

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

Βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων ***I

P7_TA(2010)0373

Νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 20ής Οκτωβρίου 2010 σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που αφορά την τροποποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(2012/C 70 E/26)

(Συνήθης νομοθετική διαδικασία: πρώτη ανάγνωση)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη την πρόταση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο (COM(2008)0637),
- έχοντας υπόψη το άρθρο 251 παράγραφος 2 και τα άρθρα 137 παράγραφος 2 και 141 παράγραφος 3 της Συνθήκης ΕΚ, σύμφωνα με τα οποία του υποβλήθηκε η πρόταση από την Επιτροπή (C6-0340/2008),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο με τίτλο «Συνέπειες της έναρξης ισχύος της συνθήκης της Λισαβόνας στις τρέχουσες διοργανικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων» (COM(2009)0665),
- έχοντας υπόψη το άρθρο 294 παράγραφος 3, τα άρθρα 153 παράγραφος 2, και 157 παράγραφος 3, της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της 13ης Μαΐου 2009 ⁽¹⁾,
- αφού ζήτησε τη γνώμη της Επιτροπής Περιφερειών,
- έχοντας υπόψη τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Νομικών Θεμάτων σχετικά με την προτεινόμενη νομική βάση,
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 37, 55 και 175 του Κανονισμού του,
- έχοντας υπόψη την πρώτη έκθεση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων και τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (A6-0267/2009),
- έχοντας υπόψη τη δεύτερη έκθεση της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων και τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων (A7-0032/2010),

1. εγκρίνει τη θέση σε πρώτη ανάγνωση όπως παρατίθεται κατωτέρω·
2. ζητεί από την Επιτροπή να του υποβάλει εκ νέου την πρόταση, αν προτίθεται να της επιφέρει σημαντικές τροποποιήσεις ή να την αντικαταστήσει με νέο κείμενο·
3. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει τη θέση του Κοινοβουλίου στο Συμβούλιο, στην Επιτροπή και στα εθνικά κοινοβούλια.

⁽¹⁾ EE C 277, 17.11.2009, σ. 102.

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

P7_TC1-COD(2008)0193

Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου που καθορίστηκε σε πρώτη ανάγνωση στις 20 Οκτωβρίου 2010 εν όψει της έγκρισης οδηγίας 2010/.../ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων και για τη θέσπιση μέτρων προς υποστήριξη των εργαζομένων στην εξισορρόπηση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως τα άρθρα 153 παράγραφος 2, και 157 παράγραφος 3,

έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής ⁽¹⁾,

αφού ζήτησαν τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία ⁽²⁾,

Εκτιμώντας τα εξής:

- (1) Το άρθρο 153 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) προβλέπει ότι, για την επίτευξη των στόχων του άρθρου 151 της ΣΛΕΕ, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών όσον αφορά τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και όσον αφορά την εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.
- (2) Το άρθρο 157 της ΣΛΕΕ προβλέπει ότι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- (3) Δεδομένου ότι η παρούσα οδηγία δεν ασχολείται μόνο με την υγεία και την ασφάλεια των εγκύων ή λεχόνων ή γαλουχουσών εργαζομένων αλλά, επίσης, με εγγενή ζητήματα ίσης μεταχείρισης, όπως με το δικαίωμα επιστροφής στην ίδια ή ανάλογη θέση εργασίας και τους κανόνες περί απόλυσης και δικαιωμάτων απασχόλησης ή περί καλύτερης οικονομικής στήριξης κατά την άδεια, ο συνδυασμός των άρθρων 153 και 157 της ΣΛΕΕ αποτελεί τη νομική βάση της παρούσας οδηγίας.
- (4) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαγορεύουν οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και απαιτούν την εξασφάλιση ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, **περιλαμβανομένης της επίτευξης ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.**
- (5) Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, μία από τις ουσιαστικές αποστολές της Ένωσης είναι η προαγωγή της ισότητας. Παρομοίως, σύμφωνα με το άρθρο 8 της ΣΛΕΕ, η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της.
- (6) **Με την απόφασή του της 26ης Φεβρουαρίου 2008 στην υπόθεση C-506/06, *Mayr κατά Flöckner* ⁽³⁾, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων έκρινε ότι άμεση διάκριση λόγω φύλου υφίσταται όταν εργαζόμενη περιέρχεται σε μειονεκτική θέση λόγω απουσίας που έχει σχέση με την εξωσωματική γονιμοποίηση.**

⁽¹⁾ ΕΕ C 277, 17.11.2009, σ. 102.

⁽²⁾ Θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 20ής Οκτωβρίου 2010.

⁽³⁾ Συλλογή 2008, σ. I-01017.

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

- (7) Το δικαίωμα της γυναίκας που έχει λάβει άδεια μητρότητας να επιστρέφει, μετά το πέρας της άδειας αυτής, στην εργασία της ή σε ισοδύναμη θέση καθορίζεται στο άρθρο 15 της οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης ⁽¹⁾.
- (8) Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου ⁽²⁾ εισάγει μέτρα που αποβλέπουν στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.
- (9) Οι στόχοι που εξαγγέλθηκαν με τα συμπεράσματα της Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης, στις 15 και 16 Μαρτίου 2002, ορίζουν ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να άρουν τα αντικίνητρα για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και να παρέχουν έως το 2010 βρεφονηπιακή μέριμνα για το 90 % των παιδιών μεταξύ της ηλικίας των τριών ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης και για το 33 % τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών, τόσο στις πόλεις όσο και στις αγροτικές περιοχές.
- (10) Η σύσταση του Παγκοσμίου Οργανισμού Υγείας της 16ης Απριλίου 2002, σχετικά με την ολοκληρωμένη στρατηγική για τη διατροφή του βρέφους και του παιδιού, που εγκρίθηκε με το ψήφισμα αριθ. 55.25 της 55ης Παγκόσμιας Συνέλευσης Υγείας, αναφέρει ότι ο αποκλειστικός μητρικός θηλασμός κατά τους έξι πρώτους μήνες της ζωής του παιδιού εξασφαλίζει βέλτιστη ανάπτυξη και εξέλιξη. Με βάση το εν λόγω ψήφισμα, τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενθαρρύνουν τη χορήγηση άδειας με σκοπό την εκπλήρωση του στόχου αυτού.
- (11) Μία από τις έξι προτεραιότητες που περιλαμβάνονται στην ανακοίνωση της Επιτροπής της 1ης Μαρτίου 2006, με τίτλο «Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010» είναι η επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή ανέλαβε να επανεξετάσει την υφιστάμενη νομοθεσία σε θέματα ισότητας των φύλων με σκοπό να την εκσυγχρονίσει, όπου χρειάζεται. Η Επιτροπή εξήγγειλε επίσης ότι, για τη βελτίωση της διακυβέρνησης σε θέματα ισότητας των φύλων, σκοπεύει «να αναθεωρήσει την υπάρχουσα νομοθεσία για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ που δεν περιλαμβάνεται στην αναδιτύπωση του 2005 με σκοπό την ενημέρωση, τον εκσυγχρονισμό και την αναδιτύπωση, αν χρειαστεί». Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ δεν συμπεριλήφθηκε στις εργασίες αναδιτύπωσης.
- (12) Με την ανακοίνωσή της, της 2ας Ιουλίου 2008, με τίτλο «Ανανεωμένη κοινωνική ατζέντα: ευκαιρίες, πρόσβαση και αλληλεγγύη στην Ευρώπη του 21ου αιώνα», η Επιτροπή επιβεβαίωσε ότι είναι ανάγκη να βελτιωθεί ο συνδυασμός επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου.
- (13) Όλοι οι γονείς έχουν δικαίωμα να φροντίζουν τα παιδιά τους.
- (14) Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας όσον αφορά την άδεια μητρότητας δεν θα πρέπει να έρχονται σε αντίθεση προς τις λοιπές ρυθμίσεις των κρατών μελών όσον αφορά τη γονική άδεια και η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να υπονομεύει τις εν λόγω ρυθμίσεις. Η άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας και η γονική άδεια είναι συμπληρωματικές και, όταν χρησιμοποιούνται συνδυασμένα, μπορούν να προσφέρουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής.
- (15) Η εργαζόμενη που έχει υιοθετήσει παιδί θα πρέπει να έχει τα ίδια δικαιώματα με τον βιολογικό γονέα και να μπορεί να παίρνει άδεια μητρότητας υπό τους ίδιους όρους.
- (16) Η εύθραυστη υγεία της εγκύου, γαλουχούσας ή λεχώνας εργαζόμενης καθιστά αναγκαίο να τους παρέχεται δικαίωμα άδειας μητρότητας τουλάχιστον **20 συναπτών εβδομάδων**, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, και υποχρεωτική άδεια μητρότητας τουλάχιστον έξι εβδομάδων, χορηγούμενων μετά τον τοκετό.
- (17) Η φροντίδα παιδιών με αναπηρία συνιστά ιδιαίτερη πρόκληση για τις εργαζόμενες μητέρες που θα πρέπει να αναγνωρίζεται από την κοινωνία. Η εξαιρετικά ευάλωτη κατάσταση των εργαζομένων μητέρων που μεγαλώνουν παιδιά με αναπηρία απαιτεί τη χορήγηση πρόσθετης άδειας μητρότητας της οποίας η ελάχιστη διάρκεια θα πρέπει να καθορίζεται με την οδηγία.

⁽¹⁾ ΕΕ L 204, 26.7.2006, σ. 23.

⁽²⁾ ΕΕ L 348, 28.11.1992, σ. 1.

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

- (18) Προκειμένου η προβλεπόμενη σε εθνικό επίπεδο άδεια για οικογενειακούς λόγους να θεωρηθεί άδεια μητρότητας κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, θα πρέπει να επεκταθεί πέραν των χρονικών διαστημάτων που προβλέπονται με την οδηγία 96/34/EK του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES ⁽¹⁾. Θα πρέπει επίσης να αποζημιώνεται όπως προβλέπει η παρούσα οδηγία και θα πρέπει να ισχύουν οι εγγυήσεις που ορίζονται με την παρούσα οδηγία σχετικά με την απόλυση, την επιστροφή στην ίδια εργασία ή σε αντίστοιχη θέση, καθώς και με τις διακρίσεις.
- (19) Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα από αυτήν. Επιπλέον, αποφαινεται παγίως ότι κάθε δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου.
- (20) Βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, το Δικαστήριο έχει επίσης αναγνωρίσει την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών και, ιδίως, το δικαίωμά τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ανάλογη θέση εργασίας υπό όρους που δεν είναι λιγότεροι ευνοϊκοί, καθώς και το δικαίωμα να επωφελούνται από κάθε βελτίωση που έγινε στις εργασιακές συνθήκες κατά την απουσία τους.
- (21) «Ισοδύναμη» θέση θα πρέπει να σημαίνει ότι η θέση είναι ίδια με την προηγούμενη θέση, όσον αφορά τόσο το μισθό όσο και τα ασκούμενα καθήκοντα ή όταν τούτο είναι αδύνατο, παρόμοια θέση που αντιστοιχεί στα προσόντα της εργαζόμενης και στον καταβαλλόμενο μισθό.
- (22) Λόγω των δημογραφικών τάσεων στην Ένωση, είναι αναγκαίο να προωθηθεί η αύξηση του ρυθμού γεννήσεων με ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις και μέτρα για τον αποτελεσματικότερο συνδυασμό εργασιακής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής.
- (23) Συνεπώς, οι γυναίκες πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας και να διαθέτουν τα κατάλληλα μέσα έννομης προστασίας, προκειμένου να διαφυλάσσονται τα δικαιώματά τους για αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και καλύτερο συνδυασμό οικογενειακής και εργασιακής ζωής.
- (24) Με το ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής συνεληθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή ⁽²⁾, τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να προβούν σε εκτίμηση της δυνατότητας, για τα αντίστοιχα νομικά συστήματα, να αναγνωρίσουν στους άνδρες εργαζομένους ατομικό και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα άδειας πατρότητας, χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα.
- (25) Προκειμένου να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι στον συγκερασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή τους ζωή, είναι σημαντικό να ληφθούν μέτρα για τη χρονική παράταση της άδειας μητρότητας και πατρότητας, περιλαμβανομένης της περίπτωσης υιοθεσίας παιδιών ηλικίας κάτω των 12 μηνών. Οι εργαζόμενοι που έχουν υιοθετήσει παιδιά ηλικίας κάτω των 12 μηνών θα πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα με τους βιολογικούς γονείς και να μπορούν να λαμβάνουν άδεια μητρότητας και πατρότητας βάσει των ιδίων όρων που ισχύουν γι' αυτούς.
- (26) Προκειμένου να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι στον συγκερασμό της επαγγελματικής με την οικογενειακή τους ζωή, και για να υπάρχει πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών, είναι σημαντικό να λαμβάνουν οι άνδρες αμειβόμενη άδεια πατρότητας η οποία να χορηγείται βάσει αντιστοίχων όρων – εξαιρουμένης της διάρκειας – με εκείνους που ισχύουν για την άδεια μητρότητας, ώστε να δημιουργηθούν σταδιακά οι αναγκαίες προϋποθέσεις. Το δικαίωμα αυτό θα πρέπει να δοθεί επίσης στα ανύπανδρα ζευγάρια. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να προβούν σε εκτίμηση της δυνατότητας, σύμφωνα με τα αντίστοιχα νομικά τους συστήματα, αναγνώρισης στους άνδρες εργαζομένους ατομικού και μη μεταβιβάσιμου δικαιώματος άδειας πατρότητας χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα.
- (27) Δεδομένων του φαινομένου της γήρανσης του πληθυσμού στην Ένωση και της ανακοίνωσης της Επιτροπής της 12ης Οκτωβρίου 2006 με τίτλο «Το δημογραφικό μέλλον της Ευρώπης, μετατροπή μιας πρόκλησης σε ευκαιρία», θα πρέπει να εξασφαλισθούν όλες οι προϋποθέσεις για την ουσιαστική προστασία της μητρότητας και της πατρότητας.

⁽¹⁾ ΕΕ L 145, 19.6.1996, σ. 4.⁽²⁾ ΕΕ C 218, 31.7.2000, σ. 5.

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

- (28) Η Πράσινη Βίβλος της Επιτροπής «Μπροστά στις δημογραφικές αλλαγές: μία νέα αλληλεγγύη μεταξύ γενεών» αναφέρεται στο γεγονός ότι τα κράτη μέλη έχουν χαμηλούς δείκτες γονιμότητας οι οποίοι είναι ανεπαρκείς για την ανανέωση του πληθυσμού. Χρειάζονται, συνεπώς, μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών στο χώρο εργασίας για τις εργαζόμενες πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την εγκυμοσύνη. Συνιστάται να ακολουθηθούν οι καλύτερες πρακτικές των κρατών μελών με υψηλούς δείκτες γονιμότητας, οι οποίες να διασφαλίζουν τη συνεχιζόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.
- (29) Με τα συμπεράσματα του Συμβουλίου για την απασχόληση, κοινωνική πολιτική, υγεία και καταναλωτές (EPSCO) του Δεκεμβρίου 2007, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική ζωή, στην ανάπτυξη και στην κοινωνική συνοχή, το Συμβούλιο αναγνώρισε ότι τα μέτρα για το συνδυασμό εργασιακής και οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής είναι θεμελιώδους σημασίας για να εξασφαλισθεί η ισότητα ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας.
- (30) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις της οδηγίας 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας⁽¹⁾, όπως αναδιατυπώθηκε με την οδηγία 2006/54/EK.
- (31) Η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων πρέπει να είναι εγγυημένη και να μην θίγει τις αρχές που περιέχονται στις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.
- (32) Για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα της προστασίας των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων, οι κανόνες για το βάρος της απόδειξης πρέπει να προσαρμοστούν όταν υπάρχουν εκ πρώτης όψεως στοιχεία για παράβαση των δικαιωμάτων που παρέχονται δυνάμει της παρούσας οδηγίας. Για την αποτελεσματικότερη άσκηση των εν λόγω δικαιωμάτων, το βάρος της απόδειξης πρέπει να βαρύνει τον εναγόμενο, όταν προσκομίζονται στοιχεία για τέτοιου είδους παραβάσεις.
- (33) Οι διατάξεις περί αδειάς μητρότητας θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση όλων των δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας και τη διατήρηση της πλήρους αμοιβής και το ευεργέτημα ισοδυνάμου επιδόματος.
- (34) Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί κατάλληλη δικαστική προστασία έναντι αντιποίνων.
- (35) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν ουσιαστικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.
- (36) Τα κράτη μέλη προτρέπονται να ενσωματώσουν στα εθνικά νομικά συστήματά τους μέτρα που θα εξασφαλίζουν την πραγματική και αποτελεσματική αντιστάθμιση ή αποζημίωση – ό,τι θεωρούν κατά περίπτωση κατάλληλο – για κάθε βλάβη που προκαλείται σε εργαζόμενο λόγω παραβίασης των υποχρεώσεων που επιβάλλονται με την παρούσα οδηγία, κατά τρόπο αποτρεπτικό, αποτελεσματικό και ανάλογο της βλάβης που έχει προκληθεί.
- (37) Η πείρα δείχνει ότι η προστασία έναντι παραβάσεων των δικαιωμάτων που εγγυάται η παρούσα οδηγία θα ενισχυθεί εάν παραχωρηθεί στους φορείς ισότητας σε κάθε κράτος μέλος η αρμοδιότητα για την ανάλυση των σχετικών προβλημάτων, την εξέταση πιθανών λύσεων και την παροχή συγκεκριμένης βοήθειας στα θύματα διακρίσεων. Συνεπώς, πρέπει να προστεθεί μια διάταξη για το σκοπό αυτό στην παρούσα οδηγία.
- (38) Τα θύματα διακρίσεων θα πρέπει να διαθέτουν τα κατάλληλα μέσα νομικής προστασίας. Για να είναι αποτελεσματικότερη η προστασία, οι ενώσεις, οργανώσεις και λοιποί νόμιμοι φορείς θα πρέπει να είναι σε θέση να συμμετέχουν σε δίκες, με τον τρόπο που κρίνουν κατάλληλο τα κράτη μέλη, εκ μέρους ή για την υποστήριξη των θυμάτων τέτοιων διακρίσεων, με την επιφύλαξη των εθνικών κανονισμών όσον αφορά την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση ενώπιον των δικαστηρίων.

⁽¹⁾ EE L 269, 5.10.2002, σ. 15.

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

- (39) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενθαρρύνουν και να προάγουν την ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου να εξασφαλίσουν καλύτερη πληροφόρηση των ενδιαφερομένων, και μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα. Μέσα από την ενθάρρυνση του διαλόγου με τους προαναφερόμενους φορείς θα μπορέσουν τα κράτη μέλη να αποκτήσουν πληρέστερη γνώση και αντίληψη σχετικά με την ουσιαστική εφαρμογή της οδηγίας καθώς και με πιθανά προβλήματα που μπορεί να προκύψουν, με στόχο την άταξη των διακρίσεων.
- (40) Η παρούσα οδηγία καθορίζει κατ' ελάχιστον απαιτήσεις, αφήνοντας στα κράτη μέλη τη δυνατότητα θέσπισης ή διατήρησης ευνοϊκότερων διατάξεων. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να χρησιμεύσει ως δικαιολογία για ενδεχόμενη οπισθοδρόμηση σε σχέση με την σημερινή κατάσταση στα κράτη μέλη, ιδίως στις εθνικές νομοθεσίες, οι οποίες, με το συνδυασμό της γονικής άδειας και της άδειας μητρότητας, παρέχουν το δικαίωμα στη μητέρα για τουλάχιστον 20 εβδομάδες άδειας που χορηγείται πριν και/ή μετά τον τοκετό και αμείβεται τουλάχιστον στο επίπεδο που προβλέπει η παρούσα οδηγία.
- (41) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενθαρρύνουν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις προκειμένου να λαμβάνουν γνώση των διαφόρων μορφών διακρίσεων και να τις καταπολεμούν.
- (42) Δεδομένου ότι οι στόχοι των προτεινόμενων ενεργειών, συγκεκριμένα η βελτίωση της προστασίας που παρέχεται στις εγκύους και στις λεχώνες και στις γαλουχούσες εργαζόμενες και η βελτίωση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη λόγω των διαφορετικών επιπέδων προστασίας που ισχύουν σε αυτά, και μπορεί, κατά συνέπεια, να επιτευχθεί καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης, η Ένωση δύναται να θεσπίζει μέτρα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη των εν λόγω στόχων,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ τροποποιείται ως εξής:

1) Στο πρώτο άρθρο παρεμβάλλεται η εξής παράγραφος:

«1α. Η παρούσα οδηγία έχει επίσης ως στόχο να βελτιώσει για τις εγκύους ή τις λεχώνες εργαζόμενες τις συνθήκες παραμονής τους ή επιστροφής τους στην αγορά εργασίας και να διασφαλίσει καλύτερο συνδυασμό της εργασιακής με την ιδιωτική και οικογενειακή τους ζωή.»

2) Το άρθρο 2 αντικαθίσταται από το εξής κείμενο:

«Άρθρο 2

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

- α) έγκυος εργαζομένη, κάθε εργαζομένη, με οιασδήποτε μορφής σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της οικιακής εργασίας, που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάσταση της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική·
- β) λεχώνα εργαζομένη, κάθε εργαζομένη που διανύει το στάδιο της λοχείας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάσταση της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική· για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας νοείται επίσης η εργαζομένη που πρόσφατα υιοθέτησε παιδί·

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

γ) γαλουχούσα εργαζομένη, κάθε εργαζομένη, με οιασδήποτε μορφής σύμβαση εργασίας περιλαμβανομένης της οικιακής εργασίας, που διανύει το στάδιο της γαλουχίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάσταση της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική.»

3) Το άρθρο 3 αντικαθίσταται από το εξής κείμενο:

«Άρθρο 3

Κατευθυντήριες γραμμές

1. Η Επιτροπή, συνεννοούμενη με τα κράτη μέλη και επικουρούμενη από τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας, χαράζει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκτίμηση των χημικών, φυσικών ή βιολογικών παραγόντων καθώς και των βιομηχανικών μεθόδων παραγωγής που θεωρείται ότι ενέχουν κίνδυνο για την αναπαραγωγική υγεία των εργαζομένων ανδρών και γυναικών και για την ασφάλεια ή την υγεία των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2. Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές επανεξετάζονται και, αρχής γενομένης από το 2012, προσαρμόζονται στα πρόσφατα δεδομένα ανά πενταετία τουλάχιστον.

Οι κατά το πρώτο εδάφιο κατευθυντήριες γραμμές αφορούν επίσης και τις κινήσεις και θέσεις του σώματος, την πνευματική και φυσική κόπωση και τις άλλες φυσικές και πνευματικές καταπονήσεις που συνδέονται με τη δραστηριότητα των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2.

2. Οι κατά την παράγραφο 1 κατευθυντήριες γραμμές έχουν στόχο να χρησιμεύσουν ως οδηγός για την κατά το άρθρο 4 παράγραφος 1 αξιολόγηση.

Προς τούτο, τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις κατευθυντήριες αυτές γραμμές στους εργοδότες και στους άνδρες και γυναίκες εργαζομένους ή/και στους εκπροσώπους τους, καθώς και στους κοινωνικούς εταίρους, στο οικείο κράτος μέλος.»

4) Το άρθρο 4 αντικαθίσταται από το εξής κείμενο:

«Άρθρο 4

Αξιολόγηση, ενημέρωση και διαβούλευση

1. Στην αξιολόγηση κινδύνου που πραγματοποιείται σύμφωνα με την οδηγία 89/391/ΕΟΚ, ο εργοδότης ενσωματώνει αξιολόγηση των κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι, άνδρες και γυναίκες, ως προς την αναπαραγωγή. Όσον αφορά οιαδήποτε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης στους παράγοντες, τις μεθόδους παραγωγής ή τις συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνονται στο μη εξαντλητικό κατάλογο του παραρτήματος I, πρέπει να αξιολογείται, από τον εργοδότη, η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2 και των εργαζομένων γυναικών που ενδέχεται να βρίσκονται σε μία από τις καταστάσεις που σημειώνονται στο άρθρο 2, στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, μέσω των υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης που προβλέπονται στο άρθρο 7 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, προκειμένου:

- να εκτιμηθεί κάθε κίνδυνος που απειλεί την ασφάλεια ή την υγεία καθώς και κάθε αντίκτυπος στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2 της παρούσας οδηγίας και των εργαζομένων γυναικών που ενδέχεται να βρίσκονται σε μία από τις καταστάσεις που προβλέπονται στο άρθρο 2 της παρούσας οδηγίας,
- να καθορισθούν τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

2. Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 10 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, στην συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 της παρούσας οδηγίας και οι εργαζόμενες γυναίκες που ενδέχεται να βρεθούν σε μία από τις καταστάσεις που προβλέπονται στο άρθρο 2 της παρούσας οδηγίας ή/και οι εκπρόσωποί τους, καθώς και οι οικείοι κοινωνικοί εταίροι ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στην παράγραφο 1 καθώς και σχετικά με κάθε μέτρο που αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

3. Λαμβάνονται τα κατάλληλα μέτρα για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι ή/και οι εκπρόσωποι τους στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση μπορούν να παρακολουθούν την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή να παρεμβαίνουν κατά την εφαρμογή της, ιδίως όσον αφορά τα μέτρα που αποφασίζονται από τον εργοδότη και τα οποία αναφέρονται στην παράγραφο 1, με την επιφύλαξη της ευθύνης του εργοδότη για την έγκριση των εν λόγω μέτρων.

4. Η διαβούλευση με τους εργαζομένους και η συμμετοχή των εργαζομένων ή/και των εκπροσώπων τους σε θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας πραγματοποιούνται σύμφωνα με το άρθρο 11 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ.»

5) Στο άρθρο 5 οι παράγραφοι 2 και 3 αντικαθίστανται από το εξής κείμενο:

«2. Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζομένη αλλαγή θέσης.

3. Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη η εν λόγω εργαζομένη απαλλάσσεται από την εργασία, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.»

6) Στο άρθρο 6 προστίθεται το εξής σημείο:

«3. Επιπροσθέτως, δεν απαιτείται από τις εγκύους να εκτελούν καθήκοντα όπως μεταφορά και άρση βαρέων αντικειμένων ή καθήκοντα που είναι επικίνδυνα ή εξαντλητικά ή επιβλαβή για την υγεία.»

7) Το άρθρο 7 αντικαθίσταται από το εξής κείμενο:

«Άρθρο 7

Νυκτερινή εργασία και υπερωρίες

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να μην υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία ή υπερωρίες:

α) στη διάρκεια των δέκα εβδομάδων που προηγούνται της αναμενόμενης ημερομηνίας τοκετού·

β) κατά τη διάρκεια του υπολοίπου της εγκυμοσύνης εφόσον είναι απαραίτητο για την υγεία της μητέρας ή του εμβρύου·

γ) κατά τη διάρκεια ολόκληρης της περιόδου γαλουχίας.

2. Τα μέτρα κατά την παράγραφο 1 πρέπει να περιλαμβάνουν τη δυνατότητα, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές:

α) μετακίνησης σε συμβατό ωράριο εργασίας ημέρας ή

β) απαλλαγής από την εργασία ή παράτασης της άδειας μητρότητας, εφόσον αυτή η μετακίνηση είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη.

3. Οι εργαζόμενες που επιθυμούν να εξαιρεθούν από τη νυκτερινή εργασία, σύμφωνα με τους κανόνες που καθορίζουν τα κράτη μέλη, ενημερώνουν τον εργοδότη τους και υποβάλλουν ιατρικό πιστοποιητικό, στην περίπτωση στην οποία αναφέρεται η παράγραφος 1 στοιχείο β).

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

4. Σε περίπτωση μονογονεϊκών οικογενειών και γονέων με παιδιά με βαριά αναπηρία, οι περίοδοι στις οποίες αναφέρεται η παράγραφος 1 μπορούν να παρατείνονται σύμφωνα με τις διαδικασίες που καθορίζουν τα κράτη μέλη.»

8) Το άρθρο 8 αντικαθίσταται από το εξής κείμενο:

«Άρθρο 8

Άδεια μητρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας **20 συναπτών εβδομάδων** τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό.

2. Όσον αφορά τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες της περιόδου στην οποία αναφέρεται η παράγραφος 1, το καθεστώς άδειας για οικογενειακούς λόγους που υπάρχει σε εθνικό επίπεδο μπορεί να θεωρηθεί άδεια μητρότητας για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, υπό τον όρο ότι παρέχει γενική προστασία στις εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2, σε επίπεδο ισοδύναμο με το επίπεδο προστασίας που καθιερώνει η παρούσα οδηγία. Στην περίπτωση αυτή, η συνολική περίοδος άδειας πρέπει να υπερβαίνει την περίοδο της γονικής άδειας που προβλέπει η οδηγία 96/34/EK του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (*).

Η αμοιβή για τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες της άδειας μητρότητας δεν είναι χαμηλότερη από το επίδομα του άρθρου 11 παράγραφος 5 ή, εναλλακτικά, μπορεί να είναι ο μέσος όρος της αμοιβής για τις 20 εβδομάδες άδειας μητρότητας, η οποία ισούται τουλάχιστον με το 75 % του τελευταίου μηνιαίου μισθού ή του μέσου μηνιαίου μισθού όπως ορίζεται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, με την επιφύλαξη τυχόν ανωτάτου ορίου που προβλέπει η εθνική νομοθεσία. Τα κράτη μέλη δύνανται να καθορίζουν τις περιόδους βάσει των οποίων υπολογίζονται οι μέσοι μηνιαίοι μισθοί.

Όταν κράτος μέλος προβλέπει περίοδο πλήρως αμειβόμενης άδειας μητρότητας τουλάχιστον 18 εβδομάδων, το κράτος αυτό μπορεί να αποφασίσει ότι οι 2 τελευταίες εβδομάδες καλύπτονται μέσω άδειας πατρότητας που ισχύει σε εθνικό επίπεδο με το ίδιο επίπεδο αμοιβής.

3. Η άδεια μητρότητας που προβλέπεται στην παράγραφο 1 περιλαμβάνει υποχρεωτική **πλήρως αμειβόμενη άδεια μητρότητας** έξι τουλάχιστον εβδομάδων μετά τον τοκετό, με την επιφύλαξη των υφισταμένων εθνικών νομοθετικών διατάξεων που προβλέπουν περίοδο υποχρεωτικής άδειας μητρότητας πριν από τον τοκετό. Η υποχρεωτική άδεια μητρότητας έξι εβδομάδων ισχύει για όλες τις εργαζόμενες ανεξάρτητα από τον αριθμό των δεδουλευμένων ημερών εργασίας πριν από τον τοκετό. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 έχουν το δικαίωμα να επιλέξουν ελεύθερα το χρόνο κατά τον οποίο θα λάβουν το μη υποχρεωτικό τμήμα της άδειας μητρότητας, πριν ή μετά τον τοκετό, με την επιφύλαξη των υφισταμένων εθνικών νομοθετικών διατάξεων και/ή πρακτικών, που προβλέπουν ανώτατο αριθμό εβδομάδων πριν από τον τοκετό.

4. Την περίοδο αυτή αδειάς μπορούν να μοιράζονται μητέρα και πατέρας, σύμφωνα με τη νομοθεσία του οικείου κράτους μελών μετά από συμφωνία και αίτημα του ζεύγους.

5. Προς το συμφέρον της προστασίας της υγείας της μητέρας και του παιδιού τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενες μπορούν να αποφασίσουν ελεύθερα και χωρίς πίεση εάν θα κάνουν χρήση της μη υποχρεωτικής άδειας μητρότητας πριν από τον τοκετό.

6. Η εργαζόμενη πρέπει να δηλώσει την περίοδο που έχει επιλέξει για το μη υποχρεωτικό τμήμα της άδειας μητρότητας το αργότερο ένα μήνα πριν από την έναρξη της άδειας αυτής.

7. Σε περίπτωση πολλαπλού τοκετού, η υποχρεωτική περίοδος άδειας μητρότητας κατά την παράγραφο 3 αυξάνεται κατά ένα μήνα ανά επιπλέον βρέφος σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

8. Το τμήμα της άδειας προ τοκετού παρατείνεται κατά το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της αναμενόμενης και της πραγματικής ημερομηνίας του τοκετού, χωρίς να μειωθεί το υπολειπόμενο τμήμα της άδειας.

9. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι σε περίπτωση πρόωρου τοκετού, νοσηλείας νεογνού, γέννησης νεογνού με αναπηρίες, **μητέρας με αναπηρίες**, και πολλαπλού τοκετού χορηγείται πρόσθετη άδεια **με πλήρεις αποδοχές**. Η διάρκεια της πρόσθετης άδειας πρέπει να είναι αναλογική και να εξυπηρετεί τις ειδικές ανάγκες μητέρας και τέκνου/τέκνων. **Η συνολική περίοδος της άδειας μητρότητας θα πρέπει να εκτείνεται κατά οκτώ τουλάχιστον εβδομάδες μετά τη γέννηση σε περίπτωση γέννησης ανάπηρου παιδιού. Τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να διασφαλίζουν πρόσθετη περίοδο άδειας έξι εβδομάδων στις περιπτώσεις γέννησης νεκρού παιδιού.**

10. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι τυχόν αναρρωτική άδεια, λόγω ασθένειας ή επιπλοκών που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη, που χορηγείται τέσσερις εβδομάδες ή περισσότερο πριν από τον τοκετό, δεν έχει επίπτωση στη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

11. Τα κράτη μέλη προστατεύουν τα δικαιώματα της μητέρας και του πατέρα διασφαλίζοντας ότι υπάρχουν ειδικές συνθήκες εργασίας, έτσι ώστε να βοηθούνται οι γονείς των παιδιών με αναπηρίες.

12. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την αναγνώριση της μεταγεννητικής κατάθλιψης ως σοβαρής ασθένειας και υποστηρίζουν τη διεξαγωγή εκστρατειών ενημέρωσης που έχουν ως στόχο την διάδοση ορθών πληροφοριών σε σχέση με την ασθένεια και την αντιμετώπιση των προκαταλήψεων και του ενδεχομένου στιγματισμού που εξακολουθεί ενίοτε να επιφέρει.

(*) ΕΕ L 145, 19.6.1996, σ. 4.»

9) Παρεμβάλλονται τα εξής άρθρα:

«Άρθρο 8α

Άδεια πατρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι, των οποίων η σύντροφος ζωής έχει πρόσφατα γεννήσει, να δικαιούνται συνεχή περίοδο πλήρως αμειβόμενης και μη μεταβιβάσιμης άδειας πατρότητας διάρκειας τουλάχιστον δύο εβδομάδων, η οποία λαμβάνεται μετά τον τοκετό της συζύγου/συντρόφου τους κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Τα κράτη μέλη που δεν έχουν ήδη εισαγάγει μη μεταβιβάσιμη πλήρως αμειβόμενη άδεια πατρότητας με βάση όρους αντίστοιχους με εκείνους της άδειας μητρότητας, εξαιρουμένης της διάρκειας, η οποία θα λαμβάνεται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας σε υποχρεωτική βάση για συνεχές χρονικό διάστημα διάρκειας τουλάχιστον δύο εβδομάδων μετά τον τοκετό της συζύγου/συντρόφου του εργαζόμενου, ενθαρρύνονται μετ' επιτάσεως να το πράξουν με σκοπό να προωθήσουν την ίση συμμετοχή και των δύο γονέων στην εξισορρόπηση οικογενειακών δικαιωμάτων και ευθυνών.

2. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι, των οποίων η σύντροφος ζωής έχει πρόσφατα γεννήσει, δικαιούνται να λαμβάνουν ειδική άδεια που περιλαμβάνει το μη χρησιμοποιηθέν τμήμα της άδειας μητρότητας σε περίπτωση θανάτου ή φυσικής αδυναμίας της μητέρας.

Άρθρο 8β

Άδεια υιοθεσίας

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οι διατάξεις της εν λόγω οδηγίας σχετικά με την άδεια μητρότητας και την άδεια πατρότητας ισχύουν επίσης σε περίπτωση υιοθεσίας παιδιών ηλικίας κάτω των 12 μηνών.»

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

10) Το άρθρο 10 αντικαθίσταται από το εξής κείμενο:

«Άρθρο 10

Απαγόρευση απόλυσης

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων τους για την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους, όπως αυτά αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι:

- 1) Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευτεί η απόλυση και οποιαδήποτε προετοιμασία για την απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως **τουλάχιστον έξι εβδομάδες από** το τέλος της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1 εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις **οι οποίες** δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και **οι οποίες** γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή.
- 2) Εφόσον απολυθεί εργαζόμενη, κατά την έννοια του άρθρου 2, εντός του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται στο σημείο 1, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς. ▀
- 3) Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να προστατευτούν οι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2, από τις επιπτώσεις απόλυσης η οποία είναι παράνομη δυνάμει των σημείων 1 και 2.
- 4) **Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την απαγόρευση των διακρίσεων κατά των εγκύων στην αγορά εργασίας με τη δημιουργία ίσων ευκαιριών πρόσληψης, εφόσον πληρούν όλες τις απαιτήσεις για τη θέση που ζητούν.**
- 5) Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένης λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του άρθρου 8 της παρούσας οδηγίας συνιστά διάκριση κατά την έννοια της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (*).
- 6) **Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι εργαζόμενοι να απολαύουν, κατά τη διάρκεια της άδειας πατρότητας/συν-μητρότητας, της ίδιας προστασίας έναντι της απόλυσης με αυτή που παρέχει το σημείο 1 στους εργαζόμενους κατά την έννοια του άρθρου 2.**
- 7) **Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να εγκρίνουν μέτρα που διασφαλίζουν ότι μια εργαζόμενη δύναται να επιλέξει να εργαστεί με μερική απασχόληση για περίοδο που δεν υπερβαίνει το ένα έτος, με απόλυτη προστασία έναντι του ενδεχόμενου απόλυσης και με πλήρη δικαιώματα όσον αφορά την ανάκτηση της θέσης πλήρους απασχόλησης και της αμοιβής της μετά τη λήξη της εν λόγω περιόδου.**

(*) EE L 204, 26.7.2006, σ. 23.»

11) Το άρθρο 11 αντικαθίσταται ως εξής:

«Άρθρο 11

Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας

Προκειμένου να διασφαλισθεί στις εργαζόμενες εγκύους, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας της, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

- 1) στις περιπτώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 5, 6 και 7, τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος ισοδυνάμου επιδόματος των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, πρέπει να εξασφαλίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές·

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

- 2) η **εργαζόμενη**, κατά την έννοια του άρθρου 2, που **αποκλείεται** από την εργασία της από τον εργοδότη που δεν την θεωρεί **κατάλληλη** για εργασία χωρίς να έχουν προσκομιστεί ιατρικά στοιχεία από την εργαζόμενη, **μπορεί με δική της πρωτοβουλία να συμβουλευτείται γιατρό. Εάν ο γιατρός πιστοποιεί την καταλληλότητα της γυναίκας για εργασία, είτε ο εργοδότης πρέπει να εξακολουθήσει να την απασχολεί όπως και πριν είτε η γυναίκα λαμβάνει αμοιβή ίση με τον πλήρη μισθό της** έως την έναρξη της άδειας μητρότητας κατά την έννοια του άρθρου 8 παράγραφος 3·
- 3) τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων εργαζομένων, όσον αφορά τις εργονομικές συνθήκες, τον χρόνο εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της νυκτερινής εργασίας και της αλλαγής εργασίας) και την ένταση της εργασίας, καθώς και την αυξημένη προστασία έναντι ειδικών μολυσματικών παραγόντων και της ιοντίζουσας ακτινοβολίας·
- 4) στην περίπτωση του άρθρου 8, πρέπει να εξασφαλίζονται:
- α) τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, εκτός από τα δικαιώματα που αναφέρονται στο κατωτέρω στοιχείο β)·
 - β) η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα ισοδυνάμου επιδόματος στις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2·
 - γ) το δικαίωμα των εργαζομένων σε άδεια μητρότητας να λαμβάνουν αυτομάτως κάθε μισθολογική αύξηση, κατά περίπτωση, χωρίς να πρέπει να διακόψουν προσωρινά την άδεια μητρότητας προκειμένου να επωφεληθούν της μισθολογικής αύξησης·
 - δ) το δικαίωμα των εργαζομένων, κατά την έννοια του άρθρου 2, να επιστρέφουν στις θέσεις εργασίας τους ή σε ανάλογες θέσεις υπό όρους και συνθήκες που δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί γι' αυτές, **με την ίδια αμοιβή, στην ίδια επαγγελματική κατηγορία και καθήκοντα που είχαν πριν από την περίοδο άδειας μητρότητας**, και να επωφελούνται από τυχόν βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας από τις οποίες θα επωφελούνταν κατά την απουσία τους· **και σε εξαιρετικές περιπτώσεις αναδιάρθρωσης ή ριζικής αναδιοργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας, εξασφαλίζεται στην εργαζόμενη η ευκαιρία να συζητήσει με τον εργοδότη τις επιπτώσεις αυτών των αλλαγών στην επαγγελματική της κατάσταση και, έμμεσα, στην προσωπική της κατάσταση**·
 - ε) τη διατήρηση για τις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης μέσω της εκπαίδευσης παράλληλα με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική και συμπληρωματική κατάρτιση ενόψει της παγίωσης των προοπτικών σταδιοδρομίας τους·
 - στ) η περίοδος της άδειας μητρότητας δεν πρέπει να επηρεάζει τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα των εργαζομένων και πρέπει να υπολογίζεται ως συντάξιμος χρόνος για τους σκοπούς της συνταξιοδότησης και οι εργαζόμενες δεν πρέπει να υφίστανται μείωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων τους εξαιτίας της άδειας μητρότητας·
- 5) το επίδομα κατά το σημείο 4 στοιχείο β) θεωρείται **ισοδύναμο** εφόσον εγγυάται εισόδημα ισοδύναμο με τον τελευταίο μηνιαίο μισθό ή μέσο όρο μηνιαίου μισθού. **Οι εργαζόμενες σε άδεια μητρότητας λαμβάνουν πλήρη μισθό και το επίδομα είναι το 100 % του τελευταίου μηνιαίου μισθού ή του μέσου μηνιαίου μισθού.** Τα κράτη μέλη δύνανται να καθορίζουν την περίοδο βάσει της οποίας υπολογίζεται ο μέσος όρος του μηνιαίου μισθού·
- 6) το επίδομα που λαμβάνουν οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 δεν είναι χαμηλότερο από το επίδομα που λαμβάνουν οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 σε περίπτωση διακοπής της δραστηριότητας για λόγους που συνδέονται με την υγεία των εργαζομένων·
- 7) τα κράτη μέλη διασφαλίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων σε άδεια μητρότητας να λαμβάνουν αυτομάτως κάθε μισθολογική αύξηση, κατά περίπτωση, χωρίς να πρέπει να διακόψουν προσωρινά την άδεια μητρότητας προκειμένου να επωφεληθούν της μισθολογικής αύξησης·

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

- 8) τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να διασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2, δύνανται, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ή όταν επιστρέφουν από την άδεια μητρότητας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 8, να ζητούν αλλαγές του ωραρίου και των μορφών εργασίας τους, και ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εξετάζουν το αίτημα αυτό, λαμβανομένων υπόψη των αναγκών των εργοδοτών και των εργαζομένων·
- 9) τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να ενθαρρύνουν τους εργοδότες και να προωθήσουν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για να προσφέρουν βοήθεια για την επαγγελματική επανένταξη και την εκπαίδευση των εργαζομένων που επιστρέφουν στην εργασία μετά την άδεια μητρότητας, εφόσον απαιτείται και/ή ζητείται από τους εργαζόμενους και σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία·
- 10) ο εργοδότης διασφαλίζει ότι το ωράριο εργασίας των εγκύων λαμβάνει υπόψη την ανάγκη τακτικών και έκτακτων προληπτικών ιατρικών εξετάσεων·
- 11) τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους εργοδότες να δημιουργήσουν νηπιακούς σταθμούς για τα παιδιά εργαζομένων κάτω των τριών ετών.»
- 12) Παρεμβάλλονται τα εξής άρθρα:

«Άρθρο 11α

Απουσία για γαλουχία

1. Η μητέρα που θηλάζει το παιδί της δικαιούται αδειάς για το σκοπό αυτό, η οποία λαμβάνεται σε δύο διακριτές περιόδους, μέγιστης διάρκειας μιας ώρας η κάθε μία, εκτός αν έχει συμφωνηθεί άλλη ρύθμιση με τον εργοδότη, χωρίς να χάνει κανένα από τα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόλησή της.
2. Σε περίπτωση πολλαπλής γέννησης, η άδεια που προβλέπεται στην παράγραφο 1 αυξάνεται κατά τριάντα λεπτά ανά επιπλέον βρέφος.
3. Σε περίπτωση εργασίας μερικής απασχόλησης, η άδεια κατά την παράγραφο 1 μειώνεται κατ' αναλογίαν προς τον κανονικό χρόνο εργασίας, αλλά δεν είναι μικρότερη από τριάντα λεπτά.
4. Στην περίπτωση που προβλέπεται στην παράγραφο 3, η άδεια λαμβάνεται για περίοδο που δεν υπερβαίνει τη μία ώρα και, ενδεχομένως, δεύτερη περίοδο για την κάλυψη της υπολειπόμενης διάρκειας, εκτός αν έχει συμφωνηθεί άλλη ρύθμιση με τον εργοδότη.

Άρθρο 11β

Πρόληψη των διακρίσεων και ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των δύο φύλων

Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με την εθνική τους παράδοση και πρακτική, λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να ενισχύσουν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε κατάλληλα επίπεδα, με στόχο τη θέσπιση αποτελεσματικών μέτρων για την παρεμπόδιση των διακρίσεων κατά των γυναικών λόγω αδειάς εγκυμοσύνης, μητρότητας ή υιοθεσίας.

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους εργοδότες, με συλλογικές συμβάσεις ή πρακτικές, να λάβουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης, μητρότητας ή αδειάς υιοθεσίας.

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργά υπόψη τον στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά την κατάρτιση και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δράσεων στους τομείς που διέπει η παρούσα οδηγία.»

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

13) Παρεμβάλλονται τα εξής άρθρα:

«Άρθρο 12α

Προστασία έναντι αντιποίνων

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην έννομη τάξη τους τα αναγκαία μέτρα για την προστασία προσώπων, **περιλαμβανομένων των μαρτύρων**, από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενή συνέπεια που υφίσταται λόγω καταγγελίας ή διαδικασίας τις οποίες έχουν κινήσει με σκοπό να εξασφαλίσουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που παρέχει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 12β

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την επιβολή των κυρώσεων αυτών. Οι κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης ■ και πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.

Άρθρο 12γ

Φορείς ισότητας

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο φορέας ή οι φορείς που ορίζονται στο άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι αρμόδιοι για θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, όταν τα ζητήματα αυτά αφορούν κατά κύριο λόγο την ίση μεταχείριση και όχι **μόνο** την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.»

Άρθρο 2

1. Τα κράτη μέλη δύνανται να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για τις εργαζόμενες από αυτές που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να εγκρίνουν προληπτικά μέτρα και μέτρα παρακολούθησης για την προστασία και την ασφάλεια των εγκύων εργαζομένων και των λεχώνων στο χώρο εργασίας.

3. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν συνιστά σε καμία περίπτωση λόγο για τη μείωση των επιπέδων προστασίας στους τομείς που καλύπτει η παρούσα οδηγία.

4. Οι διατάξεις που θεσπίζονται με την παρούσα οδηγία ενσωματώνονται στο κείμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στα κράτη μέλη.

Άρθρο 3

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις ... (*). Ανακοινώνουν αμέσως στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων καθώς και πίνακα αντιστοιχίας μεταξύ αυτών και των διατάξεων της παρούσας οδηγίας.

2. Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις ανωτέρω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.

(*) Δύο έτη μετά την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας.

Τετάρτη 20 Οκτωβρίου 2010

Άρθρο 4

1. Τα κράτη μέλη και οι εθνικοί φορείς ισότητας ανακοινώνουν στην Επιτροπή, το αργότερο έως ... (*) και εν συνεχεία ανά **τριετία**, όλες τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες ώστε η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως αυτή τροποποιείται με την παρούσα οδηγία.

2. Η έκθεση της Επιτροπής λαμβάνει δεόντως υπόψη τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων και των οικείων μη κυβερνητικών οργανώσεων. Σύμφωνα με την αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των δύο φύλων, η έκθεση περιέχει, μεταξύ άλλων, αξιολόγηση των επιπτώσεων που έχουν τα ληφθέντα μέτρα στους άνδρες και τις γυναίκες. **Περιλαμβάνει επίσης μελέτη αντικτύπου που αναλύει τις κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες που θα είχε στην Ένωση στο σύνολό της η περαιτέρω αύξηση της διάρκειας της άδειας μητρότητας και η εφαρμογή της άδειας πατρότητας.** Με βάση τα λαμβανόμενα στοιχεία, η εν λόγω έκθεση περιλαμβάνει, κατά περίπτωση, προτάσεις για την επανεξέταση και την προσαρμογή στα πρόσφατα δεδομένα της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως αυτή τροποποιείται με την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 5

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσής της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 6

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

...

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

(*) **Τρία έτη** από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας.

Καταπολέμηση των καθυστερήσεων πληρωμών στις εμπορικές συναλλαγές *I**

P7_TA(2010)0374

Νομοθετικό ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 20ής Οκτωβρίου 2010 σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την καταπολέμηση των καθυστερήσεων πληρωμών στις εμπορικές συναλλαγές (αναδιατύπωση) (COM(2009)0126 – C7-0044/2009 – 2009/0054(COD))

(2012/C 70 E/27)

(Συνήθης νομοθετική διαδικασία – αναδιατύπωση)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

— έχοντας υπόψη την πρόταση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο (COM(2009)0126),

— έχοντας υπόψη το άρθρο 251, παράγραφος 2, και το άρθρο 95 της Συνθήκης ΕΚ, σύμφωνα με τα οποία του υποβλήθηκε η πρόταση από την Επιτροπή (C7-0044/2009),

— έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο με τίτλο «Συνέπειες της έναρξης ισχύος της Συνθήκης της Λισαβόνας στις τρέχουσες διοργανικές διαδικασίες λήψης αποφάσεων» (COM(2009)0665),