

Το έγγραφο αυτό συνιστά βοήθημα τεκμηρίωσης και δεν δεσμεύει τα κοινοτικά όργανα

► B

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 9ης Φεβρουαρίου 1976

περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας

(76/207/ΕΟΚ)

(ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40)

Τροποποιείται από:

Επίσημη Εφημερίδα
αριθ. σελίδα ημερομηνία

► M1 Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23ης Σεπτεμβρίου 2002 L 269 15 5.10.2002

▼B

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 9ης Φεβρουαρίου 1976

περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας

(76/207/EOK)

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 235,

την πρόταση της Επιτροπής,

τη γνώμη της Συνελεύσεως⁽¹⁾τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁽²⁾,

Εκτιμώντας:

ότι το Συμβούλιο στο ψήφισμά του της 21ης Ιανουαρίου 1974 περί προγράμματος κοινωνικής δράσεως⁽³⁾, καθόρισε, μεταξύ των προτεραιοτήτων, τις ενέργειες που αποβλέπουν στην εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των αμοιβών·

ότι, όσον αφορά τις αμοιβές, το Συμβούλιο εξέδωσε στις 10 Φεβρουαρίου 1975 την οδηγία 75/117/EOK περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών⁽⁴⁾·

ότι φαίνεται επίσης αναγκαίο ν' αναληφθούν ενέργειες εκ μέρους της Κοινότητας για την πραγματοποίηση της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών, τόσον όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, καθώς και τους άλλους όρους εργασίας· ότι η ισότης μεταχειρίσεως μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών αποτελεί έναν από τους στόχους της Κοινότητας, εφ' όσον πρόκειται ιδίως να προωθηθεί η εναρμόνιση με στόχο την πρόοδο των συνθηκών διαβιώσεως και εργασίας του εργατικού δυναμικού· ότι η συνθήκη δεν προβλέπει τις ειδικές εξουσίες που απαιτούνται για τον σκοπό αυτόν·

ότι πρέπει να καθορισθεί και να τεθεί προοδευτικά σε εφαρμογή με μεταγενέστερα μέτρα η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως στον τομέα της κοινωνικής ασφαλίσεως,

ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

1. Η παρούσα οδηγία αποσκοπεί στην εφαρμογή, εντός των Κρατών μελών, της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης και της επαγγελματικής προωθήσεως και την επαγγελματική εκπαίδευση, καθώς και τις συνθήκες εργασίας και υπό τους όρους που προβλέπονται στην παράγραφο 2 την κοινωνική ασφάλιση. Η αρχή αυτή καλείται στο εξής «αρχή της ίσης μεταχειρίσεως.»

(1) ΕΕ αριθ. Α 111 της 20.5.1975, σ. 14.

(2) ΕΕ αριθ. Α 286 της 15.12.1975, σ. 8.

(3) ΕΕ αριθ. Α 13 της 12.2.1974, σ. 1.

(4) ΕΕ αριθ. Ν 45 της 19.2.1975, σ. 19.

▼ **M1**

1α. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργώς υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς που αναφέρονται στην παράγραφο 1.

▼ **B**

2. Προκειμένου να εξασφαλισθεί η προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισεως σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως, το Συμβούλιο θα θεσπίσει, προτάσει της Επιτροπής, διατάξεις, που θα καθορίζουν ιδίως το περιεχόμενο, την έκταση και τους τρόπους εφαρμογής της ανωτέρω αρχής.

▼ **M1***Άρθρο 2*

1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχείρισεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,
- «έμμεση διάκριση»: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,
- «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεόμενη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,
- «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

3. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας θεωρούνται ως διάκριση λόγω φύλου και συνεπώς απαγορεύονται.

Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο.

4. Η εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου θεωρείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας.

5. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες και τους αρμοδίους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να εισάγουν μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής παρενόχλησης βάσει του φύλου, και ειδικότερα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δεν συνιστά διάκριση όταν, ως εκ της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο

▼M1

ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι νόμιμος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

7. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών ιδίως για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στην εργασία της ή σε ανάλογη θέση με όρους και συνθήκες που δεν είναι δυσμενέστεροι για αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ συνιστά διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει επίσης τις διατάξεις της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES⁽¹⁾ και της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)⁽²⁾. Επιπλέον, δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίωμα άδειας πατρότητας ή/και άδεια υιοθεσίας. Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν το σχετικό δικαίωμα μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες να μην απολύονται λόγω της άσκησης του δικαιώματος αυτού και να εξασφαλίζεται ότι, κατά το πέρας αυτής της άδειας, δικαιούνται να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτούς και να επωφεληθούν κάθε βελτίωσης των όρων εργασίας, της οποίας θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.

8. Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα κατ' άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης για να εξασφαλίσουν εμπράκτως πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 3

1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, όσον αφορά:

- α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, τη μη μισθωτή απασχόληση ή την επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές·
- β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας·
- γ) τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με την οδηγία 75/117/ΕΟΚ·
- δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, περιλαμβανόμενα

⁽¹⁾ ΕΕ L 145 της 19.6.1996, σ. 4.

⁽²⁾ ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

▼ **M1**

- νομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.
2. Προς το σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι:
- α) οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταργούνται·
 - β) διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες περιέχονται σε συμβάσεις ή συλλογικές συμφωνίες, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή κανόνες που διέπουν τα ανεξάρτητα επαγγέλματα ή/και εργασίες και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, είναι άκυρες, ακυρώσιμες ή τροποποιούνται.

