

Srovnávací tabulka návrhu zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) s legislativou ES

Navrhovaný předpis ČR		Odpovídající předpis ČR				
Ustanovení (část, §, odst., písm. apod.)	Obsah	Celex č.	Ustanovení (čl., písm., bod, odst., apod.)	Obsah	Hodnocení slučitelnosti	Poznámka
§ 1 odst. 1	Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství ¹⁾ a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a na vyhlášené mezinárodní smlouvy, kterýchž ratifikaci dal Parlament České republiky souhlas a jimiž je Česká republika vázána, blíže vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání b) přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti c) pracovních a jiné závislé činnosti včetně odměňování, d) členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů,	32000L0043 31976L0207 32002L0073 32000L0078 31975L0117 31986L0613 31986L0378 31996L0097 31979L0007	čl. 1 směrnice č. 2000/43/ES čl. 3 směrnice č. 2000/43/ES	Účelem této směrnice je stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení. 1. V rámci pravomocí svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby z veřejného i soukromého sektoru včetně veřejných subjektů, pokud jde o: a) podmínky přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti nebo do pracovního poměru včetně kritérií výběru a podmínek nábory, bez ohledu na obor činnosti a na úroveň profesní hierarchie včetně pracovního postupu; b) přístup ke všem typům a úrovním odborného poradenství, odborného vzdělávání, zdokonaleného odborného	Plná slučitelnost	

¹⁾ Například 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 pracovní podmínky, směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2002/73/ES, kterou se mění 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, směrnice Rady č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnice Rady č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, směrnice č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení, směrnice č. 75/117/EHS o sblížování právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy a směrnice č. 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblastí zemědělství, a o ochraně v mateřství.

	<p>e) členství a činnosti v profesních komorách včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,</p> <p>f) sociálního zabezpečení,</p> <p>g) přiznání a poskytování sociálních výhod,</p> <p>h) přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování,</p> <p>i) přístupu ke vzdělání a jeho poskytování,</p> <p>j) přístupu ke zboží a službám včetně bydlení, pokud jsou nabízeny nebo poskytovány veřejnosti.</p>		<p>čl. 1 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES</p> <p>čl. 3 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES</p>	<p>vzdělávání a rekvalifikace včetně získávání praktických zkušeností;</p> <p>c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění a odměňování;</p> <p>d) členství a účast v organizaci pracovníků nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité zaměstnání včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi;</p> <p>e) sociální ochranu včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče;</p> <p>f) sociální výhody;</p> <p>g) vzdělání;</p> <p>h) přístup ke zboží a službám, které jsou k dispozici veřejnosti včetně ubytování, a jejich dodávky.</p> <p>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 uvedených v odstavci 2, o sociální zabezpečení. Tato zásada je dále uváděna jako „zásada rovného zacházení“.</p> <p>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</p> <p>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</p>		
--	--	--	---	---	--	--

			<p>pracovních funkcí včetně postupu v zaměstnání;</p> <p>b) přístup ke všem typům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;</p> <p>c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně podmínek propouštění, jakož i odměňování podle směrnice 75/117/EHS;</p> <p>d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určité povolání, včetně výhod poskytovaných těmito organizacemi.</p>		
		<p>čl. 1 směrnice č.2000/78/ES</p>	<p>Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést zásadu rovného zacházení v členských státech.</p>		
		<p>čl. 3 směrnice č.2000/78/ES</p>	<p>1. V mezích oblastí příslušnosti svěřených Společenství se tato směrnice vztahuje na všechny osoby ve veřejném i v soukromém sektoru, včetně veřejných subjektů, pokud jde o:</p> <p>a) podmínky přístupu k zaměstnání, k samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek přijetí bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně povýšení;</p> <p>b) přístup ke všem druhům a úrovním poradenství pro volbu povolání,</p>		

