

Návrh
usnesení Senátu Parlamentu České republiky

Senát

souhlasí s návrhem na vypovězení

1. Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 ze dne 21. června 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, a
2. článku 8 odst. 4 Evropské sociální charty ze dne 18. října 1961.

Předkládací zpráva

Česká republika, jakožto nástupnický stát Československa, které bylo v roce 1919 jedním ze zakládajících členských států Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“), převzala na základě sukcese všechny úmluvy MOP ratifikované do 31. 12. 1992 tehdejší Českou a Slovenskou Federativní Republikou.

Úmluvu MOP č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (dále jen „Úmluva“), která byla přijata 21. června 1935, ratifikovala Československá republika 12. června 1950. V platnost pro ČSR vstoupila 12. června 1951 a byla vyhlášena sdělením Federálního ministerstva zahraničí č. 441/1990 Sb.

Úmluva ve svém čl. 2 zakotvuje **obecný zákaz práce žen v podzemí**, zároveň však povoluje vnitrostátnímu zákonodárství stanovit režim výjimek pro ženy, které zaujímají vedoucí postavení a neprovádějí manuální práce, dále pro ženy zaměstnané ve zdravotnických a sociálních službách, ženy, které v průběhu svého studia prodělávají výcvik v podzemních částech dolu a všechny ostatní ženy, které příležitostně musí sestoupit do podzemních částí dolu k výkonu povolání nikoli manuálního.

Evropská sociální charta (dále jen „ESCh“) byla přijata dne 18. října 1961 v Turíně s cílem chránit základní sociální a hospodářská práva občanů smluvních států a stanoví tak minimální požadavky, které se smluvní státy zavázaly plnit. Ve vztahu k Radě Evropy se od 1.1. 1993 stala Česká republika signatářským státem ESCh, která byla jménem České a Slovenské Federativní Republiky podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992. Poté co Parlament České republiky vyslovil s ESCh souhlas a prezident ji ratifikoval, byla dne 3. listopadu 1999 ratifikační listina uložena u generálního tajemníka Rady Evropy. ESCh vstoupila pro Českou republiku v platnost dne 3. prosince 1999. Vyhlášena byla Sdělením Ministerstva zahraničních věcí pod číslem 14/2000 Sb. m. s.

Česká republika tak ratifikovala mimo jiné i ustanovení článku 8 odst. 4, ve kterém se smluvní strany zavazují, s cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu, regulovat zaměstnávání žen noční prací v průmyslu a **zakázat zaměstnávání žen při podzemním dolování** a, kde je to vhodné, při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví a námahy. Toto ustanovení bylo ratifikováno jako závazek dle článku 20 odst. 1 písm. c), tudíž nejde o tzv. „hardcore ustanovení“.

Úmluva i článek 8 odst. 4 ESCh tak stanoví obecný zákaz práce žen v podzemí. Ve vnitrostátním právu je tento zákaz proveden § 238 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, v platném znění, v němž je uvedeno, že:

- „ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají*
- a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,*
 - b) zdravotnické a sociální služby,*
 - c) provozní praxi při studiu,*

d) *práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorčí, kontrolní nebo studijní činností“.*

Podpisem Smlouvy o přistoupení ČR k Evropské unii se Česká republika zavázala, že bude harmonizovat vnitrostátní právní řád s *acquis communautaire* do data svého vstupu a po vstupu přijímat všechna opatření, aby odstranila vzniklou neslučitelnost. Smlouva o založení ES (dále jen „Smlouva“) a zejména Směrnice Rady č. 76/207/EHS 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 (dále jen „Směrnice“) ve znění Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, stanoví **rovnost žen a mužů a zákaz diskriminace na základě pohlaví** jako zásadní principy EU. Směrnice ve svém čl. 3 odst. 1 písm. a) v platném znění stanoví, že *„uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních subjektů, pokud jde o podmínky přístupu k zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek nábory bez ohledu na obor činnosti, a na všech stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání.“*

Rozhodovací praxe Evropského soudního dvora již dříve ve věci 222/84 Johnston a ve věci C-285/98 Kreil potvrdila, že **je nepřipustné, aby ženy byly vyloučeny z určitého typu zaměstnání** s odůvodněním, že by jim měla být poskytnuta větší míra ochrany než mužům před riziky, jimž jsou vystaveni muži i ženy stejnou měrou a které se liší od specifických potřeb ochrany žen. Jedinými výjimkami jsou ochrana ženy v průběhu těhotenství a následně poté, než se její fyziologické a duševní funkce vrátí po porodu do běžného stavu, a také ochrana vztahu mezi ženou a jejím dítětem, která následuje po těhotenství a porodu. Skutečnost, že **zásada rovného zacházení nepřipouští obecné vyloučení žen z určitého zaměstnání**, zkonstatoval Soudní dvůr i v rozhodnutí ve věci C-345/89 Stoeckel.

Obsah Úmluvy i článku 8 odst. 4 ESCh zakazující obecně práci žen v podzemí, a tím i vnitrostátní právní úprava přijatá na základě její ratifikace v rámci Zákoníku práce, se tak dostává do rozporu s principem rovných příležitostí pro muže a ženy a právem ES.

To bylo explicitně konstatováno Evropským soudním dvorem v případě Republiky Rakousko (věc C – 203/03). Rakousko mělo Úmluvu vypovědět a vnitrostátní úpravu pozměnit v nejbližším možném termínu po vstupu do EU, ale neučinilo tak (členem EU se stalo 1. 1. 1995, první možnost vypovězení úmluvy mělo po 30. 5. 1997). Neplnění závazků vyplývajících ze Směrnice odůvodňovalo právě svou vázaností Úmluvou. Ve svém stanovisku k porušení smlouvy proti Republice Rakousko ze dne 8. července 2004 použil generální advokát Evropského soudního dvora k argumentaci soudní rozhodnutí ve věci C – 84/98 Komise vs. Portugalsko. Toto rozhodnutí řeší konflikt mezinárodního práva a závazků vyplývajících z práva ES tak, že jakkoli v kontextu čl. 307 Smlouvy má členský stát možnost výběru vhodných opatření, je povinen odstranit jakoukoli neslučitelnost mezi úmluvou, kterou je členský stát vázán již v období předcházejícímu vstupu do EU, a mezi Smlouvou. **Pokud členský stát čelí obtížím, které činí změnu takové úmluvy nemožnou, nelze vyloučit povinnost odstoupit od této úmluvy.**

Evropský soudní dvůr ve svém rozhodnutí v této věci z 1. února 2005 výslovně uvedl, že „...povinnosti, které vyplývají ... z **úmluvy č. 45 MOP, [jsou] neslučitelné s články 2 a 3 směrnice 76/207**“. Dále konstatoval, že Rakousko tím, že nevypovědělo Úmluvu již dříve, **neporušilo povinnosti vyplývající z práva Společenství pouze proto, že tato neslučitelnost dříve nebyla prokázána dostatečně jasně k tomu, aby členský stát byl povinen Úmluvu vypovědět (tj. nyní již dostatečně jasně prokázána je)**. Ačkoli se uvedené rozhodnutí Evropského soudního dvora bezprostředně týká pouze Rakouska jakožto strany žalované, lze jednoznačně předpokládat, že v případě posuzování této věci vůči České republice by Soudní dvůr dospěl k týmž závěrům.

Podle čl. 3 odst. 2 písm. a) Směrnice v takovémto případě **přijmou členské státy opatření nezbytná k zajištění toho, aby byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení**. Povinnost členských států přijmout veškerá obecná i zvláštní opatření k plnění závazků, které vyplývají ze Smlouvy nebo jsou důsledkem činnosti orgánů Společenství, vyplývá z čl. 10 Smlouvy. Nutnost přijmout opatření aktivní povahy vyjadřuje i čl. 307 Smlouvy, který sice v odst. 1 stanoví, že práva a povinnosti vyplývající ze smluv uzavřených přistupujícími státy před jejich přistoupením mezi jedním nebo několika členskými státy na jedné straně a jedním nebo několika třetími zeměmi na straně druhé nejsou Smlouvou dotčeny, ale podle odst. 2 pokud jsou uvedené smlouvy se Smlouvou neslučitelné, **použije příslušný členský stát všech vhodných prostředků k odstranění zjištěných neslučitelností**.

Podle čl. 1 Ústavy dodržuje ČR závazky, které pro ni vyplývají z mezinárodního práva. Podle čl. 10 Smlouvy, jejíž smluvní stranou je od 1. 5. 2004 i ČR, učiní členské státy veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k plnění závazků, které vyplývají z této smlouvy nebo jsou důsledkem činnosti orgánů Společenství. Podle čl. 228 jsou členské státy dále povinny učinit opatření, která vyžaduje splnění rozsudku Evropského soudního dvora. Česká republika má tedy v důsledku přistoupení k EU povinnost plnit závazky vyplývající z práva ES, a nemůže proto dále zároveň plnit závazky, které pro ni plynou z Úmluvy a článku 8 odst. 4 ESCh. Pokud by ČR stávající situaci ignorovala a zachovala status quo, porušila by své mezinárodní závazky, svou Ústavu, jakož i obecnou zásadu právní *pacta sunt servanda*.

Možnosti, jak dosáhnout odstranění konstatované neslučitelnosti v případě Úmluvy, jsou *de facto* – vzhledem k praxi Mezinárodní organizace práce, která své úmluvy po věcné stránce nemění, nýbrž přijímá nové tzv. revidované úmluvy za současného zachování platnosti úmluv starých – omezené pouze na vypovězení Úmluvy či na vypovězení Smlouvy o přistoupení k EU. Ministerstvo práce a sociálních věcí se s ohledem na stávající zahraničně-politické priority, jakož i s přihlédnutím k ekonomickým zájmům ČR domnívá, že členství v EU lze v současnosti považovat za strategickou nezbytnost. **Je tedy nutné Úmluvu vypovědět.**

Ustanovení § 396 odst. 2 Zákoníku práce, stanoví, že *ustanovení § 238 odst. 1 pozbývá platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, 1935 (č. 441/1990 Sb.)*. **Proto by v okamžiku vypovězení**

Úmluvy rovněž došlo , k rozporu vnitrostátní právní úpravy se závazkem článku 8 odst. 4 ESCh. V návaznosti na to, že po výpovědi Úmluvy již fakticky nebude možné naplňovat článek 8 odst. 4 a s odkazem na zásadu dodržování smluvních závazků, se navrhuje ustanovení článku 8 odst. 4 ESCh vypovědět.

Odstranění výše uvedeného problému by bylo možné také ratifikací revidované podoby ESCh (dále jen „Revidovaná ESCh“), která znění článku 8 upravila tak, že zákaz zaměstnávání žen při podzemním dolování a při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví a námahy, se týká pouze žen těhotných, krátce po porodu a žen kojících své děti. Nicméně s ohledem na to, že dosud Česká republika sice Revidovanou ESCh podepsala, ale neratifikovala a o její ratifikaci se zatím ani neuvažuje, je výpověď článku 8. odst. 4. ESCh jediným řešením.

Článek 7 Úmluvy umožňuje signatářskému státu tuto Úmluvu vypovědět po uplynutí 10 let od data, ke kterému tato úmluva poprvé vstoupí v platnost, a v dalších desetiletých obdobích, a to vždy ve lhůtě 1 roku po začátku tohoto období. Podle čl. 5 odst. 2 vstoupila Úmluva v platnost dne 30. 5. 1937. **ČR tak bude moci Úmluvu vypovědět v termínu od 31. května 2007 do 30. května 2008. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy bude zapsána Mezinárodním úřadem práce.**

Členské státy ESCh jsou dle článku 20 odst. 1 písm. c) vázány takovým počtem článků nebo číslovaných odstavců části II ESCh podle svého výběru, který ve svém celkovém součtu nebude menší než 10 článků nebo 45 číslovaných odstavců, přičemž článek 20 odst. 1 písm. b) zavazuje členské státy považovat za závazné minimálně pět článků z článků uvedených v tomto ustanovení (tzv. „hardcore“ ustanovení). Česká republika ratifikovala celkem 52 odstavců ESCh. Výpověď článku 8 odst. 4 tedy nezpůsobí pokles počtu ratifikovaných odstavců pod požadovaných 45.

Článek 37 ESCh umožňuje signatářskému státu vypovědět každý přijatý článek nebo odstavec části II ESCh za předpokladu, že počet článků nebo odstavců, kterými je tato smluvní strana vázána, nebude nikdy nižší než 10 článků nebo 45 odstavců a že v tomto počtu článků nebo odstavců budou i nadále zahrnuty články vybrané touto smluvní stranou mezi těmi, které jsou výslovně zmíněny v článku 20 odst. 1 písm. b). Vypovězením článku 8 odst. 4 ESCh bude Česká republika i nadále splňovat tento závazek. Každý smluvní stát může vypovědět ESCh (nebo její přijatý článek anebo odstavec) nejdříve po uplynutí pětiletého období ode dne, kdy pro něj ESCh vstoupila v platnost, nebo před uplynutím každého dalšího dvouletého období a v každém případě po šestiměsíční lhůtě. **Česká republika tak by tak měla článek 8 odst. 4 ESCh vypovědět a výpověď oznámit generálnímu tajemníkovi Rady Evropy nejpozději dne 3. 6. 2008, aby účinek výpovědi nastal 3. 12. 2008.**

Pokud by tak ČR neučinila, lze očekávat, že Evropská komise zahájí s ČR řízení podle článku 226 Smlouvy. Po uskutečněním předběžném řízení podá Komise žalobu proti členskému státu u Evropského soudního dvora. Zjistí-li Soud porušení Smlouvy členským státem, je členský stát povinen podle čl. 228 Smlouvy neprodleně učinit veškerá opatření, která jsou v rozsudku obsažena, tj. zastavit porušování práva Společenství, eventuálně napravit následky tím vzniklé.

Neučiní-li stát výše uvedená opatření, může Soud na základě návrhu Komise vydat nový rozsudek, který bude obsahovat povinnost zaplatit paušální pokutu nebo penále, jejíž výši Komise považuje za přiměřenou okolnostem (např. v souvislosti s nerespektováním rozsudku Soudního dvora C- 122/97 Komise v. Německo uložil soudní dvůr k zaplacení 158 400 ECU / cca 5 670 720 Kč denně pro neplnění ekologických závazků; v souvislosti s nerespektováním rozsudku Soudního dvora C-64/88 Komise v. Francie uložil soudní dvůr svým rozsudkem ve věci C-304/02 k zaplacení penále ve výši 57 761 250 EUR / cca 1 628 867 250 Kč za každé šestiměsíční období počínaje vyhlášením rozsudku až do splnění povinnosti vyplývající z výše uvedeného rozsudku, jakož i paušální částku ve výši 20 000 000 EUR / cca 564 000 000 Kč).

