

31976L0207

L 39/40

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

14.2.1976

NÕUKOGU DIREKTIIV,

9. veebruar 1976,

meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega

(76/207/EMÜ)

EUROOPA ÜHENDUSTE NÕUKOGU,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

võttes arvesse Euroopa Majandusühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 235,

Artikkel 1

võttes arvesse komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Parlamendi arvamust, ⁽¹⁾

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust ⁽²⁾

ning arvestades, et:

nõukogu lisas oma 21. jaanuari 1974. aasta sotsiaalprogrammi käsitlevas resolutsioonis ⁽³⁾ prioriteetide hulka tegevuse meeste ja naiste võrdõiguslikkuse saavutamiseks seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamise ning töötingimustega, kaasa arvatud töö tasustamine;

tasustamise suhtes võttis nõukogu 10. veebruaril 1975. aastal vastu direktiivi 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides; ⁽⁴⁾

samuti näib oluline ühenduse tegevus jõudmaks meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning muude töötingimustega; mees- ja naistöötajate võrdne kohtlemine on üks ühenduse eesmärkidest, kuivõrd muu hulgas tuleb edendada elu- ja töötingimuste ühtlustamist, jätkates samal ajal nende parandamist; EMÜ asutamisleping ei ole sätestanud selleks vajalikke erivolitusi;

edasiste õigusaktidega tuleks tagada, et määratletakse võrdse kohtlemise põhimõtte ja kohaldatakse seda järk-järgult sotsiaalkindlustuse valdkonnas,

1. Käesoleva direktiivi eesmärk on liikmesriikides ellu viia meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte seoses töö saamisega, kaasa arvatud edutamise, kutseõppe ja töötingimustega, ning seoses sotsiaalkindlustusega lõikes 2 viidatud tingimustel. Seda põhimõtet nimetatakse edaspidi võrdse kohtlemise põhimõtteks.

2. Selleks et tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järkjärguline rakendamine sotsiaalkindlustuse valdkonnas, võtab nõukogu komisjoni ettepaneku põhjal vastu sätteid, mis määratlevad kõnealuse põhimõtte sisu, ulatuse ja kohaldamise korra.

Artikkel 2

1. Järgnevate sätete kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.

2. Käesolev direktiiv ei piira liikmesriikide õigust selle kohaldamisalast välja arvata selline kutsealane tegevus, ja kui see on asjakohane, siis ka sellega seotud koolitus, mille puhul tegevuse laadi või konteksti tõttu on töötaja sugu määravaks teguriks.

3. Käesolev direktiiv ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega.

4. Käesolev direktiiv ei piira meetmete kohaldamist meeste ja naiste võrdsete võimaluste edendamiseks, eriti kõrvaldades olemasolevat ebavõrdsust, mis mõjutab naiste võimalusi artikli 1 lõikes 1 nimetatud küsimustes.

⁽¹⁾ EÜT C 111, 20.5.1975, lk 14.

⁽²⁾ EÜT C 286, 15.12.1975, lk 8.

⁽³⁾ EÜT C 13, 12.2.1974, lk 1.

⁽⁴⁾ EÜT L 45, 19.2.1975, lk 19.

Artikkel 3

1. Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tähendab, et puudub igasugune sooline diskrimineerimine nendes tingimustes, kaasa arvatud valikukriteeriumides, mis on seotud töö või ametikohta saamisega ükskõik millises tegevusvaldkonnas ja -alal või ametiastmel.

2. Sel eesmärgil võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et:

- a) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid tühistatakse;
- b) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, töölepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või võib need kehtetuks tunnistada või neid muuta;
- c) muudetakse need võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid, mille kehtestamist tinginud kaitsmisvajadus ei ole enam põhjendatud; kui samalaadsed sätted sisalduvad kollektiivlepingutes, palutakse lepingupooltel teha vajalikud muudatused.

Artikkel 4

Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine igasuguse ja igatase-melise kutsesuunitluse, kutseõppe, edasise kutseõppe ja ümberõppe saamise suhtes tähendab, et liikmesriigid võtavad kõik vajalikud meetmed tagamaks, et:

- a) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid tühistatakse;
- b) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, töölepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või võib need kehtetuks tunnistada või neid muuta;
- c) ilma et see piiraks teatavates liikmesriikides teatud eraõppe-asutustele antud vabadust, tuleb kutsesuunitlust, kutseõpet, edasist kutseõpet ja ümberõpet anda samade kriteeriumide põhjal ja samal tasemel ilma igasuguse soolise diskrimineerimiseta.

Artikkel 5

1. Võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine töötingimuste, sealhulgas vallandamist reguleerivate tingimuste suhtes tähendab, et meestele ja naistele tagatakse samad tingimused ilma soolise diskrimineerimiseta.

2. Sel eesmärgil võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et:

- a) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid tühistatakse;
- b) kõik võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad sätted, mis sisalduvad kollektiivlepingutes, töölepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või iseseisvaid ameteid või elukutseid reguleerivates eeskirjades, on tühised või võib need kehtetuks tunnistada või neid muuta;
- c) muudetakse need võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevad õigus- ja haldusnormid, mille kehtestamist tinginud kaitsmisvajadus ei ole enam põhjendatud; kui samalaadsed sätted sisalduvad kollektiivlepingutes, palutakse tööturu osapooltel teha vajalikud muudatused.

Artikkel 6

Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmed võimaldamaks isikutel, kes leiavad, et neid on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu õigusvastaselt koheldud, taotleda oma õiguste kaitset kohtu kaudu, olles vastava võimaluse korral esmalt pöördunud teiste pädevate organite poole.

Artikkel 7

Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta töötajaid vallandamise eest, kui see on tööandja vastutegevus ettevõttesisesele kaebusele või kohtumenetlusele, mille eesmärk on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine.

Artikkel 8

Liikmesriigid kannavad hoolt selle eest, et käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud sätted ja juba kehtivad asjakohased sätted tehakse töötajatele sobival viisil teatavaks, näiteks nende töökohas.

Artikkel 9

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid 30 kuu jooksul alates direktiivi teatavastegemisest ning teatavad sellest viivitamata komisjonile.

Artikli 3 lõike 2 punkti c esimese poole ja artikli 5 lõike 2 punkti c esimese poole puhul teevad liikmesriigid viidatud õigus- ja haldusnormide esmase läbivaatamise ja vajaduse korral esmase muutmise nelja aasta jooksul alates käesoleva direktiivi teatavastegemisest.

2. Liikmesriigid hindavad perioodiliselt artikli 2 lõikes 2 viidatud kutsealaseid tegevusi, et sotsiaalset arengut silmas pidades otsustada, kas asjaomaste väljaarvamiste säilitamine on põhjendatud. Nad teatavad komisjonile selle hindamise tulemustest.

3. Liikmesriigid edastavad komisjonile ka käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas nende poolt vastu võetud õigus- ja haldusnormide tekstid.

Artikkel 10

Kahe aasta jooksul pärast artikli 9 lõike 1 esimeses lõigus ettenähtud 30kuulise tähtaja möödumist edastavad liikmesriigid komisjonile kogu vajaliku teabe, võimaldamaks komisjonil

koostada nõukogule esitamiseks aruanne käesoleva direktiivi kohaldamise kohta.

Artikkel 11

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 9. veebruar 1976

Nõukogu nimel

eesistuja

G. THORN