

Article 6

Článek 6

Personal scope

Osobní působnost

This Chapter shall apply to members of the working population, including self-employed persons, persons whose activity is interrupted by illness, maternity, accident or involuntary unemployment and persons seeking

Tato kapitola se vztahuje na pracující obyvatele včetně samostatně výdělečně činných osob, pracovníků, jejichž činnost je přerušena nemocí, mateřstvím, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností, a osob ucházejících se o zaměstnání, jakož

employment and to retired and disabled workers, and to those claiming under them, in accordance with national law and/or practice.

i na důchodce a na invalidní pracovníky a na ty, kteří uplatňují nárok za ně v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.

Article 7

Material scope

1. This Chapter applies to:

(a) occupational social security schemes which provide protection against the following risks:

(i) sickness,

(ii) invalidity,

(iii) old age, including early retirement,

(iv) industrial accidents and occupational diseases,

(v) unemployment;

(b) occupational social security schemes which provide for other social benefits, in cash or in kind, and in particular survivors' benefits and family allowances, if such benefits constitute a consideration paid by the employer to the worker by reason of the latter's employment.

2. This Chapter also applies to pension schemes for a particular category of worker such as that of public servants if the benefits payable under the scheme are paid by reason of the employment relationship with the public employer. The fact that such a scheme forms part of a general statutory scheme shall be without prejudice in that respect.

Článek 7

Věcná působnost

1. Tato kapitola se vztahuje na:

a) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které zajišťují ochranu pro případ:

i) nemoci,

ii) invalidity,

iii) stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,

iv) pracovních úrazů a nemocí z povolání,

v) nezaměstnanosti;

b) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které poskytují další sociální dávky, v hotovosti nebo v naturáliích, a zejména pozůstalostní a rodinné dávky, pokud tyto dávky představují plnění vyplácené zaměstnavatelem pracovníkovi z důvodu jeho zaměstnání.

2. Tato kapitola se rovněž vztahuje na důchodové systémy pro zvláštní kategorii pracovníků, jako je kategorie státních zaměstnanců, pokud dávky, které mají být v rámci systému vypláceny, jsou vypláceny na základě zaměstnaneckého poměru s veřejným zaměstnavatelem. Skutečnost, že takový systém je součástí všeobecného zákonného systému, není v tomto ohledu podstatná.

Article 8

Exclusions from the material scope

1. This Chapter does not apply to:

(a) individual contracts for self-

Článek 8

Vyloučení z věcné působnosti

1. Tato kapitola se nevztahuje na:

a) individuální smlouvy pro samostatně

employed persons;

(b) single-member schemes for self-employed persons;

(c) insurance contracts to which the employer is not a party, in the case of workers;

(d) optional provisions of occupational social security schemes offered to participants individually to guarantee them:

(i) either additional benefits,

(ii) or a choice of date on which the normal benefits for self-employed persons will start, or a choice between several benefits;

(e) occupational social security schemes in so far as benefits are financed by contributions paid by workers on a voluntary basis.

2. This Chapter does not preclude an employer granting to persons who have already reached the retirement age for the purposes of granting a pension by virtue of an occupational social security scheme, but who have not yet reached the retirement age for the purposes of granting a statutory retirement pension, a pension supplement, the aim of which is to make equal or more nearly equal the overall amount of benefit paid to these persons in relation to the amount paid to persons of the other sex in the same situation who have already reached the statutory retirement age, until the persons benefiting from the supplement reach the statutory retirement age.

Article 9

Examples of discrimination

1. Provisions contrary to the principle of equal treatment shall include those

výdělečně činné osoby;

b) systémy pro samostatně výdělečně činné osoby, které mají pouze jednoho člena;

c) pojistné smlouvy, kde zaměstnavatel není smluvní stranou, v případě pracovníků;

d) dobrovolná ustanovení systémů sociálního zabezpečení pracovníků, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila:

i) buď doplňkové dávky,

ii) nebo výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro samostatně výdělečně činné osoby, nebo výběr z několika dávek;

e) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, pokud jsou dávky financovány z příspěvků placených pracovníky na základě dobrovolnosti.

2. Tato kapitola nebrání zaměstnavateli přiznat osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu podle systému sociálního zabezpečení pracovníků, ale které zatím nedovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu, jehož cílem je dorovnat nebo přiblížit celkovou výši dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplněk dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

Článek 9

Příklady diskriminace

1. Ustanovení, která odporují zásadě rovného zacházení, zahrnují ustanovení

based on sex, either directly or indirectly, for:

(a) determining the persons who may participate in an occupational social security scheme;

(b) fixing the compulsory or optional nature of participation in an occupational social security scheme;

(c) laying down different rules as regards the age of entry into the scheme or the minimum period of employment or membership of the scheme required to obtain the benefits thereof;

(d) laying down different rules, except as provided for in points (h) and (j), for the reimbursement of contributions when a worker leaves a scheme without having fulfilled the conditions guaranteeing a deferred right to long-term benefits;

(e) setting different conditions for the granting of benefits or restricting such benefits to workers of one or other of the sexes;

