



A7-0032/2010

5.3.2010

*****I**

DRUGI PROJEKT SPRAWOZDANIA

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 pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią
(COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

Sprawozdawca: Edite Estrela

Sprawozdawczynie komisji opiniodawczej (*): Rovana Plumb, Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

(*): Procedura obejmująca zaangażowane komisje - art. 50 Regulaminu

Objaśnienie używanych znaków

- * Procedura konsultacji
- *** Procedura zgody
- ***I Zwykła procedura prawodawcza (pierwsze czytanie)
- ***II Zwykła procedura prawodawcza (drugie czytanie)
- ***III Zwykła procedura prawodawcza (trzecie czytanie)

(Wskazana procedura opiera się na podstawie prawnej zaproponowanej przez Komisję.)

Poprawki do tekstu legislacyjnego

W poprawkach Parlamentu zmiany zaznaczone są **wytluszczonym drukiem i kursywą**. W aktach zmieniających powtórzone bez zmian fragmenty obowiązującego przepisu, do którego Parlament - w przeciwieństwie do Komisji - proponuje poprawki, zaznaczone są **wytluszczonym drukiem**. Ewentualne skreślenia w obrębie takich fragmentów zaznaczone są w sposób następujący: [...]. Oznakowanie *zwykłą kursywą* jest wskazówką dla służb technicznych dotyczącą propozycji korekty elementów tekstu legislacyjnego w celu ustalenia tekstu końcowego (np. elementów w oczywisty sposób błędnych lub pominiętych w danej wersji językowej). Sugestie korekty wymagają zgody właściwych służb technicznych.

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI LEGISLACYJNEJ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	6
UZASADNIENIE	52
OPINIA KOMISJI PRAWNEJ W SPRAWIE PODSTAWY PRAWNEJ	56
OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH	67
PROCEDURA	97

(*) Procedura obejmująca zaangażowane komisje - art. 50 Regulaminu

PROJEKT REZOLUCJI LEGISLACYJNEJ PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

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 pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(Procedura współdecyzji: 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 przewodniczącego do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie, Komisji i parlamentom krajowym.

¹ Dz.U. C 277 z 17.11.2009, s. 102.

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Tytuł dyrektywy

Tekst proponowany przez Komisję

Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią

Poprawka

Wniosek dotyczący DYREKTYWY PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią **oraz w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu pracowników w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego**

Uzasadnienie

Podstawa prawna łączona, obejmująca art. 141 ust. 3 Traktatu WE, pozwala na rozszerzenie zakresu dyrektywy. Takie globalne podejście umożliwi przekazanie silniejszego sygnału przedsiębiorstwom, gdyż posiadanie potomstwa dotyczy w równym stopniu mężczyzn i kobiet.

Poprawka 2

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 4 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(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.

Poprawka

(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 życia zawodowego i rodzinnego.**

Poprawka 3

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 5a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(5a) W wyroku z dnia 26 lutego 2008 r. w sprawie C-506/06 Mayr/Flöckner Trybunał Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich 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 [2008] Zb.Orz. s. I-01017.

Poprawka 4

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 5b preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(5b) 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 (przekształcenie)¹.

¹ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

Uzasadnienie

Lista wniosków przedstawionych w akcie zmieniającym dyrektywę 92/85/EWG nie zawiera odniesienia do art. 15 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady, który reguluje uprawnienia przyznawane kobiecie powracającej do pracy po urlopie macierzyńskim.

Poprawka 5

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 6a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6a) Zmienione porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego podpisane w dniu 18 czerwca 2009 r. przez europejskich partnerów społecznych nie obejmuje w odpowiedni sposób kwestii wynagrodzenia oraz poszczególnych rodzajów urlopów rodzinnych i w związku z tym nie pełni swojej roli ważnego środka służącego zwiększaniu równowagi pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym rodziców.

Uzasadnienie

Porozumienie ramowe dotyczące urlopu rodzicielskiego stanowi ważny aspekt polityki równych szans wspierającej godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, ale określono w nim zaledwie minimalne wymogi, co oznacza, że może ono być postrzegane wyłącznie jako pierwszy krok w przedmiotowej kwestii.

Poprawka 6

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 6b preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6b) 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.

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 6c preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6c) Komunikat Komisji z dnia 4 lipca 2006 r. zatytułowany „W kierunku strategii UE na rzecz praw dziecka” uznaje prawa dziecka za priorytet UE i zwraca się do państw członkowskich o przestrzeganie Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka i jej protokołów dodatkowych, a także milenijnych celów rozwoju.

Uzasadnienie

Komunikat uznaje prawa dziecka za priorytet UE i zwraca się do państw członkowskich o przestrzeganie Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka i jej protokołów dodatkowych, a także milenijnych celów rozwoju. Biorąc pod uwagę niniejszą dyrektywę, oznacza to zapewnienie wszystkim dzieciom możliwości żywienia się mlekiem matki, odpowiednią opiekę, dostosowaną do potrzeb rozwoju, oraz dostęp do odpowiedniej opieki wysokiej jakości.

Poprawka 8

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 6d preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6d) 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.

Poprawka 9

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Punkt 8a preambuły (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(8a) Wszyscy rodzice mają prawo do opieki nad swoim dzieckiem.

Poprawka 10

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Punkt 8b preambuły (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(8b) Postanowienia niniejszej dyrektywy w sprawie urlopu macierzyńskiego nie powinny kolidować z przepisami dotyczącymi urlopów rodzicielskich obowiązującymi 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 prywatnego.

Uzasadnienie

W swoim uzasadnieniu Komisja wprowadza sztuczne rozróżnienie między urlopem macierzyńskim a urlopem rodzicielskim. Oba te modele uzupełniają się wzajemnie i stosowane łącznie mogą wspierać lepsze godzenie pracy i życia prywatnego.

Poprawka 11

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 8c preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(8c) Pracownica, która adoptowała dziecko, powinna mieć takie same prawa jak rodzic biologiczny oraz możliwość wzięcia urlopu macierzyńskiego na takich samych warunkach.

Uzasadnienie

Chociaż dyrektywa odnosi się do matek biologicznych, zostanie matką poprzez adopcję wiąże się z takim samym zakresem obowiązków, odpowiedzialności i trudności w utrzymaniu równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym.

Poprawka 12

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 9 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(9) Ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej **18** nieprzerwanych tygodni, udzielanego przed lub po porodzie, oraz przyjęcia, że co najmniej sześciotygodniowy urlop macierzyński po porodzie ma charakter obowiązkowy.

(9) 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 sześciotygodniowy urlop macierzyński po porodzie ma charakter obowiązkowy.

Poprawka 13

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 9a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(9a) Opieka nad dziećmi niepełnosprawnymi jest dla pracujących

matek dużym wyzwaniem zasługującym na uznanie w oczach społeczeństwa. Zwiększona bezbronność kobiet pracujących posiadających dzieci niepełnosprawne oznacza, że powinno się im zagwarantować dodatkowy urlop macierzyński; w dyrektywie powinno się określić minimalny czas trwania takiego urlopu.

Poprawka 14

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 10 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(10) Międzynarodowa Organizacja Pracy zaleca, aby minimalny okres trwania urlopu macierzyńskiego wynosił 18 tygodni, a otrzymywane w jego trakcie wynagrodzenie odpowiadało w pełni wcześniejszym zarobkom kobiety. W Konwencji MOP dotyczącej ochrony macierzyństwa z 2000 r. przewiduje się okres sześciotygodniowego obowiązkowego urlopu po porodzie.

skreślony

Poprawka 15

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 10a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(10a) 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 96/34/WE – w trakcie jego trwania powinno wypłacać się 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.

Uzasadnienie

Ważne jest, by państwa członkowskie, w których obowiązują już przepisy dotyczące dłuższych okresów urlopu rodzicielskiego dla obu rodziców, mogły zachować te hojne warunki, oraz by nie miało to wpływu na inne państwa członkowskie ani nie ograniczało skutku niniejszego wniosku dotyczącego dyrektywy przedłużającej urlop macierzyński w całej UE.

Poprawka 16

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Punkt 12a preambuły (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12a) Stanowisko określane jako „równorzędne” zgodnie z art. 11 ust. 2 lit. c powinno oznaczać stanowisko, które jest takie samo jak było stanowisko, jeśli chodzi zarówno wynagrodzenie, jak i wykonywane obowiązki, a w przypadkach, gdy jest to niemożliwe, podobne stanowisko odpowiadające kwalifikacjom pracownicy i istniejącemu wynagrodzeniu.

Uzasadnienie

Pracodawca powinien podjąć wszelkie wysiłki w celu zagwarantowania pracownicy poprzednich warunków pracy, jednak w przypadkach, gdy jest to obiektywnie niewykonalne, należy zastosować elastyczność i tym samym ochronę praw pracownika.

Poprawka 17

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Punkt 12b preambuły (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12b) Uwzględniając rozwój sytuacji demograficznej w Unii Europejskiej, 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.

Poprawka 18

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 13 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(13) Kobiety powinny być zatem chronione przed dyskryminacją związaną z ciążą lub urlopem macierzyńskim i powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej.

Poprawka

(13) 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.***

Poprawka 19

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 13a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(13a) 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 zawodowym¹ państwa członkowskie zostały zachęczone 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.

¹ Dz.U. C 218 z 31.7.2000, s. 5.

Uzasadnienie

W rezolucji Rady i ministrów zatrudnienia i polityki społecznej z dnia 29 czerwca 2000 r. państwa członkowskie zostały zachęcone do zbadania zakresu, w jakim ich odpowiednie systemy prawne przyznają pracującym mężczyznom indywidualne i niezbywalne prawo do urlopu ojcowskiego, utrzymując jednocześnie ich prawa związane z zatrudnieniem. Większość państw członkowskich zareagowała w sposób pozytywny.

Poprawka 20

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 13b preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(13b) 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.

Poprawka 21

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 13c preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(13c) 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.

Poprawka 22

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Punkt 13d preambuły (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(13d) Ze względu na starzejące się społeczeństwo Unii Europejskiej oraz 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.

Uzasadnienie

Mając na uwadze zmiany demograficzne i znaczenie posiadania większej liczby dzieci, należy zapewnić wszystkie warunki rzeczywistego urlopu macierzyńskiego i ojcowskiego.

Poprawka 23

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Punkt 13e preambuły (nowy)**

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(13e) 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 pracowników 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.

Poprawka 24

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 13f preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(13f) 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.

Uzasadnienie

W konkluzjach z posiedzenia Rady ds. zatrudnienia, polityki społecznej, zdrowia i konsumentów (EPSCO) z grudnia 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.

Poprawka 25

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 16a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(16a) 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.

Uzasadnienie

Kobiety muszą mieć możliwość otrzymywania rekompensaty na poziomie pełnego wynagrodzenia, tak by nie ponosiły strat finansowych z powodu bycia matką.

Poprawka 26

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 18a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(18a) Nalega się na państwa członkowskie, aby wprowadziły do swoich krajowych systemów ustawodawczych środki, które uważają za właściwe, niezbędne do 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.

Poprawka 27

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 19a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(19a) Osoby dyskryminowane powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. W celu zapewnienia bardziej skutecznego poziomu bezpieczeństwa stowarzyszenia, organizacje i inne osoby prawne powinny być również upoważnione do brania udziału w procedurze sądowej, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich, w imieniu każdej ofiary albo jako jej wsparcie, bez uszczerbku dla reguł procedury krajowej dotyczącej przedstawicielstwa i obrony w sądzie.

Poprawka 28

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 19b preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(19b) 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.

Uzasadnienie

Udział partnerów społecznych w zwalczaniu dyskryminacji jest bardzo ważny. Dzięki sieciom informacyjnym, jakimi dysponują, mogą oni stanowić dodatkowe narzędzie informowania

pracowników o ich prawach, a także dostarczać wiedzy państwom członkowskim, gdyż mają oni większe doświadczenie w zakresie potencjalnych problemów. Z tego względu uważamy, że ich aktywny udział i otwarty dialog mają duże znaczenie.

Poprawka 29

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 20 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(20) 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.

Poprawka

(20) 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.**

Uzasadnienie

Zgodnie z zaleceniem Światowej Organizacji Zdrowia z dnia 16 kwietnia 2002 r. dotyczącym globalnej strategii karmienia niemowląt i małych dzieci wyłączne karmienie piersią w pierwszych sześciu miesiącach życia dziecka gwarantuje optymalny rozwój, wzrost i stan zdrowia. W związku z tym jako wymóg minimalny ustalono dwudziestotygodniowy okres.

Poprawka 30

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 20a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(20a) Państwa członkowskie powinny popierać dialog między partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi, mający na celu wymianę informacji na temat różnorodnych form dyskryminacji oraz ich zwalczanie.

Poprawka 31

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Artykuł 1 – punkt -1b (nowy) Dyrektywa 92/85/EWG Artykuł 1 – ustęp 1a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1b. W art. 1 wprowadza się ust. 1a 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.”

Uzasadnienie

Uwzględniając dołączenie art. 141 Traktatu WE do podstawy prawnej rozpatrywanego wniosku, dodany ustęp ma na celu rozszerzenie zakresu dyrektywy i pozwala na włączenie spraw takich jak elastyczne warunki pracy i urlop ojcowski.

Poprawka 32

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Artykuł 1 – punkt -1c (nowy) Dyrektywa 92/85/EWG Artykuł 2

-1c. Artykuł 2 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy:

(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;

(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;”

Poprawka 33

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1d (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 3

-1d. 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 danym państwie członkowskim.”

Uzasadnienie

Ważne jest aktualizowanie wytycznych w zależności od rozwoju sytuacji i wiedzy. Ponadto zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa istnieje zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet, i dlatego należy uwzględnić je w sposób bardziej ogólny, gdyż jest ono ważne nawet przed poczęciem.

Poprawka 34

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1e (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 4

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1e. 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.

2. Do wszelkich czynności, gdzie występuje szczególne ryzyko narażenia na czynniki, procesy lub warunki pracy, których otwarta lista podana 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 ciążę lub karmienie piersią pracownic w rozumieniu art. 2 oraz pracownic mogących znaleźć się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 2,

- podjęcia decyzji co do środków, jakie należy podjąć.

3. Bez uszczerbku dla postanowień art. 10 dyrektywy 89/391/EWG, pracownice w rozumieniu art. 2

i pracownice mogące znaleźć się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 2, 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.

4. 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. 2, bez uszczerbku dla odpowiedzialności pracodawcy za określenie tych środków.

5. 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.”

Uzasadnienie

Należy zachęcać do działań zapobiegawczych pozwalających na właściwą ocenę ryzyka w każdym miejscu pracy, w którym pracownikami są kobiety i mężczyźni w wieku rozrodczym. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być narażeni przed zapłodnieniem na działanie czynników mogących wywołać zmiany i anomalie genetyczne prowadzące do bezpłodności, wad rozwojowych i zaburzeń genetycznych, przy czym najpoważniejsze skutki zachodzą jednak w zarodku. Dodano ustępy 4 i 5, gdyż wszystkie pozostałe dyrektywy w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa zawierają właściwe artykuły dotyczące informowania i konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami.

Poprawka 35

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1f (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 5

-1f. W art. 5 wprowadza się następujące zmiany:

(a) ust. 2 otrzymuje 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.”

(b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„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.”