Prozatím vypovědělo Úmluvu s odůvodněním její neslučitelnosti se zásadou rovnosti žen a mužů šest členských států EU (Finsko, Irsko, Lucembursko, Nizozemsko, Spojené království a Švédsko).

Úmluva i ESCh jsou tzv. prezidentské smlouvy neboť se týkají problematiky, jejíž úprava je vyhrazena zákonu a k jejich vypovězení je proto zapotřebí souhlasu obou komor Parlamentu ČR.

Z hlediska rovnosti žen a mužů lze konstatovat, že rovné příležitosti pro ženy a muže kromě jiného znamenají též **možnost zvolit si zaměstnání, aniž by stát omezoval mužům nebo ženám přístup k některému povolání pouze z důvodu příslušnosti k některému z pohlaví**. Pokud si žena přeje vykonávat zaměstnání, jež obvykle vykonávají muži, má mít možnost toto zaměstnání vykonávat, splňuje-li pro jeho výkon potřebné předpoklady, např. vzdělání, zdravotní stav, fyzická síla atp.

Absolutní zákaz výkonu některých povolání plošně všem ženám je diskriminační opatření a postihuje i ty konkrétní ženy, které splňují podmínky pro výkon těchto povolání. Muže takový plošný zákaz výkonu povolání neomezuje a hodnotí se vždy předpoklady konkrétního muže. Aby i ženy měly stejný přístup k povolání a zaměstnání, a tedy i k výdělku, jako mají muži, ustupuje se celosvětově od diskriminačního zákazu výkonu některých prací všemi ženami. Výjimkou zůstává ochrana žen v přímé souvislosti s mateřstvím (těhotné ženy, žena krátce po porodu, kojící ženy), kdy stát může těmto ženám dočasně zakázat výkon některých prací.

Vypovězení Úmluvy a článku 8 odst. 4 ESCh odstraní mezinárodněprávní překážky ke zrušení legislativní výjimky z principu rovného zacházení a podle § 396 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. pozbuje zákaz zaměstnávání žen pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol platnosti dnem, kdy nabude účinnosti vypovězení Úmluvy. Ochrana žen před pracemi ohrožujícími jejich zdraví bude zajištěna kromě § 238 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb. také § 20 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, podle něhož se **vhodným zaměstnáním rozumí to, které mj. odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci a schopnostem. Míra fyzické zátěže a její dopad na konkrétní osobu je tak podle § 21 zákona posuzována v rámci individuálního hodnocení zdravotního stavu**.

Zdravotní stav je individuálně hodnocen i v případě omezení svobodné volby povolání u odsouzených ve výkonu trestu. Podle § 2 odst. 2 zákona

č. 169/1999 Sb., v platném znění se s odsouzenými ve výkonu trestu musí jednat tak, aby bylo zachováno jejich zdraví. Na základě § 37 zákona č. 345/1999 Sb., v platném znění, musí případné pracovní aktivity odpovídat zdravotnímu stavu odsouzeného.

Vypovězení Úmluvy ani článku 8 odst. 4 ESCh nebude mít žádný dopad na veřejné rozpočty a je nutné k uvedení vnitrostátní legislativy do souladu se závazky vyplývajícími z členství České republiky v Evropské unii.

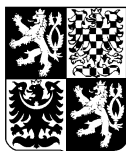
Z formálního hlediska lze předpokládat možnost určitých dopadů na zaměstnavatele působící v oblasti dobývání surovin hlubinným způsobem. Po konzultaci s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, v jejímž rámci působí Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu jakožto nejvýznamnější organizace zaměstnavatelů tohoto odvětví, je možné konstatovat, že zrušení zákazu prací žen v podzemí nebude znamenat žádné podstatné navýšení nákladů, mj. i s přihlédnutím k tomu, že se neočekává zaměstnávání žen podzemními pracemi ve větším rozsahu a pro případy individuálního zájmu existuje potřebné technické i sociální vybavení.

Návrh na vypovězení Úmluvy a článku 8 odst. 4 ESCh vláda projednala na svém zasedání dne 12. září 2007 a svým usnesením č. 1045 s ním vyslovila souhlas.

V Praze dne

předseda vlády

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY



USNESENÍ

VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY

ze dne 12. září 2007 č. 1045

k návrhu na vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 ze dne 21. června 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů, a článku 8 odst. 4 Evropské sociální charty ze dne 18. října 1961

Vláda

I. **souhlasí**

1. s návrhem na vypovězení Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 45 ze dne 21. června 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů (dále jen „Úmluva“),

2. s návrhem na vypovězení článku 8 odst. 4 Evropské sociální charty ze dne 18. října 1961 (dále jen „Charta“);

II. **doporučuje** prezidentu republiky, aby po vyslovení souhlasu Parlamentem České republiky s vypovězením Úmluvy a článku 8 odst. 4 Charty podepsal listiny o vypovězení Úmluvy a článku 8 odst. 4 Charty;

III. **pověřuje** předsedu vlády předložit návrh na vypovězení Úmluvy a článku 8 odst. 4 Charty předsedovi Poslanecké sněmovny a předsedovi Senátu Parlamentu České republiky k vyslovení souhlasu Parlamentem České republiky;

IV. **ukládá**

1. místopředsedovi vlády a ministru práce a sociálních věcí, aby odůvodnil návrh na vypovězení Úmluvy a článku 8 odst. 4 Charty v Parlamentu České republiky,

2. ministru zahraničních věcí provést na návrh místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí příslušná opatření spojená s vypovězením Úmluvy a článku 8 odst. 4 Charty.

Provedou:

předseda vlády,
místopředseda vlády a
ministr práce a sociálních věcí,
ministr zahraničních věcí

Předseda vlády
Ing. Mirek Topolánek v. r.

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (velkého senátu)
1. února 2005¹

**„Nesplnění povinnosti státem – Články 249 ES a 307 ES – Články 2 a 3
směrnice 76/207/EHS – Rovné zacházení pro muže a ženy – Zákaz
zaměstnávání žen pracemi v podzemí v těžebním odvětví, jakož i pracemi
při přetlaku a potápěčskými pracemi”**

Účastníci řízení

Ve věci **C-203/03**,

jejímž předmětem je žaloba pro nesplnění povinností na základě článku 226 ES,
podaná dne 12. května 2003,

Komise Evropských společenství, zastoupená N. Yerrell a H. Kreppel, jako
zmocněnci, s adresou pro účely doručování v Lucemburku,
žalobkyně,

proti

Rakouské republice, zastoupené H. Dossim a E. Riedlem, jako zmocněnci, s
adresou pro účely doručování v Lucemburku,
žalované,

SOUDNÍ DVŮR (velký senát),

ve složení V. Skouris, předseda, P. Jann, C. W. A. Timmermans a A. Rosas,
předsedové senátů, J.-P. Puissochet, R. Schintgen, N. Colneric (zpravodaj), J.
Malenovský, J. Klučka, U. Lhmus a E. Levits, soudci,

generální advokát: F. G. Jacobs,
vedoucí soudní kanceláře : R. Grass,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 8.
července 2004,

vydává tento

Rozsudek

1. Svou žalobou se Komise Evropských společenství domáhá, aby Soudní důr určil,
že Rakouská republika tím, že v rozporu s ustanoveními směrnice Rady 76/207/EHS

¹ Jednací jazyk: němčina.

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 (Úř. věst. L 39, s. 40), zachovala:

- v článku 2 Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über Beschäftigungsverbote und -beschränkungen für Arbeitnehmerinnen (nařízení spolkového ministra hospodářství a práce o zákazech a omezeních v zaměstnávání žen) ze dne 4. října 2001 (BGBl. II, 356/2001, dále jen „nařízení z roku 2001“), obecný zákaz zaměstnávání žen v odvětví podzemního těžebního průmyslu se stanovením omezeného počtu výjimek a
- v člancích 8 a 31 Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung (nařízení o pracích při přetlaku a potápěčských pracích) ze dne 25. července 1973 (BGBl. 501/1973, dále jen „nařízení z roku 1973“), obecný zákaz zaměstnávání žen tímto druhem prací, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článků 2 a 3 této směrnice a z článků 10 ES a 249 ES a uložil Rakouské republice náhradu nákladů řízení.

2. Rakouská republika navrhuje, aby Soudní dvůr

- odmítl žalobu, v rozsahu v němž se týká nařízení z roku 2001, jako nepřipustnou a
- uložil Komisi náhradu nákladů řízení, jakož i, pokud Soudní dvůr usoudí, že žaloba je přípustná,
- zamítl žalobu a
- uložil Komisi náhradu nákladů řízení.

Právní rámec

Mezinárodní právo

3. Článek 2 Úmluvy č. 45 Mezinárodní organizace práce (dále jen MOP) ze dne 21. června 1935 o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí v dolech všech druhů, ratifikované Rakouskou republikou v roce 1937, stanoví:

„Žádná osoba ženského pohlaví, ať kteréhokoli věku, nesmí být zaměstnávána pracemi pod zemí v dolech.“

4. Podle článku 3 této úmluvy:

„Vnitrostátní zákonodárství může z tohoto zákazu vyjmout:

- a) ženy, které zaujímají vedoucí postavení a neprovádějí ruční práci;
- b) ženy zaměstnané zdravotnickými a sociálními službami;
- c) ženy, které v průběhu svého studia prodělávají období výcviku v podzemních částech dolu a
- d) všechny ostatní ženy, které příležitostně musí sestoupit do podzemních částí dolu k výkonu povolání, nikoli ručního.“

5. Článek 7 uvedené úmluvy stanoví:

„1. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.“

2. Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto úmluvu a který nepoužije práva ji vypovědět podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté

období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku.“

6. Úmluva č. 45 MOP vstoupila v platnost dne 30. května 1937.

7. Úmluva č. 176 MOP ze dne 22. června 1995 o bezpečnosti a zdraví při práci v dolech se nevztahuje pouze na muže, ale stanoví pravidla ohledně bezpečnosti a zdraví bez ohledu na pohlaví zaměstnance.

8. Rakouská republika ratifikovala tuto úmluvu dne 26. května 1999, ale nevypověděla úmluvu č. 45 MOP.

Právo Společenství

9. Článek 307 první a druhý pododstavec ES stanoví:

„Práva a povinnosti vyplývající ze smluv uzavřených před 1. lednem 1958 nebo pro přistupující státy přede dnem jejich přistoupení mezi jedním nebo několika členskými státy na jedné straně a jedním nebo několika třetími zeměmi [státy] na straně druhé nejsou touto smlouvou dotčeny.

Pokud jsou uvedené smlouvy neslučitelné s touto smlouvou, použije příslušný členský stát či členské státy všech vhodných prostředků k odstranění zjištěných neslučitelností. V případě potřeby si členské státy poskytnou vzájemnou pomoc k dosažení tohoto cíle a zaujmou případně společný postoj.“

10. Článek 2 odst. 1 až 3 směrnice 76/207 stanoví:

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

2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek. 3. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.“

11. Podle článku 3 této směrnice:

„1. Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí.

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

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

[...]“

12. Článek 2 směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS, Úř. věst. L 348, s. 1) stanoví:

„Definice

Pro účely této směrnice:

- a) těhotnou zaměstnankyní se rozumí těhotná zaměstnankyně, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- b) zaměstnankyní krátce po porodu se rozumí každá zaměstnankyně krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy a/nebo zvyklostmi;
- c) kojící zaměstnankyní se rozumí každá kojící zaměstnankyně ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi.“

13. Článek 4 této směrnice stanoví:

„Hodnocení a informování

1. Pro všechny činnosti, které by mohly představovat zvláštní riziko expozice činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, jejichž nevyčerpávající seznam je uveden v příloze I, zhodnotí zaměstnavatel povahu, stupeň a trvání expozice v příslušném podniku nebo závodě, které jsou vystaveny zaměstnankyně ve smyslu článku 2 buď přímo, nebo pomocí služeb provádějících ochranná opatření a opatření k prevenci rizik uvedených v článku 7 směrnice 89/391/EHS, s cílem:

- zhodnotit všechna rizika pro bezpečnost a zdraví a všechny možné účinky na těhotenství nebo kojení zaměstnankyň ve smyslu článku 2,
- rozhodnout, jaká opatření je třeba přijmout.

2. Aniž je dotčen článek 10 směrnice 89/391/EHS, jsou zaměstnankyně ve smyslu článku 2 a zaměstnankyně, které by se mohly dostat do situací uvedených v článku 2 v dotyčném podniku nebo závodě, nebo jejich zástupci informováni o výsledcích hodnocení uvedeného v odstavci 1 a o všech opatřeních týkajících se zdraví a bezpečnosti při práci.“

14. Podle článku 5 směrnice 92/85:

„Důsledky výsledků hodnocení

1. Aniž je dotčen článek 6 směrnice 89/391/EHS, jestliže výsledky hodnocení uvedeného v čl. 4 odst. 1 odhalí riziko pro bezpečnost nebo zdraví nebo účinku na těhotenství nebo kojení zaměstnankyně ve smyslu článku 2, zaměstnavatel přijme nezbytná opatření, aby zabránil expozici dotyčné zaměstnankyně tomuto riziku tím, že dočasně upraví její pracovní podmínky nebo její pracovní dobu.

2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo objektivně proveditelná nebo nemůže-li být rozumně požadována na základě náležitého odůvodnění, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo.

3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.

4. Tento článek se použije obdobně na případ, kdy zaměstnankyně vykonává činnost, která je zakázána podle článku 6, a otěhotní nebo začne kojit a uvědomí o tom svého zaměstnavatele.“

15. Článek 6 směrnice 92/85 zní následovně:

„Zákaz expozice

Kromě obecných ustanovení týkajících se ochrany pracovníků, zejména těch, která se týkají limitních hodnot pro expozici při práci,

1. nesmějí být těhotné zaměstnankyně ve smyslu čl. 2 písm. a) za žádných okolností povinny vykonávat činnosti, u kterých hodnocení odhalilo riziko expozice činitelům nebo pracovním podmínkám vyjmenovaným v příloze II části A, které by ohrozily jejich bezpečnost nebo zdraví;

2. nesmějí být kojící zaměstnankyně ve smyslu článku 2 písm. c) za žádných okolností povinny vykonávat činnosti, u kterých hodnocení odhalilo riziko expozice činitelům nebo pracovním podmínkám vyjmenovaným v příloze II části B, které by ohrozily jejich bezpečnost nebo zdraví.“

16. Příloha I této směrnice nazvaná „Nevyčerpávající seznam činitelů, postupů a pracovních podmínek uvedený v čl. 4 odst. 1“ upřesňuje:

„A. Činitele

1. Fyzikální činitele , pokud se na ně pohlíží jako na činitele poškozující plod nebo takové, které by mohly způsobit odloučení placenty, zejména:

a) nárazy, vibrace nebo pohyb;

b) manipulace břemeny spojená s riziky, zejména pro zádovou a bederní oblast;

c) hluk;

[...]

f) extrémní chlad nebo teplo;

g) pohyby a držení těla, přesunování, buď uvnitř, nebo mimo podnik, duševní a tělesná únava a jiné fyzické zatěžující vlivy spojené s činností zaměstnankyň ve smyslu článku 2 směrnice.

