

Środa, 20 października 2010 r.

Poprawa bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracowników, które niedawno rodziły, i pracowników karmiących piersią w miejscu pracy *I**

P7_TA(2010)0373

Rezolucja legislacyjna Parlamentu Europejskiego z dnia 20 października 2010 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracowników, które niedawno rodziły i pracowników karmiących piersią (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(2012/C 70 E/26)

(Zwykła procedura ustawodawcza: pierwsze czytanie)

Parlament Europejski,

- uwzględniając wniosek Komisji przedstawiony Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2008)0637),
 - uwzględniając art. 251 ust. 2 oraz art. 137 ust. 2 i art. 141 ust. 3 Traktatu WE, zgodnie z którymi wniosek został przedstawiony Parlamentowi przez Komisję (C6-0340/2008),
 - uwzględniając komunikat Komisji skierowany do Parlamentu Europejskiego i Rady zatytułowany „Konsekwencje wejścia w życie traktatu lizbońskiego dla trwających międzyinstytucjonalnych procedur decyzyjnych” (COM(2009)0665),
 - uwzględniając art. 294 ust. 3 oraz art. 153 ust. 2 i art. 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej,
 - uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego z dnia 13 maja 2009 r. (1),
 - po konsultacji z Komitetem Regionów,
 - uwzględniając opinię Komisji Prawnej w sprawie proponowanej podstawy prawnej,
 - uwzględniając art. 37, art. 55 i art. 175 Regulaminu,
 - uwzględniając pierwsze sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A6-0267/2009),
 - uwzględniając drugie sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0032/2010),
1. przyjmuje w pierwszym czytaniu stanowisko określone poniżej;
 2. zwraca się do Komisji o ponowne przekazanie mu sprawy, jeśli uzna ona za stosowne wprowadzenie znaczących zmian do swojego wniosku lub zastąpienie go innym tekstem;
 3. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie, Komisji i parlamentom narodowym.

(1) Dz.U. C 277 z 17.11.2009, s. 102.

Środa, 20 października 2010 r.

P7_TC1-COD(2008)0193

Stanowisko Parlamentu Europejskiego przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 20 października 2010 r. w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/.../UE zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią oraz w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 153 ust. 2 i art. 157 ust. 3,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽¹⁾,

po konsultacji z Komitetem Regionów,

stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą ⁽²⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Artykuł 153 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi, że mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w artykule 151 TFUE, Unia wspiera i uzupełnia działania państw członkowskich w zakresie polepszania warunków pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz w zakresie zapewniania równości kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy.
- (2) Artykuł 157 TFUE stanowi, że Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmuje środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.
- (3) Ponieważ niniejsza dyrektywa odnosi się nie tylko do zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, ale również nieodłącznie do kwestii związanych z równością traktowania, takich jak prawo do powrotu na takie samo lub równorzędne stanowisko pracy oraz przepisy dotyczące zwalniania z pracy i praw pracowniczych lub większego wsparcia finansowego podczas urlopu, połączono art. 153 i 157 TFUE w celu stworzenia podstawy prawnej niniejszej dyrektywy.
- (4) Równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. W artykułach 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zakazuje się jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć i wymaga się zapewnienia równości kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach, **co dotyczy również osiągnięcia równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym.**
- (5) Zgodnie z art. 3 Traktatu o Unii Europejskiej popieranie takiej równości jest jednym z podstawowych zadań Unii. Podobnie, zgodnie z art. 8 TFUE, Unia musi zmierzać do zniesienia nierówności oraz wspierania równości kobiet i mężczyzn we wszystkich swoich działaniach.
- (6) **W wyroku z dnia 26 lutego 2008 r. w sprawie C-506/06 Mayr/Flöckner ⁽³⁾ Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że dyskryminacja ze względu na płeć ma miejsce wówczas, gdy pracownica znalazła się w niekorzystnej sytuacji z powodu nieobecności w związku z poddaniem się zapłodnieniu in vitro.**

⁽¹⁾ Dz.U. C 277 z 17.11.2009, s. 102.

⁽²⁾ Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 20 października 2010 r.

⁽³⁾ **Zb.Orz. 2008 s. I-01017.**

Środa, 20 października 2010 r.

