

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 parlamentu [1],

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

vzhledem k tomu, že Rada v usnesení ze dne 21. ledna 1974 o sociálním akčním programu [3] zahrнула 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 směrnicí 75/117/EHS o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy [4];

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 uvedených v odstavci 2, o sociálním 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.

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.

2. 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.

3. 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 státním.

V Bruselu dne 9. února 1976.

Za Radu

předseda

G. Thorn

[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.