				<p>odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe;</p> <p>c) podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování;</p> <p>d) členství a činnost v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů nebo v jakékoli organizaci, jejíž členové vykonávají určitou profesi, včetně dávek poskytovaných těmito organizacemi.</p>		
			<p>čl. 3 směrnice č. 75/117/EHS</p>	<p>Členské státy odstraní diskriminaci mezi muži a ženami vyplývající z právních a správních předpisů, které odporují zásadě stejné odměny.</p>		
			<p>čl. 6 směrnice č. 75/117/EHS</p>	<p>Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními podmínkami a právními řády opatření nezbytná k zajištění provedení zásady stejné odměny. Ujistí se o existenci účinných prostředků, které umožňují dbát na dodržování této zásady.</p>		
			<p>čl. 1 směrnice č. 86/613/EHS</p>	<p>Cílem této směrnice je v souladu s následujícími ustanoveními zajistit provedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, kteří jsou samostatně výdělečně činní nebo kteří přispívají k výkonu této činnosti, z hledisek, která nejsou zahrnuta do směrnic 76/207/EHS a 79/7/EHS.</p>		
			<p>čl. 2 směrnice č. 86/613/EHS</p>	<p>Tato směrnice se vztahuje na</p> <p>a) samostatně výdělečně činné osoby, tedy všechny osoby, které vykonávají výdělečnou činnost na vlastní účet za podmínek stanovených vnitrostátními</p>		

			<p>čl. 1 směrnice č. 86/378/EHS ve znění směrnice č. 96/97/ES</p> <p>čl. 4 směrnice č. 86/378/EHS ve znění směrnice č. 96/97/ES</p> <p>čl. 5 směrnice č. 86/378/EHS ve znění</p>	<p>právními předpisy, včetně soukromých zemědělců a osob vykonávajících svobodná povolání;</p> <p>b) jejich manžele nebo manželky, kteří nejsou zaměstnanci ani společníky a kteří se za podmínek stanovených vnitrostátními právními předpisy obvykle podílejí na činnosti samostatně výdělečně činné osoby a vykonávají stejné nebo pomocné úkoly.</p> <p>Cílem této směrnice je zavést v systémech sociálního zabezpečení pracovníků zásadu rovného zacházení pro muže a ženy (dále jen „zásada rovného zacházení“).</p> <p>Tato směrnice se vztahuje na:</p> <p>a) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které zajišťují ochranu pro případ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nemoci, - invalidity, - stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu, - pracovních úrazů a nemocí z povolání, - nezaměstnanosti; <p>b) systémy sociálního zabezpečení pracovníků, které stanoví další sociální dávky, v hotovosti nebo v naturáliích, a zejména dávky pozůstalým a rodinné dávky, jsou-li takovéto dávky určeny zaměstnancům, a tudíž představují požitky vyplácené zaměstnavatelem pracovníkovi z důvodu jeho zaměstnání.</p> <p>1. Za podmínek stanovených v následujících ustanoveních předpokládá</p>	
--	--	--	--	---	--

			<p>směrnice č. 96/97/ES</p> <p>čl. 1 směrnice č. 79/7/EHS</p> <p>čl. 2 směrnice č. 79/7/EHS</p> <p>čl. 3 směrnice č. 79/7/EHS</p>	<p>zásada rovného zacházení zákaz přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví, zejména odkazem na manželský nebo rodinný stav, obzvláště pokud jde o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - rozsah použití systémů a podmínky přístupu k nim, - povinnost přispívat a výpočet příspěvků, - výpočet dávek včetně doplňkových dávek náležejících za manžela nebo manželku nebo vyživované osoby, a podmínky trvání a zachování nároku na dávky. <p>Účelem této směrnice je v oblasti sociálního zabezpečení a dalších složkách sociální ochrany uvedené v článku 3 postupné zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (dále jen „zásada rovného zacházení“).</p> <p>Tato směrnice se vztahuje na výdělečně činné obyvatele včetně samostatně výdělečně činných osob, pracovníků, jejichž činnost je přerušena nemocí, úrazem nebo nedobrovolnou nezaměstnaností, a osob ucházejících se o zaměstnání, jakož i na starobní důchodce a invalidní pracovníky.</p> <p>I. Tato směrnice se vztahuje na :</p> <p>a) právní úpravu zajišťující ochranu pro případ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nemoci, - invalidity, - stáří, - pracovního úrazu a nemoci z povolání, 		
--	--	--	---	---	--	--