Uzasadnienie

Obecne brzmienie ust. 2 i 3 pozostawia zbyt dużą swobodę pracodawcom, którzy mogą twierdzić, że nie są w stanie dostosować miejsca pracy lub zapewnić inną pracę. Skreślenie słów „nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów” przyczynia się do wzmocnienia ochrony zatrudnienia kobiet, gdyż coraz większą trudność sprawiać będzie pracodawcom twierdzenie, że zapewnienie innej pracy jest technicznie lub obiektywnie niemożliwe.

Poprawka 36

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1g (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 6 – ustęp 2a (nowy)

-1g. W art. 6 dodaje się ustęp w brzmieniu:

„2a. Pracownice w ciąży nie mogą wykonywać zadań związanych z transportem i podnoszeniem ciężarów, a także prac niebezpiecznych, męczących i

szkodliwych dla zdrowia.”

Uzasadnienie

Poza innymi zadaniami, których ocena wykazała istnienie ryzyka, pracownice w ciąży nie mogą wykonywać żadnych zadań wymagających dużego wysiłku fizycznego lub przynoszących szkodę zdrowiu.

Poprawka 37

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1h (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 7

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1h. Artykuł 7 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 7

Praca w godzinach nocnych i nadgodziny

1. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki, aby zagwarantować, że pracownice, o których mowa w art. 2, nie będą zobowiązane do wykonywania pracy nocnej i 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 pracodawcę i przedłożyć mu zaświadczenie lekarskie w przypadku, o którym mowa w ust. 1 lit. b), zgodnie z przepisami określonymi przez państwa członkowskie.

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.”

Poprawka 38

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej **18** tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim.

Poprawka

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.

Uzasadnienie

Dwudziestotygodniowy urlop macierzyński jest wystarczająco długi, alby umożliwić kobietom komfortowe karmienie piersią – które zgodnie z zaleceniami WHO powinno być jedyną metodą karmienia – i zapewniłby wystarczająco dużo czasu na rekonwalescencję po porodzie oraz umożliwiłby matce stworzenie silnych więzi z dzieckiem.

Ważne jest, by państwa członkowskie, w których obowiązują już przepisy dotyczące dłuższych okresów urlopu rodzicielskiego dla obu rodziców, mogły zachować te hojne warunki, oraz by nie miało to wpływu na inne państwa członkowskie ani nie ograniczało skutku niniejszego wniosku dotyczącego dyrektywy przedłużającej urlop macierzyński w całej UE.

Poprawka 39

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 1a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1a. W odniesieniu do ostatnich czterech tygodni okresu, o którym mowa w ust. 1, obowiązujący system urlopu rodzinnego dostępnego na poziomie krajowym można uznać za urlop macierzyński dla celów niniejszej dyrektywy pod warunkiem, że przewiduje on ogólną ochronę pracownic w rozumieniu art. 2 niniejszej dyrektywy, odpowiadającą poziomowi określonemu przez niniejszą dyrektywę. W takim przypadku całkowity okres udzielonego urlopu musi przekroczyć okres urlopu rodzicielskiego przewidziany w dyrektywie 96/34/WE.

Uzasadnienie

Dwudziestotygodniowy urlop macierzyński jest wystarczająco długi, alby umożliwić kobietom komfortowe karmienie piersią – które zgodnie z zaleceniami WHO powinno być jedyną metodą karmienia – i zapewniłby wystarczająco dużo czasu na rekonwalescencję po porodzie oraz umożliwiłby matce stworzenie silnych więzi z dzieckiem.

Ważne jest, by państwa członkowskie, w których obowiązują już przepisy dotyczące dłuższych okresów urlopu rodzicielskiego dla obu rodziców, mogły zachować te hojne warunki, oraz by nie miało to wpływu na inne państwa członkowskie ani nie ograniczało skutku niniejszego wniosku dotyczącego dyrektywy przedłużającej urlop macierzyński w całej UE.

Poprawka 40

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust.

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust.

1 obejmuje co najmniej sześciotygodniowy obowiązkowy urlop po porodzie. 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.

1 obejmuje co najmniej sześciotygodniowy obowiązkowy *i pełnopłatny* urlop macierzyński po porodzie, *przy czym zachowuje się przepisy ustawodawstwa krajowego, które przewidują obowiązkowy urlop macierzyński 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.

Sześciotygodniowy okres obowiązkowego urlopu ma zastosowanie do wszystkich pracowników niezależnie od liczby dni przepracowanych przed porodem.

Poprawka 41

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2a. W przypadku porozumienia i wniosku pary okres ten może zostać podzielony na ojca i matkę, zgodnie z ustawodawstwem każdego państwa członkowskiego.

Poprawka 42

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2b. Z myślą o ochronie zarówno zdrowia matki jak i dziecka państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracownice mogą

*swobodnie i bez przymusu decydować
o wykorzystaniu lub niewykorzystaniu
nieobowiązkowego urlopu
macierzyńskiego przed porodem.*

Poprawka 43

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Directive 92/85/EEC.

Artykuł 8 – ustęp 2c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

*2c. Pracownica dokonuje zgłoszenia
o wyborze okresu, w którym zamierza
wziąć urlop macierzyński, najpóźniej
miesiąc przed jego rozpoczęciem.*

Poprawka 44

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2d (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

*2d. W przypadku porodu mnogiego
obowiązkowy okres urlopu
macierzyńskiego, o którym mowa w ust. 2,
przedłużany jest o jeden miesiąc na każde
dodatkowe dziecko zgodnie
z ustawodawstwem krajowym.*

Poprawka 45

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające przyznanie dodatkowego urlopu **w przypadku przedwczesnego porodu, dzieci hospitalizowanych po urodzeniu, dzieci niepełnosprawnych i porodów mnogich**. Okres dodatkowego urlopu powinien być proporcjonalny i powinien pozwalać na zaspokojenie szczególnych potrzeb matki i dziecka/dzieci.

Poprawka

4. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki zapewniające przyznanie dodatkowego, **pełnopłatnego** urlopu **macierzyńskiego w szczególnych sytuacjach uzasadnionych względami medycznymi, takich jak przedwczesny poród, gdy dziecko jest niepełnosprawne, gdy matka jest osobą niepełnosprawną lub nastoletnią, porody mnogie lub w przypadku, gdy poród ma miejsce w ciągu osiemnastu miesięcy po poprzednim porodzie**. Okres dodatkowego urlopu **macierzyńskiego po porodzie** powinien być proporcjonalny i powinien pozwalać na zaspokojenie szczególnych potrzeb matki i dziecka/dzieci. **W przypadku gdy ustawodawstwo i/lub praktyka krajowa przewiduje urlop macierzyński lub ojcowski przekraczający 20 tygodni, można wliczyć tę nadwyżkę do dodatkowego okresu urlopu macierzyńskiego na mocy ust. 3 i 4.**

Poprawka 46

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 5

Tekst proponowany przez Komisję

5. 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.”

Poprawka

skreślony

Poprawka 47

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

5a. Państwa członkowskie chronią prawa matki i ojca poprzez zapewnienie specjalnych warunków pracy umożliwiających pomoc rodzicom dziecka niepełnosprawnego.

Poprawka 48

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 5b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

5b. Niniejsza dyrektywa ma również zastosowanie do pracowników prowadzących działalność na własny rachunek, a państwa członkowskie wprowadzają niezbędne dostosowania prawne, aby zagwarantować równe prawa pracownicze pod względem urlopu macierzyńskiego.

Uzasadnienie

Nie należy traktować kobiet prowadzących działalność na własny rachunek w odrębny sposób, uniemożliwiając im korzystanie z takich samych praw, jakie przysługują pracownikom najemnym.

Poprawka 49

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 5c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

5c. 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.

Uzasadnienie

Celem poprawki jest, aby gwarancje w przypadku choroby uwzględniały również konkretny przypadek choroby, jaką jest depresja popołogowa – zaburzenie, na które cierpi od 10% do 15% kobiet i które ma znaczący wpływ na życie zawodowe i rodzinne.

Poprawka 50

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 1 a (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1a. Wprowadza się art. 8a 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, pełnopłatnego urlopu ojcowskiego, bez możliwości przenoszenia, w wymiarze co najmniej dwóch tygodni, wykorzystywanego przed lub po porodzie małżonki lub partnerki w okresie urlopu macierzyńskiego.

Zdecydowanie zachęca się państwa członkowskie, które jeszcze nie wprowadziły obowiązkowego, pełnopłatnego urlopu ojcowskiego, bez

możliwości przenoszenia, 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.”

Poprawka 51

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 1 b (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1b. Dodaje się art. 8b w brzmieniu:

„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.”

Poprawka 52

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 2

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień i wszelkich przygotowań do zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do **końca** urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w przepisach krajowych lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę.

Poprawka

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. **Zwolnienie w trakcie tego okresu musi być oficjalnie uzasadnione i należyćie przedstawione na piśmie**, 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.

Poprawka 53

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 2

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – punkt 3a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3a. 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 stanowiska, o które się ubiegają.

Uzasadnienie

Państwa członkowskie powinny zagwarantować kobietom w ciąży równy dostęp do rynku

pracy, tak aby ciąża nie stanowiła przeszkody dla kariery i szans rozwoju zawodowego kobiet tylko z tego względu, że pracownica w ciąży jest dodatkowym obciążeniem dla pracodawcy.

Poprawka 54

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 2

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – punkt 4a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4a. Państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki dla zapewnienia pracownikom w czasie urlopu ojcowskiego/współmacierzyńskiego takiej samej ochrony przed zwolnieniem, którą przepisy art. 1 zapewniają pracownikom w rozumieniu art. 2.

Poprawka 55

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 2

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – ustęp 4b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4b. Zachęca się państwa członkowskie do przyjęcia środków zapewniających, że pracownica może 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.

Uzasadnienie

Niniejszy środek może przyczynić się do poprawy godzenia życia prywatnego, rodzinnego i zawodowego, umożliwiając pracownikom lepsze i sprawniejsze dostosowanie się do nowej sytuacji.

Poprawka 56

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera -a) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(-a) Punkt 1 otrzymuje brzmienie:

„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;”

Uzasadnienie

Kobiety powinny mieć możliwość otrzymywania rekompensaty na poziomie pełnego wynagrodzenia, tak by nie ponosiły straty finansowej z powodu bycia matką.

Poprawka 57

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera a)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 1a

proponowany przez Komisję

„1a. **pracownicom** w rozumieniu art. 2, **które zostały odsunięte** od pracy przez pracodawcę, który uważa, że nie **mogą one** wykonywać pracy bez przedstawienia wskazań lekarskich, do momentu rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego w rozumieniu art. 8 ust. 2 wypłaca **się** kwotę odpowiadającą **ich** pełnemu wynagrodzeniu.”

„1a. **pracownica** w rozumieniu a **została odsunięta** od pracy przez pracodawcę, który uważa, że nie wykonywać pracy bez przedstawienia wskazań lekarskich, **musi z własnej inicjatywy skonsultować się z lekarzem**. **Jeżeli lekarz wyda zaświadczenie o braku zdolności tej kobiety do pracy, pracodawca musi ją nadal zatrudniać** do momentu rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego w rozumieniu a wypłaca **jej** kwotę odpowiadającą pełnemu wynagrodzeniu.”

Uzasadnienie

Wizyta kobiety u dowolnie przez nią wybranego lekarza stworzy jasność co do tego, czy naprawdę jest chora czy nie. Tylko po wystawieniu jednoznacznej diagnozy mogą być podejmowane dalsze kroki.

Poprawka 58

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera aa) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 1b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1b. 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.

Uzasadnienie

Ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic ciężarnych powinna być jednym z głównych

celów niniejszej dyrektywy.

Poprawka 59

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera (a b) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 2 – litera b)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(ab) Punkt 2 lit. b) otrzymuje brzmienie:

„(b) utrzymanie płatności i/lub prawa do równoważnych zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2;”

Uzasadnienie

Kobiety powinny mieć możliwość otrzymywania rekompensaty na poziomie pełnego wynagrodzenia, tak by nie ponosiły straty finansowej z powodu bycia matką.

Poprawka 60

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera ac) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 2 – litera ba) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(ac) W punkcie 2 dodaje się lit. ba) w brzmieniu:

„(ba) prawo pracownic na urlopie macierzyńskim do automatycznego otrzymywania wszelkich ewentualnych podwyżek wynagrodzenia bez konieczności tymczasowego zakończenia urlopu macierzyńskiego w celu skorzystania z podwyżki wynagrodzenia.”

Uzasadnienie

W przypadku podwyżki wynagrodzenia obejmującej stanowiska pracownic na urlopie macierzyńskim powinna ona wchodzić w życie automatycznie, bez potrzeby przerywania

urlopu macierzyńskiego w celu otrzymania wyższego wynagrodzenia, a następnie powrotu na urlop. W tym względzie zostanie również ograniczona i uproszczona praca administracyjna pracodawcy.

Poprawka 61

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera b)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 2 – litera c)

Tekst proponowany przez Komisję

„c) prawo pracownic w rozumieniu art. 2 do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych, oraz do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłyby one uprawnione w trakcie swojej nieobecności;”

Poprawka

„(c) 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;”

Uzasadnienie

Stanowisko pracy, do którego odnosi się słowo „równorzędne” musi zapewniać zachowanie tego samego poziomu wypłacanego wynagrodzenia, tej samej kategorii zawodowej i funkcji.

Jest to ważny punkt, ponieważ w szczególnych okolicznościach (np. w przypadku kryzysu finansowego), które mogłyby zaszkodzić sytuacji kobiety znajdującej się na urlopie macierzyńskim i spowodować utratę pewnych praw, jeżeli nie rozpatrzy ona wraz z pracodawcą skutków restrukturyzacji, sytuacja zawodowa kobiety w przedsiębiorstwie mogłaby być zagrożona.

Poprawka 62

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 3 – litera ba) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 2 – litera ca) (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(ba) W punkcie 2 dodaje się lit. ca) w brzmieniu:

„ca) zachowanie dla pracownic w rozumieniu art. 2 możliwości rozwoju zawodowego poprzez kształcenie, jak również szkolenia zawodowe i inne celem zapewnienia perspektyw kariery;”

Uzasadnienie

Celem poprawki jest zapewnienie, aby fakt, że kobieta jest matką nie miał negatywnego wpływu na perspektywy kariery. Pracodawca powinien, w porozumieniu z samą pracownicą, podjąć niezbędne działania w zakresie kształcenia i szkolenia, aby zapewnić utrzymanie perspektyw kariery zawodowej pracownicy.

Poprawka 63

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera bb) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 2 – litera cb) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(bb) W punkcie 2 dodaje się lit. cb) w brzmieniu:

„cb) 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.”

Uzasadnienie

Ważne jest, aby świadczenia wypłacane na rzecz pracowników podczas okresu urlopu macierzyńskiego nie wpływały niekorzystnie na ich prawa do emerytury. Państwa członkowskie powinny zapobiec takiej możliwości i zrekompensować ewentualną utratę praw do emerytury.

