

**RO**

**RO**

**RO**



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 3.10.2008  
COM(2008) 637 final

2008/0193 (COD)

Propunere de

**DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**

**de modificare a Directivei 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează**

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(prezentată de Comisie)

## **EXPUNERE DE MOTIVE**

### **1. CONTEXTUL PROPUNERII**

#### **Motivele și obiectivele propunerii**

Scopul prezentei propuneri este de a îmbunătăți protecția oferită lucrătoarelor gravide și lucrătoarelor care au născut de curând sau care alăptează. În special, propunerea extinde durata minimă a concediului de maternitate de la 14 la 18 săptămâni. Această măsură este menită să permită recuperarea lucrătoarelor după efectele imediate ale nașterii, facilitând, de asemenea, întoarcerea acestora pe piața muncii la încheierea concediului de maternitate. Directiva îmbunătățește, de asemenea, drepturile legate de contractul de muncă ale lucrătoarelor gravide și ale lucrătoarelor care au născut de curând sau alăptează. Propunerea va contribui la o mai bună conciliere între viața profesională, personală și de familie.

Propunerea constituie o inițiativă prioritară<sup>1</sup> în cadrul programului de lucru al Comisiei pentru 2008<sup>2</sup>. (ref. 2008/EMPL/025).

#### **Context general**

În Foaia de parcurs privind egalitatea de șanse între femei și bărbați 2006-2010<sup>3</sup>, adoptată de Comisie în martie 2006, Comisia s-a angajat să analizeze legislația comunitară existentă privind egalitatea de șanse între femei și bărbați care nu a făcut obiectul procesului de reformare din 2005, în vederea actualizării, modernizării și reformării textelor în cauză, după caz. Directiva 92/85/CEE nu a făcut obiectul procesului de reformare respectiv.

Consiliul European din martie 2006 a subliniat necesitatea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea personală în vederea realizării obiectivelor creșterii economice, prosperității și competitivității și a aprobat Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. În decembrie 2007<sup>4</sup>, Consiliul a cerut Comisiei să evalueze cadrul juridic referitor la concilierea între viața profesională, personală și de familie și eventuala necesitate de îmbunătățire a acestuia. Consiliul European din martie 2008 a reafirmat faptul că sunt necesare eforturi suplimentare în vederea concilierii dintre viața profesională, personală și de familie, atât în cazul femeilor, cât și al bărbaților.

Parlamentul European a susținut constant necesitatea îmbunătățirii legislației existente privind protecția lucrătoarelor gravide și acordarea concediului pentru creșterea copilului, precum și adoptarea de măsuri menite să asigure o mai bună conciliere între viața profesională, personală și de familie. De exemplu, în rezoluția sa din 21 februarie 2008 privind viitorul demografic al Europei<sup>5</sup>, Parlamentul a cerut statelor membre să adopte cele mai bune practici cu privire la durata concediului de maternitate și a subliniat faptul că elaborarea de politici publice coordonate poate influența pozitiv curbele ratei natalității prin crearea unui mediu material și emoțional favorabil familiei și copiilor.

---

<sup>1</sup> Foaia de parcurs este publicată la adresa:

[http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008\\_roadmap\\_priority\\_initiatives.pdf](http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf)

<sup>2</sup> COM (2007) 640.

<sup>3</sup> COM (2006) 92.

<sup>4</sup> Concluziile Consiliului SOC 385: Echilibrul dintre rolul femeilor și al bărbaților în materie de ocupare a forței de muncă, creștere economică și coeziune socială

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

În rezoluția sa din 27 septembrie 2007<sup>6</sup>, Parlamentul a îndemnat, de asemenea, statele membre să echivaleze costurile legate de indemnizația de concediu de maternitate cu cel pentru concediu pentru creșterea copilului, astfel încât femeile să nu mai reprezinte o sursă de forță de muncă mai costisitoare decât bărbații și a salutat demararea procedurii de consultare cu partenerii sociali privind concilierea vieții profesionale cu viața personală și viața de familie. Parlamentul a solicitat, de asemenea, statelor membre să lupte, alături de partenerii sociali, împotriva discriminării lucrătoarelor gravide pe piața muncii și să întreprindă toate demersurile necesare pentru a asigura un nivel ridicat de protecție a mamelor; Parlamentul a cerut totodată Comisiei să realizeze o evaluare mai detaliată a respectării legislației comunitare în domeniu și să hotărască dacă se impune revizuirea acestora.

### **Dispoziții în vigoare în domeniul propunerii**

Directiva 92/85/CEE (a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE) prevede un concediu de maternitate de minimum 14 săptămâni consecutive. Directiva stabilește, de asemenea, obligații privind sănătatea și securitatea la locul de muncă pentru a proteja lucrătoarele gravide și lucrătoarele care au născut de curând sau alăptează. O femeie nu poate fi concediată în timpul concediului de maternitate. Sunt garantate drepturile legate de contractul său de muncă.

În conformitate cu articolul 2 alineatul (7) din Directiva 76/207/CEE<sup>7</sup>, o femeie are dreptul, după încheierea concediului de maternitate, să revină la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent. Conform aceleiași dispoziții, orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare.

### **Coerența cu alte politici și obiective ale Uniunii**

Scopul prezentei propuneri este coerent cu politicile UE, în special cu Strategia de la Lisabona pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă. În conformitate cu dispozițiile tratatului, Comunitatea urmărește, prin toate activitățile sale, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea de șanse între femei și bărbați. Egalitatea de șanse între femei și bărbați constituie o preocupare centrală a Strategiei de la Lisabona: având în vedere diferența semnificativă în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă între femeile cu copii și bărbații cu copii, este esențial să se elimine acest decalaj pentru a putea atinge obiectivul UE privind rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor. Reducerea acestui decalaj este, de asemenea, crucială pentru asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați.

