

LV

LV

LV



EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 3.10.2008
COM(2008) 637 galīgā redakcija

2008/0193 (COD)

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA,

ar ko groza Padomes Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(iesniegusi Komisija)

PASKAIDROJUMA RAKSTS

1. PRIEKŠLIKUMA KONTEKSTS

Priekšlikuma pamatojums un mērķi

Šā priekšlikuma mērķis ir labāk aizsargāt strādājošas grūtnieces, un sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kuras baro bērnu ar krūti. Konkrēti priekšlikumā paredzēts palielināt grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma minimālo ilgumu no 14 līdz 18 nedēļām. Priekšlikuma mērķis ir palīdzēt darbiniecei atkopties pēc dzemdībām un vienlaikus atvieglot viņai atgriešanos darba tirgū pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma. Direktīva arī paredz uzlabot no darba līguma izrietošās tiesības strādājošām grūtniecēm un sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti. Priekšlikums veicinās labāku profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu.

Priekšlikums atzīts par prioritāru iniciatīvu¹ Komisijas 2008. gada darba programmā² (atsauces Nr. 2008/EMPL/025).

Vispārējs konteksts

Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībā 2006-2010³, ko Komisija pieņēma 2006. gada martā, Komisija apņēmusies pārskatīt spēkā esošos ES tiesību aktus par dzimumu līdztiesību, kuri netika pārstrādāti 2005. gadā, lai vajadzības gadījumā tos atjauninātu, mūsdienīgotu un pārstrādātu. Direktīva 92/85/EEK toreiz netika pārstrādāta.

Eiropadome 2006. gada martā uzsvēra nepieciešamību panākt stabilāku līdzsvaru starp darba un privāto dzīvi, lai nodrošinātu ekonomikas izaugsmi, labklājību un konkurētspēju, un apstiprināja Eiropas Dzimumu līdztiesības paktu. Padome 2007. gada decembrī⁴ aicināja Komisiju novērtēt tiesisko regulējumu saskaņošanas atbalstam un iespējamo nepieciešamību pēc uzlabojumiem. Eiropadome 2008. gada martā atkārtoti norādīja, ka vēl ir daudz darāmā, lai saskaņotu gan sieviešu, gan vīriešu darba dzīvi ar privāto un ģimenes dzīvi.

Eiropas Parlaments ir neatlaidīgi aicinājis uzlabot spēkā esošos tiesību aktus par strādājošu grūtnieču aizsardzību, bērnu kopšanas atvaļinājuma piešķiršanu un pasākumiem, kas uzlabotu profesionālās, privātās un ģimenes dzīves saskaņošanu. Piemēram, 2008. gada 21. februāra rezolūcijā par Eiropas demogrāfisko nākotni⁵ Parlaments aicināja dalībvalstis pieņemt labu praksi attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma garumu un norādīja, ka iespējams labvēlīgi ietekmēt dzimstības rādītājus, īstenojot koordinētu valsts politiku, radot ģimenei un bērniem labvēlīgu materiālo un emocionālo vidi.

¹ Ceļvedis publicēts

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

² COM(2007) 640.

³ COM(2006) 92.

⁴ SOC 385 Padomes secinājumi "Līdzsvarotas sieviešu un vīriešu lomas attiecībā uz darbavietām, izaugsmi un sociālo kohēziju".

⁵ 2007/2156 (INI), 14. un 15. punkts <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//LV>.

Parlaments 2007. gada 27. septembra rezolūcijā⁶ arī mudināja dalībvalstis izlīdzināt grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma un paternitātes atvaļinājuma pabalstu izmaksas, lai nodrošinātu, ka sievietes salīdzinājumā ar vīriešiem vairs nav dārgāks darbaspēks, un atzinīgi novērtēja apspriešanas procedūru ar sociālajiem partneriem par saskaņošanu. Tas arī aicināja dalībvalstis kopā ar abām nozares pusēm apkarot strādājošu grūtnieču diskrimināciju darba tirgū un darīt visu, kas nepieciešams, lai nodrošinātu mātes aizsardzību augstā līmenī, un lūdza Komisiju detalizētāk novērtēt atbilstību Kopienas tiesību aktiem šajā jomā un izsvērt, vai tie jāpārskata.

Spēkā esošie noteikumi priekšlikuma darbības jomā

Direktīvā 92/85/EEK (desmitajā atsevišķajā direktīvā Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē) paredzēts, ka grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ilgst vismaz 14 nedēļas pēc kārtas). Direktīvā noteiktas arī prasības par veselību un drošību darba vietā, lai aizsargātu strādājošas grūtnieces un sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā sievieti nevar atlaist no darba. Tiek nodrošinātas tiesības, kas izriet no darba līguma.

Saskaņā ar Direktīvas 76/207/EEK⁷ 2. panta 7. punktu sievietei ir tiesības pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā. Saskaņā ar šo pašu noteikumu mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu ir diskriminācija.

Atbilstība pārējiem ES politikas virzieniem un mērķiem

Šā priekšlikuma mērķis atbilst ES politikas virzieniem, jo īpaši Lisabonas izaugsmes un nodarbinātības stratēģijai. Saskaņā ar Līgumu Kopienas mērķis ir visās tās darbībās novērst nevienlīdzību un sekmēt sieviešu un vīriešu līdztiesību. Dzimumu līdztiesība ir Lisabonas stratēģijas pamatā: tā kā nodarbinātībā pastāv lielas dzimumu atšķirības starp sievietēm ar bērniem un vīriešiem ar bērniem, šo atšķirību likvidēšana ir vitāli svarīga, lai sasniegtu izvirzīto ES mērķi sieviešu nodarbinātības ziņā. Lai panāktu īstenāku dzimumu līdztiesību, izšķirīgi svarīgi ir mazināt atšķirības.

2. APSPRIEŠANĀS AR IEINTERESĒTAJĀM PERSONĀM UN IETEKMES NOVĒRTĒJUMS

Apspriešanās

Visas turpmāk minētās apspriešanās notika, izskatot vairākas iespējas uzlabot tiesību aktus saskaņošanas atbalstam. Turpmāk izskaidroto iemeslu dēļ Komisijas pašreizējais priekšlikums paredz tikai grozīt Direktīvu 92/85/EEK.

