

LT

LT

LT



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 3.10.2008
KOM(2008) 637 galutinis

2008/0193 (COD)

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(pateikta Komisijos)

AIŠKINAMASIS MEMORANDUMAS

1. PASIŪLYMO APLINKYBĖS

Pasiūlymo pagrindas ir tikslai

Šio pasiūlymo tikslas – didinti nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą. Konkrečiai šiuo pasiūlymu minimali motinystės atostogų trukmė pailginama nuo 14 iki 18 savaičių. Tuo siekiama sudaryti geresnes sąlygas darbuotojoms atsigausti po gimdymo ir pasibaigus motinystės atostogoms sugrįžti į darbo rinką. Direktyva taip pat padidina nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo teises. Pasiūlymas padės geriau suderinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą.

Pasiūlymas yra prioritetinga 2008 m. Komisijos darbo programos¹ iniciatyva² (nuoroda 2008/EMPL/025).

Bendrosios aplinkybės

2006 m. kovo mėn. Komisijos priimtose 2006–2010 m. Moterų ir vyrų lygybės gairėse³ Komisija įsipareigojo persvarstyti galiojančius ES teisės aktus dėl lyčių lygybės, kurie nebuvo įtraukti į 2005 m. naujos redakcijos dokumentų sąrašą ir, jei būtina, juos papildyti, atnaujinti ir reformuluoti. Direktyva 92/85/EEB nebuvo įtraukta į naujos redakcijos dokumentų sąrašą.

2006 m. kovo mėn. Europos Vadovų Taryba pabrėžė būtinybę geriau suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą siekiant ekonominio augimo, gerovės ir konkurencingumo bei patvirtino Europos lyčių lygybės paktą. 2007 m. gruodžio mėn.⁴ Taryba paprašė Komisijos įvertinti suderinimą skatinančią teisinę sistemą ir galimą poreikį ją gerinti. 2008 m. kovo mėn. Europos Vadovų Taryba dar kartą pabrėžė, kad reikia toliau stengtis suderinti tiek moterų, tiek vyrų darbą ir asmeninį bei šeimos gyvenimą.

Europos Parlamentas nuolat ragino tobulinti galiojančius teisės aktus, susijusius su nėščių darbuotojų apsauga ir vaiko priežiūros atostogų suteikimu, ir nustatyti priemones skirtas geriau suderinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą. Pavyzdžiui, 2008 m. vasario 21 d. rezoliucijoje dėl Europos demografinės ateities⁵ Parlamentas ragino valstybes nares remtis geriausia patirtimi, susijusia su motinystės atostogų trukme, ir pabrėžė, kad įgyvendinant koordinuotą viešąją politiką ir kuriant šeimai bei vaikams palankią materialinę ir emocinę aplinką įmanoma pasiekti geresnių gimstamumo rodiklių.

2007 m. rugsėjo 27 d. rezoliucijoje⁶ Parlamentas taip pat ragino valstybes nares suderinti motinystės ir vaiko priežiūros pašalpų sąnaudas siekiant užtikrinti, kad moterys nebūtų brangesnė darbo jėga, palyginti su vyrais, ir palankiai įvertino konsultacijas su socialiniais

¹ COM (2007) 640.

² Gairės paskelbtos:

http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf

³ COM (2006) 92.

⁴ SOC 385 Tarybos išvados: Moterų ir vyrų subalansuotas vaidmuo užimtumo, augimo ir socialinės sanglaudos srityje

⁵ 2007/2156 (INI), 14 ir 15 dalys; nuoroda: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

⁶ 2007/2065(INI) at:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423,13,28ir29> dalys.

partneriais dėl suderinimo. Jis taip pat ragino valstybes nares kartu su abejomis pramonės šalimis kovoti su nėščią moterų diskriminacija darbo rinkoje ir imtis visų reikalingų veiksmų aukštam motinų apsaugos lygiui užtikrinti bei paprašė Komisiją išsamiau įvertinti atitiktį Bendrijos teisės aktams šioje srityje ir nustatyti, ar juos reikėtų persvarstyti.

Galiojančios pasiūlymo srities nuostatos

Direktyva 92/85/EEB (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje) nustatytos nepertraukiamos ne trumpesnės nei 14 savaitių motinystės atostogos. Direktyvoje taip pat išdėstyti darbuotojų sveikatos ir saugos darbo vietoje reikalavimai, kuriuos taikant siekiama apsaugoti nėščias ir neseniai pagimdžiusias arba maitinančias krūtimi darbuotojas. Per motinystės atostogas moters negalima atleisti iš darbo. Užtikrinamos su darbo sutartimi susijusios teisės.

Pagal Direktyvos 76/207/EEB 2 straipsnio 7 dalį⁷ moteris, pasibaigus motinystės atostogoms, turi teisę grįžti į tokias pačias arba lygiavertes pareigas. Pagal tą pačią nuostatą nepalankių sąlygų, susijusių su moterų nėštumu arba motinyste, taikymas yra diskriminacija.

Derėjimas su kitomis Europos Sąjungos politikos sritimis ir tikslais

Šio pasiūlymo tikslas atitinka ES politiką, ypač Lisabonos ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo strategiją. Pagal Sutartį Bendrija siekia panaikinti nelygybę ir skatinti lygias moterų ir vyrų teises visose savo veiklos srityse. Lyčių lygybė – Lisabonos strategijos pagrindas. Kadangi vaikų turinčių moterų ir vaikų turinčių vyrų, užimtumo rodikliai smarkiai skiriasi, siekiant numatyto ES moterų užimtumo rodiklio labai svarbu mažinti skirtumą. Mažinti skirtumą taip pat labai svarbu siekiant didesnės lyčių lygybės.

2. KONSULTACIJOS SU SUINTERESUOTOSIOMIS ŠALIMIS IR POVEIKIO VERTINIMAS

Konsultacijos

Visos nurodytos konsultacijos vyko atsižvelgiant į keletą galimybių teisiškai geriau remti suderinimą. Dėl nurodytų priežasčių Komisijos pasiūlymas yra sutrumpintas ir jį sudaro tik dalinis Direktyvos 92/85/EEB pakeitimas.

