

Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

EF-Tidende nr. L 039 af 14/02/1976 s. 0040 - 0042
den finske specialudgave...: kapitel 5 bind 1 s. 0191
den græske specialudgave...: Kapitel 05 bind 2 s. 0070
den svenske specialudgave...: kapitel 5 bind 1 s. 0191
den spanske specialudgave...: Kapitel 05 bind 2 s. 0070
den portugisiske specialudgave: Kapitel 05 bind 2 s. 0070

RAADETS DIREKTIV

af 9. februar 1976

om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår (76/207/EOEF)

RAADET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, særlig artikel 235,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet (1),

under henvisning til udtalelse fra Det økonomiske og sociale Udvalg (2), og

ud fra følgende betragtninger :

i sin resolution af 21. januar 1974 om et arbejdsmarkedsmaessigt og socialt handlingsprogram (3) lagde Raadet særlig vægt paa iverksættelse af foranstaltninger, der skal sikre gennemførelse af ligestilling mellem mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, herunder afloenning;

for så vidt angår afloenning vedtog Raadet den 10. februar 1975 direktiv 75/117/EOEF om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder (4);

en handling fra Fællesskabets side synes ligeledes paa krævet for at gennemføre princippet om ligebehandling af mænd og kvinder baade for så vidt angår adgang til beskæftigelse, uddannelse, forfremmelse samt med hensyn til andre arbejdsvilkår; ligebehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere er et af Fællesskabets maal, for så vidt det navnlig drejer sig om at fremme en udjævnning af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår paa et stadigt stigende niveau; traktaten indeholder ikke den hertil fornødne særlige hjemmel;

princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring bør defineres og gradvis gennemføres ved senere retsakter -

UDSTEDT FOELGENDE DIREKTIV :

Artikel 1

1. Dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse samt arbejdsvilkår og paa de betingelser, der er fastsat i stk. 2, til social sikring. Dette princip betegnes i det følgende " princippet om ligebehandling " .

2. Med henblik paa at sikre en gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling med hensyn til social sikring, vedtager Raadet paa forslag fra Kommissionen naermere bestemmelser særlig om dets indhold, udstrækning og gennemførelse .

Artikel 2

1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstaaende bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted paa grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte under henvisning særlig til ægtekabelig eller familiemaessig stilling .

2 . Dette direktiv er ikke til hinder for , at medlemsstaterne fra direktivets anvendelsesomraade kan udelukke saadanne former for erhvervsudoevelse og i givet fald de dertil foerende uddannelser , for hvilke udoeverens koen er afgoerende paa grund af deres art eller de forhold , under hvilke de udfoeres .

3 . Dette direktiv er ikke til hinder for bestemmelser vedroerende beskyttelse af kvinder , saerlig i forbindelse med graviditet og moderskab .

4 . Dette direktiv er ikke til hinder for foranstaltninger til fremme af lige muligheder for maend og kvinder , saerlig ved at afhjaelpe de faktiske uligheder , som paavirker kvindernes muligheder paa de i artikel 1 , stk . 1 , anfoerte omraader .

Artikel 3

1 . Anvendelsen af princippet om ligebehandling indebaerer , at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted paa grundlag af koen , for saa vidt angaar adgangsvilkaar , herunder udvaelgelseskriterier , til stillinger og funktioner inden for enhver sektor eller erhvervsgren , og til alle niveauer i erhvervshierarkiet .

2 . Med henblik herpaa traeffe medlemsstaterne de noedvendige foranstaltninger til :

- a) at administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser , som er i modstrid med princippet om ligebehandling , ophaeves ;
- b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter , i virksomheders interne reglementer eller i vedtaegter for selvstaendige erhverv , som er i modstrid med princippet om ligebehandling , anses som ugyldige , kan erklaeres ugyldige eller aendres ;
- c) at de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser , som er i modstrid med princippet om ligebehandling , revideres , naar det beskyttelseshensyn , som oprindeligt laa til grund for disse , ikke laengere er begrundet ; at arbejdsmarkedets parter med hensyn til overenskomstbestemmelser af samme art opfoeres til at foretage de oenskelige revisioner .

