

31976L0207

L 39/40

ÚRADNÝ VESTNÍK EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

28.10.1980

SMERNICA RADY

z 9. februára 1976

o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky

(76/207/EHS)

RADA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV,

PRIJALA TÚTO SMERNICU:

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva, najmä na jej článok 235,

Článok 1

so zreteľom na návrh Komisie,

so zreteľom na stanovisko Zhromaždenia ⁽¹⁾,

so zreteľom na stanovisko Hospodárskeho a sociálneho výboru ⁽²⁾,

keďže Rada vo svojom uznesení o sociálnom akčnom programe ⁽³⁾ z 21. januára 1974 kladie medzi priority opatrenia na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a s ohľadom na pracovné podmienky vrátane odmeňovania;

1. Účelom tejto smernice je uviesť v členských štátoch do platnosti zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, ako aj o sociálne zabezpečenie za podmienok uvedených v odseku 2. Táto zásada sa ďalej uvádza len ako „zásada rovnakého zaobchádzania.“

2. S cieľom zabezpečiť postupné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením, Rada prijme na základe návrhu Komisie ustanovenia, ktoré vymedzujú podstatu, rozsah a spôsoby uplatňovania tejto zásady.

keďže v súvislosti s odmeňovaním Rada prijala 10. februára 1975 smernicu 75/117/EHS o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy ⁽⁴⁾;

Článok 2

keďže sa tiež javí potreba prijať opatrenia na úrovni spoločenstva, s cieľom zabezpečiť zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a ostatných pracovných podmienok; keďže rovnaké zaobchádzanie s pracovníkmi a pracovníčkami je jedným z cieľov spoločenstva, ak sa má okrem iného dosiahnuť pokrok pri zosúladovaní životných a pracovných podmienok pri súčasnom zachovaní už dosiahnutých zlepšení; keďže zmluva na tento účel neposkytuje potrebné osobitné právomoci;

1. Na účely ďalej uvádzaných ustanovení sa zásadou rovnakého zaobchádzania rozumie, že neexistuje žiadna priama ani nepriama diskriminácia z dôvodu pohlavia, najmä s odvolaním sa na manželský alebo rodinný stav.

2. Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov vylúčiť z oblasti jej uplatňovania tie profesijné činnosti, a kde je to vhodné, aj prípravu na tieto činnosti, pri ktorých je vzhľadom na ich charakter alebo okolnosti, za akých sa vykonávajú, pohlavie pracovníka určujúcim faktorom.

keďže prostredníctvom ďalších právnych úprav by sa malo zabezpečiť vymedzenie a postupné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením,

3. Táto smernica sa nedotýka ustanovení na ochranu žien, najmä pokiaľ ide o tehotenstvo a materstvo.

⁽¹⁾ Ú. v. ES C 111, 20.5.1975, s. 14.

⁽²⁾ Ú. v. ES C 286, 15.12.1975, s. 8.

⁽³⁾ Ú. v. ES C 13, 12.2.1974, s. 1.

⁽⁴⁾ Ú. v. ES L 45, 19.2.1975, s. 19.

4. Táto smernica sa nedotýka opatrení na podporu rovnakej príležitosti pre mužov a ženy, najmä prostredníctvom odstraňovania existujúcich nerovností ovplyvňujúcich príležitosti žien v oblastiach uvedených v článku 1 ods. (1).

Článok 3

1. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania znamená, že nesmie existovať žiadna diskriminácia z dôvodu pohlavia, pokiaľ ide o podmienky prístupu — vrátane kritérií výberu — k akýmkoľvek pracovným miestam alebo pozíciám, bez ohľadu na sektor alebo odvetvie činnosti, a k akýmkoľvek úrovňam zamestnateľskej hierarchie.

2. Na tento účel členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:

- a) všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrušia;
- b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, jednotlivých pracovných zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, sa vyhlásia alebo môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia;
- c) zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ak záujem o ochranu, ktorý ich pôvodne podnietil, už nie je riadne odôvodnený, sa zmenia; ak sú podobné ustanovenia súčasťou kolektívnych zmlúv, zástupcovia pracovníkov a zamestnávateľov sa požiadajú o ich vhodnú zmenu.