Poprawka 64

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera c)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 3

Tekst proponowany przez Komisję

„3. zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b), uważa się za **odpowiedni**, jeśli gwarantuje on dochody odpowiadające ostatniemu wynagrodzeniu miesięcznemu lub średniemu wynagrodzeniu miesięcznemu, **przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy. Taka górna granica nie może być niższa od zasiłku otrzymywanego przez pracownice w rozumieniu art. 2 w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia pracownicy.** Państwa członkowskie mogą ustalić okres stanowiący podstawę obliczenia wspomnianego średniego wynagrodzenia miesięcznego.”

Poprawka

„3. zasiłek, o którym mowa w ust. 2 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.

Poprawka 65

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera ca) (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 3a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(ca) Dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a. 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.”***

Uzasadnienie

Stwierdzenie, że zasiłek nie może być niższy od zasiłku chorobowego, zapewnia uwzględnienie przez dyrektywę matek o bardzo niskim wynagrodzeniu, co dotyczy szczególnie nowych państw członkowskich.

Poprawka 66

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera cb) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 3 3a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(cb) Dodaje się pkt 3b w brzmieniu:

***„(3b) 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.”***

Uzasadnienie

Podwyżka wynagrodzenia obejmująca stanowiska pracownic na urlopie macierzyńskim powinna wchodzić w życie automatycznie, bez potrzeby przerywania urlopu macierzyńskiego wyłącznie w celu otrzymania wyższego wynagrodzenia, a następnie powrotu na urlop. Ograniczy to również i uprości czynności administracyjne po stronie pracodawcy.

Poprawka 67

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera cc) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(cc) skreśla się punkt 4.

Uzasadnienie

Usunięcie kryterium kwalifikowalności zapisanego w art. 11 ust. 4 dyrektywy 92/85/EWG jest kluczowe dla przyznania wszystkim kobietom tego samego prawa do płatnego urlopu macierzyńskiego, przestrzegając w ten sposób zasady mobilności pracowników i wspólnych, unijnych zasad tzw. „flexicurity”.

Nierozsądne jest uznanie we wniosku Komisji prawa do urlopu macierzyńskiego, przy jednoczesnym dopuszczeniu możliwości porzucenia pracy i utraty zarobków przez kobiety, jeżeli nie spełniają warunków dotyczących płatnego urlopu macierzyńskiego, przewidzianych w ustawodawstwie krajowym.

Poprawka 68

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera da) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 5a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(da) Dodaje się pkt 5a w brzmieniu:

„5a. „5a. 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.”

Poprawka 69

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera db) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 5b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(db). Dodaje się pkt 5b w brzmieniu:

„5b. pracodawca zapewnia, że czas pracy kobiet w ciąży uwzględnia potrzebę regularnych i nadzwyczajnych kontroli lekarskich.”

Uzasadnienie

Kontrole lekarskie kobiet w ciąży są obowiązkowe i niezwykle ważne dla normalnego rozwoju płodu, a zatem pracodawca musi wziąć to pod uwagę i zapewnić elastyczność godzin pracy pracownic w ciąży.

Poprawka 70

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera dc) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 5c (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(dc) Dodaje się punkt 5c w brzmieniu:

„5c. Państwa członkowskie zachęcają pracodawców do tworzenia struktur opieki nad dziećmi poniżej trzeciego roku życia.”

Uzasadnienie

Brak struktur opieki nad dziećmi jest w UE niezaprzeczalnym faktem. Przepis ten jest istotny dla zapobieżenia rezygnacji kobiet z zatrudnienia z powodu opieki nad małymi dziećmi.

Poprawka 71

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3a (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3a. Dodaje się art. 11a 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.”

Poprawka 72

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3b (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3b. Dodaje się art. 11b w brzmieniu:

„Artykuł 11b

***Zapobieganie dyskryminacji i
uwzględnianie problematyki płci
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.”

Poprawka 73

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 4

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12a

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4. Dodaje się art. 12a w brzmieniu:

skreślony

„Artykuł 12a

Ciężar dowodu

(1) Zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądowymi państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia obowiązku udowodnienia przez stronę pozwaną, że nie wystąpiło naruszenie niniejszej dyrektywy, w przypadku gdy osoby, które uważają, że ich prawa wynikające z niniejszej dyrektywy zostały naruszone, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty nasuwające przypuszczenie, że miało miejsce takie naruszenie.

(2) Ustęp 1 nie stoi na przeszkodzie wprowadzeniu przez państwa członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej.

(3) Ustęp 1 nie ma zastosowania do postępowań karnych.

(4) Państwa członkowskie nie muszą stosować ust. 1 do postępowań, w których zbadanie okoliczności faktycznych sprawy jest zadaniem sądu lub właściwego organu.

(5) Ustępy 1-4 stosuje się również do każdego postępowania sądowego wszczętego zgodnie z art. 12.”

Uzasadnienie

Dyskryminacja ze względu na ciążę nosi już dziś znamiona dyskryminacji ze względu na płeć. Tym samym znajduje tu zastosowanie obowiązujące już przerzucenie ciężaru dowodu, o którym mowa w dyrektywie 2006/54/WE.

Poprawka 74

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 4a (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12aa (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4a. Dodaje się art. 12aa w brzmieniu:

„Artykuł 12 aa

Zapobieganie dyskryminacji

Państwa członkowskie przyjmują, zgodnie ze swoją tradycją i krajową 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.”

Poprawka 75

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 5

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12b

Tekst proponowany przez Komisję

Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony poszczególnych osób 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.”

Poprawka

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.”

Uzasadnienie

Rozszerzenie na świadków ochrony przed środkami represyjnymi może zapewnić ich rzetelny i swobodny udział w rozpatrywaniu skargi przed sądem bez obawy, że będą poddani jakimkolwiek złemu traktowaniu.

Poprawka 76

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 6

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12c

Tekst proponowany przez Komisję

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, **którego wysokość nie może być ograniczona przez ustalony wcześniej górny limit i** które musi być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Poprawka

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.

Uzasadnienie

Poprzez zakaz wyznaczania limitów dla wysokości odszkodowań UE ogranicza

w nieproporcjonalny sposób swobodę państw członkowskich w zakresie kształtowania przepisów i zmusza je do przyjęcia przepisów szczegółowych niezgodnych z ich własnym prawem procesowym.

Poprawka 77

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 7

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12d

Tekst proponowany przez Komisję

Państwa członkowskie gwarantują, że organ lub organy wyznaczone zgodnie z art. 20 dyrektywy 2002/73/WE, przekształconej dyrektywą 2006/54/WE, do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na płeć posiadają dodatkowo kompetencje w odniesieniu do kwestii wchodzących w zakres niniejszej dyrektywy, w przypadku gdy kwestie te dotyczą przede wszystkim równości traktowania, a nie zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Poprawka

Państwa członkowskie gwarantują, że organ lub organy wyznaczone zgodnie z art. 20 dyrektywy 2002/73/WE, przekształconej dyrektywą 2006/54/WE, do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na płeć posiadają 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.

Poprawka 78

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 2 – ustęp 1a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1a. Państwa członkowskie mogą przyjąć środki zapobiegawcze i kontrolne w zakresie ochrony i bezpieczeństwa w miejscu pracy pracowników w ciąży lub pracownic, które niedawno rodziły.

Uzasadnienie

Stres w pracy może wpływać na psychikę pracownic w ciąży lub pracownic, które niedawno rodziły i może mieć negatywne skutki dla płodu lub niemowlęcia.

Poprawka 79

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Artykuł 2 – ustęp 2b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

Przepisy niniejszej dyrektywy winny znaleźć swoje odzwierciedlenie w brzmieniu zbiorowych oraz indywidualnych umów o pracę w państwach członkowskich.

Uzasadnienie

Pracownice często nie korzystają ze swoich praw, ponieważ nie wiedzą, że są chronione prawem. Jeżeli w ich umowach będzie mowa o takich prawach, to stosowane przepisy staną się bardziej przejrzyste.

Poprawka 80

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Artykuł 4 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1. Najpóźniej do dnia [**pięć lat** po przyjęciu] r. i następnie raz na **pięć lat** 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.

1. Najpóźniej do dnia [**trzy lata** po przyjęciu] r. i 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.

Poprawka 81

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Artykuł 4 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

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. W świetle otrzymanych informacji sprawozdanie to zawiera, w razie potrzeby, propozycje zmian i uaktualnienia dyrektywy 92/85/EWG zmienionej niniejszą dyrektywą.

Poprawka

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 Europejskiej 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.

Uzasadnienie

Konieczne jest dokonanie dokładnej oceny kosztów i korzyści zasadniczego wydłużenia okresu urlopu macierzyńskiego zarówno dla kobiet, jak i dla społeczeństwa. Ułatwiając karmienie piersią, można przede wszystkim umożliwić dokonanie oszczędności na poziomie wydatków na ochronę zdrowia oraz wywrzeć pozytywny wpływ na środowisko naturalne i na siłę nabywczą gospodarstw domowych.

UZASADNIENIE

1. Wprowadzenie

Wniosek Komisji dotyczący zmiany dyrektywy 92/85/EWG ma zagwarantować pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły oraz pracownikom karmiącym piersią poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Ten wniosek legislacyjny, stanowiący część przygotowywanego przez Komisję „pakietu dotyczącego godzenia życia zawodowego i prywatnego”, jest jednym ze środków mających na celu promowanie równości płci na rynku pracy.

Zmianę dyrektywy 92/85/EWG można poprzeć, mimo że w zaproponowanym przez Komisję poprawionym tekście brakuje elementów pożądaných zarówno z punktu widzenia zmniejszenia nierówności między mężczyznami i kobietami na rynku pracy, jak i aktywnego promowania godzenia życia zawodowego i prywatnego. Główny niedostatek polega na tym, że nie zachęca się do rodzicielstwa opartego na dzieleniu się obowiązkami.

Dodanie art. 141 traktatu WE do podstawy prawnej obecnie rozważanego wniosku – w tej sytuacji podstawą prawną wniosku staje się połączenie art. 137 ust. 2, który przewiduje ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, oraz art. 141 ust. 3 TWE, dotyczącego promowania równych szans kobiet i mężczyzn – sprawia, że dyrektywa jest bardziej wyważona pod względem koncepcyjnym. Szersza podstawa prawna może także obejmować przepisy chroniące matki i ojców, ponieważ pełnią oni funkcje bardzo ważne pod względem społecznym. Zmiany wprowadzone przez wniosek dotyczą w szczególności:

przedłużenia minimalnego czasu trwania urlopu macierzyńskiego, który zostaje zwiększony z 14 do 20 tygodni; zasady, zgodnie z którą otrzymywane w trakcie urlopu wynagrodzenie odpowiada w pełni wcześniejszym zarobkom kobiety; wymogów w zakresie bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz stanu zdrowia; oraz zakazu zwolnień.

2. Podział obowiązków rodzicielskich

Jednym z priorytetów określonych w agendzie społecznej UE jest konieczność promowania polityki ułatwiającej godzenie życia zawodowego i prywatnego, adresowanej zarówno do kobiet, jak i do mężczyzn. Lepsze godzenie życia zawodowego i prywatnego jest także jednym z sześciu priorytetowych obszarów działania określonych w Planie działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010.

UE stoi obecnie wobec wyzwania demograficznego związanego z niskimi wskaźnikami urodzeń i rosnącą liczbą osób starszych. Lepsze przepisy promujące godzenie życia zawodowego i prywatnego to także sposób poradzenia sobie z problemem malejącej liczebności populacji.

Stereotypy związane z płcią okazują się jednak mocno zakorzenione i w konsekwencji uniemożliwiają kobietom dostęp do zatrudnienia, a przede wszystkim do dobrych miejsc pracy. Wciąż uważa się, że to przede wszystkim kobiety, a nie mężczyźni, mają obowiązek zajmować się dziećmi i innymi osobami na utrzymaniu; dość często kobiety muszą wybierać

między macierzyństwem a karierą zawodową. W wielu przypadkach są uważane za pracowników „wysokiego ryzyka”, „drugiej kategorii” lub za „problem”, ponieważ istnieje duże prawdopodobieństwo, że zajdą w ciążę i skorzystają z prawa do urlopu macierzyńskiego. Jest zatem sprawą zasadniczą, aby nowe ustalenia dotyczące urlopów przełamywały, a nie wzmacniały stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie.

Akty prawne dotyczące urlopów macierzyńskich, ojcowskich i rodzicielskich funkcjonują już w kilku państwach członkowskich, jednakże na poziomie UE istnieje tylko dyrektywa w sprawie urlopu macierzyńskiego (dyrektywa 92/85/EWG) oraz w sprawie urlopu rodzicielskiego (dyrektywa 96/34/WE), nie ma zaś przepisów poświęconych urlopom rodzicielskim dla ojców.

Macierzyństwo i ojcostwo to prawa podstawowe, kluczowe dla stabilności społecznej. W związku z tym w dyrektywie 92/85/EWG należy wprowadzić zmiany korzystne dla kobiet oraz chroniące role matek i ojców, także dzięki środkom zachęcającym mężczyzn do przejmowania obowiązków rodzinnych.

Udział rodziców w życiu dziecka od samego początku jest niezwykle istotny dla jego zdrowego rozwoju fizycznego, emocjonalnego i umysłowego. Właśnie dlatego w prawodawstwie wspólnotowym należy przewidzieć w szczególności niezbywalny, płatny urlop ojcowski, z którego ojciec korzysta w tym samym czasie, gdy matka korzysta z urlopu macierzyńskiego. Przystosowanie także powinno wiązać się z uprawnieniami do urlopu, którym partnerzy adoptujący dziecko powinni się dzielić.

3. Okres trwania urlopu macierzyńskiego

Mając na uwadze, że 18-tygodniowy urlop macierzyński jest już udzielany w wielu państwach członkowskich, to czterotygodniowe przedłużenie (z obecnych 14 tygodni do proponowanych 18) stanowi niewielką zmianę, która raczej nie będzie miała znaczącego wpływu na przepisy prawne obowiązujące w państwach członkowskich. Komitet Doradczy ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn zaleca przedłużenie urlopu do 24 tygodni.

Zdaniem sprawozdawczynie dwadzieścia tygodni to korzystny okres, aby pomóc kobietom w powrocie do formy po porodzie, zachęcić do karmienia piersią i umożliwić kobiecie nawiązanie mocnej więzi z dzieckiem. Dłuższy okres mógłby niekorzystnie wpływać na powrót kobiet na rynek pracy.

Najkrótszy okres urlopu po porodzie musi również zostać wydłużony do sześciu tygodni, aby zachęcić kobiety do możliwie najdłuższego karmienia.

Wniosek Komisji nie zawiera tymczasem żadnych przepisów dotyczących karmienia piersią. Mając na względzie zalecenie WHO A55/15, w którym podkreśla się znaczenie karmienia dziecka piersią w pierwszych miesiącach jego życia, oraz art. 10 konwencji MOP nr 183 z 2000 r., który zaleca, aby kobieta miała prawo do co najmniej jednej przerwy dziennie lub dziennego skrócenia czasu pracy na karmienie dziecka, sprawozdawczynie podkreśla, że skrócenie czasu pracy w związku z karmieniem piersią nie powinno pociągać za sobą utraty przywilejów.

4. Wynagrodzenie

Zgodnie z wnioskiem Komisji kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim powinny otrzymywać pełne wynagrodzenie, czyli kwotę równą ich ostatniemu miesięcznemu wynagrodzeniu lub średniemu miesięcznemu wynagrodzeniu. Jednak przepis ten nie jest obowiązkowy.