			<p>čl. 4 směrnice č. 79/7/EHS</p>	<p>– nezaměstnanosti, b) opatření o sociální pomoci, pokud jsou určeny k doplnění nebo nahrazení úpravy uvedené v písmenu a).</p> <p>1. Zásada rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem zejména na manželský nebo rodinný stav, zejména pokud jde o:</p> <ul style="list-style-type: none"> - oblast působnosti systémů a podmínek přístupu do nich, - povinnost přispívat a výpočet příspěvků, - výpočet dávek včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manželku nebo manžela a závislé osoby, a podmínky upravující trvání a zachování nároku na dávky. 		
§ 1 odst. 2	<p>Tento zákon se nevztahuje na právní vztahy</p> <p>a) vyplývající z právního postavení cizinců podle druhu pobytového oprávnění cizince pobývajících na území České republiky nebo pokud cizinec pobývá na území České republiky neoprávněně;</p> <p>b) související s kontrolou vstupu a pobytu cizinců na území České republiky.</p>	<p>32000L0043 32000L0078</p>	<p>čl. 3 směrnice č. 2000/43/ES</p> <p>čl. 3 směrnice č. 2000/78/ES</p>	<p>2. Tato směrnice se netýká rozdílů v zacházení na základě státní příslušnosti a nejsou jí dotčeny ustanovení a podmínky upravující vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti na území členských států a dále se netýká rozdílů v jakémkoli zacházení souvisejícím s právním statutem dotčených státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti.</p> <p>2. Tato směrnice se nezabývá rozdíly v zacházení založenými na státní příslušnosti a nedotýká se ustanovení a podmínek týkajících se vstupu a bydliště státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní příslušnosti na území členských států ani jakéhokoli zacházení vyplývajícího z právního postavení dotčených státních příslušníků třetích zemí a osob bez státní</p>	Plná slučitelnost	

§ 2 odst. 1 a 2	<p>Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.</p> <p>Diskriminace je přímá, nepřímá, obtěžování, sexuální obtěžování a pronásledování; za diskriminaci se považuje i pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.</p>	32000L0043 31976L0207 32002L0073 32000L0078 31986L0613	<p>čl. 2 směrnice č. 2000/43/ES</p> <p>čl. 2 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES</p> <p>čl. 2 směrnice č. 2000/78/ES</p> <p>čl. 3 směrnice č. 86/613/EHS</p>	<p>příslušnosti.</p> <p>1. Pro účely této směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí, že neexistuje žádná přímá nebo nepřímá diskriminace na základě rasy nebo etnického původu.</p> <p>4. Jakékoli chování směřující k navádění k diskriminaci osob na základě rasy nebo etnického původu se považuje za diskriminaci ve smyslu odstavce 1.</p> <p>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.</p> <p>3. Obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu této směrnice jsou považována za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána.</p> <p>4. Jakékoli chování směřující k navádění k diskriminaci osob na základě pohlaví se považuje za diskriminaci ve smyslu této směrnice.</p> <p>1. Pro účely této směrnice se „zásadou rovného zacházení“ rozumí neexistence žádné přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.</p> <p>4. Pokyn k diskriminaci osob z kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 se považuje za diskriminaci ve smyslu odstavce 1.</p> <p>Pro účely této směrnice se zásadou rovného zacházení rozumí vyloučení jakékoli</p>	Plná slučitelnost	
-----------------	--	--	---	--	-------------------	--