## **2. CONSULTAREA PĂRȚILOR INTERESATE ȘI EVALUAREA IMPACTULUI**

### **Consultare**

---

<sup>6</sup> 2007/2065(INI)), la adresa: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, punctele 13, 28 și 29.

<sup>7</sup> Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, 14.2.1976, p. 40). Directivă modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului (JO L 269, 5.10.2002, p. 15).

Toate consultările menționate în cele ce urmează au fost desfășurate pe baza unui număr de opțiuni de îmbunătățire a legislației în favoarea concilierii dintre viața profesională, personală și de familie. Pentru motivele explicate în cele ce urmează, propunerea actuală a Comisiei se limitează la modificarea Directivei 92/85/CEE.

În 2006 și 2007, Comisia s-a consultat cu partenerii sociali europeni cu privire la o mai bună conciliere între viața profesională, personală și de familie în lumina Directivelor 92/85/CEE și 96/34/CE<sup>8</sup>, în cadrul unei consultări în două etape. Comisia a examinat modalitățile prin care ar putea fi îmbunătățită legislația existentă privind protecția maternității și concediul pentru creșterea copilului și a identificat, de asemenea, noi tipuri de concedii din motive familiale (concediu de paternitate, concediu de adopție, concediu pentru îngrijirea membrilor familiei). Alte măsuri ale Comisiei vizează cu prioritate centrele de îngrijire a copiilor și cele de îngrijire a altor persoane aflate în întreținere, noi modalități de lucru (inclusiv munca la distanță) și adoptarea de măsuri menite să încurajeze bărbații să profite de oportunitățile existente în acest domeniu.

Răspunsurile primite au fost dintre cele mai diverse<sup>9</sup>: unii parteneri sociali au salutat inițiativa Comisiei, alții s-au declarat împotriva modificării dispozițiilor în vigoare. Cu toate acestea, în iulie 2008, partenerii sociali europeni au anunțat Comisiei intenția lor de a începe procesul de negociere prevăzut la articolul 139 din tratat cu privire la anumite dispoziții legate de concediul din motive familiale. La sfârșitul perioadei de negociere dintre partenerii sociali (maxim nouă luni), Comisia va lua măsurile necesare pentru a conferi efect juridic noului acord prin intermediul unei directive sau, în cazul eșecului negocierilor, va lua în considerare posibilitatea de a elabora o propunere legislativă proprie.

Având în vedere că partenerii sociali au confirmat faptul că nu intenționează să abordeze subiectul concediului de maternitate în cadrul negocierilor, Comisia consideră oportună prezentarea acestei propuneri în acest moment, astfel încât partenerii sociali să știe, atunci când vor analiza concediul pentru creșterea copilului, care ar fi drepturile mamei cu privire la durata minimă și la condițiile de acordare a concediului respectiv.

În decembrie 2007, Comisia a consultat statele membre cu privire la aceleași opțiuni care au făcut obiectul consultării cu partenerii sociali. În ceea ce privește concediul de maternitate, unele state membre s-au exprimat în favoarea unor creșteri (modeste) a duratei acestuia, unele în favoarea majorării indemnizației corespunzătoare, în timp ce altele s-au opus introducerii de modificări la nivelul Uniunii. Au fost și state membre care nu au răspuns la chestionar.

Comisia a consultat, de asemenea, ONG-urile europene<sup>10</sup> active în acest domeniu. În general, acestea sprijină inițiativele menite să asigure o mai bună conciliere între viața profesională, personală și de familie.

Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați<sup>11</sup> a fost, de asemenea, consultat. Majoritatea membrilor săi consideră că se impune adoptarea de acte legislative

<sup>8</sup> Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, 19.6.1996, p.4).

<sup>9</sup> A se vedea în acest sens:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html).

<sup>10</sup> A se vedea în acest sens:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html).

<sup>11</sup> Comitet care reunește reprezentanți ai statelor membre, organisme de promovare a egalității de șanse, parteneri sociali și ONG-uri.

suplimentare la nivel comunitar, care să extindă durata concediului de maternitate la 24 de săptămâni și să mărească nivelul de remunerare pe perioada acestuia la valoarea echivalentă salariului integral<sup>12</sup>.

În cele din urmă, Comitetul consultativ privind securitatea și sănătatea în muncă a fost consultat cu privire la proiectul de propunere.

La elaborarea prezentei propuneri, s-a ținut cont de răspunsurile primite în cadrul consultărilor. Prelungirea duratei concediului de maternitate cu patru săptămâni reprezintă o creștere modestă, care corespunde situației existente în multe state membre. Garantarea unei remunerații egale cu salariul integral permite femeilor să nu piardă din punct de vedere financiar atunci când dau naștere unui copil.

---

<sup>12</sup> Avizul din 3 iulie 2008, publicat la adresa:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2008/opinion\\_newforms\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf).

## Obținerea și utilizarea expertizei

Cu ocazia pregătirii prezentei inițiative, Comisia a comandat un studiu privind costurile și beneficiile măsurilor privind concilierea dintre viața profesională, personală și de familie<sup>13</sup>. Conform concluziilor studiului, modificarea dispozițiilor privind concediul de maternitate în sensul prezentei propuneri reprezintă o opțiune promițătoare, întrucât dispozițiile în vigoare în statele membre nu diferă semnificativ.

Rețeaua de experți juridici independenți în materie de egalitate de șanse între femei și bărbați a prezentat un raport privind sarcina, maternitatea, drepturile parentale și de paternitate<sup>14</sup> în statele membre, precum și un raport de evaluare a măsurilor adoptate la nivel național cu privire la formulele flexibile de lucru<sup>15</sup>.