⁶ 2007/2065(INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0423+0+DOC+XML+V0//LV>, 13., 28. un 29. punkts.

⁷ Padomes 1976. gada 9. februāra Direktīva 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem (OV L 39, 14.2.1976., 40. lpp.). Direktīvā grozījumi izdarīti ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2002/73/EK (OV L 269, 5.10.2002., 15. lpp.).

Komisija 2006. un 2007. gadā divos posmos apspriedās ar sociālajiem partneriem par to, kā saistībā ar Direktīvām 92/85/EEK un 96/34/EK⁸ labāk saskaņot profesionālo, privāto un ģimenes dzīvi. Komisija meklēja risinājumus, kā varētu uzlabot pašlaik spēkā esošos tiesību aktus par māšu aizsardzību un par bērna kopšanas atvaļinājumu, un identificēja jaunus ar ģimenes apstākļiem saistītu atvaļinājumu veidus (paternitātes atvaļinājums, adopcijas atvaļinājums, atvaļinājums ģimenes locekļu aprūpei). Ciktāl tas attiecas uz citiem pasākumiem, Komisija uzsvēra bērnu aprūpi un aprūpes pakalpojumus citiem apgādājamajiem, jaunus nodarbinātības veidus (ieskaitot tāl darbu) un stimulus vīriešiem izmantot iespējas šajā jomā.

Atbildes bija dažādas⁹: daži sociālie partneri Komisijas iniciatīvu vērtēja atzinīgi, savukārt citi iebilda pret izmaiņām pašreizējos noteikumos. Tomēr 2008. gada jūlijā Eiropas sociālie partneri paziņoja Komisijai nodomu saskaņā ar Līguma 139. pantu sākt sarunu procesu par konkrētiem ar ģimeni saistīta atvaļinājuma nosacījumiem. Sociālo partneru sarunām noslēdzoties (maksimālais ilgums — deviņi mēneši), Komisija darīs visu, kas nepieciešams, lai stātos spēkā jauna vienošanās direktīvas veidā, vai, ja sarunas nenotiks, izvērtēs, vai nākt klajā ar savu tiesību akta priekšlikumu.

Tā kā sociālie partneri ir apliecinājuši, ka nav iecerējuši sarunās izskatīt jautājumus, kas saistīti ar grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, tad Komisija uzskata par lietderīgu nākt klajā ar priekšlikumu tagad, lai sociālie partneri, pārskatot ar bērna kopšanas atvaļinājumu saistītos jautājumus, zinātu, kādas būtu mātes tiesības atvaļinājuma minimālā ilguma un nosacījumu ziņā.

Komisija 2007. gada decembrī apspriedās ar dalībvalstīm par šiem pašiem iespējamajiem risinājumiem, ko apsprieda ar sociālajiem partneriem. Attiecībā uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu dažas dalībvalstis iestājās par (nelielu) ilguma palielinājumu, dažas — par pabalsta palielināšanu, un dažas bija pret jebkādam izmaiņām ES līmenī. Vēl dažas citas dalībvalstis neatbildēja uz anketas jautājumiem.

Komisija apspriedās arī ar Eiropas NVO¹⁰, kas darbojas šajā jomā. Kopumā tās atbalsta iniciatīvas labākas saskaņotības panākšanai.

Notika apspriešanās ar Sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu iespēju padomdevēju komiteju¹¹. Lielākā daļa komitejas locekļu uzskata, ka vajadzīgi jauni ES līmeņa tiesību akti, kas palielinātu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu līdz 24 nedēļām un palielinātu pabalstu tā, ka atvaļinājuma laikā tas atbilstu algai pilnā apmērā¹².

Visbeidzot par priekšlikuma projektu apspriedās arī ar Darba drošības un veselības padomdevēju komiteju.

Izstrādājot šo priekšlikumu, ņemtas vērā apspriešanās saņemtās atbildes. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma pagarinājums par četrām nedēļām ir neliels, un tas atbilst pašreizējai

⁸ Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīva 96/34/par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (OV L 145, 19.6.1996., 4. lpp.).

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

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

¹¹ Komitejas locekļi ir dalībvalstu, līdztiesības struktūru, sociālo partneru un NVO pārstāvji.

¹² 2008. gada 3. jūlija atzinums, kas publicēts http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

situācijai daudzās dalībvalstīs. Algas izmaksa pilnā apmērā nodrošina sievietēm finansiālu neatkarību dzemdību periodā.

Ekspertu atzinumu pieprasīšana un izmantošana

Sagatavojot šo iniciatīvu, Komisija pasūtīnāja pētījumu par saskaņošanas pasākumu izmaksām un ieguvumiem no tiem¹³. Pētījumā secināts, ka grozīt grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma noteikumus tā, kā ir paredzēts šeit, ir daudzsološa iespēja, jo noteikumi dalībvalstīs daudz neatšķiras.

Dzimumu līdztiesības neatkarīgo juridisko ekspertu tīkls sagatavojis ziņojumu par grūtniecību, maternitāti, vecāku un tēva tiesībām¹⁴ dalībvalstīs, kā arī pārskata ziņojumu par valsts pasākumiem attiecībā uz elastīgiem darba organizācijas modeļiem¹⁵.

Ietekmes novērtējums

Pamatojoties uz likumdošanas iespējām, kas norādītas 2007. gadā pieņemtajā apspriešanas otrā posma dokumentā, kurš nosūtīts sociālajiem partneriem, Komisija sagatavoja ietekmes novērtējumu¹⁶. Kaut arī pašlaik Komisija sagatavojusi tikai priekšlikumu par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, sociālajiem partneriem sarunās var noderēt citu iespēju novērtējums, taču jārespektē arī viņu autonomija.

