

**SK**

**SK**

**SK**



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 3.10.2008  
KOM(2008) 637 v konečnom znení

2008/0193 (COD)

Návrh

**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,**

**ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok**

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(predložený Komisiou)

## DÔVODOVÁ SPRÁVA

### 1. KONTEXT NÁVRHU

#### **Dôvody a ciele návrhu**

Cieľom tohto návrhu je zlepšiť ochranu poskytovanú tehotným pracovníčkam a pracovníčkam krátko po pôrode alebo dojčiacim pracovníčkam. Návrh najmä predlžuje minimálne trvanie materskej dovolenky zo 14 na 18 týždňov. Účelom je pomôcť pracovníčkam zotaviť sa z bezprostredných následkov pôrodu a zároveň im uľahčiť návrat na trh práce po skončení materskej dovolenky. Smernica takisto zlepšuje zamestnanecké práva tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok. Návrh prispeje k lepšiemu zosúladieniu pracovného, súkromného a rodinného života.

Návrh je prioritnou iniciatívou<sup>1</sup> pracovného programu Komisie na rok 2008<sup>2</sup> (ref. č. 2008/EMPL/025).

#### **Všeobecný kontext**

V pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov na obdobie 2006 – 2010<sup>3</sup>, ktorý prijala Komisia v marci 2006, sa Komisia zaviazala, že preskúma existujúce právne predpisy EÚ o rodovej rovnosti, ktoré neboli zahrnuté do procesu prepracovania 2005, s cieľom tieto texty podľa potreby aktualizovať, modernizovať a prepracovať. Smernica 92/85/EHS nebola do procesu prepracovania zahrnutá.

Európska rada v marci 2006 zdôraznila potrebu lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom s cieľom dosiahnuť hospodársky rast, prosperitu a konkurencieschopnosť a schválila Európsky pakt pre rodovú rovnosť. V decembri 2007<sup>4</sup> Rada vyzvala Komisiu, aby prehodnotila právny rámec na podporu tohto zosúladienia a prípadnú potrebu zlepšenia. V marci 2008 Európska rada opätovne zdôraznila, že je potrebné vyvinúť úsilie s cieľom zosúladiť pracovný život so súkromným a rodinným životom žien aj mužov.

Európsky parlament mnohokrát vyzýval, aby sa platné právne predpisy týkajúce sa ochrany tehotných pracovníčok a poskytovania rodičovskej dovolenky zlepšili a aby sa prijali opatrenia na zlepšenie zosúladienia pracovného, súkromného a rodinného života. Napríklad vo svojom uznesení z 21. februára 2008 o demografickej budúcnosti Európy<sup>5</sup> Parlament vyzval členské štáty, aby prijali najlepšiu prax v súvislosti s trvaním materskej dovolenky a zdôraznil, že krivky pôrodnosti je možné pozitívne ovplyvniť prostredníctvom koordinovaných verejných politík vytvárajúcich materiálne a psychologické prostredie vhodné pre rodinu a deti.

---

<sup>1</sup> Plán je uverejnený na:  
[http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008\\_roadmap\\_priority\\_initiatives.pdf](http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf).

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

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

<sup>4</sup> SOC 385 závery Rady: Vyvážené úlohy žien a mužov v záujme zamestnanosti, rastu a sociálnej súdržnosti.

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

Parlament vo svojom uznesení z 27. septembra 2007<sup>6</sup> takisto naliehavo žiadal členské štáty, aby rozložili náklady súvisiace s dávkami na materskú a rodičovskú dovolenku s cieľom zabezpečiť, aby ženy už nepredstavovali nákladnejšiu pracovnú silu než muži a privítal konzultačný postup so sociálnymi partnermi týkajúci sa zosúladenia pracovného a rodinného života. Parlament takisto vyzval členské štáty, aby spolu so sociálnymi partnermi bojovali proti diskriminácii tehotných žien na trhu práce a aby prijali všetky potrebné kroky na zabezpečenie vysokej úrovne ochrany matiek a požiadal Komisiu, aby v tejto oblasti vypracovala podrobnejšie posúdenie súladu s právnymi predpismi Spoločenstva a určila, či je potrebné tieto právne predpisy zrevidovať.

### **Platné ustanovenia v oblasti návrhu**

V smernici 92/85/EHS (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) sa stanovuje minimálne trvanie 14 po sebe nasledujúcich týždňov materskej dovolenky. V smernici sa takisto stanovujú požiadavky týkajúce sa bezpečnosti a zdravia pri práci na ochranu tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok. Žena počas materskej dovolenky nesmie byť prepustená. Práva vyplývajúce z pracovnej zmluvy sú zaručené.

V súlade s článkom 2 ods. 7 smernice 76/207/EHS<sup>7</sup> má žena právo po skončení svojej materskej dovolenky vrátiť sa na svoje miesto alebo na porovnateľné miesto. V súlade s tým istým ustanovením pôsobí menej priaznivé zaobchádzanie so ženou v súvislosti s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou diskriminačne.

### **Súlad s ostatnými politikami a cieľmi Únie**

Cieľ tohto návrhu je v súlade s politikami EÚ a najmä s Lisabonskou stratégiou pre rast a zamestnanosť. Podľa zmluvy sa Spoločenstvo vo všetkých svojich činnostiach zameriava na potláčanie nerovností a na podporu rovnosti mužov a žien. Rodová rovnosť je hlavnou témou lisabonskej stratégie: keďže rozdiel medzi pohlaviami v súvislosti s mierou zamestnanosti žien s deťmi a mužov s deťmi je veľký, na dosiahnutie cieľa EÚ v oblasti zamestnanosti žien je dôležité odstrániť tento rozdiel. Na dosiahnutie väčšej rodovej rovnosti je dôležité zmierniť tento rozdiel.

## **2. KONZULTÁCIE SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENIE VPLYVU**

### **Konzultácie**

Všetky ďalej uvedené konzultácie sa viedli na základe niekoľkých možností zlepšenia právnej podpory v súvislosti so zosúladením pracovného a súkromného života. Z ďalej uvedených dôvodov je súčasný návrh Komisie obmedzený na zmenu a doplnenie smernice 92/85/EHS.