2. Biologické činitele

[...]

3. Chemické činitele

Následující chemické činitele, pokud je známo, že ohrožují zdraví těhotných žen a nenarozeného dítěte, a pokud dosud nejsou uvedeny v příloze II:

[...]

e) oxid uhelnatý

[...]

B. Postupy

- Průmyslové postupy uvedené v příloze I směrnice 90/394/EHS.

C. Pracovní podmínky

- Těžební práce v podzemí.“

17. Příloha II směrnice 92/85, nazvaná „Nevyčerpávající seznam činitelů a pracovních podmínek uvedený v článku 6“ stanoví:

„A. Těhotné zaměstnankyně ve smyslu čl. 2 písm. a)

1. Činitele

a) Fyzikální činitele

- Práce při přetlaku, např. práce v přetlakových komorách a potápění.

[...]

2. Pracovní podmínky

- Těžební práce v podzemí.

B. Kojící zaměstnankyně ve smyslu čl. 2 písm. c)

[...]

2. Pracovní podmínky

- Těžební práce v podzemí.“

Vnitrostátní právo

18. Článek 16 Arbeitszeitordnung (nařízení o délce pracovní doby), ze dne 30. dubna 1938 (Deutsches RGBI. I, s. 447; GBl.f.d.L.Ö 231/1939, dále jen nařízení z roku 1938) stanovilo:

„Zákaz zaměstnání

(1) Zaměstnanci ženského pohlaví nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí v uhelných dolech, solných dolech, zpracovatelských závodech, podzemních dolech ani zaměstnávání při těžbě na povrchu, s výjimkou přípravných prací (oddělování, čištění) pro přepravu a nakládku.

(2) Zaměstnanci ženského pohlaví nesmějí být rovněž zaměstnáváni v koksovárnách ani přiděleni k přepravě surovin bez ohledu na druh dotyčné stavby.

(3) Spolkový ministr práce může zaměstnávání zaměstnanců ženského pohlaví pro určité druhy provozů nebo prací, které představují zvláštní rizika pro zdraví a morálku, úplně zakázat nebo podrobit určitým podmínkám.“

19. V roce 1972 bylo toto ustanovení zrušeno s výjimkou části týkající se podzemních dolů.

20. S účinností od 1. srpna 2001 je zaměstnání žen v podzemním těžebním průmyslu upraveno nařízením z roku 2001.

21. Článek 2 tohoto nařízení, nazvaný Zaměstnání v podzemním těžebním průmyslu, je tohoto znění:

„(1) Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány v podzemním těžebním průmyslu.

(2) Odstavec 1 se nepoužije na

1. zaměstnankyně, které zaujímají odpovědné postavení ať již řídicí, nebo technické a jejichž práce není fyzicky zatěžující;

2. zaměstnankyně, které vykonávají sociální a zdravotnické služby;

3. zaměstnankyně, které musí absolvovat v průběhu svého studia odbornou přípravu nebo jinou srovnatelnou přípravu v době trvání této přípravy;

4. zaměstnankyně, které jsou zaměstnávány pouze příležitostně v podzemním těžebním průmyslu v rámci pracovní činnosti, jež není fyzicky zatěžující.“

22. Článek 4 tohoto nařízení, nazvaný Práce, které vedou ke zvláštní fyzické zátěži, stanoví:

„(1) Zaměstnankyně nesmějí být přiděleny na práce, které je vystavují zvláštní fyzické zátěži spojené se zdviháním, nesením, tlačáním, obracením nebo jakýmkoliv jiným druhem přepravy nákladů, která je spojena s nadměrným namáháním jejich organismu.

(2) Při hodnocení prací uvedených v odstavci 1 je třeba vzít v úvahu určující faktory pro námahu a zátěž, a sice zejména hmotnost, druh a formu nákladu, dráhu a rychlost přepravy, dobu trvání prací a jejich četnost, jakož i produktivitu zaměstnankyň.

(3) Odstavec 1 se nepoužije na práce, na které jsou zaměstnankyně přiděleny pouze krátkodobě nebo za podmínek, které nejsou nebezpečné pro jejich život nebo zdraví.“

23. Článek 8 nařízení z roku 1973 stanoví:

„(1) Pouze zaměstnanci mužského pohlaví, ve věku nejméně 21 let, kteří splňují požadované zdravotní podmínky, mohou být zaměstnáváni pracemi vykonávanými při přetlaku. [...]

(2) [...] Jestliže jsou splněny požadované zdravotní podmínky uvedené v odstavci 1, mohou být zaměstnanci ženského pohlaví ve věku nejméně 21 let rovněž zaměstnáváni jako dozorčí personál nebo vykonávat jiné práce při přetlaku, pokud nejsou spojeny se zvýšeným namáháním jejich organismu. [...]"

24. Podle článku 31 nařízení z roku 1973:

„(1) Pouze zaměstnanci mužského pohlaví, ve věku nejméně 21 let, kteří splňují požadované zdravotní podmínky a mají odborné znalosti a pracovní zkušenost nezbytnou z hlediska ochrany zaměstnanců, mohou být zaměstnáni jako potápěči. [...]"

Postup před zahájením soudního řízení

25. Majíc za to, že zákaz zaměstnávat zaměstnankyně v podzemním těžebním průmyslu stanovený v nařízení z roku 1938 je v rozporu s právem Společenství, stejně jako podobný zákaz týkající se prací při přetlaku a potápěčských prací, zahájila Komise řízení o nesplnění povinnosti. Poté, co vyzvala Rakouskou republiku k podání jejího vyjádření, vydala Komise dne 7. února 2002 odůvodněné stanovisko a vyzvala tento členský stát k přijetí opatření nezbytných k tomu, aby vyhověl tomuto stanovisku ve lhůtě dvou měsíců od jeho oznámení. Co se týče zaměstnání v podzemním těžebním průmyslu, toto stanovisko se vztahovalo na nařízení z roku 1938, a nikoli na nařízení z roku 2001, které je předmětem této žaloby a kterého se poprvé dovolávala rakouská vláda ve své odpovědi na uvedené odůvodněné stanovisko.

26. Majíc za to, že informace sdělené rakouskými orgány ukazují, že nesplnění povinnosti uplatněné v odůvodněném stanovisku přetrvává, rozhodla se Komise podat tuto žalobu.

K žalobě

Co se týče přípustnosti

Argumenty rakouské vlády

27. Rakouská vláda se domnívá, že žaloba Komise je nepřipustná v rozsahu, v němž se týká zákazu zaměstnávání žen v podzemním těžebním průmyslu. Tvrdí, že odůvodněné stanovisko Komise a žaloba musejí být založeny na stejných žalobních důvodech. Dovolávajíc se rozsudku ze dne 10. září 1996, Komise v. Belgie (C-11/95, Recueil, s. I-4115), uplatňuje tato vláda, že pouze v případě, kdy opatření uvedená v průběhu postupu před zahájením soudního řízení jsou jako celek zachována, nepředstavují změny vnitrostátních právních předpisů přijaté mezi těmito dvěma fázemi řízení překážku přípustnosti žaloby. Nařízení z roku 2001 ale podstatně změnilo stávající situaci.

Závěry Soudního dvora

28. Je pravdou, že předmět žaloby podané na základě článku 226 ES je vymezen postupem před zahájením soudního řízení stanoveným tímto ustanovením a že v důsledku toho odůvodněné stanovisko a žaloba musejí být založeny na stejných žalobních důvodech (viz zejména rozsudek ze dne 16. září 2004, Komise v. Španělsko, C-227/01, dosud nezveřejněný ve Sbírce rozhodnutí, bod 26).

29. Nicméně tento požadavek nemůže jít tak daleko, že by v každém případě ukládal dokonalou shodu mezi výrokem odůvodněného stanoviska a žalobním návrhem, jestliže předmět sporu nebyl rozšířen nebo změněn, ale naopak byl pouze zúžen (rozsudek ze dne 11. července 2002, Komise v. Španělsko, C-139/00, Recueil, s. I-6407, bod 19). V tomto rozsahu, když byla změna právních předpisů přijata v průběhu postupu před zahájením soudního řízení, se žaloba může týkat vnitrostátních ustanovení, která nejsou totožná s těmi, která jsou uvedena v odůvodněném stanovisku.

30. Výše uvedený rozsudek Komise v. Belgie nebrání tomuto výkladu. V bodě 74 tohoto rozsudku Soudní dvůr rozhodl, že stačí, že systém, který byl zaveden právními předpisy zpochybněnými v průběhu postupu před zahájením soudního řízení, byl jako celek zachován novými opatřeními, která členský stát přijal následně po odůvodněném stanovisku a která jsou napadena žalobou. Tímto zjištěním Soudní dvůr nevyloučil, že rovněž stačí, že nová opatření zavádějí výjimky v systému, jenž je předmětem odůvodněného stanoviska, a tím částečně zhojují jím vytýkané vady. Neuznat v takovém případě přípustnost žaloby by mohlo umožnit členskému státu zabránit řízení o nesplnění povinnosti tím, že by nepatrně pozměnil své právní předpisy po každém oznámení odůvodněného stanoviska, přičemž by současně zachoval kritizovanou právní úpravu.

31. V projednávané věci zakazuje článek 2 nařízení z roku 2001, po vzoru článku 16 nařízení z roku 1938, zaměstnávat ženy v podzemním těžebním průmyslu. Stanoví, na rozdíl od dřívějšího nařízení, určité výjimky, které omezují dosah zákazu. Rozhodnutí o přípustnosti žaloby nicméně v projednávaném případě nebude představovat zásah do práv obhajoby, jelikož všechny argumenty, zejména argumenty zdravotní nebo fyzikální povahy hovořící ve prospěch absolutního zákazu, mohly být předloženy v průběhu postupu před zahájením soudního řízení a jelikož tyto argumenty jsou v podstatě těmi, které byly uplatněny pro odůvodnění zákazu spojeného s výjimkami.

32. V důsledku toho je třeba zamítnout námitku nepřípustnosti vznesenou rakouskou vládou.

Zákaz zaměstnávání žen v podzemním těžebním průmyslu

Ke směrnici 76/207

- Argumenty účastníků řízení

33. Komise tvrdí, že článek 2 nařízení z roku 2001, který povoluje zaměstnávání žen v podzemním těžebním průmyslu pouze pro určité omezené činnosti, není slučitelný s čl. 3 odst. 1 směrnice 76/207. I pokud sama tato směrnice obsahuje určitá omezení

zákazu diskriminace, není možné se jí v projednávaném případě dovolávat k odůvodnění sporného zákazu zaměstnání.

34. Podle Komise se činnost vykonávaná v odvětví podzemního těžebního průmyslu netýká pracovní situace toho druhu, na jaký se vztahuje čl. 2 odst. 2 uvedené směrnice.

35. Co se týče odchylky od zásady rovného zacházení pro muže a ženy stanovené v čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207, Komise uplatňuje, že rizika, kterým jsou vystaveny ženy v podzemním těžebním průmyslu nejsou obecně ze své povahy rozdílná od rizik, jimž jsou stejně vystaveni muži.

36. Rakouská vláda, opírajíc se o toto posledně jmenované ustanovení, tvrdí, že článek 2 nařízení z roku 2001 je v souladu se směrnicí 76/207.

37. Podle této vlády práce v podzemním těžebním průmyslu znamená stálé namáhání pohybového ústrojí v nepřírozeném postoji spojené s pracemi často vykonávanými s rukama nad hlavou, v ovzduší značně znečištěném zejména křemenitým prachem, oxidem dusíku a oxidem uhelnatým, při hodnotách většinu času zvýšených oproti průměru, co se týče teploty a hygrometrie. Z toho plynou pro dotyčné zaměstnance časté choroby plic, kloubů a páteře (hornický meniskus, poškození meziobratlových plotének, svalový revmatismus).

38. Hmot a síla svalů, vitální kapacita, absorpce kyslíku, krevní objem a počet červených krvinek jsou u žen v průměru nižší než u mužů. Ženy, které vykonávají práci spojenou s vysokou fyzickou zátěží, jsou vystaveny zvýšeným rizikům potratu, jakož i osteoporózy v době menopauzy a trpí více migrénami.

39. Protože ženy mají v průměru menší velikost obratlů, jsou více než muži ohroženy riziky, když nosí těžké náklady. Navíc po několika porodech u nich vzrůstá riziko poškození bederních obratlů.

40. Jasně se tedy ukazuje, že z důvodu morfologických rozdílů, které v průměru existují mezi muži a ženami, vystavuje fyzicky velmi zatěžující práce v podzemním těžebním průmyslu ženy více rizikům než muže na rozdíl od toho, jak tomu je například v případě noční práce, která vystavuje muže a ženy stejné námaze.

41. V tomto ohledu Komise zejména uplatňuje, že rakouská vláda sama prohlásila v průběhu postupu před zahájením soudního řízení, že rozpětí energetických proměnných je značné, oblasti překrývání s hodnotami měřenými u mužů jsou velké, a [že] je tedy třeba provést individuální posouzení.

- Závěry Soudního dvora

42. V souladu s čl. 3 odst. 1 směrnice 76/207 znamená použití zásady rovného zacházení vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu k zaměstnáním nebo pracovním místům. Je nesporné, že čl. 2 odst. 1 nařízení z roku 2001 zachází rozdílným způsobem se ženami a muži, co se týče zaměstnání v těžebním průmyslu. Vzhledem k tomu, že rakouská vláda se dovolává odchylky

stanovené v čl. 2 odst. 3 této směrnice, je na místě přezkoumat, zda takové rozdílné zacházení spadá pod uvedené ustanovení, a je tudíž povoleno.

43. Jak Soudní dvůr konstatoval zejména v rozsudku ze dne 30. června 1998, Brown (C-394/96, Recueil, s. I-4185, bod 17), čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207 tím, že vyhrazuje členským státům právo zachovat nebo přijmout ustanovení určená k ochraně žen, pokud jde o těhotenství a mateřství, uznává s ohledem na zásadu rovného zacházení pro obě pohlaví oprávněnost jednak ochrany biologického stavu ženy v průběhu jejího těhotenství a po něm a jednak ochranu zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem během doby následující po porodu.