## Evaluarea impactului

Comisia a pregătit documentul de evaluare a impactului<sup>16</sup> pe baza opțiunilor legislative descrise în documentul din 2007 aferent celei de-a doua etape a consultării, care a fost trimis partenerilor sociali. Cu toate că în prezent Comisia își restrânge propunerea la concediul de maternitate, evaluarea celorlalte opțiuni îi poate sprijini pe partenerii sociali în cadrul negocierilor, respectându-le totodată autonomia.

Raportul de evaluare a impactului<sup>17</sup> a urmărit să identifice cele mai bune opțiuni de politică în măsură să permită atingerea obiectivelor stabilite și să asigure o susținere mai puternică a concilierii dintre viața profesională, personală și de familie. A fost examinată o gamă largă de măsuri, inclusiv modificările la directivele existente care prevăd acordarea de concedii din motive familiale, respectiv Directivele 92/85/CEE și 96/34/CE, precum și introducerea de noi/alte forme de concediu, respectiv concediul de adopție, concediul de paternitate și concediul filial. Au fost examinate o serie de posibilități, înainte ca opțiunile să fie restrânse la următoarele: lipsa acțiunii la nivel european, diseminarea de bune practici, modificarea normelor privind concediul de maternitate (Directiva 92/85/CEE), modificarea normelor privind concediul pentru creșterea copilului (Directiva 96/34/CE), adoptarea de dispoziții mai specifice privind concediul de adopție și introducerea a două noi forme de concediu, respectiv concediul de paternitate și concediul filial.

Concluzia este că lipsa acțiunii nu ar conduce la o mai mare eficiență a măsurilor în materie de conciliere între viața profesională, personală și de familie. În orice caz, vor fi luate în continuare măsuri cu caracter nelegislativ (de exemplu, schimbul de bune practici și de inițiative ale partenerilor sociali), precum și alte măsuri menite să mărească rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor.

Îmbunătățirea dreptului la concediu din motive familiale, împreună cu alte măsuri, în special asigurarea unei mai bune îngrijiri a copilului, le va permite femeilor și bărbaților deopotrivă

---

<sup>13</sup> A se vedea în acest sens:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html).

<sup>14</sup> A se vedea în acest sens:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html).

<sup>15</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/reconciliation\\_final\\_28\\_august\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf)  
<sup>16</sup> SEC(2008) 2526

<sup>17</sup> A se vedea în acest sens:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html).

să realizeze o mai bună conciliere între viața profesională și cea familială. Un prim pas în acest sens îl constituie prevederea unor condiții adecvate pentru concediul de maternitate în cazul mamei, măsură completată prin garantarea posibilității ca oricare dintre părinți să poată să solicite concediu pentru creșterea copilului. Prin urmare, conform concluziilor evaluării impactului, o propunere de modificare a normelor privind concediul de maternitate (Directiva 92/85/CEE) reprezintă, în continuare, o măsură extrem de utilă în acest stadiu, în măsură să asigure o mai bună conciliere între viața profesională, personală și de familie, care poate fi avută în vedere de către partenerii sociali în cursul negocierilor privind alte forme de concediu din motive familiale.

În lumina rezultatelor procesului de consultare și a studiului comandat de Comisie, opțiunea de a extinde durata concediului de maternitate și de a majora remunerația aferentă acestuia a fost considerată o modalitate proporțională de a îmbunătăți sănătatea și securitatea femeilor, precum și de a permite femeilor să concilieze mai bine obligațiile profesionale și familiale, promovând astfel egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii.

În prezent, durata concediului de maternitate variază de la 14 săptămâni într-un număr redus de state membre la 28 de săptămâni în alte state membre, iar în unele cazuri de până la 52 de săptămâni, dintre care numai o parte este acoperită de remunerație.

Un concediu mai lung va avea efecte pozitive asupra sănătății mamei. Acesta va permite recuperarea femeilor după naștere și construirea unei relații solide cu copilul. În plus, femeilor le este mai ușor să reia lucrul atunci când copilul este mai mare și, prin urmare, măsura ar putea încuraja femeile să recurgă într-o mai mică măsură la concediul pentru creșterea copilului. Un concediu mai lung și consolidarea drepturilor femeilor la întoarcerea din concediul de maternitate va contribui, de asemenea, la garantarea egalității dintre femei și bărbați în ceea ce privește oportunitățile de pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă. Majorarea valorii remunerației acordate pe durata concediului de maternitate permite femeilor în cauză să nu piardă din punct de vedere financiar.

Din punctul de vedere al angajatorului, va exista o mai mare siguranță cu privire la durata absenței mamei, având în vedere faptul că se presupune că femeile recurg într-o mai mică măsură la concediul pentru creșterea copilului. Acest aspect prezintă interes în mod special pentru organizațiile de dimensiuni mai mici, în care acordarea concediului din motive familiale are un impact proporțional mai mare decât în cazul organizațiilor mai mari.

Costurile acestei opțiuni rezultă din acordarea unui concediu mai lung și a unei compensații mai importante în acele state membre în care se impun schimbări, precum și ca urmare a costurilor legate de înlocuirea lucrătoarei absente. Pentru a evita situația în care aceste costuri ar fi împovărătoare pentru întreprinderi, în special pentru cele de dimensiuni mici, propunerea Comisiei permite statelor membre să prevadă un plafon pentru indemnizația de maternitate. De asemenea, statele membre au în continuare libertatea să stabilească, așa cum se întâmplă în prezent, ponderea indemnizației respective finanțată de stat.