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

<sup>7</sup> Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (Ú. v. ES L 39, 14.2.1976, s. 40). *Smernica zmenená a doplnená smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES (Ú. v. ES L 269, 5.10.2002, s. 15).*

V rokoch 2006 a 2007 konzultovala Komisia s európskymi sociálnymi partnermi v súvislosti s lepším zosúladením pracovného, súkromného a rodinného života týkajúcim sa smerníc 92/85/EHS a 96/34/ES<sup>8</sup> v rámci dvojfázového konzultačného procesu. Komisia preskúmala spôsoby, akými by bolo možné zlepšiť právne predpisy týkajúce sa ochrany materstva a rodičovskej dovolenky a takisto určila nové formy dovolenky z rodinných dôvodov (otcovská dovolenka, dovolenka z dôvodu adopcie, voľno na starostlivosť o členov rodiny). V prípade ďalších opatrení Komisia zdôraznila zariadenia pre starostlivosť o malé deti a iných nezaopatrených členov rodiny, nové spôsoby práce (vrátane telepráce) a podnety motivujúce mužov k tomu, aby tieto podnety v tejto oblasti využili.

Reakcie boli rôzne<sup>9</sup>: niektorí sociálni partneri iniciatívu Komisie privítali, zatiaľ čo iní boli proti akýmkoľvek zmenám v súčasných ustanoveniach. V júli 2008 však európski sociálni partneri oznámili Komisii svoj zámer začať rokovania podľa článku 139 zmluvy so zreteľom na určité opatrenia týkajúce sa dovolenky z rodinných dôvodov. Na konci rokovaní medzi sociálnymi partnermi (maximálne deväť mesiacov) Komisia prijme potrebné opatrenia na to, aby prostredníctvom smernice poskytla právny účinok novej dohody alebo v prípade, že rokovania nebudú úspešné, zváži, či vypracuje vlastný legislatívny návrh.

Keďže sociálni partneri potvrdili, že sa v rámci rokovaní materskou dovolenkou zaoberať neplánujú, Komisia sa domnieva, že je vhodné tento návrh predložiť teraz, aby sociálni partneri pri revízii rodičovskej dovolenky vedeli aké budú nároky matky, pokiaľ ide o minimálnu výšku a podmienky dovolenky.

V decembri 2007 Komisia konzultovala s členskými štátmi, pokiaľ ide o ten istý rad možností, ktorý bol zahrnutý do diskusie so sociálnymi partnermi. Pokiaľ ide o materskú dovolenku, niektoré členské štáty súhlasili s (mierne) predĺženým trvaním, niektoré súhlasili so zvýšením odmeny a niektoré nesúhlasili so žiadnymi zmenami na úrovni EÚ. Niektoré ďalšie členské štáty na dotazník neodpovedali.

Komisia takisto konzultovala s európskymi mimovládnyimi organizáciami<sup>10</sup> pôsobiacimi v tejto oblasti. Tieto organizácie vo všeobecnosti podporujú iniciatívy na dosiahnutie lepšieho zosúladenia.

Komisia takisto konzultovala s Poradným výborom pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov<sup>11</sup>. Väčšina členov sa domnieva, že na predĺženie trvania materskej dovolenky na 24 týždňov a na zvýšenie odmeny počas tejto dovolenky na sumu zodpovedajúcu plnej mzde<sup>12</sup> sú potrebné ďalšie právne predpisy na úrovni EÚ.

Na záver bol ohľadom pripravovaného návrhu prekonzultovaný Poradný výbor pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Reakcie na konzultačný proces boli pri príprave tohto návrhu zohľadnené. Predĺženie trvania materskej dovolenky o štyri týždne predstavuje mierne zvýšenie, ktoré zodpovedá súčasnej

---

<sup>8</sup> Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC (Ú. v. ES L 145, 19.6.1996, s. 4).

<sup>9</sup> Pozri: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html).

<sup>10</sup> Pozri: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html).

<sup>11</sup> Vrátane členov z členských štátov, subjektov v oblasti rovnosti, sociálnych partnerov a mimovládnych organizácií.

<sup>12</sup> Stanovisko z 3. júla 2008 uverejnené na:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2008/opinion\\_newforms\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf).

situácii v mnohých členských štátoch. Plná výška odmeny zabezpečí, aby ženy na pôrod dieťaťa finančne nedoplácali.

### **Získavanie a využívanie expertízy**

Pri príprave tejto iniciatívy si Komisia nechala vypracovať štúdiu o nákladoch a prínosoch opatrení v oblasti zosúladenia pracovného a súkromného života<sup>13</sup>. V rámci štúdie sa dospelo k záveru, že zmena a doplnenie ustanovení o materskej dovolenke v zmysle navrhovanom v tomto návrhu je sľubnou voľbou, pretože ustanovenia v členských štátoch sa veľmi nelíšia.

Sieť nezávislých právnych expertov v oblasti rodovej rovnosti vypracovala správu o tehotenstve, materstve a rodičovských a otcovských právach<sup>14</sup> v členských štátoch, ako aj hodnotiacu správu o vnútroštátnych opatreniach v oblasti flexibilnej organizácie práce<sup>15</sup>.

### **Posúdenie vplyvu**

Komisia vypracovala posúdenie vplyvu<sup>16</sup> na základe legislatívnych možností navrhnutých v dokumente druhej fázy konzultácií v roku 2007 zaslanom sociálnym partnerom. Zatiaľ čo Komisia v súčasnosti obmedzuje svoj návrh na materskú dovolenku, posúdenie ďalších možností môže podporiť sociálnych partnerov pri ich rokovaní bez toho, aby bola dotknutá ich nezávislosť.