44. Zákonodárce Společenství právě z důvodu skutečnosti, že určité činnosti mohou představovat zvláštní rizika expozice těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu a kojící zaměstnankyně vůči nebezpečným činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, které by mohly ohrozit jejich bezpečnost nebo zdraví, zavedl tím, že přijal směrnici 92/85, systém hodnocení rizik a informování o nich, jakož i zákaz vykonávat určité činnosti.

45. Nicméně čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207 nedovoluje vyloučit ženy ze zaměstnání jen proto, že by měly být více chráněny než muži proti rizikům, která se týkají stejným způsobem mužů i žen a která se liší od potřeb zvláštní ochrany ženy, jako jsou potřeby výslovně zmíněné ve směrnici (viz v tomto smyslu rozsudky ze dne 15. května 1986, Johnston, 222/84, Recueil, s. 1651, bod 44, a ze dne 11. ledna 2000, Kreil, C-285/98, Recueil, s. I-69, bod 30).

46. Zároveň není dovoleno vyloučit ženy ze zaměstnání jen proto, že jsou v průměru menší a méně silné než průměr mužů, jestliže muži, kteří vykazují podobné fyzické znaky jsou k tomuto zaměstnání připuštěni.

47. V tomto případě, ačkoli je pravda, že nařízení z roku 2001 nezakazuje zaměstnání žen v podzemním těžebním průmyslu, aniž by stanovilo výjimky z tohoto zákazu, nic to nemění na tom, že rozsah působnosti obecného zákazu uvedeného v čl. 2 odst. 1 tohoto nařízení zůstává velmi široký, jelikož tento zákaz vylučuje ženy též z prací, které nepředstavují fyzickou zátěž a které v důsledku toho nepředstavují specifické riziko pro uchování biologické schopnosti ženy stát se těhotnou a porodit nebo pro bezpečnost a zdraví těhotných žen, žen krátce po porodu nebo kojících nebo dále riziko pro plod.

48. Výjimka upravená v čl. 2 odst. 2 bodě 1 tohoto nařízení se totiž vztahuje pouze na vedoucí pozice a technické práce zastávané osobami, které zaujímají odpovědné postavení a nacházejí se tedy na vyšším stupni pracovní hierarchie. Výjimka upravená v bodě 2 tohoto odstavce se týká pouze zaměstnankyň, které vykonávají sociální a zdravotní služby a body 3 a 4 téhož odstavce se týkají výlučně zvláštních, časově omezených situací.

49. Taková právní úprava jde nad to, co je nezbytné pro zajištění ochrany ženy ve smyslu čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207.

50. Z toho vyplývá, že obecný zákaz zaměstnávání žen v odvětví podzemního těžebního průmyslu stanovený čl. 2 odst. 1 nařízení z roku 2001, třebaže chápaný ve

spojení s odstavcem 2 tohoto ustanovení, nepředstavuje rozdílné zacházení přípustné na základě čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207.

K článku 307 ES a k úmluvě č. 45 MOP

- Argumenty účastníků řízení

51. Rakouská vláda tvrdí, že nezávisle na dovolávaných zdravotních důvodech jsou omezení zaměstnávání žen v podzemním těžebním průmyslu v mezích stanovených novou právní úpravou odůvodněna rovněž skutečností, že Rakouská republika je vázána úmluvou č. 45 MOP, kterou ratifikovala v roce 1937.

52. S ohledem na rozsudky ze dne 2. srpna 1993, Levy (C-158/91, Recueil, s. I4287, bod 17 a následující) a ze dne 3. února 1994, Minne (C-13/93, Recueil, s. I371, bod 19) je členským státům v každém případě dovoleno uplatnit práva, která jim takovéto smlouvy přiznávají. Z toho vyplývá, že rakouská vláda, která je povinna provést do vnitrostátního práva zákaz zaměstnávání uvedený v úmluvě č. 45 MOP, není v tomto ohledu povinna použít články 2 a 3 směrnice 76/207.

53. Komise uplatňuje, že závěry, které rakouská vláda vyvodila z výše uvedených rozsudků Levy a Minne, jsou příliš obecné.

54. Podle Komise je výklad článku 307 ES podaný Soudním dvorem v jeho rozsudku ze dne 4. července 2000, Komise v. Portugalsko (C-84/98, Recueil, s. I-5215, body 51 a 53) přímo použitelný na projednávaný případ. Úmluva č. 45 MOP totiž obsahuje ve svém článku 7 doložku o vypovězení. Podle Komise je nepochybné, že Rakouská republika mohla vypovědět tuto úmluvu s účinkem ke dni 30. května 1997, to znamená k datu pozdějšímu, než bylo datum, k němuž se pro ni stala směrnice závaznou z důvodu ratifikace Smlouvy o založení Evropského hospodářského prostoru ze dne 2. května 1992 (Úř. věst. 1994, L 1, s. 3). Rakouská republika byla povinna provést toto vypovězení na základě čl. 3 odst. 2 směrnice 76/207.

55. Rakouská vláda odpovídá, že nemohla vědět, že právo použitelné v této oblasti v Rakousku je v rozporu s právem Společenství ani že Komise bude mít za to, že dotčená ustanovení jsou v rozporu s právem Společenství. První dopis Komise týkající se této otázky byl datován ze dne 29. srpna 1998. Z toho vyplývá, že vypovězení úmluvy č. 45 MOP je možné nejdříve dne 30. května 2007.

56. Výše uvedený rozsudek Komise v. Portugalsko neukládá členským státům žádnou obecnou povinnost vypovědět mezinárodní dohody, když jsou tyto dohody v rozporu s právem Společenství. Tento výklad podle rakouské vlády vyplývá zároveň z rozsudku ze dne 5. listopadu 2002, Komise v. Rakousko (C-475/98, Recueil, s. I9797, bod 49), ve kterém Soudní dvůr rozhodl ve věci takzvaných dohod o otevřeném nebi, že v případě změny takovéto dohody uzavřené před přistoupením členské státy nejenže nesmí sjednat nové mezinárodní smluvní závazky, ale rovněž nesmí takové závazky zachovat v platnosti, pokud porušují právo Společenství. Pokud by existovala obecná povinnost vypovědět smlouvy v rozporu s právem Společenství, nebylo by nezbytné stanovit, že v momentu změny určitých jejích částí je dohoda jako celek potvrzena.

- Závěry Soudního dvora

57. Z prvního pododstavce článku 307 ES vyplývá, že povinnosti vyplývající ze smluv uzavřených přistupujícími státy přede dnem jejich přistoupení mezi jedním nebo několika členskými státy na jedné straně a jedním nebo několika třetími státy na straně druhé nejsou dotčeny ustanoveními Smlouvy o ES.

58. Rakouská republika, která přistoupila k Evropskému společenství s účinkem od 1. ledna 1995, ratifikovala úmluvu č. 45 MOP před tímto datem. Tato úmluva obsahuje ve svém článku 2 obecný zákaz zaměstnávání žen pracemi pod zemí v dolech a povoluje ve svém článku 3 několik výjimek téhož druhu, jako jsou výjimky stanovené nařízením z roku 2001. Je nesporné, že uvedené nařízení provádí povinnosti vyplývající z této úmluvy, aniž by šlo nad omezení zaměstnávání žen stanovená v této úmluvě.

59. Za těchto okolností, ačkoli je pravda, že Rakouská republika se může v zásadě dovolávat prvního pododstavce článku 307 ES pro zachování v platnosti vnitrostátních ustanovení, která provádějí výše uvedené povinnosti, nic to nemění na tom, že druhý pododstavec téhož článku upřesňuje, že pokud jsou dřívější smlouvy ve smyslu prvního pododstavce tohoto článku neslučitelné se Smlouvou, použije příslušný členský stát či členské státy všech vhodných prostředků k odstranění zjištěných neslučitelností.

60. Přitom s přihlédnutím k závěrům, ke kterým Soudní dvůr došel v bodě 50 tohoto rozsudku, jsou povinnosti, které vyplývají pro Rakouskou republiku z úmluvy č. 45 MOP, neslučitelné s články 2 a 3 směrnice 76/207.

61. Jak vyplývá z bodu 50 rozsudku ze dne 4. července 2000, Komise v. Portugalsko (C-62/98, Recueil, s. I-5171) mezi prostředky vhodné pro odstranění takové neslučitelnosti, které jsou uvedeny v druhém pododstavci čl. 307 ES, patří zejména vypovězení dotčené úmluvy.

62. Nicméně je důležité konstatovat, že jediná příležitost Rakouské republiky vypovědět po jejím přistoupení k Evropskému společenství úmluvu č. 45 MOP se nabízela, podle pravidel vyjádřených v čl. 7 odst. 2 této úmluvy, v průběhu roku následujícího po 30. květnu 1997. V tomto období ale neslučitelnost zákazu stanoveného touto úmluvou a ustanovení směrnice 76/207 nebyla prokázána dostatečně jasně k tomu, aby členský stát byl povinen vypovědět uvedenou úmluvu.

63. Je třeba dodat, že jak vyplývá z čl. 7 odst. 2 úmluvy č. 45 MOP, příští příležitost Rakouské republiky vypovědět tuto úmluvu nastane po uplynutí nového období deseti let počítáno ode dne 30. května 1997.

64. Z toho vyplývá, že Rakouská republika tím, že zachovala v platnosti vnitrostátní ustanovení taková, jako jsou ustanovení obsažená v nařízeních z roku 2001, neporušila povinnosti, které pro ni vyplývají z práva Společenství.

65. Z výše uvedeného vyplývá, že je třeba zamítnout žalobu v rozsahu, v němž se týká zákazu zaměstnávání žen v podzemním těžebním průmyslu.

Zákaz zaměstnávání žen pracemi při přetlaku a potápěčskými pracemi

Argumenty účastníků řízení

66. Komise má za to, že její vyjádření k zákazu zaměstnávání žen v podzemním těžebním průmyslu jsou použitelná stejným způsobem na zákaz zaměstnávání žen pracemi vykonávanými při přetlaku a potápěčskými pracemi. Obecný zákaz zaměstnávání žen, který je stanoven bez individuálního posouzení každého případu, nemůže být odůvodněn údajnou potřebou zvláštní ochrany žen.

67. Podle názoru rakouské vlády omezení zaměstnávání uvedená v člancích 8 a 31 nařízení z roku 1973 jsou rovněž odůvodněná zdravotními důvody, které se týkají specificky činnosti žen.

68. Práce vykonávané při přetlaku a potápěčské práce představují ve většině případů značnou fyzickou zátěž, například v rámci stavby metra při přetlaku, jakož i při asanačních pracích vykonávaných na mostech a prováděných pod vodou. Zákaz zaměstnávání žen fyzicky velmi těžkými pracemi při přetlaku a zákaz zaměstnávání potápěčskými pracemi je odůvodnitelný z důvodu nižší dechové kapacity žen než mužů a nižším počtem červených krvinek u žen.

Závěry Soudního dvora

69. Absolutní zákaz zaměstnávání žen potápěčskými pracemi nepředstavuje rozdílné zacházení přípustné na základě čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207.

70. Škála potápěčských prací je široká a zahrnuje například činnosti v oboru biologie, archeologie, cestovního ruchu nebo kriminální policie.

71. Absolutní zákaz uložený článkem 31 nařízení z roku 1973 vylučuje ženy též z prací, které nepředstavují značnou fyzickou zátěž, a jde zjevně nad to, co je nezbytné pro zajištění ochrany ženy.

72. Co se týče zaměstnávání žen při přetlaku, nařízení z roku 1973 vylučuje ženy z prací, které jsou spojené se zvýšeným namáháním jejich organismu.

73. V rozsahu, v němž se rakouská vláda dovolává, co se týče žen, jejich nižší dechové kapacity a nižšího počtu červených krvinek za účelem odůvodnění tohoto vyloučení, opírá se o argument, který vychází ze středních hodnot měřených u žen pro jejich srovnání s hodnotami týkajícími se mužů. Jak to ale sama uvedená vláda připustila v průběhu postupu před zahájením soudního řízení, co se týče těchto proměnných, jsou oblasti překrývání hodnot měřených u jednotlivých žen s hodnotami měřenými u jednotlivých mužů velké.

74. Za těchto okolností právní úprava, která vylučuje provedení individuálního posouzení a zakazuje ženám dotyčné zaměstnání, zatímco takové zaměstnání není zakázáno mužům, jejichž vitální kapacita a počet červených krvinek jsou stejné nebo nižší než průměrné hodnoty těchto proměnných měřené u žen, není dovolena na základě čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207 a představuje diskriminaci založenou na pohlaví.

75. S přihlédnutím k výše uvedenému je namístě konstatovat, že Rakouská republika tím, že zachovala v člancích 8 a 31 nařízení z roku 1973 obecný zákaz zaměstnávání žen při přetlaku a potápěčskými pracemi, se stanovením v tomto prvním případě omezeného počtu výjimek, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článků 2 a 3 směrnice 76/207.

K nákladům řízení

76. Podle prvního pododstavce čl. 69 odst. 3 jednacího řádu, pokud jsou účastníci řízení současně neúspěšní v jednom nebo více bodech, Soudní dvůr může rozdělit náklady řízení mezi účastníky nebo rozhodnout, že každý z účastníků řízení ponese své vlastní náklady. Vzhledem k tomu, že žaloba Komise byla jen částečně úspěšná, ponese každý z účastníků řízení své vlastní náklady.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (velký senát) rozhodl takto:

1) Rakouská republika tím, že zachovala v člancích 8 a 31 Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung (nařízení o pracích při přetlaku a potápěčských pracích) ze dne 25. července 1973 obecný zákaz zaměstnávání žen při přetlaku a potápěčskými pracemi, se stanovením v tomto prvním případě omezeného počtu výjimek, nesplnila povinnosti, které pro ni vyplývají z článků 2 a 3 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

2) Ve zbývajících částech se žaloba zamítá.

3) Každý z účastníků řízení ponese své vlastní náklady.

Úmluva
Mezinárodní organizace práce č. 45
o zaměstnávání žen podzemními pracemi v podzemí a dolech všech druhů

Generální konference Mezinárodní organizace práce,

kteřá byla svolána Správní radou Mezinárodního úřadu práce do Ženevy a tam se sešla dne 4. června 1935 na svém devatenáctém zasedání,

rozhodnuvši přijmout některé návrhy týkající se zaměstnávání žen pracemi v podzemí v dolech všech druhů, jež jsou druhým bodem jednacního pořadu zasedání,

stanovivši, že tyto návrhy budou mít formu mezinárodní úmluvy,

přijímá dne 21. června 1935 tuto úmluvu, která bude označována jako Úmluva o pracích v podzemí (ženy), 1935:

Článek 1

Pro účely této úmluvy se výrazem "důl" rozumí každý podnik, ať veřejný nebo soukromý pro těžbu látek umístěných pod zemí.