- (7) *Uprawnienie kobiety na urlopie macierzyńskim do powrotu na stanowisko zajmowane uprzednio lub równoważne po zakończeniu tego urlopu ustanawia art. 15 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy* ⁽¹⁾.
- (8) Dyrektywą Rady 92/85/EWG ⁽²⁾ wprowadzono środki służące wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią.
- (9) *Zgodnie z celami wyrażonymi przez prezydencję Rady w konkluzjach z dnia 15 i 16 marca 2002 r. ze szczytu Rady Europejskiej w Barcelonie państwa członkowskie powinny usunąć czynniki zniechęcające kobiety do uczestnictwa w rynku pracy i dążyć do zagwarantowania do 2010 r. miejsc w instytucjach opieki nad dzieckiem dla co najmniej 90 % dzieci między trzecim rokiem życia a wiekiem, w którym zaczyna się obowiązek szkolny oraz dla przynajmniej 33 % dzieci poniżej trzeciego roku życia; dzieci te powinny mieć możliwość korzystania z opieki w takim samym stopniu w miastach, jak i na obszarach wiejskich.*
- (10) *W globalnej strategii karmienia niemowląt i małych dzieci Światowej Organizacji Zdrowia z dnia 16 kwietnia 2002 r., popartej rezolucją nr 55.25 55. Światowego Zgromadzenia Zdrowia, stwierdza się, że tylko karmienie piersią przez pierwszych sześć miesięcy życia dziecka gwarantuje optymalny wzrost i rozwój. W oparciu o tę rezolucję państwa członkowskie powinny zachęcać do ustanowienia urlopów pozwalających na realizację tego celu.*
- (11) Jednym z sześciu priorytetów określonych w komunikacie Komisji z dnia 1 marca 2006 r., zatytułowanym „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010” jest osiągnięcie większej równowagi między pracą a życiem prywatnym i rodzinnym. W związku z powyższym Komisja podjęła się dokonania przeglądu obowiązującego prawodawstwa w dziedzinie równości płci w celu, w miarę potrzeby, jego unowocześnienia. Komisja ogłosiła również, że mając na celu poprawę ładu administracyjno-regulacyjnego w zakresie równości płci, „dokona przeglądu obowiązującego prawodawstwa UE w dziedzinie równości płci nie podlegającego przekształcaniu w 2005 r. (...) w celu, w miarę potrzeby, jego aktualizacji, unowocześnienia i przekształcenia”. Dyrektywa 92/85/EWG nie była objęta wspomnianym przekształceniem.
- (12) W swoim komunikacie z dnia 2 lipca 2008 r. zatytułowanym „Odnowiona agenda społeczna: Możliwości, dostęp i solidarność w Europie XXI wieku” Komisja potwierdziła potrzebę działania na rzecz godzenia życia prywatnego i zawodowego.
- (13) *Wszyscy rodzice mają prawo do opieki nad swoim dzieckiem.*
- (14) *Postanowienia niniejszej dyrektywy w sprawie urlopu macierzyńskiego powinny pozostawać bez uszczerbku dla przepisów dotyczących urlopów rodzicielskich obowiązujących w państwach członkowskich, a niniejsza dyrektywa nie powinna podważać tych przepisów. Urlop macierzyński, urlop ojcowski i urlop rodzicielski uzupełniają się i stosowane łącznie mogą wspierać lepsze godzenie pracy i życia rodzinnego.*
- (15) *Pracownica, która adoptowała dziecko, powinna mieć takie same prawa jak rodzic biologiczny oraz mieć prawo do wzięcia urlopu macierzyńskiego na takich samych warunkach.*
- (16) Ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej **20 nieprzerwanych tygodni**, udzielanego przed lub po porodzie, oraz przyjęcia, że co najmniej sześciogodniowy urlop macierzyński po porodzie ma charakter obowiązkowy.
- (17) *Opieka nad dziećmi niepełnosprawnymi jest dla pracujących matek dużym wyzwaniem zasługującym na uznanie w oczach społeczeństwa. Zwiększona wrażliwość kobiet pracujących posiadających dzieci niepełnosprawne oznacza, że powinno się im zagwarantować dodatkowy urlop macierzyński; w dyrektywie powinno się określić minimalny czas trwania takiego urlopu.*

⁽¹⁾ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

⁽²⁾ Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1.

Środa, 20 października 2010 r.

- (18) Aby dostępny na poziomie krajowym urlop rodzinny można było uznać za urlop macierzyński w rozumieniu niniejszej dyrektywy, powinien on wykraczać poza okresy przewidziane w dyrektywie Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC⁽¹⁾; a w trakcie jego trwania powinno się wypłacać wynagrodzenie, jak przewiduje niniejsza dyrektywa; ponadto powinny mieć zastosowanie określone w niniejszej dyrektywie gwarancje co do zwolnienia, powrotu do pracy na to samo lub odpowiadające mu stanowisko i co do dyskryminacji.
- (19) Trybunał Sprawiedliwości, jeżeli chodzi o zasadę równego traktowania, konsekwentnie uznaje zasadność ochrony kondycji biologicznej kobiety w okresie ciąży i po niej. Co więcej, Trybunał konsekwentnie orzekał, że niekorzystne traktowanie kobiet związane z ciążą lub macierzyństwem stanowi bezpośrednią dyskryminację ze względu na płeć.
- (20) W oparciu o zasadę równego traktowania Trybunał uznał również ochronę praw pracowniczych kobiet, w szczególności ich prawo do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na nie mniej korzystnych warunkach, a także do korzystania z wszelkich ulepszeń warunków pracy wprowadzonych podczas ich nieobecności.
- (21) Stanowisko określane jako „równorzędne” powinno oznaczać stanowisko, które jest takie samo jak byłoby stanowisko, jeśli chodzi zarówno o wynagrodzenie, jak i wykonywane obowiązki, a w przypadkach, gdy jest to niemożliwe, podobne stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownicy i istniejącemu wynagrodzeniu.
- (22) Uwzględniając rozwój sytuacji demograficznej w Unii, należy zachęcać do podniesienia liczby urodzeń poprzez wprowadzenie szczegółowego ustawodawstwa i środków mających na celu ułatwienie skuteczniejszego godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym i rodzinnym.
- (23) Kobiety powinny być zatem chronione przed dyskryminacją związaną z ciążą lub urlopem macierzyńskim i powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej, które zapewnią przestrzeganie ich prawa do godnych warunków pracy i możliwości lepszego godzenia życia rodzinnego z pracą.
- (24) W rezolucji Rady i ministrów ds. zatrudnienia i polityki społecznej, zebranych w ramach Rady, z dnia 29 czerwca 2000 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym i zawodowym⁽²⁾ państwa członkowskie zostały zachęcane do zbadania zakresu, w jakim ich poszczególne systemy prawne przyznają pracującym mężczyznom indywidualne i niezbywalne prawo do urlopu ojcowskiego, utrzymując jednocześnie ich prawa związane z zatrudnieniem.
- (25) Aby ułatwić pracownikom godzenie życia zawodowego i rodzinnego, kluczowe jest ustanowienie dłuższego urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego, w tym w przypadku adopcji dziecka poniżej 12 miesiąca życia. Pracownik, który adoptował dziecko poniżej 12 miesiąca życia, powinien mieć takie same prawa jak rodzic biologiczny oraz możliwość wzięcia urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego na takich samych warunkach.
- (26) Aby pomóc pracownikom w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego oraz aby osiągnąć rzeczywiste równouprawnienie płci, należy uprawnić mężczyzn do płatnego urlopu ojcowskiego przyznawanego na zasadach równoważnych z zasadami urlopu macierzyńskiego, z wyjątkiem zasad dotyczących jego długości, w celu stopniowego tworzenia niezbędnych do tego warunków. Uprawnienie to należy również dać parom niebędącym w związku małżeńskim. Zachęca się państwa członkowskie do rozważenia, czy w ich odpowiednich systemach prawnych pracującym mężczyznom można przyznać indywidualne i niezbywalne prawo do urlopu ojcowskiego bez utraty jakichkolwiek praw do zatrudnienia.
- (27) W kontekście starzejącego się społeczeństwa Unii oraz uwzględniając komunikat Komisji z dnia 12 października 2006 r. zatytułowany „Demograficzna przyszłość Europy – przekształcić wyzwania w nowe możliwości” należy dołożyć wszelkich starań, by macierzyństwo i ojcostwo były skutecznie chronione.