(f) fixing different retirement ages;

(g) suspending the retention or acquisition of rights during periods of maternity leave or leave for family reasons which are granted by law or agreement and are paid by the employer;

(h) setting different levels of benefit, except in so far as may be necessary to take account of actuarial calculation factors which differ according to sex in the case of defined-contribution schemes; in the case of funded defined-benefit schemes, certain elements may be unequal where the inequality of the amounts results from the effects of the use of actuarial factors differing according to sex at the time when the scheme's funding is

založená přímo nebo nepřímo na pohlaví pro:

a) určení osob, které se mohou účastnit systému sociálního zabezpečení pracovníků;

b) stanovení povinné nebo dobrovolné povahy účasti v systému sociálního zabezpečení pracovníků;

c) stanovení různých pravidel, pokud jde o věk pro vstup do systému nebo minimální dobu trvání zaměstnání nebo členství v systému vyžadované pro získání dávek;

d) stanovení různých pravidel, s výjimkou písmen h) a j), pro vrácení příspěvků, pokud se pracovník odhlašuje ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky;

e) stanovení různých podmínek pro poskytování dávek nebo omezení těchto dávek na pracovníky některého pohlaví;

f) stanovení rozdílných důchodových věků;

g) pozastavení zachování nebo získání nároků na dávky, které přiznává zákon nebo smlouva a jsou vypláceny zaměstnavatelem, během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů;

h) stanovení rozdílných úrovní dávek, s výjimkou nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě příspěvkově definovaných systémů; v případě dávkově definovaných systémů financovaných shromažďováním kapitálu mohou být určité prvky nerovné, pokud nerovnost částek vyplývá z účinků použití pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle

implemented;	pohlaví;
(i) setting different levels for workers' contributions;	i) stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků;
(j) setting different levels for employers' contributions, except:	j) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů, s výjimkou:
(i) in the case of defined-contribution schemes if the aim is to equalise the amount of the final benefits or to make them more nearly equal for both sexes,	i) v případě příspěvkově definovaných systémů, je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,
(ii) in the case of funded defined-benefit schemes where the employer's contributions are intended to ensure the adequacy of the funds necessary to cover the cost of the benefits defined;	ii) v případě dávkově definovaných systémů financovaných shromažďováním kapitálu, pokud jsou příspěvky zaměstnavatele určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky;
(k) laying down different standards or standards applicable only to workers of a specified sex, except as provided for in points (h) and (j), as regards the guarantee or retention of entitlement to deferred benefits when a worker leaves a scheme.	k) stanovení rozdílných norem nebo norem použitelných pouze na pracovníky určitého pohlaví, s výjimkou opatření stanovených v písmenech h) a j), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na odložené dávky, když se pracovník odhlašuje ze systému.
2. Where the granting of benefits within the scope of this Chapter is left to the discretion of the scheme's management bodies, the latter shall comply with the principle of equal treatment.	2. Pokud je poskytování dávek v rozsahu této kapitoly ponecháno úvaze řídicích orgánů systému, přihlížejí tyto orgány k zásadě rovného zacházení.

Article 10

Implementation as regards self-employed persons

1. Member States shall take the necessary steps to ensure that the provisions of occupational social security schemes for self-employed persons contrary to the principle of equal treatment are revised with effect from 1 January 1993 at the latest or for Member States whose accession took place after that date, at the date that Directive 86/378/EEC became applicable in their territory.

Článek 10

Provedení s ohledem na osoby samostatně výdělečně činné

1. Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření k zajištění toho, aby ustanovení systémů sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby odporující zásadě rovného zacházení byla změněna nejpozději s účinkem od 1. ledna 1993 nebo pro členské státy, které přistoupily po tomto dni, ode dne, kdy se směrnice 86/378/EHS stala použitelnou na jejich území.

2. This Chapter shall not preclude rights and obligations relating to a period of membership of an occupational social security scheme for self-employed persons prior to revision of that scheme from remaining subject to the provisions of the scheme in force during that period.

2. Tato kapitola nevylučuje, aby práva a povinnosti vztahující se k období členství v systému sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby před změnou tohoto systému podléhaly nadále ustanovením systému platným v daném období.

Article 11

Possibility of deferral as regards self-employed persons

As regards occupational social security schemes for self-employed persons, Member States may defer compulsory application of the principle of equal treatment with regard to:

(a) determination of pensionable age for the granting of old-age or retirement pensions, and the possible implications for other benefits:

(i) either until the date on which such equality is achieved in statutory schemes,

(ii) or, at the latest, until such equality is prescribed by a directive;

(b) survivors' pensions until Community law establishes the principle of equal treatment in statutory social security schemes in that regard;

(c) the application of Article 9(1)(i) in relation to the use of actuarial calculation factors, until 1 January 1999 or for Member States whose accession took place after that date until the date that Directive 86/378/EEC became applicable in their territory.