Článek 2

Žádná osoba ženského pohlaví, ať kteréhokoli věku, nesmí být zaměstnávána pracemi pod zemí v dolech.

Článek 3

Vnitrostátní zákonodárství může z tohoto zákazu vyjmout:

- a) ženy, které zauímají vedoucí postavení a neprovádějí ruční práci;
- b) ženy zaměstnané zdravotnickými a sociálními službami;
- c) ženy, které v průběhu jejich studia prodělávají období výcviku v podzemních částech dolu; a
- d) všechny ostatní ženy, které příležitostně musí sestoupit do podzemních částí dolu k výkonu povolání nikoli ručního.

Článek 4

Formální ratifikace této úmluvy budou oznámeny generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce a jím zapsány.

Článek 5

1. Tato úmluva zavazuje toliko členské státy Mezinárodní organizace práce, jejichž ratifikace byla zapsána generálním ředitelem.
2. Nabude účinnosti dvanáct měsíců poté, kdy generální ředitel zapíše ratifikace dvou členských států.

3. Pro každý další členský stát tato úmluva nabude účinnosti dvanáct měsíců od data, kdy jeho ratifikace byla zapsána.

Článek 6

Jakmile budou zapsány ratifikace dvou členských států Mezinárodní organizace práce, oznámí to generální ředitel Mezinárodního úřadu práce všem členským státům Mezinárodní organizace práce. Rovněž jim oznámí zápis všech ratifikací, které mu sdělí další členové organizace.

Článek 7

1. Každý členský stát, který ratifikoval tuto úmluvu, může ji vypovědět po uplynutí deseti let ode dne, kdy tato úmluva poprvé nabyla účinnosti, písemným sdělením generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, který je zapíše. Výpověď nabude účinnosti jeden rok po dni, kdy byla zapsána.
2. Každý členský stát, jenž ratifikoval tuto úmluvu a který nepoužije práva ji vypovědět podle tohoto článku během roku následujícího po uplynutí období deseti let, jak uvedeno v předchozím odstavci, bude vázán úmluvou na další desetileté období a poté ji bude moci vypovědět vždy po uplynutí desetiletého období za podmínek uvedených v tomto článku.

Článek 8

Vždy, bude-li to považovat za nutné, Správní rada Mezinárodního úřadu práce předloží generální konferenci zprávu o provádění úmluvy a přezkoumá, zda je záhodno dát na pořad jednání generální konference otázku její úplné nebo částečné revize.

Článek 9

1. Přijme-li generální konference novou úmluvu revidující úplně nebo částečně tuto úmluvu a neustanoví-li nová úmluva jinak:
 - a) ratifikace nové revidující úmluvy členským státem způsobí ipso iure okamžitou výpověď této úmluvy bez ohledu na ustanovení článku 7, a to s výhradou, že nová revidující úmluva nabude účinnosti;
 - b) od doby, kdy nová revidující úmluva nabude účinnosti, tato úmluva přestane být členským státům otevřena k ratifikaci.
2. Tato úmluva však zůstane v platnosti co do formy a obsahu pro ty členské státy, které jí ratifikovaly a neratifikovaly revidující úmluvu.

Článek 10

Francouzské a anglické znění textu této úmluvy mají stejnou platnost.

EVROPSKÁ SOCIÁLNÍ CHARTA

(Turín, 18. října 1961)

(PŘEKLAD)

PREAMBULE

Níže podepsané vlády, jsouce členy Rady Evropy, majíce na zřeteli, že cílem Rady Evropy je dosažení větší jednoty mezi jejími členy za účelem ochrany a uskutečnění ideálů a principů, které jsou jejich společným dědictvím, a usnadnění jejich hospodářského a sociálního pokroku, zejména zachováním a dalším naplňováním lidských práv a základních svobod,

majíce na zřeteli, že v Evropské úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950 a v Protokolu k ní podepsaném v Paříži dne 20. března 1952 členské státy Rady Evropy souhlasily s tím, že zajistí svému obyvatelstvu občanská a politická práva a svobody stanovené v Úmluvě a Protokolu,

majíce na zřeteli, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy, pohlaví, náboženství, politického názoru, národního původu nebo sociálního původu,

jsouce rozhodnuty společně vynaložit veškeré úsilí ke zlepšení životní úrovně a na podporu sociálního blahobytu jak městského, tak venkovského obyvatelstva prostřednictvím příslušných institucí a činností,

shodly se na následujícím:

ČÁST I

Smluvní strany uznávají za cíl své politiky, o který budou usilovat pomocí všech vhodných prostředků, jak na národní, tak na mezinárodní úrovni, dosažení podmínek, za kterých budou účinně naplňována následující práva a principy:

1. Každý musí mít příležitost získat prostředky ke svému živobytí prací, kterou si svobodně zvolí.

2. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivé pracovní podmínky.

3. Všichni pracovníci mají právo na bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky.

4. Všichni pracovníci mají právo na spravedlivou odměnu, která jim a jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň.

5. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo na svobodu sdružování v národních a mezinárodních organizacích k ochraně svých hospodářských a sociálních zájmů.

6. Všichni pracovníci a zaměstnavatelé mají právo kolektivně vyjednávat.

7. Děti a mladé osoby mají právo na zvláštní ochranu před fyzickými a morálními riziky, kterým jsou vystaveny.

8. Zaměstnané ženy v případě mateřství a ostatní zaměstnané ženy, pokud je to vhodné, mají právo na zvláštní ochranu ve své práci.

9. Každý má právo na vhodné způsoby odborného poradenství pro volbu povolání s cílem získat pomoc při volbě povolání, které by odpovídalo jeho osobním schopnostem a zájmům.

10. Každý má právo na vhodné způsoby odborné přípravy.

11. Každý má právo využít jakýchkoli opatření, která mu umožní dosáhnout co nejlepšího zdravotního stavu.

12. Všichni pracovníci a osoby, které jsou na nich závislé, mají právo na sociální zabezpečení.

13. Každý, kdo nemá dostatečné prostředky, má právo na sociální a zdravotní pomoc.

14. Každý má právo využívat služeb sociální péče.

15. Osoby zdravotně postižené mají právo na odborný výcvik, rehabilitaci a sociální readaptaci bez ohledu na původ a povahu jejich postižení.

16. Rodina jakožto základní jednotka společnosti má právo na vhodnou sociální, právní a hospodářskou ochranu k zajištění svého plného rozvoje.

17. Matky a děti bez ohledu na svůj rodinný stav a rodinné vztahy mají právo na přiměřenou sociální a hospodářskou ochranu.

18. Příslušníci jakékoliv smluvní strany mají právo vykonávat na území kterékoli jiné smluvní strany výdělečnou činnost, a to za stejných podmínek jako státní příslušníci této smluvní strany, s výhradou omezení založených na vážných důvodech hospodářského nebo sociálního charakteru.

19. Migrující pracovníci, kteří jsou příslušníky smluvní strany, a jejich rodiny mají právo na ochranu a pomoc na území kterékoli jiné smluvní strany.

ČÁST II

Smluvní strany se zavazují za podmínek stanovených v části III, že se budou považovat za vázané závazky stanovenými v následujících člancích a odstavcích.

Čl. 1

Právo na práci

S cílem zajistit účinný výkon práva na práci se smluvní strany zavazují:

1. přijmout jako jeden ze svých prvořadých cílů a odpovědností dosažení a udržení co nejvyšší a nejstabilnější úrovně zaměstnanosti s cílem dosažení plné zaměstnanosti,
2. účinně chránit právo pracovníka vydělávat si na své živobytí ve svobodně zvoleném zaměstnání,
3. zřídit a udržovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky,
4. poskytovat a podporovat vhodné poradenství pro volbu povolání, odborný výcvik a rehabilitaci.

Čl.2

Právo na spravedlivé pracovní podmínky

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují:

1. stanovit přiměřenou denní a týdenní pracovní dobu, postupně zkracovat pracovní týden, jak to dovolí růst produktivity práce a další důležité činitele,
2. poskytovat placené volno v době veřejných svátků,
3. poskytovat minimálně dvoutýdenní placenou dovolenou ročně,
4. zajistit dodatkovou placenou dovolenou nebo zkrácení pracovní doby pracovníkům v povoláních uznaných za nebezpečná nebo zdraví škodlivá,
5. zajistit každý týden dobu odpočinku, která má pokud možno připadnout na den uznávaný podle tradice nebo obyčeje příslušné země nebo oblasti za den odpočinku.

Čl.3

Právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky

S cílem zajistit účinný výkon práva na bezpečné a zdravé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují:

1. vydávat právní předpisy k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci,
2. stanovit opatření k vynucení takových právních předpisů formou dozoru,
3. projednat s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, tam kde existují, opatření zaměřená ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Čl.4

Právo na spravedlivou odměnu za práci

S cílem zajistit účinný výkon práva na spravedlivou odměnu za práci se smluvní strany zavazují:

1. uznat právo pracovníků na takovou odměnu za práci, která jim i jejich rodinám zajistí slušnou životní úroveň,
2. uznat právo pracovníků na vyšší odměnu za přesčasovou práci, s výhradou výjimek ve zvláštních případech,
3. uznat právo pracujících mužů a žen na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty,
4. uznat právo všech pracovníků na přiměřeně dlouhou výpovědní lhůtu při ukončení zaměstnání,
5. dovolit srážky ze mzdy jen za podmínek a v rozsahu daném vnitrostátními zákony nebo předpisy nebo podle kolektivních smluv anebo podle rozhodčího nálezu.
Výkon těchto práv bude možné zajistit prostřednictvím svobodně uzavřených kolektivních smluv, zákonnými metodami stanovení mezd nebo jinými vhodnými způsoby podle vnitrostátních podmínek.

Čl.5

Právo organizovat se

S cílem zajistit nebo podpořit svobodu pracovníků a zaměstnavatelů vytvářet místní, národní nebo mezinárodní organizace k ochraně jejich hospodářských a sociálních zájmů nebo svobodu připojit se k takovým organizacím se smluvní strany zavazují, že vnitrostátní právní předpisy nebudou takové nebo nebudou aplikovány tak, aby bránily této svobodě. Rozsah, v jakém se budou záruky stanovené v tomto článku vztahovat na policii, bude stanoven vnitrostátními zákony nebo nařízeními. Princip aplikace těchto záruk na členy ozbrojených sil a rozsah, v jakém se budou vztahovat na osoby v této kategorii, bude rovněž stanoven vnitrostátními zákony nebo nařízeními.

Čl.6

Právo kolektivně vyjednávat

S cílem zajistit účinný výkon práva kolektivně vyjednávat se smluvní strany zavazují:

1. podporovat společné konzultace mezi pracovníky a zaměstnavateli,
2. podporovat tam, kde je to potřebné a vhodné, mechanismy pro dobrovolné vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem stanovení podmínek zaměstnání kolektivními smlouvami,
3. podporovat vytvoření a využívání vhodných mechanismů pro smírní a dobrovolné rozhodčí řízení pro urovnání pracovních sporů,
a uznat:
4. právo pracovníků a zaměstnavatelů na kolektivní akci v případě konfliktu zájmů, včetně práva na stávkou, s výhradou závazků vyplývajících z platné kolektivní smlouvy, kterou před tím uzavřeli.

Čl.7

Právo dětí a mladých osob na ochranu

S cílem zajistit účinný výkon práva dětí a mladých osob na ochranu se smluvní strany zavazují:

1. stanovit minimální věk pro přijetí do zaměstnání na 15 let s výjimkou dětí zaměstnaných určenými lehkými pracemi, které neškodí jejich zdraví, morálce nebo vzdělávání,
2. stanovit vyšší minimální věk pro přijetí do určitých zaměstnání, která jsou považována za nebezpečná nebo zdraví škodlivá,
3. stanovit, že osoby podléhající povinné školní docházce nebudou zaměstnávány takovými pracemi, které by jim bránily v plném využití možností vzdělávání,
4. stanovit, že pracovní doba osob mladších 16 let bude omezena v souladu s potřebami jejich rozvoje, zejména s ohledem na potřebu jejich přípravy k výkonu povolání,
5. uznat právo mladých pracovníků a učňů na spravedlivou mzdu nebo jiné přiměřené příspěvky,
6. stanovit, že doba, kterou mladí lidé stráví přípravou k výkonu zaměstnání během obvyklé pracovní doby se souhlasem zaměstnavatele, je považována za část pracovního dne,
7. stanovit, že zaměstnané osoby mladší 18 let mají každý rok nárok nejméně na třítydenní placenou dovolenou,
8. stanovit, že osoby mladší 18 let nebudou zaměstnávány noční prací s výjimkou určitých povolání stanovených vnitrostátními zákony nebo nařízeními,
9. stanovit, že osoby mladší 18 let zaměstnávané v povoláních určených vnitrostátními právními předpisy budou podléhat pravidelnému lékařskému dohledu,
10. zajistit zvláštní ochranu před fyzickým a mravním ohrožením, jemuž jsou děti a mládež vystaveny, zejména proti takovému ohrožení, které vyplývá přímo nebo nepřímo z jejich práce.

Čl.8

Právo zaměstnaných žen na ochranu

S cílem zajistit účinný výkon práva zaměstnaných žen na ochranu se smluvní strany zavazují:

1. poskytnout ženám před a po narození dítěte volno v celkové délce nejméně 12 týdnů tak, že v této době obdrží placené volno nebo přiměřené dávky sociálního zabezpečení nebo podporu z veřejných fondů,

2. považovat za nezákonné, jestliže zaměstnavatel dá pracovníci výpověď v době její nepřítomnosti, kdy je na mateřské dovolené, nebo tak, aby výpovědní lhůta skončila během takové nepřítomnosti,

3. stanovit, aby matky kojící své děti měly pro tento účel nárok na dostatek volného času,

4.a) regulovat zaměstnávání žen noční prací v průmyslu,

b) zakázat zaměstnávání žen při podzemním dolování a, kde je to vhodné, při všech dalších pracích, které jsou pro ně nevhodné z důvodu nebezpečí, škodlivosti zdraví nebo námahy.

Čl.9

Právo na poradenství při volbě povolání

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na odborné poradenství při volbě povolání se smluvní strany zavazují poskytovat nebo podporovat podle potřeby služby, které pomohou všem osobám, včetně zdravotně postižených, řešit problémy související s volbou povolání a odborným postupem, s náležitým přihlédnutím k jejich osobním schopnostem a možnostem na trhu práce; tato pomoc musí být poskytována zdarma jak mládeži, včetně dětí ve školním věku, tak dospělým.