### **3. ASPECTE JURIDICE**

#### **Temeiul juridic**

Prezenta propunere se bazează pe articolele 137 alineatul (2) și 141 alineatul (3) din Tratatul CE. Cu toate că Directiva 92/85/CEE se bazează pe articolul 118a din Tratatul CE (în prezent articolul 137) și este o directivă specială în contextul Directivei privind sănătatea și



securitatea (Directiva 89/391/CEE), articolul 141 CE este adăugat la temeiul juridic al prezentei propuneri. Concediul de maternitate este esențial pentru protecția sănătății și securității lucrătoarelor gravide sau a lucrătoarelor care au născut de curând. Protecția împotriva concedierii sau discriminării ca urmare a sarcinii sau a maternității, precum și remunerația acordată pe durata concediului de maternitate, au un rol decisiv în protejarea sănătății și securității femeilor. Însă normele referitoare la concediul de maternitate, la durata acestuia, remunerarea și drepturile și obligațiile femeilor care intră în concediu de maternitate sau se întorc din acest concediu sunt, de asemenea, legate intrinsec de aplicarea principiului egalității de șanse și egalității de tratament între femei și bărbați, astfel cum este prevăzut la articolul 141 alineatul (3). Prin urmare, temeiul juridic care stă la baza prezentei propuneri coroborează dispozițiile celor două articole.

### **Principiul subsidiarității și al proporționalității**

Propunerea urmărește să modifice o directivă existentă. O astfel de modificare nu poate fi realizată decât printr-o altă directivă.

Obiectivele generale ale prezentei propuneri nu pot fi realizate decât printr-o măsură la nivel comunitar, întrucât nu pot fi asigurate condiții de egalitate necesare între statele membre în ceea ce privește protecția lucrătoarelor gravide și a lucrătoarelor care au născut de curând sau alăptează decât prin aplicarea unui standard minim comun. În plus față de protecția sănătății și securității la locul de muncă, propunerea va avea, de asemenea, un efect benefic în ceea ce privește capacitatea femeilor în cauză de a concilia obligațiile personale, de familie și profesionale. Importanța politicilor și măsurilor destinate promovării unei mai bune concilierii între viața profesională, personală și de familie a fost recunoscută și subliniată de celelalte instituții europene, precum și de principalele părți interesate.

Propunerea nu prevede adoptarea de măsuri suplimentare față de cele strict necesare pentru îndeplinirea obiectivelor. Aceasta constituie un instrument menit să impună standarde minime și permite statelor membre care doresc să aplice măsuri mai stricte să facă acest lucru. Propunerea nu prevede adoptarea de măsuri suplimentare față de cele absolut necesare la nivelul UE pentru atingerea obiectivelor stabilite.

### **Alegerea instrumentului**

Obiectivul propunerii fiind modificarea unei directive existente, adoptarea unei noi directive este singurul act juridic care poate fi luat în considerare.

În orice caz, conform articolului 137 alineatul (2) din tratat, măsurile adoptate de legiuitorul comunitar trebuie să presupună adoptarea de directive care prevăd recomandări minime aplicabile treptat.

### **Tabel de corespondență**

Statele membre au obligația să comunice Comisiei textul dispozițiilor naționale prin care este transpusă directiva, împreună cu un tabel de corespondență între aceste dispoziții și directivă.

### **Spațiul Economic European**

Acesta este un text care are relevanță pentru Spațiul Economic European și directiva se va aplica statelor din Spațiul Economic European care nu sunt membre UE, în urma unei decizii adoptate în acest sens de Comitetul mixt al SEE.

#### **4. IMPLICAȚII BUGETARE**

Propunerea nu are implicații asupra bugetului comunitar.

#### **5. EXPLICAȚII DETALIAȚE CU PRIVIRE LA DIFERITELE DISPOZIȚII**

##### *Articolul 1*

Directiva propusă modifică Directiva existentă 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide și al lucrătoarelor care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE, în special articolele 8 (Concediul de maternitate), 10 (Interzicerea concedierii) și 11 (Drepturi legate de contractul de muncă)].

Articolul 8 (Concediul de maternitate) este modificat în sensul extinderii duratei concediului de maternitate la 18 săptămâni, dintre care șase trebuie luate după nașterea copilului. Durata propusă corespunde duratei concediului astfel cum este prevăzută în Recomandarea OIM privind protecția maternității, adoptată în 2000, și este menită să îmbunătățească, de o manieră generală, sănătatea și securitatea femeilor care dau naștere unui copil. Această prelungire este destinată să permită femeilor să se refacă în urma sarcinii și a nașterii, să petreacă mai mult timp cu copiii lor și să poată să îi alăpteze mai mult timp. Directiva în vigoare prevede o durată a concediului de 14 săptămâni, dintre care două sunt obligatorii înainte sau după naștere.

În cazul în care legislațiile naționale prevăd dreptul mamei la un concediu de maternitate de cel puțin 18 săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere, remunerat cel puțin la nivelul prevăzut în prezenta directivă, atunci concediul respectiv trebuie considerat concediu de maternitate în sensul prezentei directive.

Femeile care fac obiectul directivei vor putea să hotărască în mod liber când doresc să ia partea neobligatorie a concediului (înainte sau după naștere), nefiind astfel obligate să ia o perioadă determinată din concediu înainte de naștere, așa cum se întâmplă în prezent în unele state membre. Rămâne la latitudinea statelor membre să hotărască perioadele de notificare.

Atunci când nașterea survine după data prevăzută, perioada corespunzătoare concediului prenatal se prelungește până la data efectivă a nașterii, fără ca acest lucru să antreneze o reducere a concediului postnatal, astfel încât femeile să aibă suficient timp ca să se refacă după naștere și să alăpteze.

