

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES

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

(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 Komise [1],

s ohledem na stanovisko Hospodářského a sociálního výboru [2],

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy [3], 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" Společenství a ukládají mu pozitivní povinnost "podporovat" ji při všech jeho činnostech.

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

(6) Směrnice Rady 76/207/EHS [4] 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 původ [5], a směrnicí 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání [6], 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 dvora [7] zahrnuje diskriminace použití různých pravidel na srovnatelné situace nebo použití stejného pravidla na různé situace.

(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 dvora [8].

(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) [9], 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 směrnici 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 životě [10] 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 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 sbližování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy [11] a je potvrzována stálou judikaturou Soudního dvora; tato zásada představuje podstatnou a nezbytnou součást *acquis communautaire* v oblasti diskriminace na základě pohlaví.

(17) Soudní dvůr rozhodl, že s ohledem na zásadní povahu práva na účinnou soudní ochranu mohou zaměstnanci požívat takové ochrany i po skončení pracovního poměru [12]. 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 škody [13].

(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 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 verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

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

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

4. Jakékoli chování směřující k 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 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS [14] a směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a

ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS) [15]. 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."

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

[1] Úř. věst. C 337 E, 28.11.2000, s. 204 a Úř. věst. C 270 E, 25.9.2001, s. 9.

[2] Úř. věst. C 123, 25.4.2001, s. 81.

[3] 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.

[4] Úř. věst. L 39, 14.2.1976, s. 40.

[5] Úř. věst. L 180, 19.7.2000, s. 22.

[6] Úř. věst. L 303, 2.12.2000, s. 16.

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

[8] 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.

[9] Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.

[10] Úř. věst. C 218, 31.7.2000, s. 5.

[11] Úř. věst. L 45, 19.2.1975, s. 19.

[12] Věc C-185/97 Coote, Sb. rozh. 1998, s. I-5199.

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

[14] Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4.

[15] Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.
