

Středa, 20. října 2010

Zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň *I**

P7_TA(2010)0373

Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 20. října 2010 o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(2012/C 70 E/26)

(Řádný legislativní postup: první čtení)

Evropský parlament,

- s ohledem na návrh Komise předložený Evropskému parlamentu a Radě (KOM(2008)0637),
- s ohledem na čl. 251 odst. 2 a čl. 137 odst. 2 a čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES, v souladu s nimiž Komise předložila svůj návrh Parlamentu (C6-0340/2008),
- s ohledem na sdělení Komise Evropskému parlamentu a Radě nazvané „Důsledky vstupu Lisabonské smlouvy v platnost pro probíhající interinstitucionální rozhodovací postupy“ (KOM(2009)0665),
- s ohledem na čl. 294 odst. 3, čl. 153 odst. 2 a čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie,
- s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 13. května 2009 ⁽¹⁾,
- po konzultaci s Výborem regionů,
- s ohledem na stanovisko Výboru pro právní záležitosti k navrhovanému právnímu základu,
- s ohledem na články 37, 55 a čl. 175 jednacího řádu,
- s ohledem na první zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A6-0267/2009),
- s ohledem na druhou zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A7-0032/2010),

1. přijímá níže uvedený postoj v prvním čtení;
2. vyzývá Komisi, aby věc opětovně postoupila Parlamentu, bude-li mít v úmyslu svůj návrh podstatně změnit nebo jej nahradit jiným textem;
3. pověřuje svého předsedu, aby předal postoj Radě, Komisi a vnitrostátním parlamentům.

⁽¹⁾ Úř. věst. C 277, 17. 11. 2009, s. 102.

Středa, 20. října 2010

P7_TC1-COD(2008)0193

Postoj Evropského parlamentu přijatý v prvním čtení dne 20. října 2010 k přijetí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/.../EU, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a kterou se zavádějí opatření na podporu zaměstnanců při dosahování rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské Unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 a na čl. 157 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ⁽¹⁾,

po konzultaci s Výborem regionů,

v souladu s řádným legislativním postupem ⁽²⁾,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) V článku 153 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „Smlouva o fungování EU“) se stanoví, že za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Smlouvy o fungování EU, Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků, rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.
- (2) V článku 157 Smlouvy o fungování EU se stanoví, že Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti.
- (3) Vzhledem k tomu, že se tato směrnice netýká pouze ochrany zdraví a bezpečnosti těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, ale z povahy věci též otázek rovného zacházení, jako je právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo, pravidla týkající se výpovědi a práva vyplývající z pracovní smlouvy nebo pravidla lepší finanční podpory během mateřské dovolené, použijí se jako právní základ této směrnice článek 153 spolu s článkem 157 Smlouvy o fungování EU.
- (4) Rovnost žen a mužů je základní zásadou Evropské unie. Články 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a požadují, aby rovnost žen a mužů byla zajištěna ve všech oblastech, **včetně dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem.**
- (5) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii je podpora této rovnosti jedním ze základních cílů Unie. Rovněž podle článku 8 Smlouvy o fungování EU musí Unie při všech svých činnostech usilovat o odstranění nerovností a podporovat rovné zacházení pro muže a ženy.
- (6) **V rozsudku ze dne 26. února 2008 ve věci C-506/06 Mayr v. Flöckner ⁽³⁾ Soudní dvůr rozhodl, že pokud je zaměstnankyně znevýhodněna kvůli nepřítomnosti v souvislosti s umělým oplodněním, jedná se o přímou diskriminaci na základě pohlaví.**

⁽¹⁾ Úř. věst. C 277, 17.11.2009, s. 102.

⁽²⁾ Postoj Evropského parlamentu ze dne 20. října 2010.

⁽³⁾ [2008] Sb. rozh. I-01017.