Cieľom správy o hodnotení vplyvu<sup>17</sup> bolo určiť najlepšie politické možnosti na dosiahnutie stanovených cieľov a na zlepšenie podpory zosúladenia pracovného a súkromného života. V správe sa zohľadňuje celý rad opatrení vrátane zmien a doplnení platných smerníc týkajúcich sa dovolenky z rodinných dôvodov, konkrétne smerníc 92/85/EHS a 96/34/ES, a zavedenie nových/iných foriem voľna, konkrétne dovolenky z dôvodu adopcie, otcovskej dovolenky a synovskej/dcárskej dovolenky. Množstvo možností sa posúdilo predtým, ako sa zúžilo na tieto: žiadne opatrenie na úrovni EÚ, šírenie osvedčených postupov, zmena a doplnenie pravidiel týkajúcich sa materskej dovolenky (smernica 92/85/EHS), zmena a doplnenie pravidiel týkajúcich sa rodičovskej dovolenky (smernica 96/34/ES), prijatie konkrétnejších opatrení týkajúcich sa dovolenky z dôvodu adopcie a zavedenie dvoch nových foriem dovolenky, konkrétne otcovskej dovolenky a synovskej/dcárskej dovolenky.

Záver znie, že v prípade, že sa neprijme žiadne opatrenie, nedôjde k zlepšeniu účinnosti opatrení týkajúcich sa zosúladenia pracovného a rodinného života. Nelegislatívne opatrenia (napríklad výmena osvedčených postupov a iniciatívy sociálnych partnerov) budú v každom prípade pokračovať aj naďalej, ako aj iné opatrenia na zvýšenie miery zamestnanosti žien.

Zlepšenie nároku na dovolenku z rodinných dôvodov spolu s inými opatreniami, konkrétne lepším poskytovaním starostlivosti o deti, pomôže ženám a mužom dosiahnuť lepšie zosúladenie pracovného a súkromného života. Primerané ustanovenie týkajúce sa materskej dovolenky doplnené o rodičovskú dovolenku, ktorú si bude môcť zobrať jeden z rodičov, je počiatočným bodom. V hodnotení vplyvu sa preto konštatuje, že návrh na zmenu a doplnenie pravidiel týkajúcich sa materskej dovolenky (smernica 92/85/EHS) zostáva v tomto štádiu

<sup>13</sup> Pozri: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/index\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html).

<sup>14</sup> Pozri: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html).

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

<sup>16</sup> SEK(2008) 2526.

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

veľmi užitočným opatrením na zlepšenie zosúladenia pracovného a súkromného života a sociálni partneri ho môžu vziať do úvahy v rámci svojich rokovaní o iných formách dovolenky z rodinných dôvodov.

Na základe výsledkov konzultačného postupu a štúdie, ktorú si Komisia dala vypracovať, bola možnosť predĺženia trvania materskej dovolenky a zvýšenia odmeny považovaná za primeraný spôsob ako zlepšiť zdravie a bezpečnosť žien, ako aj umožniť ženám lepšie zosúladiť pracovné a rodinné povinnosti a posilniť tak rovnaké príležitosti medzi ženami a mužmi na trhu práce.

V súčasnosti sa trvanie materskej dovolenky pohybuje v rozmedzí od 14 týždňov v malom počte členských štátov do 28 týždňov v iných členských štátoch a v určitých prípadoch až do 52 týždňov, z ktorých je odmeňovaná iba časť.

Dlhšia dovolenka bude vo všeobecnosti pozitívne vplývať na zdravie matky. Pomôže tak ženám zotaviť sa z pôrodu a vytvoriť si s dieťaťom pevnejší vzťah. Okrem toho je pre ženy jednoduchšie vrátiť sa do práce, keď je dieťa staršie, a to by mohlo podnietiť, aby ženy využívali rodičovskú dovolenku v menšej miere. Dlhšia dovolenka a posilnenie práv žien vracajúcich sa z materskej dovolenky takisto prispieje k zabezpečeniu rovnosti medzi ženami a mužmi so zreteľom na príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci. Zvýšením odmeny vyplácanej počas materskej dovolenky sa zabezpečí, aby ženy, ktorých sa to týka, finančne nedoplácali.

Pokiaľ ide o zamestnávateľa, on bude mať väčšiu istotu v súvislosti s dĺžkou neprítomnosti matky, pretože sa očakáva, že ženy budú v menšej miere využívať rodičovskú dovolenku. Toto sa najmä týka menších organizácií, na ktoré má dovolenka z rodinných dôvodov úmerne väčší vplyv než na veľké organizácie.

Náklady na túto možnosť vyplývajú z dlhšej dovolenky a vyššej kompenzácie v tých členských štátoch, v ktorých je potrebná zmena, ako aj z nákladov súvisiacich s náhradou chýbajúceho pracovníka. S cieľom vyhnúť sa nadmernosti týchto nákladov pre podniky, najmä menšie podniky, návrh Komisie umožňuje členským štátom stanoviť hornú hranicu dávky v materstve. Členské štáty zostávajú takisto slobodné, ako je tomu v súčasnosti, pokiaľ ide o určenie podielu na dávke, ktorý bude financovaný zo strany štátu.

### **3. PRÁVNE ASPEKTY**

#### **Právny základ**

Návrh vychádza z článku 137 ods. 2 a článku 141 ods. 3 Zmluvy o ES. Hoci smernica 92/85/EHS vychádza z článku 118a Zmluvy o ES (súčasný článok 137) a je samostatnou smernicou v rámci smernice o bezpečnosti a ochrane zdravia (smernica 89/391/EHS), do právneho základu tohto návrhu sa pridáva článok 141 Zmluvy o ES. Materská dovolenka je významná so zreteľom na ochranu zdravia a bezpečnosť tehotných pracovníčok alebo pracovníčok krátko po pôrode. Ochrana pred prepustením alebo diskrimináciou na základe tehotenstva alebo materstva napomáha pri ochrane zdravia a bezpečnosti žien a rovnako je tomu aj v prípade odmeňovania počas materskej dovolenky. Pravidlá týkajúce sa materskej dovolenky, jej trvania, odmeňovania, ako aj práv a povinností žien na materskej dovolenke alebo žien, ktoré sa z nej vracajú, sú takisto úzko späté s uplatňovaním zásady rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania medzi ženami a mužmi, ako je uvedené v článku 141 ods. 3. Právne základy tohto návrhu sa preto kombinujú.