Ietekmes novērtējuma ziņojumā¹⁷ mēģināts noteikt, kādu politiku labāk izvēlēties, lai sasniegtu izvirzītos mērķus un uzlabotu atbalstu saskaņošanai. Tajā izskatīts plašs pasākumu klāsts, ieskaitot grozījumus spēkā esošajās direktīvās, kuras paredz ar ģimenes apstākļiem saistītu atvaļinājumu, proti Direktīvās 92/85/EEK un 96/34/EK, un jaunus/citādus atvaļinājuma veidus, konkrēti, adopcijas atvaļinājumu, paternitātes atvaļinājumu un apgādātāja atvaļinājumu. Tika izvērtētas vairākas iespējas, līdz visbeidzot palika pie šādām: ES līmenī nerīkojas; tiek izplatīta laba prakse; groza noteikumus par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu (Direktīvu 92/85/EEK); groza noteikumus par bērna kopšanas atvaļinājumu (Direktīva 96/34/EK); izstrādā konkrētākus noteikumus par adopcijas atvaļinājumu; ievieš divus jaunus atvaļinājuma veidus, proti, paternitātes un apgādātāja atvaļinājumu.

Secinājums ir, ka nerīkojoties saskaņošanas pasākumu efektivitāte nepalielinātos. Katrā ziņā tiks turpināti nelegislatīvi pasākumi (piem., apmaiņa ar labu praksi un sociālo partneru iniciatīvām), tāpat arī tiks turpināti citi pasākumi sieviešu nodarbinātības palielināšanai.

Ja tiks uzlabotas tiesības, kas saistītas ar ģimenes apstākļiem, un veikti citi pasākumi, konkrēti, pieņemti labāki noteikumi par bērnu aprūpi, sievietēm un vīriešiem būs vieglāk saskaņot darba un privāto dzīvi. To var sākt, nodrošinot pienācīgus grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma nosacījumus mātēm, un papildināt ar to, ka bērna kopšanas atvaļinājumu var izmantot jebkurš no vecākiem. Ietekmes novērtējumā tāpēc secināts, ka priekšlikums grozīt noteikumus par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu (Direktīvu 92/85/EEK), joprojām ir ļoti noderīgs pasākums, kā uzlabot saskaņošanu, un sociālie partneri to var ņemt vērā sarunās par citiem ar ģimenes apstākļiem saistītiem atvaļinājumiem.

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

¹⁴ Sk. 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 Sk. http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

Ņemot vērā apspriešanās un Komisijas pasūtītā pētījuma rezultātus, kā samērīgs līdzeklis sieviešu veselības un drošības uzlabošanai, kā arī iespēju nodrošināšanai sievietēm labāk saskaņot profesionālos un ģimenes pienākumus, vienlaikus veicinot vienlīdzīgas iespējas sievietēm un vīriešiem darba tirgū, tika izvērtēta iespēja noteikt garāku grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

Pašlaik grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir no 14 nedēļām nedaudzās dalībvalstīs līdz 28 nedēļām citās dalībvalstīs, zināmos apstākļos to var palielināt līdz 52 nedēļām, bet ne visas no tām ir apmaksātas.

Ilgāks atvaļinājums nāks par labu mātes veselībai. Sievietes varēs labāk atkopties no dzemdībām un izveidot ciešas attiecības ar bērnu. Turklāt sievietēm ir vieglāk atgriezties darbā, kad bērns jau ir paaudzies, un tas varētu mudināt sievietes mazāk izmantot bērna kopšanas atvaļinājumu. Ilgāks atvaļinājums un sieviešu tiesību nostiprināšana laikā, kad viņas atgriežas no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, arī veicinās sieviešu un vīriešu līdztiesības nodrošināšanu attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā. Palielinot maternitātes pabalstu, sievietēm, kas to saņem, tiks nodrošināta finansiāla neatkarība.

Darba devējam būs lielāka noteiktība, ciktāl tas attiecas uz mātes prombūtnes ilgumu, jo gaidāms, ka sievietes mazāk izmantos bērna kopšanas atvaļinājumu. Tas īpaši noderēs mazākām organizācijām, ko proporcionāli vairāk nekā lielākas organizācijas ietekmē ar ģimenes apstākļiem saistīti atvaļinājumi.

Ja izvēlas šo iespēju, izmaksas garāka atvaļinājuma un lielāku pabalstu dēļ pieaugs dalībvalstīs, kurās jāievieš izmaiņas, un arī tādēļ izmaksas būs saistītas ar darbinieka aizstāšanu. Lai nepieļautu, ka šīs izmaksas uzņēmumiem, jo īpaši mazajiem, izraisa nesamērīgu slogu, Komisijas priekšlikumā paredz iespēju, ka dalībvalstis nosaka maternitātes pabalsta maksimālo apmēru. Dalībvalstis joprojām, tāpat kā tas ir tagad, var brīvi noteikt, cik lielu pabalsta daļu finansē valsts.

3. JURIDISKIE ASPEKTI

Juridiskais pamats

Priekšlikuma pamats ir EK līguma 137. panta 2. punkts un 141. panta 3. punkts. Kaut arī Direktīvas 92/85/EEK pamats ir EK līguma 118.a pants (pašreizējais 137. pants) un tā ir Veselības un drošības direktīvas (89/391/EEK) atsevišķā direktīva, šā priekšlikuma juridisko pamatu papildina EK līguma 141. pants. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums ir svarīgs līdzeklis strādājošu grūtnieču vai pēcdzemdību periodā strādājošu sieviešu veselības un drošības aizsardzībai. Aizsardzība pret atlaišanu no darba vai pret diskrimināciju grūtniecības vai maternitātes dēļ, kā arī maternitātes pabalsts ir līdzekļi, kā aizsargāt sievietes veselību un drošību. Tomēr noteikumi par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, tā ilgumu, maternitātes pabalstu un tiesībām un pienākumiem, kas attiecas uz sievietēm, kuras izmanto grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu vai atgriežas darbā no tā, ir arī cieši saistīti ar iespēju vienlīdzības principa piemērošanu un vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem, kā noteikts 141. panta 3. punktā. Tāpēc šā priekšlikuma juridiskais pamats ir kombinēts.

Subsidiaritāte un proporcionalitāte

Priekšlikuma mērķis ir grozīt spēkā esošu direktīvu. Šādus grozījumus var izdarīt tikai ar citu direktīvu.