Středa, 20. října 2010

- (7) *Nárok ženy na mateřské dovolené vrátit se po jejím skončení na stejné nebo rovnocenné pracovní místo stanoví článek 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ⁽¹⁾.*
- (8) Směrnice Rady 92/85/EHS ⁽²⁾ provádí opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.
- (9) *Cíle vymezené v závěrech předsednictví Evropské rady z 15. a 16. března 2002 v Barceloně, stanoví, že by členské státy měly odstraňovat překážky účasti žen na trhu práce a usilovat o to, aby do roku 2010 byla zajištěna zařízení pro péči o děti pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let, přičemž tato zařízení by pro uvedené děti měla být stejně dostupná ve městech i na venkově.*
- (10) *V globální strategii výživy kojenců a malých dětí Světové zdravotnické organizace ze dne 16. dubna 2002, schválené rezolucí č. 55.25, kterou podpořilo 55. Světové zdravotnické shromáždění, se uvádí, že optimální růst a vývoj dítěte je zaručen tehdy, pokud je v prvních šesti měsících života živeno výhradně mateřským mlékem. Členské státy by na základě této rezoluce měly podporovat poskytování dovolené za tímto účelem.*
- (11) Jednou ze šesti priorit stanovených ve sdělení Komise ze dne 1. března 2006 nazvaném „Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010“ je docílit lepší rovnováhy mezi pracovním, soukromým a rodinným životem. Komise se v této souvislosti zavázala, že přezkoumá stávající právní předpisy v oblasti rovného postavení žen a mužů s cílem tyto předpisy případně modernizovat. Komise rovněž oznámila, že za účelem zlepšení řízení v oblasti rovného postavení žen a mužů „přezkoumá stávající právní předpisy EU v oblasti rovného postavení žen a mužů, které nebyly zahrnuty do přepracovaného projektu 2005, s cílem tyto předpisy případně aktualizovat, modernizovat a přepracovat“. Směrnice 92/85/EHS nebyla do projektu přepracování zahrnuta.
- (12) Komise ve svém sdělení ze dne 2. července 2008 nazvaném „Obnovená sociální agenda: Příležitosti, přístup a solidarity v Evropě v 21. století“ potvrdila nutnost zlepšit sladění soukromého a pracovního života.
- (13) *Všichni rodiče mají právo se starat o své děti.*
- (14) *Ustanoveními této směrnice upravujícími mateřskou dovolenou by neměly být dotčeny další předpisy členských států o rodičovské dovolené a tato směrnice by tyto předpisy neměla porušovat. Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená se navzájem doplňují a pokud jsou čerpány ve vzájemné návaznosti, mohou zajistit lepší dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem.*
- (15) *Zaměstnankyně, který si osvojil dítě, by měl mít stejná práva jako pokrevní rodič a měl by mít možnost čerpat mateřskou dovolenou za stejných podmínek.*
- (16) Vzhledem ke zranitelnosti těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, je nezbytné, aby měly tyto zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou po dobu nejméně *dvaceti* po sobě jdoucích týdnů, rozložených před porodem nebo po porodu, a povinnou mateřskou dovolenou v trvání nejméně šesti týdnů po porodu.
- (17) *Péče o zdravotně postižené děti představuje pro pracující matky zvláštní výzvu, kterou by měla společnost uznávat. Zvýšená zranitelnost pracujících matek zdravotně postižených dětí vyžaduje, aby měly nárok na dodatečnou mateřskou dovolenou, jejíž minimální dobu trvání by měla stanovit tato směrnice.*

⁽¹⁾ Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

⁽²⁾ Úř. věst. L 348, 28.11.1992, s. 1.

Středa, 20. října 2010

- (18) *Aby mohla být považována za mateřskou dovolenou ve smyslu této směrnice, je třeba, aby dovolená z rodinných důvodů poskytovaná na vnitrostátní úrovni překračovala dobu stanovenou ve směrnici Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS ⁽¹⁾ měla by být odměňována v souladu s touto směrnicí a měly by se rovněž uplatňovat záruky, které stanoví tato směrnice, pokud jde o výpověď, návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a diskriminaci.*
- (19) Soudní dvůr ve své judikatuře mnohokrát uznal, že s ohledem na zásadu rovného zacházení je legitimní chránit ženu z důvodů jejího tělesného stavu během těhotenství a po něm. Navíc důsledně rozhodoval, že jakékoli nepříznivé zacházení spojené s těhotenstvím nebo mateřstvím představuje přímou diskriminaci na základě pohlaví.
- (20) Na základě zásady rovného zacházení Soud rovněž uznal ochranu práv žen vyplývajících z pracovní smlouvy, zejména pokud jde o jejich právo na návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo s pracovními podmínkami, které nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, které byly zavedeny během jejich nepřítomnosti.
- (21) „Rovnocenným“ pracovním místem by se mělo rozumět pracovní místo, které je stejné jako předchozí pracovní místo, a to z hlediska vyplácené odměny za práci i pracovních povinností, nebo není-li to možné, obdobné pracovní místo odpovídající kvalifikaci a stávajícímu platu zaměstnankyně.
- (22) *Vzhledem k demografickému vývoji v Unii je nutné prostřednictvím cílených právních předpisů a opatření pro lepší dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem podporovat zvýšení porodnosti.*
- (23) Ženy by proto měly být chráněny před diskriminací na základě těhotenství nebo mateřské dovolené a měly by mít k dispozici odpovídající prostředky právní ochrany, *aby byla zaručena jejich práva na důstojné pracovní podmínky a lepší dosažení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem.*
- (24) *V usnesení Rady a ministrů práce a sociálních věcí zasedajících v Radě o vyvážené účasti žen a mužů v rodinném a pracovním životě ⁽²⁾ ze dne 29. června 2000 byly členské státy vyzvány, aby v rámci svých příslušných právních rámců posoudily možnost poskytování individuálního a nepřenosného nároku na otcovskou dovolenou pracujícím mužům, aniž by tím byla dotčena jejich zaměstnanecká práva.*
- (25) *S cílem pomoci zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život je zcela nezbytné stanovit delší mateřskou a otcovskou dovolenou, a to i v případě osvojení dítěte ve věku nižším než dvanáct měsíců. Zaměstnanci, kteří si osvojili dítě, by měli mít stejná práva jako pokrevní rodiče a měli by mít možnost čerpat mateřskou a otcovskou dovolenou za stejných podmínek.*
- (26) *S cílem pomoci zaměstnancům sladit jejich pracovní a rodinný život a dosáhnout skutečné rovnosti žen a mužů je zásadní, aby byl mužům přiznán nárok na placenou otcovskou dovolenou, která by byla poskytována na stejném základě jako mateřská dovolená – vyjma doby jejího trvání – tak, aby byly postupně vytvořeny požadované podmínky. Stejný nárok by měly mít rovněž páry, které neuzavřely manželství. Členské státy se vyzývají, aby zvážily, zda by v rámci jejich příslušných právních rámců bylo možné přiznat pracujícím mužům nepřenosný individuální nárok na otcovskou dovolenou s plným zachováním jejich zaměstnaneckých práv.*
- (27) *Vzhledem ke stárnutí obyvatelstva Unie a ke sdělení Komise ze dne 12. října 2006 s názvem „Demografická budoucnost Evropy – učinme z problému výhodu“ je nezbytné zajistit veškeré podmínky pro účinnou ochranu mateřství a otcovství.*

