

SMĚRNICE RADY 2000/78/ES

ze dne 27. listopadu 2000,

kteřou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Komise¹,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu²,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru³,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů⁴,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) v souladu s článkem 6 Smlouvy o Evropské unii je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, úcty k lidským právům a základním svobodám a zákonnosti, zásadách společných všem členským státům, a respektuje základní práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a vyplývající z ústavních tradic společných všem členským státům, jakožto obecných zásadách práva Společenství;
- (2) zásada rovného zacházení mezi ženami a muži je pevně zakotvena v důležitém souboru právních předpisů Společenství, zejména ve směrnici Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky⁵;
- (3) při zavádění zásady rovného zacházení by Společenství mělo v souladu s čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovnost mezi muži a ženami, zejména z toho důvodu, že ženy jsou často obětí vícenásobné diskriminace;

¹ Úř. věst. č. C 177 E, 27. 6. 2000, s. 42.

² Stanovisko ze dne 12. října 2000 (dosud nezveřejněné v Úředním věstníku).

³ Úř. věst. č. C 204, 18. 7. 2000, s. 82.

⁴ Úř. věst. č. C 226, 8. 8. 2000, s. 1.

⁵ Úř. věst. č. C 39, 14. 12. 1976, s. 40.

- (4) právo všech osob na rovnost před zákonem a ochrana před diskriminací představují všeobecné právo uznané Všeobecnou deklarací lidských práv, Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, pakty OSN o občanských a politických právech a o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, jejímiž signatáři jsou všechny členské státy. Úmluva č. 11 Mezinárodní organizace práce (MOP) zakazuje diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání;
- (5) respektování těchto základních práv a svobod je důležité. Tato směrnice se nedotýká svobody sdružování, včetně práva zakládat odborové organizace s jinými osobami a vstupovat do odborových organizací k hájení svých zájmů;
- (6) Charta základních sociálních práv pracovníků přijatá Společenstvím uznává důležitost boje proti všem formám diskriminace včetně potřeby uskutečňovat vhodné akce k sociální a hospodářské integraci starších osob a zdravotně postižených osob;
- (7) jedním z cílů Smlouvy o ES je podpora koordinace politik zaměstnanosti členských států. Za tímto účelem byla do Smlouvy o ES začleněna nová kapitola o zaměstnanosti jako prostředek k vypracování koordinované evropské strategie zaměstnanosti na podporu odborně kvalifikovaných a přizpůsobivých pracovních sil;
- (8) hlavní zásady zaměstnanosti pro rok 2000, schválené Evropskou radou v Helsinkách dne 10. a 11. prosince 1999 zdůrazňují nutnost podporovat trh práce, který by byl příznivý vůči sociální integraci vypracováním komplexního svazku politik zaměřených na boj proti diskriminaci skupin, například zdravotně postižených osob. Zdůrazňují také potřebu věnovat zvláštní pozornost podpoře starších pracovníků za účelem zvýšení jejich podílu mezi výdělečně činným obyvatelstvem;
- (9) zaměstnání a povolání jsou klíčovými prvky při zaručení rovných příležitostí pro všechny a velmi přispívají k plné účasti občanů na hospodářském, kulturním a sociálním životě a k osobnímu rozvoji;
- (10) dne 29. června 2000 Rada přijala směrnici 2000/43/ES⁶, kterou se zavádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Uvedená směrnice již poskytuje ochranu proti takovéto diskriminaci v oblasti zaměstnání a povolání;
- (11) diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace může ohrozit dosažení cílů Smlouvy o ES, zejména dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální ochrany, zvyšování životní úrovně a kvality života, hospodářské a sociální soudržnosti a solidarity a volného pohybu osob;

⁶ Úř. věst. č. L 180, 19. 7. 2000, s. 22.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
OJ L 303, 02.12.2000, p. 16-22