Šā priekšlikuma kopējo mērķi varētu sasniegt vienīgi ar Kopienas mēroga pasākumu, jo ir nepieciešami līdzvērtīgi konkurences nosacījumi dalībvalstu starpā, lai varētu aizsargāt strādājošas grūtnieces, sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā un strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, un to var nodrošināt tikai ar kopēju standartu minimumu. Papildus strādājošu sieviešu veselības un drošības aizsardzībai priekšlikums labvēlīgi ietekmēs arī šo sieviešu spējas saskaņot privāto, ģimenes un profesionālos pienākumus. To, ka politika un pasākumi ir svarīgs līdzeklis, kā veicināt labāku saskaņotību, ir atzinušas un uzsvērušas citas Eiropas iestādes, kā arī svarīgākās ieinteresētās personas.

Priekšlikumā nav paredzēts nekas tāds, kas nebūtu vajadzīgs mērķu sasniegšanai. Tajā paredzēts kā instrumentu izmantot standartu minimumu un atļauts dalībvalstīm, kas vēlas ieviest vēl citus līdzekļus, to darīt. Priekšlikumā nav paredzēts nekas tāds, kas nebūtu absolūti nepieciešams ES līmenī, lai sasniegtu izvirzītos mērķus.

Juridiskā instrumenta izvēle

Tā kā mērķis ir grozīt spēkā esošu direktīvu, vienīgais tiesību akts, ko var paredzēt, ir jauna direktīva.

Katrā ziņā Līguma 137. panta 2. punktā noteikts, ka ES likumdevējs ar direktīvām var noteikt prasību minimumu attiecībā uz pakāpenisku īstenošanu.

Atbilstības tabula

Dalībvalstīm jāpaziņo Komisijai to valsts tiesību aktu noteikumu teksts, ar kuriem transponē šo direktīvu, kā arī jāiesniedz minēto noteikumu un direktīvas atbilstības tabula.

Eiropas Ekonomikas zona

Šis dokuments attiecas uz Eiropas Ekonomikas zonu, un pēc EEZ Apvienotās Komitejas lēmuma direktīvu piemēros Eiropas Ekonomikas zonas dalībvalstīs, kas nav ES dalībvalstis.

4. IETEKME UZ BUDŽETU

Priekšlikums neietekmē Kopienas budžetu.

5. SĪKĀKS KONKRĒTU PRIEKŠLIKUMA NOTEIKUMU SKAIDROJUMS

1. pants

Ierosinātā direktīva groza 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmito atsevišķo direktīvu Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punkta nozīmē), konkrēti tās 8. pantu (Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums), 10. pantu (Atlaišanas aizliegums) un 11. pantu (Tiesības, kas izriet no darba līguma).

Direktīvas 8. pantu (Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums) groza, lai palielinātu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ilgumu līdz 18 nedēļām, no tām sešas jāizmanto pēc bērna piedzimšanas. Tas atbilst 2000. gadā pieņemtajam SDO Ieteikumam par maternitātes

aizsardzību un ir paredzēts, lai vispār uzlabotu dzemdētāju veselību un drošību. Šis palielinājums ir paredzēts, lai sievietes varētu atkopties no grūtniecības un dzemdībām, lai viņām būtu vairāk laika, ko pavadīt kopā ar bērniem, un lai viņas ilgāk spētu barot bērnu ar krūti. Saskaņā ar pašlaik spēkā esošo direktīvu atvaļinājuma ilgums ir 14 nedēļas, no kurām divas ir obligāti jāizmanto pirms vai pēc dzemdībām.

Saistībā ar šīs direktīvas mērķiem jāuzskata, ka valsts tiesību akti, kuros mātēm paredzētas tiesības uz vismaz 18 nedēļu atvaļinājumu, kuru piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām un kurā izmaksā pabalstu šajā direktīvā paredzētajā apmērā, attiecas uz grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu.

Sievietes, uz kurām attiecas direktīva, varētu brīvi izvēlēties laiku, kad izmantot atvaļinājuma neobligāto daļu (pirms vai pēc dzemdībām), un tādējādi viņām vairs nebūtu obligāti jāizmanto konkrēta atvaļinājuma daļa pirms dzemdībām, kā jau tas pašlaik ir dažās dalībvalstīs. Dalībvalstu ziņā ir pieņemt lēmumu par paziņošanas termiņiem.

Ja dzemdības notiek pēc plānotā datuma, atvaļinājuma pirmsdzemdību daļu pagarina līdz faktiskajam dzemdību datumam, nesaīsinot atvaļinājuma pēcdzemdību daļu, lai garantētu sievietēm pietiekami daudz laika atkopties no dzemdībām un barot bērnu ar krūti.

Dalībvalstu ziņā ir pieņemt lēmumu par to, cik ilgs ir papildu atvaļinājums, ko piešķir, ja dzemdības ir priekšlaicīgas, ja jaundzimušo hospitalizē, ja jaundzimušajam ir invaliditāte un ja dzimst vairāki bērni. Papildu laikam jānodrošina sievietēm iespēja atkopties no spriedzes, ko parasti izraisa priekšlaicīgas dzemdības, jaundzimušā hospitalizācija, jaundzimušā invaliditāte un vairāku bērnu dzimšana.

Slimības atvaļinājums, kas nepārsniedz četras nedēļas pirms dzemdībām, ja grūtniecība vai dzemdības saistītas ar slimību vai komplikācijām, nesaīšina grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, un arī tas nāktu par labu sieviešu veselībai.

Direktīvas 10. panta 1. un 2. punktu (Atlaišanas aizliegums) groza. Lai ņemtu vērā Eiropas Kopienų Tiesas judikatūru, ir ierosināts grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā aizliegt pasākumus, kas saistīti ar iespējamās atlaišanas sagatavošanu, kura nav saistīta ar ārkārtas apstākļiem. Saskaņā ar pašlaik spēkā esošo direktīvu darba devējam rakstveidā pienācīgi jāpamato šāda atlaišana tikai tad, ja sievieti atlaiž no darba grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā. Ierosinātais grozījums attiecinās šo pienākumu uz darba devēju arī tad, ja sievieti atlaiž no darba sešu mēnešu laikā pēc grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, ja sieviete pieprasa šādu rakstveida pamatojumu. Šāda noteikuma mērķis nav grozīt noteikumus par individuālo vai kolektīvo atlaišanu, bet attiecīgu uzņēmumu un darbinieču interesēs tikai paredzēt, ka konkrētā laikposmā pēc atgriešanās darbā no grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, atlaišanai jābūt pienācīgi rakstveidā motivētai, ja darbinieks to pieprasa.