## **Subsidiarita a proporcionalita**

Cieľom návrhu je zmeniť a doplniť platnú smernicu. Túto zmenu a doplnenie je možné vykonať iba prostredníctvom inej smernice.

Celkové ciele tohto návrhu je možné dosiahnuť iba prostredníctvom opatrenia na úrovni Spoločenstva, pretože rovnaké podmienky medzi členskými štátmi v oblasti ochrany tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok je možné zabezpečiť iba spoločnou minimálnou normou. Okrem ochrany zdravia a bezpečnosti žien pri práci, ktorých sa to týka, bude návrh priaznivo vplývať na schopnosť týchto žien zosúladiť súkromné, rodinné a pracovné povinnosti. Význam politik a opatrení na podporu lepšieho zosúladenia pracovného a súkromného života uznali a zdôraznili ostatné európske inštitúcie, ako aj hlavné zúčastnené strany.

Návrh neprekračuje rámec toho, čo je potrebné na zabezpečenie dosiahnutia cieľov. Ide o štandardný nástroj stanovujúci minimálne pravidlá, ktoré umožňujú členským štátom, ktoré si to želajú, prijať vhodnejšie opatrenia. Návrh neprekračuje rámec toho, čo je na úrovni EÚ absolútne nevyhnutné na dosiahnutie stanovených cieľov.

## **Výber nástroja**

Keďže cieľom je zmeniť a doplniť platnú smernicu, jediný právny akt, ktorý je možné vziať do úvahy, je ďalšia smernica.

V každom prípade sa v článku 137 ods. 2 Zmluvy o ES stanovuje, že zákonodarca EÚ môže smernicami stanoviť minimálne požiadavky, ktoré sa uplatnia postupne.

## **Tabuľka zhody**

Členské štáty sú povinné oznámiť Komisii znenie svojich vnútroštátnych ustanovení transponujúcich smernicu spolu s tabuľkou zhody medzi týmito ustanoveniami a touto smernicou.

## **Európsky hospodársky priestor**

Toto je text s významom pre Európsky hospodársky priestor a na základe rozhodnutia Spoločného výboru EHP sa bude smernica uplatňovať na členské štáty Európskeho hospodárskeho priestoru, ktoré nie sú členskými štátmi EÚ.

### **4. VPLYV NA ROZPOČET**

Návrh nemá žiadny vplyv na rozpočet Spoločenstva.

### **5. PODROBNÉ VYSVETLENIE OSOBITNÝCH USTANOVENÍ**

#### *Článok 1*

Navrhovaná smernica mení a dopĺňa platnú smernicu 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata



samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS a to najmä jej článok 8 (Materská dovolenka), článok 10 (Zákaz prepustenia) a článok 11 (Zamestnanecké práva)).

Článok 8 (Materská dovolenka) sa mení a dopĺňa s cieľom predĺžiť materskú dovolenku na 18 týždňov, z ktorých šesť musí byť poskytnutých po pôrode. Toto opatrenie zodpovedá dĺžke dovolenky stanovenej v odporúčaní MOP o ochrane materstva prijatom v roku 2000 a jeho cieľom je vo všeobecnosti zlepšiť zdravie a bezpečnosť žien s deťat'om. Toto zvýšenie má umožniť ženám zotaviť sa z tehotenstva a pôrodu, stráviť s deťmi viac času a dlhšie dojsť. Podľa súčasnej smernice je doba trvania materskej dovolenky 14 týždňov, z ktorých dva týždne sú povinné pred pôrodom alebo po ňom.

Vnútroštátne právne predpisy, ktoré stanovujú nárok matiek na 18 týždňov dovolenky, ktorú si môžu zobrať pred pôrodom a/alebo po ňom, a odmenu minimálne vo výške stanovenej v tejto smernici, sa na účely tejto smernice považujú za právne predpisy upravujúce materskú dovolenku.

Ženy, na ktoré sa vzťahuje oblasť pôsobnosti tejto smernice, by si mohli slobodne vybrať, kedy si vyberú nepovinnú časť dovolenky (pred pôrodom alebo po ňom) a nebudú tak viac povinné vybrať si určitú časť dovolenky pred pôrodom, ako je tomu v súčasnosti v niektorých členských štátoch. Oznamovaciu lehotu stanovujú členské štáty.

Ak dôjde k pôrodu po predpokladanom termíne, časť dovolenky pred narodením sa predĺži až ku skutočnému dňu pôrodu bez toho, aby sa skrátila časť dovolenky po narodení, aby sa tak zabezpečilo, že žena bude mať dostatočné obdobie na zotavenie sa z pôrodu a na dojčenie.

Členské štáty rozhodnú o dĺžke dodatočnej dovolenky, ktorá sa poskytne v prípade predčasného pôrodu, detí hospitalizovaných pri pôrode, novorodencov so zdravotným postihnutím a viacnásobného pôrodu. Tento čas navyše by mal umožniť ženám zotaviť sa zo špecifického stresu, ktorý predčasný pôrod, hospitalizácia detí pri pôrode, pôrod detí so zdravotným postihnutím a viacnásobný pôrod obvyčajne spôsobujú.

Akákolvek práceneschopnosť do štyroch týždňov pred pôrodom v prípade choroby alebo komplikácií vzniknutých v súvislosti s tehotenstvom alebo pôrodom nebude, opäť v záujme zdravia žien, podnetom pre skrátenie obdobia materskej dovolenky.

V článku 10 (Zákaz prepustenia) sa mení a dopĺňa bod 1 a 2: s cieľom zohľadniť judikatúru Európskeho súdneho dvora sa navrhuje zakázať všetky opatrenia súvisiace s prípravou na možné prepustenie počas materskej dovolenky, ktoré nesúvisí s výnimočnými skutočnosťami. Podľa súčasnej smernice musí zamestnávateľ písomne poskytnúť dôvody takéhoto prepustenia iba v prípade, že je žena prepustená počas materskej dovolenky. Navrhovaná zmena a doplnenie rozširuje túto povinnosť zamestnávateľa na prípady, keď je žena prepustená do šiestich mesiacov od skončenia materskej dovolenky v prípade, že žena o písomné odôvodnenie požiada. Cieľom tohto ustanovenia nie je zmeniť a doplniť pravidlá týkajúce sa individuálneho alebo kolektívneho prepustenia, ale iba stanoviť, v záujme podniku, ako aj príslušnej pracovníčky, že počas určitého obdobia po návrate z materskej dovolenky musí byť prepustenie v prípade, že o to pracovníčka požiada, riadne písomne zdôvodnené.

