

PL

PL

PL



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 3.10.2008
KOM(2008) 637 wersja ostateczna

2008/0193 (COD)

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

**zmieniająca dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących
wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży,
pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią**

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(przedstawiony przez Komisję)

UZASADNIENIE

1. KONTEKST WNIOSKU

Podstawa i cele wniosku

Niniejszy wniosek ma na celu poprawę ochrony przysługującej pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły, i pracownikom karmiącym piersią. We wniosku proponuje się w szczególności zwiększenie minimalnej długości urlopu macierzyńskiego z 14 do 18 tygodni. Ma to pomóc pracownicy dojść do siebie po bezpośrednich skutkach porodu, jak również ułatwić jej powrót na rynek pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego. Dzięki dyrektywie ulepszone zostaną prawa pracownicze przysługujące pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły, i pracownikom karmiącym piersią. Wniosek przyczyni się do łatwiejszego godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego.

Wniosek stanowi inicjatywę priorytetową¹ w ramach programu prac Komisji na 2008 r.² (zob. 2008/EMPL/025).

Kontekst ogólny

W planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010³, przyjętym przez Komisję w marcu 2006 r., Komisja zobowiązała się do dokonania przeglądu obowiązującego prawodawstwa UE w dziedzinie równości płci, pominiętego w trakcie przekształcenia w roku 2005, w celu jego zaktualizowania, unowocześnienia i, gdy to konieczne, przekształcenia. Dyrektywa 92/85/EWG nie była objęta wspomnianym przekształceniem.

Rada Europejska w marcu 2006 r. podkreśliła, że aby osiągnąć wzrost gospodarczy, dobrobyt i konkurencyjność, potrzeba większej równowagi między pracą a życiem prywatnym i zatwierdziła europejski pakt na rzecz równości płci. W grudniu 2007 r.⁴ Rada wezwała Komisję do dokonania oceny ram prawnych wspierających godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego oraz ewentualnej potrzeby ich ulepszenia. W marcu 2008 r. Rada Europejska powtórzyła, że należy czynić dalsze starania, aby godzenie pracy z życiem prywatnym i rodzinnym było możliwe zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn.

Parlament Europejski konsekwentnie wzywa do ulepszenia obowiązującego prawodawstwa dotyczącego ochrony pracownic w ciąży i przyznawania urlopu rodzicielskiego oraz do wprowadzenia środków mających ułatwić godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. Przykładowo, w swojej rezolucji z dnia 21 lutego 2008 r. w sprawie demograficznej przyszłości Europy⁵, Parlament wezwał państwa członkowskie do powielania najlepszych praktyk w zakresie długości urlopu macierzyńskiego i zwrócił uwagę, że możliwe jest spowodowanie wzrostu krzywej urodzeń dzięki odpowiedniej polityce publicznej tworzącej otoczenie przyjazne rodzinie i sprzyjające urodzeniom.

¹ Plan działań został opublikowany pod następującym adresem:
http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf

² COM(2007) 640.

³ COM(2006) 92.

⁴ SOC 385, konkluzje Rady: Równowaga ról kobiet i mężczyzn w kontekście miejsc pracy, wzrostu gospodarczego i spójności społecznej.

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

W swojej rezolucji z dnia 27 września 2007 r.⁶ Parlament wzywał również państwa członkowskie do równomiernego rozłożenia kosztów świadczeń związanych z urlopem macierzyńskim i wychowawczym, aby kobiety przestały być droższą siłą roboczą niż mężczyźni, i z zadowoleniem przyjął procedurę konsultacji z partnerami społecznymi, dotyczącą możliwości łączenia życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego. Parlament wzywał także państwa członkowskie, aby we współpracy z partnerami społecznymi zwalczały dyskryminację wobec kobiet ciężarnych na rynku pracy oraz aby przyjęły wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia wysokiego poziomu ochrony macierzyństwa; zachęcał też Komisję do przeprowadzenia ściślejszej oceny przestrzegania prawodawstwa wspólnotowego w tym zakresie oraz rozważenia konieczności jego zmiany.

Obowiązujące przepisy w dziedzinie, której dotyczy wniosek

W dyrektywie 92/85/EWG (dziesiątej dyrektywie szczegółowej w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) przewidziano co najmniej 14 tygodni nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego. W dyrektywie tej określono również wymogi w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy służące ochronie pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią. Nie można zwolnić z pracy kobiety przebywającej na urlopie macierzyńskim. Zapewnia się prawa związane z umową o pracę.

Zgodnie z art. 2 ust. 7 dyrektywy 76/207/EWG⁷ kobieta po zakończeniu urlopu macierzyńskiego ma prawo do powrotu na swoje lub równorzędne stanowisko. Według tego samego przepisu mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim stanowi dyskryminację.

Spójność z pozostałymi obszarami polityki i celami Unii

Cel niniejszego wniosku jest spójny z polityką UE, a zwłaszcza ze strategią lizbońską na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia. Zgodnie z Traktatem we wszystkich swoich działaniach Wspólnota zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet. Równość płci leży u podstaw strategii lizbońskiej: ponieważ stopy zatrudnienia kobiet posiadających dzieci i mężczyzn posiadających dzieci znacznie się różnią, zmniejszenie tej różnicy ma decydujące znaczenie dla osiągnięcia celu UE w zakresie stopy zatrudnienia kobiet. Jej zmniejszenie ma również zasadnicze znaczenie dla osiągnięcia większej równości płci.