Artikel 4

Anvendelsen af princippet om ligebehandling for saa vidt angaar adgang til erhvervsvejledning , erhvervsuddannelse , erhvervsmaessig videreuddannelse og omskoling af enhver art og paa ethvert niveau indebaerer , at medlemsstaterne traeffe de noedvendige foranstaltninger til ,

a) at administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser , som er i modstrid med princippet om ligebehandling , ophaeves ;

b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter , i virksomheders interne reglementer eller i vedtaegter for selvstaendige erhverv , som er i modstrid med princippet om ligebehandling , anses som ugyldige , kan erklaeres ugyldige eller aendres ;

c) at give adgang til erhvervsvejledning , erhvervsuddannelse og erhvervsmaessig videreuddannelse samt omskoling efter samme kriterier og paa samme niveau uden forskelsbehandling paa grundlag af koen , dog med forbehold af den selvstaendighed , der i visse medlemsstater indroemmes visse private uddannelsesinstitutioner .

Artikel 5

1 . Anvendelsen af princippet om ligebehandling for saa vidt angaar arbejdsvilkaar , herunder afskedigelsesvilkaar , indebaerer , at maend og kvinder sikres samme vilkaar uden forskelsbehandling paa grundlag af koen .

2 . Med henblik herpaa traeffe medlemsstaterne de noedvendige foranstaltninger til :

- a) at administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser , som er i modstrid med princippet om ligebehandling , ophaeves ;
- b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter , i virksomheders interne reglementer eller i vedtaegter for selvstaendige erhverv , som er i modstrid med princippet om ligebehandling , anses som ugyldige , kan erklaeres ugyldige eller aendres ;

c) at de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser , der er i modstrid med princippet om ligebehandling , revideres , naar det beskyttelseshensyn , som oprindelig laa til grund for disse , ikke laengere er begrundet ; at arbejdsmarkedets parter med hensyn til overenskomstbestemmelser af samme art opfordres til at foretage de oenskelige revisioner .

Artikel 6

Medlemsstaterne indfoerer i deres nationale retsorden de noedvendige bestemmelser for at enhver person , der mener sig kraenket ved at princippet om ligebehandling som anfoert i artikel 3 , 4 og 5 tilsidesaettes i forhold til den paagaeldende , kan goere sine rettigheder gaeldende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser .

Artikel 7

Medlemsstaterne traeffter de noedvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagerne mod enhver afskedigelse , som maatte vaere en arbejdsgivers reaktion paa en klage paa virksomhedsplan eller paa et soegsmaal , fremsat eller indledt med det formaal at udvirke , at princippet om ligebehandling overholdes .

Artikel 8

Medlemsstaterne paaser , at foranstaltninger , der traeffes i medfoer af dette direktiv , saavel som de allerede gaeldende bestemmelser paa dette omraade bringes til arbejdstagerernes kundskab paa enhver egnet maade , for eksempel ved oplysning paa arbejdspladserne .

Artikel 9

1 . Medlemsstaterne ivaerksaetter de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser , der er noedvendige for at efterkomme dette direktiv inden tredive maaneder efter dets meddelelse og underretter straks Kommissionen herom . For saa vidt angaar artikel 3 , stk . 2 , afsnit c) , foerste saetningsled , og artikel 5 , stk . 2 , afsnit c) , foerste saetningsled , skal medlemsstaterne dog inden fire aar efter dette direktivs meddelelse foretage en foerste gennemgang og eventuelt en foerste revision af de heri omhandlede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser .

2 . Medlemsstaterne foretager regelmaessigt en undersoegelse af de i artikel 2 , stk . 2 , omhandlede former for erhversudoevelse for at vurdere , om det under hensyntagen til den sociale udvikling er berettiget , at disse fortsat udelukkes . De meddeler Kommissionen resultater af denne undersoegelse .

3 . Medlemsstaterne meddeler endvidere Kommissionen teksten til de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser , som de vedtager paa det omraade , som omfattes af dette direktiv .

Artikel 10

Inden en frist paa to aar efter udloebet af den periode paa tredive maaneder , der er fastsat i artikel 9 , stk . 1 , foerste afsnit , meddeler medlemsstaterne Kommissionen alle noedvendige oplysninger , for at denne kan udarbejde en beretning til forelaeggelse for Raadet om gennemfoerelsen af dette direktiv .

Artikel 11

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne .
Udfaerdiget i Bruxelles , den 9 . februar 1976 .
Paa Raadets vegne
G . THORN

Formand

- (1) EFT nr. C 111 af 20. 5. 1975, s. 14.
- (2) EFT nr. C 286 af 15. 12. 1975, s. 8.
- (3) EFT nr. C 13 af 12. 2. 1974, s. 1.
- (4) EFT nr. L 45 af 19. 2. 1975, s. 19.