Nové písm. c) článku 11 ods. 2 (Zamestnanecké práva) objasňuje, že žena má po materskej dovolenke právo vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto s nie menej priaznivými pracovnými podmienkami, ako aj mať úžitok z akéhokoľvek

zlepšenia v pracovných podmienkach, na ktoré by mala právo počas svojej neprítomnosti. Toto ustanovenie sa prevzalo zo smernice 2002/73/ES, v znení prepracovanom v smernici 2006/54/ES, pretože má v kontexte návrhu na úpravu smernice 92/85/EHS veľký význam.

V odseku 3 sa upravuje platné pravidlo týkajúce sa odmeny vyplácanej počas materskej dovolenky: stanovuje zásadu vyplácania mesačnej plnej mzdy, ktorú žena dostávala pred odchodom na materskú dovolenku. Toto však nie je povinné, pretože na túto odmenu sa môže vzťahovať strop, ktorý určí členský štát pod podmienkou, že výška odmeny nie je nižšia, ako je výška nemocenskej dávky. Členské štáty môžu určiť, či výška odmeny počas materskej dovolenky bude zodpovedať odmene vo výške poslednej mesačnej mzdy pred odchodom na materskú dovolenku alebo priemeru, ktorý sa vypočíta za určité obdobie.

Podľa judikatúry Európskeho súdneho dvora<sup>18</sup>, napriek výnimke stanovenej v článku 137 ods. 5 Zmluvy o ES, je prijateľné, že právne predpisy Zmluvy o ES týkajúce sa uvedeného článku regulujú otázky súvisiace s odmenou „v opačnom prípade by bola narušená podstata niektorých oblastí uvedených v článku 137 ods. 1 Zmluvy o ES“.

V súlade s novým bodom 5 v článku 11 má pracovníčka počas materskej dovolenky alebo po návrate z nej právo požiadať svojho zamestnávateľa o prispôbenie svojej organizácie práce a pracovného času novej rodinnej situácii a zamestnávateľ je povinný takúto žiadosť zvážiť. Zamestnávateľ však takúto žiadosť nemusí prijať, ani v jej súvislosti ďalej pokračovať. Podrobné pravidlá týkajúce sa uplatnenia tohto práva stanovujú členské štáty. Toto nové ustanovenie je nevyhnutné na posilnenie ochrany zdravia pracovníčok a so súhlasom zamestnávateľov by mohlo umožniť väčšiu flexibilitu pracovného času a organizácie práce. Podobné ustanovenie je obsiahnuté v článku 2b návrhu na zmenu a doplnenie smernice 2003/88/ES o organizácii pracovného času. V prípade prijatia tohto článku by predkladaný pozmeňujúci a doplňujúci návrh mohol odkazovať na článok 2b návrhu na zmenu a doplnenie smernice 2003/88/ES a žiadna ďalšia zmena smernice 92/85/EHS by nebola potrebná.

Ustanovenie týkajúce sa dôkazného bremena je bežné pre väčšinu smerníc o rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi. V súdnych postupoch je všeobecným pravidlom, že osoba, ktorá niečo tvrdí, to musí dokázať. V prípadoch rovnakého zaobchádzania je však veľakrát veľmi ťažké získať potrebný dôkaz, keďže často je v rukách žalovaného. Európsky súdny dvor<sup>19</sup> a zákonodarcovia Spoločenstva tento problém uznali v smernici 97/80/ES<sup>20</sup>, 2000/43<sup>21</sup>, 2000/78<sup>22</sup>, 2004/113<sup>23</sup> a 2004/56<sup>24</sup>.

Ustanovenie týkajúce sa neoprávneného postihu je takisto bežné v smerniciach o rovnakom zaobchádzaní. Účinná právna ochrana musí zahŕňať aj ochranu pred odplatou. Obete môže od uplatňovania ich práv odradiť riziko odplaty, a preto je potrebné chrániť jednotlivcov pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním spôsobeným uplatnením práv vyplývajúcich z tejto smernice.

---

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

<sup>19</sup> Vec 109/88 *Danfoss* [1989] Zb. -3199.

<sup>20</sup> Ú. v. ES L 14, 20.1.1998.

<sup>21</sup> Ú. v. ES L 180, 19.7.2000.

<sup>22</sup> Ú. v. ES L 303, 12.12.2000.

<sup>23</sup> Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004.

<sup>24</sup> Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006.

V súlade s judikatúrou Súdneho dvora<sup>25</sup> sa v ustanovení o sankciách stanovuje, že by nemala existovať horná hranica kompenzácie splatnej v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Toto ustanovenie si nevyžaduje zavedenie trestných sankcií.

V návrhu sa stanovuje oblasť pôsobnosti existujúcich subjektov v oblasti rovnosti podľa smernice 2002/73/ES, v znení prepracovanom v smernici 2006/54/ES, pokiaľ ide o otázky, na ktoré sa vzťahuje smernica, v prípade, že ide o otázky týkajúce sa najmä rovnakého zaobchádzania a nie zdravia a bezpečnosti pracovníčok.

#### *Článok 2*

Toto ustanovenie je štandardným ustanovením, ktoré umožňuje členským štátom poskytnúť vyššiu úroveň ochrany než je ochrana, ktorú zaručuje smernica, a potvrdzuje, že pri vykonávaní tejto smernice by nemalo dôjsť k zníženiu úrovne ochrany, ktorú členské štáty už poskytujú.

#### *Článok 3*

Toto ustanovenie poskytuje členským štátom obdobie dvoch rokov na transponovanie smernice do vnútroštátnych právnych predpisov a na oznámenie príslušných textov Komisii. Od Komisie takisto vyžaduje, aby Európskemu parlamentu a Rade podávala správu o uplatňovaní smernice na základe informácií od členských štátov.