Direktīvas 11. panta (Tiesības, kas izriet no darba līguma) jaunajā 2. punkta c) apakšpunktā skaidri noteikts, ka pēc grūtniecības un bērna kopšanas atvaļinājuma sievietei ir tiesības atgriezties tajā pašā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar ne mazāk labvēlīgiem noteikumiem un tiesības uz darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā. Tas ir pārņemts no Direktīvas 2002/73/EK, kas pārstrādāta ar Direktīvu 2006/54/EK, jo tas ir ļoti būtiski saistībā ar priekšlikumu grozīt Direktīvu 92/85/EEK.

Ar 3. punktu groza spēkā esošo noteikumu par pabalstu, ko saņem grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā: tajā paredzēts princips, ka pabalsts atbilst mēneša algai pilnā apmērā, kura tika saņemta pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma. Tomēr tas nav obligāts princips, jo dalībvalsts var noteikt pabalsta maksimālo apmēru, ja vien tā likmi nenosaka mazāku kā darba nespējas pabalstam. Dalībvalstis var noteikt, vai pabalsta apmērs grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā atbilst algai, kas saņemta pēdējā mēnesī pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, vai vidējai algai, ko aprēķina par konkrētu periodu.

Saskaņā ar Eiropas Kopienu Tiesas judikatūru¹⁸, kaut arī EK līguma 137. panta 5. punktā paredzēts izņēmums, ir pieņemami, ka EK tiesību akti, kuru pamatā ir minētais pants, reglamentē atalgojuma jautājumus, “lai lielā mērā nemazinātu dažu EKL 137. panta 1. punktā minēto jomu nozīmi”.

Saskaņā ar jauno 11. panta 5. punktu darbiniecei, kura ir grūtniecības un dzemdību atvaļinājumā vai atgriežas darbā no šā atvaļinājuma, ir tiesības lūgt darba devēju pielāgot viņas darba organizācijas modeli un laiku jaunajai ģimenes situācijai un darba devējam ir jāizskata šis pieprasījums. Tomēr darba devēja pienākums nav pieņemt pieprasījumu vai kā rīkoties saistībā ar to. Sīki izstrādātus noteikumus par šo tiesību izmantošanu nosaka dalībvalstis. Šis jaunais noteikums ir nepieciešams, lai pastiprinātu darbinieču veselības aizsardzību, un ar darba devēju piekrišanu tas varētu piedāvāt elastīgākus darba laika un darba organizācijas modeļus. Līdzīgs noteikums ir iekļauts 2.b pantā priekšlikumam grozīt Direktīvu 2003/88/EK par darba laika organizēšanu. Ja minēto pantu pieņemtu, saistībā ar šeit ierosināto grozījumu varētu atsaukties uz 2.b pantu priekšlikumam grozīt Direktīvu 2003/88/EK un nebūtu nepieciešams grozīt vēl arī Direktīvu 92/85/EEK.

Noteikums par pienākumu pierādīt ir kopējs lielākajai daļai direktīvu par vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem. Tiesu procedūrās galvenais noteikums ir tāds, ka personai, kas izsaka apgalvojumus, tie ir jāpierāda. Tomēr, ciktāl ir runa par vienlīdzīgu attieksmi, bieži ir ļoti grūti saņemt nepieciešamos pierādījumus, jo tie ir atbildētāja rīcībā. Šo problēmu ir atzinusi Eiropas Kopienu Tiesa¹⁹ un Kopienas likumdevējs Direktīvās 97/80/EK²⁰, 2000/43²¹, 2000/78²², 2004/113²³ un 2004/56²⁴.

Arī noteikums par viktimizāciju ir parasti iekļauts vienlīdzīgas attieksmes direktīvās. Efektīva tiesību aizsardzība ietver aizsardzību pret pretdarbību. Aiz bailēm no pretdarbības cietušie, iespējams, vilcinās izmantot tiesības, un tādēļ indivīdi ir jāaizsargā pret nelabvēlīgu attieksmi, kuras iemesls ir ar direktīvu noteikto tiesību izmantošana.

Saskaņā ar Eiropas Kopienu Tiesas judikatūru²⁵ noteikums par sodiem paredz, ka vienlīdzīgas attieksmes principa neievērošanas gadījumiem nedrīkst noteikt maksimālo kompensācijas apmēru. Šis noteikums neprasa ieviest kriminālsodus.

Priekšlikumā paredzēts, ka to vienlīdzību veicinošo iestāžu darbības jomā, kuras izveidotas saskaņā ar Direktīvu 2002/73/EK, kas pārstrādāta ar Direktīvu 2006/54/EK, ir jautājumi, uz

¹⁸ Lieta C/307/05, *Del Cerro Alonso*.

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

²⁰ OV L 14, 20.1.1998.

²¹ OV L 180, 19.7.2000.

²² OV L 303, 12.12.2000.

²³ OV L 373, 21.12.2004.

²⁴ OV L 204, 26.7.2006.

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

kuriem attiecas ierosinātā direktīva, ja šie jautājumi pirmām kārtām saistīti ar vienlīdzīgu attieksmi, nevis darbinieku veselību un drošību.

2. pants

Šis ir standarta noteikums, kas ļauj dalībvalstīm paredzēt augstāku aizsardzības līmeni nekā ar direktīvu garantētā aizsardzība, un apstiprina, ka, īstenojot direktīvu, nav jāpazemina dalībvalstīs panāktais aizsardzības līmenis.

3. pants

Saskaņā ar šo noteikumu dalībvalstīm divu gadu laikā direktīva jātransponē savos tiesību aktos un jādara Komisijai zināms attiecīgo tiesību aktu teksts. Tas arī nosaka, ka Komisijai, pamatojoties uz dalībvalstu sniegto informāciju, jā sagatavo Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojums par direktīvas piemērošanu.