⁽¹⁾ Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4.⁽²⁾ Úř. věst. C 218, 31.7.2000, s. 5.

Středa, 20. října 2010

- (28) *V zelené knize Komise s názvem „Nová mezigenerační solidarita jako odpověď na demografické změny“ se uvádí, že členské státy mají nízkou porodnost, která nestačí na obnovu obyvatelstva. Je proto nezbytné přijmout opatření na zlepšení podmínek na pracovišti pro zaměstnankyně před těhotenstvím, během něho a po něm. Proto by bylo vhodné čerpat z osvědčených postupů členských států, které si zachovávají vysokou úroveň porodnosti a zároveň umožňují ženám účastnit se i nadále trhu práce.*
- (29) *V závěrech Rady ve složení pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele z prosince 2007 o vyvážených úlohách žen a mužů v oblasti zaměstnání, růstu a sociální soudržnosti Rada uznala, že sladění práce a rodinného a soukromého života je jednou z klíčových oblastí pro prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce.*
- (30) Touto směrnicí není dotčena směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky⁽¹⁾, ve znění přepracovaném směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
- (31) Ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň by měla být zaručena a neměla by odporovat zásadám zakotveným ve směrnicích týkajících se rovného zacházení pro muže a ženy.
- (32) Ve snaze zlepšit účinnou ochranu těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň by pravidla týkající se důkazního břemene měla být upravena pro případy, kdy se jedná o zjevné porušení práv podle této směrnice. Aby tato práva mohla být uplatňována účinně, mělo by v případě, že je poskytnut důkaz takového porušení, důkazní břemeno ležet na žalovaném.
- (33) *Opatření týkající se mateřské dovolené by se rovněž měla účinkem, pokud by nebyla prováděna zachováním všech práv vyplývajících z pracovní smlouvy včetně zachování nezkrácené odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávku.*
- (34) Účinné provádění zásady rovného zacházení vyžaduje přiměřenou soudní ochranu před pronásledováním.
- (35) Členské státy by měly zavést účinné, přiměřené a odrazující sankce v případě jakéhokoli porušování povinností vyplývajících z této směrnice.
- (36) *Členské státy jsou naléhavě vyzývány k tomu, aby ve svých právních řádech přijaly opatření, aby újma, kterou zaměstnankyně utrpí v důsledku porušení povinností podle této směrnice, byla skutečně a účinně odškodněna nebo nahrazena, způsobem, který uznají za vhodný, přičemž se tak musí stát odrazujícím a účinným způsobem přiměřeným utrpěné škodě.*
- (37) Zkušenosti ukazují, že ochrana proti porušení práv, jež zaručuje tato směrnice, by byla posílena, kdyby byl subjekt nebo subjekty pro rovné zacházení v jednotlivých členských státech pověřeny rozбором problémů, zkoumáním možných řešení a poskytováním praktické pomoci obětem. Tato směrnice by tudíž měla obsahovat ustanovení v tomto smyslu.
- (38) *Oběti diskriminace by měly požívat přiměřené právní ochrany. V zájmu zajištění účinnější ochrany by rovněž mělo být možné, aby se řízení (pokud to členský stát považuje za vhodné) účastnily jménem oběti nebo za účelem její podpory sdružení, organizace a jiné právnické osoby, aniž tím budou dotčeny vnitrostátní procesní předpisy týkající se zastupování a obhajoby u soudu.*

⁽¹⁾ Úř. věst. L 269, 5.10.2002, s. 15.