Článek 11

Možnost odkladu pro osoby samostatně výdělečně činné

Pokud jde o systémy sociálního zabezpečení pro samostatně výdělečně činné osoby, mohou členské státy odložit povinné uplatňování zásady rovného zacházení pro:

a) stanovení důchodového věku pro účely přiznání starobního důchodu a možné důsledky pro jiné dávky:

i) buď do dne, kdy bude dosaženo této rovnosti v zákonných systémech,

ii) nebo nejpozději do doby, kdy bude tato rovnost vyžadována směrnicí;

b) pozůstalostní důchody, dokud právo Společenství nezavede v tomto ohledu zásadu rovného zacházení v zákonných systémech sociálního zabezpečení;

c) použití čl. 9 odst. 1 písm. i) v souvislosti s používáním pojistně matematických zásad do 1. ledna 1999 nebo pro členské státy, které přistoupily po tomto dni, do dne, kdy se směrnice 86/378/EHS stala použitelnou na jejich území.

Article 12

Retroactive effect

1. Any measure implementing this

Článek 12

Zpětný účinek

1. Všechna opatření provádějící tuto

Chapter, as regards workers, shall cover all benefits under occupational social security schemes derived from periods of employment subsequent to 17 May 1990 and shall apply retroactively to that date, without prejudice to workers or those claiming under them who have, before that date, initiated legal proceedings or raised an equivalent claim under national law. In that event, the implementation measures shall apply retroactively to 8 April 1976 and shall cover all the benefits derived from periods of employment after that date. For Member States which acceded to the Community after 8 April 1976, and before 17 May 1990, that date shall be replaced by the date on which Article 141 of the Treaty became applicable in their territory.

2. The second sentence of paragraph 1 shall not prevent national rules relating to time limits for bringing actions under national law from being relied on against workers or those claiming under them who initiated legal proceedings or raised an equivalent claim under national law before 17 May 1990, provided that they are not less favourable for that type of action than for similar actions of a domestic nature and that they do not render the exercise of rights conferred by Community law impossible in practice.

3. For Member States whose accession took place after 17 May 1990 and which were on 1 January 1994 Contracting Parties to the Agreement on the European Economic Area, the date of 17 May 1990 in the first sentence of paragraph 1 shall be replaced by 1 January 1994.

4. For other Member States whose accession took place after 17 May 1990, the date of 17 May 1990 in paragraphs 1 and 2 shall be replaced by the date on which Article 141 of the

kapitolu, pokud jde o pracovníky, se vztahují na všechny dávky ze systému sociálního zabezpečení pracovníků odvozené od doby zaměstnání po dni 17.května 1990 a mají zpětnou působnost od tohoto dne, aniž tím jsou dotčeni pracovníci nebo ti, kteří uplatňují nárok za ně, kteří před tímto dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili rovnocenný nárok podle vnitrostátních právních předpisů. V takovém případě se tato prováděcí opatření použijí zpětně ode dne 8.dubna 1976 a vztahují se na všechny dávky odvozené od doby zaměstnání po tomto dni. Pro členské státy, které přistoupily ke Společenství po dni 8.dubna 1976 a přede dnem 17.května 1990, se tento den nahrazuje dnem, od kterého začal být článek 141 Smlouvy použitelný na jejich území.

2. Druhá věta odstavce 1 nebrání dovolat se vnitrostátních předpisů týkajících se lhůt pro podání žaloby podle vnitrostátního práva proti pracovníkům nebo těm, kteří uplatňují nárok za ně, kteří podali žalobu nebo uplatnili rovnocenný nárok podle vnitrostátních právních předpisů před 17.květnem 1990 za předpokladu, že tyto předpisy nejsou méně příznivé pro tento druh žaloby než pro podobné žaloby vnitrostátní povahy a že v praxi neznemožňují výkon práv udělených právem Společenství.

3. Pro členské státy, které přistoupily po dni 17.května 1990 a které byly dne 1.ledna 1994 smluvními stranami Smlouvy o Evropském hospodářském prostoru, se den 17.května 1990 v první větě odstavce 1 nahrazuje dnem 1.ledna 1994.

4. Pro ostatní členské státy, které přistoupily po 17.květnu 1990, se den 17.květen 1990 v odstavcích 1 a 2 nahrazuje dnem, od kterého začal být článek 141 Smlouvy použitelný na jejich

Treaty became applicable in their territory. území.

Article 13

Flexible pensionable age

Where men and women may claim a flexible pensionable age under the same conditions, this shall not be deemed to be incompatible with this Chapter.

Článek 13

Pružný důchodový věk

Pokud muži i ženy mají za stejných podmínek nárok na pružný důchodový věk, není to považováno za neslučitelné s touto kapitolou.

CHAPTER 3

Equal treatment as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions

KAPITOLA 3

Rovné zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Article 14

Prohibition of discrimination

1. There shall be no direct or indirect discrimination on grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in 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 Article 141 of the Treaty;

(d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or

Článek 14

Zákaz diskriminace

1. Ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, nesmí docházet k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, 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 článku 141 Smlouvy;

d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo

employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.

2. 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 its objective is legitimate and the requirement is proportionate.