2. KONSULTACJE Z ZAINTERESOWANYMI STRONAMI ORAZ OCENA SKUTKÓW

Konsultacje

Wszystkie wymienione poniżej konsultacje prowadzono w oparciu o szereg wariantów mających na celu zwiększenie wsparcia legislacyjnego dla godzenia życia zawodowego,

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

⁷ Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39 z 14.2.1976, s. 40). Dyrektywa zmieniona dyrektywą 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 269 z 5.10.2002, s. 15).

prywatnego i rodzinnego. Z powodów wyjaśnionych poniżej obecny wniosek Komisji ogranicza się do zmiany dyrektywy 92/85/EWG.

W roku 2006 i 2007 Komisja przeprowadziła w dwóch etapach konsultacje z europejskimi partnerami społecznymi w sprawie lepszego godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, w związku z dyrektywami 92/85/EWG i 96/34/WE⁸. Komisja przeanalizowała sposoby możliwej poprawy obowiązującego prawodawstwa dotyczącego ochrony macierzyństwa i urlopu rodzicielskiego oraz określiła nowe typy urlopu rodzinnego (urlop ojcowski, urlop adopcyjny, urlop w celu sprawowania opieki nad członkami rodziny). Jeśli chodzi o inne środki, Komisja zwróciła uwagę na ośrodki opieki nad dziećmi i innymi osobami na utrzymaniu, nowe sposoby świadczenia pracy (w tym pracę na odległość) oraz zachęty dla mężczyzn do korzystania z istniejących w tej dziedzinie możliwości.

Odpowiedzi były różne⁹: niektórzy z partnerów społecznych z zadowoleniem przyjęli inicjatywę Komisji, natomiast inni byli przeciwni jakimkolwiek zmianom w obecnych przepisach. Jednak w lipcu 2008 r. europejscy partnerzy społeczni powiadomili Komisję o swoim zamiarze rozpoczęcia procesu negocjacji na mocy art. 139 Traktatu w odniesieniu do niektórych rozwiązań dotyczących urlopów ze względów rodzinnych. Po zakończeniu okresu negocjacji między partnerami społecznymi (trwającego maksymalnie dziewięć miesięcy) Komisja podejmie odpowiednie działania, aby za pomocą dyrektywy nadać skutki prawne nowej umowie zbiorowej lub, jeśli negocjacje nie zakończą się porozumieniem, rozważy możliwość wystąpienia z własnym wnioskiem legislacyjnym.

Ponieważ partnerzy społeczni potwierdzili, że nie mają zamiaru poruszać w negocjacjach kwestii urlopu macierzyńskiego, Komisja uważa za właściwe przedstawić już teraz niniejszy wniosek, tak aby partnerzy społeczni wiedzieli, poddając ocenie zagadnienie urlopu rodzicielskiego, jakie byłyby uprawnienia matki w zakresie minimalnego wymiaru i warunków urlopu.

W grudniu 2007 r. Komisja przeprowadziła konsultacje z państwami członkowskimi dotyczące tego samego zakresu wariantów, jakiego dotyczyły konsultacje wcześniej przeprowadzone z partnerami społecznymi. W odniesieniu do urlopu macierzyńskiego niektóre państwa członkowskie były za (umiarkowanym) wydłużeniem jego wymiaru, inne były za zwiększeniem wypłacanej kwoty, a jeszcze inne były przeciwnie jakimkolwiek zmianom na poziomie UE. Niektóre państwa członkowskie w ogóle nie udzieliły odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu.

Komisja przeprowadziła również konsultacje z europejskimi organizacjami pozarządowymi¹⁰ działającymi w tym obszarze. Na ogół popierają one inicjatywy na rzecz łatwiejszego godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego.

Skonsultowano się także z Komitetem Doradczym ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn¹¹. Większość jego członków uważa, że istnieje potrzeba wprowadzenia dodatkowych przepisów na poziomie UE w celu wydłużenia urlopu macierzyńskiego do 24

⁸ Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (Dz.U. L 145 z 19.6.1996, s. 4).

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

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

¹¹ W skład tego komitetu wchodzi członkowie reprezentujący państwa członkowskie, organy ds. równości, partnerów społecznych i organizacje pozarządowe.

tygodni oraz zwiększenia kwoty wypłacanej podczas tego urlopu, tak aby stanowiła odpowiednik pełnego wynagrodzenia¹².

Na koniec skonsultowano się z Komitetem Doradczym ds. Bezpieczeństwa, Higieny i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy w sprawie projektu wniosku. .

Odpowiedzi otrzymane w ramach procesu konsultacji zostały wzięte pod uwagę przy opracowywaniu niniejszego wniosku. Wydłużenie okresu trwania urlopu macierzyńskiego o cztery tygodnie stanowi niewielką zmianę, co ma związek z obecną sytuacją w wielu państwach członkowskich. Wypłata pełnej kwoty wynagrodzenia gwarantuje, że kobiety, które rodzą dziecko, nie tracą na tym finansowo.

¹² Opinia z dnia 3 lipca 2008 r., opublikowana pod adresem:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

Gromadzenie i wykorzystanie wiedzy specjalistycznej

Przygotowując niniejszą inicjatywę, Komisja zleciła przeprowadzenie badania na temat kosztów i korzyści związanych ze środkami na rzecz godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego¹³. Wniosek płynący z tego badania jest taki, że zmiana przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego w sposób proponowany w niniejszym wniosku legislacyjnym stanowi obiecującą opcję, ponieważ przepisy w poszczególnych państwach członkowskich nie różnią się znacznie.

Sieć niezależnych ekspertów prawnych ds. równości płci przedstawiła sprawozdanie dotyczące praw związanych z ciążą, macierzyństwem, rodzicielstwem i ojcostwem¹⁴ w państwach członkowskich, jak również sprawozdanie podsumowujące na temat środków krajowych odnoszących się do elastycznych sposobów organizacji pracy¹⁵.