2006 ir 2007 m. dviejų pakopų konsultacijose Komisija konsultavosi su Europos socialiniais partneriais dėl geresnio profesinio, asmeninio ir šeimos gyvenimo suderinimo, susijusio su direktyvomis 92/85/EEB ir 96/34/EB⁸. Komisija svarstė būdus, kaip galima būtų tobulinti galiojančius teisės aktus, susijusius su motinystės apsauga ir vaiko priežiūros atostogomis, ir numatė naujas atostogų dėl šeiminių priežasčių rūšis (tėvystės atostogos, įvaikinimo atostogos, šeimos narių priežiūros atostogos). Komisija taip pat nurodė kitas priemones: vaiko priežiūra ir kitos priklausomų asmenų priežiūros įstaigos, nauji darbo būdai (įskaitant nuotolinį darbą) ir vyrų skatinimo pasinaudoti šios srities galimybėmis iniciatyvos.

⁷ 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu (OL L 39, 1976 2 14, p. 40). Direktyva su pakeitimais, padarytais Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB (OJ L 269, 5.10.2002, p. 15).

⁸ 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC (OL L 145, 1996 6 19, p. 4).

Atsakymai buvo skirtingi⁹: kai kurie socialiniai partneriai pritarė Komisijos iniciatyvai, kiti prieštaravo galiojančių nuostatų keitimui. Tačiau 2008 m. liepos mėn. Europos socialiniai partneriai pranešė Komisijai apie ketinimą pagal Sutarties 139 straipsnį pradėti derybas, susijusias su tam tikromis atostogų dėl šeiminių priežasčių nuostatomis. Pasibaigus socialinių partnerių deryboms (daugiausiai po devynių mėnesių) Komisija imsis reikiamų veiksmų naujam susitarimui teisiškai (direktyva) įtvirtinti arba, jei derybos nepavyktų, svarstys galimybę pateikti teisės akto pasiūlymą.

Kadangi socialiniai partneriai patvirtino, kad derybose neketina svarstyti motinystės atostogų klausimo, Komisija mano, jog tikslinga šiuo metu pateikti šį pasiūlymą, kad socialiniai partneriai, persvarstydami vaiko priežiūros atostogas, žinotų, kokia bus minimali motinystės atostogų trukmė ir sąlygos.

2007 m. gruodžio mėn. Komisija konsultavosi su valstybėmis narėmis dėl tų pačių galimybių, kurios buvo aptartos konsultacijose su socialiniais partneriais. Dėl motinystės atostogų – kai kurios valstybės narės pritarė, kad būtų (šiek tiek) pailginta trukmė, kai kurios pritarė pašalpos didinimui ir kai kurios prieštaravo bet kokiems pokyčiams ES lygmeniu. Kai kurios valstybės narės klausimyno atsakymų nepateikė.

Komisija taip pat konsultavosi su nevyriausybinėmis Europos organizacijomis¹⁰, kurių veikla susijusi su šia sritimi. Iš esmės jos remia geresnio suderinimo iniciatyvą.

Taip pat konsultuotasi su Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamuoju komitetu¹¹. Daugumos narių nuomone, ES lygmens teisės aktais motinystės atostogos turėtų būti pratęstos iki 24 savaičių, o pašalpa turėtų būti padidinta iki viso atlyginimo dydžio¹².

Dėl pasiūlymo projekto taip pat konsultuotasi su Darbuotojų saugos ir sveikatos patariamuoju komitetu.

Rengiant šį pasiūlymą atsižvelgta į atsakymus, gautus per konsultacijas. Motinystės atostogų pailginimas keturiomis savaitėmis yra nedidelis pakeitimas, atitinkantis dabartinę padėtį daugumoje valstybių narių. Mokant visą atlyginimą užtikrinama, kad dėl gimdymo moteris nepatirtų finansinių nuostolių.

⁹ Žr. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹⁰ Žr. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹¹ Įskaitant narius iš valstybių narių, lygybės institucijų, socialinių partnerių ir nevyriausybinių organizacijų.

¹² 2008 m. liepos 3 d. nuomonė, paskelbta adresu: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

Tiriamųjų duomenų rinkimas ir naudojimas

Rengdama šią iniciatyvą Komisija užsakė tyrimą, kuriame įvertintos suderinimo priemonių sąnaudos ir nauda¹³. Atlikus tyrimą nustatyta, kad iš dalies pakeisti motinystės atostogų nuostatas pagal pasiūlymą visai pravartu, kadangi valstybių narių nuostatos nedaug skiriasi.

Nepriklausomų lyčių lygybės srities teisės ekspertų tinklas pateikė ataskaitą dėl nėštumo, motinystės, vaiko priežiūros ir tėvystės teisių¹⁴ valstybėse narėse bei išsamią ataskaitą apie nacionalines priemones, susijusias su lankstaus pobūdžio darbu¹⁵.

Poveikio vertinimas

Pagal 2007 m. antros pakopos konsultacijų dokumente, nusiųstame socialiniams partneriams, numatytas teises galimybes Komisija parengė poveikio vertinimo ataskaitą¹⁶. Kadangi šis Komisijos pasiūlymas susijęs tik su motinystės atostogomis, kitų galimybių vertinimas gali būti naudingas socialinių partnerių derybose, kartu paisoma jų savarankiškumo.

