31976L0207

L 39/40 *DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH* 14.2.1976

DYREKTYWA RADY
z dnia 9 lutego 1976 r.
w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy

(76/207/EWG)

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, w szczególności jego art. 235,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego (1),

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego (2),

a także mając na uwadze, co następuje:

Rada w uchwale z dnia 21 stycznia 1974 r. w sprawie programu działań społecznych (3) włączyła do swoich priorytetów działania mające na celu zapewnienie równości kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia i kształcenia oraz awansu zawodowego, a także warunków pracy, w tym wynagrodzenia;

w odniesieniu do wynagrodzenia dnia 10 lutego 1975 r. Rada przyjęła dyrektywę 75/117/EWG w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn (4);

działanie wspólnotowe jest konieczne w celu zrealizowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, zarówno w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego, jak i warunków pracy; równość traktowania pracowników płci męskiej i żeńskiej stanowi jeden z celów Wspólnoty i obejmuje zasługującą na wsparcie harmonizację warunków życia i pracy pracowników przy jednoczesnym utrzymaniu ich poprawy; dla realizacji tego celu Traktat nie powierza koniecznych kompetencji o charakterze szczególnym;

należy zdefiniować i stopniowo wprowadzać w życie za pomocą kolejnych środków, zasadę równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

1. Niniejsza dyrektywa stawia sobie za cel wprowadzenie w życie w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, jak również warunków pracy oraz, w sytuacjach przewidzianych w ust. 2, zabezpieczenia społecznego. Zasadę tę określa się dalej jako „zasadę równego traktowania".

2. W celu stopniowego wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego Rada, działając na wniosek Komisji, przyjmie przepisy, które sprecyzują jej przedmiot, zakres oraz sposoby stosowania.

Artykuł 2

1. Dla celów poniższych przepisów zasada równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, w szczególności przez odniesienie się do stanu cywilnego lub rodzinnego.

2. Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa Państw Członkowskich do wyłączenia z zakresu jej stosowania dziedzin działalności zawodowej i, w odpowiednim przypadku, typu kształcenia prowadzącego do ich wykonywania, jeśli ze względu na charakter lub warunki ich wykonywania płeć pracownika stanowi czynnik rozstrzygający.

3. Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ciążę i macierzyństwo.

4. Niniejsza dyrektywa nie narusza środków mających na celu promowanie równości szans dla kobiet i mężczyzn, w szczególności poprzez usuwanie istniejących nierówności, które wpływają na szanse kobiet w dziedzinach określonych w art. 1 ust. 1.

(1) Dz.U. C 111 z 20.5.1975, str. 14.
(2) Dz.U. C 286 z 15.12.1975, str. 8.
(3) Dz.U. C 13 z 12.2.1974, str. 1.
(4) Dz.U. L 45 z 19.2.1975, str. 19.

Artykuł 3

1. Stosowanie zasady równego traktowania oznacza brak dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie warunków, włączając w to kryteria selekcji, dostępu do wszystkich prac lub stanowisk, niezależnie od sektora czy gałęzi działalności, i do wszystkich poziomów hierarchii zawodowej.

2. W tym celu Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki, aby:

a) przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, sprzeczne z zasadą równego traktowania, zostały uchylone;

b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych, w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw lub przepisach regulujących wykonywanie wolnych zawodów, zostały unieważnione lub mogły zostać uznane za nieważne albo można je było zmienić;

c) zmienić przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania, jeżeli względy ochrony, które były ich podstawą, nie są już uzasadnione; jeśli układy zbiorowe zawierają podobne przepisy, należy zwrócić się do partnerów społecznych, aby wprowadzili w nich pożądane zmiany.

Artykuł 4

Stosowanie zasady równego traktowania w zakresie dostępu do wszystkich typów i poziomów poradnictwa zawodowego, kształcenia zawodowego, zaawansowanego kształcenia zawodowego oraz przekwalifikowania zawodowego zakłada, że Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki, aby:

a) przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, sprzeczne z zasadą równego traktowania, zostały uchylone;

b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych lub w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw lub przepisach regulujących wykonywanie wolnych zawodów, zostały unieważnione lub mogły zostać uznane za nieważne albo można je było zmienić;

c) nie naruszając autonomii przyznanej w niektórych Państwach Członkowskich niektórym prywatnym ośrodkom kształcenia, poradnictwo zawodowe, kształcenie zawodowe, zaawansowane kształcenie zawodowe i przekwalifikowanie zawodowe były dostępne, według tych samych kryteriów i na tych samych poziomach, bez dyskryminacji ze względu na płeć.

Artykuł 5

1. Stosowanie zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia, pociąga za sobą konieczność zapewnienia mężczyznom i kobietom takich samych warunków, bez dyskryminacji ze względu na płeć.

2. W tym celu Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki, aby:

a) przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, sprzeczne z zasadą równego traktowania, zostały uchylone;

b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych lub w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw lub przepisach regulujących wykonywanie wolnych zawodów, zostały unieważnione lub mogły zostać uznane za nieważne albo można je było zmienić;

c) zmienić przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania, jeżeli względy ochrony, które były ich podstawą, nie są już uzasadnione; jeśli układy zbiorowe zawierają podobne przepisy, należy zwrócić się do partnerów społecznych, aby wprowadzili w nich pożądane zmiany.

Artykuł 6

Państwa Członkowskie wprowadzą do ich krajowych systemów prawnych środki niezbędne w celu zapewnienia każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu niezastosowania w stosunku do niej zasady równego traktowania w rozumieniu art. 3, 4 i 5, możliwości dochodzenia swych praw przed sądem, po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami.

Artykuł 7

Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed wypowiedzeniem w rezultacie reakcji pracodawcy na skargę w zakresie nieprzestrzegania zasady równego traktowania, złożoną w przedsiębiorstwie lub wniesioną do sądu.

Artykuł 8

Państwa Członkowskie zapewnią, aby środki przyjęte na mocy niniejszej dyrektywy, a także odpowiednie przepisy już obowiązujące w tej dziedzinie, zostały podane do wiadomości pracowników przy użyciu wszelkich stosownych środków, na przykład w miejscu ich zatrudnienia.

Artykuł 9

1. Państwa Członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie trzydziestu miesięcy od momentu jej notyfikacji i niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

Jednakże, jeśli chodzi o art. 3 ust. 2 lit. c) część pierwszą i art. 5 ust. 2 lit. c) część pierwszą, Państwa Członkowskie dokonają pierwszego przeglądu oraz, w razie konieczności, pierwszej zmiany przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, o której mowa w powyższych artykułach, w ciągu czterech lat od momentu notyfikacji niniejszej dyrektywy.

2. Państwa Członkowskie dokonają okresowej oceny dziedzin działalności zawodowej, określonych w art. 2 ust. 2, w celu podjęcia decyzji, w świetle rozwoju sytuacji społecznej, czy istnieje usprawiedliwienie dla utrzymania wspomnianych wyjątków. Powiadomią Komisję o wynikach tej oceny.

3. Państwa Członkowskie przekażą Komisji teksty przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych przyjętych w zakresie objętym niniejszą dyrektywa.

Artykuł 10

W ciągu dwóch lat od wygaśnięcia terminu trzydziestu miesięcy, określonego w art. 9 ust. 1 akapit pierwszy, Państwa Członkowskie przekażą Komisji wszelkie niezbedne informacje, które umozliwia jej sporzadzenie sprawozdania dotyczacego stosowania niniejszej dyrektywy, w celu jego przedłożenia Radzie.

Artykuł 11

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 9 lutego 1976 r.

W imieniu Rady

G. THORN

Przewodniczący