Čl.10

Právo na přípravu k výkonu povolání

S cílem zajistit účinný výkon práva na odbornou přípravu se smluvní strany zavazují:

1. poskytovat nebo podporovat podle potřeby technickou a odbornou přípravu všech osob, včetně osob zdravotně postižených, po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, a poskytovat prostředky, které umožní přístup k vyššímu technickému a vysokoškolskému vzdělání výhradně podle schopností jednotlivce,

2. vytvořit nebo podporovat učňovský systém a jiné systematické formy pro výcvik mladých chlapců a dívek v jejich různých povoláních,

3. poskytovat nebo podporovat podle potřeby: a) přiměřená a snadno dostupná výcviková zařízení pro dospělé pracovníky,
b) zvláštní zařízení pro rekvalifikaci dospělých pracovníků nutnou v důsledku technického vývoje nebo nových trendů na trhu práce,

4. povzbuzovat plné využití poskytnutých možností takovými vhodnými opatřeními, jako jsou: a) snížení nebo zrušení poplatků nebo náhrady nákladů,
b) poskytnutí finanční podpory ve vhodných případech,
c) započítání času, který pracovník stráví během zaměstnání při doplňkovém výcviku na žádost zaměstnavatele, do normální pracovní doby,
d) zajištění účinnosti učňovských a všech ostatních forem výcviku pro mladé pracovníky a náležitě ochrany mladých pracovníků obecně prostřednictvím odpovídajících kontrol po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků.

Čl.11 Právo na ochranu zdraví

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na ochranu zdraví se smluvní strany zavazují buď přímo nebo ve spolupráci s veřejnými a soukromými organizacemi přijímat opatření zaměřená zejména na:

1. odstranění příčin nemocí v co nejvyšší možné míře,
2. poskytování poradenských a vzdělávacích služeb na podporu zdraví a zvýšení odpovědnosti jednotlivce v záležitostech zdraví,
3. co největší prevenci epidemických, endemických a jiných nemocí.

Čl.12 Právo na sociální zabezpečení

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na sociální zabezpečení se smluvní strany zavazují:

1. vytvořit nebo udržovat systém sociálního zabezpečení,
2. udržovat systém sociálního zabezpečení na dostatečné úrovni, přinejmenším na úrovni stejné, jaká se vyžaduje pro ratifikaci Úmluvy Mezinárodní organizace práce (č. 102) o minimálních standardech sociálního zabezpečení,
3. usilovat o postupné zvýšení úrovně systému sociálního zabezpečení,
4. učinit uzavřením patřičných dvoustranných a mnohostranných smluv nebo jinými vhodnými prostředky za podmínek stanovených v takových smlouvách opatření k zajištění: a) rovného zacházení s vlastními státními příslušníky a státními příslušníky ostatních smluvních stran, pokud jde o práva sociálního zabezpečení, včetně zachování nároků vyplývajících z právních předpisů sociálního zabezpečení, bez ohledu na pohyb chráněných osob mezi územími smluvních stran, b) uznání, zachování a znovunabytí práv sociálního zabezpečení prostřednictvím sčítání dob pojištění nebo zaměstnání završených podle právních předpisů každé ze smluvních stran.

Čl.13 Právo na sociální a lékařskou pomoc

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na sociální a lékařskou pomoc se smluvní strany zavazují:

1. zajistit, že každé osobě, která je bez přiměřených prostředků a která není schopna si takové prostředky zajistit buď sama vlastním úsilím nebo je získat z jiných zdrojů, zejména prostřednictvím dávek ze systému sociálního zabezpečení, bude poskytnuta přiměřená pomoc a v případě nemoci i péče nezbytná podle jejího stavu,

2. zajistit, že osoby, kterým je poskytována takováto pomoc, nebudou z tohoto důvodu zkráceny na svých politických a sociálních právech,
3. stanovit, že každému se může prostřednictvím kompetentních veřejných nebo soukromých služeb dostat takového poradenství a osobní pomoci nezbytné k zabránění, odstranění nebo zmírnění stavu potřebnosti jednotlivce nebo rodiny,
4. aplikovat ustanovení odstavců 1, 2 a 3 tohoto článku na základě principu rovného zacházení se svými státními příslušníky i na příslušníky ostatních smluvních stran Charty, kteří se nacházejí legálně na jejich území, v souladu s jejich závazky vyplývajícími z Evropské úmluvy o sociální a lékařské pomoci podepsané v Paříži 11. prosince 1953.

Čl.14

Právo využívat služby sociální péče

S cílem zajistit účinné uplatnění práva na využívání služeb sociální péče se smluvní strany zavazují:

1. podporovat nebo poskytovat služby využívající metod sociální práce, které přispívají k blahu a rozvoji jak jednotlivců, tak skupin v komunitě a jejich přizpůsobení společenskému prostředí,
2. povzbuzovat účast jednotlivců a dobrovolných a jiných organizací při zakládání nebo udržování takových služeb.

Čl.15

Právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci

S cílem zajistit účinný výkon práva tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání a na profesní a sociální readaptaci se smluvní strany zavazují:

1. přijmout odpovídající opatření k poskytnutí možnosti odborné přípravy pro výkon povolání, včetně zapojení specializovaných veřejných nebo soukromých institucí, je-li to nutné,
2. přijmout vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání.

Čl.16

Právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu

S cílem zajistit nezbytné podmínky pro plný rozvoj rodiny, která je základní jednotkou společnosti, se smluvní strany zavazují podporovat ekonomickou, právní a sociální ochranu rodinného života takovými prostředky, jako jsou rodinné dávky, daňová opatření, poskytování bydlení pro rodiny, dávek novomanželům, a jinými

vhodnými prostředky.

Čl.17

Právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu

S cílem zajistit účinné uplatnění práva matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu se smluvní strany zavazují přijmout všechna vhodná a potřebná opatření vedoucí k tomuto cíli, včetně zřizování nebo provozování vhodných institucí nebo služeb.

Čl.18

Právo na výdělečnou činnost na území jiných smluvních stran

S cílem zajistit účinné uplatnění práva zahájit výdělečnou činnost na území kterékoli jiné smluvní strany se smluvní strany zavazují:

1. používat existující předpisy v liberálním duchu,
2. zjednodušit stávající formality a snížit nebo zrušit správní a jiné poplatky placené zahraničními pracovníky nebo jejich zaměstnavateli,
3. liberalizovat jednotlivě nebo obecně právní předpisy upravující zaměstnávání zahraničních pracovníků,
a uznat:
4. právo svých státních příslušníků opustit svoji zemi a vykonávat výdělečné činnosti na území jiných smluvních stran.

Čl.19

Právo migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc

S cílem zajistit účinný výkon práva migrujících pracovníků a jejich rodin na ochranu a pomoc na území kterékoli jiné smluvní strany se smluvní strany zavazují:

1. udržovat přiměřené a bezplatné služby na pomoc uvedeným pracovníkům, zejména při získávání přesných informací, nebo ověřovat, zda jsou tyto služby udržovány, stejně jako provést veškeré vhodné kroky, pokud to dovolují vnitrostátní zákony a předpisy, proti zkreslující propagandě týkající se vystěhovalectví a přistěhovalectví,
2. přijmout ve vlastní pravomoci vhodná opatření usnadňující odjezd, cestu a přijetí uvedených pracovníků a jejich rodin a poskytovat jim podle vlastních pravomocí během cesty nezbytné zdravotnické služby, lékařský dohled a dobré hygienické podmínky,
3. podporovat případnou spolupráci mezi veřejnými i soukromými sociálními službami v zemích vystěhovalectví a přistěhovalectví,
4. zajistit uvedeným pracovníkům zdržujícím se oprávněně na jejich území - pokud jsou tyto záležitosti upraveny zákonem nebo právními předpisy, nebo podléhají-li

kontrole správních úřadů - zacházení ne méně příznivé, než je zacházení s vlastními občany v následujících záležitostech: a) odměňování za práci, jiné pracovní podmínky a podmínky zaměstnání,

b) členství v odborech a využívání výhod z kolektivního vyjednávání,

c) ubytování,

5. zajistit uvedeným pracovníkům oprávněně se zdržujícím na jejich území zacházení ne méně příznivé, než je zacházení s vlastními občany, pokud jde o zaměstnanecké daně, poplatky nebo příspěvky placené zaměstnanými osobami,

6. usnadnit v co nejvyšší možné míře sloučení rodiny zahraničního pracovníka, kterému byl povolen pobyt na daném území,

7. zajistit uvedeným pracovníkům oprávněně se zdržujícím na jejich území zacházení ne méně příznivé, než je zacházení s vlastními občany, pokud jde o právní řízení v záležitostech uvedených v tomto článku,

8. zabezpečit, aby uvedení pracovníci usídlení v souladu se zákonem na jejich území nebyli vyhoštěni, s výjimkou ohrožení národní bezpečnosti nebo jednání proti veřejnému zájmu nebo morálce,

9. povolit v zákonných mezích převod částí výdělků a úspor těchto pracovníků podle jejich přání,

10. rozšířit ochranu a pomoc poskytovanou podle tohoto článku na samostatně výdělečně činné migrující osoby, pokud lze příslušná opatření vztahovat na tuto kategorii osob.

ČÁST III

Čl.20

Závazky

1. Každá smluvní strana se zavazuje:

a) považovat část I této Charty za deklaraci cílů, o jejichž dosažení bude usilovat všemi vhodnými prostředky, jak je uvedeno v úvodním odstavci této části,

b) považovat se za vázanou nejméně pěti z následujících článků části II této Charty: články 1, 5, 6, 12, 13, 16 a 19,

c) kromě těchto článků vybraných v souladu s předchozím pododstavcem se bude považovat vázána takovým počtem článků nebo číslovaných odstavců části II Charty podle svého výběru za předpokladu, že celkový počet článků nebo číslovaných odstavců, kterými bude vázána, nebude menší než 10 článků nebo 45 číslovaných odstavců.

2. Články nebo číslované odstavce vybrané podle pododstavců b) a c) odstavce 1 tohoto článku budou oznámeny generálnímu tajemníkovi Rady Evropy při uložení listiny o ratifikaci nebo schválení příslušné smluvní strany.

3. Kterákoli smluvní strana může později prohlásit pomocí oznámení generálnímu tajemníkovi, že se považuje za vázanou jakýmikoliv články nebo číslovanými odstavci části II Charty, které doposud nepřijala podle podmínek odstavce 1 tohoto článku. Takovéto závazky budou následně považovány za nedílnou součást ratifikace nebo schválení a budou mít stejné účinky od třicátého dne po datu oznámení.

4. Generální tajemník sdělí všem signatářským vládám a generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce jakékoliv oznámení, které bude obdrženo podle této části Charty.

5. Každá smluvní strana bude udržovat systém inspekce práce přiměřený vnitrostátním podmínkám.

ČÁST IV

Čl.21

Zprávy týkající se přijatých ustanovení

Smluvní strany budou podávat generálnímu tajemníkovi Rady Evropy ve dvouletých intervalech a ve formě, která bude stanovena Výborem ministrů, zprávy o provádění těch ustanovení části II Charty, která přijaly.

Čl.22

Zprávy týkající se ustanovení, která nebyla přijata

Smluvní strany budou zasílat generálnímu tajemníkovi v přiměřených intervalech na žádost Výboru ministrů zprávy ohledně ustanovení části II Charty, která nepřijaly v době ratifikace nebo schválení Charty nebo v následujících oznámeních. Výbor ministrů stanoví čas od času, ohledně kterých ustanovení mají být zprávy vyžádány a v jaké formě mají být zprávy poskytnuty.

Čl.23

Zasílání opisů

1. Každá smluvní strana zašle opisy svých zpráv podávaných podle článků 21 a 22 těm svým vnitrostátním organizacím, které jsou členy mezinárodních organizací zaměstnavatelů a odborů, jež mají být podle článku 27 odst. 2 pozvány k účasti na zasedáních Podvýboru Vládního sociálního výboru.

2. Smluvní strany budou odevzdávat generálnímu tajemníkovi všechny připomínky ke zmíněným zprávám, které obdržely od těchto vnitrostátních organizací, pokud o to tyto organizace požádaly.

Čl.24

Prošetřování zpráv

Zprávy zaslané generálnímu tajemníkovi Rady Evropy podle článků 21 a 22 prošetří Výbor expertů, který bude mít k dispozici připomínky odevzdané

generálnímu tajemníkovi Rady Evropy podle článku 23 odst. 2.

Čl.25 Výbor expertů

1. Výbor expertů bude složen nejvíce ze sedmi členů jmenovaných Výborem ministrů ze seznamu smluvními stranami navržených nezávislých, naprosto bezúhonných odborníků s uznávanou odbornou způsobilostí v mezinárodních sociálních záležitostech.

2. Členové Výboru expertů budou jmenováni na šestileté období. Mohou být jmenováni opětovně. Funkční období dvou členů poprvé jmenovaných skončí však uplynutím čtyřletého období.

3. Členy, jejichž mandát má skončit uplynutím počátečního čtyřletého období, vylosuje Výbor ministrů ihned po prvním jmenování.

4. Člen Výboru expertů, který byl jmenován k nahrazení člena, jehož mandát ještě neskončil, bude vykonávat funkci po zbytek funkčního období svého předchůdce.

Čl.26 Účast Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce bude vyzvána, aby jmenovala svého zástupce, který se účastní jednání Výboru expertů jako poradce.

Čl.27 Podvýbor Vládního sociálního výboru

1. Zprávy smluvních stran a závěry Výboru expertů budou předkládány k posouzení Podvýboru Vládního sociálního výboru Rady Evropy.

2. Podvýbor se bude skládat z jednoho zástupce každé smluvní strany. Vyzve nejvýše dvě mezinárodní organizace zaměstnavatelů a nejvýše dvě mezinárodní odborové organizace, aby vyslaly pozorovatele s poradním hlasem na jeho zasedání. Dále může nejvýše se dvěma zástupci mezinárodních nevládních organizací s poradním statutem při Radě Evropy konzultovat problematiku, pro kterou jsou tyto organizace zvláště kvalifikované, jako je například sociální péče a sociální ochrana rodiny.

3. Podvýbor předloží Výboru ministrů zprávu se svými závěry a přiloží k ní zprávu Výboru expertů.

Čl.28 Poradní shromáždění

Generální tajemník Rady Evropy předloží závěry Výboru expertů Poradnímu shromáždění. Poradní shromáždění sdělí své názory na tyto závěry Výboru ministrů.

Čl.29 Výbor ministrů

Dvoutřetinovou většinou hlasů členů oprávněných zasedat ve Výboru ministrů může tento Výbor na základě zprávy Podvýboru a po projednání s Poradním shromážděním dát každé smluvní straně potřebná doporučení.