Poveikio vertinimo ataskaitoje¹⁷ keltas uždavinys nustatyti geriausias politikos galimybes siekti nustatytų tikslų ir stiprinti paramą suderinimui. Joje įvertinta daug skirtingų priemonių, įskaitant esamų direktyvų, pagal kurias suteikiamos atostogos dėl šeiminių priežasčių (direktyvų 92/85/EEB ir 96/34/EB), dalinius pakeitimus, ir nustatytas naujas arba kitokias atostogų rūšis (įvaikinimo atostogos, tėvystės atostogos ir šeimos narių priežiūros atostogos). Apsvarsčius daug galimybių sudarytas toks sąrašas: jokių veiksmų ES mastu, gerosios patirties sklaida, motinystės atostogų taisyklių (Direktyva 92/85/EEB) dalinis pakeitimas, vaiko priežiūros atostogų taisyklių (Direktyva 96/34/EB) dalinis pakeitimas, konkreti nuostata dėl įvaikinimo atostogų ir dviejų naujų atostogų rūšių (tėvystės ir šeimos narių priežiūros atostogų) nustatymas.

Padaryta išvada, kad nesiėmus jokių veiksmų suderinimo priemonių veiksmingumas nebūtų padidintas. Neteisinės priemonės (pvz., dalijimasis gerąja patirtimi ir socialinių partnerių iniciatyvos) bet koku atveju bus toliau taikomos, kaip ir kitos priemonės, kuriomis skatinamas moterų užimtumas.

Pagerinus galimybes pasinaudoti atostogomis dėl šeiminių priežasčių ir kitomis priemonėmis, ypač nuostatomis dėl vaiko priežiūros, moterys ir vyrai galėtų geriau suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą. Atskaitos taškas – tinkama nuostata dėl motinystės atostogų, kurią papildytų nuostata dėl vaiko priežiūros atostogų (kuriomis pasinaudotų bet kuris iš tėvų). Todėl, atlikus poveikio vertinimą, nustatyta, kad šiame etape pasiūlymas iš dalies pakeisti motinystės atostogų taisykles (numatytas Direktyvoje 92/85/EEB) yra labai svarbi priemonė siekiant geriau derinti ir į ją derybose dėl kitų atostogų dėl šeiminių priežasčių rūšių turėtų atsižvelgti socialiniai partneriai.

Atsižvelgiant į konsultacijų ir Komisijos užsakyto tyrimo rezultatus, motinystės atostogų ilginimo ir pašalpos didinimo galimybė laikyta proporcinga priemone moterų sveikatai bei

¹³ Žr. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html.

¹⁴ Žr. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf

¹⁶ SEC(2008) 2526

¹⁷ Žr. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

saugai gerinti ir sudaryti sąlygas moterims suderinti profesinius įsipareigojimus ir šeimos gyvenimą, kartu skatinant lygias moterų ir vyrų galimybes darbo rinkoje.

Šiuo metu motinystės atostogų trukmė skiriasi – keliose valstybėse narėse ji yra 14 savaičių, kitose – 28 savaitės, o kai kuriomis aplinkybėmis – iki 52 savaičių, bet apmokamos ne visos atostogos.

Ilgesnės atostogos turės teigiamą poveikį motinų sveikatai. Per ilgesnes atostogas motinos galės labiau atsigauti po gimdymo ir sukurti tvirtą ryšį su vaiku. Be to, moteriai lengviau grįžti į darbą, kuomet vaikas vyresnis, todėl tai skatintų moteris rečiau prašyti vaiko priežiūros atostogų. Ilgesnės atostogos ir po motinystės atostogų sugrįžtančių moterų teisių sustiprinimas taip pat padės užtikrinti moterų ir vyrų lygybę darbo rinkos galimybių ir požiūrio į moteris darbe atžvilgiu. Padidinus motinystės pašalpą užtikrinama, kad moterys nenukentės finansiškai.

Darbdaviui bus užtikrintas didesnis aiškumas dėl motinos atostogų trukmės, nes tikėtina, kad moterys rečiau prašys vaiko priežiūros atostogų. Tai ypač svarbu mažesnėms organizacijoms, kurios patiria daug didesnę atostogų dėl šeiminių priežasčių poveikį nei didelės organizacijos.

Pasirinkus šią galimybę, tose valstybėse narėse, kuriose reikia keisti nuostatas, atsirastų sąnaudų dėl ilgesnių atostogų ir didesnės pašalpos bei dėl atostogaujančio darbuotojo keitimo. Kad šios sąnaudos nebūtų nepagrįstai perkeltos verslui (ypač mažesnėms įmonėms), pagal Komisijos pasiūlymą valstybės narės gali nustatyti motinystės pašalpos ribą. Valstybės narės taip pat gali nustatyti valstybės kompensuojamą pašalpos dalį (ši nuostata taikoma ir dabar).

3. TEISINIAI ASPEKTAI

Teisinis pagrindas

Pasiūlymas grindžiamas EB sutarties 137 straipsnio 2 dalimi ir 141 straipsnio 3 dalimi. Nors Direktyva 92/85/EEB pagrįsta EB sutarties 118a straipsniu (dabar 137 straipsnis) ir yra atskira direktyva pagal Sveikatos ir saugos direktyvos (Direktyvos 89/391/EEB) programą, EB sutarties 141 straipsnis įtraukiamas į šio pasiūlymo teisinį pagrindą. Motinystės atostogos ypač svarbios nėščių arba neseniai pagimdžiusių darbuotojų sveikatai ir saugai užtikrinti. Apsauga nuo atleidimo arba diskriminacijos dėl nėštumo arba motinystės yra moters sveikatai ir saugai užtikrinti; taip pat svarbu užtikrinti motinystės pašalpą. Tačiau su motinystės atostogomis, jų trukme, pašalpa bei motinystės atostogų išėjusių arba po jų sugrįžtančių moterų teisėmis ir prievolėmis susijusios taisyklės neatsiejamos nuo lygių galimybių principo taikymo bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus pagal 141 straipsnio 3 dalį. Todėl šio pasiūlymo teisinis pagrindas yra sudėtinis.

Subsidiarumas ir proporcingumas

Pasiūlymu siekiama iš dalies pakeisti galiojančią direktyvą. Toks pakeitimas gali būti įgyvendinamas tik kita direktyva.