Ocena skutków

Komisja przygotowała ocenę skutków¹⁶ w oparciu o warianty legislacyjne przedstawione w dokumencie przesłanym partnerom społecznym w ramach drugiego etapu konsultacji w 2007 r. Chociaż Komisja obecnie ogranicza swój wniosek do urlopu macierzyńskiego, ocena innych wariantów może pomóc partnerom społecznym w negocjacjach, nie naruszając ich niezależności.

W sprawozdaniu z oceny skutków¹⁷ próbowano wskazać najlepsze warianty polityki prowadzące do osiągnięcia wyznaczonych celów i zwiększające wsparcie dla godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. Rozważono szeroki zakres środków, w tym zmiany w obowiązujących dyrektywach przewidujących urlopy rodzinne, mianowicie w dyrektywach 92/85/EWG i 96/34/WE, oraz wprowadzenie nowych/innych form urlopu, mianowicie urlopu adopcyjnego, urlopu ojcowskiego i urlopu opiekuńczego. Wzięto pod uwagę szereg możliwości, zanim zawężono wybór wariantów do następujących: brak działań na poziomie UE, rozpowszechnianie dobrych praktyk, zmiana przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego (dyrektywy 92/85/EWG), zmiana przepisów dotyczących urlopu rodzicielskiego (dyrektywy 96/34/WE), uszczegółowienie przepisu odnoszącego się do urlopu adopcyjnego oraz wprowadzenie dwóch nowych form urlopu, mianowicie urlopu ojcowskiego i opiekuńczego.

Wniosek jest taki, że powstrzymanie się od działań nie poprawi skuteczności środków na rzecz godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego. Środki nielegislacyjne (na przykład wymiana dobrych praktyk i inicjatywy partnerów społecznych) będą nadal stosowane w każdym z przypadków, podobnie jak inne środki na rzecz zwiększania stopy zatrudnienia kobiet.

Poprawa w zakresie uprawnień do urlopu rodzinnego przy jednoczesnym wprowadzeniu innych środków, zwłaszcza większej dostępności opieki przedszkolnej, pomoże kobietom i mężczyznom lepiej godzić życie zawodowe z prywatnym. Punktem wyjścia jest odpowiedni przepis dotyczący urlopu macierzyńskiego dla matki, uzupełnionego o urlop rodzicielski,

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

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

który może wziąć każde z rodziców. W ocenie skutków stwierdza się zatem, że wniosek dotyczący zmiany przepisów odnoszących się do urlopu macierzyńskiego (dyrektywy 92/85/EWG) pozostaje na tym etapie bardzo użytecznym środkiem na rzecz godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego i może być brany pod uwagę przez partnerów społecznych w prowadzonych przez nich negocjacjach dotyczących innych form urlopu rodzinnego.

W świetle wyników procesu konsultacji i badania zleconego przez Komisję wariant polegający na wydłużeniu okresu trwania urlopu macierzyńskiego i zwiększeniu kwoty wypłacanej podczas tego urlopu został uznany za proporcjonalny sposób poprawy zdrowia i bezpieczeństwa kobiet, pozwalający im również lepiej godzić zobowiązania zawodowe i rodzinne, co sprzyja równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Obecnie okres trwania urlopu macierzyńskiego wynosi od 14 tygodni w niektórych państwach członkowskich do 28 tygodni w innych państwach członkowskich, a w pewnych okolicznościach do 52 tygodni, z czego tylko część stanowi urlop płatny.

Dłuższy urlop będzie miał korzystny wpływ na zdrowie matek. Pozwoli on kobietom odzyskać siły po porodzie i zbudować trwałą więź z dzieckiem. Ponadto kobietom łatwiej jest wracać do pracy, gdy dziecko jest starsze, a zatem dłuższy urlop macierzyński mógłby skłonić kobiety do rzadszego korzystania z urlopu rodzicielskiego. Dłuższy urlop i wzmocnienie praw kobiet po powrocie z urlopu macierzyńskiego przyczyni się również do zapewnienia równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do szans na rynku pracy i traktowania w pracy. Zwiększenie kwoty wypłacanej podczas urlopu macierzyńskiego zagwarantuje, że kobiety, których to dotyczy, nie stracą na tym finansowo.

Z punktu widzenia pracodawcy zwiększy się pewność co do długości nieobecności matki, skoro oczekuje się, że kobiety będą rzadziej korzystać z urlopu rodzicielskiego. Jest to szczególnie istotne dla małych podmiotów, dla których wpływ urlopów rodzinnych jest proporcjonalnie większy niż dla dużych instytucji.

Koszty tego wariantu spowodowane są przez dłuższe urlopy i wyższe wynagrodzenia za czas urlopu w tych państwach członkowskich, w których trzeba wprowadzić zmiany, oraz przez koszty zastąpienia nieobecnych pracowników. Aby koszty te nie obciążały nadmiernie przedsiębiorstw, zwłaszcza mniejszych, we wniosku Komisji zezwala się państwom członkowskim na wprowadzenie górnego limitu zasiłku macierzyńskiego. Państwa członkowskie mogą również nadal ustalać, tak jak to ma miejsce obecnie, jaka część zasiłku jest finansowana przez państwo.