Wyplacanie pełnego wynagrodzenia przez okres urlopu gwarantuje, że kobiety nie znajdą się w gorszej sytuacji finansowej dlatego, że zdecydowały się zostać matkami. Wynagrodzenie nie może być niższe niż 85% ostatniego wynagrodzenia miesięcznego lub średniego wynagrodzenia miesięcznego. Jest to odpowiednia granica, która zagwarantuje, że rodziny, a w szczególności rodziny z jednym rodzicem, nie będą zagrożone ubóstwem ani wykluczeniem społecznym.

5. Zakaz zwolnienia z pracy

Ogólnie rzecz biorąc z zadowoleniem przyjmuje się zmiany dotyczące zakazu zwolnienia z pracy i praw pracowniczych. Takie same uprawnienia należy przyznać ojcom przebywającym na urlopie ojcowskim.

Zgodnie z wnioskiem Komisji pracownicy nie można zwolnić w okresie od początku ciąży do upływu sześciu miesięcy od zakończenia urlopu macierzyńskiego; ten ostatni okres powinien zostać przedłużony do jednego roku, ponieważ w wielu przypadkach kobiety muszą się dostosować do nowej sytuacji w pracy i potrzebują na to czasu.

Sprawozdawczyni popiera zmiany wprowadzone w tej dziedzinie, w tym prawo pracownicy do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko oraz do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłaby ona uprawniona w trakcie swojej nieobecności. Z drugiej strony sprawozdawczyni jest jednak zdania, że konieczne będą zabezpieczenia gwarantujące, że stanowisko określone jako „równorzędne” będzie w zasadzie takie samo jak poprzednie, zarówno pod względem wypłacanego wynagrodzenia, jak i wykonywanych obowiązków.

6. Elastyczne sposoby organizacji pracy

Sprawozdawczyni uważa za istotne to, aby pracownica po powrocie z urlopu macierzyńskiego miała prawo zwrócić się do pracodawcy o zmianę godzin pracy lub formy pracy. Pracodawcy będą mieli obowiązek nie tylko rozważyć takie prośby, lecz także zatwierdzić je, jeżeli będą one uzasadnione.

Takie samo prawo powinno dotyczyć ojców, aby zachęcać kobiety i mężczyzn do dzielenia się obowiązkami rodzinnymi. Fakt, że więcej kobiet niż mężczyzn korzysta z tych przepisów, prowadzi do nierówności płci i powoduje negatywne konsekwencje w odniesieniu do sytuacji kobiet w pracy i ich zależności finansowej.

Sprawozdawczyni uważa za kluczowe dodanie przepisu, na mocy którego pracownice w ciąży i pracownice, które niedawno rodziły lub karmiły piersią, oraz ojcowie na urlopie ojcowskim, mieliby prawo odmówić pracy w godzinach nadliczbowych.

7. Zdrowie i bezpieczeństwo

Ocena ryzyka jest kluczowa dla przedmiotowego wniosku. Nie przewidziano w nim jednak środków zapobiegawczych służących likwidacji zagrożeń dla zdrowia reprodukcyjnego. Pracodawcy nie mają obowiązku podejmować żadnych działań, dopóki nie zostaną poinformowani o ciąży pracownicy, co zazwyczaj ma miejsce w siódmym albo w ósmym tygodniu. Jednakże ryzyko powstania wad rozwojowych płodu jest największe w ciągu pierwszych tygodni ciąży.

Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być narażeni przed zapłodnieniem na działanie czynników mogących wywołać zmiany i anomalie genetyczne prowadzące do bezpłodności, wad rozwojowych i zaburzeń genetycznych, przy czym najpoważniejsze skutki zachodzą jednak w zarodku.

Sprawozdawczyni uważa, że jest to powód do niepokoju i jest zdania, że nie można zajmować się oddzielnie pracownicami w ciąży oraz pracownicami, które niedawno rodziły lub karmią piersią. Należy zachęcać do działań zapobiegawczych pozwalających na właściwą ocenę ryzyka w każdym miejscu pracy, w którym pracownikami są kobiety i mężczyźni w wieku rozrodczym.

8. Ocena skutków

Sprawozdawczyni uważa, iż konieczne jest dokonanie dokładnej oceny kosztów i korzyści zasadniczego wydłużenia okresu urlopu macierzyńskiego zarówno dla kobiet, jak i dla społeczeństwa. Ułatwiając karmienie piersią, można przede wszystkim umożliwić dokonanie oszczędności na poziomie wydatków na ochronę zdrowia oraz wywrzeć pozytywny wpływ na środowisko naturalne i na siłę nabywczą gospodarstw domowych.

Sprawozdawczyni uważa, że wprowadzenie urlopu rodzicielskiego dla ojców jest dla nich rozwiązaniem korzystnym, jak również ma pozytywny wpływ na całą rodzinę, w szczególności dziecko, które korzysta z obecności obojga rodziców. Przepisy dotyczące urlopu rodzicielskiego dla ojców, gwarantujące podział odpowiedzialności za dzieci we wczesnym stadium ich rozwoju mogą mieć pozytywny wpływ na wydatki związane z ochroną zdrowia dzięki poprawie jakości życia i dobrego samopoczucia zarówno matki, jak i dziecka.

OPINIA KOMISJI PRAWNEJ W SPRAWIE PODSTAWY PRAWNEJ

29.1.2010

Pani Eva-Britt Svensson
Przewodnicząca
Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia
BRUKSELA

Dotyczy: Opinii w sprawie podstawy prawnej 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 pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (COM(2008)0637 – C7-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Szanowna Pani Przewodnicząca,

Pismem z dnia 12 stycznia 2010 r. zwróciła się Pani do Komisji Prawnej, zgodnie z art. 37 ust. 2 Regulaminu, o weryfikację adekwatności podstawy prawnej powyższego wniosku Komisji.

Komisja rozpatrzyła powyższe pytanie na posiedzeniu w dniu 28 stycznia 2010 r.

Zaproponowaną podstawą prawną wniosku dotyczącego powyższej dyrektywy jest art. 137 ust. 2 TWE w związku z art. 141 ust. 3. W związku z wejściem w życie traktatu lizbońskiego podstawą tą stają się art. 153 ust. 2 i art. 157 ust. 3 TFUE.

Niektórzy członkowie właściwej komisji złożyli poprawki skreślające odniesienie do art. 157 ust. 3 w preambule dyrektywy będącej przedmiotem wniosku. W związku z tym pojawia się pytanie, czy dyrektywa ta może być oparta na samym art. 153.

Z proceduralnego punktu widzenia połączenie dwóch powyższych artykułów nie stwarza żadnych problemów, ponieważ w obu przypadkach ma zastosowanie zwykła procedura prawodawcza. Fakt, że art. 153 ust. 2 wymaga konsultacji zarówno z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, jak i z Komitetem Regionów, a art. 157 jedynie zasięgnięcia opinii pierwszego z komitetów, nie stanowi problemu.

I. Odnośne artykuły TFUE

Artykuł 157

1. Każde Państwo Członkowskie zapewnia stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla

pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

2. Do celów niniejszego artykułu przez wynagrodzenie rozumie się zwykłą podstawową lub minimalną płacę albo uposażenie oraz wszystkie inne korzyści w gotówce lub w naturze, otrzymywane przez pracownika bezpośrednio lub pośrednio, z racji zatrudnienia, od pracodawcy.

Równość wynagrodzenia bez dyskryminacji ze względu na płeć oznacza, że:

a) wynagrodzenie przyznane za taką samą pracę na akord jest określane na podstawie takiej samej jednostki miary;

b) wynagrodzenie za pracę na czas jest takie samo na tym samym stanowisku.

3. Parlament Europejski i Rada, stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą i po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym, przyjmują środki zmierzające do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

4. ...

Artykuł 153

1. Mając na względzie urzeczywistnienie celów określonych w artykule 151, Unia wspiera i uzupełnia działania Państw Członkowskich w następujących dziedzinach:

a) polepszania w szczególności środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;

b) warunki pracy;

c) zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej pracowników;

d) ochrony pracowników w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę;

e) informacji i konsultacji z pracownikami;

f) reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzania, z zastrzeżeniem ustępu 5;

g) warunków zatrudnienia obywateli państw trzecich legalnie przebywających na terytorium Unii;

h) integracji osób wyłączonych z rynku pracy, bez uszczerbku dla artykułu 166;

i) równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy;

j) zwalczania wyłączenia społecznego;

k) modernizacji systemów ochrony socjalnej, bez uszczerbku dla litery c).

2. W tym celu Parlament Europejski i Rada:

a)

b) mogą przyjąć, w dziedzinach określonych w ustępie 1 litery a)–i), w drodze dyrektyw, minimalne wymagania stopniowo wprowadzane w życie, z uwzględnieniem warunków i norm technicznych istniejących w każdym z Państw Członkowskich. Dyrektywy te unikają nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które utrudniałyby tworzenie i rozwijanie małych i średnich przedsiębiorstw.

Parlament Europejski i Rada stanowią zgodnie ze zwykłą procedurą prawodawczą po konsultacji z Komitetem Ekonomiczno-Społecznym i Komitetem Regionów.

.....

3. ...

II. Wybór podstawy prawnej przez Komisję

Należy odnotować, że Komisja uzasadnia odwołanie się do podwójnej podstawy prawnej następującymi słowami: *Wniosek opiera się na art. 153 ust. 2 i art. 157 ust. 3 TFUE. Chociaż dyrektywa 92/85/EWG opiera się na ... (obecnie art. 153 TFUE) i jest dyrektywą szczegółową w ramach dyrektywy w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (dyrektywa 89/391/EWG), do podstawy prawnej niniejszego wniosku dodano art. 157 TWE. Urlop macierzyński ma zasadnicze znaczenie dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników ciężarnych i pracownic, które niedawno rodziły. Ochrona przed zwolnieniem lub dyskryminacją związanymi z ciążą lub macierzyństwem istotnie przyczynia się do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa kobiet, podobnie jak wynagrodzenie w czasie urlopu macierzyńskiego. Jednak przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego, jego długości i przysługującego w jego trakcie wynagrodzenia oraz praw i obowiązków kobiet korzystających z urlopu macierzyńskiego i z niego powracających są także ściśle związane ze stosowaniem zasady równości szans kobiet i mężczyzn, ustanowionej w art. 157 ust. 3 traktatu. W związku z powyższym podstawy prawne niniejszego wniosku zostały połączone¹.*

III. Analiza

Przedmiotowy wniosek dotyczący dyrektywy ma na celu zmianę wcześniejszej dyrektywy (98/85/EWG), która była oparta na art. 118a, czyli poprzedniej wersji art. 153 TFUE. Wówczas kwestia równości mężczyzn i kobiet nie była poruszona w art. 118a, lecz w art. 119, w którym jednak wspomniano o niej jedynie w odniesieniu do równego traktowania pod względem płacy.

Wraz z Traktatem z Amsterdamu równość między kobietami i mężczyznami znalazła swoje

¹ Odniesienia do traktatu zostały zaktualizowane, aby uwzględnić wejście w życie traktatu lizbońskiego.

miejsce w traktatach. Z jednej strony została ona zapisana jako ogólna zasada w art. 3 ust. 3 akapit drugi TUE, który stanowi, że Unia: „zwalcza wyłączenie społeczne i dyskryminację oraz wspiera sprawiedliwość i ochronę socjalną, równość kobiet i mężczyzn, solidarność między pokoleniami i ochronę praw dziecka.” Zostało to umocnione w art. 8 TFUE: „We wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.” Zasada ta znalazła wyraz w dziedzinie polityki społecznej w art. 153 ust. 1 lit. i) („równości mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy”) i w art. 157, zwłaszcza w ust. 3 (przyjęcie środków w celu „zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasadę równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości”).

We wniosku dotyczącym dyrektywy Komisja dodała do pierwotnej podstawy prawnej, którą stanowi obecny art. 153 TFUE – dotyczący inter alia zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz równego traktowania mężczyzn i kobiet w pracy – art. 157 ust. 3, który odnosi się szczegółowo do równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy. Komisja dąży zatem do tego, aby wykazać, że objęta wnioskiem dyrektywa dotyczy nie tylko zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią, zgodnie z jej tytułem, lecz odnosi się również do przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego, jego długości, wynagrodzenia oraz praw i obowiązków kobiet korzystających z urlopu macierzyńskiego lub powracających z niego, które, zdaniem Komisji, są nieodłącznie związane ze stosowaniem zasady równości szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn przewidzianej w art. 157 ust. 3. Odzwierciedlono to w punkcie 2 preambuły ww. dyrektywy, który uzasadnia dodatkową podstawę prawną w następujących słowach: „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 w celu stworzenia podstawy prawnej niniejszej dyrektywy.”

Oдноśne poprawki złożone w Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia są uzasadnione następująco:

„Dyrektywa 92/85/EWG dotyczy prawnej ochrony zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią, ze względu na stan biologiczny kobiety w okresie ciąży i po niej oraz zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich. Nikt inny niż pracująca matka nie może korzystać z urlopu w celu narodzin dziecka. Niniejsza dyrektywa nie odnosi się zatem do kwestii równości szans i równości traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy ani też do kwestii godzenia życia zawodowego i prywatnego. Nie należy przytaczać art. [157]” (poprawki 74 i 77, Anna Záborská).

„Le choix de la base juridique fondée sur l'article 141 du Traité CE pose problème. La directive de 1992 était fondée sur l'article 137 du Traité CE relatif à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. L'article 141 concerne le principe de l'égalité de traitement et de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Or ajouter cette base juridique justifie

l'extension du champ d'application de la directive au-delà du congé maternité (et notamment au congé parental, de paternité, d'adoption, etc.) et réduit les questions relatives au congé maternité à un strict respect du principe d'égalité hommes-femmes." (poprawki 75 i 78, Philippe Juvin).

Powyższe argumenty rodzą dwa pytania. Pierwsze – czy konieczne jest określenie, czy istnieje bezpośredni związek między pojęciem równości mężczyzn i kobiet a przedmiotem dyrektywy?

W przypadku odpowiedzi twierdzącej konieczne będzie określenie, czy właściwe jest dodanie art. 157 ust. 3 do art. 153 ust. 2, mając na uwadze, że kwestia równości mężczyzn i kobiet w zakresie zatrudnienia i pracy jest poruszona w obu tych artykułach.

Czy istnieje związek między przedmiotem dyrektywy a kwestią równości mężczyzn i kobiet?

Dyrektywa, o której mowa, ma na celu ochronę pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły lub karmią piersią. W związku z tym, że – biorąc pod uwagę naturę rzeczy – sytuacje te są charakterystyczne dla biologii kobiet, dyrektywa dotyczy tylko kobiet lub zawiera przepisy przeznaczone wyłącznie dla nich. Na pierwszy rzut oka argument, że dyrektywa nie dotyczy kwestii równości kobiet i mężczyzn, wydaje się możliwy do obrony, lecz tak nie jest.

Zgodnie z orzecznictwem wybór podstawy prawnej jako środka „nie może wynikać po prostu z przekonania danej instytucji”¹, ale „musi być oparty na obiektywnych okolicznościach, które mogą zostać poddane kontroli sądowej... Należy do nich w szczególności cel i treść aktu prawnego”². Rzeczywiście, uwzględniając szeroki zakres dowodów zawarty w samej dyrektywie i w jej ogólnym kontekście, nie ulega wątpliwości, że dyrektywa jest ściśle związana z kwestią równości kobiet i mężczyzn. Zaprzeczanie temu nie miałoby sensu i prowadziłoby do nieporozumienia co do sensu i celu przedmiotowej dyrektywy.