- (12) za tímto účelem by měla být v celém Společenství zakázána jakákoli přímá nebo nepřímá diskriminace na základě náboženského vyznání nebo víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v oblastech zahrnutých touto směrnicí. Tento zákaz diskriminace by se měl vztahovat také na státní příslušníky třetích zemí, avšak nepokrývá rozdíly v zacházení založené na státní příslušnosti a nedotýká se ustanovení o vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí a o jejich přístupu k zaměstnání a povolání;
- (13) tato směrnice se nevztahuje na systémy sociálního zabezpečení a sociální ochrany, jejichž dávky nejsou považovány za příjem ve smyslu přikládaném tomuto termínu pro účely použití článku 141 Smlouvy o ES, ani na jakýkoli druh platby státu, jejímž účelem je poskytnutí přístupu k zaměstnání nebo zachování zaměstnání;
- (14) tato směrnice se nedotýká vnitrostátních předpisů, kterými se stanoví věk odchodu do důchodu;
- (15) posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátním právem nebo zvyklostmi. Ty mohou zejména stanovit, že nepřímá diskriminace může být zjištěna jakýmkoli prostředky včetně statistických údajů;
- (16) stanovení opatření k uspokojení potřeb zdravotně postižených osob na pracovišti hraje v boji proti diskriminaci na základě zdravotního postižení důležitou roli;
- (17) tato směrnice nevyžaduje, aby osoba, která není kvalifikovaná, schopná a k dispozici pro výkon podstatných funkcí daného pracovního místa nebo k absolvování daného vzdělávání, byla přijata, povýšena nebo zůstala zaměstnána nebo se účastnila odborného vzdělávání, aniž je dotčena povinnost poskytovat zdravotně postiženým osobám přiměřenou úpravu;
- (18) tato směrnice zejména nevyžaduje, aby ozbrojené síly, policie, vězeňské nebo záchranné služby přijímaly nebo zaměstnávaly osoby, které nemají požadovanou schopnost vykonávat řadu funkcí, jejichž vykonávání by se od nich mohlo požadovat se zřetelem k oprávněnému cíli zachování operační schopnosti těchto služeb;
- (19) kromě toho, aby členské státy mohly nadále chránit bojovou účinnost svých ozbrojených sil, mohou si zvolit, že neuplatní ustanovení této směrnice týkající se zdravotního postižení a věku u všech nebo u části svých ozbrojených sil. Členské státy, které se rozhodnou pro tuto volbu, musí vymežit rozsah této výjimky;
- (20) měla by být přijímána vhodná opatření, tj. účinná a praktická opatření k přizpůsobení pracoviště zdravotnímu postižení, například přizpůsobením pracovních prostorů a zařízení, režimu pracovní doby, dělby úkolů nebo poskytnutím vzdělávacích nebo zaškolovacích opatření;

Revidovaný překlad právního předpisu Evropských společenství

- (21) za účelem určení, zda příslušná opatření představují neúměrné zatížení, je třeba vzít v úvahu zejména s nimi spojené finanční a jiné náklady, velikost a finanční prostředky organizace či podniku, jakož i možnost získání veřejných prostředků nebo jiné pomoci;
- (22) tato směrnice se nedotýká vnitrostátních právních předpisů o rodinném stavu a na něm závislých dávek;
- (23) za velmi omezených okolností může být rozdíl v zacházení odůvodněný v případech, kdy charakteristika týkající se náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace představuje oprávněný a rozhodující požadavek povolání, kdy cíl je legitimní a požadavek přiměřený. Takové okolnosti musí být zařazeny do informací předkládaných členskými státy Komisi;
- (24) Evropská unie ve své deklaraci č. 11 o postavení církví a nekonfesních organizací, přiložené k závěrečnému aktu Amsterodamské smlouvy, výslovně uznává, že respektuje a nedotýká se postavení církví, náboženských sdružení a komunit v členských státech podle vnitrostátních právních předpisů a že stejně respektuje postavení filozofických a nekonfesních organizací. S ohledem na to si členské státy mohou podržet nebo stanovit specifická ustanovení o hlavních, oprávněných a odůvodněných požadavcích povolání, které lze vyžadovat pro vykonávání určité pracovní činnosti;
- (25) zákaz diskriminace na základě věku je důležitou součástí dosahování cílů stanovených v hlavních směrech zaměstnanosti a podporování různosti pracovních sil. Rozdílná zacházení v souvislosti s věkem však mohou být za určitých okolností oprávněná, a proto vyžadují zvláštní ustanovení, která se mohou lišit podle situace v jednotlivých členských státech. Je tudíž důležité rozlišovat mezi rozdílným zacházením, které je odůvodněné, zejména mezi oprávněnými cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a diskriminací, která musí být zakázána;
- (26) zákaz diskriminace by se neměl dotknout zachování nebo přijetí opatření určených k předcházení nevýhodám nebo k vyrovnání nevýhod postihujících skupinu osob určitého náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace a taková opatření mohou povolovat existenci organizací osob určité náboženské víry či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, je-li jejich hlavním cílem podpora uspokojování zvláštních potřeb těchto osob;
- (27) Rada ve svém doporučení 86/379/EHS ze dne 24. července 1986 o zaměstnávání zdravotně postižených osob ve Společenství⁷ stanovila orientační rámec, který vyjmenovává příklady pozitivních akcí na podporu zaměstnávání a vzdělávání zdravotně postižených osob a ve svém usnesení ze dne 17. června 1999 o rovných možnostech zaměstnání pro zdravotně