Tik Bendrijos masto priemone galima pasiekti šio pasiūlymo tikslus, kadangi vienodos nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugos sąlygos visose valstybėse gali būti užtikrintos tik taikant bendrą minimalų standartą. Šiuo pasiūlymu ne tik užtikrinama dirbančių moterų sveikata ir sauga darbo vietoje, bet ir gerinamos moterų galimybės suderinti asmeninį ir šeimos gyvenimą bei profesinius įsipareigojimus. Kitos

Europos institucijos bei pagrindinės suinteresuotosios šalys taip pat pripažino politikos ir priemonių svarbą siekiant geresnio suderinimo.

Pasiūlymas taikomas tik tiek, kiek būtina tikslams įgyvendinti. Tai yra minimalių standartų priemonė, kuria valstybėms narėms leidžiama įgyvendinti tolesnes priemones. Šioje direktyvoje nenumatyta daugiau, nei būtina šiems tikslams pasiekti ES lygmeniu.

Pasirinkta priemonė

Kadangi siekiama iš dalies pakeisti galiojančią direktyvą, kita direktyva yra vienintelis teisės aktas, kurį galima priimti.

Bet kokių atveju, pagal Sutarties 137 straipsnio 2 dalį ES teisės aktų leidėjas direktyvomis gali nustatyti būtiniausius laipsniško įgyvendinimo reikalavimus.

Atitikties lentelė

Valstybės narės Komisijai privalo pateikti nacionalinių nuostatų, kuriomis ši direktyva perkeliama į nacionalinę teisę, tekstus bei tų nuostatų ir šios direktyvos atitikties lentelę.

Europos ekonominė erdvė

Tai Europos ekonominei erdvei svarbus tekstas, ir pagal EEE jungtinio komiteto sprendimą direktyva bus taikoma Europos ekonominei erdvei priklausančioms ne ES valstybėms narėms.

4. POVEIKIS BIUDŽETUI

Pasiūlymas neturi poveikio Bendrijos biudžetui.

5. IŠSAMUS SPECIALIŲJŲ NUOSTATŲ PAAIŠKINIMAS

1 straipsnis

Siūloma direktyva iš dalies keičia galiojančią 1992 m. spalio 19 d. Direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo (dešimtoji atskira direktyva, kaip numatyta Direktyvos 89/391/EEB 16 straipsnio 1 dalyje, ypač jos 8 straipsnyje (motinystės atostogos), 10 straipsnyje (draudimas atleisti iš darbo) ir 11 straipsnyje (darbo teisės)).

8 straipsnis (motinystės atostogos) iš dalies pakeistas siekiant pailginti motinystės atostogas iki 18 savaičių, iš kurių šešios savaitės po gimdymo yra privalomos. Tai atitinka 2000 m. priimtoje Tarptautinės darbo organizacijos (toliau – TDO) motinystės apsaugos rekomendacijoje nustatytą atostogų trukmę ir turėtų bendrai pagerinti gimdančių moterų sveikatą ir apsaugą. Pailginus atostogas moterys galėtų atsigausti po nėštumo ir gimdymo, turėtų daugiau laiko vaikams ir galėtų ilgiau maitinti krūtimi. Atostogų trukmė pagal galiojančią direktyvą – 14 savaičių, iš kurių dvi savaitės yra privalomos prieš arba po gimdymo.

Šioje direktyvoje pagal nacionalinius teisės aktus prieš ir (arba) po gimdymo motinai suteikiamos ne trumpesnės nei 18 savaičių atostogos, per kurias mokama pašalpa, atitinkanti bent šioje direktyvoje numatytą lygį, turėtų būti laikomos motinystės atostogomis.

Moterys, kurioms ši direktyva taikoma, galėtų laisvai pasirinkti neprivalomos motinystės atostogų dalies laikotarpį prieš gimdymą arba po jo ir todėl nebūtų priverstos pasinaudoti tam tikra atostogų dalimi prieš gimdymą, kaip šiuo metu nustatyta kai kuriose valstybėse narėse. Valstybės narės pačios nustato pranešimo terminus.

Tuo atveju, kai gimdoma po numatytos datos, atostogų dalis prieš gimdymą pratęsiamą iki tikrosios gimdymo datos, nesumažinant atostogų dalies po gimdymo. Taip siekiama užtikrinti, kad moteris turėtų pakankamai laiko atsigauti po gimdymo ir maitinti krūtimi.

Valstybės narės nusprendžia dėl papildomų atostogų, suteikiamų pirmalaikio gimdymo, vaikų hospitalizavimo po gimdymo, neįgalių naujagimių ir dvynių ar daugiau vaikų gimdymo atvejais, trukmės. Pailginus atostogas moterys galėtų atsigauti po papildomo streso, patirto pirmalaikio gimdymo, vaikų hospitalizavimo po gimdymo, neįgalių naujagimių ir dvynių ar daugiau vaikų gimdymo atvejais.

Atsižvelgiant į moterų sveikatą, dėl bet kokios trukmės laikino nedarbingumo atostogų, suteikiamų iki keturių savaičių prieš gimdymą dėl ligos arba komplikacijų, susijusių su nėštumu arba gimdymu, motinystės atostogų laikotarpis nėra sutrumpinamas.

10 straipsnio (draudimas atleisti iš darbo) 1 ir 2 dalys iš dalies keičiamos: atsižvelgiant į Teisingumo Teismo teisminę praktiką, siūloma drausti per motinystės atostogas rengtis galimam atleidimui, nesusijusiam su išskirtinėmis aplinkybėmis. Pagal galiojančią direktyvą darbdavys privalo tinkamai raštu pagrįsti, kodėl atleido moterį iš darbo per motinystės atostogas. Siūlomas pakeitimas išplečia šią darbdavio prievolę ir tiems atvejams, kai moteris atleidžiama per šešis mėnesius po motinystės atostogų, jei ji paprašo tokio rašytinio pagrindimo. Šia nuostata nesiekama pakeisti individualaus arba kolektyvinio atleidimo taisyklių; bet atsižvelgiant į verslo ir susijusios darbuotojos interesus siekiama nustatyti, kad bet koks atleidimas tam tikru laikotarpiu po motinystės atostogų darbuotojos prašymu turėtų būti tinkamai pagrįstas raštu.