				diskriminace na základě pohlaví, buď přímo, nebo nepřímo, zejména s ohledem na manželský nebo rodinný stav.		
§ 2 odst. 3 písm. a)	Přímou diskriminací se rozumí takové jednání včetně opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo s jednou osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou, z důvodu a) rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, nepříznivého zdravotního stavu, náboženství či víry, nebo proto, že je bez vyznání,	32000L0043 31976L0207 32002L0073 32000L0078	čl. 2 směrnice č. 2000/43/ES čl. 2 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES čl. 2 směrnice č. 2000/78/ES	2. a) přímou diskriminací rozumí případ, kdy je s jednou osobou zacházeno z důvodu rasy nebo etnického původu méně příznivým způsobem než je, bylo nebo by bylo s jinou osobou; 2. - „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, 2. a) se přímou diskriminací rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na jakémkoli základě uvedeném v článku 1;	Plná slučitelnost	
§ 3 odst. 1	Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 písm. a) osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.	32000L0043 31976L0207 32002L0073 32000L0078	čl. 2 směrnice č. 2000/43/ES čl. 2 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES	2. b) nepřímou diskriminací rozumí případ, kdy viditelně neutrální ustanovení, kritérium nebo zvyklost vyvolalo pro osoby určitého rasy nebo etnického původu určitou nevýhodu v porovnání s jinými osobami, ledaže toto ustanovení, kritérium nebo zvyklost je objektivně odůvodněno legitimním cílem a ledaže prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné. 2. - „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	Plná slučitelnost	

			čl. 2 směrnice č. 2000/78/ES	legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, 2. b) se nepřímou diskriminací rozumí, pokud by v důsledku zjevně nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe byla znevýhodněna osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace ve srovnáním s jinými osobami, ledaže: i) uvedené ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně zdůvodněno oprávněným účelem a prostředky dosahování uvedeného účelu jsou vhodné a nezbytné,		
§ 3 odst. 2	Nepřímou diskriminací z důvodu nepříznivého zdravotního stavu se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba s nepříznivým zdravotním stavem přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.	32000L0078	čl. 2 směrnice č. 2000/78/ES	2. b) se nepřímou diskriminací rozumí, pokud by v důsledku zjevně nestranného ustanovení, kritéria nebo praxe byla znevýhodněna osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace ve srovnáním s jinými osobami, ledaže: ii) v případě osob s určitým zdravotním postižením je zaměstnavatel nebo kterákoliv osoba či organizace, na kterou se tato směrnice vztahuje, povinna podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.	Plná slučitelnost	
§ 3 odst. 3	Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu: a) míru užítku, kterou má osoba s nepříznivým zdravotním stavem z realizace opatření;	32000L0078	čl. 5 směrnice č. 2000/78/ES	Za účelem zaručení dodržování zásady rovného zacházení ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám se těmito osobám poskytuje přiměřená úprava. To znamená, že v případech, kdy si to konkrétní případ vyžaduje, zaměstnavatelé musí přijmout vhodná opatření, která dané zdravotně	Plná slučitelnost	

	<p>b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat;</p> <p>c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a</p> <p>d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby s nepříznivým zdravotním stavem.</p>			<p>postižené osobě umožňují přístup k zaměstnání, jeho výkon nebo postup v zaměstnání nebo absolvovat odborné vzdělávání, pokud by tato opatření neznamenal pro zaměstnavatele neúměrné břemeno. Toto břemeno není neúměrné, je-li dostatečně vyváženo opatřeními existujícími v rámci politiky dotyčného členského státu v oblasti zdravotního postižení.</p>		
§ 3 odst. 5	<p>Obtěžováním se rozumí chování, které je dotčenou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a</p> <p>a) jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti osoby, nebo k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí, nebo</p> <p>b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.</p>	<p>32000L0043 31976L0207 32002L0073 32000L0078</p>	<p>čl. 2 směrnice č. 2000/43/ES</p> <p>čl. 2 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES</p> <p>čl. 2 směrnice č. 2000/78/ES</p>	<p>3. Obtěžování se považuje za diskriminaci ve smyslu odstavce 1, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s rasou nebo etnickým původem, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry. V této souvislosti může být výraz obtěžování vymezen v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi členských států.</p> <p>2. - „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,</p> <p>3. Obtěžování se považuje za formu diskriminace ve smyslu odstavce 1 v případě, kdy dochází k nežádoucímu chování spojenému s kterýmkoli z důvodů uvedených v článku 1 za účelem nebo s následkem porušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. V této souvislosti může být</p>	Plná slučitelnost	