Article 15

Return from maternity leave

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 have been entitled during her absence.

Article 16

Paternity and adoption leave

This Directive is 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 are entitled to

v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

2. 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 jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený.

Článek 15

Návrat z mateřské dovolené

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.

Článek 16

Otcovská dovolená a dovolená v případě osvojení

Touto směrnicí není 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

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.

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.

TITLE III
HORIZONTAL PROVISIONS

HLAVA III
HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

CHAPTER 1
Remedies and enforcement

KAPITOLA 1
Opravné prostředky a prosazování

Section 1
Remedies

Oddíl 1
Opravné prostředky

Article 17
Defence of rights

Článek 17
Ochrana práv

1. Member States shall ensure that, after possible recourse to other competent authorities including where they deem it appropriate conciliation procedures, judicial 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.

1. členské státy zajistí, aby po případném odvolání k jiným příslušným orgánům, a považují-li to za vhodné, včetně dohodovacích řízení, byla soudní řízení směřující k vymáhání plnění povinností podle této směrnice dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.

2. 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 complainant, with his/her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for

2. 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 se souhlasem žalobce jeho jménem nebo na jeho podporu jednat v jakémkoli soudním nebo správním řízení určeném pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice.

the enforcement of obligations under this Directive.

3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equal treatment.

3. Odstavci 1 a 2 nejsou dotčeny vnitrostátní předpisy týkající se lhůt pro podávání žalob v případě zásady rovnosti zacházení.

Article 18

Compensation or reparation

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 on grounds of sex, 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.

Článek 18

Náhrada nebo vyrovnání

Členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření pro zajištění skutečné a účinné náhrady nebo vyrovnání škody, jak stanoví členské státy, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace na základě pohlaví, a to 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.

Section 2

Burden of proof

Oddíl 2

Důkazní břemeno

Article 19

Burden of proof

1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which

Článek 19

Důkazní břemeno

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo

it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.

2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.

3. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.

4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to:

(a) the situations covered by Article 141 of the Treaty and, insofar as discrimination based on sex is concerned, by Directives 92/85/EEC and 96/34/EC;

(b) any civil or administrative procedure concerning the public or private sector which provides for means of redress under national law pursuant to the measures referred to in (a) with the exception of out-of-court procedures of a voluntary nature or provided for in national law.

5. This Article shall not apply to criminal procedures, unless otherwise provided by the Member States.

žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.

3. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.

4. Odstavce 1, 2 a 3 se rovněž vztahují na:

a) situace, na něž se vztahuje článek 141 Smlouvy, a pokud jde o diskriminaci na základě pohlaví, směrnice 92/85/EHS a 96/34/ES;

b) jakékoli občanské nebo správní řízení týkající se veřejného nebo soukromého sektoru, které poskytuje prostředky k nápravě podle vnitrostátních právních předpisů ve vztahu k opatřením uvedeným v písmenu a), s výjimkou mimosoudních řízení dobrovolné povahy nebo stanovených vnitrostátními právními předpisy.

5. Tento článek se nevztahuje na trestní řízení, pokud členské státy nestanoví jinak.

CHAPTER 2

Promotion of equal treatment — dialogue

Article 20

Equality bodies

1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of

KAPITOLA 2

Podpora rovného zacházení – dialog

Článek 20

Subjekty v oblasti rovného zacházení

1. Členské státy určí jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbohem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami

equal treatment of all persons without discrimination on grounds of sex. These bodies may form part of agencies with responsibility at national level for the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights.

bez diskriminace na základě pohlaví a příjmu nezbytná opatření. Tyto subjekty mohou být součástí orgánů odpovědných za ochranu lidských práv nebo ochranu práv osob na vnitrostátní úrovni.

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

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

(a) without prejudice to the right of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 17(2), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;

a) aniž je dotčeno právo obětí a sdružení, organizací nebo jiných právnických osob uvedených v čl. 17 odst. 2, poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci;

(b) conducting independent surveys concerning discrimination;

b) provádění nezávislých studií týkajících se diskriminace;

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

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

(d) at the appropriate level exchanging available information with corresponding European bodies such as any future European Institute for Gender Equality.

d) na příslušné úrovni výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty, například s budoucím Evropským institutem pro rovnost žen a mužů.

Article 21

Článek 21

Social dialogue

Sociální dialog

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, for example, through the monitoring of practices in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion, as well as through the monitoring of collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experience and good practice.

1. Členské státy přijmou v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi vhodná opatření na podporu sociálního dialogu mezi sociálními partnery s cílem posilovat rovné zacházení, včetně například sledování praxe na pracovištích, v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, jakož i sledování kolektivních smluv, pracovních řádů, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů.

2. Where consistent with national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners,

2. Je-li to v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi, povzbuzují členské státy sociální partnery, aniž je

without prejudice to their autonomy, to promote equality between men and women, and flexible working arrangements, with the aim of facilitating the reconciliation of work and private life, 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 provisions of 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 a planned and systematic way in the workplace, in access to employment, vocational training and promotion.