Středa, 20. října 2010

- (39) *Je nezbytné, aby členské státy vybízely sociální partnery k aktivní účasti na zajištění lepší informovanosti dotčených osob a účinnějších opatření a aby tuto jejich účast podporovaly. Podporou dialogu s výše uvedenými subjekty by mohly členské státy získat větší zpětnou vazbu a náhled na uplatňování této směrnice v praxi a na problémy, jež mohou nastat, s cílem vymýtit diskriminaci.*
- (40) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a dává tak členským státům možnost zachovat nebo přijmout příznivější ustanovení. Prováděním této směrnice nesmí být odůvodňováno jakékoli zhoršení oproti stavu, který v členském státě existuje, **zejména u právních předpisů členských států, které spojením rodičovské a mateřské dovolené přiznávají matkám nárok na nejméně dvacetitýdenní dovolenou rozdělenou na dobu před nebo po porodu a odměny za práci / dávek, jejichž výše odpovídá alespoň výši stanovené touto směrnicí.**
- (41) *Členské státy by měly podporovat dialog se sociálními partnery a nevládními organizacemi za účelem získávání informací o různých formách diskriminace a boje proti ní.*
- (42) Jelikož cílů opatření, jež má být přijato, a to konkrétně zlepšení minimální úrovně ochrany těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň a zlepšení účinného provádění zásady rovného zacházení nemůže být uspokojivě dosaženo na úrovni členských států, protože poskytují různou úroveň ochrany, a může jich tudíž být lépe dosaženo na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality, jak je stanovena v uvedeném článku, tato směrnice nepřekračuje rámec toho, co je potřebné pro dosažení uvedených cílů,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

Článek 1

Směrnice 92/85/EHS se mění takto:

1. V článku 1 se vkládá nový odstavec, který zní:

„1a. Účelem této směrnice je rovněž zlepšit pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu, aby zůstaly na trhu práce nebo se na něj vrátily, a zajistit lepší soulad mezi pracovním, soukromým a rodinným životem.“

2. Článek 2 se nahrazuje tímto:

„Článek 2

Definice

Pro účely této směrnice se rozumí:

- (a) ‚těhotnou zaměstnankyní‘ těhotná zaměstnankyně pracující na základě jakéhokoli typu pracovní smlouvy, včetně domácí práce, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;
- (b) ‚zaměstnankyní krátce po porodu‘ každá zaměstnankyně pracující na základě jakéhokoli typu pracovní smlouvy, včetně domácí práce, krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi; pro účely této směrnice se definice vztahuje i na zaměstnankyně, které si v nedávné době osvojily dítě;

Středa, 20. října 2010

- (c) „kojící zaměstnankyní“ každá kojící zaměstnankyně pracující na základě jakéhokoli typu pracovní smlouvy, včetně domácí práce, ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi.“

3. Článek 3 se nahrazuje tímto:

„Článek 3

Obecné zásady

1. Komise po projednání s členskými státy a za pomoci Poradního výboru pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci vypracuje obecné zásady pro hodnocení chemických, fyzikálních a biologických činitelů a průmyslových postupů, které jsou považovány za rizikové pro reprodukční zdraví zaměstnanců obou pohlaví a pro zaměstnankyně ve smyslu článku 2. Tyto obecné zásady se přezkoumávají a pravidelně aktualizují nejméně každých pět let, počínaje rokem 2012.

Obecné zásady uvedené v prvním pododstavci se vztahují také na pohyb a držení těla, duševní a tělesnou únavu a jiné druhy tělesné a duševní zátěže spojené s prací vykonávanou zaměstnankyněmi ve smyslu článku 2.

2. Účelem obecných zásad uvedených v odstavci 1 je vytvořit návod pro hodnocení uvedené v čl. 4 odst. 1.

K tomuto účelu členské státy upozorní všechny zaměstnavatele a všechny zaměstnance bez rozdílu pohlaví nebo jejich zástupce a sociální partnery v příslušných členských státech na tyto obecné zásady.“

4. Článek 4 se nahrazuje tímto:

„Článek 4

Hodnocení, informování a konzultace

1. V hodnocení rizik provedeném podle směrnice 89/391/EHS zaměstnavatel uvede, jakým rizikům pro reprodukční zdraví jsou vystaveni muži a ženy, které zaměstnává. Pro všechny činnosti, které by mohly představovat zvláštní riziko expozice činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, jejichž nevyčerpávající seznam je uveden v příloze I, zhodnotí zaměstnavatel povahu, stupeň a trvání expozice v příslušném podniku nebo závodě, kterému jsou vystaveny zaměstnankyně ve smyslu článku 2 a zaměstnankyně, které by se mohly dostat do některé ze situací uvedených v článku 2, buď přímo nebo pomocí služeb provádějících ochranná opatření a opatření k prevenci rizik uvedených v článku 7 směrnice 89/391/EHS, s cílem:

— zhodnotit všechna rizika pro bezpečnost a zdraví a všechny možné účinky na těhotenství nebo kojení zaměstnankyň ve smyslu článku 2 této směrnice a zaměstnankyň, které by se mohly dostat do některé ze situací uvedených v článku 2 této směrnice,

— rozhodnout, jaká opatření je třeba přijmout.

2. Aniž je dotčen článek 10 směrnice 89/391/EHS, jsou zaměstnankyně ve smyslu článku 2 této směrnice a zaměstnankyně, které by se mohly dostat do situací uvedených v článku 2 této směrnice v dotčeném podniku nebo závodě, nebo jejich zástupci a příslušní sociální partneři informováni o výsledcích hodnocení uvedeného v odstavci 1 a o všech opatřeních týkajících se zdraví a bezpečnosti při práci.