			<p>čl. 5 směrnice č. 75/117/EHS</p> <p>čl. 11 směrnice č. 86/378/EHS ve znění směrnice č. 96/97/ES</p>	<p>Členské státy přijmou opatření nezbytná na ochranu zaměstnanců proti propouštění, které by bylo reakcí zaměstnavatele na stížnost podanou v podniku nebo na jakékoli soudní řízení zaměřené na dodržování zásady stejné odměny.</p> <p>Členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby chránily pracovníky před propuštěním, pokud jde o reakci zaměstnavatele na stížnost podanou na úrovni podniku nebo soudní žalobu usilující o dodržování zásady rovného zacházení.</p>		
§ 3 odst. 8	Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.	32000L0078	čl. 2 směrnice č. 2000/78/ES	4. Pokyn k diskriminaci osob z kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 se považuje za diskriminaci ve smyslu odstavce 1.	Plná slučitelnost	
§ 3 odst. 9	Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.	32000L0078	čl. 2 směrnice č. 2000/78/ES	4. Pokyn k diskriminaci osob z kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 se považuje za diskriminaci ve smyslu odstavce 1.	Plná slučitelnost	
§ 4 odst. 2	Odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.	31975L0117	čl. 1 směrnice č. 75/117/EHS	Zásadou stejné odměny za práci pro muže a ženy uvedenou v článku 119 Smlouvy (dále jen „zásada stejné odměny“) se rozumí pro stejnou práci nebo pro práci, které je přiznána stejná hodnota, odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování. Zejména pokud se pro stanovení odměny používá systém klasifikace prací, musí být založen na stejných kritériích pro muže i pro ženy a musí být sestaven tak, aby vyloučil diskriminaci na základě pohlaví.	Plná slučitelnost	
§ 5 odst. 1	Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud a) je vyžadována podmínka	32000L0078	čl. 6 směrnice č. 2000/78/ES	1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2, členské státy mohou stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže v souvislosti s vnitrostátními	Plná slučitelnost	

	<p>minimálního věku nebo praxe, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná, nebo</p> <p>b) je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k předpokládanému dni odchodu osoby ucházející se o zaměstnání nebo povolání do důchodu.</p>			<p>právními předpisy jsou objektivně a rozumně zdůvodněny oprávněnými účely, včetně oprávněných cílů politiky zaměstnanosti, cílů trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky dosahování uvedených cílů jsou přiměřené a nutné. Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:</p> <p>a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;</p> <p>b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo roky služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;</p> <p>c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.</p> <p>2. Bez ohledu na čl. 2 odst. 2, členské státy mohou přijmout ustanovení, že v systémech sociálního zabezpečení v zaměstnání stanovení věkových hranic pro přijetí nebo pro nárok na dávky v důchodu nebo invaliditě, včetně stanovení různých věkových hranic pro zaměstnance nebo skupiny či kategorie zaměstnanců v těchto systémech, a používání věkových kritérií při pojistně matematických výpočtech v souvislosti s těmito systémy, nepředstavuje diskriminaci na základě</p>		
--	---	--	--	---	--	--