1. Definicje i ramy ogólne

Wydaje się, że nieporozumienie jest zakorzenione w samym pojęciu równości. Artykuł 157 ust. 3 przewiduje przyjęcie środków „zmiernych do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy.” Samo brzmienie tego artykułu wskazuje na to, że równość może przybierać różne formy. W tym przypadku chodzi o kwestię równości traktowania i równości szans. Mężczyźni i kobiety nie tylko muszą być równo traktowani, lecz należy im również stworzyć takie same szanse, aby żadna z płci nie była z tego powodu dyskryminowana lub miała gorsze lub lepsze szanse.

Pojęcie równości jest zatem ściśle związane z pojęciem dyskryminacji lub raczej niedyskryminacji. W artykule zatytułowanym „La notion de discrimination dans le droit français et le droit européen” (*Pojęcie dyskryminacji w prawie francuskim i europejskim*) Daniel Lochak przytacza ciekawą definicję bliskich sobie, lecz jakże różnych pojęć nierówności i dyskryminacji. Stwierdza po pierwsze, że oba pojęcia są nierozłącznie związane

¹ Sprawa 45/86 Komisja przeciwko Radzie („Ogólny system preferencji celnych”) [1987] Zb. Orz. 1493, ust. 11.

² Sprawa C-300/89 Komisja przeciwko Radzie („Dwutlenek tytanu”) [1991] Zb. Orz. I-2867, ust. 10.

o tyle, że kwestię dyskryminacji należy postrzegać w szerszym kontekście woli zwalczania dyskryminacji¹. Argumentuje, że nierówność jest „sytuacją faktyczną” wynikającą z czynników przyrodzonych poszczególnym osobom albo z czynników zewnętrznych. Dyskryminacja natomiast jest związana z „działaniem innej osoby” i stanowi jej „czyn”. W tym przypadku obejmując ochroną określoną kategorię, a mianowicie kobiety w ciąży, kobiety, które niedawno rodziły lub karmią piersią, dyrektywa zapobiega powstaniu dyskryminacyjnego zachowania dzięki temu, że kobiety nie będą pokrzywdzone ze względu na swój stan biologiczny.

Trybunał Sprawiedliwości definiuje dyskryminację jako „*stosowanie różnych zasad do porównywalnych sytuacji lub stosowanie tej samej zasady do różnych sytuacji*”². Na podstawie tej samej definicji Trybunał wypowiedział się przeciwko ogólnemu zakazowi pracy w nocy przez kobiety we Francji, argumentując, że sytuacja mężczyzn i kobiet pod względem potencjalnych negatywnych skutków nocnej pracy jest taka sama. W związku z tym, uwzględniając zasadę równości, kobiety nie mogą być zwolnione z możliwości pracy w godzinach nocnych jedynie ze względu na płeć. Z drugiej strony Trybunał orzekł, że zakaz ten jest zasadny w przypadku pracownic w ciąży lub karmiących piersią, ponieważ w tym okresie stan tych kobiet różni się od stanu pracowników płci męskiej.

W tym rozumieniu, ze względu na stan biologiczny, kobiety w ciąży, kobiety, które niedawno urodziły lub karmią piersią są w innej sytuacji od mężczyzn. Widać zatem, że to właśnie stosowanie tych samych przepisów do różnych sytuacji jest dyskryminujące, podczas gdy stosowanie przepisów odnoszących się specjalnie do kobiet w tym okresie jest uzasadnione tym, że ich sytuacja jest odmienna od sytuacji mężczyzn. Fakt, że przedmiotowa dyrektywa dotyczy jedynie kobiet – absolutnie nie odchodząc przy tym od zasady równości – świadczy o tym, że stosuje ona tę zasadę tak, aby umożliwić kobietom, dzięki szczegółowym przepisom, uniknięcie niekorzystnej sytuacji ze względu na ich specyficzny stan. Dyrektywa jest odpowiedzią na dyskryminację i faktyczną nierówność kobiet w stosunku do mężczyzn w pracy wynikającą z biologii kobiet. Obejmując szczególną ochroną kobiety w ciąży, kobiety, które niedawno rodziły lub karmią piersią, dyrektywa stara się zapewnić traktowanie kobiet na równi z mężczyznami i zagwarantować kobietom bardziej rzeczywistą równość szans.

Podczas gdy nierówność jest równoznaczna z sytuacją faktyczną, równość może odpowiadać sytuacji de facto lub de jure, tj. sytuacji materialnej lub formalnej równości. Argument mówiący o braku związku między dyrektywą a równością kobiet i mężczyzn jest oparty na pojęciu równości formalnej. Zgodnie z tym argumentem, działanie na rzecz równości kobiet i mężczyzn jest podejmowane jedynie wówczas, jeżeli nakłada obowiązek takiego samego traktowania obu płci lub zakazuje innego postępowania ze względu na płeć danej osoby. Ustęp 1 art. 157 podlega tej kategorii poprzez ustanowienie zasady „*równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę*”. Obecnie istnieje wiele przepisów przewidujących zasadę formalnej równości mężczyzn i kobiet oraz zakazujących wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności w zakresie zatrudnienia i pracy.

¹ D. Lochak, „La notion de discrimination dans le droit français et le droit européen” w „*Egalité des sexes: la discrimination positive en question*”, str. 40.

² Sprawa C-342/93 *Gillespie i inni* przeciwko *Northern Health and Social Services Boards* [1996] Zb. Orz. I-475 ust. 16; sprawa C-394/96 *Brown* przeciwko *Rentokil Ltd* [1998] Zb. Orz. I-4185 ust. 30.

Jednak statystyki wyraźnie pokazują, że choć prawna równość została jasno zapisana, istnieją rażące przypadki nierówności mężczyzn i kobiet w odniesieniu do zatrudnienia, traktowania i płacy. Do osiągnięcia równości kobiet i mężczyzn w pracy pozostaje jeszcze daleka droga. To dlatego zaobserwowano, że zarówno krajowa, jak i europejska polityka kieruje się w stronę dążenia nie tylko do formalnej równości, lecz także do zapewnienia rzeczywistej, materialnej równości. Niektórzy zauważyli, że w związku z tym, przechodzi się od równego traktowania do równych szans, od zasady ścisłej równości do wspierania działań pozytywnych. Potrzeba ta została zawarta w ogólnym zaleceniu nr 25 dotyczącym art. 4 ust. 1 Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, który mówi o tymczasowych zarządzeniach szczególnych:

„[...] czysto formalne, prawne lub praktyczne podejście nie jest wystarczające do osiągnięcia faktycznej równości kobiet i mężczyzn, ... równości materialnej. Konwencja wymaga ponadto, aby umożliwić kobietom równy start i aby zapewnić im, poprzez sprzyjające warunki, możliwość osiągnięcia równych wyników. Nie wystarczy zagwarantować kobietom traktowanie na równi z mężczyznami. Należy raczej uwzględnić zarówno różnice biologiczne, jak i różnice natury społecznej i kulturowej między kobietami i mężczyznami. W niektórych sytuacjach konieczne jest niejednakowe traktowanie kobiet i mężczyzn, aby te różnice odzwierciedlić.”¹

To właśnie w tym kontekście polityki społecznej należy rozumieć przepisy dyrektywy, tzn. jako przepisy chroniące kobiety w ciąży, kobiety, które niedawno rodziły i kobiety karmiące piersią. Wprawdzie dyrektywa zawiera przepisy, które z natury rzeczy mają zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do kobiet, to realizują one z jednej strony nakaz niedyskryminacji, a z drugiej strony zapewniają osiągnięcie materialnej równości, przyczyniając się również do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracownic, których przepisy te dotyczą.

2. Dowód oparty na treści dyrektywy

(a) Punkty preambuły

W punktach preambuły wyraźnie wskazano, że przyjęcie dyrektywy należy rozpatrywać w związku z ochroną kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, lub kobiet karmiących piersią przed wszelką dyskryminacją związaną z ich stanem oraz że dyrektywa zmierza w ten sposób do pomocy w realizacji zasady równości kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy.

W ten sposób w punkcie 3 preambuły stwierdzono, że dyrektywa odnosi się „*nieodłącznie do kwestii związanych z równością traktowania*”. W punktach 4 i 5 preambuły stwierdzono, że równość kobiet i mężczyzn jest jedną z podstawowych zasad, która musi kierować działaniami UE i im przyświecać. W punkcie 7 preambuły ujęto dyrektywę w kategorii prawodawstwa dotyczącego „*równości płci*”. Punkty 11–17 preambuły powołują się na orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości na temat ochrony kobiet w ciąży przed dyskryminacją zgodnie z zasadą równości traktowania. Przy uwzględnieniu tekstu preambuły jako całości, z punktu widzenia jej treści jest pewne, że dyrektywa wiąże się bezpośrednio z

¹ Komitet ONZ ds. Eliminacji Dyskryminacji Kobiet (CEDAW), zalecenie ogólne nr 25 - trzydziesta sesja, 2004, art. 4 ust. 1 - Tymczasowe zarządzenia szczególne.

promowaniem równości płci w miejscu pracy.

(b) Część normatywna

Jako że przedmiotowy wniosek dotyczący dyrektywy ma na celu zmianę obowiązującej dyrektywy, w analizie należy wziąć pod uwagę nie tylko artykuły dodane lub zmienione, lecz również takie artykuły dyrektywy 92/85/EWG, które nadal będą stosowane.

Niektóre artykuły wiążą się bezpośrednio ze zdrowiem i bezpieczeństwem pracowników. Dotyczy to art. 3–8. Artykuły te regulują ocenę niebezpiecznych czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych (art. 3), obowiązek oceny zagrożeń i udzielania informacji na ich temat (art. 4), działania podejmowane w następstwie oceny (art. 5 i 6), zakaz pracy nocnej (art. 7) i urlop macierzyński (art. 8).

Z drugiej strony następujące artykuły odnoszą się bezpośrednio do ochrony kobiet przed dyskryminacją wynikającą z ich statusu jako kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, lub kobiet karmiących piersią. I tak art. 9 chroni pracownice przed utratą wynagrodzenia w związku ze zwolnieniami z pracy w celu dokonania badań prenatalnych, art. 10 zakazuje zwolnienia w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, art. 11 gwarantuje pracownicom prawa i przywileje wynikające z ich umowy o pracę, zaś art. 12 reguluje dochodzenie ww. uprawnień.

Ta szczegółowa analiza treści normatywnej prowadzi do wniosku, że przedmiotowa dyrektywa ma w rzeczywistości podwójny cel: ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz zagwarantowanie im równego traktowania.

(3) Dokumenty niezawarte w dyrektywie

Wszystkie dokumenty towarzyszące wnioskowi dotyczącemu dyrektywy jednoznacznie wskazują nań jako na jeden ze środków mających na celu wspieranie równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy.

(a) Uzasadnienie

Uzasadniając przyjęcie nowej dyrektywy, Komisja starannie przypomina o jej kontekście, a mianowicie o działaniach Unii mających na celu pogodzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, równych szansach kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz zwalczaniu dyskryminacji, jaka dotyka kobiety w ciąży w dziedzinie zatrudnienia i pracy zawodowej. W związku z tym Komisja podaje wykaz różnych instrumentów istniejących w tej dziedzinie, takich jak plan działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010, oraz wiele rezolucji Parlamentu Europejskiego. Zaznacza także, iż zasięgnięto opinii Komitetu Doradczego ds. Równości Szans dla Kobiet i Mężczyzn.

(b) Ocena skutków regulacji

W ocenie skutków podano ciekawe informacje szczegółowe na temat rodzaju równości, do jakiego zmierza zestaw środków ujętych we wniosku dotyczącym dyrektywy. Stwierdzono, że:

„wszelkie działanie miałyoby na celu osiągnięcie większej równości płci we wskaźnikach udziału w rynku pracy oraz lepsze godzenie życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego”.

Powyższe stwierdzenie pozostaje w bezpośredniej sprzeczności z różnymi poprawkami zgłoszonymi z następującym uzasadnieniem: *„Niniejsza dyrektywa nie odnosi się zatem do kwestii równości szans i równości traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy ani też do kwestii godzenia życia zawodowego i prywatnego”.*

Środki mające na celu ochronę kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, lub kobiet karmiących piersią wiążą się bezpośrednio z godzeniem pracy zawodowej oraz życia rodzinnego i prywatnego. Dzięki tym środkom kobieta może wybrać zajmowanie się swoim życiem rodzinnym, nie zaniedbując życia zawodowego. Logicznie i formalnie rzecz biorąc, można stwierdzić, że sprawa ta dotyczy także mężczyzn; jak jednak pokazują statystyki, rozwój życia rodzinnego przynosi znacznie mniejszy uszczerbek na życiu zawodowym mężczyzn niż kobiet, ponieważ kobiety ponoszą znacznie większą część odpowiedzialności za życie rodzinne. W ocenie skutków przytoczono w związku z tym komunikat Komisji na temat znoszenia różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn:

„Rodzicielstwo trwale wpływa na spadek wskaźnika zatrudnienia w przypadku kobiet, ale nie dotyczy to mężczyzn. Rozwój kariery zawodowej kobiet jest w związku z tym częściej przerywany, wolniejszy, krótszy, a w konsekwencji wiąże się z niższym wynagrodzeniem”¹.

W konsekwencji żeby ustanowić równość kobiet i mężczyzn w miejscu pracy oraz równość szans w karierze zawodowej, środki mające na celu wspieranie godzenia życia zawodowego i rodzinnego – nawet jeżeli niektóre z nich skierowane są tylko do kobiet – mają bezpośredni udział w tworzeniu rzeczywistej równości, której dotychczas nie osiągnięto.

W świetle oceny skutków środki przewidziane we wniosku dotyczącym dyrektywy pomogą zatem w stworzeniu równości płci, jeżeli chodzi o wskaźnik udziału w rynku pracy. W istocie stwierdza się, że wydłużenie urlopu macierzyńskiego może zapewnić kobietom większą stabilność na stanowisku, które zajmowały przed zajściem w ciążę². Z tego względu w ocenie skutków prognozuje się, że wydłużenie urlopu macierzyńskiego o cztery tygodnie może sprawić, że kobiety rzadziej będą musiały przedłużać swoją nieobecność w pracy, biorąc urlop rodzicielski. Przyznanie tych dodatkowych tygodni umożliwi matce i dziecku wytworzenie ściślejszych więzów, a jednocześnie pozwoli matce na łatwiejsze zorganizowanie opieki nad dzieckiem. W ocenie skutków stwierdzono w tej sprawie następująco: *„dłuższy okres urlopu macierzyńskiego może być dobrym sposobem wypełnienia czasu przed udostępnieniem opieki nad dzieckiem”³.*

Wreszcie przepis wniosku dotyczącego dyrektywy, dzięki któremu pracownica będzie mogła

¹ Komunikat Komisji do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 18 lipca 2007 r. pt. „Znoszenie różnic w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn” (COM(2007) 424 wersja ostateczna), pkt 2.1.