ČÁST V

Čl.30 Derogace v době války nebo nouzového stavu

1. V době války nebo v případě jiného veřejného nebezpečí, které ohrožuje život národa, může jakákoliv smluvní strana přijmout opatření derogující ze závazků podle této Charty v míře striktně vyžadované naléhavostí situace za předpokladu, že takováto opatření nejsou v rozporu s jinými závazky podle mezinárodního práva.

2. Každá smluvní strana, která využila tohoto práva derogace, bude v rozumných časových intervalech informovat generálního tajemníka Rady Evropy o přijatých opatřeních a o důvodech těchto opatření. Bude stejně tak informovat generálního tajemníka, kdy se tato opatření přestanou uplatňovat a že ustanovení Charty, která přijala, jsou opět plně uplatňována.

3. Generální tajemník bude obratem informovat ostatní smluvní strany a generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce o všech sděleních obdržných podle odstavce 2 tohoto článku.

Čl.31 Omezení

1. Práva a principy stanovené v části I, pokud jsou účinně realizována, a jejich účinné uplatňování podle části II nebudou podléhat jakýmkoliv restrikcím nebo omezením, která nejsou specifikována v těchto částech, s výjimkou případů, kdy takováto omezení jsou stanovena zákonem a jsou v demokratické společnosti nezbytná na ochranu práv a svobod jiných nebo na ochranu veřejného zájmu, národní bezpečnosti, veřejného zdraví nebo morálky.

2. Omezení povolená podle této Charty vůči právům a závazkům zde stanoveným nebudou aplikována pro jakýkoliv jiný účel, než pro který byla stanovena.

Čl.32 Vztah mezi Chartou a domácím právem nebo mezinárodními smlouvami

Ustanovení této Charty nebudou na újmu těm ustanovením domácího práva nebo jakékoliv dvoustranné nebo mnohostranné smlouvy, které již platí nebo vstoupí v platnost, podle kterých je chráněným osobám poskytováno příznivější zacházení.

Čl.33 Provádění pomocí kolektivních smluv

1. V těch členských státech, kde jsou ustanovení odstavců 1, 2, 3, 4 a 5 článku 2, odstavců 4, 6 a 7 článku 7 a odstavců 1, 2, 3 a 4 článku 10 části II této Charty obvykle ponechána dohodám mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků nebo kde jsou obvykle naplňována jinak než zákonem, závazky z těchto odstavců mohou být plněny a budou považovány za účinně dodržované, jestliže jejich dispozice budou prostřednictvím takových dohod nebo jiných prostředků aplikovány na velkou většinou dotčených pracovníků.

2. V členských státech, kde jsou tato ustanovení obvykle aplikována pomocí právních předpisů, mohou smluvní strany převzít tyto závazky a tyto závazky budou považovány za účinně dodržované tehdy, jestliže tato ustanovení budou aplikována právními předpisy na velkou většinou dotčených pracovníků.

Čl.34

Územní aplikace

1. Tato Charta se vztahuje na metropolitní území každé smluvní strany. Každá signatářská vláda může při podpisu Charty anebo při uložení své ratifikační listiny anebo listiny o schválení upřesnit vyhlášením generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, které území považuje pro tento účel za své metropolitní území.

2. Každá smluvní strana může při ratifikaci nebo schválení této Charty anebo kdykoliv poté učinit prohlášení oznámením generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, že buď celá Charta anebo jen její část se bude vztahovat na to anebo ta metropolitní území, která jsou uvedena ve zmíněném prohlášení a jejichž mezinárodní vztahy smluvní strana zabezpečuje anebo jejichž mezinárodní odpovědnost bere smluvní strana na sebe. V tomto prohlášení smluvní strana přesně určí články anebo odstavce části II Charty vstoupí v platnost na území anebo územích označených ve výše uvedeném prohlášení třicátým dnem po dnu, kdy generální tajemník obdržel oznámení o prohlášení.

4. Každá smluvní strana může později vydat prohlášení adresované generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, že ve vztahu k jednomu nebo více územím, na která byla rozšířena platnost Charty v souladu s odstavcem 2 tohoto článku, považuje za závazné další články anebo číslované odstavce, které dosud v souvislosti s tímto územím anebo územími za závazné nepovažovala. Takovéto dodatečné závazky budou považovány za neoddělitelnou součást původního prohlášení ve vztahu k danému území a nabudou účinnosti třicátým dnem od data, kdy bylo prohlášení vydáno.

5. Generální tajemník oznámí ostatním signatářským vládám a generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce každé vydané prohlášení, které mu bylo sděleno v souladu s tímto článkem.

Čl.35

Podpis, ratifikace a vstup v platnost

1. Tato Charta je otevřená k podpisu členům Rady Evropy. Bude ratifikována nebo schválena. Ratifikační listiny nebo listiny o schválení budou uloženy u

generálního tajemníka Rady Evropy.

2. Tato Charta vstoupí v platnost třicet dnů po uložení páté ratifikační listiny nebo listiny o schválení.

3. Pro každou signatářskou vládu, která ratifikuje Chartu dodatečně, vstoupí v platnost třicet dnů po uložení její ratifikační listiny nebo listiny o schválení.

4. Generální tajemník oznámí všem členům Rady Evropy a generálnímu řediteli Mezinárodního úřadu práce, že Charta nabyla platnosti, které smluvní strany ji ratifikovaly nebo schválily, a dodatečné uložení každé ratifikační listiny nebo listiny o schválení.

Čl.36 Změny

Každý člen Rady Evropy může předložit návrh na změnu této Charty oznámením generálnímu tajemníkovi Rady Evropy. Generální tajemník odevzdá ostatním členům Rady Evropy tyto návrhy, které posoudí Výbor ministrů a k nimž se vyjádří Poradní shromáždění. Každý návrh na změnu schválený Výborem ministrů nabude platnosti po uplynutí třiceti dnů ode dne, kdy všechny smluvní strany oznámí generálnímu tajemníkovi přijetí této změny. Generální tajemník uvědomí všechny členské státy Rady Evropy a generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce o vstupu takovýchto změn v platnost.

Čl.37 Vypovězení

1. Každá smluvní strana může vypovědět tuto Chartu nejdříve po uplynutí pětiletého období ode dne, kdy Charta ve vztahu k této smluvní straně vstoupila v platnost, nebo před uplynutím každého dalšího dvouletého období a v každém případě po šestiměsíční výpovědní lhůtě oznámené generálnímu tajemníkovi Rady Evropy, který o tom informuje ostatní smluvní strany a generálního ředitele Mezinárodního úřadu práce. Takováto výpověď se netýká platnosti Charty ve vztahu k ostatním smluvním stranám za předpokladu, že počet smluvních stran nebude nikdy nižší než pět.

2. Každá smluvní strana může ve smyslu ustanovení předcházejícího odstavce vypovědět každý přijatý článek nebo odstavec části II Charty za předpokladu, že počet článků nebo odstavců, kterými je tato smluvní strana vázána, nebude nikdy nižší než 10 článků nebo 45 odstavců a že v tomto počtu článků nebo odstavců budou i nadále zahrnuty články vybrané touto smluvní stranou mezi těmi, které jsou výslovně zmíněny v článku 20 odst. 1 písm. b).

3. Každá smluvní strana může vypovědět tuto Chartu nebo každý článek nebo odstavec části II Charty za podmínek stanovených odstavcem 1 tohoto článku, a to ve vztahu ke každému území, na které se Charta uplatňuje ve smyslu prohlášení učiněného v souladu s odstavcem 2 článku 34.

Čl.38

Příloha

Příloha k této Chartě tvoří její nedílnou součást.

Na důkaz toho níže podepsaní, řádně k tomu zmocnění, podepsali tuto Chartu.

Dáno v Turínu 18. října 1961 ve francouzském a anglickém jazyce, přičemž obě dvě znění mají stejnou platnost, v jednom vyhotovení, které bude uloženo v archivech Rady Evropy. Generální tajemník Rady Evropy odevzdá všem signatářům ověřené kopie shodné s originálem.

Příl.

Rozsah Sociální charty, pokud jde o chráněné osoby

1. Aniž by byl dotčen odstavec 4 článku 12 a odstavec 4 článku 13, osoby chráněné články 1 až 17 zahrnují cizince pouze tehdy, jestliže jde o státní příslušníky ostatních smluvních stran legálně pobývajících nebo řádně pracujících na území dotčené smluvní strany, s tou výhradou, že tyto články mají být vykládány ve světle ustanovení článků 18 a 19.

Tento výklad však nebrání tomu, aby jakákoliv smluvní strana rozšířila obdobná práva na další osoby.

2. Každá smluvní strana poskytne uprchlíkům, tak jak jsou definováni Úmluvou o právním postavení uprchlíků podepsanou v Ženevě dne 28. července 1951, kteří se legálně nacházejí na jejím území, co možná nejpříznivější zacházení a v žádném případě ne méně příznivé než podle závazků přijatých smluvní stranou podle zmíněné úmluvy a podle jiných existujících mezinárodních instrumentů aplikovaných na tyto uprchlíky.

ČÁST I odstavec 18 a ČÁST II článek 18 odstavec 1

Má se za to, že tato ustanovení se netýkají otázek vstupu na území smluvních stran a nedotýkají se ustanovení Evropské úmluvy o usazování podepsané v Paříži dne 13. prosince 1955.

ČÁST II

Článek 1 odstavec 2

Toto ustanovení nebude vykládáno tak, že zakazuje nebo povoluje jakoukoliv klausuli nebo praxi na ochranu odborů.

Článek 4 odstavec 4

Toto ustanovení nebude chápáno tak, že zakazuje okamžité propuštění pro vážný přestupek.

Článek 4 odstavec 5

Má se za to, že smluvní strana může převzít závazek vyžadovaný v tomto odstavci, pokud jsou srážky z platu zakázány pro velkou většinu pracovníků buď podle zákona, nebo kolektivní smlouvy nebo rozhodčího nálezů, přičemž výjimky existují pouze u osob, které nejsou chráněny podle těchto předpisů.

Článek 6 odstavec 4

Má se za to, že každá smluvní strana může, pokud jde o ni, upravovat výkon práva na stávkou zákonem za předpokladu, že jakékoliv další omezení, které může uvalit na toto právo, může být ospravedlněno podmínkami podle článku 31.

Článek 7 odstavec 8

Má se za to, že smluvní strana může převzít závazek vyžadovaný v tomto odstavci, pokud naplní smysl tohoto závazku tím, že podle zákona velká většina osob mladších 18 let věku nebude zaměstnávána noční prací.

Článek 12 odstavec 4

Slova "a s výhradou podmínek stanovených v těchto smlouvách" v úvodu k tomuto odstavci jsou zde uvedena mj. proto, že pokud jde o dávky, které jsou k dispozici nezávisle na příspěvcích pojištění, smluvní strana může vyžadovat dovršení stanovené doby pobytu před tím, než takové dávky přizná státním příslušníkům jiných smluvních stran.

Článek 13 odstavec 4

Vlády států, které nejsou smluvními stranami Evropské úmluvy o sociální a lékařské pomoci, mohou ratifikovat toto ustanovení Sociální charty, pokud poskytnou státním příslušníkům ostatních smluvních stran zacházení, které je v souladu s ustanoveními zmíněné úmluvy.

Článek 19 odstavec 6

Pro účely tohoto ustanovení se pod výrazem "rodina zahraničního pracovníka" chápe přinejmenším jeho manželka a závislé děti do věku dvaceti jedna roků.

ČÁST III

Má se za to, že Charta obsahuje právní závazky mezinárodního charakteru, jejichž provádění podléhá výhradně dohledu podle části IV Charty.

Článek 20 odstavec 1

Má se za to, že "číslované odstavce" mohou zahrnovat články tvořené pouze jedním odstavcem.

ČÁST V

Článek 30

Výrazem "v době války nebo v případě jiného veřejného nebezpečí" se míní též hrozba války.

**Směrnice Rady
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 (76/207/EHS)**

RADA EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

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

s ohledem na návrh Komise,

s ohledem na stanovisko Evropského parlamentu¹,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru²,

vzhledem k tomu, že Rada v usnesení ze dne 21. ledna 1974 o sociálním akčním programu³ zahrnuje mezi priority činnost za účelem dosažení rovnosti mezi muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pokud jde o pracovní podmínky včetně odměňování;

vzhledem k tomu, že pokud jde o odměňování, přijala Rada dne 10. února 1975 směrnici 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy⁴;

vzhledem k tomu, že činnost Společenství za účelem dosažení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pokud jde o další pracovní podmínky, se také zdá být nezbytná; že rovné zacházení pro pracující muže a ženy představuje jeden z cílů Společenství, zejména pokud jde o podporu vyrovnání v rozvoji životních a pracovních podmínek pracovníků; že Smlouva k tomuto účelu nestanoví nezbytné pravomoci;

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

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

1. Účelem této směrnice je zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky, a za podmínek

¹ Úř.věst. C 111, 20.5.1975, s. 14.

² Úř.věst. C 286, 15.12.1975, s. 8.

³ Úř.věst. C 13, 12.2.1974, s. 1.

⁴ Úř.věst. C 45, 19.2.1975, s. 19.

uvedených v odstavci 2, o sociální zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako "zásada rovného zacházení".

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

Článek 2

1. Zásadou rovného zacházení ve smyslu následujících ustanovení se rozumí vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav.
2. Touto směrnicí není dotčeno právo členských států vyloučit z oblasti její působnosti ty pracovní činnosti, a popřípadě i vzdělávání k nim vedoucí, u nichž z důvodů jejich povahy nebo podmínek jejich výkonu představuje pohlaví pracovníka určující prvek.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.
4. Touto směrnicí nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1.

Článek 3

1. Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí.
2. K tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, aby:
 - a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;
 - b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;
 - c) byly přezkoumány právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení, které byly původně určeny k ochraně, ale již nejsou opodstatněné; a pokud podobná ustanovení obsahují kolektivní smlouvy, aby byli sociální partneři požádáni o žádoucí přezkoumání.

Článek 4

Uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o přístup ke všem druhům a ke všem úrovním odborného poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace, znamená, že členské státy přijmou 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 nebo mohla být změněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících postavení svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;
- c) aniž je dotčena samospráva přiznaná v některých členských státech určitým soukromým vzdělávacím zařízením, byly odborné poradenství, odborné vzdělávání, další odborné vzdělávání a rekvalifikace přístupny na základě stejných kritérií a na stejných úrovních bez jakékoli diskriminace na základě pohlaví.