4. To this end, employers shall 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 an overview of the proportions of men and women at different levels of the organisation; their pay and pay differentials; and possible measures to improve the situation in cooperation with employees' representatives.

dotčena jejich samostatnost, aby podporovali rovnost mezi muži a ženami a pružné pracovní režimy s cílem usnadnit sladění pracovního a soukromého života 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 ustanovení této směrnice a vnitrostátních prováděcích předpisů.

3. Členské státy v souladu s právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo vnitrostátními zvyklostmi povzbuzují zaměstnavatele, aby organizovaně a systematicky podporovali rovné zacházení s muži a ženami na pracovišti a v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání.

4. Za tímto účelem jsou zaměstnavatelé povzbuzováni k pravidelnému poskytování přiměřených informací o rovném zacházení s muži a ženami v podniku zaměstnancům nebo jejich zástupcům.

Takové informace mohou zahrnovat přehled o poměru počtu mužů a žen na různých úrovních organizace, jejich odměnách a rozdílech v nich a možná opatření pro zlepšení situace ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

Article 22

Dialogue with non governmental organisations

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

Článek 22

Dialog s nevládními organizacemi

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.

a view to promoting the principle of equal treatment.

CHAPTER 3

General horizontal provisions

Article 23

Compliance

Member States shall take all necessary measures to ensure that:

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

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

(c) occupational social security schemes containing such provisions may not be approved or extended by administrative measures.

Article 24

Victimisation

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

KAPITOLA 3

Obecná horizontální ustanovení

Článek 23

Soulad

Členské státy přijmou veškerá 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 ustanovení individuálních nebo kolektivních smluv nebo dohod, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů nebo jakýchkoliv jiných ujednání, která odporují zásadě rovného zacházení;

c) systémy sociálního zabezpečení pracovníků obsahující taková ustanovení nemohly být schváleny ani rozšířeny správními opatřeními.

Článek 24

Pronásledování

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.

compliance with the principle of equal treatment.

Article 25

Penalties

Member States shall lay down the rules on penalties 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 penalties, 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 26

Prevention of discrimination

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

Article 27

Minimum requirements

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.

Článek 25

Sankce

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 do 5. října 2005 a neprodleně jí oznámí veškeré následné změny, které se jich týkají.

Článek 26

Předcházení diskriminaci

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

Článek 27

Minimální požadavky

1. Členské státy mohou zavést nebo zachovat ustanovení, která poskytují vyšší ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.

laid down in this Directive.

2. Implementation of this Directive shall under no circumstances be sufficient grounds for a reduction in the level of protection of workers in the areas to which it applies, without prejudice to the Member States' right to respond to changes in the situation by introducing laws, regulations and administrative provisions which differ from those in force on the notification of this Directive, provided that the provisions of this Directive are complied with.

2. Provedení této směrnice není za žádných okolností dostatečným důvodem pro snížení úrovně ochrany pracovníků v oblastech, na které se tato směrnice vztahuje, aniž je tím dotčeno právo členských států reagovat na změny situace přijetím právních a správních předpisů lišících se od těch, které jsou platné v době, kdy byla tato směrnice oznámena, za předpokladu, že jsou dodržována ustanovení této směrnice.

Article 28

Relationship to Community and national provisions

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

2. This Directive shall be without prejudice to the provisions of Directive 96/34/EC and Directive 92/85/EEC.

Článek 28

Vztah k předpisům Společenství a k vnitrostátním předpisům

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

2. Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice 96/34/ES a směrnice 92/85/EHS.

Article 29

Gender mainstreaming

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 this Directive.

Článek 29

Uplatňování hlediska rovnosti mužů a žen

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 této směrnici.

Article 30

Dissemination of information

Článek 30

Šíření informací

Member States shall ensure that measures taken pursuant to this Directive, together with the provisions already in force, are brought to the attention of all the persons concerned by all suitable means and, where appropriate, at the workplace.

Členské státy zajistí, aby všechny dotyčné osoby byly informovány všemi vhodnými prostředky, a ve vhodných případech na pracovišti, o opatřeních přijatých podle této směrnice spolu s již platnými opatřeními.

TITLE IV

FINAL PROVISIONS

HLAVA IV

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Article 31

Reports

Článek 31

Zprávy

1. By 15 February 2011, the Member States shall communicate to the Commission all the information necessary for the Commission to draw up a report to the European Parliament and the Council on the application of this Directive.

1. Do 15. února 2011 sdělí členské státy Komisi veškeré informace nezbytné k tomu, aby vypracovala zprávu pro Evropský parlament a Radu o uplatňování této směrnice.

2. Without prejudice to paragraph 1, Member States shall communicate to the Commission, every four years, the texts of any measures adopted pursuant to Article 141(4) of the Treaty, as well as reports on these measures and their implementation. On the basis of that information, the Commission will adopt and publish every four years a report establishing a comparative assessment of any measures in the light of Declaration No 28 annexed to the Final Act of the Treaty of Amsterdam.