⁽¹⁾ Dz.U. L 145 z 19.6.1996, s. 4.

⁽²⁾ Dz.U. C 218 z 31.7.2000, s. 5.

Środa, 20 października 2010 r.

- (28) *W zielonej księdze Komisji zatytułowanej „Wobec zmian demograficznych: nowa solidarność między pokoleniami” mówi się o tym, że państwa członkowskie mają niski współczynnik płodności, który nie wystarcza do odnowienia populacji. W związku z tym konieczne są środki poprawy warunków w miejscu pracy dla pracownic przed ciążą, w jej trakcie i po jej zakończeniu. Zaleca się, żeby powielać najlepsze rozwiązania stosowane w państwach członkowskich mających najwyższy współczynnik płodności i zapewniających stały udział kobiet w rynku pracy.*
- (29) *We wnioskach z posiedzenia Rady ds. zatrudnienia, polityki społecznej, zdrowia i konsumentów w grudniu 2007 r. w sprawie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, wzroście i spójności społecznej Rada uznaje, że środki umożliwiające godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym i prywatnym są kwestią kluczową dla zapewnienia równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy.*
- (30) Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów dyrektywy 2002/73/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 września 2002 r. zmieniającej dyrektywę Rady 76/207/EWG w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy ⁽¹⁾, przekształconej dyrektywą 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.
- (31) Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią powinna zostać zapewniona i nie powinna być sprzeczna z zasadami zapisanymi w dyrektywach dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn.
- (32) W celu poprawy skuteczności ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią należy dostosować przepisy dotyczące ciężaru dowodu mające zastosowanie w opartych na domniemaniu faktycznym sprawach dotyczących naruszenia praw przyznaných zgodnie z niniejszą dyrektywą. Aby te prawa mogły być skutecznie stosowane, ciężar dowodu powinien spoczywać na stronie pozwanej, w przypadku gdy przedstawione zostaną dowody na wystąpienie takiego naruszenia.
- (33) *Przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego byłyby bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie wszystkich praw wynikających z umowy o pracę, w tym zachowanie pełnego wynagrodzenia i prawa do równoważnego zasiłku.*
- (34) Skuteczne wprowadzenie w życie zasady równego traktowania wymaga odpowiedniej ochrony sądowej przed represjonowaniem.
- (35) Państwa członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane we wszelkich przypadkach niewykonania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (36) *Nalega się na państwa członkowskie, aby wprowadziły do swoich krajowych systemów ustawodawczych środki, które uważają za właściwe, w celu zapewnienia rzeczywistej i skutecznej rekompensaty lub odszkodowania za szkody poniesione przez pracownicę w wyniku naruszenia obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie, w sposób, który ma charakter zniechęcający, skuteczny i jest proporcjonalny do wyrządzonej szkody.*
- (37) Doświadczenie pokazuje, że ochrona przed naruszeniem praw gwarantowanych niniejszą dyrektywą zostałaby wzmocniona dzięki udzieleniu organowi lub organom ds. równości w każdym państwie członkowskim kompetencji do analizowania konkretnych problemów, badania możliwych rozwiązań i świadczenia ofiarom praktycznej pomocy. Należy zatem ustanowić w tym celu odpowiedni przepis w niniejszej dyrektywie.
- (38) *Osoby dyskryminowane powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. W celu zapewnienia bardziej skutecznego poziomu ochrony stowarzyszenia, organizacje i inne osoby prawne powinny być również upoważnione do brania udziału w postępowaniu sądowym, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich, w imieniu każdej ofiary albo jako jej wsparcie, bez uszczerbku dla krajowych przepisów procedury dotyczących przedstawicielstwa i obrony w sądzie.*

(1) Dz.U. L 269 z 5.10.2002, s. 15.

Środa, 20 października 2010 r.