#### *Článok 4*

Toto je štandardné ustanovenie, ktoré ustanovuje povinnosť členských štátov pravidelne oznamovať Komisii informácie týkajúce sa uplatňovania zmenenej a doplnenej smernice a povinnosť Komisie predkladať zákonodarcovi Spoločenstva príslušné správy a v prípade potreby pripojiť návrhy na preskúmanie a aktualizáciu smernice.

#### *Článok 5*

Ide o štandardné ustanovenie, v ktorom sa ustanovuje, že smernica nadobúda účinnosť v deň uverejnenia v Úradnom vestníku.

#### *Článok 6*

Ide o štandardné ustanovenie o určení, z ktorého jasne vyplýva, že táto smernica je určená členským štátom.

---

<sup>25</sup> Veci C-180/95 *Draehmpaehl* [1997] Zb. I-2195 a C-271/91 *Marshall* [1993] Zb. I-4367.

Návrh

**SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY,**

**ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok**

EURÓPSKY PARLAMENT A RADA EURÓPSKEJ ÚNIE,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, a najmä na jej článok 137 ods. 2 a článok 141 ods. 3,

so zreteľom na návrh Komisie<sup>26</sup>,

so zreteľom na stanovisko Európskeho hospodárskeho a sociálneho výboru<sup>27</sup>,

so zreteľom na stanovisko Výboru regiónov<sup>28</sup>,

konajúc v súlade s postupom ustanoveným v článku 251 zmluvy,

keďže:

- (1) V článku 137 zmluvy sa stanovuje, že na dosiahnutie cieľov uvedených v článku 136 zmluvy Spoločenstvo podporuje a dopĺňa činnosti členských štátov v oblasti zlepšovania pracovného prostredia s ohľadom na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov a rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci.
- (2) V článku 141 zmluvy sa stanovuje, že Rada v súlade s postupom uvedeným v článku 251 zmluvy a po porade s Hospodárskym a sociálnym výborom prijme opatrenia na zabezpečenie uplatňovania zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v otázkach zamestnania a povolania.
- (3) Keďže táto smernica sa netýka iba zdravia a bezpečnosti tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, ale takisto prirodzene otázok rovnakého zaobchádzania, ako je právo na návrat na svoje alebo na porovnateľné pracovné miesto, pravidiel týkajúce sa prepustenia a zamestnanecké práva, alebo práva týkajúce sa lepšej finančnej podpory počas dovolenky, článok 137 a článok 141 tvoria právny základ tejto smernice.

---

<sup>26</sup> Ú. v. EÚ C., s..

<sup>27</sup> Ú. v. EÚ C., s..

<sup>28</sup> Ú. v. EÚ C., s..

- (4) Rovnosť medzi mužmi a ženami je základnou zásadou Európskej únie. V článkoch 21 a 23 Charty základných práv Európskej únie sa zakazuje akákoľvek diskriminácia na základe pohlavia a vyžaduje sa zabezpečenie rovnosti medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach.
- (5) V článku 2 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva sa ustanovuje, že podpora takejto rovnosti je jednou z hlavných úloh Spoločenstva. Podobne v článku 3 ods. 2 zmluvy sa vyžaduje, aby sa Spoločenstvo vo všetkých svojich činnostiach zameralo na odstránenie nerovností a na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami.
- (6) Smernicou 92/85/EHS<sup>29</sup> sa implementujú opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok.
- (7) Jednou zo šiestich priorít stanovených v pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov na obdobie 2006 – 2010<sup>30</sup> je dosiahnuť lepšiu rovnováhu medzi pracovným, súkromným a rodinným životom. V tejto súvislosti Komisia preskúmala existujúce právne predpisy v oblasti rodovej rovnosti s cieľom ich prípadnej modernizácie. Komisia takisto oznámila, že s cieľom zlepšiť riadenie so zreteľom na rodovú rovnosť „preskúma platné právne predpisy EÚ v oblasti rodovej rovnosti, ktoré neboli zahrnuté do procesu prepracovania právnych predpisov v roku 2005 (...) s cieľom ich prípadnej aktualizácie, modernizácie a prepracovania“. Smernica 92/85/EHS nebola do procesu prepracovania zahrnutá.
- (8) Vo svojom oznámení *Obnovená sociálna agenda: Príležitosti, prístup a solidarita v Európe 21. storočia*<sup>31</sup> Komisia potvrdila potrebu zlepšiť zosúladenie súkromného a pracovného života.
- (9) Vzhľadom na zraniteľnosť tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok je potrebné poskytnúť právo na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej osemnástich po sebe nasledujúcich týždňov poskytnutú pred pôrodom a/alebo po pôrode a povinnú materskú dovolenku v trvaní najmenej šiestich týždňov poskytnutú po pôrode.
- (10) Medzinárodná organizácia práce odporúča, aby sa prijala materská dovolenka, ktorá bude trvať minimálne 18 týždňov a počas ktorej bude pracovníčka poberať sumu v plnej výške predchádzajúcich zárobkov. V dohovore MOP o ochrane materstva z roku 2000 sa stanovuje povinná dovolenka po pôrode v trvaní šiestich týždňov.
- (11) Súdny dvor Európskych spoločenstiev zhodne uznal legitímnosť, pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania, ochrany biologického stavu žien počas tehotenstva a po ňom. Okrem toho zhodne rozhodol, že akékoľvek nepriaznivé zaobchádzanie so ženami v súvislosti s tehotenstvom alebo materstvom vytvára priamu diskrimináciu na základe pohlavia.

---

<sup>29</sup> Ú. v. ES L 348, 28.11.1992.

<sup>30</sup> Oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov - Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov – KOM(2006) 92.