2. Aniž je dotčen odstavec 1, sdělí členské státy Komisi každé čtyři roky znění veškerých opatření přijatých podle čl. 141 odst. 4 Smlouvy, jakož i zprávy o těchto opatřeních a jejich provádění. Na základě těchto informací Komise přijme a zveřejní každé čtyři roky zprávu zahrnující srovnávací hodnocení opatření s ohledem na prohlášení č. 28 připojené k závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy.

3. Member States shall assess the occupational activities referred to in Article 14(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 periodically, but at least every 8 years.

3. Členské státy přezkoumávají pracovní činnosti uvedené v čl. 14 odst. 2, aby z hlediska společenského vývoje rozhodly, zda je opodstatněné zachovávat dotyčné výjimky. O výsledcích přezkumu pravidelně, avšak nejméně jednou za 8 let, informují Komisi.

Article 32

Review

By 15 February 2011 at the latest, the Commission shall review the operation of this Directive and if appropriate, propose any amendments it deems necessary.

Článek 32

Přezkum

Do 15. února 2013 přezkoumá Komise používání této směrnice a případně navrhne změny, které považuje za nezbytné.

Article 33

Implementation

Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 15 August 2008 at the latest or shall ensure, by that date, that management and labour introduce the requisite provisions by way of agreement. Member States may, if necessary to take account of particular difficulties, have up to one additional year to comply with this Directive. Member States shall take all necessary steps to be able to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith communicate to the Commission the texts of those measures.

When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. They shall also include a statement that references in existing laws, regulations and administrative provisions to the Directives repealed by this Directive shall be construed as references to this Directive. Member States shall determine how such reference is to be made and how that statement is to be formulated.

The obligation to transpose this Directive into national law shall be

Článek 33

Provedení

Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do 15. srpna 2008 nebo zajistí, aby do uvedeného dne sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou. Členské státy mohou prodloužit lhůtu pro dosažení souladu s touto směrnicí o jeden rok, pokud je to nezbytné v zájmu zohlednění zvláštních obtíží. Členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, která jim umožní zaručit výsledky požadované touto směrnicí. Neprodleně sdělí Komisi znění těchto předpisů.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musejí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Musejí rovněž obsahovat prohlášení, že odkazy na směrnice zrušené touto směrnicí, uvedené ve stávajících právních a správních předpisech, se považují za odkazy na tuto směrnici. Způsob odkazu a znění prohlášení si stanoví členské státy.

Povinnost provést tuto směrnici do vnitrostátního práva se omezí na

confined to those provisions which represent a substantive change as compared with the earlier Directives. The obligation to transpose the provisions which are substantially unchanged arises under the earlier Directives.

Member States shall communicate to the Commission the text of the main provisions of national law which they adopt in the field covered by this Directive.

Article 34

Repeal

1. With effect from 15 August 2009 Directives 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC and 97/80/EC shall be repealed without prejudice to the obligations of the Member States relating to the time-limits for transposition into national law and application of the Directives set out in Annex I, Part B.

2. References made to the repealed Directives shall be construed as being made to this Directive and should be read in accordance with the correlation table in Annex II.

Article 35

Entry into force

This Directive shall enter into force on the 20th day following its publication in the Official Journal of the European Union.

Article 36

Addressees

This Directive is addressed to the Member States.

ustanovení, která představují oproti předchozím směrnícím podstatnou změnu. Povinnost provést ustanovení, která nejsou podstatným způsobem změněna, vyplývá z předchozích směrnic.

Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 34

Zrušovací ustanovení

1. Směrnice 75/117/EHS, 76/207/EHS, 86/378/EHS a 97/80/ES se zrušují s účinkem od 15. srpna 2009, aniž jsou dotčeny povinnosti členských států týkající se lhůt pro provedení směrnic uvedených v části B přílohy I do vnitrostátního práva a jejich použitelnosti.

2. Odkazy na zrušené směrnice se považují za odkazy na tuto směrnici v souladu se srovnávací tabulkou v příloze

Článek 35

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v Úředním věstníku Evropské unie.

Článek 36

Určení

Tato směrnice je určena členským státům.

Done at Strasbourg, 5 July 2006.

For the European Parliament

The President

J. Borrell Fontelles

For the Council

The President

P. Lehtomäki

Ve Štrasburku dne 5. července 2006.

Za Evropský parlament

předseda

J. Borrell Fontelles

Za Radu

předsedkyně

P. Lehtomäki

ANNEX I

PART A

Repealed Directives with their successive amendments

Council Directive 75/117/EEC | OJ L 45, 19.2.1975, p. 19 |

Council Directive 76/207/EEC | OJ L 39, 14.2.1976, p. 40 |

Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council | OJ L 269, 5.10.2002, p. 15 |

Council Directive 86/378/EEC | OJ L 225, 12.8.1986, p. 40 |

Council Directive 96/97/EC | OJ L 46, 17.2.1997, p. 20 |

Council Directive 97/80/EC | OJ L 14, 20.1.1998, p. 6 |

Council Directive 98/52/EC | OJ L 205, 22.7.1998, p. 66 |

PŘÍLOHA I

ČÁST A

Zrušené směrnice s následnými změnami

Směrnice Rady 75/117/EHS | Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19 |