Statele membre trebuie să hotărască durata concediului suplimentar care se acordă în caz de naștere prematură, de spitalizare a copilului la naștere, de copii născuți cu handicap și de nașteri multiple. Această perioadă suplimentară ar trebui să permită femeilor să se refacă după stresul deosebit pe care îl cauzează de obicei nașterea prematură, spitalizarea copiilor la naștere, nașterea de copii cu handicap și nașterile multiple.

Orice concediu de boală, survenit cu până la patru săptămâni înainte de naștere, în caz de boală sau de complicații cauzate de sarcină sau de naștere, nu scurtează durata concediului de maternitate, ceea ce este, de asemenea, în interesul sănătății femeilor.

Punctele 1 și 2 de la articolul 10 (Interzicerea concedierii) se modifică după cum urmează: pentru a ține cont de jurisprudența Curții Europene de Justiție, se propune interzicerea, în cursul concediului de maternitate, a oricăror măsuri premergătoare unei concedieri eventuale care nu este legată de circumstanțe excepționale. Conform directivei în vigoare, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere numai în cazul concedierii unei femei în timpul concediului de maternitate. Modificarea propusă extinde această obligație a angajatorului la cazurile în care o femeie este concediată în interval de șase luni de la încheierea concediului de maternitate, dacă femeia în cauză solicită o astfel de motivare scrisă. Scopul acestei dispoziții nu este acela de a modifica normele privind concedierea individuală sau colectivă, ci numai de a prevedea, atât în interesul angajatorului, cât și al angajatului în cauză, ca pentru o perioadă limitată de la întoarcerea din concediu de maternitate, orice concediere să fie motivată în mod corespunzător în scris, dacă lucrătorul solicită acest lucru.

Noul punct 2 litera (c) de la articolul 11 (Drepturi legate de contractul de muncă) precizează că, la încheierea concediului de maternitate, femeia are dreptul să revină la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale. Aceste dispoziții sunt preluate din Directiva 2002/73/CE, astfel cum a fost reformată prin Directiva 2006/54/CE, fiind extrem de relevante în contextul unei propuneri de modificare a Directivei 92/85/CEE.

APunctul3 modifică regula existentă privind remunerația acordată pe durata concediului de maternitate: se prevede principiul plății salariului lunar integral primit anterior concediului de maternitate. Această dispoziție nu are însă caracter obligatoriu, întrucât remunerației respective i se poate aplica un plafon care urmează să fie stabilit de statul membru, cu condiția ca acesta să nu fie stabilit la o valoare inferioară remunerației corespunzătoare concediului de boală. Statele membre pot hotărî dacă nivelul remunerației acordate pe durata concediului de maternitate corespunde ultimului salariu lunar primit înaintea concediului de maternitate sau reprezintă o valoare medie, calculată pentru o anumită perioadă.

Conform jurisprudenței Curții Europene de Justiție<sup>18</sup>, în ciuda excepției prevăzute la articolul 137 alineatul (5) din Tratatul CE, se acceptă ca legislația comunitară bazată pe articolul respectiv să reglementeze chestiuni legate de nivelul remunerației „fără ca prin aceasta să se golească de o parte esențială a conținutului specific anumite domenii avute în vedere de articolul 137 alineatul (1) CE”.

În conformitate cu noul punct 5 de la articolul 11, lucrătoarea care se află în concediu de maternitate sau care se întoarce din concediu de maternitate are dreptul să ceară angajatorului său să adapteze formula și programul său de muncă la noua sa situație familială, iar angajatorul este obligat să ia în considerare cererea respectivă. Cu toate acestea, angajatorul nu are în niciun fel obligația de a accepta sau a da curs solicitării. Normele detaliate privind exercitarea acestui drept urmează să fie stabilite de statele membre. Această nouă dispoziție este necesară pentru a garanta o mai bună protecție a sănătății lucrătoarelor și ar putea

---

<sup>18</sup> Cauza C/307/05, *Del Cerro Alonso*.

permite, cu consimțământul angajatorilor, o mai mare flexibilitate în ceea ce privește programul și formulele de lucru. O dispoziție similară apare la articolul 2b din propunerea de modificare a Directivei 2003/88/CE privind organizarea timpului de lucru. În cazul adoptării acestui articol, modificarea propusă s-ar putea referi la articolul 2b din propunerea de modificare a Directivei 2003/88/CE, nemaiimpunându-se o modificare suplimentară a Directivei 92/85/CEE.

Dispoziția privind sarcina probei se regăsește în majoritatea directivelor privind egalitatea de tratament între femei și bărbați. În procedurile judiciare, regula generală este că persoana care aduce o acuzație trebuie să o dovedească. Cu toate acestea, în cauzele privind egalitatea de tratament, este adesea extrem de dificil să se obțină probele necesare, având în vedere că acestea se află, adesea, în posesia pârâtului. Această problemă a fost recunoscută de Curtea Europeană de Justiție<sup>19</sup> și de legiuitorul comunitar prin directivele 97/80/CE<sup>20</sup>, 2000/43<sup>21</sup>, 2000/78<sup>22</sup>, 2004/113<sup>23</sup> și 2004/56<sup>24</sup>.

Dispoziția privind victimizarea este, de asemenea, o dispoziție întâlnită în mod obișnuit în directivele privind egalitatea de tratament. O protecție juridică eficientă trebuie să includă protecția față de represalii. Victimele pot să fie descurajate să își exercite drepturile din cauza riscului de represalii și este necesar, prin urmare, ca indivizii să fie protejați împotriva oricărui tratament ostil atunci când își exercită drepturile conferite prin directivă.

În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție<sup>25</sup>, dispoziția privind sancțiunile aplicabile prevede că nu ar trebui să existe o limită superioară a compensației datorate în cazul încălcării principiului egalității de tratament. Această dispoziție nu face necesară introducerea de sancțiuni penale.