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

- (12) Na základe zásady rovnakého zaobchádzania Súdny dvor takisto uznal ochranu zamestnaneckých práv žien, a najmä ich práva vrátiť sa na svoje pracovné miesto alebo na rovnocenné pracovné miesto s nie menej priaznivými pracovnými podmienkami, ako aj mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia v pracovných podmienkach, na ktoré by mali právo počas svojej neprítomnosti.
- (13) Ženy by preto mali byť chránené pred diskrimináciou na základe tehotenstva alebo materskej dovolenky a mali by mať k dispozícii primerané prostriedky právnej ochrany.
- (14) Touto smernicou nie je dotknutá smernica 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky<sup>32</sup>, v znení prepracovanom v smernici 2006/54/ES Európskeho parlamentu a Rady z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania<sup>33</sup>.
- (15) Ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok by mala byť zaručená a neodporovať zásadám zakotveným v smerniciach týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami.
- (16) S cieľom zlepšiť účinnú ochranu tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok by sa pravidlá týkajúce sa dôkazného bremena mali prispôbiť tam, kde ide na prvý pohľad o prípad porušenia práv podľa tejto smernice. Aby bolo možné tieto práva účinne uplatňovať, dôkazné bremeno by malo byť pri dokazovaní takéhoto porušenia na žalovanom.
- (17) Účinné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania si vyžaduje primeranú súdnu ochranu pred neoprávneným postihom.
- (18) Členské štáty by mali zabezpečiť účinné, primerané a odrádzajúce sankcie pre prípad porušenia povinností podľa tejto smernice.
- (19) Skúsenosť ukazuje, že ochrana pred porušením práv zaručených v tejto smernici by sa posilnila oprávnením subjektu alebo subjektov v oblasti rovnosti v každom členskom štáte analyzovať príslušné problémy, posudzovať možné riešenia a poskytovať praktickú pomoc obetiam. Preto by táto smernica mala obsahovať ustanovenie v tomto zmysle.
- (20) Táto smernica stanovuje minimálne požiadavky, a tým ponúka členským štátom možnosť prijať alebo zachovať priaznivejšie ustanovenia. Vykonávanie tejto smernice by nemalo slúžiť na odôvodnenie akéhokoľvek zníženia dosiahnutej úrovne ochrany v členských štátoch.
- (21) Keďže ciele plánovanej činnosti, konkrétne na zlepšenie minimálnej úrovne ochrany tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok a na zlepšenie účinnosti implementovania zásady rovnakého zaobchádzania nie je

---

<sup>32</sup> Ú. v. ES L 269, 5.10.2002, s. 15.

<sup>33</sup> Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

možné zo strany členských štátov dosiahnuť v dostatočnej miere so zreteľom na rozdielnu úroveň ochrany a je možné ich preto lepšie dosiahnuť na úrovni Spoločenstva, Spoločenstvo môže prijať opatrenia v súlade so zásadami subsidiarity stanovenými v článku 5 Zmluvy o ES. V súlade so zásadou proporcionality podľa uvedeného článku táto smernica neprekračuje rámec nevyhnutný na dosiahnutie uvedených cieľov.

PRIJALI TÚTO SMERNICU:

### *Článok 1*

Smernica 92/85/EHS sa mení a dopĺňa takto:

1. Článok 8 sa nahrádza týmto:

„Článok 8

Materská dovolenka

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia, ktorými zabezpečia, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok na neprerušenú materskú dovolenku v trvaní najmenej 18 týždňov, poskytnutú pred a/alebo po pôrode.

2. Materská dovolenka uvedená v odseku 1 zahŕňa povinnú dovolenku v trvaní najmenej šesť týždňov po pôrode. Členské štáty prijímú nevyhnutné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mali nárok slobodne si zvoliť čas, kedy si vyberú nepovinnú časť materskej dovolenky, pred pôrodom alebo po ňom.

3. Časť materskej dovolenky pred narodením sa predĺži o obdobie uplynuté medzi predpokladaným dátumom a skutočným dátumom pôrodu bez toho, aby sa skrátila zvyšná časť dovolenky.

4. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby sa dodatočná dovolenka poskytla v prípade predčasného pôrodu, detí hospitalizovaných pri pôrode, detí so zdravotným postihnutím a viacnásobného pôrodu. Trvanie dodatočnej dovolenky by malo byť pomerné a malo by umožniť splnenie osobitných potrieb matky a dieťaťa/detí.

5. Členské štáty zabezpečia, že akákoľvek práceneschopnosť z dôvodu choroby alebo komplikácií vzniknutých v súvislosti s tehotenstvom štyri alebo viac týždňov pred pôrodom nemá vplyv na trvanie materskej dovolenky.“

2. Článok 10 sa nahrádza takto:

„Článok 10

Zákaz prepustenia

S cieľom zaručiť pracovníckam v zmysle článku 2 uplatňovanie ich práv na ochranu zdravia a bezpečnosti uznaných podľa tohto článku:

1. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na zákaz prepustenia a akýchkoľvek príprav na prepustenie pracovníčok v zmysle článku 2 počas obdobia od začiatku tehotenstva do konca materskej dovolenky stanovenej v článku 8 ods. 1 okrem výnimočných prípadov nesúvisiacich s ich stavom, ktoré povoľujú vnútroštátne právne predpisy a/alebo vnútroštátna prax, a prípadne pod podmienkou, že na to dá súhlas príslušný orgán.

2. Ak zamestnávateľ prepustí pracovníčku v zmysle článku 2 v období uvedenom v bode 1, musí písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia. Ak dôjde k prepusteniu do šiestich mesiacov po ukončení materskej dovolenky, ako je stanovené v článku 8 ods. 1, zamestnávateľ musí na žiadosť príslušnej pracovníčky písomne uviesť riadne opodstatnené dôvody jej prepustenia.

3. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia na ochranu pracovníčok v zmysle článku 2 pred dôsledkami prepustenia, ktoré je v zmysle bodu 1 a 2 protiprávne.