- (39) Państwa członkowskie będą musiały zachęcać do czynnego udziału partnerów społecznych i wspierać go, by zagwarantować lepsze informowanie zainteresowanych i skuteczniejsze rozwiązania. Zachęcając do dialogu ze wspomnianymi podmiotami, państwa członkowskie mogą zdobyć pogłębioną wiedzę i lepszą wizję realizacji dyrektywy w praktyce oraz mogących wystąpić problemów, w perspektywie eliminowania dyskryminacji.
- (40) W niniejszej dyrektywie określa się wymogi minimalne, pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania w mocy korzystniejszych przepisów. Wprowadzenie w życie niniejszej dyrektywy nie powinno służyć uzasadnieniu pogorszenia w stosunku do sytuacji panującej w każdym państwie członkowskim, **w szczególności w ustawach krajowych, które poprzez połączenie urlopu wychowawczego z urlopem macierzyńskim przewidują uprawnienie matki do co najmniej 20 tygodni urlopu udzielanego przed porodem lub po porodzie, w trakcie którego wypłacane jest wynagrodzenie co najmniej na poziomie przewidzianym w niniejszej dyrektywie.**
- (41) Państwa członkowskie powinny popierać dialog między partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi, mający na celu wymianę informacji na temat różnorodnych form dyskryminacji oraz ich zwalczania.
- (42) Ponieważ cele proponowanych działań, a mianowicie podwyższenie minimalnego poziomu ochrony pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią oraz poprawa skutecznego wprowadzania w życie zasady równego traktowania, nie mogą być osiągnięte w sposób wystarczający przez państwa członkowskie z uwagi na różnice się w tych państwach poziomy ochrony, natomiast możliwe jest lepsze ich osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości, określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym samym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tych celów,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

W dyrektywie 92/85/EWG wprowadza się następujące zmiany:

- (1) W art. 1 wprowadza się ustęp w brzmieniu:

„1a. Niniejsza dyrektywa ma również na celu poprawę warunków pracownic w ciąży i pracownic, które niedawno rodziły, celem pozostania na rynku pracy lub powrotu nań oraz zapewnienia łatwiejszego godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego.”;

- (2) Artykuł 2 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- a) określenie »pracownica w ciąży« oznacza pracownicę w ciąży zatrudnioną na mocy każdego rodzaju umowy, w tym pracownicę domową, która poinformuje o swym stanie pracodawcę zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową;
- b) określenie »pracownica, która niedawno rodziła«, oznacza pracownicę zatrudnioną na mocy każdego rodzaju umowy, w tym pracownicę domową, która niedawno rodziła w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki krajowej oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem i/lub praktyką; dla celów niniejszej dyrektywy powinno to również oznaczać również pracownicę, która niedawno adoptowała dziecko;

Środa, 20 października 2010 r.

- c) »pracownica karmiąca piersią« oznacza pracownicę zatrudnioną na mocy każdego rodzaju umowy, w tym pracownicę domową, która karmi piersią w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub krajowej praktyki i która informuje pracodawcę o swoim stanie zgodnie z tymże ustawodawstwem i/lub praktyką.”;

(3) Artykuł 3 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 3

Wytyczne

1. W porozumieniu z państwami członkowskimi i przy współpracy Komitetu doradczego ds. ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, Komisja opracuje wytyczne dotyczące określenia czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz procesów przemysłowych uznanych za niebezpieczne dla zdrowia reprodukcyjnego pracowników i pracownic i ich bezpieczeństwa w rozumieniu art. 2. Wytyczne te podlegają przeglądowi, a od 2012 r. aktualizacji co najmniej co pięć lat.

Wytyczne, o których mowa w akapicie pierwszym niniejszego ustępu, odnoszą się również do wykonywanych przez pracownice ruchów, ich postawy, zmęczenia umysłowego i fizycznego oraz do innych rodzajów stresu fizycznego i umysłowego związanego z pracą wykonywaną w rozumieniu art. 2.

2. Celem wytycznych, o których mowa w ust. 1, jest stworzenie podstawy do oceny przewidzianej w art. 4 ust. 1.

W tym celu państwa członkowskie podadzą te wytyczne do wiadomości wszystkich pracodawców, pracowników i pracownic i/lub ich przedstawicieli, a także partnerów społecznych w ich państwie członkowskim.”;

(4) Artykuł 4 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 4

Ocena, informacja i konsultacje

1. Do oceny ryzyka sporządzonej zgodnie z dyrektywą 89/391/EWG pracodawca załącza ocenę ryzyka dla zdrowia reprodukcyjnego pracowników i pracownic. Do wszelkich czynności, gdzie występuje szczególne ryzyko narażenia na czynniki, procesy lub warunki pracy, których otwarta lista zawarta jest w załączniku I, pracodawca oceni charakter, stopień i czas trwania tego ryzyka w odniesieniu do pracowników w rozumieniu art. 2 i pracownic mogących znajdować się w jednej z sytuacji, których mowa w art. 2, w przedsiębiorstwie lub/i innej formie prowadzenia działalności gospodarczej, bezpośrednio lub poprzez działania ochronne i zapobiegawcze, o których mowa w art. 7 dyrektywy 89/391/EWG, w celu:

— oceny wszelkich zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa oraz możliwego wpływu na ciężę lub karmienie piersią pracownic w rozumieniu art. 2 niniejszej dyrektywy oraz pracownic mogących znaleźć się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 2 niniejszej dyrektywy,

— podjęcia decyzji co do środków, jakie należy podjąć.

2. Bez uszczerbku dla postanowień art. 10 dyrektywy 89/391/EWG, pracownice w rozumieniu art. 2 niniejszej dyrektywy i pracownice mogące znaleźć się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 2 niniejszej dyrektywy, zatrudnione w ramach przedsiębiorstw i/lub zakładów, oraz/lub ich przedstawiciele, a także zainteresowani partnerzy społeczni są informowani o wynikach oceny przewidzianej w ust. 1 oraz o środkach podejmowanych w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

Środa, 20 października 2010 r.

3. Opracowuje się odpowiednie środki dla zagwarantowania, że pracownicy i/lub ich przedstawiciele w ramach danego przedsiębiorstwa lub zakładu mogą nadzorować stosowanie niniejszej dyrektywy lub brać udział w jej stosowaniu, przede wszystkim jeżeli chodzi o środki określone przez pracodawcę, o których mowa w ust. 1, bez uszczerbku dla odpowiedzialności pracodawcy za określenie tych środków.