3. ASPEKTY PRAWNE

Podstawa prawna:

Wniosek opiera się na art. 137 ust. 2 i art. 141 ust. 3 Traktatu WE. Chociaż dyrektywa 92/85/EWG opiera się na art. 118a Traktatu WE (obecnie art. 137) i jest dyrektywą szczegółową w ramach dyrektywy w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (dyrektywy 89/391/EWG), do bazy prawnej niniejszego wniosku dodano art. 141 TWE. Urlop macierzyński ma zasadnicze znaczenie dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w ciąży i pracownic, które niedawno rodziły. Ochrona przed zwolnieniem lub dyskryminacją związanymi z ciążą lub macierzyństwem istotnie przyczynia się do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa kobiet, podobnie jak wynagrodzenie w czasie urlopu macierzyńskiego.

Jednak przepisy odnoszące się do urlopu macierzyńskiego, jego długości i przysługującego w jego trakcie wynagrodzenia oraz praw i obowiązków kobiet korzystających z urlopu macierzyńskiego i z niego powracających są także z samej swej istoty związane ze stosowaniem zasady równości szans i równości traktowania kobiet i mężczyzn, ustanowionej w art. 141 ust. 3. W związku z powyższym podstawy prawne niniejszego wniosku zostały połączone.

Pomocniczość i proporcjonalność

Wniosek ma na celu zmianę obowiązującej dyrektywy. Zmiany takiej można dokonać tylko poprzez inną dyrektywę.

Ogólne cele niniejszego wniosku można osiągnąć jedynie przy pomocy środka ogólnowspólnotowego, ponieważ niezbędne równe warunki w państwach członkowskich w zakresie ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią można zagwarantować jedynie poprzez ustanowienie wspólnego minimalnego standardu. Oprócz ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy kobiet, których to dotyczy, wniosek będzie miał także korzystny wpływ na ich zdolność godzenia zobowiązań prywatnych, rodzinnych i zawodowych. Znaczenie polityki i środków sprzyjających łatwiejszemu godzeniu wymienionych sfer życia jest uznawane i podkreślane przez pozostałe instytucje europejskie oraz przez główne zainteresowane strony.

Wniosek nie wykracza poza to, co jest konieczne do zagwarantowania, że jego cele zostaną osiągnięte. Stanowi on instrument określający minimalne standardy, pozwalając wyjść poza nie tym państwom członkowskim, które pragną to zrobić. Wniosek nie wykracza poza to, co jest absolutnie konieczne na poziomie UE do osiągnięcia wyznaczonych celów.

Wybór instrumentów

Ponieważ celem wniosku jest zmiana obowiązującej dyrektywy, kolejna dyrektywa jest jedynym aktem prawnym, który wchodzi w grę.

Artykuł 137 ust. 2 Traktatu stanowi zresztą, że prawodawca unijny ma stosować dyrektywy dla określania minimalnych wymagań stopniowo wprowadzanych w życie.

Tabela korelacji

Państwa członkowskie mają obowiązek przekazania Komisji tekstu przepisów krajowych przyjętych w celu transpozycji dyrektywy oraz tabeli korelacji między tymi przepisami a dyrektywą.

Europejski Obszar Gospodarczy

Niniejszy tekst ma znaczenie dla Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a dyrektywa, w następstwie decyzji Wspólnego Komitetu EOG, będzie miała zastosowanie dla niebędących członkami UE krajów należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

4. WPLYW NA BUDŻET

Wniosek nie ma wpływu finansowego na budżet Wspólnoty.

5. SZCZEGÓLWE WYJAŚNIENIE POSZCZEGÓLNYCH PRZEPISÓW

Artykuł 1

Proponowana dyrektywa zmienia obowiązującą dyrektywę 92/85/EWG z dnia 19 października 1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiątą dyrektywę szczegółową w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG), w szczególności jej art. 8 (Urlop macierzyński), art. 10 (Zakaz zwolnienia z pracy) i art. 11 (Prawa pracownicze).

Artykuł 8 (Urlop macierzyński) zostaje zmieniony w celu wydłużenia okresu urlopu macierzyńskiego do 18 tygodni, z czego sześć musi być wykorzystane po porodzie. Odpowiada to długości urlopu przewidzianej w Zaleceniu MOP dotyczącym ochrony macierzyństwa, przyjętym w 2000 r., i ma na celu ogólną poprawę zdrowia i bezpieczeństwa kobiet rodzących dzieci. To wydłużenie urlopu ma pozwolić kobietom odzyskać siły po ciąży i porodzie, spędzić więcej czasu z dziećmi i móc karmić piersią przez dłuższy okres. Zgodnie z obecną dyrektywą okres urlopu wynosi 14 tygodni, z czego dwa tygodnie należy obowiązkowo wykorzystać przed porodem lub po nim.

Rozwiązania w ustawach krajowych przewidujące uprawnienie matki do co najmniej 18 tygodni urlopu udzielanego przed lub po porodzie, w trakcie którego wypłacane jest wynagrodzenie co najmniej na poziomie przewidzianym w niniejszej dyrektywie, powinny być uważane za urlop macierzyński dla celów niniejszej dyrektywy.

Kobiety objęte zakresem niniejszej dyrektywy byłyby uprawnione do swobodnego wyboru okresu, przed lub po porodzie, w którym wykorzystywana jest nieobowiązkowa część urlopu, w związku z czym nie byłyby już zobowiązane do wykorzystywania określonej części urlopu przed porodem, jak to ma obecnie miejsce w niektórych państwach członkowskich. Do państw członkowskich należy ustalenie okresów powiadamiania.

W przypadku gdy poród ma miejsce po przewidywanym terminie, część urlopu przed porodem wydłuża się do rzeczywistej daty porodu, bez zmniejszania części urlopu przypadającej po porodzie, w celu zapewnienia kobietom wystarczającego czasu na odzyskanie sił po porodzie i karmienie piersią.