² Sprawozdanie z oceny skutków, SEC(2008)2596, s. 31. Zobacz również s. 34.

³ Sprawozdanie z oceny skutków, SEC(2008)2596, s. 35.

zwrócić się do pracodawcy o wprowadzenie zmian w swoich godzinach i sposobach organizacji pracy¹ po powrocie z urlopu macierzyńskiego, powinien umożliwić kobietom powrót do pracy w pełnym wymiarze czasu oraz zapobiec sytuacji, w której byłyby one zmuszone do pracy w niepełnym wymiarze czasu². Pracodawca nie jest obowiązany przychylić się do takiego wniosku pracownicy, jednak ustalono, że taki przepis, obowiązujący obecnie w Wielkiej Brytanii, miał pozytywne skutki dla zachowania przez kobiety stanowiska, które zajmowały przed urodzeniem dziecka³.

3. Wnioski z analizy

W analizie wniosku dotyczącego dyrektywy i dokumentów towarzyszących wyraźnie ustalono związek między proponowaną dyrektywą a zasadą równości mężczyzn i kobiet. O ile wskazany związek istnieje, to jednak zaklasyfikowanie dyrektywy w sprawie kobiet w ciąży, kobiet, które niedawno rodziły, i kobiet karmiących piersią wciąż może wydawać się trudne. Wynika to stąd, że zasadniczo dyrektywa nie ustanawia środków, które stosuje się zarówno do mężczyzn, jak i do kobiet, a jedynie do tych ostatnich. Z drugiej strony nie ma charakteru środka pozytywnego dopuszczonego w art. 157 ust. 4 TFUE. Środki pozytywne pozwalają na podjęcie określonych środków mających na celu wsparcie osób płci niedostatecznie reprezentowanej, żeby korzystały z rzeczywistej równości. Jednak takie środki mają z założenia tymczasowy charakter i należy je uchylić, gdy równość zostanie osiągnięta. Tymczasem równość kobiet i mężczyzn w odniesieniu do ciąży nie zostanie nigdy osiągnięta, gdyż kobiety znajdują się w odmiennej sytuacji niż mężczyźni ze względu na uwarunkowania biologiczne. W niektórych komentarzach klasyfikuje się takie środki ochronne jako wyjątki od zasady równości, ale wydaje się właściwsze opisanie ich jako środków umożliwiających osiągnięcie rzeczywistej równości kobiet i mężczyzn w tym sensie, że zakazują dyskryminacji kobiet (poprzez zakaz zwolnienia itp.) oraz poprzez obowiązki, jakie nakładają (prawo do powrotu na stanowisko i do korzystania ze wszystkich przywilejów wynikających z umowy o pracę), umożliwiają kobietom korzystanie de facto z równego traktowania i uniknięcie niekorzystnych skutków bycia kobietą, przyznając jednocześnie kobietom uprawnienia odnoszące się do ich specyficznych potrzeb (urlop macierzyński).. Jest to bardziej uzasadnione podejście, gdyż wynika z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, które dokonuje następującej wykładni art. 2 ust. 3 dyrektywy 76/207⁴:

„3. Niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla przepisów dotyczących ochrony kobiet, w szczególności dotyczących ciąży i macierzyństwa”.

W wyroku w sprawie Hofmann⁵ oraz w spójnym z nim późniejszym orzecznictwie⁶ Trybunał stwierdził, odnosząc się konkretnie do tego przepisu, że w świetle zasady równego traktowania uznaje on *„zasadność ochrony potrzeb kobiety w dwóch aspektach. Po pierwsze, zasadna jest ochrona biologicznej kondycji kobiety w okresie ciąży i po niej aż do czasu, gdy*

¹ Artykuł 11 ust. 5 (dodany przez wniosek dotyczący dyrektywy).

² Większość pracowników na niepełnym etacie stanowią kobiety.

³ Sprawozdanie z oceny skutków, SEC(2008) 2596, s. 33.

⁴ Dyrektywa Rady 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy (Dz.U. L 39 z 1976, s. 40).

⁵ Sprawa 184/83 Hofmann przeciwko Barmer Ersatzkasse, Rec. 1984, s. 3047.

⁶ Zobacz przykładowo sprawę C-32/93 Webb przeciwko EMO Air Cargo, Rec. 1994, s. I-3567.

jej funkcje fizjologiczne i mentalne powrócą po urodzeniu dziecka do zwykłego stanu. Po drugie, zasadna jest ochrona szczególnego stosunku między kobietą i jej dzieckiem w okresie następującym po ciąży i urodzeniu dziecka¹”.

Wskazując, że ochrona kobiet jest uzasadniona „w świetle zasady równego traktowania”, Trybunał jednoznacznie umieszcza przedmiotowy wniosek dotyczący dyrektywy w kontekście zasady równości, z którego nie da się tego wniosku wyabstrahować, co proponują autorzy poprawek.

IV. Skoro art. 153 ust. 2 lit. b) przewiduje już wspieranie równości mężczyzn i kobiet, czy konieczne jest dodawanie art. 157 ust. 3?

Od wejścia w życie traktatu amsterdamskiego równe traktowanie w dziedzinie polityki społecznej pojawia się w dwóch artykułach: w obecnym art. 153 ust. 1 lit. i) i art. 157 ust. 3 TFUE, które wskazują odpowiednio na „równość mężczyzn i kobiet w odniesieniu do ich szans na rynku pracy i traktowania w pracy” oraz „równość szans i równość traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasada równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości”. Mimo że artykuły te są podobne w treści, uznaje się powszechnie, że art. 157 dotyczy kwestii równości szczegółowo i w pełniejszym zakresie: od sprawy równego wynagrodzenia (ust. 1 i 2) po legalność działań pozytywnych na rzecz osób płci niedoreprezentowanej w celu „zapewnienia pełnej równości” (ust. 4). Artykuł 153 ze swej strony ustanawia wykaz dziedzin, w których Unii przysługuje kompetencja do działania.

V. Wniosek

W świetle powyższych rozważań należy uznać, że uzasadnione jest utrzymanie dwóch podstaw prawnych z art. 153 i art. 157 ust. 3.

Na posiedzeniu w dniu 28 stycznia 2010 r., Komisja Prawna postanowiła jednogłośnie, przy 21 głosach "za" i bez głosów wstrzymujących się², zalecić, co następuje: wniosek dotyczący 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, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią powinien zostać oparty na podwójnej podstawie prawnej: z art. 153 i art. 157 ust. 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

¹ Sprawa Hofmann, pkt 25.

² W chwili głosowania końcowego obecni byli: Klaus-Heiner Lehne (przewodniczący), Raffaele Baldassarre (wiceprzewodniczący), Sebastian Valentin Bodu (wiceprzewodniczący), Evelyn Regner (wiceprzewodnicząca), Marielle Gallo, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Antonio Masip Hidalgo, Bernhard Rapkay, Alexandra Thein, Diana Wallis, Cecilia Wikström, Christian Engström, Zbigniew Ziobro, Jiří Maštálka, Francesco Enrico Speroni, Piotr Borys, Vytautas Landsbergis, Kurt Lechner, Arlene McCarthy, Eva Lichtenberger, Sajjad Karim.

Z wyrazami szacunku

Klaus-Heiner Lehne

28.1.2010

OPINIA KOMISJI ZATRUDNIENIA I SPRAW SOCJALNYCH

dla Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

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 pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Sprawozdawczyni (*): Rovana Plumb

(*): Procedura obejmująca zaangażowane komisje - art. 50 Regulaminu

ZWIĘZŁE UZASADNIENIE

Wniosek opiera się na art. 137 ust. 2 i art. 141 ust. 3 Traktatu WE. Chociaż dyrektywa 92/85/EWG opiera się na art. 118a Traktatu WE (obecnie art. 137) i jest dyrektywą szczegółową w ramach dyrektywy w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (dyrektywy 89/391/EWG), do podstawy prawnej niniejszego wniosku dodano art. 141 TWE.

Niniejszy wniosek wypływa z potrzeby ustanowienia solidnych środków godzenia, których celem ostatecznym jest zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy, ograniczenie segregacji na rynku pracy, likwidacja różnic w wynagrodzeniu między kobietami i mężczyznami poprzez zwiększenie możliwości w odniesieniu do urlopu macierzyńskiego. Unia Europejska potrzebuje zwiększonego udziału kobiet w rynku pracy, nie tylko aby przezwyciężyć problemy związane ze starzeniem się społeczeństwa, ale także, aby spowodować wzrost konkurencyjności na poziomie światowym.

Obecnie wpływ urodzenia dziecka na udział kobiet w rynku pracy jest bardzo duży; w roku 2007 zarejestrowano w tej kwestii 26 % różnicy między kobietami, które urodziły dziecko a mężczyznami. Przyczyny są różne, ale można je zlikwidować, dokonując przeglądu przepisów dotyczących urlopu macierzyńskiego, jego czasu trwania, wynagrodzenia, praw i obowiązków kobiet biorących urlop macierzyński, a wszystko to w powiązaniu ze stosowaniem zasady równych szans i równego traktowania kobiet i mężczyzn, jak przewiduje to art. 141 ust. 3.

Rozłożenie obowiązków

Rozłożenie obowiązków na obydwoje rodziców, już od urodzenia, stanowi zaletę dla zdrowia psychicznego i fizycznego dziecka. Konieczna jest osobna dyrektywa w tym duchu, gdyż obecna nie zawiera przepisów dotyczących urlopu wychowawczego, a skupia się jedynie na zdrowiu i bezpieczeństwie kobiet ciężarnych lub karmiących piersią.

Prawa pracownic ciężarnych w dziedzinie zatrudnienia

Komisja Zatrudnienia jest przekonana, że wniosek w sprawie zmiany dyrektywy 92/85/EWG stanowić będzie wsparcie dla praw kobiet ciężarnych w dziedzinie zatrudnienia.

Jednak jesteśmy przekonani, że bez poprawek proponowanych tutaj przez Komisję Zatrudnienia i Spraw Socjalnych i bez dodatkowych środków przyjętych przez partnerów społecznych na szczeblu europejskim zmieniony tekst nie przyczyni się w pełni do skuteczniejszego pogodzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego, ani nie ułatwi kobietom powrotu na rynek pracy.

Wydłużenie minimalnego czasu trwania urlopu macierzyńskiego i możliwość pracy w ograniczonym wymiarze godzin

Opcja wydłużenia czasu trwania urlopu macierzyńskiego z 14 do 20 tygodni oraz oferowanie zachęt jest w opinii Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oczywistym środkiem zwiększenia możliwości kobiet w zakresie godzenia ciąży z pozostaniem na rynku pracy.

Wydłużenie to zaoferuje matkom stosowny okres na powrót do pracy po ciąży oraz na ustanowienie więzi z dzieckiem.

Ponadto obawy niektórych państw członkowskich związane z kosztami finansowymi takiego wydłużenia są nieuzasadnione, gdyż badania ECORYS-u pokazują, że wydłużenie urlopu do 18 tygodni, a nawet więcej, będzie miało niewielkie skutki gospodarcze, natomiast zagwarantuje lepsze warunki zdrowotne dla pracownic ciężarnych.

Pracodawcy będą musieli uwzględniać wnioski pracownic o przejście z pracy w pełnym wymiarze godzin do pracy w zmniejszonym wymiarze godzin przez pierwsze 12 miesięcy po porodzie; przepis ten jest zgodny z zaleceniami WHO A55/15.

Ochrona perspektyw kariery

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych popiera poprawki do dyrektywy 92/85/EWG w art. 2 ust. 3 lit. b), zgodnie z którymi pracownice, które urodziły dziecko, mają prawo do powrotu na swoje stanowisko pracy lub na stanowisko równorzędne pod względem warunków, które nie są dla nich mniej korzystne, oraz do skorzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do jakiej byłyby miały prawo podczas nieobecności.

Przepis ten jest ściśle związany z zagwarantowaniem miejsca pracy i stanowi ważny krok w zwalczaniu dyskryminacji z powodu ciąży.

Prawa pracownic prowadzących działalność na własny rachunek

Pomimo że rozpatrywany wniosek w sprawie dyrektywy chroni tylko prawa pracownic najemnych, aby zwalczać dyskryminację i zapewnić równe szanse, państwa członkowskie powinny zagwarantować kobietom prowadzącym działalność na własny rachunek możliwość

korzystania z takich samych praw, jak te przewidziane w niniejszej dyrektywie, i właśnie w tym kierunku zmagają się poprawki do wniosku złożone przez Komisję Zatrudnienia i Spraw Socjalnych.

Rola partnerów społecznych

Partnerzy społeczni na szczeblu europejskim (Business Europe (UNICE), CEEP i ETUC) zawarli w dniu 14 grudnia 1995 r. porozumienie w sprawie urlopu rodzicielskiego, wdrożone za pomocą dyrektywy Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. Dyrektywa ta ustanawia minimalne wymagania w zakresie urlopu rodzicielskiego jako ważnego środka godzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz promowania równych szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet.

POPRAWKI

Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych zwraca się do Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, jako do komisji przedmiotowo właściwej, o naniesienie w swoim sprawozdaniu następujących poprawek:

Poprawka 1

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 6 a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6a) Dyrektywa Rady 96/34/WE z dnia 3 czerwca 1996 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez UNICE, CEEP oraz ETUC1 ustanawia minimalne wymagania mające ułatwić pracującym rodzicom pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Partnerzy społeczni doszli jednakże do porozumienia w dniu 18 czerwca 2009 r. i trwa rozpatrywanie projektu dyrektywy.

1 Dz.U. L 145 z 19.6.1996, s. 4.

Uzasadnienie

Dyrektywa Rady 96/34/WE jest porozumieniem ramowym między Business Europe (UNICE), CEEP oraz ETUC w sprawie urlopu rodzicielskiego i jest ważnym dodatkiem do wniosku w sprawie zmiany dyrektywy 92/85/EWG, ponieważ ustanawia ona minimalne wymagania mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom pogodzenie obowiązków zawodowych

i rodzicielskich. Należy jednak podkreślić, że partnerzy społeczni doszli do porozumienia w dniu 18 stycznia 2009 r. i trwa rozpatrywanie projektu dyrektywy, co powinno uaktualnić ww. porozumienie ramowe.

Poprawka 2

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 6 b preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6b) Porozumienie zawarte przez państwa członkowskie na szczycie w Barcelonie w roku 2002 i mające na celu osiągnięcie równości między kobietami i mężczyznami (jednakowe wynagrodzenie, urlop rodzicielski, dostęp do miejsc pracy gwarantujących korzystanie z tych samych praw) stanowi podstawę tworzenia lepszych warunków dla godzenia życia prywatnego i zawodowego i zapewni niezależność materialną zarówno mężczyznom, jak i kobietom.

Uzasadnienie

Cele barcelońskie są częścią strategii UE na rzecz wzrostu i tworzenia miejsc pracy, a ich założeniem jest pomoc młodym rodzicom – zwłaszcza kobietom – w wejściu na rynek pracy i w godzeniu życia prywatnego i zawodowego. Dostęp do lepszych usług opieki nad dziećmi (warunki, ceny oraz, co bardzo ważne, odpowiednie dla rodziców godziny) to podstawa dostępu kobiet do rynku pracy.