4. Menej priaznivé zaobchádzanie so ženou súvisiace s tehotenstvom alebo materskou dovolenkou v zmysle článku 8 predstavuje diskrimináciu v zmysle smernice 2002/73/ES, v znení prepracovanej smernice 2006/54/ES.“

3. Článok 11 sa mení a dopĺňa takto:

a) Vkladá sa bod 1a:

„1a. Pracovníčky v zmysle článku 2, ktoré zamestnávateľ, domnievajúc sa, že sú práceneschopné bez predloženia lekárskeho potvrdenia, vylúčil z práce, bude až do začiatku materskej dovolenky v zmysle článku 8 ods. 2 vyplácaná odmena rovnocenná plnej mzde“.

b) V bode 2 sa pridáva písmeno c):

„c) právo pracovníčok v zmysle článku 2 vrátiť sa na svoje pracovné miesta alebo na rovnocenné pracovné miesta s nie menej priaznivými pracovnými podmienkami ako aj mať úžitok z akéhokoľvek zlepšenia v pracovných podmienkach, na ktoré by mali právo počas svojej neprítomnosti,“

c) Bod 3 sa nahrádza týmto:

„3. Dávka uvedená v bode 2 písm. b) sa považuje za primeranú v prípade, že zaručuje príjem rovnocenný poslednej mesačnej mzde alebo priemernej mesačnej mzde, ktorá je predmetom úpravy podľa stropu stanoveného v rámci vnútroštátnych právnych predpisov. Tento strop nesmie byť nižší ako dávka, ktorá bola pracovníčke poskytnutá v zmysle článku 2 v prípade prerušenia svojej činnosti z dôvodov



súvisiacich s jej zdravotným stavom. Členské štáty môžu stanoviť obdobie, za ktoré sa vypočíta táto priemerná mesačná mzda.“

d) Pridáva sa bod 5:

„5. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby pracovníčky v zmysle článku 2 mohli počas materskej dovolenky alebo pri návrate z nej podľa článku 8 požiadať o zmenu pracovného času a organizácie práce a aby zamestnávateľia boli povinní tieto žiadosti zvážiť, pričom zohľadnia potreby zamestnávateľov, ako aj potreby pracovníčok.“

4. Vkladá sa článok 12a:

„Článok 12a

Dôkazné bremeno

1. Členské štáty prijímú v súlade so svojimi vnútroštátnymi súdnymi systémami potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby v prípade osôb, ktoré sa domnievajú, že ich práva boli podľa tejto smernice porušené a predložia súdu alebo inému príslušnému subjektu skutočnosti nasvedčujúce tomu, že k takémuto porušeniu došlo, bolo na žalovanom, aby preukázal, že k porušeniu smernice nedošlo.

2. Odsek 1 nebráni členským štátom, aby zaviedli pravidlá dokazovania, ktoré sú výhodnejšie pre žalobcov.

3. Odsek 1 sa nevzťahuje na trestné konanie.

4. Členské štáty nemusia uplatňovať odsek 1 na konania, v ktorých zisťovanie skutkových okolností prislúcha súdu alebo príslušnému subjektu.

5. Odseky 1 až 4 platia aj na všetky právne konania, ktoré sa začali podľa článku 12.“

5. Vkladá sa článok 12b:

„Článok 12b

Neoprávnený postih

Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov potrebné opatrenia na ochranu osôb pred akýmkoľvek nevhodným zaobchádzaním alebo nevhodnými následkami, ktoré vyplývajú zo žaloby, ktorú tieto osoby podali, alebo z konania, ktoré začali, s cieľom presadiť dodržiavanie práv poskytovaných podľa tejto smernice.“

6. Vkladá sa článok 12d:

„Článok 12c

Sankcie

Členské štáty ustanovia pravidlá o sankciách uplatňovaných pri porušení vnútroštátnych ustanovení prijatých podľa tejto smernice a prijímú všetky opatrenia

potrebné na zabezpečenie ich uplatňovania. Sankcie môžu pozostávať z vyplatenia kompenzácie, ktorá nesmie byť obmedzená stanovením hornej hranice vopred a musí byť účinná, primeraná a odrádzajúca.“

7. Vkladá sa článok 12d:

„Článok 12d

Subjekt v oblasti rovnosti

Členské štáty zabezpečia, aby subjekt alebo subjekty určené v článku 20 smernice 2002/73/ES, v znení prepracovanom v smernici 2006/54/ES, na zabezpečenie propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rovnakého zaobchádzania so všetkými osobami bez diskriminácie z dôvodu pohlavia boli oprávnené aj pre otázky, ktoré sú v oblasti pôsobnosti tejto smernice v prípade, že ide o otázky týkajúce sa najmä rovnakého zaobchádzania, a nie zdravia a bezpečnosti pracovníčok“

#### *Článok 2*

1. Členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníčky priaznivejšie než ustanovenia tejto smernice.

2. Vykonávanie tejto smernice za žiadnych okolností nie je dôvodom na zníženie úrovne ochrany v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje táto smernica.

#### *Článok 3*

1. Členské štáty prijímú zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou najneskôr do ... [dvoch rokov po prijatí]. Bezodkladne oznámia Komisii znenie týchto ustanovení a tabuľku zhody medzi týmito ustanoveniami a touto smernicou.

2. Tieto opatrenia prijaté členskými štátmi obsahujú odkaz na túto smernicu alebo budú sprevádzané takýmto odkazom pri príležitosti ich oficiálneho uverejnenia. Spôsob odkazu určia členské štáty.

#### *Článok 4*

1. Najneskôr do [piatich rokov po prijatí] a potom vždy po piatich rokoch členské štáty a vnútroštátne subjekty v oblasti rovnosti oznámia Komisii všetky informácie potrebné na to, aby Komisia vypracovala správu pre Európsky parlament a Radu o uplatňovaní smernice 92/85/EHS v znení tejto smernice.

2. Komisia vo svojej správe primerane zohľadní stanoviská sociálnych partnerov a príslušných mimovládnych organizácií. V súlade so zahrnutím zásady rodovej rovnosti v tejto správe posúdi okrem iného i vplyv prijatých opatrení na mužov a ženy. Na základe prijatých informácií bude táto správa v prípade potreby obsahovať návrhy na revíziu a aktualizáciu smernice 92/85/EHS v znení tejto smernice.

*Článok 5*

Táto smernica nadobúda účinnosť dňom jej uverejnenia v Úradnom vestníku Európskej únie.

*Článok 6*

Táto smernica je určená členským štátom.

V Bruseli

*Za Európsky parlament*

*predseda*

*Za Radu*

*predseda*