Państwa członkowskie mają podjąć decyzję co do długości dodatkowego urlopu przyznanego w przypadku przedwczesnego porodu, dzieci hospitalizowanych po urodzeniu, nowo narodzonych dzieci niepełnosprawnych i porodów mnogich. Ten dodatkowy czas powinien dać kobietom możliwość dojścia do siebie po szczególnym stresie, wywoływanym zwykle przez przedwczesny poród, hospitalizację dziecka po urodzeniu, urodzenie dziecka niepełnosprawnego i poród mnogi.

Także w interesie zdrowia kobiet żaden urlop chorobowy przyznany, do czterech tygodni przed porodem lub wcześniej, w przypadku choroby lub powikłań wynikających z ciąży lub porodu nie skraca okresu urlopu macierzyńskiego.

Punkty 1 i 2 w art. 10 (Zakaz zwolnienia z pracy) ulegają zmianie: w celu uwzględnienia orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości proponuje się zakazać wszelkich przygotowań do ewentualnych zwolnień podczas urlopu macierzyńskiego niezwiązanych z wyjątkowymi okolicznościami. Zgodnie z obecną dyrektywą pracodawca musi należycie

uzasadnić na piśmie powody takiego zwolnienia jedynie w przypadkach, gdy kobieta zostaje zwolniona podczas urlopu macierzyńskiego. Zgodnie z proponowaną zmianą ten obowiązek pracodawcy rozszerza się na przypadki, w których kobieta zostaje zwolniona w ciągu sześciu miesięcy od zakończenia urlopu macierzyńskiego, jeśli kobieta zażąda takiego pisemnego uzasadnienia. Celem tego przepisu nie jest zmiana zasad dotyczących zwolnień indywidualnych czy zbiorowych, lecz jedynie zagwarantowanie, we wspólnym interesie przedsiębiorstwa i pracownicy, której to dotyczy, że w pewnym okresie po powrocie z urlopu macierzyńskiego wszelkie zwolnienia z pracy powinny być należycie uzasadnione na piśmie, jeśli pracownica tego zażąda.

W nowej lit. c) w art. 11 pkt 2 (Prawa pracownicze) zaznacza się wyraźnie, że po urlopie macierzyńskim kobieta ma prawo do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla niej korzystnych oraz prawo do korzystania z jakiegokolwiek poprawy warunków pracy, do której byłaby uprawniona w trakcie swojej nieobecności. Przepis ten został przejęty z dyrektywy 2002/73/WE przekształconej dyrektywą 2006/54/WE, ponieważ w kontekście niniejszego wniosku wprowadzenie odpowiedniej zmiany w dyrektywie 92/85/EWG jest bardzo istotne.

W punkcie 3 zmienia się obowiązującą zasadę dotyczącą kwoty wypłacanej podczas urlopu macierzyńskiego: w przepisie tym wprowadza się zasadę wypłacania pełnego miesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przed urlopem macierzyńskim. Nie jest to jednak obowiązkowe, ponieważ wysokość wypłacanej kwoty może być ograniczona górną granicą, którą może ustalić państwo członkowskie, pod warunkiem, że granica ta nie zostanie wyznaczona poniżej kwoty zasiłku chorobowego. Państwa członkowskie mogą ustalić, czy kwota wypłacana podczas urlopu macierzyńskiego odpowiada ostatniemu miesięcznemu wynagrodzeniu przed urlopem macierzyńskim, czy też średniej wynagrodzeń obliczonej dla pewnego okresu.

Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości¹⁸, pomimo odstępstwa przewidzianego w art. 137 ust. 5 TWE, dopuszcza się możliwość regulowania kwestii wynagrodzenia przez prawo wspólnotowe przyjęte w oparciu o ten artykuł „pod rygorem pozbawienia w znacznej części znaczenia niektórych dziedzin, o których mowa w art. 137 ust. 1 TWE”.

Zgodnie z nowym punktem 5 w art. 11 pracownica podczas urlopu macierzyńskiego lub po powrocie z urlopu macierzyńskiego ma prawo żądać od pracodawcy dostosowania jej sposobu organizacji pracy i godzin pracy do nowej sytuacji rodzinnej, a pracodawca jest zobowiązany do wzięcia pod uwagę takiego wniosku. Pracodawca nie jest jednak zobowiązany do zaakceptowania takiego wniosku bądź nadania mu dalszego biegu. Szczegółowe zasady korzystania z tego prawa określane są przez państwa członkowskie. Ten nowy przepis jest potrzebny dla wzmocnienia ochrony zdrowia pracownic, mógłby on także, za zgodą pracodawców, umożliwić większą elastyczność godzin pracy i sposobów jej organizacji. Podobny przepis został zawarty w art. 2b we wniosku w sprawie zmiany dyrektywy 2003/88/WE dotyczącej organizacji czasu pracy. Jeśli ten artykuł zostałby przyjęty, zmiana proponowana w niniejszym wniosku mogłaby zawierać odesłanie do art. 2b wniosku w sprawie zmiany dyrektywy 2003/88/WE i dodatkowa zmiana dyrektywy 92/85/EWG nie byłaby potrzebna.

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

Przepis dotyczący ciężaru dowodu jest wspólny dla większości dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn. Ogólną zasadą w postępowaniach sądowych jest, że osoba, która coś twierdzi, musi to udowodnić. W sprawach dotyczących równego traktowania często jest jednak niezwykle trudno uzyskać dowody konieczne do udowodnienia zarzutów, jako że często dowody te znajdują się w posiadaniu strony pozwanej. Problem ten został uwzględniony przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości¹⁹ oraz przez prawodawcę wspólnotowego w dyrektywach 97/80/WE²⁰, 2000/43/WE²¹, 2000/78/WE²², 2004/113/WE²³ i 2004/56/WE²⁴.