Poprawka 3

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 6 c preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(6c) Komunikat Komisji z dnia 4 lipca 2006 r. zatytułowany „W kierunku strategii UE na rzecz praw dziecka” uznaje prawa dziecka za priorytet UE i zwraca się do państw członkowskich o przestrzeganie Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka i jej protokołów dodatkowych, a także milenijnych celów rozwoju.

Uzasadnienie

Komunikat uznaje prawa dziecka za priorytet UE i zwraca się do państw członkowskich o przestrzeganie Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach dziecka i jej protokołów dodatkowych, a także milenijnych celów rozwoju. Biorąc pod uwagę niniejszą dyrektywę, oznacza to zapewnienie wszystkim dzieciom możliwości żywienia się mlekiem matki, odpowiednią opiekę, dostosowaną do potrzeb rozwoju, oraz dostęp do odpowiedniej opieki wysokiej jakości.

Poprawka 4

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 9 b preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(9b) Opieka nad dziećmi niepełnosprawnymi jest dla pracujących matek dużym wyzwaniem zasługującym na uznanie w oczach społeczeństwa. Zwiększona bezbronność kobiet pracujących posiadających dzieci niepełnosprawne oznacza, że powinno się im zagwarantować dodatkowy urlop macierzyński; w dyrektywie powinno się określić minimalny czas trwania takiego urlopu.

Uzasadnienie

Opieka nad dziećmi niepełnosprawnymi stanowi dodatkowe wyzwanie fizyczne, psychiczne i moralne dla pracujących matek. Społeczeństwo powinno docenić ich wysiłki związane z pokonywaniem trudności. Kobiety ciężarne oczekujące niepełnosprawnego dziecka muszą poczynić wiele przygotowań w trakcie ciąży, żeby zapewnić dziecku właściwe warunki. W takich przypadkach zasadnicze znaczenie wydaje się mieć zagwarantowanie minimalnego urlopu, żeby umożliwić kobietom ciężarnym oczekującym niepełnosprawnego dziecka oraz pracującym matkom niepełnosprawnych dzieci pokonanie tych trudności i poczynić niezbędne przygotowania.

Poprawka 5

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 12 a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(12a) Stanowisko określone w art. 11

ust. 2 lit. c) jako „równorzędne” ma oznaczać, że stanowisko to będzie w zasadzie takie samo jak poprzednie, zarówno pod względem wypłacanego wynagrodzenia, jak i wykonywanych obowiązków.

Poprawka 6

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 13 preambuły

Tekst proponowany przez Komisję

(13) Kobiety powinny być zatem chronione przed dyskryminacją związaną z ciążą lub urlopem macierzyńskim i powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej.

Poprawka

(13) 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.**

Poprawka 7

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 13 a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(13a) Dla zapewnienia rzeczywistego równouprawnienia kobiet i mężczyzn kluczową kwestią jest zagwarantowanie mężczyznom urlopu ojcowskiego na mocy prawa na zasadach odpowiadających zasadom urlopu macierzyńskiego, z wyjątkiem przepisów dotyczących długości, tak aby można było stopniowo tworzyć warunki konieczne do zrównoważonego udziału mężczyzn i kobiet w działalności zawodowej i w życiu rodzinnym.

Uzasadnienie

Prawo do urlopu ojcowskiego powinno mieć charakter wiążący, by pod presją społeczną

mężczyźni nie rezygnowali z korzystania z tego prawa. Należy wysłać rynkowi pracy sygnał, że mężczyźni również muszą opuścić miejsce pracy i stanowisko, kiedy wychowują dzieci. W związku z tym działalność gospodarcza musi być zorganizowana w sposób umożliwiający posiadanie potomstwa, co stanowi nie tylko ważną wartość społeczną, lecz także prawo i obowiązki zarówno kobiet, jak i mężczyzn.

Poprawka 8

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 13 b preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(13b) W zielonej księdze Komisji pt. „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.

Poprawka 9

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 18 a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(18a) Państwa członkowskie powinny wprowadzić do swoich krajowych systemów prawnych środki, które uważają za właściwe, niezbędne do zapewnienia rzeczywistej i skutecznej rekompensaty lub odszkodowania za straty i szkody poniesione przez pracownicę w wyniku naruszenia obowiązków przewidzianych

w niniejszej dyrektywie, w sposób, który ma charakter zniechęcający i jest współmierny do wyrządzonej szkody.

Poprawka 10

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 19 a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(19a) Osoby dyskryminowane muszą dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. Państwa członkowskie stosownie do wymogów własnych systemów prawnych zapewniają możliwość skutecznego dochodzenia praw przez pracownice w ciąży. W celu zapewnienia bardziej skutecznego poziomu bezpieczeństwa stowarzyszenia, organizacje i inne osoby prawne powinny być również upoważnione do rozpoczynania procedury sądowej w imieniu każdej ofiary albo jako jej wsparcie, bez uszczerbku dla reguł procedury krajowej dotyczącej przedstawicielstwa i ochrony przez sądem.

Poprawka 11

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 19 b preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(19b) 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.

Uzasadnienie

Udział partnerów społecznych w zwalczaniu dyskryminacji jest bardzo ważny. Dzięki sieciom informacyjnym, jakimi dysponują, mogą oni stanowić dodatkowe narzędzie informowania pracowników o ich prawach, a także dostarczać wiedzy państwowym członkowskim, gdyż mają oni większe doświadczenie w zakresie potencjalnych problemów. Z tego względu uważamy, że ich aktywny udział i otwarty dialog mają duże znaczenie.

Poprawka 12

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 20 a preambuły (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(20a) Państwa członkowskie powinny popierać dialog między partnerami społecznymi i organizacjami pozarządowymi, mający na celu wymianę informacji na temat różnorodnych form dyskryminacji oraz ich zwalczanie.

Poprawka 13

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Artykuł 1 – punkt -1 (nowy) Dyrektywa 92/85/EWG Artykuł 1 – punkt 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

***-1. W art. 1 dodaje się ustęp w brzmieniu:
„3a. Niniejsza dyrektywa ma na celu m.in. umożliwienie pracownikom wypełniania ich podstawowej roli w rodzinie oraz zagwarantowanie matce i dziecku specjalnej odpowiedniej ochrony.”***

Uzasadnienie

Nowy ustęp ma na celu podkreślenie zasadniczego znaczenia, jakie ma dla pracującej kobiety spełnianie podstawowej roli matki.

Poprawka 14

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Artykuł 1 – punkt -1a (nowy)
Dyrektywa 92/85/EWG
Artykuł 2 – litera a)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1a. Art. 2 lit. a) otrzymuje brzmienie:
„(a) „pracownica w ciąży”: każda
pracownica w ciąży, w tym pracownica
domowa, która informuje pracodawcę o
swoim stanie zgodnie z ustawodawstwem
i/lub praktyką krajową;”

Uzasadnienie

Dyrektywa ramowa w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyłącza osoby zatrudnione jako pomoc domowa. Jednak powinny one być jednoznacznie objęte ochroną macierzyństwa.

Poprawka 15

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Artykuł 1 – punkt -1 b (nowy)
Dyrektywa 92/85/EWG
Artykuł 2 – litera b)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1b. Art. 2 lit. b) otrzymuje następujące
brzmienie:
„(b) pracownica, która niedawno rodziła:
każda pracownica, która niedawno
rodziła, w tym pracownica domowa, w
rozumieniu przepisów ustawodawstwa
i/lub praktyk krajowych, która informuje
pracodawcę o swoim stanie zgodnie z ww.
ustawodawstwem i/lub praktyką;”

Uzasadnienie

Dyrektywa ramowa w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyłącza osoby zatrudnione jako pomoc domowa. Jednak powinny one być jednoznacznie objęte ochroną macierzyństwa.

Poprawka 16

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 - punkt -1 c (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 2 – litera c)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

**-1c. Art. 2 lit. c) otrzymuje brzmienie:
„(c) określenie „pracownica karmiąca piersią” oznacza pracownicę, również pomoc domową, karmiącą piersią w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub krajowej praktyki, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże ustawodawstwem i/lub praktyką.”**

Uzasadnienie

Dyrektywa ramowa w sprawie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyłącza osoby zatrudnione jako pomoc domowa. Jednak powinny one być jednoznacznie objęte ochroną macierzyństwa.

Poprawka 17

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 - punkt -1 d (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 3 – ustęp 1 – akapit drugi a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

**-1d. W art. 3 ust. 1 dodaje się akapit w brzmieniu:
„2a. Wytyczne, o których mowa w pierwszym akapicie, powinny podlegać regularnej ocenie pod kątem ich zmiany, co najmniej raz na pięć lat, poczynając od 2012 r.”**

Uzasadnienie

Wyjaśnienie: wytyczne muszą być koniecznie uaktualniane pod względem najnowszego rozwoju sytuacji i wiedzy.

Poprawka 18

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Artykuł 1 – punkt -1 e (nowy)
Dyrektywa 92/85/EWG
Artykuł 4 – tytuł

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

**-1e. Tytuł art. 4 otrzymuje brzmienie:
„Ocena, informacja i konsultacje”**

Uzasadnienie

Należy zachęcać do działań zapobiegawczych pozwalających na właściwą ocenę ryzyka w każdym miejscu pracy, w którym pracownikami są kobiety i mężczyźni w wieku rozrodczym. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być narażeni przed zapłodnieniem na działanie czynników mogących wywołać zmiany i anomalie genetyczne prowadzące do bezpłodności, wad rozwojowych i zaburzeń genetycznych, przy czym najpoważniejsze skutki zachodzą jednak w zarodku. Dodano ustępy 4 i 5, gdyż wszystkie pozostałe dyrektywy w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa zawierają właściwe artykuły dotyczące informowania i konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami.

Poprawka 19

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający
Artykuł 1 – punkt -1 f (nowy)
Dyrektywa 92/85/EWG
Artykuł 4 – ustęp -1 (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

**-1f. W art. 4 dodaje się ustęp w brzmieniu:
„-1. Do oceny ryzyka sporządzonej zgodnie z dyrektywą 89/391/EWG pracodawca załącza ocenę ryzyka dla zdrowia reprodukcyjnego pracowników i pracownic.”**

Uzasadnienie

Należy zachęcać do działań zapobiegawczych pozwalających na właściwą ocenę ryzyka w każdym miejscu pracy, w którym pracownikami są kobiety i mężczyźni w wieku rozrodczym. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być narażeni przed zapłodnieniem na działanie czynników mogących wywołać zmiany i anomalie genetyczne prowadzące do bezpłodności, wad rozwojowych i zaburzeń genetycznych, przy czym najpoważniejsze skutki zachodzą jednak w zarodku. Dodano ustępy 4 i 5, gdyż wszystkie pozostałe dyrektywy w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa zawierają właściwe artykuły dotyczące informowania i konsultacji

z pracownikami i ich przedstawicielami.

Poprawka 20

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1 g (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 4 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1g. Art.4 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Bez uszczerbku dla postanowień art. 10 dyrektywy 89/391/EWG, pracownicy w rozumieniu art. 2 i pracownicy mogące znaleźć się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 2, zatrudnione w ramach przedsiębiorstw i/lub innych form prowadzenia działalności gospodarczej, oraz /lub ich przedstawiciele, a także zainteresowani partnerzy społeczni, będą informowani o wynikach oceny przewidzianej w ust. 1 oraz o środkach podejmowanych w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.”

Uzasadnienie

Należy zachęcać do działań zapobiegawczych pozwalających na właściwą ocenę ryzyka w każdym miejscu pracy, w którym pracownikami są kobiety i mężczyźni w wieku rozrodczym. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być narażeni przed zapłodnieniem na działanie czynników mogących wywołać zmiany i anomalie genetyczne prowadzące do bezpłodności, wad rozwojowych i zaburzeń genetycznych, przy czym najpoważniejsze skutki zachodzą jednak w zarodku. Dodano ustępy 4 i 5, gdyż wszystkie pozostałe dyrektywy w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa zawierają właściwe artykuły dotyczące informowania i konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami.

Poprawka 21

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1 h (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 4 – ustęp 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1h. w art. 4 dodaje się ustęp w brzmieniu:

„2a. Podejmowane są odpowiednie środki w celu zagwarantowania, że pracownicy i/lub ich przedstawiciele mogą nadzorować stosowanie niniejszej dyrektywy lub brać udział w jej stosowaniu, zwłaszcza jeżeli chodzi o środki określone przez pracodawcę, o których mowa w ust. 2, bez uszczerbku dla odpowiedzialności pracodawcy za określenie tych środków.”

Uzasadnienie

Należy zachęcać do działań zapobiegawczych pozwalających na właściwą ocenę ryzyka w każdym miejscu pracy, w którym pracownikami są kobiety i mężczyźni w wieku rozrodczym. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być narażeni przed zapłodnieniem na działanie czynników mogących wywołać zmiany i anomalie genetyczne prowadzące do bezpłodności, wad rozwojowych i zaburzeń genetycznych, przy czym najpoważniejsze skutki zachodzą jednak w zarodku. Dodano ustępy 4 i 5, gdyż wszystkie pozostałe dyrektywy w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa zawierają właściwe artykuły dotyczące informowania i konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami.

Poprawka 22

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1 i (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 4 – ustęp 2 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1i. w art. 4 dodaje się ustęp w brzmieniu:

„2b. Konsultacje z pracownikami i/lub ich przedstawicielami oraz ich udział w sprawach wchodzących w zakres niniejszej dyrektywy odbywają się zgodnie z przepisami art. 11 dyrektywy

Uzasadnienie

Należy zachęcać do działań zapobiegawczych pozwalających na właściwą ocenę ryzyka w każdym miejscu pracy, w którym pracownikami są kobiety i mężczyźni w wieku rozrodczym. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni mogą być narażeni przed zapłodnieniem na działanie czynników mogących wywołać zmiany i anomalie genetyczne prowadzące do bezpłodności, wad rozwojowych i zaburzeń genetycznych, przy czym najpoważniejsze skutki zachodzą jednak w zarodku. Dodano ustępy 4 i 5, gdyż wszystkie pozostałe dyrektywy w sprawie zdrowia i bezpieczeństwa zawierają właściwe artykuły dotyczące informowania i konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami.

Poprawka 23

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1 j (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 6 – ustęp 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1j. W art. 6 dodaje się ustęp w brzmieniu:

„2a. Pracownice w ciąży nie mogą wykonywać zadań związanych z transportem i podnoszeniem ciężarów, a także prac niebezpiecznych, męczących i szkodliwych dla zdrowia.”

Uzasadnienie

Poza innymi zadaniami, których ocena wykazała istnienie ryzyka, pracownice w ciąży nie mogą wykonywać żadnych zadań wymagających dużego wysiłku fizycznego lub przynoszących szkodę zdrowiu.

Poprawka 24

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1 k (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 7 – ustęp 2 – litera a)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

**- 1k. w art. 7 ust. 2 lit. a) otrzymuje
brzmienie:**

**„a) przeniesienia do pracy w
odpowiednich godzinach dziennych; lub”**

Poprawka 25

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1 l (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 7 – ustęp 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

**-1l. w art. 7 dodaje się punkt w
następującym brzmieniu:**

**„2a. Pracownica, która chce zostać
zwolniona z obowiązku pracy w godzinach
nocnych, zgodnie z przepisami
określonymi przez państwa członkowskie,
musi poinformować o tym fakcie
pracodawcę i przedłożyć mu
zaświadczenie lekarskie w przypadku,
o którym mowa w ust. 2 lit. b).”**

Poprawka 26

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1 m (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 7 – ustęp 2 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

**-1m. w art. 7 dodaje się ustęp
w brzmieniu:**

**„2b. W przypadku samotnych rodziców i
rodziców dzieci poważnie upośledzonych
okres, o którym mowa w ust. 1, może być
przedłużany zgodnie z procedurami**

ustalonymi przez państwa członkowskie.”