⁷ Úř. věst. č. L 225, 12. 8. 1986, s. 43.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
OJ L 303, 02.12.2000, p. 16-22

postižené osoby⁸ zdůraznila význam věnování zvláštní pozornosti zejména přijímání, udržování v zaměstnání, vzdělávání a celoživotnímu učení zdravotně postižených osob;

- (28) tato směrnice stanoví minimální požadavky, čímž dává členským státům možnost volby zavedení nebo ponechání příznivějších ustanovení. Provádění této směrnice nemá sloužit k ospravedlnění jakéhokoli zhoršení ve vztahu k situaci, která již v členském státě existuje;
- (29) osoby, které jsou předmětem diskriminace na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace mají mít k dispozici přiměřené prostředky právní ochrany. Pro zajištění účinnější úrovně ochrany musí být sdružení nebo právnické osoby také zmocněny účastnit se řízení, za podmínek stanovených členskými státy, buď jménem, nebo na podporu kterékoli oběti diskriminace, aniž jsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy o postupu týkajícím se zastupování nebo obhajoby před soudy;
- (30) účinné zavedení zásady rovnosti vyžaduje přiměřenou soudní ochranu před odvetami;
- (31) právní předpisy o důkazním břemenu musí být upraveny, pokud jde o zřejmý případ, a má-li být zásada rovného zacházení uplatňována účinně, pak jakmile jsou předloženy důkazy diskriminace, důkazní břemeno se musí přesunout zpět na žalovaného. Žalovanému však nepřisluší, aby prokazoval, že žalobce je vyznavačem určitého náboženského vyznání nebo víry, že má určité zdravotní postižení nebo věk či určitou sexuální orientaci;
- (32) členské státy nemusí uplatňovat předpisy o důkazním břemenu v řízeních, v nichž zjišťování skutečností náleží soudu nebo jinému příslušnému orgánu. Mezi tato řízení patří ta, v nichž je žalobce zbaven povinnosti dokazovat skutečnosti, jejichž zjišťování náleží soudu nebo jinému příslušnému orgánu;
- (33) členské státy by měly podporovat dialog mezi sociálními partnery a v rámci vnitrostátní praxe také s nevládními organizacemi za účelem řešení jednotlivých forem diskriminace na pracovišti a boje proti nim;
- (34) potřeba podporovat mír a smír mezi hlavními komunitami v Severním Irsku vyžaduje začlenění zvláštních ustanovení do této směrnice;
- (35) členské státy musí stanovit účinné, přiměřené a odrazující sankce pro případy porušování povinností vyplývajících z této směrnice;
- (36) členské státy mohou svěřit sociálním partnerům na jejich společnou žádost provedení této směrnice, pokud jde o ustanovení kolektivních smluv, za předpokladu, že přijmou nezbytná opatření, aby zaručily v jakémkoli okamžiku výsledky požadované touto směrnicí;

⁸ Úř. věst. č. C 186, 2. 7. 1999, s. 3.

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
OJ L 303, 02.12.2000, p. 16-22

- (37) v souladu se zásadou subsidiarity uvedenou v článku 5 Smlouvy o ES nemohou být cíle této směrnice, zejména vytvoření stejných výchozích podmínek ve Společenství, pokud jde o rovnost v zaměstnání a povolání, uspokojivě dosaženy členskými státy, a proto mohou být z důvodů rozsahu či účinků navrhované činnosti lépe dosaženy Společenstvím. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku tato směrnice nepřekračuje hranice toho, co je k dosažení uvedeného cíle nutné,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

KAPITOLA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Účel

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

Článek 2

Pojem diskriminace

1. Pro účely této směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.
2. Pro účely odstavce 1 se:
 - a) přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;
 - b) nepřímou diskriminací rozumí, pokud by v důsledku zjevně neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla znevýhodněna osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami, ledaže:

Revidovaný překlad právního předpisu Evropských společenství

- i) uvedené ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
 - ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.
3. Obtěžování se považuje za diskriminaci ve smyslu odstavce 1, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry. V této souvislosti může být pojem obtěžování vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.
4. Jakékoli chování směřující k navádění k diskriminaci osob z kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 se považuje za diskriminaci ve smyslu odstavce 1.
5. Tato směrnice se nedotýká opatření stanovených vnitrostátními právními předpisy, která jsou v demokratické společnosti nutná pro veřejnou bezpečnost, udržování veřejného pořádku a předcházení trestným činům, pro ochranu zdraví a ochranu práv a svobod ostatních lidí.

Článek 3

Oblast působnosti

1. V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby z veřejného i soukromého sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o:
- a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech úrovních profesní hierarchie včetně získávání praktických zkušeností;
 - 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 a odměňování;
 - d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.

2. Tato směrnice se netýká rozdílů v zacházení na základě státní příslušnosti a nejsou jí dotčeny ustanovení a podmínky upravující vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti na území členských států a dále se netýká rozdílů v jakémkoli zacházení souvisejícím s právním postavením dotčených státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti.
3. Tato směrnice se nevztahuje na platby jakéhokoli druhu poskytované státními systémy nebo podobnými systémy, včetně systémů státního sociálního zabezpečení a sociální ochrany.
4. Členské státy mohou stanovit, že se tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, nevztahuje na ozbrojené síly.

Článek 4

Profesní požadavky

1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 1 a 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě charakteristik souvisejících s jedním z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, pokud z povahy dotčených pracovních činností nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto charakteristiky představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li cíl legitimní a požadavek přiměřený.
2. Členské státy mohou zachovat vnitrostátní právní předpisy platné ke dni přijetí této směrnice nebo stanovit budoucí právní předpisy zahrnující vnitrostátní zvyklosti existující ke dni přijetí této směrnice, na základě kterých v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných veřejných nebo soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, nepředstavuje rozdíl v zacházení na základě náboženského vyznání či víry určité osoby diskriminaci, pokud z povahy dotčených pracovních činností nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že náboženské vyznání nebo víra osoby představuje podstatný, legitimní a odůvodněný profesní požadavek se zřetelem k etice organizace. Tento rozdíl v zacházení se uplatňuje s přihlédnutím k ústavním ustanovením a zásadám členských států, jakož i k obecným zásadám právních předpisů Společenství a neospravedlňuje diskriminaci na jiném základě.

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

Článek 5

Přiměřené uspořádání pro zdravotně postižené osoby

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

Článek 6

Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku

1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy jsou objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, včetně legitimních cílů politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

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

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

Článek 7

Pozitivní činnost

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
OJ L 303, 02.12.2000, p. 16-22

1. Za účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 a pro jejich vyrovnání.
2. Pokud jde o zdravotně postižené osoby, zásada rovného zacházení se nedotýká práva členských států zachovávat nebo přijímat ustanovení k ochraně zdraví a bezpečnosti při práci nebo opatření zaměřená na vytváření nebo zachování ustanovení nebo zařízení na ochranu nebo podporu zařazení těchto osob do pracovního prostředí.

Článek 8

Minimální požadavky

1. Členské státy mohou přijmout nebo zachovat ustanovení, která jsou příznivější pro ochranu zásady rovného zacházení než ustanovení této směrnice.
2. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany proti diskriminaci, kterou členské státy již poskytují v oblastech upravených touto směrnicí.

KAPITOLA II

OPRAVNÉ PROSTŘEDKY A VÝKON PRÁVA

Článek 9

Ochrana práv

1. Členské státy zajišťují, aby soudní a/nebo správní řízení, včetně dohodovacích řízení, směřující k dodržování povinností podle této směrnice byla, považují-li to za vhodné, dostupná všem osobám, které se cítí poškozené nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.
2. Členské státy zajistí, aby sdružení, organizace nebo právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly ve prospěch nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní a/nebo správní řízení určené pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice.
3. Odstavce 1 a 2 se nedotýkají vnitrostátních právních předpisů o lhůtách pro podávání žalob v případě zásady rovnosti zacházení.