Również przepis dotyczący represjonowania można znaleźć w większości dyrektyw dotyczących równego traktowania. Skuteczna ochrona prawna musi zawierać w sobie ochronę przed odwetem. Zagrożenie odwetem może odstraszać ofiary od korzystania z przysługujących im praw, dlatego osobom korzystającym z praw przyznanych niniejszą dyrektywą należy zapewnić ochronę przed wszelkim niekorzystnym traktowaniem.

Zgodnie z orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości²⁵ w przepisie dotyczącym sankcji postanawia się, że nie powinno być górnego limitu dla odszkodowań wypłacanych w przypadkach naruszenia zasady równego traktowania. Przepis ten nie wymaga wprowadzenia sankcji karnych.

We wniosku przewiduje się rozszerzenie zakresu kompetencji istniejących organów ds. równości, wyznaczonych zgodnie z dyrektywą 2002/73/WE przekształconą dyrektywą 2006/54/WE, na kwestie objęte niniejszą dyrektywą, w przypadku gdy kwestie te dotyczą przede wszystkim równości traktowania, a nie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Artykuł 2

Przepis ten jest typowym przepisem pozwalającym państwom członkowskim zapewnić wyższy poziom ochrony niż poziom gwarantowany przez dyrektywę; artykuł ten zawiera również potwierdzenie, że nie należy w trakcie wdrażania dyrektywy obniżać poziomu ochrony wcześniej przyznanego przez państwa członkowskie.

Artykuł 3

Zgodnie z tym przepisem państwa członkowskie powinny w ciągu dwóch lat dokonać transpozycji dyrektywy do prawa krajowego i przekazać Komisji tekst odpowiednich przepisów. Zawiera on również wymóg składania przez Komisję Parlamentowi i Radzie sprawozdania dotyczącego stosowania niniejszej dyrektywy na podstawie informacji udzielanych przez państwa członkowskie.

Artykuł 4

Przepis ten jest typowym przepisem nakładającym na państwa członkowskie obowiązek okresowego przekazywania Komisji informacji dotyczących stosowania zmienionej

¹⁹ Sprawa 109/88 *Danfoss*, REC 1989, s. 3199.

²⁰ Dz.U. L 14 z 20.1.1998.

²¹ Dz.U. L 180 z 19.7.2000.

²² Dz.U. L 303 z 12.12.2000.

²³ Dz.U. L 373 z 21.12.2004.

²⁴ Dz.U. L 204 z 26.7.2006.

²⁵ Sprawy C-180/95 *Draehmpaehl*, Rec. 1997 I, s. 2195 oraz C-271/91 *Marshall*, Rec. 1993 I, s. 4367.

dyrektywy, a na Komisję obowiązek składania sprawozdań prawodawcy wspólnotowemu dotyczących tej kwestii i, w razie potrzeby, dołączania do nich wniosków w sprawie zmiany i uaktualnienia niniejszej dyrektywy.

Artykuł 5

Przepis ten jest typowym przepisem stanowiącym, że niniejsza dyrektywa ma wejść w życie z dniem jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym.

Artykuł 6

Przepis ten jest typowym przepisem dotyczącym adresatów i zawiera wyraźne stwierdzenie, że dyrektywa jest skierowana do państw członkowskich.

Wniosek

DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY

zmieniająca dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 137 ust. 2 i art. 141 ust. 3,

uwzględniając wniosek Komisji²⁶,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego²⁷,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów²⁸,

stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Artykuł 137 Traktatu stanowi, że mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w artykule 136 Traktatu, Wspólnota wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w zakresie polepszania warunków pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz w zakresie zapewniania równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.
- (2) Artykuł 141 Traktatu stanowi, że Rada, stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w artykule 251 i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmuje środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.
- (3) Ponieważ niniejsza dyrektywa odnosi się nie tylko do zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, ale również nieodłącznie do kwestii związanych z równością traktowania, takich jak prawo do powrotu na takie samo lub równorzędne stanowisko pracy oraz przepisy dotyczące zwalniania z pracy i praw pracowniczych lub większego wsparcia finansowego podczas urlopu, połączono art. 137 i 141 w celu stworzenia podstawy prawnej niniejszej dyrektywy.