Středa, 20. října 2010

3. Přijmou se vhodná opatření pro to, aby zaměstnanci nebo jejich zástupci v dotyčných podnicích nebo závodech mohli sledovat uplatňování této směrnice nebo mohli být do jejího uplatňování zapojeni, zejména pokud jde o opatření, o nichž rozhoduje zaměstnavatel a která jsou uvedena v odstavci 1, přičemž není dotčena odpovědnost zaměstnavatele za stanovení těchto opatření.

4. V souladu s článkem 11 směrnice 89/391/EHS jsou se zaměstnanci nebo jejich zástupci projednávány záležitosti, na které se vztahuje tato směrnice, a jsou do těchto záležitostí zapojováni.“

5. V článku 5 se odstavce 2 a 3 nahrazují tímto:

„2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo objektivně proveditelná, přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo.

3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné, je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.“

6. V článku 6 se vkládá nový bod, který zní:

„3. nesmějí těhotné zaměstnankyně navíc vykonávat takové činnosti, jako je převážení či přenášení a zdvihání těžkých břemen, ani činnosti, jež jsou nebezpečné nebo fyzicky náročné či představují riziko pro lidské zdraví.“

7. Článek 7 se nahrazuje tímto:

„Článek 7

Noční práce a práce přesčas

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 nejsou povinny vykonávat noční práci a práci přesčas:

(a) po dobu deseti týdnů před plánovaným datem porodu;

(b) po dobu zbývajících období těhotenství, pokud je to nutné pro zdraví matky nebo nenarozeného dítěte;

(c) po celou dobu kojení.

2. Opatření uvedená v odstavci 1 musí zahrnout možnost, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi:

(a) převedení na srovnatelnou práci ve dne, nebo

(b) uvolnění z práce nebo prodloužení mateřské dovolené v případech, kdy toto převedení není technicky nebo objektivně proveditelné.

3. Zaměstnankyně, která požaduje uvolnění z noční práce, informuje svého zaměstnavatele v souladu s pravidly stanovenými členskými státy a v případě uvedeném v odst. 1 písm. b) mu předloží lékařské potvrzení.

Středa, 20. října 2010

4. V případě rodin s jedním rodičem a rodičů těžce zdravotně postižených dětí může být doba uvedená v odstavci 1 prodloužena v souladu s postupy stanovenými členskými státy.“

8. Článek 8 se nahrazuje tímto:

„Článek 8

Mateřská dovolená

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně **dvaceti** týdnů mateřské dovolené rozložené před porodem nebo po porodu.

2. Pokud jde o poslední čtyři týdny období uvedeného v odstavci 1, lze vnitrostátní systém dovolené z rodinných důvodů považovat za mateřskou dovolenou ve smyslu této směrnice za předpokladu, že zaměstnankyním poskytuje celkovou ochranu ve smyslu článku 2 této směrnice, která odpovídá úrovni stanovené touto směrnicí. V uvedeném případě musí být celková doba poskytované dovolené delší než doba, kterou stanoví pro rodičovskou dovolenou směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (*).

Odměna nebo dávka za poslední čtyři týdny mateřské dovolené nesmí být nižší než dávky podle čl. 11 odst. 5, případně může odpovídat průměrné výši odměny nebo dávek za období 20 týdnů mateřské dovolené, která/é činí nejméně 75 % posledního měsíčního platu nebo průměrného měsíčního platu v souladu s vnitrostátními právními předpisy, a to v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními předpisy. Členské státy mohou určit, za jaké období se tento průměrný měsíční plat vypočítává.

Pokud členský stát stanovil mateřskou dovolenou v délce alespoň 18 týdnů, může se rozhodnout pokrýt poslední dva týdny z otcovské dovolené, kterou lze v tomto členském státě čerpat, a to při stejné výši odměny za práci.

3. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 zahrnuje povinnou **plně placenou** mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně šesti týdnů po porodu, **aniž jsou dotčeny stávající vnitrostátní právní předpisy stanovující povinnou mateřskou dovolenou před porodem**. Šestitýdenní období povinné mateřské dovolené se vztahuje na všechny pracující ženy bez ohledu na počet dní odpracovaných před porodem. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok si zvolit, kdy si vyberou nepovinnou část mateřské dovolené, zda před porodem, nebo po porodu, **aniž jsou dotčeny stávající vnitrostátní právní předpisy nebo postupy stanovující maximální počet týdnů před porodem**.

4. Toto období může být v souladu s právními předpisy příslušného členského státu rozděleno mezi matku a otce v případě jejich souhlasu a na jejich žádost.

5. V zájmu ochrany zdraví matky a dítěte přijmou členské státy opatření nezbytná k zajištění toho, aby se zaměstnankyně mohly sami svobodně a nenuceně rozhodnout, zda využijí nepovinné části mateřské dovolené před narozením dítěte či nikoliv.

6. Nejpozději jeden měsíc před plánovaným začátkem mateřské dovolené musí zaměstnankyně uvést, kdy hodlá čerpat nepovinnou část této mateřské dovolené.

7. V případě většího počtu narozených dětí se povinná část mateřské dovolené uvedená v odstavci 3 zvyšuje o jeden měsíc na každé další dítě, v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

Středa, 20. října 2010

8. Část mateřské dovolené před narozením se prodlouží o období, jež uplyne mezi předpokládaným a skutečným datem porodu, aniž by byla zkrácena zbývající část dovolené.

9. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily poskytnutí dodatečné **plně placené dovolené** v případě předčasného porodu, dětí hospitalizovaných při porodu, **zdravotně postižených dětí, matek se zdravotním postižením** a vícečetných porodů. Délka dodatečné dovolené by měla být přiměřená a umožňovat uspokojení zvláštních potřeb matky a dítěte či dětí. **Celková doba trvání mateřské dovolené se v případě narození dítěte se zdravotním postižením prodlouží nejméně o osm týdnů po porodu. Členské státy zároveň zajistí dodatečnou dovolenou v délce šesti týdnů v případě narození mrtvého dítěte.**

10. Členské státy zajistí, aby jakékoli období nemocenské dovolené z důvodu nemoci nebo komplikací v souvislosti s těhotenstvím, které nastane čtyři a více týdnů před porodem, nemělo dopad na dobu trvání mateřské dovolené.

11. Členské státy chrání práva matky a otce tím, že zajistí zvláštní pracovní podmínky, aby tak napomohly rodičům dětí se zdravotním postižením.

12. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby byla **poporodní deprese klasifikována jako závažná choroba, a podporují osvětové kampaně za účelem šíření příslušných informací o poporodní depresi a působení proti předsudkům a stigmatizaci, jež může být s tímto onemocněním dosud spojena.**

(*) Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4.“

9. Vkládají se nové články, které znějí:

„Článek 8a

Otcovská dovolená

1. Členské státy přijmou opatření nezbytná k zajištění toho, aby zaměstnanci, jejichž životní partnerky v nedávné době porodily, měli nárok na nepřevoditelnou nepřetržitou placenou otcovskou dovolenou v délce nejméně dvou týdnů, která bude čerpána během mateřské dovolené po porodu manželky nebo živostní partnerky zaměstnance, a to za stejných podmínek, jaké platí pro mateřskou dovolenou, s výjimkou její doby trvání.

Členské státy, které dosud nezavedly nepřevoditelnou placenou otcovskou dovolenou, na niž se, vyjma její doby trvání, vztahují stejné podmínky jako na mateřskou dovolenou a jež je povinně čerpána během mateřské dovolené po porodu manželky či životní partnerky zaměstnance po nepřetržitou dobu nejméně dvou týdnů, se důrazně vyzývají k tomu, aby tuto dovolenou zavedly a podpořily tak rovnocenné zapojení obou rodičů v zájmu vyvážení rodinných práv a povinností.

2. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že bude zaměstnanci, jehož životní partnerka právě porodila, poskytnuta v případě úmrtí nebo fyzické nezpůsobilosti matky zvláštní dovolená zahrnující nevyužitou část mateřské dovolené.

Článek 8b

Dovolená pro případ osvojení

Členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby se ustanovení této směrnice týkající se mateřské a otcovské dovolené vztahovala i na případy osvojení dítěte mladšího 12 měsíců.“

Středa, 20. října 2010

10. Článek 10 se nahrazuje tímto:

„Článek 10

Zákaz výpovědi

K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkon jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:

1. členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi a veškerých příprav na výpověď zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do **nejméně šesti měsíců po skončení** jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;
2. je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně. ■
3. členské státy přijmou nezbytná opatření k ochraně zaměstnankyň ve smyslu článku 2 před následky výpovědi, která je na základě bodů 1 a 2 protiprávní;
4. **členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu diskriminace těhotných žen na trhu práce tím, že vytvoří rovné příležitosti při přijímání zaměstnanců, pokud splňují všechny požadavky pro příslušné pracovní místo;**
5. jakékoli méně příznivé zacházení se ženou spojené s těhotenstvím nebo mateřskou dovolenou ve smyslu článku 8 této směrnice představuje diskriminaci ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (*);
6. **členské státy přijmou opatření nezbytná k zajištění toho, aby zaměstnanci na otcovské nebo společné mateřské dovolené požívali stejné ochrany před výpovědí, kterou bod 1 poskytuje zaměstnankyním ve smyslu článku 2;**
7. členské státy se vyzývají, aby přijaly opatření, která zajistí, že zaměstnankyně budou mít možnost pracovat na částečný pracovní úvazek po dobu nejvýše jednoho roku, přičemž budou požívat plné ochrany před výpovědí a plných práv na získání svého pracovního místa na plný pracovní úvazek a odměny za práci zpět po skončení tohoto období.