Pagal naują 11 straipsnio (darbo teisės) 2c dalį konkrečiai nurodyta, kad pasibaigus motinystės atostogoms moteris turi teisę grįžti į savo darbą ar lygiavertes pareigas ne mažiau palankiomis sąlygomis ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo. Ši nuostata perkelta iš Direktyvos 2002/73/EB (išdėstytos nauja redakcija Direktyva 2006/54/EB), kadangi yra glaudžiai susijusi su pasiūlymo pakeisti Direktyvą 92/85/EEB aplinkybėmis.

3 dalyje pakeičiama galiojanti motinystės pašalpos mokėjimo taisyklė: pagal šią taisyklę mokamas visas iki motinystės atostogų mokėtas mėnesio atlyginimas. Tačiau ši taisyklė nėra privaloma, kadangi gali būti nurodyta maksimali pašalpa, kurios dydį nustato valstybė narė, su sąlyga, kad ji nebūtų mažesnė už laikino nedarbingumo pašalpą. Valstybės narės gali pasirinkti motinystės pašalpos dydį, atitinkantį vieną iš paskutinių mėnesio atlyginimų (prieš motinystės atostogas) arba vidutinį mėnesio atlyginimą, apskaičiuotą pagal tam tikrą laikotarpį.

Pagal Teisingumo Teismo praktiką,¹⁸ nepaisant EB sutarties 137 straipsnio 5 dalyje nustatytos išimties, priimtina, kad pagal šį straipsnį EB teisė reglamentuoja pašalpos klausimus, nes „kitu atveju kai kurios EB sutarties 137 straipsnio 1 dalyje nurodytos sritys nebetektų prasmės“.

Pagal 11 straipsnio 5 dalį per motinystės atostogas arba grįždama po motinystės atostogų darbuotoja turi teisę prašyti darbdavio pakeisti darbo laiką ir pobūdį atsižvelgiant į naują šeiminių padėtį, o darbdavys privalo svarstyti tokį prašymą. Tačiau darbdavys neprivalo jo patenkinti arba toliau tirti. Išsamesnes šios teisės įgyvendinimo taisykles nustato valstybės narės. Ši nauja nuostata yra reikalinga darbuotojų sveikatai apsaugoti; ją taikant (suderinus su darbdaviais) galima būtų lanksčiau pasirinkti darbo valandas ir pobūdį. Panaši nuostata įtraukta į pasiūlymo, iš dalies keičiančio Direktyvą 2003/88/EB dėl darbo laiko organizavimo, 2b straipsnį. Priėmus šį straipsnį, siūlomame pakeitime galėtų būti nuoroda į pasiūlymo, iš dalies keičiančio Direktyvą 2003/88/EB dėl darbo laiko organizavimo, 2b straipsnį ir nereikėtų keisti Direktyvos 92/85/EEB.

Nuostata dėl prievolės įrodyti yra bendra daugumai direktyvų dėl vienodo požiūrio į moteris ir vyrus. Teisminėse procedūrose bendroji taisyklė yra ta, kad ką nors tvirtinantis asmuo turi tai įrodyti. Tačiau vienodo požiūrio atvejais dažnai labai sunku gauti atvejui įrodyti būtinų įrodymų, nes tai dažnai priklauso nuo atsakovo. Šią problemą pripažino Europos Teisingumo Teismas¹⁹ ir Bendrijos teisės aktų leidėjas direktyvose 97/80/EB²⁰, 2000/43²¹, 2000/78²², 2004/113²³ ir 2004/56²⁴.

Nuostata dėl persekiojimo taip pat dažnai įtraukiama į direktyvas dėl vienodo požiūrio. Veiksminga teisinė apsauga privalo apimti apsaugą nuo keršto. Nukentėję asmenys gali vengti naudotis savo teisėmis bijodami keršto, todėl tuo atveju, kai jie pasinaudojo direktyvos suteiktomis teisėmis, juos būtina apsaugoti nuo priešiško elgesio .

Pagal Teisingumo Teismo teisminę praktiką²⁵ nuostatoje nurodyta, kad pažeidus vienodo požiūrio principą neturėtų būti taikoma viršutinė išmokamos kompensacijos riba. Ši nuostata nereikalauja numatyti baudžiamųjų nuobaudų.

Remiantis šiuo pasiūlymu, veikiančių lygybės institucijų, įsteigtų pagal Direktyvą 2002/73/EB, išdėstytą nauja redakcija Direktyvoje 2006/54/EB, veiklos sritis apima šioje direktyvoje numatytus klausimus, kurie labiausiai susiję su vienodu požiūriu, o ne su darbuotojo sveikata ir sauga.

2 straipsnis

Tai standartinė nuostata, pagal kurią valstybėms narėms leidžiama taikyti aukštesnį apsaugos lygį nei tą, kuris užtikrinamas šia direktyva, ir patvirtinama, kad neturėtų būti mažinamas apsaugos lygis, kurį valstybės narės taikė įgyvendindamos direktyvą.

¹⁸ Byla C/307/05, *Del Cerro Alonso*.

¹⁹ Byla 109/88 *Danfoss* [1989] ECR-3199.

²⁰ OL L 14, 1998 1 20.

²¹ OL L 180, 2000 7 19.

²² OL L 303, 2000 12 12.

²³ OL L 373, 2004 12 21.

²⁴ OL L 204, 2006 7 26.

²⁵ Bylos C-180/95 *Draehmpaehl* [1997] ECR I-2195 ir C-271/91 *Marshall* [1993] ECR I-4367.

3 straipsnis

Šia nuostata valstybėms narėms suteikiamas dvejų metų laikotarpis direktyvai perkelti į nacionalinę teisę ir pateikti Komisijai susijusius tekstus. Ja taip pat reikalaujama, kad Komisija Parlamentui ir Tarybai teiktų direktyvos taikymo ataskaitą, kuri būtų grindžiama iš valstybių narių gauta informacija.

4 straipsnis

Tai standartinė nuostata, kuria valstybės narės įpareigojamos periodiškai pranešti Komisijai apie iš dalies pakeistos direktyvos taikymą, o Komisija įpareigojama apie tai pranešti Bendrijos teisės aktų leidėjui ir, jei būtina, prisijungti prie pasiūlymų persvarstyti arba atnaujinti direktyvą.

5 straipsnis

Tai standartinė nuostata, kuria nustatoma, kad direktyva įsigalios jos paskelbimo Oficialiajame leidinyje dieną.

6 straipsnis

Tai standartinė nuostata dėl adresatų, kuria aiškiai nurodoma, kad direktyva skirta valstybėms narėms.

Pasiūlymas

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA

iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 137 straipsnio 2 dalį ir į 141 straipsnio 3 dalį,

atsižvelgdami į Komisijos pasiūlymą²⁶,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę²⁷,

atsižvelgdami į Regionų komiteto nuomonę²⁸,

laikydami Sutarties 251 straipsnyje nustatytos tvarkos,

kadangi:

- (1) Sutarties 137 straipsnyje nurodyta, kad, siekdama Sutarties 136 straipsnyje nustatytų tikslų, Bendrija remia ir papildo valstybių narių veiklą, kuria gerinamos darbo sąlygos, kad būtų užtikrinta darbuotojų sveikata ir sauga, taip pat užtikrinant moterų ir vyrų lygybę dėl galimybių darbo rinkoje ir požiūrio darbe.
- (2) Sutarties 141 straipsnyje numatyta, kad Taryba, veikdama pagal 251 straipsnyje numatytą procedūrą ir pasikonsultavusi su Ekonomikos ir socialinių reikalų komitetu, imasi priemonių užtikrinti, kad būtų taikomas moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio užimtumo bei profesinės veiklos klausimais principas.
- (3) Kadangi ši direktyva susijusi ne tik su nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sveikata ir sauga, bet ir su vienodo požiūrio klausimais, kaip antai teisė grįžti į savo darbą arba lygiavertes pareigas, atleidimo iš darbo arba priėmimo į darbą taisyklės arba finansinė parama per atostogas, 137 ir 141 straipsniai kartu sudaro šios direktyvos teisinį pagrindą.
- (4) Moterų ir vyrų lygybė yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 ir 23 straipsniuose draudžiama bet kokia diskriminacija dėl lyties ir reikalaujama visose srityse užtikrinti moterų ir vyrų lygybę.

²⁶ OL C , , p. .

²⁷ OL C , , p. .

²⁸ OL C , , p. .

- (5) Europos bendrijos steigimo sutarties 2 straipsnyje numatyta, kad skatinti tokią lygybę yra vienas pagrindinių Bendrijos uždavinių. Be to, pagal Sutarties 3 straipsnio 2 dalį Bendrija turi siekti panaikinti nelygybę ir skatinti lygias moterų ir vyrų teises visose savo veiklos srityse.
- (6) Direktyva 92/85/EEB²⁹ įgyvendinamos priemonės geresnei nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti.
- (7) Vienas iš šešių Komisijos priimtose 2006–2010 m. Moterų ir vyrų lygybės gairėse³⁰ nurodytų prioritetų yra siekti geriau suderinti profesinį, asmeninį ir šeimos gyvenimą. Atsižvelgdama į tai Komisija ėmėsi galiojančių lyčių lygybės srities teisės aktų peržiūros, siekdama (jei būtina) juos atnaujinti. Komisija taip pat paskelbė, kad siekdama gerinti lyčių lygybės valdymą ji „peržiūrės galiojančius ES teisės aktus dėl lyčių lygybės, kurie nebuvo įtraukti į 2005 m. naujos redakcijos dokumentų sąrašą [...] ir, jei būtina, juos papildys, modernizuos arba reformuluos“. Direktyva 92/85/EEB nebuvo įtraukta į naujos redakcijos dokumentų sąrašą.
- (8) Komunikate „*Atnaujinta socialinė darbotvarkė: galimybės, prieinamumas ir solidarumas XXI amžiaus Europoje*“³¹ Komisija patvirtino, kad būtina sudaryti geresnes galimybes derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą.
- (9) Nėščios, neseniai pagimdžiusios arba maitinančios krūtimi darbuotojos yra pažeidžiamos, todėl būtina suteikti joms teisę į ne trumpesnes nei 18 nepertraukiamų savaičių motinystės atostogas prieš gimdymą ir (arba) po jo, o bent šešių savaičių motinystės atostogos, suteikiamos po gimdymo, yra privalomos.
- (10) Tarptautinė darbo organizacija (toliau – TDO) rekomenduoja ne trumpesnes nei 18 savaičių motinystės atostogas, per kurias mokama pašalpa, atitinkanti buvusias moters pajamas. 2000 m. TDO motinystės apsaugos konvencijoje numatytos privalomos šešių savaičių atostogos po gimdymo.
- (11) Europos Bendrijų Teisingumo Teismas, atsižvelgdamas į vienodo požiūrio principą, visada pripažindavo, kad yra teisėta saugoti moters biologinę būklę nėštumo metu ir po jo. Be to, jis visada priimdavo sprendimus, kad nepalankių sąlygų, susijusių su moterų nėštumu ar motinyste, taikymas yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties .
- (12) Remdamasis lyčių lygybės principu, teismas pripažino moterų darbo teisių apsaugą, ypač jų teisę grįžti į tą patį ar lygiavertį darbą ne mažiau palankiomis darbo sąlygomis, taip pat pasinaudoti geresnėmis darbo sąlygomis, kurios buvo nustatytos laikotarpiu, kai jos nedirbo.
- (13) Todėl moterys turėtų būti apsaugotos nuo diskriminacijos dėl nėštumo arba motinystės atostogų ir galėtų pasinaudoti tinkamomis teisinės apsaugos priemonėmis.
- (14) Ši direktyva nepažeidžia 2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2002/73/EB, iš dalies keičiančios Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl

²⁹ OL L 348, 1992 11 28.

³⁰ Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir *Regionų komitetui dėl moterų ir vyrų lygybės gairių* (COM(2006) 92).

³¹ COM (2008) 412.

vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu³², kuri išdėstyta nauja redakcija 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo³³.

- (15) Nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikatos apsauga turėtų būti užtikrinama, bet neturėtų būti pažeidžiami direktyvų dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principai.
- (16) Siekiant gerinti veiksmingą nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugą, prievolės įrodyti taisyklės turėtų būti pakeičiamos, jei šia direktyva numatytų teisių pažeidimo atvejis yra *prima facie*. Kad šios teisės būtų veiksmingai taikomos, esant įrodymų dėl tokio pažeidimo prievolė įrodyti turėtų tekti atsakovui.
- (17) Kad būtų veiksmingai įgyvendintas vienodo požiūrio principas, būtina tinkama teisinė apsauga nuo persekiojimo.
- (18) Valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas, kurios būtų taikomos už šioje direktyvoje numatytų įsipareigojimų pažeidimus.
- (19) Patirtis rodo, kad apsaugą nuo šioje direktyvoje numatytų teisių pažeidimų turėtų stiprinti kiekvienoje valstybėje narėje esanti lygybės institucija arba įstaigos, kompetingos nagrinėti susijusias problemas, ieškoti galimų sprendimų ir teikti konkrečią pagalbą nukentėjusiems asmenims. Todėl šiuo tikslu šioje direktyvoje turėtų būti įrašyta nuostata.
- (20) Šioje direktyvoje nustatomi būtiniausi reikalavimai. Taip valstybėms narėms suteikiama galimybė toliau nustatyti arba taikyti palankesnes nuostatas. Įgyvendinus šią direktyvą, neturėtų pablogėti padėtis valstybėse narėse.
- (21) Kadangi valstybės narės dėl skirtingo apsaugos lygio negali pasiekti veikos tikslų, t. y. padidinti minimalų nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų apsaugos lygį ir pagerinti veiksmingą vienodo požiūrio principo taikymą, ir kadangi šiuos tikslus galima geriau pasiekti Bendrijos lygmeniu, Bendrija gali priimti priemones pagal EB sutarties 5 straipsnyje nurodytą subsidarumo principą. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti.

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

1 straipsnis

Direktyva 92/85/EEB iš dalies keičiama taip:

1. 8 straipsnis pakeičiamas taip:

³² OL L 269, 2002 10 5, p. 15.

³³ OL L 204, 2006 7 26, p. 23.

„8 straipsnis

Motinstės atostogos

1. Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos turėtų teisę į nepertraukiamas ne trumpesnes nei 18 savaičių motinstės atostogas prieš gimdymą ir (arba) po jo.
2. 1 dalyje apibrėžtos motinstės atostogos turi apimti bent šešių savaičių privalomas motinstės atostogas po gimdymo. Valstybės narės imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos galėtų laisvai pasirinkti neprivalomas motinstės atostogų dalies laikotarpį prieš gimdymą arba po jo.
3. Motinstės atostogų dalis prieš gimdymą pratęsiama bet koku laikotarpiu nuo numatytos iki tikrosios gimdymo datos nesumažinant likusios atostogų dalies.
4. Valstybės narės imasi reikiamų priemonių užtikrinti, kad pirmalaikio gimdymo, vaikų hospitalizavimo po gimdymo, neįgalių vaikų arba dvynių ar daugiau vaikų gimdymo atvejais būtų suteikiamos papildomos atostogos. Papildomų atostogų trukmė turi būti proporcinga ir atitikti specialius motinos ir vaiko (vaikų) poreikius.
5. Valstybės narės užtikrina, kad dėl bet kokios trukmės laikino nedarbingumo atostogų, suteikiamų dėl su nėštumu susijusių ligos arba komplikacijų, pasireiškusių prieš keturias savaites arba daugiau iki gimdymo, motinstės atostogų laikotarpis nėra sutrumpinamas.

2. 10 straipsnis pakeičiamas taip:

„10 straipsnis

Draudimas atleisti iš darbo

Kad būtų užtikrintos 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų sveikatos apsaugos ir saugos teisės, kaip numatyta šiame straipsnyje:

1. valstybės narės imasi būtinų priemonių uždrausti 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų atleidimą iš darbo ir pasirengimą atleisti nuo jų neštumo pradžios iki 8 straipsnio 1 dalyje nurodytų motinystės atostogų pabaigos, išskyrus su jų padėtimi nesusijusius išskirtinius atvejus, leidžiamus pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką, ir, jei taikoma, jei kompetentinga institucija yra davusi savo sutikimą;

2. jei 2 straipsnyje nurodyta darbuotoja atleidžiama iš darbo per 1 punkte nurodytą laikotarpį, darbdavys turi raštu išdėstyti pagrįstas jos atleidimo priežastis. Jei darbuotoja atleidžiama iš darbo per šešis mėnesius po 8 straipsnio 1 dalyje nustatytų motinystės atostogų, jos prašymu darbdavys turi raštu išdėstyti pagrįstas jos atleidimo priežastis;

3. valstybės narės imasi būtinų priemonių apsaugoti 2 straipsnyje nurodytas darbuotojas nuo atleidimo iš darbo, kuris pagal 1 ir 2 punktus yra neteisėtas, padarinių;

4. mažiau palankios sąlygos moteriai dėl neštumo arba motinystės atostogų, kaip apibrėžta 8 straipsnyje, yra diskriminacija, kaip apibrėžta Direktyvoje 2002/73/EB, išdėstytoje nauja redakcija Direktyvoje 2006/54/EB.“

3. 11 straipsnis iš dalies keičiamas taip:

a) Įterpiamas 1a punktas:

„1a. 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos, kurias darbdavys atleido iš darbo, laikydamas jas netinkamomis darbui be darbuotojos pateiktos informacijos apie sveikatos būklę, iki 8 straipsnio 2 dalyje nurodytų motinystės atostogų pradžios gauna viso atlyginimo dydžio pašalpą.“

b) 2 dalis papildoma c punktu:

„c) 2 straipsnyje nurodytų darbuotojų teisė grįžti į savo darbą arba į lygiavertes pareigas joms ne mažiau palankiomis sąlygomis, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jos būtų turėjusios teisę, kol nedirbo;“

c) 3 dalis pakeičiama taip:

„3. 2 dalies b punkte nurodyta pašalpa laikoma atitinkama, jei atitinka pajamas, lygias paskutiniam mėnesio atlyginimui arba vidutiniam mėnesio atlyginimui, atsižvelgiant į bet kokį nacionalinės teisės aktais nustatytą maksimalų dydį. Toks maksimalus dydis negali būti mažesnis už pašalpą, kurią 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos gautų nutraukusios savo darbo veiklą dėl sveikatos būklės. Valstybės

narės gali nustatyti laikotarpį, pagal kurį skaičiuojamas vidutinis mėnesio atlyginimas.“

d) Pridedamas 5 punktas:

„5. Valstybės narės imasi reikalingų priemonių užtikrinti, kad 2 straipsnyje nurodytos darbuotojos per motinystės atostogas arba grįždamos po 8 straipsnyje numatytų motinystės atostogų, galėtų prašyti pakeisti darbo laiką ir pobūdį, o darbdaviai privalėtų svarstyti tokius prašymus, atsižvelgdami į darbdavių ir darbuotojų poreikius.“

4. Įterpiamas 12a straipsnis:

„12a straipsnis

Prievolė įrodyti

1. Valstybės narės taiko tokias nacionalinių teismų sistemų priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, kurie mano, jog pagal šią direktyvą numatytos jų teisės buvo pažeistos, teismui arba kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tokio pažeidimo, atsakovas turi įrodyti, kad direktyva nebuvo pažeista.

2. Šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodymo taisykles.

3. 1 dalis netaikoma baudžiamajam procesui.

4. Valstybėms narėms nebūtina šio straipsnio 1 dalies taikyti procesiniams veiksams, kai bylos faktines aplinkybes tiria teismas arba kompetentinga institucija.

5. 1–4 dalys taip pat taikomos pagal 12 straipsnį pradėtiems teisiniams procesams.“

5. Įterpiamas 12b straipsnis:

„12b straipsnis

Persekiojimas

Valstybės narės savo nacionalinėse teisės sistemose nustato tokias priemones, kurios yra būtinos asmenims apsaugoti nuo priešiško elgesio arba neigiamų pasekmių, atsirandančių sureagavus į skundą arba į procesinius veiksmus, pradėtus siekiant užtikrinti šia direktyva numatytas teises.“

6. Įterpiamas 12c straipsnis:

„12c straipsnis

Nuobaudos

Valstybės narės nustato nuobaudų, taikytinų už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus, taisykles ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui

užtikrinti. Nuobauda gali būti kompensacija, kurios negalima apriboti iš anksto nustatytą didžiausią ribą. Nuobaudos turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios.“

7. Įterpiamas 12d straipsnis:

„12d straipsnis

Lygybės institucija

Valstybės narės užtikrina, kad pagal Direktyvos 2002/73/EB, išdėstytos nauja redakcija Direktyvoje 2006/54/EB, 20 straipsnį įstaiga arba įstaigos, atsakingos už vienodo požiūrio į visus asmenis, nediskriminuojant lyties atžvilgiu, skatinimą, analizę, stebėjimą ir didinimą, taip pat būtų atsakingos už šioje direktyvoje numatytus klausimus, kurie labiausiai susiję su vienodu požiūriu, o ne su darbuotojo sveikata ir sauga.“

2 straipsnis

1. Valstybės narės gali priimti naujas arba toliau taikyti esamas „palankesnes darbuotojams, negu numatyta šioje direktyvoje, nuostatas.

2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokiais aplinkybėmis nesuteikia pagrindo mažinti apsaugos lygį šios direktyvos taikymo srityse.“

3 straipsnis

1. Valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus šiai direktyvai įgyvendinti vėliausiai iki ...[dvejus metus po priėmimo]. Jos nedelsdamos pateikia Komisijai tų nuostatų tekstus ir tų nuostatų bei šios direktyvos atitikties lentelę.

2. Valstybės narės, tvirtindamos šias priemones, pateikia jose nuorodą į šią direktyvą, arba tokia nuoroda pateikiama jas oficialiai skelbiant. Valstybės narės nustato nuorodos pateikimo tvarką.

4 straipsnis

1. Ne vėliau kaip iki [penkerių metų po priėmimo] ir po to kas penkeri metai valstybės narės ir nacionalinės lygybės institucijos teikia Komisijai visą informaciją, būtiną, kad Komisija parengtų ataskaitą Europos Parlamentui ir Tarybai dėl Direktyvos 92/85/EEB su pakeitimais, padarytais šia direktyva, taikymo.

2. Komisijos ataskaitoje prireikus atsižvelgiama į socialinių partnerių ir atitinkamų nevyriausybinę organizacijų nuomonę. Pagal lyčių aspekto integravimo principą į šią ataskaitą, *inter alia*, įtraukiamas priemonių, kurių buvo imtasi moterų ir vyrų atžvilgiu, poveikio vertinimas. Atsižvelgiant į gautą informaciją, prireikus į minėtą ataskaitą įtraukiami pasiūlymai peržiūrėti ir atnaujinti Direktyvą 92/85/EEB su pakeitimais, padarytais šia direktyva.

5 straipsnis

Ši direktyva įsigalioja jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje* dieną.

6 straipsnis

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje

Europos Parlamento vardu

Pirmininkas

Tarybos vardu

Pirmininkas