²⁶ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

²⁷ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

²⁸ Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

- (4) Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. W artykułach 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zakazuje się jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć i wymaga się zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach.
- (5) Zgodnie z art. 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską popieranie takiej równości jest jednym z podstawowych zadań Wspólnoty. Podobnie, zgodnie z art. 3 ust. 2 Traktatu, Wspólnota musi zmierzać do zniesienia nierówności oraz wspierania równości kobiet i mężczyzn we wszystkich swoich działaniach.
- (6) Dyrektywą Rady 92/85/EWG²⁹ wprowadzono środki służące wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią.
- (7) Jednym z sześciu priorytetów określonych w planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010³⁰ jest osiągnięcie większej równowagi między pracą a życiem prywatnym i rodzinnym. W związku z powyższym Komisja podjęła się dokonania przeglądu obowiązującego prawodawstwa w dziedzinie równości płci w celu, w miarę potrzeby, jego unowocześnienia. Komisja ogłosiła również, że mając na celu poprawę ładu administracyjno-regulacyjnego w zakresie równości płci, „dokona przeglądu obowiązującego prawodawstwa UE w dziedzinie równości płci nie podlegającego przekształcaniu w 2005 r. (...) w celu, w miarę potrzeby, jego aktualizacji, unowocześnienia i przekształcenia”. Dyrektywa 92/85/EWG nie była objęta wspomnianym przekształceniem.
- (8) W swoim komunikacie pt. *Odnowiona agenda społeczna: Możliwości, dostęp i solidarność w Europie XXI wieku*³¹ Komisja potwierdziła potrzebę działania na rzecz godzenia życia prywatnego i zawodowego.
- (9) Ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej 18 nieprzerwanych tygodni, udzielanego przed lub po porodzie, oraz przyjęcia, że co najmniej sześciotygodniowy urlop macierzyński po porodzie ma charakter obowiązkowy.
- (10) Międzynarodowa Organizacja Pracy zaleca, aby minimalny okres trwania urlopu macierzyńskiego wynosił 18 tygodni, a otrzymywane w jego trakcie wynagrodzenie odpowiadało w pełni wcześniejszemu zarobkowi kobiety. W Konwencji MOP dotyczącej ochrony macierzyństwa z 2000 r. przewiduje się okres sześciotygodniowego obowiązkowego urlopu po porodzie.
- (11) Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich, jeżeli chodzi o zasadę równego traktowania, konsekwentnie uznaje zasadność ochrony kondycji biologicznej kobiety w okresie ciąży i po niej. Co więcej, Trybunał konsekwentnie orzekł, że niekorzystne traktowanie kobiet związane z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.

²⁹ Dz.U. L 348 z 28.11.1992.

³⁰ Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn* – COM(2006) 92.

³¹ COM(2008) 412.

- (12) W oparciu o zasadę równego traktowania Trybunał uznał również ochronę praw pracowniczych kobiet, w szczególności ich prawo do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na nie mniej korzystnych warunkach, a także do korzystania z wszelkich ulepszeń warunków pracy wprowadzonych podczas ich nieobecności.
- (13) Kobiety powinny być zatem chronione przed dyskryminacją związaną z ciążą lub urlopem macierzyńskim i powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej.
- (14) Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów dyrektywy 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy³², przekształconej dyrektywą 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy³³.
- (15) Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią powinna zostać zapewniona i nie powinna być sprzeczna z zasadami zapisanymi w dyrektywach dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.
- (16) W celu poprawy skuteczności ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią należy dostosować przepisy dotyczące ciężaru dowodu mające zastosowanie w opartych na domniemaniu faktycznym sprawach dotyczących naruszenia praw przyznanych zgodnie z niniejszą dyrektywą. Aby te prawa mogły być skutecznie stosowane, ciężar dowodu powinien spoczywać na stronie pozwanej, w przypadku gdy przedstawione zostaną dowody na wystąpienie takiego naruszenia.
- (17) Skuteczne wprowadzenie w życie zasady równego traktowania wymaga odpowiedniej ochrony sądowej przed represjonowaniem.
- (18) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane we wszelkich przypadkach niewykonania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (19) Doświadczenie pokazuje, że ochrona przed naruszeniem praw gwarantowanych niniejszą dyrektywą zostałaby wzmocniona dzięki udzieleniu organowi lub organom ds. równości w każdym państwie członkowskim kompetencji do analizowania konkretnych problemów, badania możliwych rozwiązań i świadczenia ofiarom praktycznej pomocy. Należy zatem ustanowić w tym celu odpowiedni przepis w niniejszej dyrektywie.
- (20) W niniejszej dyrektywie określa się wymogi minimalne, pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania w mocy korzystniejszych przepisów. Wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy nie powinno służyć

³² Dz.U. L 269 z 5.10.2002, s. 15.

³³ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

uzasadnieniu pogorszenia w stosunku do sytuacji panującej w każdym państwie członkowskim.

- (21) Ponieważ cele proponowanych działań, a mianowicie podwyższenie minimalnego poziomu ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią oraz poprawa skutecznego wprowadzania w życie zasady równego traktowania, nie mogą być osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie z uwagi na różniące się w tych państwach poziomy ochrony, natomiast możliwe jest lepsze ich osiągnięcie na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości, określoną w art. 5 Traktatu WE. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym samym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia powyższych celów,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

W dyrektywie 92/85/EWG wprowadza się następujące zmiany:

1. Artykuł 8 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 8

Urlop macierzyński

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 18 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim.

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 obejmuje co najmniej sześciotygodniowy obowiązkowy urlop po porodzie. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do swobodnego wyboru okresu, przed lub po porodzie, w którym wykorzystywana jest nieobowiązkowa część urlopu macierzyńskiego.

3. Przypadającą przed porodem część urlopu macierzyńskiego wydłuża się o okres upływający między przewidywanym a rzeczywistym terminem porodu, bez skracania pozostałej części urlopu.

4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające przyznanie dodatkowego urlopu w przypadku przedwczesnego porodu, dzieci hospitalizowanych po urodzeniu, dzieci niepełnosprawnych i porodów mnogich. Okres dodatkowego urlopu powinien być proporcjonalny i powinien pozwalać na zaspokojenie szczególnych potrzeb matki i dziecka/dzieci.

5. Państwa członkowskie gwarantują, że żaden urlop chorobowy związany z chorobą lub powikłaniami wynikającymi z ciąży, mający miejsce cztery tygodnie przed porodem lub wcześniej, nie wpływa na okres trwania urlopu macierzyńskiego.”

2. Artykuł 10 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 10

Zakaz zwolnienia z pracy

W celu zagwarantowania, że pracownice, o których mowa w art. 2, mogą korzystać z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule:

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień i wszelkich przygotowań do zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w przepisach krajowych lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę.

2. Jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia. Jeżeli zwolnienie ma miejsce w ciągu sześciu miesięcy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, pracodawca, na żądanie pracownicy, której to dotyczy, winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia.

3. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem na mocy pkt 1 i 2.

4. Mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu art. 8 stanowi dyskryminację w rozumieniu dyrektywy 2002/73/WE przekształconej dyrektywą 2006/54/WE.”

3. W art. 11 wprowadza się następujące zmiany:

a) Dodaje się pkt 1a w brzmieniu:

„1a. pracownicom w rozumieniu art. 2, które zostały odsunięte od pracy przez pracodawcę, który uważa, że nie mogą one wykonywać pracy bez przedstawienia wskazań lekarskich, do momentu rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego w rozumieniu art. 8 ust. 2 wypłaca się kwotę odpowiadającą ich pełnemu wynagrodzeniu.”

b) W punkcie 2 dodaje się lit. c) w brzmieniu:

„c) prawo pracownic w rozumieniu art. 2 do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych, oraz do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłyby one uprawnione w trakcie swojej nieobecności;”

c) Punkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3. zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli gwarantuje on dochody odpowiadające ostatniemu wynagrodzeniu miesięcznemu lub średniemu wynagrodzeniu miesięcznemu, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca

krajowy. Taka górna granica nie może być niższa od zasiłku otrzymywanego przez pracownice w rozumieniu art. 2 w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia pracownicy. Państwa członkowskie mogą ustalić okres stanowiący podstawę obliczenia wspomnianego średniego wynagrodzenia miesięcznego.”

d) Dodaje się pkt 5 w brzmieniu:

„5. państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do zagwarantowania, że pracownice w rozumieniu art. 2 mogą podczas urlopu macierzyńskiego lub po powrocie z urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 wnioskować o wprowadzenie zmian w swoich godzinach i sposobach organizacji pracy, i że pracodawcy są zobowiązani brać pod uwagę takich wniosków, uwzględniając potrzeby pracodawców i pracowników.”

4. Dodaje się art. 12a w brzmieniu:

„Artykuł 12a

Ciężar dowodu

1. Zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądowymi państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia obowiązku udowodnienia przez stronę pozwaną, że nie wystąpiło naruszenie niniejszej dyrektywy, w przypadku gdy osoby, które uważają, że ich prawa wynikające z niniejszej dyrektywy zostały naruszone, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty nasuwające przypuszczenie, że miało miejsce takie naruszenie.

2. Ustęp 1 nie stoi na przeszkodzie wprowadzeniu przez państwa członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej.

3. Ustęp 1 nie ma zastosowania do postępowań karnych.

4. Państwa członkowskie nie muszą stosować ust. 1 do postępowań, w których zbadanie okoliczności faktycznych sprawy jest zadaniem sądu lub właściwego organu.

5. Ustępy 1-4 stosuje się również do każdego postępowania sądowego wszczętego zgodnie z art. 12.”

5. Dodaje się art. 12b w brzmieniu:

„Artykuł 12b

Represjonowanie

Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony poszczególnych osób przed wszelkiego rodzaju negatywnym traktowaniem lub negatywnymi skutkami wynikającymi ze złożonej przez te osoby skargi lub postępowania wszczętego przez nie w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przyznanych zgodnie z niniejszą dyrektywą.”

6. Dodaje się art. 12c w brzmieniu:

„Artykuł 12c

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje mogą mieć formę wypłaty odszkodowania, którego wysokość nie może być ograniczona przez ustalony wcześniej górny limit i które musi być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.”

7. Dodaje się art. 12d w brzmieniu:

„Artykuł 12d

Organ ds. równości

Państwa członkowskie gwarantują, że organ lub organy wyznaczone zgodnie z art. 20 dyrektywy 2002/73/WE, przekształconej dyrektywą 2006/54/WE, do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na płeć posiadają dodatkowo kompetencje w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres niniejszej dyrektywy, w przypadku gdy kwestie te dotyczą przede wszystkim równości traktowania, a nie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.”

Artykuł 2

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać w mocy przepisy korzystniejsze dla pracowników niż przepisy ustanowione w niniejszej dyrektywie.
2. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą.

Artykuł 3

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia ... [dwa lata po przyjęciu] r. Państwa członkowskie niezwłocznie prześlą Komisji tekst tych przepisów oraz tabelę korelacji pomiędzy tymi przepisami a niniejszą dyrektywą.
2. Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określane są przez państwa członkowskie.

Artykuł 4

1. Najpóźniej do dnia [pięć lat po przyjęciu] r. i następnie raz na pięć lat państwa członkowskie i krajowe organy ds. równości przekazują Komisji wszelkie informacje niezbędne do sporządzenia przez Komisję sprawozdania dotyczącego stosowania dyrektywy

92/85/EWG zmienionej niniejszą dyrektywą, przeznaczonego dla Parlamentu Europejskiego i Rady.

2. Sprawozdanie Komisji uwzględnia odpowiednio opinie partnerów społecznych oraz zainteresowanych organizacji pozarządowych. Zgodnie z zasadą uwzględniania problematyki płci sprawozdanie to zawiera, między innymi, ocenę wpływu podjętych środków na kobiety i mężczyzn. W świetle otrzymanych informacji sprawozdanie to zawiera, w razie potrzeby, propozycje zmian i uaktualnienia dyrektywy 92/85/EWG zmienionej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Artykuł 6

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli dnia [...] r.

W imieniu Parlamentu Europejskiego

Przewodniczący

W imieniu Rady

Przewodniczący