4. Konsultacje z pracownikami i ich przedstawicielami oraz ich udział w związku ze sprawami wchodzącymi w zakres stosowania niniejszej dyrektywy odbywają się zgodnie z przepisami art. 11 dyrektywy 89/391/EWG.”;

(5) W art. 5 ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:

„2. Jeżeli dostosowanie warunków i/lub czasu pracy pracownicy nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne, pracodawca podejmie niezbędne środki, aby przenieść pracownicę do innej pracy.

3. Jeżeli przeniesienie pracownicy do innej pracy nie jest techniczne i/lub obiektywnie wykonalne, pracownica otrzyma urlop zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa.”;

(6) W art. 6 dodaje się punkt w brzmieniu:

„3. pracownice w ciąży nie mogą wykonywać zadań takich jak transportowanie i podnoszenie ciężarów, a także prac niebezpiecznych, męczących i szkodliwych dla zdrowia.”;

(7) Artykuł 7 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 7

Praca w godzinach nocnych i nadgodziny

1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki dla zapewnienia, aby pracownice w rozumieniu art. 2 nie były zobowiązane do wykonywania pracy nocnej ani do pracy w godzinach nadliczbowych:

a) w okresie dziesięciu tygodni przed spodziewanym terminem porodu;

b) w pozostałym okresie ciąży, jeżeli będzie wymagało tego zdrowie kobiety lub nienarodzonego dziecka;

c) przez cały okres karmienia piersią.

2. Środki przewidziane w ust. 1 muszą uwzględniać, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową, możliwość:

a) przeniesienia do odpowiedniej pracy w godzinach dziennych lub

b) urlopu lub przedłużenia urlopu macierzyńskiego jeżeli ww. przeniesienie byłoby niemożliwe z powodów technicznych lub obiektywnych.

3. Pracownica, która chce zostać zwolniona z obowiązku pracy w godzinach nocnych, musi poinformować o tym fakcie swojego pracodawcę i przedłożyć mu zaświadczenie lekarskie w przypadku, o którym mowa w ust. 1 lit. b), zgodnie z przepisami określonymi przez ich państwa członkowskie.

Środa, 20 października 2010 r.

4. *W przypadku samotnych rodziców i rodziców dzieci poważnie upośledzonych okresy, o których mowa w ust. 1, mogą zostać przedłużone zgodnie z procedurami ustalonymi przez państwa członkowskie.”;*

(8) Artykuł 8 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 8

Urlop macierzyński

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej **20 tygodni**, udzielonego przed porodem lub po nim.

2. *W odniesieniu do ostatnich 4 tygodni okresu, o którym mowa w ust. 1, system urlopu rodzinnego dostępny na szczeblu krajowym można uznać za urlop macierzyński do celów niniejszej dyrektywy pod warunkiem, że przewiduje on ogólną ochronę pracownic w rozumieniu art. 2 niniejszej dyrektywy, odpowiadającą poziomowi określonemu w niniejszej dyrektywie. W takim przypadku całkowity okres udzielonego urlopu musi przekroczyć okres urlopu rodzicielskiego przewidziany w dyrektywie Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC (*).*

Wynagrodzenie za ostatnie cztery tygodnie urlopu macierzyńskiego nie może być niższe niż zasiłek, o którym mowa w art. 11 ust. 5. Opcjonalnie może ono być równe średniemu wynagrodzeniu wypłacanemu przez 20 tygodni urlopu macierzyńskiego, które odpowiada co najmniej 75 % ostatniego miesięcznego wynagrodzenia lub średniego wynagrodzenia miesięcznego zgodnie z przepisami krajowymi, przy czym prawo krajowe może przewidzieć górną granicę. Państwa członkowskie mogą ustalić okres stanowiący podstawę obliczenia wspomnianego średniego wynagrodzenia miesięcznego.

Jeżeli dane państwo członkowskie ustanowiło co najmniej osiemnastotygodniowy okres urlopu macierzyńskiego, to może ono zdecydować, że ostatnie dwa tygodnie przyznawane są w formie urlopu rodzicielskiego dostępnego na szczeblu krajowym, przy takim samym poziomie wynagrodzenia.

3. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 obejmuje co najmniej sześciotygodniowy obowiązkowy i pełnopłatny urlop macierzyński po porodzie. *Zachowuje się przepisy ustawodawstwa krajowego, które przewidują obowiązkowy urlop macierzyński przed porodem. Sześciotygodniowy okres obowiązkowego urlopu macierzyńskiego ma zastosowanie do wszystkich pracownic niezależnie od liczby dni przepracowanych przed porodem.* Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do swobodnego wyboru okresu, przed lub po porodzie, w którym wykorzystywana jest nieobowiązkowa część urlopu macierzyńskiego. *Zachowuje się istniejące przepisy ustawodawstwa krajowego oraz/ lub praktyki, które przewidują maksymalną ilość tygodni przed porodem.*

4. *W przypadku porozumienia i wniosku pary okres ten może zostać podzielony na ojca i matkę, zgodnie z ustawodawstwem każdego państwa członkowskiego.*

5. *Z myślą o ochronie zarówno zdrowia matki jak i dziecka państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, aby pracownice mogły swobodnie i bez przymusu decydować o wykorzystaniu lub niewykorzystaniu nieobowiązkowej części urlopu macierzyńskiego przed porodem.*

6. *Pracownica musi wskazać wybrany przez nią okres, w którym zamierza wziąć urlop macierzyński, najpóźniej miesiąc przed jego rozpoczęciem.*

7. *W przypadku porodu mnogiego obowiązkowa część urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 3, przedłużana jest o jeden miesiąc na każde dodatkowe dziecko zgodnie z ustawodawstwem krajowym.*

Środa, 20 października 2010 r.