				věku, pokud nepovede k diskriminaci na základě pohlaví.		
§ 5 odst. 2	Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku pro muže a ženy; to neplatí, jde-li o přiznání nároku na sociální výhodu poskytovanou bývalým zaměstnavatelem.	12002E141 31979L0007	čl. 141 Smlouvy o založení Evropského společenství	1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. 2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená: a) že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu, b) že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce.		
			čl. 7 směrnice č. 79/7/EHS	1. Tato směrnice se nedotýká práva členských států vyloučit z její působnosti: a) stanovení důchodového věku pro účely poskytování starobních důchodů a důsledků, které z toho mohou vyplývat pro jiné dávky,		
§ 5 odst. 3	Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené. Věta první se použije obdobně na rozdílné zacházení z důvodu věku a nepříznivého zdravotního stavu při přijímání do služebního poměru a	32000L0043 31976L0207 32002L0073 32000L0078	čl. 4 směrnice č. 2000/43/ES	Aniž je dotčen čl. 2 odst. 1 a 2, mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení na základě charakteristik souvisejících s rasou nebo etnickým původem není diskriminací, pokud z povahy profesní činnosti nebo z podmínek jejího výkonu vyplývá, že tyto vlastnosti představují podstatný a určující profesní požadavek, je-li jeho cíl legitimní a požadavek přiměřený.	Plná slučitelnost	
			čl. 2 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES	6. Členské státy mohou stanovit, pokud jde o přístup k zaměstnání včetně vzdělávání k němu vedoucímu, že rozdíl v zacházení		

	výkonu služby příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání.		<p>čl. 3 směrnice č. 2000/78/ES</p> <p>čl. 4 směrnice č. 2000/78/ES</p> <p>čl. 4 směrnice č. 2000/78/ES</p>	<p>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.</p> <p>4. Členské státy mohou stanovit, že tato směrnice, pokud se týká diskriminace na základě zdravotního postižení a věku, se nevztahuje na ozbrojené síly.</p> <p>1. Bez ohledu na čl. 2 odst. 1 a 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíl v zacházení založený na charakteristice týkající se kteréhokoli z důvodů uvedených v článku 1 nepředstavuje diskriminaci, jestliže z důvodu povahy dotyčných pracovních činností nebo souvislosti, v níž jsou prováděny, tato charakteristika představuje podstatný a rozhodující požadavek zaměstnání, pokud je cíl oprávněný a požadavek úměrný.</p> <p>2. Členské státy si mohou ponechat vnitrostátní právní předpisy platné ke dni přijetí této směrnice nebo stanovit budoucí právní předpisy zahrnující vnitrostátní zvyklosti existující ke dni přijetí této směrnice, na základě kterých v případě pracovních činností vykonávaných v církvích a jiných veřejných nebo soukromých organizacích, jejichž etika je založena na náboženském vyznání nebo víře, rozdíl zacházení založený na náboženském vyznání či víře určité osoby nepředstavuje diskriminaci, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo</p>		
--	---	--	---	---	--	--

				souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání nebo víra osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice organizace. Tento rozdíl zacházení se uplatňuje s přihlédnutím k ústavním ustanovením a zásadám členských států, jakož i k obecným zásadám právních předpisů Společenství a neospravedlňuje diskriminaci na jiném základě.		
§ 5 odst. 4	Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob s nepříznivým zdravotním stavem.	31976L0207 32002L0073 31996L0097 31979L0007 31986L0378	čl. 2 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES čl. 5 směrnice č. 86/378/EHS ve znění směrnice č. 96/97/ES čl. 4 směrnice č. 79/7/EHS	7. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství. 3. Zásada rovného zacházení se nedotýká ustanovení týkajících se ochrany žen z důvodů mateřství. 2. Zásada rovného zacházení se nedotýká opatření na ochranu žen z důvodu mateřství.	Dílčí slučitelnost	
§ 6 odst. 1	Za účelem plného zajištění rovného zacházení mohou fyzické nebo právnické osoby zavést pozitivní opatření. Pokud dosáhla pozitivní opatření svého účelu, musí být ukončena.	32000L0043 31976L0207 32002L0073 32000L0078	čl. 5 směrnice č. 2000/43/ES čl. 2 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES čl. 7 směrnice č. 2000/78/ES	Pro zajištění plné rovnosti v praxi nebrání zásada rovného zacházení žádnému členskému státu zachovávat nebo přijímat zvláštní opatření pro předcházení nevýhodám souvisejícím s rasou nebo etnickým původem a pro jejich vyrovnání. 8. Členské státy mohou zachovat nebo přijmout opatření ve smyslu čl. 141 odst. 4 Smlouvy za účelem zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami. 1. Za účelem zajištění plné rovnosti v profesním životě, zásada rovného zacházení nebrání žádnému členskému státu v udržování nebo přijetí zvláštních opatření k předcházení nevýhodám nebo vyrovnání nevýhod spojených s kterýmkoliv z důvodů	Plná slučitelnost	