4. pants

Šis ir standarta noteikums, kas paredz dalībvalstīm pienākumu regulāri paziņot Komisijai informāciju par grozītās direktīvas piemērošanu un Komisijai ziņot Kopienas likumdevējam par šo jautājumu un vajadzības gadījumā papildināt ziņojumu ar priekšlikumiem pārskatīt un atjaunināt direktīvu.

5. pants

Šis ir standarta noteikums, kas paredz, ka direktīva stājas spēkā dienā, kad to publicē *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*.

6. pants

Šis ir standarta noteikums par adresātiem, kurš skaidri nosaka, ka direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Priekšlikums

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA,

ar ko groza Padomes Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 137. panta 2. punktu un 141. panta 3. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu²⁶,

ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu²⁷,

ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu²⁸,

rīkojoties saskaņā ar Līguma 251. pantā noteikto procedūru,

tā kā:

- (1) Līguma 137. pantā paredzēts, ka, lai sasniegtu 136. pantā izvirzītos mērķus, Kopiena atbalsta un papildina dalībvalstu darbības, ar ko uzlabo darba apstākļus, lai aizsargātu darbinieku drošību un veselību un nodrošinātu sieviešu un vīriešu līdztiesību attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā.
- (2) Līguma 141. pantā paredzēts, ka Padome saskaņā ar 251. pantā minēto procedūru, apspriedusies ar Ekonomikas un sociālo lietu komiteju, pieņem pasākumus, lai nodrošinātu to, ka nodarbinātības un profesiju jautājumos ir ievērots princips, kas paredz vienādas iespējas un vienādu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.
- (3) Šī direktīva attiecas ne tikai uz veselības un drošības jautājumiem, kas skar strādājošas grūtnieces vai sievietes, kuras strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, bet tās specifikas dēļ arī uz tādiem vienlīdzīgas attieksmes jautājumiem kā tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā darba vietā, noteikumiem par atlaišanu un tiesībām, kas izriet no darba līguma, vai par labāku finansiālo atbalstu atvaļinājuma laikā, tāpēc šīs direktīvas juridiskais pamats ir Līguma 137. un 141. pants kopā.

²⁶ OV C , , lpp.

²⁷ OV C , , lpp.

²⁸ OV C , , lpp.

- (4) Vīriešu un sieviešu līdztiesība ir Eiropas Savienības pamatprincips. Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. un 23. pantā aizliegta jebkāda diskriminācija dzimuma dēļ un pieprasīts, lai visās jomās būtu nodrošināta sieviešu un vīriešu līdztiesība.
- (5) Saskaņā ar Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 2. pantu šādas līdztiesības veicināšana ir viens no Kopienas būtiskākajiem uzdevumiem. Līdzīgi Līguma 3. panta 2. punkts nosaka, ka, veicot jebkuru darbību, Kopiena tiecas novērst nevienlīdzību un sekmēt sieviešu un vīriešu līdztiesību.
- (6) Ar Direktīvu 92/85/EEK²⁹ īsteno pasākumus, kuru mērķis ir veicināt drošības un veselības aizsardzības uzlabojumus darbā strādājošām grūtniecēm un sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti.
- (7) Viena no sešām prioritārajām darbības jomām, kas noteiktas Ceļvedī sieviešu un vīriešu līdztiesībā 2006-2010³⁰, ir panākt stabilāku darba, privātās un ģimenes dzīves līdzsvaru. Šajā sakarā Komisija apņēmas pārskatīt dzimumu līdztiesības jomā spēkā esošos tiesību aktus, lai vajadzības gadījumā tos mūsdienīgotu. Komisija ir arī paziņojusi, ka, lai uzlabotu dzimumu līdztiesības pārvaldību, tai vajadzētu „pārskatīt spēkā esošos ES tiesību aktus par dzimumu līdztiesību, kas nav iekļauti, 2005. gadā izdarot pārstrādāšanu (..), ar nolūku atjaunināt, mūsdienīgot un pārstrādāt, ja vajadzīgs”. Direktīva 92/85/EEK netika pārstrādāta.
- (8) Paziņojumā *Atjaunināta sociālā programma — iespējas, pieejamība un solidaritāte 21. gadsimta Eiropā*³¹ Komisija apstiprināja nepieciešamību labāk saskaņot privāto un profesionālo dzīvi.
- (9) Strādājošas grūtnieces un sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kas baro bērnu ar krūti, ir mazāk aizsargātas, tāpēc jānosaka viņām tiesības uz vismaz 18 nedēļas ilgu nepārtrauktu grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, ko piešķir pirms un/vai pēc dzemdībām, kā arī obligāti jāpiešķir vismaz sešas nedēļas ilgs grūtniecības un dzemdību atvaļinājums pēc dzemdībām.
- (10) Starptautiskās darba organizācijas ieteiktais minimālais grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ilgums ir 18 nedēļas, kurās sieviete saņem pabalstu pilnā iepriekšējo ienākumu apmērā. SDO 2000. gada Maternitātes aizsardzības konvencijā paredzēts, ka obligātais pēcdzemdību atvaļinājums ir sešas nedēļas.
- (11) Eiropas Kopienas Tiesa ir konsekventi atzinusi, ka saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu ir leģitīmi aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tā. Turklāt tā ir konsekventi lēmusi, ka jebkura nelabvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir tieša diskriminācija dzimuma dēļ.
- (12) Pamatojoties uz vienlīdzīgas attieksmes principu, Tiesa ir arī atzinusi to sievietes tiesību aizsardzību, kuras izriet no darba līguma, jo īpaši tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā darbā ar nosacījumiem, kas nav mazāk labvēlīgi, kā arī izmantot visus darba apstākļu uzlabojumus, kuri ieviesti viņas prombūtnes laikā.

²⁹ OV L 348, 28.11.92.

³⁰ Komisijas paziņojums Padomei, Eiropas Parlamentam, Eiropas Ekonomikas un Sociālo Lietu Komitejai un Reģionu Komitejai *Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā* COM(2006)92.

³¹ COM(2008) 412.