Článok 4

Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k poradenstvu pre voľbu povolania, odbornej príprave, vyššej odbornej príprave a preškoleniu všetkých typov a na všetkých stupňoch, znamená, že členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:

- a) všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrušia;
- b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, jednotlivých pracovných zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, budú alebo budú môcť byť vyhlásené za neplatné alebo zmenené;
- c) poradenstvo pre voľbu povolania, odborná príprava, vyššia odborná príprava a preškolenie sú prístupné na základe rovnakých kritérií a na rovnakej úrovni bez akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia bez toho, aby sa narušila sloboda poskytnutá v niektorých členských štátoch niektorým súkromným vzdelávacím inštitúciám.

Článok 5

1. Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o pracovné podmienky, vrátane podmienok upravujúcich prepustenie, znamená, že mužom aj ženám sa zaručia rovnaké podmienky bez diskriminácie z dôvodu pohlavia.

2. Na tento účel členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, že:

- a) všetky zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, sa zrušia;
- b) všetky ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania a ktoré sú zahrnuté v kolektívnych zmluvách, jednotlivých pracovných zmluvách, vnútropodnikových predpisoch alebo v predpisoch upravujúcich nezávislé povolania a profesie, sa vyhlásia alebo môžu vyhlásiť za neplatné alebo sa zmenia;
- c) zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, ak záujem o ochranu, ktorý ich pôvodne podnietil, už nie je odôvodnený, sa zmenia; ak sú podobné ustanovenia súčasťou kolektívnych zmlúv, zástupcovia pracovníkov a zamestnávateľov sa požiadajú o ich vhodnú zmenu.

Článok 6

Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov potrebné opatrenia umožňujúce každému zamestnancovi, ktorý sa pokladá za poškodeného v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle článkov 3, 4 a 5, domáhať sa svojich práv súdnou cestou po prípadnom posúdení veci inými príslušnými orgánmi.

Článok 7

Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na ochranu zamestnancov pred prepustením na podnet zamestnávateľa, ktoré by bolo reakciou na ich sťažnosť podanú v rámci podniku, alebo na akékoľvek právne konanie zamerané na presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

Článok 8

Členské štáty sa postarajú o to, aby sa použili všetky primerané spôsoby, napríklad na pracovisku, na oboznámenie zamestnancov s predpismi prijatými na základe tejto smernice, ako aj s už platnými relevantnými predpismi.

Článok 9

1. Členské štáty uvedú do platnosti zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou do 30 mesiacov od jej vyhlásenia, o čom bezprostredne informujú Komisiu.

Pokiaľ ide o prvú časť článku 3 ods. 2 písm. c) a prvú časť článku 5 ods. 2 písm. c), členské štáty po prvýkrát preskúmajú a prípadne po prvýkrát pozmenia zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia uvedené v tejto smernici do štyroch rokov od jej vyhlásenia.

2. Členské štáty pravidelne hodnotia profesijné činnosti uvedené v článku 2 ods. (2) s cieľom rozhodnúť, či vzhľadom na dosiahnutú úroveň sociálneho rozvoja je zachovanie existujúcich výnimiek naďalej zdôvodnené. O výsledku hodnotenia informujú Komisiu.

3. Členské štáty oznámia Komisii aj znenie zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení prijatých v oblasti, na ktorú sa vzťahuje táto smernica.

Článok 10

Do dvoch rokov od uplynutia 30-mesačnej lehoty ustanovenej v prvom pododseku článku 9 ods. (1) členské štáty poskytnú

Komisii všetky informácie potrebné na to, aby mohla vypracovať správu o uplatňovaní tejto smernice a predložiť ju Rade.

Článok 11

Táto smernica je adresovaná členským štátom.

V Bruseli 9. februára 1976

Za Radu

predseda

G. THORN