§ 7 odst. 1, 2 a 3	<p>Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.</p> <p>Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.</p> <p>Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.</p>	32000L0043 31976L0207 32002L0073 32000L0078 31975L0117 31986L0378 31996L0097 31979L0007	<p>čl. 7 směrnice č. 2000/43/ES</p> <p>čl. 6 směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES</p> <p>čl. 8d směrnice č.</p>	<p>uvedených v článku 1.</p> <p>1. členské státy zajistí, aby soudní a/nebo správní řízení včetně dohodovacích řízení směřující k dodržování povinností podle této směrnice, byla, považují-li to za vhodné, dostupná všem osobám, které se cítí poškozené nedodržováním zásady rovného zacházení, i když vztahy, ve kterých mělo dojít k diskriminaci, již skončily.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Členské státy stanoví systém sankcí za</p>	Plná slučitelnost	
--------------------	---	--	---	---	----------------------	--

			<p>76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES</p> <p>čl. 9 směrnice č. 2000/78/ES</p> <p>čl. 2 směrnice č. 75/117/EHS</p> <p>čl. 10 směrnice č. 86/378/EHS ve znění směrnice č. 96/97/ES</p> <p>čl. 6 směrnice č. 79/7/EHS</p>	<p>porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení této směrnice a přijmou všechna opatření nezbytná k zajištění jejich uplatňování.</p> <p>Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující.</p> <p>1. Členské státy zajišťují, aby všem osobám, které se cítí být poškozeny neuplatněním zásady rovného zacházení vůči nim, a to i po skončení vztahu, v němž údajně k diskriminaci došlo, byly dostupné soudní a/nebo správní řízení, včetně, považují-li ho státy za vhodné, smířčího řízení, pro vynucování plnění povinností vyplývajících z této směrnice.</p> <p>Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem zaměstnancům, kteří se cítí poškozeni v důsledku neuplatnění zásady stejné odměny, domáhat se svých práv soudní cestou případně po využití opravných prostředků u jiných příslušných orgánů.</p> <p>Členské státy zavedou ve svých vnitrostátních právních předpisech taková opatření, která jsou nezbytná k tomu, aby bylo všem osobám, které se cítí poškozené nedodržováním zásady rovného zacházení, umožněno domáhat se nápravy soudní cestou případně poté, co byla záležitost předložena jiným příslušným orgánům.</p> <p>Členské státy zavedou do svých právních řádů nezbytná opatření, která umožní všem</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				osobám, které se cítí poškozeny v důsledku neuplatnění zásady rovného zacházení, domáhat se svých práv soudní cestou po případném využití jiných příslušných prostředků.		
§ 9	Při prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, nepříznivý zdravotní stav, víru a náboženství je dána působnost veřejného ochránce práv (dále jen "ochránce") podle zvláštního právního předpisu ² .	32000L0043 31976L0207 32002L0073	čl. 13 směrnice č. 2000/43/ES čl. 8a směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES	1. Členské státy určí jeden nebo několik subjektů pověřených podporou rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě rasy nebo etnického původu. Mohou být součástí orgánů pověřených ochranou lidských práv nebo ochranou práv osob na vnitrostátní úrovni 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 příjmu nezbytná opatření. Tyto subjekty mohou být součástí orgánů pověřených ochranou lidských práv nebo ochranou práv osob na vnitrostátní úrovni.	Plná slučitelnost	
§ 10	Ochránce v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem přispívá k prosazování rovného zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientaci, věk, nepříznivý zdravotní stav, víru a náboženství a k potírání rasismu a xenofobie a za tím účelem a) zajišťuje mediaci, b) poskytuje právní pomoc ve věcech ochrany před diskriminací (§ 15), c) vydává doporučení a stanoviska,	32000L0043 31976L0207 32002L0073	čl. 13 směrnice č. 2000/43/ES	2. Členské státy zajistí, aby do pravomoci těchto subjektů spadalo: - aniž je dotčeno právo obětí a sdružení, organizací a dalších právnických osob uvedených v čl. 7 odst. 2, poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, - příprava nezávislých studií týkajících se diskriminace, - zveřejňování nezávislých zpráv a podávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací.	Plná slučitelnost	

² Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

	d) provádí nezávislý výzkum, a) poskytuje informace veřejnosti.		čl. 8a směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES	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.		
§ 15	Ve věcech ochrany před diskriminací ochránce poskytuje a) informace o možnostech právní pomoci b) součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.	32000L0043 31976L0207 32002L0073	čl. 13 směrnice č. 2000/43/ES čl. 8a směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES	2. - aniž je dotčeno právo obětí a sdružení, organizací a dalších právnických osob uvedených v čl. 7 odst. 2, poskytování nezávislé pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace, 2. 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;	Plná slučitelnost	
§ 16 odst. 1	Každý se může obrátit na ochránce se žádostí o vydání stanoviska o tom, zda konkrétní opatření nebo praxe je v souladu s podmínkami stanovenými tímto zákonem.	32000L0043 31976L0207 32002L0073	čl. 13 směrnice č. 2000/43/ES čl. 8a směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES	2. - zveřejňování nezávislých zpráv a podávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací. 2. c) zveřejňování nezávislých zpráv a vydávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací.	Plná slučitelnost	
§ 16 odst. 2	Ochránce může ve věcech práva na rovné zacházení vydávat z vlastního podnětu doporučení orgánům veřejné správy. Ochránce zejména může doporučit vydání, změnu nebo zrušení právního nebo vnitřního předpisu, pokud shledá, že je to	32000L0043 31976L0207 32002L0073	čl. 13 směrnice č. 2000/43/ES čl. 8a směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES	2. - zveřejňování nezávislých zpráv a podávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací. 2. c) zveřejňování nezávislých zpráv a vydávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací.	Plná slučitelnost	

	nezbytné k ochraně práva na rovné zacházení. Doporučení podává orgánu, jehož působnosti se týká a jde-li o nařízení nebo usnesení nebo zákon, vládě.					
§ 17 odst. 1	Ochránce shromažďuje a zpracovává informace o stavu práva na rovné zacházení a ochraně před diskriminací.	32000L0043 31976L0207 32002L0073	čl. 13 směrnice č. 2000/43/ES čl. 8a směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES	2. - příprava nezávislých studií týkajících se diskriminace, 2. b) provádění nezávislých studií týkajících se diskriminace;	Plná slučitelnost	
§ 18 odst. 1	Ochránce soustavně seznamuje veřejnost s problematikou rovného zacházení, zejména vhodným způsobem uveřejňuje výsledky svých výzkumů.	32000L0043 31976L0207 32002L0073	čl. 13 směrnice č. 2000/43/ES čl. 8a směrnice č. 76/207/EHS ve znění směrnice č. 2002/73/ES	2. - zveřejňování nezávislých zpráv a podávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací. 2. c) zveřejňování nezávislých zpráv a vydávání doporučení k jakékoli otázce související s touto diskriminací.	Plná slučitelnost	

číslo předpisu ES (kód celex)	
32000L0043	Směrnice č. 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
32000L0078	Směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
31976L0207	Směrnice 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 pracovní podmínky
32002L0073	Směrnice č. 2002/73/ES, 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
31986L0378	Směrnice č. 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
31996L0097	Směrnice č. 96/97/ES, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
31986L0613	Směrnice č. 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
31978L0007	Směrnice č. 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení
12002E141	Smlouva o založení Evropského společenství

Název: Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)
Předkladatel: Místopředseda vlády a ministr spravedlnosti
Datum zpracování: 20. prosince 2004