Článek 5

1. Uplatňování zásady rovného zacházení, pokud jde o pracovní podmínky, včetně podmínek upravujících propouštění, znamená, že mužům i ženám jsou zaručeny stejné podmínky bez diskriminace na základě pohlaví.
2. K tomuto účelu přijmou členské státy nezbytná opatření k zajištění toho, aby:
 - a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;
 - b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být změněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících postavení svobodných povolání, která odporují zásadě rovného zacházení;
 - c) byly přezkoumány právní a správní předpisy odporující zásadě rovného zacházení, které byly původně určeny k ochraně, ale již nejsou opodstatněné; a pokud podobná ustanovení obsahují kolektivní smlouvy, aby byli sociální partneři požádáni o žádoucí přezkoumání.

Článek 6

Členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření, aby umožnily každé osobě, která se cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení ve smyslu článků 3, 4 a 5, domáhat se nápravy soudní cestou případně poté, co se obrátila na jiné příslušné orgány.

Článek 7

Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření na ochranu pracovníků před propouštěním, které je reakcí zaměstnavatele na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování zásady rovného zacházení.

Článek 8

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

Článek 9

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do třiceti měsíců po jejím oznámení a neprodleně o nich uvědomí Komisi.
2. Avšak pokud jde o čl. 3 odst. 2 písm. c) první část a čl. 5 odst. 2 písm. c) první část, provedou členské státy první hodnocení, a je-li to nezbytné, první přezkoumání právních a správních předpisů v nich uvedených do čtyř let po oznámení této směrnice.
3. Členské státy pravidelně přezkoumávají pracovní činnosti uvedené v čl. 2 odst. 2, aby z hlediska společenského vývoje rozhodly, zda je opodstatněné zachovávat dotyčné výjimky. O výsledcích přezkoumání uvědomí Komisi.
4. Členské státy rovněž sdělí Komisi znění právních a správních předpisů, které přijmou v oblasti působnosti této směrnice.

Článek 10

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

Článek 11

Tato směrnice je určena členskými státy.

V Bruselu dne 9. února 1976.

*Za Radu
předseda
G. Thorn*

**Směrnice Evropského parlamentu a Rady
ze dne 23. září 2002,
kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS 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 (2002/73/ES)**

(Text s významem pro EHP)

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 Komise⁵,

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru⁶,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy⁷ s ohledem na společný návrh schválený dohodovacím výborem dne 19. dubna 2002,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) V souladu s článkem 6 Smlouvy o Evropské unii je Evropská unie založena na zásadách svobody, demokracie, dodržování lidských práv a základních svobod a právního státu, zásadách, které jsou společné členským státům, a ctí základní lidská práva zaručená Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod a ta, jež vyplývají z ústavních tradic společných členským státům, jako obecné právní zásady Společenství.

(2) 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, jejichž signatáři jsou všechny členské státy.

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

(4) Rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou na základě článku 2 a čl. 3 odst. 2 Smlouvy o ES a judikatury Soudního dvora. Tato ustanovení Smlouvy prohlašují rovnost mezi muži a ženami za "poslání" a "cíl"

⁵ Úř.věst. C 337 E, 28.11.2000, s. 204 a Úř. věst. C 270 E, 25.9.2001, s. 9.

⁶ Úř.věst. C 123, 25.4.2001, s. 81.

⁷ Stanovisko Evropského parlamentu ze dne 31. května 2001 (Úř. věst. C 47, 21.2.2002, s. 19), společný postoj Rady ze dne 23. července 2001 (Úř.věst. C 307, 31.10.2001, s. 5) a rozhodnutí Evropského parlamentu ze dne 24. října 2001 (Úř.věst. C 112 E, 9.5.2002, s. 14). Rozhodnutí Evropského parlamentu ze dne 12. června 2002 a rozhodnutí Rady ze dne 13. června 2002.

Společenství a ukládají mu pozitivní povinnost "podporovat" ji při všech jeho činnostech.

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

(6) Směrnice Rady 76/207/EHS⁸ nedefinuje pojmy přímá a nepřímá diskriminace. Na základě článku 13 Smlouvy Rada přijala směrnici 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ⁹, a směrnicí 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání¹⁰, které definují přímou a nepřímou diskriminaci. V důsledku toho je vhodné připojit definice, které jsou v souladu s těmito směrnicemi, pokud jde o pohlaví.

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

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

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

(10) Posouzení skutečností, které vedou ke zjištění, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, náleží vnitrostátním soudním nebo jiným příslušným orgánům v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. V těchto vnitrostátních právních předpisech může být zejména stanoveno, že nepřímá diskriminace může být založena jakýmkoliv prostředky, včetně na základě statistických údajů. Podle judikatury Soudního dvora¹¹ zahrnuje diskriminace použití různých pravidel na srovnatelné situace nebo použití stejného pravidla na různé situace.

⁸ Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40.

⁹ Úř. věst. L 180, 19.7.2000, s. 22.

¹⁰ Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16.

¹¹ Věc C-394/96 Brown, Sb. rozh. 1998, s. I-4185 a věc C-342/93 Gillespie, Sb. rozh. 1996, s. I-475.

(11) Profesní činnosti, které mohou členské státy vyloučit z oblasti působnosti směrnice 76/207/EHS, by měly být omezeny na ty, které vyžadují zaměstnání osoby jednoho pohlaví z důvodu povahy dotyčných profesních činností, za předpokladu, že sledovaný cíl je legitimní a v souladu se zásadou proporcionality, jak je stanovena judikaturou Soudního dvora¹².

(12) Ve stálé judikatuře Soudní dvůr uznal, že je legitimní s ohledem na zásadu rovného zacházení chránit ženu z důvodů jejího tělesného stavu během a po těhotenství. Navíc důsledně rozhodoval, že jakékoli nepříznivé zacházení spojené s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví. Tato směrnice se proto nedotýká směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)¹³, která usiluje o zajištění ochrany fyzického a duševního stavu žen, které jsou těhotné, žen, které nedávno porodily, nebo žen, které kojí. Odůvodnění uvedené směrnice upřesňuje, že ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by neměla vyústit v nepříznivé zacházení s nimi na trhu práce, ani působit proti směrnicím o rovném zacházení pro muže a ženy. Soudní dvůr uznal zásadu ochrany práv žen, zejména pokud jde o jejich právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo s pracovními podmínkami, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měly nárok během své nepřítomnosti.

(13) V usnesení Rady a ministrů zaměstnanosti a sociální politiky zasedajících v Radě dne 29. června 2000 o vyrovnané účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě¹⁴ byly členské státy povzbuzeny ke zvážení možnosti, aby jejich právní řády přiznaly pracujícím mužům individuální a nepřenositelné právo na rodičovskou dovolenou při zachování práv týkajících se jejich zaměstnání. V této souvislosti je důležité zdůraznit, že je na členských státech, aby se rozhodly, zda toto právo přiznají, a aby určily podmínky jiné než propuštění nebo návrat do práce, které jsou mimo oblast působnosti této směrnice.

(14) členské státy mohou na základě čl. 141 odst. 4 Smlouvy zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře. S ohledem na současnou situaci a s přihlédnutím k prohlášení č. 28 připojenému k Amsterodamské smlouvě by členské státy měly především usilovat o zlepšení postavení žen v pracovním životě.

(15) Zákazem diskriminace by nemělo být dotčeno zachování nebo zavedení opatření určených k předcházení nebo vyrovnání nevýhod u skupin osob jednoho pohlaví. Taková opatření povolují existenci organizací osob stejného

¹² Věc C-222/84 Johnston, Sb. rozh. 1986, s. 1651, věc C-273/97, Sirdar, Sb. rozh. 1999, s. I-7403 a věc C-285/98 Kreil, Sb. rozh. 2000, s. I-69.

¹³ Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.

¹⁴ Úř. věst. C 218, 31.7.2000, s. 5.

pohlaví, pokud je jejich hlavním cílem podpora zvláštních potřeb těchto osob a podpora rovnosti mezi muži a ženami.

(16) Zásada stejné odměny za práci pro muže a ženy je již pevně zakotvena v článku 141 Smlouvy a ve směrnici Rady 75/117/ES ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy¹⁵ a je potvrzována stálou judikaturou Soudního dvora; tato zásada představuje podstatnou a nezbytnou součást *acquis communautaire* v oblasti diskriminace na základě pohlaví.

(17) Soudní dvůr rozhodl, že s ohledem na zásadní povahu práva na účinnou soudní ochranu mohou zaměstnanci požívat takové ochrany i po skončení pracovního poměru¹⁶. Zaměstnanec bránící osobu chráněnou touto směrnicí nebo svědčící v její prospěch by měl mít právo na stejnou ochranu.

(18) Soudní dvůr rozhodl, že ze zásady rovného zacházení, má-li být účinná, vyplývá, že kdykoliv je porušena, musí náhrada poskytovaná diskriminovanému zaměstnanci odpovídat utrpěné škodě. Navíc upřesnil, že stanovení horní hranice předem může zabránit účinné náhradě a že není dovoleno vyloučit poskytování úroků při nahrazování utrpěné škody¹⁷.

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

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

(21) Členské státy by měly podporovat dialog mezi sociálními partnery a v rámci vnitrostátní praxe také s nevládními organizacemi za účelem řešení jednotlivých forem diskriminace na základě pohlaví, které se vyskytují na pracovišti, a boje proti nim.

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

(23) V souladu se zásadou subsidiarity uvedenou v článku 5 Smlouvy o ES nemůže být cílů navrhované činnosti uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, a proto jich může být lépe dosaženo na úrovni Společenství. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku

¹⁵ Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19.

¹⁶ Věc C-185/97 Coote, Sb. rozh. 1998, s. I-5199.

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

nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je k dosažení uvedeného cíle nezbytné.

(24) Směrnice 76/207/EHS by proto měla být změněna,

PŘIJALA TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Směrnice 76/207/EHS se mění takto:

1. V článku 1 se vkládá nový odstavec, který zní:

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

2. Článek 2 se nahrazuje tímto:

"Článek 2

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

2. Pro účely této směrnice se

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

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

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

- "sexuálním obtěžováním" rozumí, pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

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

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

4. Jakékoli chování směřující k navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví se považuje za diskriminaci ve smyslu této směrnice.

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

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

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

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

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

Touto směrnicí nejsou dotčeny směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS(*) a směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS(**)). Není jí rovněž dotčeno právo členských států uznávat odlišná práva na otcovskou dovolenou nebo dovolenou v případě osvojení. Členské státy, které uznávají taková práva, přijmou nezbytná opatření na ochranu pracujících mužů a žen proti propuštění v důsledku výkonu těchto práv a zajistí, aby po skončení takové dovolené měli nárok na návrat na svá pracovní místa nebo rovnocenná pracovní místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na který by měli nárok během své nepřítomnosti.

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

(*) Úř. věst L 145, 19.6.1996, s. 4.

(**) Úř. věst L 348, 28.11.1992, s. 1."

3. Článek 3 se nahrazuje tímto:

"Článek 3

1. Uplatňování zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví ve veřejném i soukromém sektoru, včetně veřejnoprávních 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 stupních hierarchie pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;

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

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

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

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

- a) byly zrušeny všechny právní a správní předpisy, které odporují zásadě rovného zacházení;
- b) byla nebo mohla být prohlášena za neplatná od samého počátku nebo aby byla změněna všechna ustanovení individuálních pracovních smluv, kolektivních smluv, vnitřních řádů podniků a statutů svobodných povolání a organizací zaměstnanců a zaměstnavatelů, která odporují zásadě rovného zacházení."

4. články 4 a 5 se zrušují.

5. článek 6 se nahrazuje tímto:

"Článek 6

1. členské státy zajišťují, aby soudní nebo správní řízení, včetně, považují-li to za vhodné, dohodovacích řízení, směřující k dodržování povinností podle této směrnice byla dostupná všem osobám, které se cítí poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.
2. členské státy zavedou do svého právního řádu nezbytná opatření, aby způsoby, které stanoví, zajistily skutečnou a účinnou náhradu nebo vyrovnání škody, kterou utrpěla osoba poškozená v důsledku diskriminace odporující článku 3 způsobem, který je odrazující a přiměřený utrpěné škodě; taková náhrada nebo vyrovnání nesmějí být omezeny stanovením horní hranice předem, s výjimkou případů, kdy zaměstnavatel může prokázat, že jediná škoda utrpěná žadatelem v důsledku diskriminace ve smyslu této směrnice je odmítnutí vzít v úvahu jeho žádost o zaměstnání.
3. členské státy zajistí, aby sdružení, organizace nebo jiné právnické osoby, které mají v souladu s kritérii stanovenými jejich vnitrostátními právními předpisy oprávněný zájem na zajištění dodržování této směrnice, mohly jménem nebo na podporu žalobce s jeho souhlasem zahájit jakékoli soudní nebo správní řízení určené pro vymáhání plnění povinností podle této směrnice.
4. Odstavci 1 a 3 nejsou dotčeny vnitrostátní právní předpisy o lhůtách pro podávání žalob v případě zásady rovnosti zacházení."

6. Článek 7 se nahrazuje tímto:

"Článek 7

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

7. Vkládají se nové články, které znějí:

"článek 8a

1. členské státy určí jeden nebo více subjektů pověřených podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace

na základě pohlaví a přijmou nezbytná opatření. Tyto subjekty mohou být součástí orgánů pověřených ochranou lidských práv nebo ochranou práv osob na vnitrostátní úrovni.

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

- a) aniž je dotčeno právo obětí a sdružení, organizací nebo jiných právnických osob uvedených v čl. 6 odst. 3, poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání stížností na diskriminaci;
- b) provádění nezávislých studií týkajících se diskriminace;
- c) zveřejňování nezávislých zpráv a vydávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací.

Článek 8b

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

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

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

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

Tyto informace mohou zahrnovat statistiky o procentu žen a mužů na různých úrovních v podniku a možná opatření pro zlepšení situace ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

Článek 8c

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

Článek 8d

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

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

Článek 8e

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

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

Článek 2

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí nejpozději do 5. října 2005 nebo zajistí, aby nejpozději do uvedeného dne sociální partneři zavedli nezbytná ustanovení dohodou. členské státy přijmou všechna nezbytná opatření, která jim umožní kdykoli zaručit výsledky požadované touto směrnicí. Neprodleně o tom uvědomí Komisi.

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.

2. Členské státy sdělí Komisi nejpozději do tří let od vstupu této směrnice v platnost veškeré informace nezbytné k tomu, aby vypracovala zprávu pro Evropský parlament a Radu o uplatňování této směrnice.

3. Aniž je dotčen odstavec 2, sdělí členské státy Komisi každé čtyři roky znění právních a správních předpisů o opatřeních 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.

Článek 3

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

Článek 4

Tato směrnice je určena členskými státem.

V Bruselu dne 23. září 2002.

Za Evropský parlament
předseda
P. COX

Za Radu
předseda
M. FISCHER BOEL