SMĚRNICE
EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

2006/54/ES
ze dne 5. července 2006

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

(přepracované znění)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 141 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru (1),

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy (2),

vzhledem k těmto důvodům:

(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 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 pracovníků (4) byly podstatným způsobem změněny (5). Směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (6) a směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (7) rovněž obsahují ustanovení, jejichž účelem je zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami. Jelikož se v uvedených směrnicích 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) 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 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 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-262/88 (10) 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-7/93 (11) a C-351/00 (12) 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.

(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 témuž ustanovení.

(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 (13) neměl dopad na právo stát se členem systému důchodového 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 praxi.

(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 členským státům 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 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 (14). 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 (15).

(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 životě (16) 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. Členským státům 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) Účinné zavedení zásady rovného zacházení vyžaduje, aby členské státy zavedly příslušné postupy.

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

(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) 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 nebo obhajobě.

(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 bránící 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 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 směrnicím 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 předpisů (17) jsou členské státy vybízeny k 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,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

HLAVA I

OBECNÁ 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 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 verbální, neverbální 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 zabezpečení (18) a jejichž účelem je poskytnout pracovníkům, jak zaměstnancům, tak osobám samostatně výdělečně činným, v rámci podniku nebo skupiny podniků, v oblasti hospodářské činnosti, z oboru jednoho povolání nebo skupiny povolání, dávky určené jako doplněk k dávkám poskytovaným zákonnými systémy sociálního zabezpečení nebo jako jejich náhrada, nezávisle na tom, zda je členství v těchto systémech povinné nebo dobrovolné.

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.

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.

HLAVA II

ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ

KAPITOLA 1

Stejná odměna

Článek 4
Zákaz diskriminace

V případě stejné práce nebo práce, které je přiznána stejná hodnota, se odstraní přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví, pokud jde o všechna hlediska a podmínky odměňování.

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.

KAPITOLA 2

Rovné zacházení v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Článek 5
Zákaz diskriminace

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) oblast působnosti těchto systémů a podmínky přístupu k nim;

b) povinnost přispívat a výpočet výše příspěvků;

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

Článek 6
Osobní působnost

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

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.

Článek 8
Vyloučení z věcné působnosti

1. Tato kapitola se nevztahuje na:
a) individuální smlouvy pro samostatně 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 doplňku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

Článek 9
Příklady diskriminace

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

i) stanovení rozdílných úrovní příspěvků pracovníků;

j) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů, s výjimkou:
i) v případě příspěvkově definovaných systémů, je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,
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) 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. Pokud je poskytování dávek v rozsahu této kapitoly ponecháno úvaze řídících orgánů systému, přihlížejí tyto orgány k zásadě rovného zacházení.

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. 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.

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.

Článek 12
Zpětný účinek

1. Všechna opatření provádějící tuto kapitolu, pokud jde o pracovníky, se vztahují na všechny dávky ze systémů 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 území.

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.

KAPITOLA 3

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

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 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, jeli 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 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.

HLAVA III

HORIZONTÁLNÍ USTANOVENÍ

KAPITOLA 1

Opravné prostředky a prosazování

Oddíl 1
Opravné prostředky

Článek 17
Ochrana práv

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. 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.

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

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.

Oddíl 2
Důkazní břemeno

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 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.

KAPITOLA 2

Podpora rovného zacházení - dialog

Článek 20
Subjekty v oblasti rovného zacházení

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

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

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

b) provádění nezávislých studií týkajících se diskriminace;

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

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

Článek 21
Sociální dialog

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 sledováním praxe na pracovištích, v přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání, jakož i sledováním kolektivních smluv, pracovních řádů, výzkumem nebo výměnou zkušeností a osvědčených postupů.

2. Je-li to v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi, povzbuzují členské státy sociální partnery, aniž je dotčena jejich samostatnost, aby podporovali rovnost mezi muži a ženami a 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Článek 30
Šíření informací

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.

HLAVA IV

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 31
Zprávy

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. 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. 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.

Článek 32
Přezkum

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

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 ustanovení, která představují oproti předchozím směrnicím 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 II.

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.

Ve Štrasburku dne 5. července 2006.

Za Evropský parlament

předseda
J. BORRELL FONTELLES

Za Radu

předsedkyně
P. LEHTOMÄKI

---

(1) Úř. věst. C 157, 28.6.2005, s. 83.
(2) 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).
(3) 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) 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) Viz příloha I část A.
(6) Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19.
(7) 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).
(10) Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. května 1990, Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group, C-262/88, Sb. rozh. s. I-1889.
(11) 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.
(12) Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. srpna 2002, Pirkko Niemi, C-351/00, Sb. rozh. s. I-7007.
(13) Protokol č. 17 k článku 141 Smlouvy o založení Evropského společenství (1992).
(14) Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.
(15) 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).
(16) Úř. věst. C 218, 31.7.2000, s. 5.
(17) Úř. věst. C 321, 31.12.2003, s. 1.
(18) Úř. věst. L 6, 10.1.1979, s. 24.