8. Przypadającą przed porodem część urlopu macierzyńskiego wydłuża się o okres upływający między przewidywanym a rzeczywistym terminem porodu, bez skracania pozostałej części urlopu.

9. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające przyznanie dodatkowego **płatnego** urlopu w przypadku przedwczesnego porodu, dzieci hospitalizowanych po urodzeniu, dzieci niepełnosprawnych, **niepełnosprawnych matek** i porodów mnogich. Okres dodatkowego urlopu powinien być proporcjonalny i powinien pozwalać na zaspokojenie szczególnych potrzeb matki i dziecka/dzieci. **Całkowity okres urlopu macierzyńskiego jest przedłużany o przynajmniej osiem tygodni po porodzie w przypadku urodzenia dziecka niepełnosprawnego. Państwa członkowskie zapewniają także dodatkowy sześciotygodniowy urlop w przypadku urodzenia dziecka martwego.**

10. Państwa członkowskie gwarantują, że żaden urlop chorobowy związany z chorobą lub powikłaniami wynikającymi z ciąży, mający miejsce cztery tygodnie przed porodem lub wcześniej, nie wpływa na okres trwania urlopu macierzyńskiego.

11. **Państwa członkowskie chronią prawa matki i ojca poprzez zapewnienie specjalnych warunków pracy umożliwiających pomoc rodzicom dziecka niepełnosprawnego.**

12. **Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania w celu uznania depresji popołogowej za chorobę powodującą niezdolność do pracy i wspierają kampanie uświadamiające, aby propagować stosowną wiedzę na temat depresji popołogowej i zwalczać uprzedzenia i ryzyko stygmatyzacji, które ciągle wiążą się z tą chorobą.**

(*) Dz.U. L 145 z 19.6.1996, s. 4.”

(9) Dodaje się artykuły w brzmieniu:

„Artykuł 8a

Urlop ojcowski

1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracownik, którego partnerka życiowa niedawno urodziła, jest uprawniony do nieprzerwanego, płatnego urlopu ojcowskiego, bez możliwości przenoszenia, w wymiarze co najmniej dwóch tygodni, przyznawanego na zasadach równoważnych z zasadami urlopu macierzyńskiego, z wyjątkiem zasad dotyczących jego długości, wykorzystywanego po porodzie małżonki lub partnerki w okresie urlopu macierzyńskiego.

Zdecydowanie zachęca się państwa członkowskie, które jeszcze nie wprowadziły obowiązkowego, płatnego urlopu ojcowskiego, bez możliwości przenoszenia, przyznawanego na zasadach równoważnych z zasadami urlopu macierzyńskiego, z wyjątkiem zasad dotyczących jego długości, w wymiarze co najmniej dwóch tygodni, wykorzystywanego w okresie urlopu macierzyńskiego po porodzie małżonki lub partnerki, aby uczyniły to w celu promowania równego udziału obojga rodziców w godzeniu praw i obowiązków rodzinnych.

2. Państwa członkowskie przyjmują środki niezbędne dla zapewnienia pracownikowi, którego partnerka życiowa niedawno urodziła, urlopu specjalnego obejmującego część niewykorzystanego urlopu macierzyńskiego w przypadku śmierci lub niezdolności fizycznej matki.

Artykuł 8b

Urlop adopcyjny

Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki dla zagwarantowania, że przepisy niniejszej dyrektywy dotyczące urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego mają również zastosowanie w przypadku adopcji dziecka poniżej 12 miesiąca życia.”;

Środa, 20 października 2010 r.

(10) Artykuł 10 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 10

Zakaz zwolnienia z pracy

W celu zagwarantowania, że pracownice, o których mowa w art. 2, mogą korzystać z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule:

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień i wszelkich przygotowań do zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2 w okresie od początku ciąży do **co najmniej sześciu miesięcy po zakończeniu** urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane ze stanem pracownic, dopuszczone w przepisach krajowych lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę.
2. Jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia. ■
3. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem na mocy pkt 1 i 2.
4. **Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zakazania dyskryminacji kobiet w ciąży na rynku pracy poprzez wprowadzenie równych szans dla kobiet w ciąży w odniesieniu do rekrutacji, o ile kobiety te spełniają wszystkie wymogi przewidziane dla danego stanowiska.**
5. Mniej korzystne traktowanie kobiety związane z ciążą lub urlopem macierzyńskim w rozumieniu art. 8 niniejszej dyrektywy stanowi dyskryminację w rozumieniu dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (*).
6. **Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki dla zapewnienia pracownikom w czasie urlopu ojcowskiego/współmacierzyńskiego takiej samej ochrony przed zwolnieniem, jaką przepisy pkt. 1 zapewniają pracownikom w rozumieniu art. 2.**
7. **Zachęca się państwa członkowskie do przyjęcia środków zapewniających, aby pracownica mogła wybrać pracę w niepełnym wymiarze godzin przez okres nie dłuższy niż jeden rok, korzystając z pełnej ochrony przed możliwością zwolnienia i z pełnych praw do powrotu na stanowisko w pełnym wymiarze godzin po upływie tego okresu.**

(*) Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.”

(11) Art. 11 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 11

Prawa pracownicze

W celu zagwarantowania pracownikom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się co następuje:

1. w przypadkach, o których mowa w art. 5, 6 i 7, prawa pracownicze związane z umową o pracę, obejmujące utrzymanie płatności na jej podstawie i/lub prawa do równoważnych zasiłków, przysługują pracownikom w rozumieniu art. 2 zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową;

Środa, 20 października 2010 r.