Άρθρο 6

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων των τυχόν διαδικασιών συνδιαλλαγής, για την πραγμάτωση των εκ της παρούσας οδηγίας υποχρεώσεων.
2. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζεται πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή αντιστάθμιση, όπως καθορίζεται από τα κράτη μέλη, για την απώλεια και τη ζημία που υφίσταται κάποιο άτομο ως αποτέλεσμα διάκρισης αντιβαίνουσας στο άρθρο 3, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς τη ζημία που υπέστη· η εν λόγω αντιστάθμιση ή αποζημίωση δεν μπορεί να περιορισθεί εκ των προτέρων από ένα καθορισμένο ανώτατο όριο εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, έγκειται στην άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.
3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλες νομικές οντότητες, οι οποίες έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια της εθνικής τους νομοθεσίας, νόμιμο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, μπορούν να κινήσουν, είτε εξ ονόματος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπόμενη για την πραγμάτωση των εκ της παρούσας οδηγίας υποχρεώσεων.
4. Οι παράγραφοι 1 και 3 δεν θίγουν τις εθνικές διατάξεις περί των προθεσμιών ασκήσεως αγωγής σχετιζομένης με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 7

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, περιλαμβανομένων και εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβάλει τη συμμόρφωση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

▼ **B***Άρθρο 8*

Τα Κράτη μέλη μεριμνούν ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν επί του θέματος να γνωστοποιούνται στους εργαζομέ-

▼B

νους με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως είναι η ενημέρωση στους τόπους εργασίας.

▼M1*Άρθρο 8α*

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν και λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Οι φορείς αυτοί μπορεί να αποτελούν μέρος οργανισμών επιφορτισμένων σε εθνικό επίπεδο με την προάσπιση των ανθρωπίνων ή των ατομικών δικαιωμάτων.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων περιλαμβάνουν:

- α) την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των θυμάτων και των ενώσεων, οργανισμών ή άλλων νομικών οντοτήτων που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 3·
- β) τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις·
- γ) τη δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τέτοιες διακρίσεις.

Άρθρο 8β

1. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σκοπό την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης των πρακτικών στον χώρο εργασίας, των συλλογικών συμβάσεων, των κωδίκων δεοντολογίας, της έρευνας ή της ανταλλαγής εμπειριών και ορθών πρακτικών.

2. Όταν συνάδει προς τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, χωρίς να θίγεται η αυτονομία τους, να προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και να συνάπτουν στο ενδεδειγμένο επίπεδο συμφωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στους τομείς του άρθρου 1 που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συμφωνίες αυτές πληρούν τις ελάχιστες προϋποθέσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία και τα εθνικά μέτρα εφαρμογής.

3. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό.

4. Για το σκοπό αυτό, οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους ή/και τους εκπροσώπους τους σε ό,τι αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση.

Οι πληροφορίες αυτές περιλαμβάνουν στατιστικές σχετικά με την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα της οργάνωσης, καθώς και ενδεχόμενα μέτρα για την βελτίωση της κατάστασης σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Άρθρο 8γ

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν το διάλογο με τις αρμόδιες μη κυβερνητικές οργανώσεις οι οποίες έχουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, νόμιμο συμφέρον να συμβάλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, προκειμένου να προωθηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

▼ M1*Άρθρο 8δ*

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις επιβλητέες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα επιβολής τους.

Οι κυρώσεις οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο στις 5 Οκτωβρίου 2005 και κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους το συντομότερο δυνατό.

Άρθρο 8ε

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης διατάξεις ευνοϊκότερες από αυτές της παρούσας οδηγίας.
2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ουδέποτε μπορεί να αποτελέσει λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων, το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

▼ B*Άρθρο 9*

1. Τα Κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για να συμμορφωθούν προς την παρούσα οδηγία εντός τριάντα μηνών από της κοινοποίησής της και ενημερώνουν αμέσως περί αυτού την Επιτροπή.

Πάντως, όσον αφορά το άρθρο 3 παράγραφος 2 περίπτωση γ) πρώτο τμήμα της φράσεως και το άρθρο 5 παράγραφος 2 περίπτωση γ) πρώτο τμήμα της φράσεως, τα Κράτη μέλη προβαίνουν σε μια πρώτη εξέταση και, ενδεχομένως, σε μια πρώτη αναθεώρηση των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των άρθρων αυτών εντός προθεσμίας τεσσάρων ετών από της κοινοποίησης της παρούσας οδηγίας.

2. Τα Κράτη μέλη προβαίνουν περιοδικά στην εξέταση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων που αναφέρονται στο άρθρο 2 παράγραφος 2 προκειμένου να κρίνουν, λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνική εξέλιξη, αν δικαιολογείται η διατήρηση των εν λόγω εξαιρέσεων. Τα Κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το αποτέλεσμα της εξέτασής τους.

3. Τα Κράτη μέλη διαβιβάζουν εξάλλου στην Επιτροπή το κείμενο των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων που εκδίδουν στον τομέα που ρυθμίζεται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 10

Εντός δύο ετών από τη λήξη της περιόδου των τριάντα μηνών που προβλέπονται στο άρθρο 9 παράγραφος 1 εδάφιο πρώτο, τα Κράτη μέλη διαβιβάζουν στην Επιτροπή όλα τα χρήσιμα στοιχεία προκειμένου να δυνηθεί αυτή να συντάξει και να υποβάλει στο Συμβούλιο έκθεση επί της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 11

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα Κράτη μέλη.