Článek 10

Důkazní břemeno

1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, aby, jakmile se osoby cítí poškozené nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, příslušelo odpůrci prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.
2. Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.
3. Odstavec 1 se nevztahuje na trestní řízení.
4. Odstavce 1, 2 a 3 jsou rovněž použitelné na všechna řízení zahájená v souladu s čl. 9 odst. 2.
5. Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž zjišťování skutečností přísluší soudu nebo příslušnému orgánu.

Článek 11

Pronásledování

Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření pro ochranu zaměstnanců před propuštěním nebo jiným nepříznivým zacházením ze strany zaměstnavatele, které jsou reakcí na stížnost podanou v podniku nebo na jakékoli soudní řízení zaměřené na dodržování zásady rovného zacházení.

Článek 12

Šíření informací

Členské státy zajistí, aby ustanovení přijatá na základě této směrnice, jakož i příslušná ustanovení, která jsou již platná v této oblasti, byla oznámena dotyčným osobám všemi odpovídajícími prostředky, například na pracovištích a na celém území.

Článek 13

Sociální dialog

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

2. Je-li to v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi, podpoří členské státy sociální partnery, aniž je dotčena jejich samostatnost, aby na příslušné úrovni uzavírali dohody, které stanoví pravidla proti diskriminaci v oblastech uvedených v článku 3 spadajících do oblasti působnosti kolektivního vyjednávání. Tyto dohody dodržují minimální požadavky stanovené v této směrnici a ve vnitrostátních prováděcích předpisech.

Článek 14

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 z kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 za účelem podpory zásady rovného zacházení.

KAPITOLA III

ZVLÁŠTNÍ USTANOVENÍ

Článek 15

Severní Irsko

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

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

KAPITOLA IV

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 16

Zajištění souladu

Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby:

- a) byly zrušeny právní a správní předpisy odporující zásadě rovnosti;
- b) byla nebo mohla být prohlášena od počátku za neplatná nebo aby byla pozměněna ustanovení odporující zásadě rovného zacházení, která jsou uvedena ve smlouvách nebo kolektivních smlouvách, vnitřních řádech podniků, jakož i v pravidlech upravujících ziskové nebo neziskové organizace a nezávislé profese a organizace pracovníků a zaměstnavatelů.

Článek 17

Sankce

Členské státy stanoví systém sankcí za porušování vnitrostátních ustanovení přijatých podle této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění uplatňování těchto ustanovení. Tyto sankce, které mohou zahrnovat zaplacení náhrady škody poškozené osobě, musí být účinné, přiměřené a odrazující. Členské státy oznámí tato ustanovení Komisi nejpozději do 2. prosince 2003 a co nejdříve veškeré následné změny, které se jich týkají.

Článek 18

Provádění

Členské státy přijmou právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 2. prosince 2003 nebo mohou pověřit sociální partnery na jejich společnou žádost prováděním této směrnice, pokud jde o ustanovení vyplývající z kolektivních smluv. V těchto případech členské státy zajistí, aby nejpozději do 2. prosince 2003 sociální partneři zavedli nezbytná opatření dohodou, přičemž členské státy jsou povinny přijmout všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky požadované touto směrnicí. Neprodleně o tom uvědomí Komisi

Revidovaný překlad právního předpisu Evropských společenství

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

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

Článek 19

Zpráva

1. Členské státy sdělí Komisi nejpozději do 2. prosince 2003 a poté každých pět let veškeré informace nezbytné k tomu, aby Komise vypracovala zprávu pro Evropský parlament a Radu o provádění této směrnice.
2. Zpráva Komise vezme podle potřeby v úvahu hlediska sociálních partnerů a příslušných nevládních organizací. V souladu se zásadou systematického přihlížení k otázce rovných příležitostí pro ženy a muže zpráva mimo jiné obsahuje zhodnocení dopadu přijatých opatření na ženy i muže. S ohledem na získané informace zahrnuje zpráva, je-li to nezbytné, návrhy na přezkoumání a aktualizaci této směrnice.

Článek 20

Vstup v platnost

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

Článek 21

Určení

Tato směrnice je určena členským státům.

V Bruselu dne 27. listopadu 2000.

Revidovaný překlad právního předpisu Evropských společenství

*Za Radu
předsedkyně*
É. GUIGOU

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general
framework for equal treatment in employment and occupation
OJ L 303, 02.12.2000, p. 16-22