Směrnice Rady 76/207/EHS | Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40 |

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES | Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15 |

Směrnice Rady 86/378/EHS | Úř. věst. L 225, 12.8.1986, s. 40 |

Směrnice Rady 96/97/ES | Úř. věst. L 46, 17.2.1997, s. 20 |

Směrnice Rady 97/80/ES | Úř. věst. L 14, 20.1.1998, s. 6 |

Směrnice Rady 98/52/ES | Úř. věst. L 205, 22.7.1998, s. 66 |

PART B

ČÁST B

List of time limits for transposition into national law and application dates

Seznam lhůt pro provedení do vnitrostátního práva a dnů použitelnosti

(referred to in Article 34(1))

(podle čl. 34 odst. 1)

Directive | Time-limit for transposition |
Date of application |

Směrnice | Lhůta pro provedení do
vnitrostátního práva | Den použitelnosti |

Directive 75/117/EEC | 19.2.1976 | |

Směrnice 75/117/EHS | 19. 2. 1976 | |

Directive 76/207/EEC | 14.8.1978 | |

Směrnice 76/207/EHS | 14. 8. 1978 | |

Directive 86/378/EEC | 1.1.1993 | |

Směrnice 86/378/EHS | 1. 1. 1993 | |

Directive 96/97/EC | 1.7.1997 |
17.5.1990 in relation to workers,
except for those workers or those
claiming under them who had before
that date initiated legal proceedings or
raised an equivalent claim under
national law. Article 8 of Directive
86/378/EEC — 1.1.1993 at the latest.
Article 6(1)(i), first indent of Directive
86/378/EEC – 1.1.1999 at the latest. |

Směrnice 96/97/ES | 1. 7. 1997 | 17. 5.
1990 v souvislosti s pracovníky, s
výjimkou pracovníků nebo osob
uplatňujících nárok za ně, kteří před tímto
dnem zahájili soudní řízení nebo uplatnili
rovnocenný nárok podle vnitrostátních
právních předpisů. Článek 8 směrnice
86/378/EHS – nejpozději 1. 1. 1993. Čl. 6
odst. 1 písm. i) první odrážka směrnice
86/378/EHS – nejpozději 1. 1. 1999. |

Directive 97/80/EC | 1.1.2001 | As
regards the United Kingdom of Great
Britain and Northern Ireland 22.7.2001
|

Směrnice 97/80/ES | 1. 1. 2001 | Pokud
jde o Spojené království Velké Británie a
Severního Irska, 22. 7. 2001. |

Directive 98/52/EC | 22.7.2001 | |

Směrnice 98/52/ES | 22. 7. 2001 | |

Directive 2002/73/EC | 5.10.2005 | |

Směrnice 2002/73/ES | 5. 10. 2005 | |

ANNEX II

Correlation table

Directive 75/117/EEC | Directive 76/207/EEC | Directive 86/378/EEC | Directive 97/80/EC | This Directive |

— | Article 1(1) | Article 1 | Article 1 | Article 1 |

— | Article 1(2) | — | — | — |

— | Article 2(2), first indent | — | — | Article 2(1), (a) |

— | Article 2(2), second indent | — | Article 2(2) | Article 2(1), (b) |

— | Article 2(2), third and fourth indents | — | — | Article 2(1), (c) and (d) |

— | — | — | — | Article 2(1), (e) |

— | — | Article 2(1) | — | Article 2(1), (f) |

— | Article 2(3) and (4) and Article 2(7) third subparagraph | — | — | Article 2(2) |

— | Article 2(8) | — | — | Article 3 |

Article 1 | — | — | — | Article 4 |

— | — | Article 5(1) | — | Article 5 |

— | — | Article 3 | — | Article 6 |

— | — | Article 4 | — | Article 7(1) |

— | — | — | — | Article 7(2) |

| | Article 2(2) | | Article 8(1) |

— | — | Article 2(3) | — | Article 8(2) |

— | — | Article 6 | — | Article 9 |

— | — | Article 8 | — | Article 10 |

— | — | Article 9 | — | Article 11 |

— | — | (Article 2 of Directive

PŘÍLOHA II

Srovnávací tabulka

Směrnice 75/117/EHS | Směrnice 76/207/EHS | Směrnice 86/378/EHS | Směrnice 97/80/ES | Tato směrnice |