2. **pracownica** w rozumieniu art. 2, **która została odsunięta** od pracy przez pracodawcę, który uważa, że nie **może ona** wykonywać pracy bez przedstawienia wskazań lekarskich, **musi z własnej inicjatywy skonsultować się z lekarzem. Jeżeli lekarz wyda zaświadczenie o zdolności tej kobiety do pracy, pracodawca musi ją nadal zatrudniać lub** do momentu rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego w rozumieniu art. 8 ust. 3 wypłaca **jej** kwotę odpowiadającą **jej** pełnemu wynagrodzeniu;
3. państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki, aby zapewnić zdrowie i bezpieczeństwo pracownic w ciąży pod względem ergonomii, czasu pracy (w tym pracy w godzinach nocnych oraz zmiany pracy), intensywności pracy oraz zwiększonej ochrony przed czynnikami zakaźnymi i promieniowaniem jonizującym;
4. w przypadku, o którym mowa w art. 8, muszą zostać zapewnione:
 - a) prawa związane z umową o pracę pracownicy w rozumieniu art. 2, inne niż te, o których mowa w lit. b) poniżej;
 - b) utrzymanie płatności i/lub prawa do równoważnych zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2;
 - c) prawo pracownic na urlopie macierzyńskim do automatycznego otrzymywania wszelkich ewentualnych podwyżek wynagrodzenia bez konieczności tymczasowego zakończenia urlopu macierzyńskiego w celu skorzystania z podwyżki wynagrodzenia;
 - d) prawo pracownic w rozumieniu art. 2 do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych, z zachowaniem tego samego poziomu wynagrodzenia, tej samej kategorii zawodowej i funkcji, co przed okresem urlopu macierzyńskiego, oraz do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłyby one uprawnione w trakcie swojej nieobecności; a w wyjątkowych przypadkach, takich jak restrukturyzacja lub głęboka reorganizacja procesu produkcji, należy zawsze zapewnić pracownicy możliwość omówienia z pracodawcą wpływu tych zmian na jej sytuację zawodową, a także pośrednio na jej sytuację osobistą;
 - e) zachowanie dla pracownic w rozumieniu art. 2 możliwości rozwoju zawodowego poprzez kształcenie, jak również szkolenia zawodowe i inne celem zapewnienia perspektyw kariery;
 - f) okres urlopu macierzyńskiego nie może wywierać negatywnego wpływu na prawa emerytalne pracownicy i musi liczyć się jako okres zatrudnienia, a pracownice nie mogą być narażone z powodu urlopu macierzyńskiego na jakiegokolwiek zmniejszenie uprawnień emerytalnych;
5. zasiłek, o którym mowa w pkt. 4 lit. b), uważa się za **równoważny**, jeśli gwarantuje on dochody odpowiadające ostatniemu wynagrodzeniu miesięcznemu lub średniemu wynagrodzeniu miesięcznemu. **Pracownice na urlopie macierzyńskim otrzymują pełne wynagrodzenie, a zasiłek wynosi 100 % ostatniego wynagrodzenia miesięcznego lub średniego wynagrodzenia miesięcznego.** Państwa członkowskie mogą ustalić okres stanowiący podstawę obliczenia wspomnianego średniego wynagrodzenia miesięcznego;
6. zasiłek otrzymywany przez pracownice w rozumieniu art. 2 nie będzie niższy od zasiłku otrzymywanego przez pracownice w rozumieniu art. 2 w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia pracownicy;
7. państwa członkowskie zapewniają prawo pracownic na urlopie macierzyńskim do automatycznego otrzymywania wszelkich ewentualnych podwyżek wynagrodzenia bez konieczności tymczasowego zakończenia urlopu macierzyńskiego w celu skorzystania z podwyżki wynagrodzenia;

Środa, 20 października 2010 r.

8. państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do zagwarantowania, że pracownice w rozumieniu art. 2 mogą podczas urlopu macierzyńskiego lub po powrocie z urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 wnioskować o wprowadzenie zmian w swoich godzinach i sposobach organizacji pracy, i że pracodawcy są zobowiązani brać pod uwagę takich wniosków, uwzględniając potrzeby pracodawców i pracowników;
9. państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki celem zachęcenia pracodawców do promowania dialogu między partnerami społecznymi na rzecz zapewnienia reintegracji i wsparcia szkoleniowego dla pracownic wracających do pracy po urlopie macierzyńskim, jeżeli zachodzi taka konieczność i/lub jeżeli wnosi o to pracownica i jest to zgodne z ustawodawstwem krajowym;
10. pracodawca zapewnia, aby czas pracy kobiet w ciąży uwzględniał potrzebę regularnych i nadzwyczajnych kontroli lekarskich;
11. państwa członkowskie zachęcają pracodawców do tworzenia struktur opieki nad dziećmi poniżej trzeciego roku życia.”;

(12) Dodaje się artykuły w brzmieniu:

„Artykuł 11a

Przerwa w pracy na czas karmienia piersią

1. Matka karmiąca dziecko piersią jest w tym celu uprawniona do przerwy w pracy, którą wykorzystuje się w dwóch osobnych okresach, z których każdy wynosi jedną godzinę – o ile w porozumieniu z pracodawcą nie wprowadzono innego systemu – nie tracąc żadnych przywilejów związanych z jej zatrudnieniem.
2. W przypadku porodu mnogiego przerwa w pracy, o której mowa w ust. 1, zostaje wydłużona o trzydzieści minut na każde dodatkowe dziecko.
3. W przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin przerwa w pracy, o której mowa w ust. 1, jest skrócona proporcjonalnie do normalnego czasu pracy, lecz nie może być krótsza niż trzydzieści minut.
4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, przerwa w pracy przyznawana jest na okres nieprzekraczający jednej godziny i – w stosownym przypadku – na drugi pozostający okres, chyba że dokonano innych ustaleń z pracodawcą.