(*) Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.“

11. Článek 11 se nahrazuje tímto:

„Článek 11

Práva vyplývající z pracovní smlouvy

K zaručení zaměstnankyním ve smyslu článku 2 výkon jejich práv na ochranu bezpečnosti a zdraví uznaných tímto článkem se stanoví, že:

1. v případech uvedených v člancích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, nebo nároku na odpovídající dávky v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi práva;

Středa, 20. října 2010

2. **zaměstnankyně** ve smyslu článku 2, **kteřou její** zaměstnavatel, jenž se domnívá, že **nemůže** pracovat, ačkoli zaměstnankyně v tomto smyslu **nedodala** žádné lékařské potvrzení, vyloučil z práce, **může z vlastního podnětu navštívit lékaře. Pokud lékař potvrdí, že tato žena je schopna opět nastoupit do práce, musí ji zaměstnavatel buď nadále zaměstnávat, nebo jí je až do začátku mateřské dovolené ve smyslu čl. 8 odst. 3 vyplácena částka ve výši jejího celého platu;**
3. členské státy přijmou příslušná opatření, aby zajistily ochranu zdraví a bezpečnosti těhotných zaměstnankyň, pokud jde o ergonomické podmínky, pracovní dobu (včetně práce v noci a převodu na jinou práci) a náročnost práce, a aby zvýšily ochranu proti specifickým infekčním látkám a ionizačnímu záření;
4. v případě uvedeném v článku 8 musí být zajištěna:
 - a) práva zaměstnankyň ve smyslu článku 2 vyplývající z pracovní smlouvy, jiná než jsou práva uvedená v písmenu b) níže;
 - b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zachování odměny za práci nebo nároku na odpovídající dávky;
 - c) právo zaměstnankyň na mateřské dovolené na případné automatické zvýšení platu, aniž by musely v souvislosti s tímto zvýšením platu dočasně ukončit svou mateřskou dovolenou;
 - d) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno právo vrátit se na svá pracovní místa nebo na rovnocenná místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, **při zachování stejných platových podmínek, profesní třídy a funkce, jaké měly před nástupem na mateřskou dovolenou**, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok; **ve výjimečných případech týkajících se restrukturalizace nebo rozsáhlé reorganizace výrobního procesu musí mít zaměstnankyně možnost projednat se zaměstnavatelem dopad těchto změn na jejich pracovní, a nepřímo i osobní situaci;**
 - e) zachování možnosti profesního postupu zaměstnankyň ve smyslu článku 2 prostřednictvím vzdělávání a trvalé odborné a doplňkové přípravy s cílem posílit jejich možnosti postupu v zaměstnání;
 - f) doba mateřské dovolené nesmí narušit nárok zaměstnankyň na důchod a musí být započítávána do doby zaměstnání pro účely důchodového zabezpečení a zaměstnankyně nesmějí být proto, že jsou na mateřské dovolené, žádným způsobem znevýhodněny s ohledem na důchodové zabezpečení.
5. dávky uvedené v bodě 4 písm. b) se považují za **odpovídající**, jestliže zajišťují příjem rovnocenný poslednímu měsíčnímu platu nebo průměrnému měsíčnímu platu. **Zaměstnankyním na mateřské dovolené je vyplácen nezkrácený plat a dávka je ve výši 100 % posledního měsíčního platu nebo průměrného měsíčního platu.** Členské státy mohou určit, na základě jakého období se tento průměrný plat vypočítá;
6. dávky, které zaměstnankyně ve smyslu článku 2 obdrží, nesmí být nižší než dávky, které by zaměstnankyně ve smyslu článku 2 obdržela v případě přerušení své činnosti z důvodů souvisejících s jejím zdravotním stavem;
7. členské státy zajistí, aby zaměstnankyně na mateřské dovolené měly nárok na to, aby se jim automaticky zvýšil v příslušných případech plat, aniž by musely v souvislosti s tímto zvýšením platu dočasně ukončit svou mateřskou dovolenou;

Středa, 20. října 2010

8. členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mohou během mateřské dovolené nebo při návratu z mateřské dovolené ve smyslu článku 8 požádat o změnu délky a rozvržení pracovní doby a zaměstnavatelé měli povinnost tyto žádosti zvážit s ohledem na potřeby zaměstnavatelů a na potřeby zaměstnankyň;
 9. členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby podpořily zaměstnavatele a dialog mezi sociálními partnery s cílem umožnit opětovné začlenění zaměstnankyň po návratu z mateřské dovolené a jejich odbornou přípravu, a to v případě potřeby nebo na žádost zaměstnankyně a v souladu s vnitrostátními právními předpisy;
 10. zaměstnavatel zajistí, aby pracovní doba těhotných zaměstnankyň zohledňovala potřebu pravidelných a mimořádných lékařských kontrol;
 11. členské státy vyzvou zaměstnavatele, aby zřídili zařízení pro péči o děti určená dětem zaměstnanců, které jsou mladší tří let.“
12. Vkládají se nové články, které znějí:

„Článek 11a

Přestávky na kojení

1. Matce, která kojí své dítě, je za tímto účelem poskytována dvakrát denně v odlišných dobách přestávka, přičemž každá přestávka trvá hodinu, pokud nebyla se zaměstnavatelem dohodnuta jiná pravidla, a aniž by matka ztrácela výhody spojené se svým zaměstnáním.
2. V případě více narozených dětí se přestávka uvedená v odstavci 1 prodlužuje o 30 minut na každé další dítě.
3. V případě práce na částečný pracovní úvazek se přestávka uvedená v odstavci 1 zkrátí poměrně k příslušné obvyklé pracovní době, přičemž nemůže být kratší než 30 minut.
4. V případě uvedeném v odstavci 3 se přestávka poskytuje na dobu nejvýše jedné hodiny, a případně druhá přestávka po nevyčerpanou dobu, pokud nebyla se zaměstnavatelem dohodnuta jiná pravidla.