— | čl. 1 odst. 1 | článek 1 | článek 1 | článek 1 |

— | čl. 1 odst. 2 | — | — | — |

— | čl. 2 odst. 2 první odrážka | — | — | čl. 2 odst. 1 písm. a) |

— | čl. 2 odst. 2 druhá odrážka | — | čl. 2 odst. 2 | čl. 2 odst. 1 písm. b) |

— | čl. 2 odst. 2 třetí a čtvrtá odrážka | — | — | čl. 2 odst. 1 písm. c) a d) |

— | — | — | — | čl. 2 odst. 1 písm. e) |

— | — | čl. 2 odst. 1 | — | čl. 2 odst. 1 písm. f) |

— | čl. 2 odst. 3, 4 a 7 třetí pododstavec | — | — | čl. 2 odst. 2 |

— | čl. 2 odst. 8 | — | — | článek 3 |

článek 1 | — | — | — | článek 4 |

— | — | čl. 5 odst. 1 | — | článek 5 |

— | — | článek 3 | — | článek 6 |

— | — | článek 4 | — | čl. 7 odst. 1 |

— | — | — | — | čl. 7 odst. 2 |

— | — | čl. 2 odst. 2 | — | čl. 8 odst. 1 |

— | — | čl. 2 odst. 3 | — | čl. 8 odst. 2 |

— | — | článek 6 | — | článek 9 |

— | — | článek 8 | — | článek 10 |

— | — | článek 9 | — | článek 11 |

— | — | (článek 2 směrnice 96/97/ES) | —

96/97/EC) — Article 12	článek 12
— — Article 9a — Article 13	— — článek 9a — článek 13
— Articles 2(1) and 3(1) — Article 2(1) Article 14(1)	— čl. 2 odst. 1 a čl. 3 odst. 1 — čl. 2 odst. 1 čl. 14 odst. 1
— Article 2(6) — — Article 14(2)	— čl. 2 odst. 6 — — čl. 14 odst. 2
— Article 2(7), second subparagraph — — Article 15	— čl. 2 odst. 7 druhý pododstavec — — článek 15
— Article 2(7), fourth subparagraph, second and third sentence — — Article 16	— čl. 2 odst. 7 čtvrtý pododstavec, druhá a třetí věta — — článek 16
Article 2 Article 6(1) Article 10 — Article 17(1)	článek 2 čl. 6 odst. 1 článek 10 — čl. 17 odst. 1
— Article 6(3) — — Article 17(2)	— čl. 6 odst. 3 — — čl. 17 odst. 2
— Article 6(4) — — Article 17(3)	— čl. 6 odst. 4 — — čl. 17 odst. 3
— Article 6(2) — — Article 18	— čl. 6 odst. 2 — — článek 18
— — — Articles 3 and 4 Article 19	— — — články 3 a 4 článek 19
— Article 8a — — Article 20	— článek 8a — — článek 20
— Article 8b — — Article 21	— článek 8b — — článek 21
— Article 8c — — Article 22	— článek 8c — — článek 22
Articles 3 and 6 Article 3 (2)(a) — — Article 23(a)	články 3 a 6 čl. 3 odst. 2 písm. a) — — čl. 23 písm. a)
Article 4 Article 3(2)(b) Article 7(a) — Article 23(b)	článek 4 čl. 3 odst. 2 písm. b) čl. 7 písm. a) — čl. 23 písm. b)
— — Article 7(b) — Article 23(c)	— — čl. 7 písm. b) — čl. 23 písm. c)
Article 5 Article 7 Article 11 — Article 24	článek 5 článek 7 článek 11 — článek 24
Article 6 — — — —	článek 6 — — — —
— Article 8d — — Article 25	— článek 8d — — článek 25
Article 2(5) Article 26	— čl. 2 odst. 5 — — článek 26
— Article 8e(1) — Article 4(2) Article 27(1)	— čl. 8e odst. 1 — čl. 4 odst. 2 čl. 27 odst. 1
— Article 8e(2) — Article 6 Article 27(2)	— čl. 8e odst. 2 — článek 6 čl. 27 odst. 2
— Article 2(7) first subparagraph Article 5(2) — Article 28(1)	— čl. 2 odst. 7 první pododstavec čl. 5 odst. 2 — čl. 28 odst. 1

— Article 2(7) fourth subparagraph first sentence Article 28(2)	— čl. 2 odst. 7 čtvrtý pododstavec první věta — — čl. 28 odst. 2
— Article 1(1a) Article 29	— čl. 1 odst. 1a — — článek 29
Article 7 Article 8 — Article 5 Article 30	článek 7 článek 8 — článek 5 článek 30
Article 9 Article 10 Article 12(2) Article 7, fourth subparagraph Article 31(1) and (2)	článek 9 článek 10 čl. 12 odst. 2 článek 7 čtvrtý pododstavec čl. 31 odst. 1 a 2
— Article 9(2) — — Article 31(3)	— čl. 9 odst. 2 — — čl. 31 odst. 3
— — — — Article 32	— — — — článek 32
Article 8 Article 9(1), first subparagraph and 9(2) and (3) Article 12(1) Article 7, first, second and third subparagraphs Article 33	článek 8 čl. 9 odst. 1 první pododstavec a čl. 9 odst. 2 a 3 čl. 12 odst. 1 článek 7 první, druhý a třetí pododstavec článek 33
— Article 9(1), second subparagraph — — —	— čl. 9 odst. 1 druhý pododstavec — — —
— — — — Article 34	— — — — článek 34
— — — — Article 35	— — — — článek 35
— — — — Article 36	— — — — článek 36
— — Annex — —	— — Příloha — —