- (13) Tāpēc sievietes ir jāaizsargā pret diskrimināciju grūtniecības vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma dēļ un viņām nepieciešami pienācīgi tiesiskās aizsardzības līdzekļi.
- (14) Šī direktīva neskar Eiropas Parlamenta un Padomes 2002. gada 23. septembra Direktīvu 2002/73/EK, ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem³², kas pārstrādāta Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija Direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos³³.
- (15) Jānodrošina, lai strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti, būtu aizsargāta drošība un veselība un lai šī aizsardzība nebūtu pretrunā principiem, kas noteikti direktīvās par vienlīdzīgu pret vīriešiem un sievietēm.
- (16) Lai efektīvāk aizsargātu strādājošas grūtnieces un sievietes, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošas sievietes, kuras baro bērnu ar krūti, attiecībā uz *prima facie* gadījumiem, kad ir pārkāptas ar šo direktīvu noteiktās tiesības, jāpielāgo noteikumi par pienākumu pierādīt. Lai minētās tiesības varētu efektīvi piemērot, jānosaka, ka tad, ja ir sniegta liecība par šādu pārkāpumu, pienākums pierādīt attiecas uz atbildētāju.
- (17) Lai efektīvi īstenotu vienlīdzīgas attieksmes principu, vajadzīga pienācīga tiesas aizsardzība pret viktimizāciju.
- (18) Dalībvalstīm jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas par to pienākumu nepildīšanu, kas izriet no šīs direktīvas.
- (19) Pieredze rāda, ka aizsardzība pret šīs direktīvas garantēto tiesību pārkāpumiem, tiktu pastiprināta, ja vienlīdzību veicinošo iestāžu kompetencē būtu radušos problēmu analīze ar mērķi izvērtēt iespējamus risinājumus un paredzēt praktisku palīdzību upuriem. Tāpēc, lai sasniegtu šo mērķi, šajā direktīvā jāiekļauj attiecīgs noteikums.
- (20) Šī direktīva nosaka prasību minimumu, tādējādi sniedzot dalībvalstīm iespēju ieviest vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Šīs direktīvas īstenošana nav attaisnojums, lai samazinātu aizsardzības līmeni, kas jau panākts katrā dalībvalstī.
- (21) Ņemot vērā to, ka veicamās rīcības mērķus, proti, uzlabot minimālo aizsardzības līmeni strādājošām grūtniecēm un sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai strādājošām sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, un uzlabot vienlīdzīgas attieksmes principa efektīvu īstenošanu, nevar pietiekami labi sasniegt atsevišķās dalībvalstīs aizsardzības atšķirīgā līmeņa dēļ, šos mērķus var labāk sasniegt Kopienas līmenī, Kopiena var pieņemt pasākumus saskaņā ar Līguma 5. pantā noteikto subsidiaritātes principu. Saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šajā direktīvā paredz vienīgi tos pasākumus, kas ir vajadzīgi šo mērķu sasniegšanai,

³² OV L 269, 5.10.2002., 15. lpp.

³³ OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

IR PIENĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Direktīvu 92/85/EEK groza šādi.

1. Direktīvas 8. pantu aizstāj ar šādu.

“8. pants

Grūtniecības un dzemdību atvaļinājums

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā definētajām darbiniecēm pirms un/vai pēc dzemdībām ir tiesības saņemt grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kas ilgst vismaz 18 nedēļas pēc kārtas.

2. Šā panta 1. punktā paredzētajā atvaļinājumā ietilpst obligātais atvaļinājums, kas ilgst vismaz sešas nedēļas pēc bērna piedzimšanas. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā definētajām darbiniecēm ir tiesības brīvi izvēlēties grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma neobligātās daļas laiku pirms vai pēc dzemdībām.

3. Grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma pirmsdzemdību daļu pagarina par jebkuru laiku, kas pagājis no plānotā un faktiskā dzemdību datuma, nesamazinot atlikušo atvaļinājuma daļu.

4. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka piešķir papildu atvaļinājumu, ja dzemdības ir priekšlaicīgas, bērns tūlīt pēc piedzimšanas hospitalizēts, ja piedzimis bērns ar invaliditāti un ja dzimuši vairāki bērni. Papildu atvaļinājuma ilgumam jābūt proporcionālam un jāatbilst mātes un bērna(-u) īpašajām vajadzībām.

5. Dalībvalstis nodrošina, lai slimības atvaļinājums, kas bijis nepieciešams ar grūtniecību saistītas slimības vai komplikāciju dēļ un kas izmantots četras vai vairāk nedēļas pirms dzemdībām, neietekmētu grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma ilgumu.”

2. Direktīvas 10. pantu aizstāj ar šādu.

“10. pants

Atlaišanas aizliegums

Lai garantētu, ka 2. pantā definētās darbinieces var izmantot savas veselības un drošības aizsardzības tiesības, kas atzītas saskaņā ar šo pantu:

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu 2. pantā definēto darbinieču atlaišanu un sagatavošanos atlaišanai laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz 8. panta 1. punktā paredzētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, izņemot ārkārtējus gadījumus, kuri nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde ir tam piekritusi.

2. Ja 2. pantā definēto darbinieci atlaiž no darba 1. punktā minētajā laikposmā, darba devējam jāsniedz pienācīgs pamatojums rakstveidā. Ja atlaišana notiek sešus mēnešu laikā pēc 8. panta 1. punkta paredzētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma, darba devējam pēc attiecīgās darbinieces pieprasījuma jāsniedz pienācīgs pamatojums rakstveidā.

3. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai 2. pantā definētās darbinieces aizsargātu no tādas atlaišanas sekām, kas saskaņā ar 1. un 2. punktu ir nelikumīga.

4. Mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu 8. panta nozīmē ir diskriminācija tādā nozīmē, kāda lietota Direktīvā 2002/73/EK, kura pārstrādāta ar Direktīvu 2006/54/EK.”

3. Direktīvas 11. pantu groza šādi.

a) Iekļauj šādu 1.a punktu.