Artykuł 11b

Zapobieganie dyskryminacji i uwzględnianie problematyki płci

Państwa członkowskie przyjmują, zgodnie ze swoją krajową tradycją i praktyką, odpowiednie środki w celu promowania dialogu między partnerami społecznymi na odpowiednich szczeblach w perspektywie wprowadzenia skutecznych środków zapobiegania dyskryminacji kobiet z powodu ciąży, macierzyństwa lub urlopu adopcyjnego.

Państwa członkowskie zachęcają pracodawców do podejmowania – w formie umów zbiorowych lub wprowadzania praktyk – skutecznych środków na rzecz unikania dyskryminacji wobec kobiet ze względu na ciążę, macierzyństwo lub urlop adopcyjny.

Przy formułowaniu i wprowadzaniu w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, polityki i działań w dziedzinach określonych w niniejszej dyrektywie państwa członkowskie aktywnie uwzględniają cel, jakim jest równouprawnienie kobiet i mężczyzn.”;

Środa, 20 października 2010 r.

(13) Dodaje się artykuły w brzmieniu:

„Artykuł 12a

Represjonowanie

Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony poszczególnych osób, **w tym świadków**, przed wszelkiego rodzaju negatywnym traktowaniem lub negatywnymi skutkami wynikającymi ze złożonej przez te osoby skargi lub postępowania wszczętego przez nie w celu wyegzekwowania przestrzegania praw przyznanych zgodnie z niniejszą dyrektywą.

Artykuł 12b

Sankcje

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje mogą mieć formę wypłaty odszkodowania, ■ które musi być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Artykuł 12c

Organ ds. równości

Państwa członkowskie zapewniają, aby organ lub organy wyznaczone zgodnie z art. 20 dyrektywy 2006/54/WE, do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na płeć posiadały dodatkowo kompetencje w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres niniejszej dyrektywy, w przypadku gdy kwestie te dotyczą przede wszystkim równości traktowania, a nie **tylko** zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.”.

Artykuł 2

1. Państwa członkowskie mogą wprowadzić lub utrzymać w mocy przepisy korzystniejsze dla pracowników niż przepisy ustanowione w niniejszej dyrektywie.
2. **Państwa członkowskie mogą przyjąć środki zapobiegawcze i kontrolne w zakresie ochrony i bezpieczeństwa w miejscu pracy pracowników w ciąży i pracownic, które niedawno rodziły.**
3. Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym przypadku powodem obniżenia poziomu ochrony w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą.
4. **Przepisy niniejszej dyrektywy winny znaleźć swoje odzwierciedlenie w brzmieniu zbiorowych umów o pracę w państwach członkowskich.**

Artykuł 3

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia ... (*). Państwa członkowskie niezwłocznie przekazują Komisji tekst tych przepisów oraz tabelę korelacji pomiędzy tymi przepisami a niniejszą dyrektywą.
2. Przepisy przyjęte przez Państwa Członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

(*) Dwa lata od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

Środa, 20 października 2010 r.

Artykuł 4

1. Najpóźniej do dnia ... (*), a następnie raz na **trzy lata** państwa członkowskie i krajowe organy ds. równości przekazują Komisji wszelkie informacje niezbędne do sporządzenia przez Komisję sprawozdania dotyczącego stosowania dyrektywy 92/85/EWG zmienionej niniejszą dyrektywą, przeznaczonego dla Parlamentu Europejskiego i Rady.

2. Sprawozdanie Komisji uwzględnia odpowiednio opinie partnerów społecznych oraz zainteresowanych organizacji pozarządowych. Zgodnie z zasadą uwzględniania problematyki płci sprawozdanie to zawiera, między innymi, ocenę wpływu podjętych środków na kobiety i mężczyzn. **Zawiera również ocenę wpływu analizującą w skali Unii zarówno społeczne, jak i gospodarcze skutki dodatkowego wydłużenia okresu urlopu macierzyńskiego oraz wprowadzenia urlopu ojcowskiego.** W świetle otrzymanych informacji sprawozdanie to zawiera, w razie potrzeby, propozycje zmian i uaktualnienia dyrektywy 92/85/EWG zmienionej niniejszą dyrektywą.

Artykuł 5

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

Artykuł 6

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w

W imieniu Parlamentu Europejskiego
Przewodniczący

W imieniu Rady
Przewodniczący

(*) **Trzy lata** od daty wejścia w życie niniejszej dyrektywy.

Zwalczanie opóźnień w płatnościach w transakcjach handlowych ***I

P7_TA(2010)0374

Rezolucja legislacyjna Parlamentu Europejskiego z dnia 20 października 2010 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie zwalczania opóźnień w płatnościach w transakcjach handlowych (wersja przekształcona) (COM(2009)0126 – C7-0044/2009 – 2009/0054(COD))

(2012/C 70 E/27)

(Zwykła procedura ustawodawcza – przekształcenie)

Parlament Europejski,

- uwzględniając wniosek Komisji przedstawiony Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2009)0126),
- uwzględniając art. 251 ust. 2 oraz art. 95 traktatu WE, zgodnie z którymi wniosek został przedstawiony Parlamentowi przez Komisję (C7-0044/2009),
- uwzględniając komunikat Komisji skierowany do Parlamentu Europejskiego i Rady zatytułowany „Konsekwencje wejścia w życie traktatu lizbońskiego dla trwających międzyinstytucjonalnych procedur decyzyjnych” (COM(2009)0665),