Článek 11b

Předcházení diskriminaci a rovné příležitosti pro muže a ženy

Členské státy přijmou v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi vhodná opatření, která podpoří dialog mezi sociálními partnery na příslušných úrovních s cílem uplatňovat účinná opatření chránící ženy před diskriminací z důvodu těhotenství, mateřství nebo osvojení.

Členské státy podněcují zaměstnavatele prostřednictvím kolektivních smluv nebo zvyklostí k přijímání účinných opatření pro prevenci diskriminace žen, které jsou na dovolené z důvodu těhotenství, mateřství nebo osvojení.

Při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů, politik a činností v oblastech uvedených v této směrnici zohledňují členské státy aktivně cíl rovnosti mužů a žen.“

Středa, 20. října 2010

13. Vkládají se nové články, které znějí:

„Článek 12a

Ochrana před pronásledováním

Členské státy zavedou ve svých vnitrostátních právních řádech nezbytná opatření na ochranu osob **včetně svědků** před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky, které jsou reakcí na žalobu, jež tyto osoby podaly, nebo na řízení, která zahájily, zaměřených na dodržování práv poskytovaných podle této směrnice.

Článek 12b

Sankce

Členské státy stanoví pravidla pro ukládání sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých v souladu s touto směrnicí a přijmou všechna nezbytná opatření pro zajištění jejich provádění. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, ■ musí být účinné, přiměřené a odrazující.

Článek 12c

Subjekt pro rovné zacházení

Členské státy zajistí, aby subjekt nebo subjekty určené podle článku 20 směrnice 2006/54/ES, a pověřené podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví byly rovněž příslušné pro otázky spadající do působnosti této směrnice, pokud se tyto otázky týkají především rovného zacházení a nikoli **pouze** zdraví a bezpečnosti zaměstnankyň.“

Článek 2

1. Členské státy mohou zavést nebo zachovat ustanovení, která jsou pro zaměstnankyně oproti ustanovením této směrnice příznivější.
2. **Členské státy mohou přijmout preventivní a monitorovací opatření v zájmu ochrany a bezpečnosti těhotných zaměstnankyň a matek novorozenců při práci.**
3. Provádění této směrnice nesmí být v žádném případě důvodem pro snížení úrovně ochrany v oblastech upravených touto směrnicí.
4. **Ustanovení této směrnice se převezmou do kolektivních smluv a pracovních smluv v členských státech.**

Článek 3

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do ... (*). Neprodleně sdělí Komisi jejich znění a srovnávací tabulku mezi těmito předpisy a touto směrnicí.
2. Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnicí nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

(*) Dva roky po vstupu této směrnice v platnost.

Středa, 20. října 2010

Článek 4

1. Členské státy a vnitrostátní subjekty pro rovné zacházení sdělí Komisi do ... (*) a poté **každé tři roky** veškeré informace nezbytné k tomu, aby Komise vypracovala zprávu pro Evropský parlament a Radu o uplatňování směrnice 92/85/EHS, ve znění této směrnice.

2. Zpráva Komise vezme podle potřeby v úvahu hlediska sociálních partnerů a příslušných nevládních organizací. V souladu se zásadou zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech bude zpráva mimo jiné obsahovat posouzení dopadu přijatých opatření na ženy a muže. **Tato zpráva zahrnuje také posouzení dopadu dodatečného prodloužení doby trvání mateřské dovolené a uplatňování otcovské dovolené, které bude na úrovni Unie zkoumat sociální a hospodářské účinky.** S ohledem na získané informace zahrne zpráva, je-li to nezbytné, návrhy na přezkoumání a aktualizaci směrnice 92/85/EHS, ve znění této směrnice.

Článek 5

Tato směrnice vstupuje v platnost dnem vyhlášení v Úředním věstníku Evropské unie.

Článek 6

Tato směrnice je určena členským státům.

V

Za Evropský parlament
předseda

Za Radu
předseda / předsedkyně

(*) **Tři roky** po vstupu této směrnice v platnost.

Postup proti opožděným platbám v obchodních transakcích ***I

P7_TA(2010)0374

Legislativní usnesení Evropského parlamentu ze dne 20. října 2010 o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o postupu proti opožděným platbám v obchodních transakcích (přepřacované znění) (KOM(2009)0126 – C7-0044/2009 – 2009/0054(COD))

(2012/C 70 E/27)

(Řádný legislativní postup – přepřacované znění)

Evropský parlament,

— s ohledem na návrh Komise předložený Evropskému parlamentu a Radě (KOM(2009)0126),

— s ohledem na čl. 251 odst. 2 a článek 95 Smlouvy o ES, v souladu s nimiž Komise předložila svůj návrh Parlamentu (C7-0044/2009),

— s ohledem na sdělení Komise Evropskému parlamentu a Radě nazvané „Důsledky vstupu Lisabonské smlouvy v platnost pro probíhající interinstitucionální rozhodovací postupy“ (KOM(2009)0665),