“1.a. Šīs direktīvas 2. pantā definētās darbinieces, kurām viņu darba devējs neļauj strādāt, jo uzskata, ka viņas nespēj pildīt darba pienākumus, darbiniecei neiesniedzot ārsta izziņu, līdz grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām 8. panta 2. punkta nozīmē saņem pabalstu pilnas algas apmērā.”

b) Minētā panta 2. punktā iekļauj šādu c) apakšpunktu:

“c) darbiniecēm, kas definētas 2. pantā, izmantot tiesības atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar noteikumiem, kas nav viņām mazāk labvēlīgi, un izmantot visus darba apstākļu uzlabojumus, uz kuriem viņām būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā”.

(c) Minētā panta 3. punktu aizstāj ar šādu.

“3. Šā panta 2. punkta b) apakšpunktā minētais pabalstu uzskata par atbilstīgu, ja tas nodrošina ienākumus, kas ir līdzvērtīgi pēdēja mēneša algai vai vidējai mēneša algai, ievērojot valsts tiesību aktos noteikto maksimālo apmēru. Šāds maksimālais apmērs nedrīkst būt mazāks par pabalstu, ko 2. pantā definētā darbiniece saņemtu, ja būtu

darba nespējīga veselības stāvokļa dēļ. Dalībvalstis var noteikt laikposmu, par kuru aprēķina vidējo mēneša algu.”

d) Iekļauj šādu 5. punktu.

“5. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka 2. pantā definētās darbinieces 8. pantā paredzētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma laikā vai atgriežoties no tā darbā, varētu pieprasīt izmaiņas darba laikā un darba organizācijas modeli un darba devējiem būtu pienākums izskatīt šādus pieprasījumus, ņemot vērā darba devēja un darbinieces vajadzības.”

4. Iekļauj šādu 12.a pantu.

“12.a pants

Pienākums pierādīt

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas saskaņā ar valstu tiesu sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu, ka gadījumos, kad personas, kuras uzskata, ka viņu tiesības, kuras paredzētas šajā direktīvā, ir pārkāptas, tiesā vai citā kompetentā iestādē pamato faktus, kas ļauj pieņemt, ka šāds tiesību pārkāpums ir noticis, atbildētājs pierāda, ka nav pārkāpti direktīvas noteikumi.

2. Šā panta 1. punkts neliedz dalībvalstīm ieviest tādus noteikumus par pierādījumiem, kuri ir labvēlīgāki prasītājiem.

3. Šā panta 1. punkts neattiecas uz kriminālprocesiem.

4. Dalībvalstīm nav jāpiemēro 1. punkts procesiem, kuros lietas faktus izmeklē tiesa vai kompetentā iestāde.

5. Šā panta 1. līdz 4. punkts attiecas uz visiem tiesvedības procesiem, kas ierosināti saistība ar 12. pantu.”

5. Iekļauj šādu 12.b pantu.

“12.b pants

Viktimizācija

Dalībvalstis ievieš savās tiesību sistēmās pasākumus, kas ir nepieciešami, lai aizsargātu personas no nelabvēlīgas attieksmes vai nelabvēlīgām sekām, kuru cēlonis ir sūdzība, ko tās iesniegušas, lai izmantotu savas tiesības, kas tām piešķirtas saskaņā ar šo direktīvu, vai tiesvedība, kas ierosināta uz šādas sūdzības pamata.

6. Iekļauj šādu 12.c pantu.

“12.c pants

Sodi

Dalībvalstis paredz noteikumus par sodiem, ko piemēro par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos

pasākumus, lai nodrošinātu to piemērošanu. Sodi var ietvert kompensācijas izmaksu, kuras apmērs nav ierobežots ar iepriekš noteiktu konkrētu maksimālo summu, un tiem jābūt efektīviem, samērīgiem un preventīviem.”

7. Iekļauj šādu 12.d pantu.

“12.d pants

Vienlīdzību veicinošā iestāde

Dalībvalstis nodrošina, lai vienlīdzību veicinošā iestāde vai iestādes, kas izraudzīta(-as) saskaņā ar 20. pantu Direktīvā 2002/73/EK, kura pārstrādāta ar Direktīvu 2006/54/EK, lai veicinātu, analizētu, uzraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez diskriminācijas dzimuma dēļ, būtu kompetenta arī jautājumos, kuri ietilpst šīs direktīvas darbības jomā, ja jautājumi pirmām kārtām saistīti ar vienlīdzīgu attieksmi, nevis ar darbinieku veselību un drošību.”

2. pants

1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas ir darbiniekiem labvēlīgāki nekā šajā direktīvā noteiktie.

2. Nekādos apstākļos šīs direktīvas īstenošana nav iemesls, lai samazinātu aizsardzības līmeni jomās, uz kurām attiecas šī direktīva.

3. pants

1. Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības vēlākais līdz [divi gadi pēc pieņemšanas]. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus, kā arī minēto noteikumu un šīs direktīvas atbilstības tabulu.

2. Kad dalībvalstis pieņem minētos noteikumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda atsauce.

4. pants

1. Dalībvalstis un valstu vienlīdzību veicinošās iestādes vēlākais līdz [pieci gadi pēc pieņemšanas] un tad ik pēc pieciem gadiem Komisijai paziņo visu informāciju, kas nepieciešama, lai Eiropas Parlamentam un Padomei sagatavotu ziņojumu par to, kā tiek piemērota Direktīva 92/85/EEK, kas grozīta ar šo direktīvu.

2. Komisijas ziņojumā vajadzības gadījumā ņem vērā sociālo partneru un attiecīgo nevalstisko organizāciju viedokli. Saskaņā ar dzimumu līdztiesības integrācijas principu minētajā ziņojumā cita starpā iekļauj veikto pasākumu ietekmes novērtējumu attiecībā uz sievietēm un vīriešiem. Ņemot vērā saņemto informāciju, vajadzības gadījumā ziņojumā ietver priekšlikumus pārskatīt un atjaunināt Direktīvu 92/85/EEK, kas grozīta ar šo direktīvu.

5. pants

Direktīva stājas spēkā dienā, kad to publicē *Eiropas Savienības Oficiālajā Vēstnesī*.

6. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, [...]

Eiropas Parlamenta vārdā —

priekšsēdētājs

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs