

HU

HU

HU



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 3.10.2008
COM(2008) 637 végleges

2008/0193 (COD)

Javaslat:

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv módosításáról

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(előterjesztő: a Bizottság)

INDOKOLÁS

1. A JAVASLAT HÁTTERE

A javaslat indokai és célkitűzései

E javaslat célja a várandós, a gyermekágyas vagy a szoptató munkavállalóknak nyújtott védelem javítása. A javaslat különösen a szülési szabadság minimális időtartamának 14 hétről 18 hétre történő meghosszabbítását irányozza elő. Ez egyrészt segíti a munkavállalókat abban, hogy a szülés közvetlen hatásait kipihenjék, másrészt pedig megkönnyíti a munkaerőpiacra való visszatérésüket a szülési szabadság lejártát követően. Az irányelv a várandós, a gyermekágyas vagy a szoptató munkavállalók munkavállalói jogait is erősíti. A javaslat hozzájárul továbbá a munka, a magán- és a családi élet jobb összeegyeztethetőségéhez.

E javaslat a Bizottság 2008-ra szóló munkaprogramjában¹ kiemelt kezdeményezésként² szerepel (hivatkozás: 2008/EMPL/025).

Általános háttér

A Bizottság által 2006 márciusában elfogadott, „A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006-2010” címet viselő ütemtervében³ a Bizottság arra kötelezte el magát, hogy felülvizsgálja a nemek közötti egyenlőségről szóló hatályos uniós jogszabályokat, amelyek nem kerültek be a 2005-ben átdolgozott jogszabályok közé, annak érdekében, hogy azokat adott esetben naprakésszé tegye, korszerűsítse és átdolgozza. A 92/85/EGK irányelv nem került be az átdolgozott jogszabályok közé.

A 2006. márciusi Európai Tanács hangsúlyozta a munka és a magánélet közötti nagyobb egyensúly szükségességét a gazdasági növekedés, a jólét és a versenyképesség biztosítása érdekében, és jóváhagyta a nemek közötti egyenlőségről szóló európai paktumot. 2007 decemberében a Tanács⁴ felhívta a Bizottságot, hogy értékelje az összeegyeztethetőség támogatására vonatkozó jogi keretet, illetve e jogi keret esetleges javításának szükségességét. 2008 márciusában az Európai Tanács megerősítette, hogy további erőfeszítéseket kell tenni a munka és a magánélet összeegyeztetése terén mind a férfiak, mind pedig a nők tekintetében.

Az Európai Parlament folyamatosan sürgette a várandós munkavállalók védelmével és a számukra nyújtott szülői szabadsággal kapcsolatos meglévő jogszabályok javítását, valamint a munka, a magán- és a családi élet jobb összeegyeztethetőségét szolgáló intézkedések meghozatalát. Európa demográfiai jövőjéről szóló 2008. február 21-i állásfoglalásában⁵ az Európai Parlament például a legjobb gyakorlatok alkalmazására szólította fel a tagállamokat és rámutatott arra, hogy a születési arány pozitívan befolyásolható az összehangolt állami politikák révén, méghozzá úgy, hogy egy család- és gyermekbarát anyagi és pszichológiai közeget teremtenek.

¹ COM(2007) 640.

² Az ütemtervet az alábbi honlapon tették közzé:
http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf

³ COM(2006) 92.

⁴ SOC 385 tanácsi következtetések: A nők és a férfiak kiegyensúlyozott szerepe a foglalkoztatás, a növekedés és a társadalmi kohézió tekintetében

⁵ 2007/2156 (INI), 14. és 15. pont; megtekinthető az alábbi honlapon:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

2007. szeptember 27-i állásfoglalásában⁶ a Parlament sürgette a tagállamokat, hogy tegyék kölcsönössé a szülési és a szülői szabadságra járó juttatások költségeit annak biztosítása érdekében, hogy a nők ne jelentsenek a jövőben a férfiaknál költségesebb munkaerőt, és üdvözölte a szociális partnerekkel folytatott konzultációs eljárást az összeegyeztethetőségről. Felhívta a tagállamokat továbbá, hogy a szociális partnerekkel együttműködve küzdjenek a munkaerőpiacon jelen lévő, várandós nők elleni megkülönböztetés ellen, és tegyenek meg minden szükséges lépést az anyák magas szintű védelmének biztosítására; mindamellet felkérte a Bizottságot, hogy alaposabban vizsgálja meg e téren a vonatkozó közösségi jogszabályoknak való megfelelést, és állapítsa meg, hogy szükség van-e e jogszabályok felülvizsgálatára.

A javaslat által érintett területen meglévő rendelkezések

A 92/85/EGK irányelv (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) egy legalább 14 héten át tartó, folyamatos szülési szabadság biztosítását írja elő. Az irányelv továbbá a munkahelyi egészségre és biztonságra vonatkozó rendelkezéseket is megállapít a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók védelme érdekében. A szülési szabadság ideje alatt egy nő sem bocsátható el. A munkaszerződéssel kapcsolatos jogokat ez idő alatt is biztosítják.

A 76/207/EGK irányelv⁷ 2. cikkének (7) bekezdésével összhangban a szülési szabadságon lévő nő jogosult arra, hogy a szülési szabadság lejártá után visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe. Ugyanezen rendelkezés értelmében, ha egy nőt terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, az hátrányos megkülönböztetésnek minősül.

Összhang az Unió egyéb politikáival és célkitűzéseivel

E javaslat célja összhangban van az Európai Unió más szakpolitikáival és különösen a növekedést és a foglalkoztatást célzó lisszaboni stratégiával. A Szerződés értelmében a Közösség minden tevékenysége során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség előmozdítására. A nemek közötti egyenlőség a lisszaboni stratégia központi eleme: mivel a foglalkoztatási mutatók tekintetében a gyermekkel rendelkező nők és a gyermekkel rendelkező férfiak között éles különbség mutatkozik, a különbség áthidalása alapvető fontosságú, amennyiben a Közösség meg szeretné valósítani a nők foglalkoztatási arányával kapcsolatos célkitűzéseit. E különbség csökkentése a nemek között egyenlőség szempontjából is elengedhetetlen fontosságú.

2. KONZULTÁCIÓ AZ ÉRDEKELTEKKEL ÉS HATÁSVIZSGÁLAT

Konzultáció

⁶ 2007/2065(INI)), megtekinthető az alábbi honlapon:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, 13., 28. és 29. pont.

⁷ A Tanács 1976. február 9-i 76/207/EGK irányelve a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról (HL L 39., 1976.2.14., 40. o.). A 2002/73/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL L 269., 2002.10.5., 15. o.) módosított irányelv.

Az összes alább említett konzultációt egy sor, az összeegyeztethetőséget támogató jogszabályozás javítását célzó lehetőség figyelembevételével folytatták le. Az alábbiakban kifejtett okok miatt a Bizottság jelenlegi javaslata a 92/85/EGK irányelv módosítására korlátozódik.

2006 és 2007 folyamán a Bizottság egy kétlépcsős konzultációs eljárás keretében konzultációt folytatott a közösségi szociális partnerekkel a munka, a magán és a családi élet jobb összeegyeztethetőségéről, amellyel a 92/85/EGK és a 96/34/EK irányelv⁸ is foglalkozik. A Bizottság olyan megoldásokat keresett, amelyekkel javíthatók lennének az anyaság védelmére és a szülői szabadságra vonatkozó meglévő jogszabályok, és új szabadságtípusokat állapított meg a családok tekintetében (apasági szabadság, örökbefogadási szabadság, szabadság biztosítása az eltartottak gondozására). Egyéb intézkedések tekintetében a Bizottság hangsúlyozta a gyermekek, illetve a hozzátartozók gondozását ellátó létesítmények, az új munkamodellek (ideértve a távmunkát is) és a különböző ösztönzők jelentőségét, amelyek a férfiakat az e téren igénybe vehető lehetőségek kiaknázására buzdítják.

A válaszok⁹ eltérőek voltak: A szociális partnerek némelyike üdvözölte a Bizottság kezdeményezését, míg mások a jelenlegi rendelkezések bármiféle változtatását elutasították. 2008 júliusában ugyanakkor az európai szociális partnerek azon szándékukról értesítették a Bizottságot, hogy a Szerződés 139. cikkének értelmében tárgyalási folyamatot indítanak egyes családi szabadsági modellekre vonatkozóan. A szociális partnerek között lefolytatott tárgyalási szakasz végén (legfeljebb kilenc hónap) a Bizottság meghozza a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy az új megállapodás egy irányelv révén jogerőre emelkedjen, illetve – amennyiben a tárgyalások megghiúsulnak – mérlegelni fogja saját jogalkotási javaslata előterjesztését.

Mivel a szociális partnerek megerősítették, hogy tárgyalásaik során nem áll szándékukban foglalkozni a szülési szabadsággal, a Bizottság úgy véli, hogy helyénvaló e javaslat jelenlegi előrehozása, így a szociális partnerek – amikor felülvizsgálják a szülési szabadságot – tudják, milyen jogok illetnék meg az anyákat a szülési szabadság minimális ideje és feltételei tekintetében.

2007 decemberében a Bizottság konzultációt folytatott a tagállamokkal ugyanazon lehetőségek figyelembevételével, amelyeket a szociális partnerekkel folytatott konzultáció során is tárgyaltak. A szülési szabadság tekintetében néhány tagállam támogatta a szabadság hosszának (mérsékelt) növelését, bizonyos tagállamok a juttatások emelése mellett voltak, mások pedig mindenféle közösségi szintű változtatást elleneztek. Voltak olyan tagállamok is, amelyekről nem érkezett válasz a kérdőívre.

A Bizottság az e téren aktív európai nem kormányzati szervezetekkel¹⁰ is konzultációt folytatott. Ezek általánosságban támogatják a jobb összeegyeztethetőség elérését célzó kezdeményezéseket.

⁸ A Tanács 1996. június 3-i 96/34/EK irányelve az UNICE, a CEEP és az ESZSZ által a szülői szabadságról kötött keretmegállapodásról (HL L 145., 1996.6.19., 4. o.).

⁹ Lásd az alábbi honlapon:

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

¹⁰ Lásd az alábbi honlapon:

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

A nők és férfiak esélyegyenlőségével foglalkozó tanácsadó bizottságot¹¹ is megkérdezték. A bizottság tagjainak többsége úgy véli, hogy további közösségi szintű jogalkotásra van szükség a szülési szabadság hosszának 24 hétre való kiterjesztésére, illetve az e szabadság alatt járó fizetésnek a teljes fizetés szintjére történő emelésére.¹²

Végül a munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi tanácsadó bizottság véleményét is kikérték a javaslatvezetetről.

A konzultációs folyamatban kapott válaszokat figyelembe vették e javaslat szövegének elkészítésekor. A szülési szabadság idejének négy héttel történő meghosszabbítása mérsékelt növekedést jelent, és sok tagállam jelenlegi helyzetébe illeszkedik. A fizetés teljes összegének folyósítása biztosítaná, hogy a nő ne kerüljön rossz anyagi helyzetbe gyermeke születésekor.

Szakértői vélemények összegyűjtése és felhasználása

E kezdeményezés előkészületekor a Bizottság megbízást adott az összeegyeztethetőség javítását célzó intézkedések költségeit és hasznát felmérő tanulmány¹³ elkészítésére. A tanulmány arra a következtetésre jutott, hogy a szülési szabadságra vonatkozó rendelkezéseknek a javasolt formában történő módosítása ígéretes lehetőségnek tűnik, mivel a tagállamok saját rendelkezései nem sokban térnek el a javasoltaktól.

Az esélyegyenlőséggel foglalkozó független jogi szakértők hálózata jelentést nyújtott be egyrészt a terhességgel, az anyasággal és az apasággal, valamint a szülői jogokkal kapcsolatos helyzetről az egyes tagállamokban¹⁴, másrészt pedig a rugalmas munkaidő-beosztás lehetővé tevő nemzeti intézkedésekről¹⁵.

Hatásvizsgálat

A Bizottság a hatásvizsgálatot¹⁶ a 2007-ben, a konzultációs folyamat második szakaszában a szociális partnerekhez eljuttatott konzultációs dokumentumban ismertetett jogalkotási lehetőségek alapján készítette el. Habár a Bizottság javaslatát jelenleg a szülési szabadságra korlátozza, a többi lehetőség értékelése segítheti a szociális partnereket tárgyalásaik során, tiszteletben tartván mindamelllett autonómiájukat.

A hatásvizsgálati jelentés¹⁷ célja a kitűzött célok elérését elősegítő és az összeegyeztethetőség támogatását javító legjobb politikai lehetőségek megállapítása. A jelentés intézkedések széles skálájára tért ki, köztük a családdal kapcsolatos szabadságról rendelkező meglévő irányelvek – nevezetesen a 92/85/EGK és a 96/34/EK irányelv – módosítására, valamint új/más szabadsági formák – például az örökbefogadási szabadság, az apasági szabadság vagy a hozzátartozó-ápolási szabadság – bevezetésére. Számos lehetőséget megvizsgáltak, míg végül

¹¹ A bizottságot a tagállamok, az esélyegyenlőséggel foglalkozó szervek, a szociális partnerek és a nemkormányzati szervezetek tagjai alkotják.

¹² 2008. július 3-i vélemény, amelyet az alábbi honlapon tettek közzé:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

¹³ Lásd az alábbi honlapon:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html.

¹⁴ Lásd az alábbi honlapon:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf

¹⁶ SEC(2008) 2526

¹⁷ Lásd az alábbi honlapon:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

a lehetőségek alábbi szűk körét állították össze: EU-szintű intézkedések elvetése, bevált gyakorlatok terjesztése, a szülési szabadságra vonatkozó jogszabályok módosítása (92/85/EGK irányelv), a szülői szabadságra vonatkozó jogszabályok módosítása (96/34/EK irányelv), külön rendelkezés az örökbefogadási szabadságra vonatkozóan és két új szabadsági forma bevezetése, nevezetesen az apasági és a hozzátartozó-ápolási szabadságé.

A jelentésben azt a következtetést vonták le, hogy a cselekvés elmaradása nem javítaná az összeegyeztethetőséget célzó intézkedések hatékonyságát. A nem jogszabályi intézkedések (így például a bevált gyakorlatok átadása vagy a szociális partnerek kezdeményezései) továbbra is mindenképp folytatódnak ugyanúgy, mint más intézkedések bevezetése, amelyek a nők foglalkoztatási arányának növelését célozzák.

A családi okokból igénybe vehető szabadsághoz fűződő jogok javítása egyéb intézkedésekkel, például a gyermekek jobb ellátásával együtt segíti a nőket és férfiakat a munka és a magánélet jobb összeegyeztethetőségében. Mindehhez az anya számára nyújtott szülési szabadságra vonatkozó rendelkezés nyújt megfelelő alapot, amelyet kiegészít a szülői szabadság, amelyet a szülők bármelyike igénybe vehet. A hatásvizsgálat ezért megállapítja, hogy a szülési szabadságra vonatkozó rendelkezések (92/85/EGK irányelv) módosítására irányuló javaslat ebben a szakaszban nagyon hasznos intézkedésnek bizonyul az összeegyeztethetőség javítására, és a szociális partnerek is figyelembe vehetik a családdal kapcsolatos egyéb szabadsági formákról folyó tárgyalásaik során.

A konzultációs folyamat és a Bizottság megbízásából elkészített tanulmány eredményeinek tükrében a szülési szabadság idejének meghosszabbítását és az ez idő alatt fizetett munkabér megemelését jó megoldásnak találták a nők egészségének és biztonságának javítása szempontjából, illetve annak érdekében, hogy a nők számára lehetővé tegyék munka és a családi élet feladatainak minél jobb összeegyeztethetőségét, ami a férfiak és nők munkaerő-piaci egyenlőségét is javítaná.

Jelenleg a szülési szabadság hossza 14 hét – a tagállamok egy kis részében – és 28 hét – más tagállamokban – között mozog, bizonyos körülményektől függően pedig akár 52 hét is lehet, bár fizetés nem jár a teljes időszakra.

A szülési szabadság meghosszabbítása kedvező hatással lenne az anyák egészségére. Segítené őket a szülés utáni felépülésben, illetve a gyermekkel való szoros kapcsolat kialakításában. Továbbá, ha a gyermek már valamivel idősebb, a nők könnyebben térnek vissza munkahelyükre, és ez azt is eredményezhetné, hogy kevésbé vennék igénybe a szülői szabadságot. A szülési szabadság meghosszabbítása és a nők jogainak erősítése a szabadságról való visszatérésüket követően hozzájárulna továbbá a nők és férfiak egyenjogúságának biztosításához a munkaerő-piaci lehetőségek és a munkahelyi bánásmód tekintetében. A szülési szabadság alatt járó fizetés összegének megemelése biztosítja azt, hogy az érintett nők ne kerüljenek pénzügyileg veszteséges helyzetbe.

A munkaadó számára – az anya munkahelyi távollétének idejét illetően – mindez nagyobb biztonságot jelent, mivel a munkavállaló várhatóan kevesebbszer veszi majd igénybe a szülői szabadságot. Ennek különösen a kisebb szervezetek szempontjából van jelentősége, mivel ezekben a családdal kapcsolatos szabadságok hatása arányát tekintve jobban érzékelhető, mint a nagyobb szervezeteknél.

E lehetőség a hosszabb szabadságokból és a magasabb juttatásokból adódóan költségekkel jár azokban a tagállamokban, amelyekben még változtatásokra van szükség, illetve költségek

keletkeznek a munkából kieső munkavállaló helyettesítése nyomán is. Annak érdekében, hogy a vállalkozások számára – különösen ami a kisebb vállalkozásokat illeti – ezek a költségek ne jelentsenek indokolatlan terhet, a Bizottság javaslata lehetővé teszi a tagállamok számára az anyasági ellátás maximális összegének megállapítását. A tagállamok továbbra is szabadon dönthetnek arról, hogy a juttatások mekkora részét fedezzék állami költségvetésből.

3. JOGI SZEMPONTOK

Jogalap

A javaslat alapja az EK-Szerződés 137. cikkének (2) bekezdése és 141. cikkének (3) bekezdése. Noha a 92/85/EGK irányelv alapja a Szerződés 118a. cikke (a jelenlegi 137. cikk), és a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló irányelv (89/391/EK irányelv) keretén belül külön irányelvnek tekintendő, e javaslat jogalapjául kiegészítésként a 141. cikk is szolgál. A várandós vagy szoptató munkavállalók egészségének és biztonságának védelme szempontjából lényeges a szülési szabadság. A várandósság vagy anyaság miatti elbocsátás vagy hátrányos megkülönböztetés elleni védelem ugyanolyan elengedhetetlen a nők egészségének és biztonságának védelme szempontjából, mint a szülési szabadság ideje alatti bérfizetés. A szülési szabadságra, annak hosszára, a szabadság alatti bérfizetésre, valamint a szülési szabadságot igénybe vevő, vagy a szabadságról a munkába visszatérő nők jogaira és kötelezettségeire vonatkozó szabályok szorosan összefüggenek a 141. cikk (3) bekezdésében megállapított, a férfiak és nők egyenlő bánásmódjára vonatkozó elvvel. E javaslat a két jogalapját ezért e két cikk kombinációja képezi.

Szubszidiaritás és arányosság

A javaslat célja egy hatályos irányelv módosítása. Ez csakis egy másik irányelv által lehetséges.

E javaslat általános célkitűzései csak közösségi szintű intézkedés révén érhetők el, mivel a várandós, gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók védelméhez szükséges feltételek valamennyi tagállamban való megteremtése kizárólag egy közös minimumszabvány megállapításával biztosítható. Az érintett munkavállalók munkahelyi egészségének és biztonságának védelmén túl a javaslat kedvező hatása abban is megmutatkozik majd, hogy a nők jobban össze tudják hangolni a munka, a magán- és a családi életből fakadó kötelezettségeiket. A jobb összeegyeztethetőséget célzó szakpolitikák és intézkedések jelentőségét az európai intézmények, valamint a legfontosabb érdekelt felek is egyaránt felismerték és hangsúlyozták.

A javaslat nem lépi túl a célkitűzések eléréséhez feltétlenül szükséges kereteket. Minimumszabványként tekintendő, amely lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy ezen túlmutató intézkedéseket hozzanak. A kitűzött célok elérése tekintetében e javaslat továbbá nem lépi túl a közösségi szinten feltétlenül szükséges kereteket.

Az eszköz megválasztása

Mivel e javaslat célja egy hatályos irányelv módosítása, egyetlen jogi aktusként kizárólag újabb irányelv jöhet számításba.

A Szerződés 137. cikkének (2) bekezdése mindenestre kimondja, hogy az uniós jogalkotó irányelvek révén fokozatosan alkalmazandó minimumkövetelményeket állapíthat meg.

Megfelelési táblázat

A tagállamok az irányelvet átültető nemzeti rendelkezéseik szövegét, valamint a rendelkezések és az ezen irányelv közötti megfelelést bemutató táblázatot kötelesek eljuttatni a Bizottsághoz.

Európai Gazdasági Térség

A szöveg az Európai Gazdasági Térséggel kapcsolatos vonatkozással bír, és az irányelv az EGT Vegyesbizottság döntését követően az Európai Gazdasági Térség nem uniós tagállamaiban is alkalmazandó.

4. KÖLTSÉGVETÉSI KIHATÁSOK

A javaslat nincs hatással a Közösség költségvetésére.

5. AZ EGYES RENDELKEZÉSEK RÉSZLETES MAGYARÁZATA

1. cikk

A javasolt irányelv a jelenleg hatályos, a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló, 1992. október 19-i 92/85/EGK irányelvet (tizedik egyedi irányelv a 89/391/EGK irányelv 16. cikke (1) bekezdésének értelmében) módosítja, különös tekintettel annak 8. cikkére (szülési szabadság), 10. cikkére (elbocsátás tilalma) és 11. cikkére (munkavállalói jogok).

Az irányelv 8. cikkét (szülési szabadság) oly módon módosítja, hogy a szülési szabadság időtartamát 18 hétre hosszabbítja, amelyből hat hetet a gyermek megszületése után kell igénybe venni. A szülési szabadság hossza így megfelel az anyaság védelméről szóló, 2000-ben elfogadott ILO-ajánlásban megállapított időtartamnak, célja pedig a gyermeket szülő nők egészségének és biztonságának általános javítása. Az időtartam meghosszabbítása lehetővé teszi, hogy a nők a terhességet és a szülést követően felépüljenek, több időt tölthessenek együtt gyermekeikkel, és hosszabb ideig szoptathassanak. A jelenleg hatályos irányelv értelmében a szülési szabadság hossza 14 hét, amelyből 2 hetet kell kötelező jelleggel igénybe venni, a szülés előtt vagy a szülést követően.

Azok a nemzeti jogszabályok, amelyek az anyáknak legalább 18 hét szabadságot biztosítanak a gyermekszülés előtt és/vagy után, és e szabadság alatt ezen irányelv rendelkezéseinek megfelelő szintű jövedelmet garantálnak, ezen irányelv értelmében a szülési szabadságra vonatkozó szabályoknak tekintendők.

Az irányelv hatálya alá tartozó nők megválaszthatnák, mikor veszik ki a szabadság nem kötelező részét (szülés előtt vagy után), ezért nem lehetne őket tovább arra kötelezni, hogy a szabadság meghatározott részét a szülés előtt vegyék ki (amint az jelenleg egyes tagállamokban történik). A tagállamok döntenek az értesítési határidőkről.

Amennyiben a gyermek az előre kiszámított időpontot követően születik meg, akkor a szabadság szülés előtti része a szülés időpontjáig meghosszabbodik anélkül, hogy ezáltal a szabadság szülés után igénybe vett része csökkenne; így biztosítható, hogy a nők számára elegendő idő álljon rendelkezésre a szülés utáni felépülésre, illetve a szoptatásra.

A tagállamoknak kell döntést hozniuk arról, hogy mennyivel hosszabbodik meg a szülési szabadság időtartama koraszülés, a gyermek születése utáni kórházi kezelése, fogyatékkal született újszülött és ikerszülés esetén. A többletidő célja, hogy lehetővé tegye a nők számára a koraszüléssel, a gyermek születése utáni kórházi kezelésével, a fogyatékkal született újszülött gondozásával vagy az ikerszüléssel járó különleges stressz-szituáció okozta fáradalmakat.

A terhességhez vagy a szüléshez kapcsolódó betegség, illetve komplikációk esetén a szülés előtt maximum négy héttel igénybe vett betegszabadság nem rövidíti le a szülési szabadság idejét; ez ismételten a nők egészségvédelmét szolgálja.

A 10. cikk 1. és 2. pontja (elbocsátás tilalma) a következőképpen módosul: az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatának figyelembevételére érdekében a szülési szabadság ideje alatt javasolt megtiltani minden, a munkavállaló lehetséges elbocsátására irányuló előkészületet, kivéve az egészen rendkívüli eseteket. A jelenlegi irányelv értelmében, amennyiben egy nőt a szülési szabadság ideje alatt bocsátanak el, a munkáltató köteles az ilyen körülmények között történő elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni. A javasolt módosítás értelmében a munkáltató ezen kötelessége azokra az esetekre is kiterjed, amelyekben a nő elbocsátására a szülési szabadság lejártát követő hat hónapon belül kerül sor, amennyiben az érintett munkavállaló írásbeli indoklást kér. E rendelkezés célja nem az egyéni vagy kollektív elbocsátásra vonatkozó szabályok módosítása, hanem az, hogy az érintett vállalkozások és munkavállalók érdekében rendelkezzen arról, hogy a szülési szabadságról való visszatérés után egy bizonyos ideig a munkáltató – a munkavállaló kérésére – a köteles legyen írásban megadni az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait.

A 11. cikk (a munkaviszonyhoz kapcsolódó jogok) egy új, 2c. ponttal egészül ki, amely pontosítja, hogy a szülési szabadság után a nő jogosult arra, hogy visszatérjen munkahelyére vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számára nem kedvezőtlenebbek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távolléte alatt jogosult lett volna, rá is vonatkozzon. Ez a 2006/54/EK irányelv által átdolgozott 2002/73/EK irányelvből kerül bele a módosításba, mivel a 92/87/EGK irányelv módosítása szempontjából ez a szövegrész kiemelkedő fontosságú.

A 3. pont módosítja a szülési szabadság alatt fizetendő munkabérré vonatkozó meglévő rendelkezést: alapelveként határozza meg azt, hogy a szülési szabadság ideje alatt a szabadságot megelőző teljes munkabér összege fizetendő. Ez azonban nem kötelező jellegű, mivel a tagállamok adott esetben meghatározhatják a fizetendő ellátás maximális összegét, feltéve, hogy ez az összeg nem alacsonyabb a betegszabadság ideje alatt járó munkabérnél. A tagállamok dönthetnek a szülési szabadság ideje alatt fizetett munkabér szintjéről, amely a szabadságot megelőző utolsó havi munkabérrel megegyező összegnek vagy egy bizonyos időszak alapján kiszámított átlagösszegnek felel meg.

Az Európai Közösségek Bírósága ítélkezési gyakorlatával¹⁸ összhangban a Szerződés 137. cikkének (5) bekezdésében foglaltak ellenére elfogadható, hogy az említett cikken alapuló közösségi jog munkabérrel kapcsolatos kérdésekről rendelkezzen, „mivel másként az EK 137. cikk (1) bekezdésében meghatározott bizonyos területeket megfosztanának azok lényeges tartalmának nagy részétől”.

¹⁸ C/307/05 sz. ügy, *Del Cerro Alonso*.

A 11. cikk új, 5. pontjának értelmében a szülési szabadáson lévő vagy arról visszatérő munkavállalónak jogában áll kérni munkáltatójától munkaidő-beosztásának és munkaidejének az új családi helyzetéhez való igazítását, a munkáltatónak pedig kötelessége mérlegelni e kérést. A munkáltatónak azonban nem kötelessége e kérés teljesítése és további nyomon követése. A munkavállaló e jogának gyakorlására vonatkozó részletes szabályokat a tagállamok állapítják meg. A munkavállalók egészségének védelme szempontjából szükség van erre az új rendelkezésre, amely egyben lehetővé tenné azt is, hogy az érintettek – a munkáltató egyetértésével – rugalmasabb munkaidőben és munkaidő-beosztásban dolgozhassanak. Hasonló rendelkezést tartalmaz a 2003/88/EK irányelvet módosító javaslat 2b. cikke a munkaidő szervezésére vonatkozóan. Amennyiben e cikket elfogadják, a javasolt módosítás utalhatna a 2003/88/EK irányelv módosító javaslatának 2b. cikkére, és így nem lenne szükség a 92/85/EGK irányelv további módosítására.

A bizonyítási teherre vonatkozó rendelkezést a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló legtöbb irányelv tartalmazza. Bírósági eljárásokban főszabály, hogy aki a bírósági eljárás megnyerése érdekében valamit állít, az köteles bizonyítani az erre vonatkozó tényeket. Az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ügyekben azonban gyakorta rendkívül nehéz megszerezni az ügy bizonyításához szükséges bizonyítékot, mivel az sokszor az alperes kezében van. Ezt a problémát mind az Európai Bíróság¹⁹, mind pedig az európai jogalkotás is elismerte a 97/80/EK²⁰, a 2000/43/EK²¹, a 2000/78/EK²², a 2004/113/EK²³ és a 2004/56/EK²⁴ irányelvben.

Az egyenlő bánásmódról szóló irányelvek rendszerint az áldozattá válásra vonatkozó rendelkezést is tartalmazzák. A tényleges jogi védelemnek a megtorlás elleni védelemre is ki kell terjednie. Az áldozatokat elrettentheti joguk gyakorlásától a megtorlás veszélye, ezért meg kell védeni az egyéneket az irányelvben előírt jogok gyakorlása miatti esetleges kedvezőtlen bánásmódtól.

A Bíróság joggyakorlatával²⁵ összhangban a szankciókra vonatkozó rendelkezés előírja, hogy az egyenlő bánásmód elve megsértésének esetén fizetendő kártérítésnek nem lehet felső határa. A rendelkezés nem írja elő büntetőjogi szankciók bevezetését.

A javaslat előírja a 2006/54/EK irányelvvel átdolgozott 2002/73/EK irányelv értelmében létrehozott, jelenleg működő, egyenlőséggel foglalkozó szervek hatáskörének kibővítését az irányelvben szereplő kérdésekre, amennyiben ezek a kérdések elsősorban az egyenlő bánásmódra, és nem pedig a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkoznak.

2. cikk

Ez a rendelkezés egy általános rendelkezés, amely a tagállamok számára lehetővé teszi, hogy az irányelvben garantálnál magasabb szintű védelmet biztosítsanak, és megerősíti, hogy a tagállamok által az irányelv végrehajtása során már garantált védelem szintje ne csökkenjen.

¹⁹ A 109/88 sz. *Danfoss* ügy, EBHT-3199 [1989].

²⁰ HL L 14., 1998.1.20.

²¹ HL L 180., 2000.7.19.

²² HL L 303., 2000.12.12.

²³ HL L 373., 2004.12.21.

²⁴ HL L 204., 2006.7.26.

²⁵ 13 C-180/95. sz. *Draehmpaehl*-ügy [1997] ECR I-2195; C-271/91. sz. *Marshall*-ügy [1993] ECR I-4367.

3. cikk

A rendelkezés kétéves időszakot biztosít a tagállamok számára az irányelv nemzeti jogba történő átültetésére és a vonatkozó jogszabályok szövegének a Bizottsággal való közlésére. Előírja továbbá a Bizottság számára, hogy az irányelv alkalmazásáról – a tagállamoktól származó információk alapján – tegyen jelentést az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak.

4. cikk

Ez az általános rendelkezés kötelezi a tagállamokat arra, hogy a módosított irányelv alkalmazására vonatkozó információkat rendszeresen közöljék a Bizottsággal, a Bizottságot pedig arra kötelezi, hogy ezzel kapcsolatosan jelentést tegyen a közösségi jogalkotónak – amennyiben szükséges – az irányelv módosítására vagy aktualizálására vonatkozó javaslatokkal.

5. cikk

Ez az általános rendelkezés előírja, hogy az irányelv a *Hivatalos Lapban* történő kihirdetése napján lép hatályba.

6. cikk

Ez a címzettekre vonatkozó általános rendelkezés egyértelművé teszi, hogy az irányelvet a tagállamoknak címezik.

Javaslat:

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS A TANÁCS IRÁNYELVE

a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedések bevezetéséről szóló 92/85/EGK tanácsi irányelv módosításáról

AZ EURÓPAI PARLAMENT ÉS AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 137. cikke (2) és 141. cikke (3) bekezdésére,

tekintettel a Bizottság javaslatára²⁶,

tekintettel az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság véleményére²⁷,

tekintettel a Régiók Bizottságának véleményére²⁸,

a Szerződés 251. cikkében megállapított eljárásnak megfelelően,

mivel:

- (1) A Szerződés 137. cikke előírja, hogy a Szerződés 136. cikkében foglalt célkitűzések megvalósítása érdekében a Közösség támogatja és kiegészíti a tagállamok tevékenységeit a munkavállalók egészségének és biztonságának védelme érdekében a munkakörnyezet javítására irányuló, valamint a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségét és az egyenlő munkahelyi bánásmód biztosítását célzó intézkedések terén.
- (2) A Szerződés 141. cikke előírja, hogy a Tanács a 251. cikkben megállapított eljárásnak megfelelően és a Gazdasági és Szociális Bizottsággal folytatott konzultációt követően intézkedéseket fogad el annak érdekében, hogy biztosítsa a férfiak és nők között az egyenlő esélyek és az egyenlő bánásmód elvének alkalmazását a foglalkoztatás és a munka területén.
- (3) Mivel ez az irányelv nem kizárólag a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságát és egészségvédelmét érinti, hanem az egyenlő bánásmódra vonatkozó kérdéseket is – mint például az ugyanabba a munkakörbe, vagy a szülési szabadság előtti munkakörhöz hasonló munkakörbe való visszatérés jogát, az elbocsátásra vonatkozó előírásokat és a munkavállalói jogokat, illetve a szabadság

²⁶ HL C [...], [...], [...]. o.

²⁷ HL C [...], [...], [...]. o.

²⁸ HL C [...], [...], [...]. o.

idejére járó megfelelőbb pénzügyi juttatásokat –, ezért a Szerződés 131. és 141. cikke közösen alkotják ezen irányelv jogalapját.

- (4) A nők és férfiak közötti egyenlőség az Európai Unió alapelve. Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. és 23. cikke tilt minden, nemek alapján történő megkülönböztetést, és minden területen megköveteli a nők és férfiak közötti egyenlőség biztosítását.
- (5) Az Európai Közösséget létrehozó szerződés 2. cikke értelmében ezen egyenlőség előmozdítása a Közösség egyik legfontosabb feladata. Hasonlóképpen, a Szerződés 3. cikkének (2) bekezdése kimondja, hogy a Közösségnek minden tevékenysége során törekednie kell az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint a nők és férfiak közötti egyenlőség előmozdítására.
- (6) A 92/85/EGK tanácsi irányelv²⁹ a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók munkahelyi biztonságának és egészségvédelmének javítását ösztönző intézkedéseket hajt végre.
- (7) A nők és a férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv 2006-2010³⁰ hat fő célkitűzéseinek egyike a munka, a magán- és a családi élet összeegyeztethetőségének javítása. Ezzel összefüggésben a Bizottság felülvizsgálta a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó hatályos jogszabályokat annak érdekében, hogy szükség esetén aktualizálja azokat. A Bizottság továbbá bejelentette, hogy a nemek közötti egyenlőség szabályozásának javítása érdekében „felülvizsgálja a nemek közötti egyenlőségről szóló hatályos uniós jogszabályokat, amelyek nem kerültek be a 2005-ben átdolgozott jogszabályok közé (...) annak érdekében, hogy azokat adott esetben naprakésszé tegye, korszerűsítse és átdolgozza”. A 92/85/EGK irányelv nem került be az átdolgozott jogszabályok közé.
- (8) *Megújított szociális menetrend: Lehetőségek, hozzáférés és szolidaritás a XXI. századi Európában*³¹ című közleményében a Bizottság megerősítette a munka és a magánélet közötti összeegyeztethetőség javításának szükségességét.
- (9) A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók sebezhetősége szükségessé teszi számukra, hogy jogosultak legyenek a szülés előtt, illetve után kiadott, legalább 18 hetes folyamatos szülési szabadságra; ezenfelül legalább hathetes kötelező szülési szabadságot kell számukra biztosítani a szülést követően.
- (10) A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet legalább 18 hét szülési szabadságot javasol, mely idő alatt a nő korábbi fizetésének teljes összegével megegyező ellátásban részesül. Az anyaság védelméről szóló, 2000-ben elfogadott ILO-egyezmény hat hetes kötelező szülési szabadságot ír elő a gyermek megszületését követően.
- (11) Az Európai Közösségek Bírósága – az egyenlő bánásmód elvével nem ütköző jogként – következetesen elismerte a nők terhesség alatti és utáni fizikai állapota védelmének

²⁹ HL L 348., 1992.11.28.

³⁰ A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának - *A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv* - COM(2006) 92.

³¹ COM(2008) 412.

jogosságát. Továbbá következetesen úgy döntött, hogy a nőkkel szembeni, a terhességgel vagy anyasággal kapcsolatos hátrányos bánásmód közvetlen nemi megkülönböztetésnek minősül.

- (12) Az egyenlő bánásmód elvével összhangban a Bíróság továbbá elismerte a nők munkavállalói jogainak védelmét, mindenekelőtt arra vonatkozóan, hogy jogosultak legyenek arra, hogy visszatérjenek munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kedvezőtlenebbek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon.
- (13) A nőket következésképpen védeni kell a várandósság vagy a szülési szabadság okán történő megkülönböztetéstől, és gondoskodni kell megfelelő jogi védelmükről.
- (14) Ez az irányelv nem sérti a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvvel³² átdolgozott, a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvének a munkavállalás, a szakképzés, az előmenetel és a munkakörülmények terén történő végrehajtásáról szóló 76/207/EGK tanácsi irányelv módosításáról szóló, 2002. szeptember 23-i 2002/73/EGK európai parlamenti és tanácsi irányelvet³³.
- (15) Biztosítani kell a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók biztonság- és egészségvédelmét és nem szabad, hogy ez ellentétben álljon a nők és a férfiak közötti egyenlő bánásmódról szóló irányelvekben megfogalmazott elvekkel.
- (16) A várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók hatékony védelmének javítása érdekében a bizonyítási teherrel kapcsolatos szabályokat ki kell igazítani azokban az esetekben, amelyekben valószínűsíthető az ezen irányelvben biztosított jogok megsértése. E jogok hatékony gyakorlása érdekében a bizonyítási teher az alperesre hárul, amennyiben a jogsértésre bizonyítékok vannak.
- (17) Az egyenlő bánásmód elvének hatékony megvalósítása megköveteli az áldozattá válás elleni megfelelő jogi védelmet.
- (18) A tagállamoknak hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell előírniuk az irányelvből adódó kötelezettségek megsértése esetére.
- (19) A tapasztalatok azt mutatják, hogy az ezen irányelv által a jogsértések ellen biztosított védelem fokozható lenne, ha az egyes tagállamokban az egyenlőséggel foglalkozó testület, illetve testületek hatásköre kiterjedne a kérdéskörbe tartozó problémák vizsgálatára, a lehetséges megoldások mérlegelésére és az áldozatoknak biztosított gyakorlati segítségnyújtásra. Ennek az irányelvnek ezért erre vonatkozó rendelkezést is kell tartalmaznia.
- (20) Ez az irányelv minimumkövetelményeket állapít meg, megadván a tagállamok számára azt a lehetőséget, hogy kedvezőbb rendelkezéseket vezessenek be vagy

³² HL L 269., 2002.10.5., 15. o.

³³ HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

tartsanak fenn. Ennek az irányelvnek a végrehajtása nem szolgálhat az egyes tagállamokban már fennálló helyzethez képest történő visszalépés igazolására.

- (21) Mivel a meghozandó intézkedések célkitűzései – nevezetesen a várandós, a gyermekágyas vagy szoptató munkavállalók minimális védelmi szintjének és az egyenlő bánásmód elve hatékony végrehajtásának javítása – a védelmi szintek között mutatkozó eltérések miatt tagállami szinten nem valósíthatók meg megfelelő mértékben, és ezért közösségi szinten jobban megvalósíthatók, a Közösség intézkedéseket fogadhat el a Szerződés 5. cikkében meghatározott szubszidiaritás elvével összhangban. Az e cikkben meghatározott arányosság elvének megfelelően ez az irányelv nem lépi túl a megállapított célkitűzések eléréséhez szükséges mértéket.

ELFOGADTA EZT AZ IRÁNYELVET:

1. cikk

A 92/85/EGK irányelv az alábbiak szerint módosul:

1. A 8. cikk helyébe a következő lép:

„8. cikk

Szülési szabadság

1. A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók jogosultak legyenek legalább 18 hetes folyamatos szülési szabadságra, amely a gyermekszülés előtt, illetve után vehető igénybe.

2. Az (1) bekezdésben megállapított szülési szabadságba beletartozik legalább 6 hét kötelező szabadság, amelyet a gyermek születése után kell kiadni. A tagállamoknak meg kell hozniuk a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók szabadon dönthessenek arról, hogy a szülési szabadság nem kötelező részét a gyermekszülés előtt vagy után kívánják-e igénybe venni.

3. A szülési szabadság szülés előtti része a szülés várható és tényleges időpontja közötti időtartammal meghosszabbodik anélkül, hogy a jog szerint járó fennmaradó szabadság ezáltal lerövidülne.

4. A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy koraszülés, a gyermek születését követő kórházi kezelése, a fogyatékkal született gyermekek vagy az ikerszülés esetén kiegészítő szabadságot biztosítsanak. A kiegészítő szabadság időtartamának részarányosnak kell lennie és meg kell felelnie az anya és a gyermek/gyermekek különleges igényeinek.

5. A tagállamok biztosítják, hogy a terhességhez vagy a szüléshez kapcsolódó betegség, illetve komplikációk esetén a szülés előtt négy héttel vagy korábban igénybe vett betegszabadság által nem rövidül meg a szülési szabadság ideje.”

2. A 10. cikk helyébe a következő lép:

„10. cikk

Az elbocsátás tilalma

Annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók gyakorolhassák az e cikk által is elismert egészség- és biztonságvédelmi jogukat, a következő rendelkezések vannak érvényben:

1. A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket ahhoz, hogy megtiltsák a 2. cikkben meghatározott munkavállalóknak a terhességük kezdetétől a 8. cikk (1) bekezdésében említett szülési szabadság végéig történő elbocsátását és az elbocsátására irányuló mindennemű előkészületet, az állapotukkal összefüggésbe nem hozott, a nemzeti jogszabályok, illetve gyakorlat által megengedett különleges esetektől eltekintve, amennyiben az adott esetben az illetékes hatóság ehhez hozzájárult.

2. Ha a 2. cikkben meghatározott munkavállalót az 1. pontban említett időszak alatt elbocsátják, a munkáltató köteles az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni. Amennyiben az elbocsátásra a 8. cikk (1) bekezdésében meghatározott szülési szabadság lejártát követő hat hónapon belül kerül sor, a munkavállaló kérésére a munkáltató köteles az elbocsátás megfelelően megalapozott indokait írásban megadni.

3. A tagállamok megteszik az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalókat megvédjék az 1. és a 2. pont értelmében jogszerűtlen elbocsátás következményeitől.

4. Ha egy nőt terhességgel vagy szülési szabadsággal kapcsolatban a 8. cikk értelmében kevésbé kedvező bánásmódban részesítenek, akkor az a 2006/54/EK irányelvvel átdolgozott 2002/73/EK irányelv értelmében hátrányos megkülönböztetésnek minősül.”

3. A 11. cikk helyébe a következő lép:

a) A cikk a következő 1a. ponttal egészül ki:

„Azok a 2. cikkben meghatározott munkavállalók, akiket munkáltatójuk kizár a munkából azért, mert orvosi igazolás nélkül a munkavállalót munkaképtelennek tekinti, a 8. cikk (2) bekezdésében meghatározott szülési szabadság kezdetéig teljes munkabérükkel megegyező összegű fizetésre jogosultak.

b) A 2. bekezdés a következő c) ponttal egészül ki:

„c) a 2. cikkben meghatározott munkavállalók azon jogát, hogy visszatérjenek munkahelyükre vagy egy azzal azonos munkakörbe olyan feltételek mellett, amelyek számukra nem kedvezőtlenebbek, valamint hogy minden, a munkafeltételekben bekövetkezett javulás, amelyre távollétük alatt jogosultak lettek volna, rájuk is vonatkozzon;”

c) A 3. bekezdés helyébe a következő lép:

„3. a (2) bekezdés b) pontjában említett juttatás akkor tekinthető megfelelőnek, ha legalább a munkavállaló legutolsó havi fizetésével vagy a havi fizetések átlagával egyenértékű jövedelmet biztosít, a nemzeti jogszabályok szerint meghatározott esetleges maximum összeg függvényében. A meghatározott maximum összeg nem lehet alacsonyabb annál, amit a 2. cikkben meghatározott munkavállaló tevékenységének egészségügyi okokból történő megszakítása esetén kapna. A tagállamok megállapíthatják, hogy a havi átlagfizetés mely időszak alapján kerüljön kiszámításra.”

d) A cikk a következő (5) bekezdéssel egészül ki:

„5. A tagállamok megteszik a szükséges intézkedéseket annak biztosítása érdekében, hogy a 2. cikkben meghatározott munkavállalók a 8. cikkben meghatározott a szülési szabadság ideje alatt vagy arról való visszatérésükkor munkaidejük és munkaidő-beosztásuk megváltoztatását kérhessék; a munkáltatókat pedig kötelezik arra, hogy – figyelembe véve mind a munkáltató, mind a munkavállaló igényeit – mérlegeljék e kérés teljesítésének lehetőségét.”

4. A szöveg a következő 12. cikkel egészül ki:

„12a. cikk

Bizonyítási teher

1. A tagállamok nemzeti igazságszolgáltatási rendszerükkel összhangban meghozzák a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy abban az esetben, ha azok a személyek, akik úgy vélik, hogy az ezen irányelvben megállapított jogaik sérültek, a bíróság vagy más, hatáskörrel rendelkező hatóság előtt olyan tényeket bizonyítanak, amelyekből vélelmezni lehet e jogsérelmet, az alperesnek kelljen bizonyítania, hogy nem sértette meg az irányelvet.

2. Az (1) bekezdés nem gátolja a tagállamokat a felperesre kedvezőbb bizonyítási szabályok bevezetésében.

3. Az (1) bekezdés nem alkalmazandó büntető eljárásokra.

4. A tagállamoknak nem kell az (1) bekezdést alkalmazniuk olyan eljárások során, amelyekben a bíróság vagy az illetékes hatóság deríti fel az eset tényállását.

5. Az (1) és (4) bekezdést kell alkalmazni minden olyan jogi eljárás esetén, amelyet a 12. cikk alapján indítottak.”

5. A szöveg a következő 12b. cikkel egészül ki:

„12b. cikk

Áldozattá válás

A tagállamok a nemzeti jogrendszerükbe olyan intézkedéseket vezetnek be, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az egyéneket megvédjék a panaszra vagy az egyenlő

bánásmód elvének betartására indított eljárásra válaszként alkalmazott bármiféle hátrányos bánásmódtól vagy hátrányos következményektől.”

6. A szöveg a következő 12d. cikkel egészül ki:

„12c. cikk

Szankciók

A tagállamok megállapítják az ennek az irányelvnek megfelelően elfogadott nemzeti rendelkezések megsértése esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó szabályokat, és meghoznak minden szükséges intézkedést, hogy biztosítsák ezek alkalmazását. A szankció jelentheti az áldozat részére fizetendő kártérítést, amely nem korlátozható előzetes felső küszöb meghatározásával, és hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie.”

7. A szöveg a következő 12d. cikkel egészül ki:

„12d. cikk

Az egyenlőséggel foglalkozó szervek

A tagállamok biztosítják, hogy a 2006/54/EK irányelvvel átdolgozott 2002/73/EK irányelv értelmében kijelölt, egyenlőséggel foglalkozó testületek – melyek feladata valamennyi személy nemi alapon történő megkülönböztetéstől mentes, egyenlő bánásmódjának előmozdítása, vizsgálata, felügyelete és támogatása – hatáskörét kibővítsék az ezen irányelv hatálya alá tartozó kérdésekre, amennyiben ezek a kérdések elsősorban az egyenlő bánásmódra, és nem pedig a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkoznak.”

2. cikk

1. A tagállamok bevezethetnek vagy fenntarthatnak olyan intézkedéseket, amelyek a munkavállalók szempontjából az ebben az irányelvben meghatározottaknál kedvezőbbek.
2. Ennek az irányelvnek a végrehajtása semmilyen körülmények között sem adhat alapot a már meglévő védelmi szint csökkentésére az ezen irányelv által szabályozott területeken.

3. cikk

1. A tagállamok hatályba léptetik azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb [két évvel az elfogadást követően]-ig megfeleljenek. E rendelkezések szövegét, valamint az e rendelkezések és az irányelv közötti megfelelést bemutató táblázatot haladéktalanul megküldik a Bizottságnak.
2. A tagállamok által elfogadott intézkedésekben hivatkozni kell erre az irányelvre, vagy azokhoz kihirdetésük alkalmával ilyen hivatkozást kell fűzni. A hivatkozás módját a tagállamok határozzák meg.

4. cikk

1. A tagállamok és az egyenlőséggel foglalkozó nemzeti szervek legkésőbb [öt évvel az elfogadást követően]-ig, azt követően pedig ötévenként tájékoztatják a Bizottságot minden olyan információról, amelyre a Bizottságnak szüksége van ahhoz, hogy az ezen irányelvvel módosított 92/82/EK irányelv végrehajtásáról jelentést készítsen az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak.

2. A Bizottság jelentésében megfelelő módon figyelembe veszi a szociális partnerek és a jelentős nemkormányzati szervezetek szempontjait. A nemek közti egyenlőség biztosítása elvének megfelelően ez a jelentés többek között a hozott intézkedések nőkre és férfiakra gyakorolt hatásának felmérésére irányuló hatásvizsgálatot is tartalmaz. A kapott információk tükrében ez a jelentés szükség esetén magában foglalja az ezzel az irányelvvel módosított 92/85/EGK irányelv felülvizsgálatára és módosítására vonatkozó javaslatokat.

5. cikk

Ez az irányelv az *Európai Unió Hivatalos Lapjában* történő kihirdetése napján lép hatályba.

6. cikk

Ennek az irányelvnek a tagállamok a címzettjei.

Kelt Brüsszelben, ...-án/-én.

az Európai Parlament részéről

az elnök

a Tanács részéről

az elnök