Propunerea prevede domeniul de acțiune al organismelor existente de promovare a egalității instituite în temeiul Directivei 2002/73/CE, astfel cum a fost reformată prin Directiva 2006/54/CE, în ceea ce privește aspectele reglementate de directivă, atunci când aspectele în cauză țin în principal de egalitatea de tratament și nu de sănătatea și securitatea lucrătorului.

## *Articolul 2*

Această dispoziție este o dispoziție standard, care permite statelor membre să asigure un nivel mai ridicat de protecție decât acela garantat de directivă și confirmă că punerea în aplicare a directivei nu trebuie să antreneze o scădere a nivelului de protecție deja asigurat de statele membre.

## *Articolul 3*

Prezenta dispoziție acordă statelor membre o perioadă de doi ani pentru transpunerea directivei în legislația națională și pentru comunicarea către Comisie a textelor legislative relevante. Ea prevede, de asemenea, obligația Comisiei de a prezenta Parlamentului European

---

<sup>19</sup> Cauza 109/88, *Danfoss*, Rec. 1989, p. 3199.

<sup>20</sup> JO L 14, 20.1.1998.

<sup>21</sup> JO L 180, 19.7.2000.

<sup>22</sup> JO L 303, 12.12.2000.

<sup>23</sup> JO L 373, 21.12.2004.

<sup>24</sup> JO L 204, 26.7.2006.

<sup>25</sup> Cauza C-180/95, *Draehmpaehl*, Rec. 1997, p. I-2195 și cauza C-271/91, *Marshall*, Rec. 1993, p. I-4367.

și Consiliului rapoarte privind aplicarea directivei, pe baza informațiilor primite de la statele membre.

#### *Articolul 4*

Aceasta este o dispoziție standard care prevede obligația statelor membre de a comunica periodic Comisiei informații privind aplicarea directivei modificate, precum și obligația Comisiei de a prezenta legiuitorului comunitar rapoarte în acest sens și, dacă este cazul, de a face propuneri de revizuire și actualizare a directivei.

#### *Articolul 5*

Aceasta este o dispoziție standard care prevede faptul că Directiva trebuie să intre în vigoare la data publicării sale în Jurnalul Oficial.

#### *Articolul 6*

Aceasta este o dispoziție standard privind destinatarii, care precizează faptul că directiva se adresează statelor membre.

Propunere de

**DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**

**de modificare a Directivei 92/85/CEE a Consiliului privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special articolul 137 alineatul (2) și articolul 141 alineatul (3),

având în vedere propunerea Comisiei<sup>26</sup>,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European<sup>27</sup>,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor<sup>28</sup>,

hotărând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 din tratat,

întrucât:

- (1) Articolul 137 din tratat prevede că, în vederea îndeplinirii obiectivelor fixate la articolul 136 din tratat, Comunitatea sprijină și completează activitățile desfășurate în statele membre în materie de îmbunătățire a condițiilor de muncă pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor și de garantare a egalității între femei și bărbați în privința oportunităților pe piața forței de muncă și a tratamentului la locul de muncă.
- (2) Articolul 141 din tratat prevede că, în conformitate cu procedura menționată la articolul 251 și după consultarea Comitetului Economic și Social, Consiliul adoptă măsuri destinate să garanteze aplicarea principiului egalității de șanse și egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și în materie de muncă.
- (3) Prezenta directivă abordează nu numai sănătatea și securitatea lucrătoarelor gravide, a celor au născut de curând sau care alăptează, ci și, inerent, aspecte legate de egalitatea de tratament, precum dreptul de a reveni la același loc de muncă sau la unul echivalent, normele privind concedierea și drepturile legate de contractul de muncă sau acordarea unui sprijin financiar mai important pe durata concediului. În consecință, articolele 137 și 141 coroborate formează temeiul juridic al prezentei directive.

---

<sup>26</sup> JO C , , p. .

<sup>27</sup> JO C , , p. .

<sup>28</sup> JO C , , p. .

- (4) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu fundamental al Uniunii Europene. Articolele 21 și 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene interzic orice formă de discriminare pe criterii de sex și impun asigurarea egalității între bărbați și femei în toate domeniile.
- (5) În conformitate cu articolul 2 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, promovarea acestei egalități este una din sarcinile esențiale ale Comunității. De asemenea, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) din tratat, Comunitatea ar trebui, prin toate acțiunile sale, să urmărească eliminarea inegalităților și promovarea egalității între bărbați și femei.
- (6) Directiva 92/85/CEE<sup>29</sup> pune în aplicare măsuri menite să încurajeze îmbunătățirea securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.
- (7) Una dintre cele șase priorități prevăzute în Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați 2006-2010<sup>30</sup> este aceea de a realiza un echilibru mai bun între viața profesională și cea de familie. În acest sens, Comisia s-a angajat să revizuiască legislația existentă în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, în vederea modernizării ei, dacă este cazul. Comisia a anunțat, de asemenea, că, în vederea îmbunătățirii guvernantei pentru egalitatea dintre femei și bărbați, va „analiza legislația comunitară existentă în materie de egalitate între femei și bărbați care nu a fost inclusă în procesul de reformare din 2005 (...) în vederea actualizării și modernizării acestei legislații, precum și a reformării acolo unde este necesar”. Directiva 92/85/CE nu a făcut obiectul procesului de reformare respectiv.
- (8) În comunicarea sa, intitulată *Agenda socială reînnoită: oportunități, acces și solidaritate în Europa secolului XXI*<sup>31</sup>, Comisia a afirmat necesitatea îmbunătățirii concilierii vieții private cu cea profesională.
- (9) Vulnerabilitatea lucrătoarelor gravide și a celor care au născut de curând sau care alăptează face necesară acordarea dreptului la un concediu de maternitate de cel puțin 18 săptămâni consecutive, repartizate înainte și după naștere și obligativitatea unui concediu de maternitate de cel puțin șase săptămâni repartizat după naștere.
- (10) Organizația Internațională a Muncii recomandă o durată minimă a concediului de maternitate de 18 săptămâni, cu o remunerație echivalentă salariului anterior integral al lucrătoarei. Convenția OIM privind protecția maternității din 2000 prevede o perioadă obligatorie de șase săptămâni după naștere.
- (11) Curtea de Justiție a Comunităților Europene a recunoscut constant legitimitatea protejării stării biologice a femeii în timpul sarcinii și după aceasta, din punctul de vedere al principiului egalității de tratament. În plus, aceasta a statuat în mod constant că orice tratament nefavorabil aplicat femeilor în ceea ce privește sarcina sau maternitatea constituie discriminare directă întemeiată pe criterii de sex.

---

<sup>29</sup> JO L 348, 28.11.1992.

<sup>30</sup> Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, *Foaie de parcurs pentru egalitatea între bărbați și femei* - COM(2006) 92.

<sup>31</sup> COM(2008) 412.

- (12) Pe baza principiului egalității de tratament, Curtea de Justiție a recunoscut, de asemenea, protecția drepturilor femeilor în ceea ce privește încadrarea în muncă, în special dreptul acestora de a reveni la același loc de muncă sau la unul echivalent, în termeni nu mai puțin favorabili, precum și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă introduse în timpul absenței lor.
- (13) Femeile ar trebui, prin urmare, să fie protejate împotriva discriminării pe motive de sarcină sau concediu de maternitate și ar trebui să dispună de mijloace adecvate de protecție juridică.
- (14) Prezenta directivă nu aduce atingere Directivei 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă<sup>32</sup>, astfel cum a fost reformată în Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă<sup>33</sup>.
- (15) Protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează ar trebui garantată și ar trebui să nu contravină principiilor consacrate în directivele privind egalitatea de tratament între femei și bărbați;
- (16) În vederea îmbunătățirii protecției efective a lucrătoarelor gravide și a celor care au născut de curând sau care alăptează, normele privind sarcina probei ar trebui adaptate în caz de fumus boni juris de încălcare a drepturilor acordate de prezenta directivă. Pentru ca aceste drepturi să fie aplicate în mod eficient, sarcina probei ar trebui să revină pârâtului, dacă se face dovada unei astfel de încălcări.
- (17) Punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament necesită o protecție judiciară corespunzătoare împotriva eventualelor represalii.
- (18) Statele membre ar trebui să introducă sancțiuni eficiente, proporționale și disuasive în cazul oricărei nerespectări a obligațiilor care decurg din prezenta directivă.
- (19) Experiența arată că investirea organismului sau organismelor de promovare a egalității cu competența de a analiza problemele în cauză, de a studia soluții posibile și de a acorda asistență practică victimelor asigură o mai bună protecție față de încălcarea drepturilor garantate de prezenta Directivă. Prin urmare, ar trebui să se prevadă dispoziții în acest sens în prezenta directivă.
- (20) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce oferă statelor membre posibilitatea adoptării sau a menținerii unor dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica un regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru.
- (21) Întrucât obiectivele acțiunii preconizate, și anume îmbunătățirea nivelului minim de protecție a lucrătoarelor gravide și a celor care au născut de curând sau alăptează și

---

<sup>32</sup> JO L 269, 5.10.2002, p. 15.

<sup>33</sup> JO L 204, 26.7.2006, p. 23.



îmbunătățirea aplicării eficiente a principiului egalității de tratament, nu pot fi realizate într-o măsură suficientă de statele membre având în vedere nivelurile lor divergente de protecție și, prin urmare, pot fi îndeplinite mai bine la nivel comunitar, Comunitatea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității enunțat la articolul 5 din Tratatul CE. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este enunțat la articolul menționat anterior, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor declarate.

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

### *Articolul 1*

Directiva 92/85/CEE se modifică după cum urmează:

(1) Articolul 8 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 8

Concediu de maternitate

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 18 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere.

(2) Concediul de maternitate prevăzut la alineatul (1) trebuie să includă un concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin șase săptămâni după nașterea copilului. Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să poată alege liber momentul în care să poată beneficia de partea neobligatorie din concediu de maternitate, înainte sau după nașterea copilului.

(3) Partea din concediul de maternitate anterioară nașterii copilului se extinde cu perioada dintre data estimată și cea reală a nașterii copilului, fără ca partea rămasă din concediu să fie redusă.

(4) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că se acordă concediu suplimentar în caz de naștere prematură, spitalizarea copilului la naștere, copii cu handicap și nașteri multiple. Durata concediului suplimentar trebuie să fie proporțională și să permită satisfacerea nevoilor speciale ale mamei și copilului/copiilor.

(5) Statele membre trebuie să se asigure că orice perioadă de concediu medical luat cu patru săptămâni sau mai mult înainte de naștere din cauza unei boli sau a unor complicații apărute ca urmare a sarcinii nu afectează durata concediului de maternitate.”

(2) Articolul 10 se înlocuiește după cum urmează:

„Articolul 10

Interzicerea concedierii

Pentru a garanta că lucrătoarele, în sensul articolului 2, își pot exercita drepturile de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol:

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor și orice acțiune pregătitoare acesteia, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate prevăzut la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislația și practica națională și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul.

(2) În cazul în care o lucrătoare, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere. În cazul în care concedierea are loc la mai puțin de șase luni după concediul de maternitate prevăzut la articolul 8 alineatul (1), angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere, la solicitarea lucrătoarei în cauză.

(3) Statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctelor 1 și 2, este ilegală.

(4) Orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în temeiul articolului 8, constituie discriminare în sensul Directivei 2002/73/CE, astfel cum a fost reformată prin Directiva 2006/54/CE.”

(3) Articolul 11 se modifică după cum urmează:

(a) Se introduce următorul punct 1a:

„1a. lucrătoarele, definite în sensul articolului 2, pe care angajatorul le exclude de la lucru, considerând, în absența unui certificat medical furnizat de lucrătoare, că acestea nu sunt apte de muncă, primesc, până la începutul concediului de maternitate, în sensul articolului 8 alineatul (2), o remunerație echivalentă salariului întreg al acestora.”

(b) La punctul 2, se adaugă următoarea literă (c):

„(c) dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a reveni la locurile lor de muncă sau la unele echivalente în condiții care nu le sunt mai puțin favorabile și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței;”

(c) Punctul 3 se înlocuiește cu următorul text:

„3. prestația menționată la punctul 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit echivalent ultimului salariu lunar sau unui salariu mediu lunar, în

limita unui plafon stabilit de legislația națională. Acest plafon nu poate fi inferior prestației primite de lucrătoare în sensul articolului 2 în cazul unei întreruperi a activității din motive legate de starea lor de sănătate. Statele membre pot prevedea perioada pe parcursul căreia se calculează salariul mediu.”

(d) Se introduce următorul punct 5:

„5. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătoarele, în sensul articolului 2, pot cere, în timpul concediului de maternitate sau la întoarcerea din concediul de maternitate prevăzut la articolul 8, modificarea programului și a formulelor de lucru, precum și că angajatorii sunt obligați să ia în considerare aceste cereri, ținând seama de propriile nevoi și de cele ale lucrătoarelor.”

(4) Se inserează articolul 12a după cum urmează:

„Articolul 12a

Sarcina probei

(1) Statele membre iau măsurile pe care le consideră necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru a se asigura că, atunci când o persoană care consideră că i-au fost încălcate drepturile prevăzute de prezenta directivă dovedește, unei instanțe sau altei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei astfel de încălcări, sarcina de a proba că nu a fost vorba despre încălcarea directivei îi revine pârâtului.

(2) Alineatul (1) nu împiedică statele membre să impună un probatoriu mai favorabil reclamanților.

(3) Alineatul (1) nu se aplică în cazul procedurilor penale.

(4) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) la procedurile în cadrul cărora investigarea faptelor în cazul respectiv revine instanței sau organismului competent.

(5) Alineatele (1)-(4) se aplică, de asemenea, tuturor acțiunilor în justiție inițiate în conformitate cu articolul 12”.

(5) Se introduce următorul articol 12b:

„Articolul 12b

Protecția împotriva represaliilor

Statele membre introduc în sistemele lor juridice naționale măsurile pe care le consideră necesare pentru protecția persoanelor față de orice tratament nefavorabil sau consecință nefavorabilă care rezultă în urma unei plângeri pe care au depus-o sau a unei acțiuni în justiție pe care au inițiat-o, cu scopul de a asigura respectarea drepturilor acordate de prezenta directivă.”

(6) Se introduce următorul articol 12c:

„Articolul 12c

## Sancțiuni

Statele membre stabilesc normele privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcărilor dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile pot include plata unor compensații, care pot să nu fie limitate prin stabilirea, în prealabil, a unei limite superioare și trebuie să fie eficace, proporționale și disuasive.”

(7) Se introduce următorul articol 12d:

„Articolul 12d

Organism de promovare a egalității

Statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate la articolul 20 din Directiva 2002/73/CE, astfel cum a fost reformată prin Directiva 2006/54/CE, pentru a promova, analiza, monitoriza și susține egalitatea de tratament între toate persoanele, fără discriminare pe criterii de sex, sunt competente, în plus, pentru aspecte care fac obiectul prezentei directive, atunci când aceste aspecte țin în principal de egalitatea de tratament și nu de sănătatea și securitatea lucrătorului.”

### *Articolul 2*

(1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile pentru lucrătoare decât cele prevăzute în prezenta directivă.

(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în nicio împrejurare un motiv de reducere a nivelului de protecție a lucrătoarelor în domeniile reglementate de prezenta directivă.

### *Articolul 3*

(1) Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la ... cel târziu [doi ani de la data adoptării]. Comisiei îi sunt comunicate de îndată de către statele membre textele acestor dispoziții, precum și un tabel de corespondență între dispozițiile respective și prezenta directivă.

(2) Când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre determină modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

### *Articolul 4*

(1) Statele membre și organismele naționale de promovare a egalității comunică Comisiei până la cel târziu [cinci ani de la adoptare] și, ulterior, din cinci în cinci ani, toate informațiile necesare pentru întocmirea de către Comisie a unui raport adresat Parlamentului European și Consiliului privind aplicarea Directivei 92/85/CEE, astfel cum este modificată prin prezenta directivă.

(2) Raportul Comisiei ține seama, după caz, de punctul de vedere al partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale respective. Conform principiului abordării integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați, raportul oferă, între altele, o evaluare a impactului pe care măsurile luate îl au asupra bărbaților și femeilor. În funcție de informațiile primite, raportul include, după caz, propuneri de revizuire și de actualizare a directivei 92/85/CEE, astfel cum este modificată prin prezenta directivă.

#### *Articolul 5*

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

#### *Articolul 6*

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Parlamentul European*

*Președintele*

*Pentru Consiliu*

*Președintele*