Poprawka 27

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt -1 n (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 7 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

-1n. Dodaje się następujący artykuł:

„Artykuł 7a

Praca w godzinach nadliczbowych

Państwa członkowskie podejmują środki niezbędne do zagwarantowania, że pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i pracownice karmiące piersią nie są podczas ciąży i przez okres 6 miesięcy po porodzie zobowiązywane do pracy w godzinach nadliczbowych ani w niedziele i święta.”

Poprawka 28

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 1

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego ***co najmniej 18 tygodni, udzielonego przed porodem lub po nim.***

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego 18 tygodni.

Poprawka 29

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 obejmuje co najmniej sześciotygodniowy obowiązkowy urlop po porodzie. 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.

Poprawka

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 obejmuje co najmniej sześciotygodniowy obowiązkowy urlop po porodzie. 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. ***Sześciotygodniowy okres obowiązkowego urlopu po porodzie ma zastosowanie do wszystkich pracownic niezależnie od liczby dni przepracowanych przed porodem. Państwa członkowskie mogą przedłużyć obowiązkową część urlopu macierzyńskiego do maksymalnie czterech tygodni przed porodem i przynajmniej ośmiu tygodni po narodzinach dziecka lub niepełnosprawnego dziecka.***

Poprawka 30

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2a. Pracownica dokonuje zgłoszenia o wyborze okresu, w którym zamierza wziąć urlop macierzyński, w terminie nie krótszym niż trzy miesiące przed jego rozpoczęciem.

Uzasadnienie

W poprawce 25 sprawozdawca pisze, że pracownice w ciąży nie powinny być zmuszane do pracy w nadgodzinach przez ostatnie 3 miesiące ciąży. Jeżeli pracownica dokona zgłoszenia o

wyborze okresu, w którym zamierza wziąć urlop macierzyński, w tym terminie, pracodawcy łatwiej będzie rozwiązać kwestię jej zastąpienia.

Poprawka 31

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

2b. W przypadku porodu mnogiego okres urlopu macierzyńskiego, o którym mowa w art. 8 ust. 1 zostaje przedłużony o cztery tygodnie na każde dziecko.

Uzasadnienie

Całkowite okresy zwykłego urlopu są również liczone w tygodniach.

Poprawka 32

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 4

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające przyznanie dodatkowego urlopu w przypadku przedwczesnego porodu, dzieci hospitalizowanych po urodzeniu, dzieci niepełnosprawnych i porodów mnogich. Okres dodatkowego urlopu powinien być proporcjonalny i powinien pozwalać na zaspokojenie szczególnych potrzeb matki i dziecka/dzieci.

4. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające przyznanie dodatkowego **pełnopłatnego** 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, a państwa członkowskie zapewniają także dodatkowy sześciotygodniowy urlop w przypadku urodzenia dziecka martwego.

Poprawka 33

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 5 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

5a. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do pracowników prowadzących działalność na własny rachunek.

Poprawka 34

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 5 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

5b. 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.

Uzasadnienie

Celem poprawki jest, aby gwarancje w przypadku choroby uwzględniały również konkretny przypadek choroby, jaką jest depresja popołogowa – zaburzenie, na które cierpi od 10% do 15% kobiet i które ma znaczący wpływ na życie zawodowe i rodzinne.

Poprawka 35

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 2

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – ustęp 1a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1a. 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.

Uzasadnienie

Jednym z głównych celów omawianej dyrektywy powinna być ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic ciężarnych.

Poprawka 36

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 2

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – ustęp 2

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

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. Jeżeli zwolnienie ma miejsce*** w ciągu sześciu miesięcy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, pracodawca, ***na żądanie pracownicy, której to dotyczy***, winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia.

2. Jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt. 1, ***lub*** w ciągu sześciu miesięcy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia. ***Nie narusza to przedmiotowych przepisów prawa krajowego dotyczących wypowiedzenia.***

Poprawka 37

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 2

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – ustęp 3 b (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3b. W przypadkach, o których mowa w art. 5, 6 i 7, prawa pracownicze związane z umową o pracę, w tym z utrzymaniem wynagrodzenia i/lub z prawem do równoważnego zasiłku dla pracowników w rozumieniu art. 2, muszą być zapewnione zgodnie z prawem i praktyką krajową.

Uzasadnienie

Uprawnienia powinny odpowiadać pełnemu wynagrodzeniu, by kobiety nie ponosiły strat finansowych z powodu bycia matką.

Poprawka 38

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera a)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 1 a

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

1a. pracownikom w rozumieniu art. 2, które zostały odsunięte od pracy przez pracodawcę, który uważa, że nie mogą one wykonywać pracy bez przedstawienia wskazań lekarskich, do momentu rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego w rozumieniu art. 8 ust. 2 wypłaca **się** kwotę odpowiadającą ich pełnemu wynagrodzeniu.

1a. pracownicy w rozumieniu art. 2, które zostały odsunięte od pracy przez pracodawcę, który uważa, że nie mogą one wykonywać pracy bez przedstawienia wskazań lekarskich, ***muszą z własnej inicjatywy skonsultować się z lekarzem. Jeżeli lekarz wyda zaświadczenie o zdolności tych kobiet do pracy, pracodawca musi je nadal zatrudniać lub*** do momentu rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego w rozumieniu art. 8 ust. 2 wypłaca im kwotę odpowiadającą ich pełnemu wynagrodzeniu.

Uzasadnienie

Wizyta kobiety u dowolnie przez nią wybranego lekarza stworzy jasność co do tego, czy naprawdę jest chora czy nie. Tylko po wystawieniu jednoznacznej diagnozy mogą być podejmowane dalsze kroki.

Poprawka 39

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera aa) (nowa)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 1 aa (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

aa) W art. 11 dodaje się lit. 1 aa w brzmieniu:

„1aa. Państwa członkowskie mogą przyjąć środki zapobiegawcze i kontrolne w celu zapewnienia ochrony i bezpieczeństwa w miejscu pracy pracownic w ciąży lub pracownic, które niedawno rodziły.”

Uzasadnienie

Stres w miejscu pracy może mieć negatywny wpływ na psychikę pracownic w ciąży lub pracownic, które niedawno rodziły, i negatywne konsekwencje dla płodu lub niemowlęcia. Potrzebne są środki pozwalające na kontrolę pod kątem „flexicurity”.

Poprawka 40

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera b)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 2 – litera c)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

c) prawo pracownic w rozumieniu art. 2 do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych, oraz do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłyby one

c) prawo pracownic w rozumieniu art. 2 do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych, oraz do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłyby one

uprawnione w trakcie swojej nieobecności;”

uprawnione w trakcie swojej nieobecności;” *W wyjątkowych sytuacjach restrukturyzacji lub radykalnej reorganizacji procesu produkcyjnego należy zawsze podjąć działania gwarantujące pracownicy możliwość podjęcia dyskusji z pracodawcą na temat skutków, jakie tego rodzaju zmiany będą miały dla jej sytuacji zawodowej, a organy reprezentujące pracowników zawsze muszą mieć możliwość udzielania wraz z pracodawcą rad zainteresowanej pracownicy na temat skutków tego rodzaju zmian;*

Poprawka 41

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera b)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 2 – litera c a) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

„ca) zachowanie dla pracownic w rozumieniu art. 2 możliwości rozwoju zawodowego poprzez kształcenie, jak również szkolenia zawodowe i inne celem zapewnienia perspektyw kariery;”

Uzasadnienie

Celem poprawki jest zapewnienie, aby fakt, że kobieta jest matką nie miał negatywnego wpływu na perspektywy kariery. Pracodawca powinien, w porozumieniu z samą pracownicą, podjąć niezbędne działania w zakresie kształcenia i szkolenia, aby zapewnić utrzymanie perspektyw kariery zawodowej pracownicy.

Poprawka 42

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera b)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 2 – litera c b) (nowa)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

cb) skorzystanie z urlopu macierzyńskiego

nie może mieć wpływu na prawa emerytalne pracownicy; Okres urlopu macierzyńskiego musi być traktowany do celów obliczenia emerytury jako okres zatrudnienia, a pracownikom nie można zmniejszyć praw emerytalnych z powodu wykorzystania urlopu macierzyńskiego.

Uzasadnienie

Ważne jest, aby świadczenia wypłacane na rzecz pracownic podczas okresu urlopu macierzyńskiego nie wpływały niekorzystnie na ich prawa do emerytury. Państwa członkowskie powinny zapobiec takiej możliwości i zrekompensować ewentualną utratę praw do emerytury.

Poprawka 43

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera c)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 3

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

3. zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b), **uważa się za** odpowiedni, jeśli gwarantuje on dochody odpowiadające ostatniemu wynagrodzeniu miesięcznemu lub średniemu wynagrodzeniu miesięcznemu, **przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy.** Taka górna granica nie może być niższa od zasiłku otrzymywanego przez pracownice w rozumieniu art. 2 w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia pracownicy. Państwa członkowskie mogą ustalić okres stanowiący podstawę obliczenia wspomnianego średniego wynagrodzenia miesięcznego.”

3. zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b), jest odpowiedni, 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.

Uzasadnienie

Wypłacanie kobietom pełnego wynagrodzenia przez okres urlopu gwarantuje, że nie znajdują się one w gorszej sytuacji finansowej dlatego, że zdecydowały się zostać matkami. W wielu państwach członkowskich już dziś w czasie urlopu macierzyńskiego wypłaca się od 80% do 100% średniego wynagrodzenia. Ponadto ciężarne pracownice nie powinny płacić finansowo za decyzję o urodzeniu dziecka.

Poprawka 44

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – punkt 3 – litera ca) (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 3 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

(ca) Dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„(3a) 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.”

Uzasadnienie

Podwyżka wynagrodzenia obejmująca stanowiska pracownic na urlopie macierzyńskim powinna wchodzić w życie automatycznie, bez potrzeby przerywania urlopu macierzyńskiego wyłącznie w celu otrzymania wyższego wynagrodzenia, a następnie powrotu na urlop. Ograniczy to również i uprości czynności administracyjne po stronie pracodawcy.

Poprawka 45

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 4

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12 a

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4. Dodaje się art. 12a w brzmieniu:

skreślony

Artykuł 12a

Ciężar dowodu

1. Zgodnie ze swoimi krajowymi systemami sądowymi państwa członkowskie podejmują niezbędne środki dla zapewnienia obowiązku udowodnienia przez stronę pozwaną, że nie wystąpiło

naruszenie niniejszej dyrektywy, w przypadku gdy osoby, które uważają, że ich prawa wynikające z niniejszej dyrektywy zostały naruszone, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty nasuwające przypuszczenie, że miało miejsce takie naruszenie.

Ustęp 1 nie stoi na przeszkodzie wprowadzeniu przez państwa członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej.

Ustęp 1 nie ma zastosowania do postępowań karnych.

Państwa członkowskie nie muszą stosować ust. 1 do postępowań, w których zbadanie okoliczności faktycznych sprawy jest zadaniem sądu lub właściwego organu.

Ustępy 1-4 stosuje się również do każdego postępowania sądowego wszczętego zgodnie z art. 12.”

Uzasadnienie

Proponowany przepis jest sprzeczny z zasadą domniemania niewinności i narusza równowagę między pozycją pracownika a pozycją pracodawcy. Osoba przedstawiająca zarzuty musi je udowodnić. Nie można żądać od drugiej strony, która twierdzi, że "nic się nie stało", udowodniania, że istotnie nic się nie stało.

Poprawka 46

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 4

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12 a – ustęp 4 a (nowy)

Tekst proponowany przez Komisję

Poprawka

4a. Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z wyznaczonymi ustawodawstwem krajowym kryteriami, interes prawny

w dopilnowaniu, że przestrzegane są przepisy niniejszej dyrektywy, mogły wszczynać, na rzecz skarżącego lub wspierając go, za jego zgodą, postępowanie sądowe i/lub administracyjne przewidziane w celu przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

Uzasadnienie

Jeżeli niniejsza poprawka zostanie przyjęta, ust. 5 wymagać będzie dostosowania i będzie brzmiał następująco: „Ustępy 1-4a stosuje się również do każdego postępowania sądowego wszczętego zgodnie z art. 12.”

Poprawka 47

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 5

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12 b

Tekst proponowany przez Komisję

Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony poszczególnych osób 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.”

Poprawka

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.”

Uzasadnienie

Rozszerzenie na świadków ochrony przed środkami represyjnymi może zapewnić ich rzetelny i swobodny udział w rozpatrywaniu skargi przed sądem bez obawy, że będą poddani jakimkolwiek złemu traktowaniu.

Poprawka 48

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 6

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12 c

Tekst proponowany przez Komisję

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, **którego wysokość nie może być ograniczona przez ustalony wcześniej górny limit i** które musi być skuteczne, proporcjonalne **i odstraszające**.

Poprawka

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 **i** proporcjonalne.

Uzasadnienie

Poprzez zakaz wyznaczania limitów dla wysokości odszkodowań UE ogranicza w nieproporcjonalny sposób swobodę państw członkowskich w zakresie kształtowania przepisów i zmusza je do przyjęcia przepisów szczegółowych niezgodnych z ich własnym prawem procesowym.

PROCEDURA

Tytuł	Poprawa w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią.		
Dokumenty źródłowe	COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
Komisja przedmiotowo właściwa	FEMM		
Opinia wydana przez Data ogłoszenia na posiedzeniu	EMPL 19.10.2009		
Sprawozdawca Data powołania	Rovana Plumb 16.9.2009		
Rozpatrzenie w komisji	5.11.2009	1.12.2009	26.1.2010
Data przyjęcia	27.1.2010		
Wynik głosowania końcowego	+: 31	–: 11	0: 5
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Pervenche Berès, Mara Bizzotto, Milan Cabrnock, David Casa, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Sergio Gaetano Cofferati, Marije Cornelissen, Tadeusz Cymański, Frédéric Daerden, Karima Delli, Richard Falbr, Ilda Figueiredo, Pascale Gruny, Thomas Händel, Marian Harkin, Roger Helmer, Nadja Hirsch, Vincenzo Iovine, Liisa Jaakonsaari, Martin Kastler, Ádám Kósa, Patrick Le Hyaric, Veronica Lope Fontagné, Olle Ludvigsson, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Csaba Óry, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck		
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Georges Bach, Raffaele Baldassarre, Viliija Blinkevičiūtė, Silvia Costa, Kinga Göncz, Richard Howitt, Dieter-Lebrecht Koch, Franz Obermayr, Ria Oomen-Ruijten, Emilie Turunen		

PROCEDURA

Tytuł	Poprawa w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią		
Odsyłacze	COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)		
Data przedstawienia w PE	3.10.2008		
Komisja przedmiotowo właściwa Data ogłoszenia na posiedzeniu	FEMM 19.10.2009		
Komisja(e) wyznaczona(e) do wydania opinii Data ogłoszenia na posiedzeniu	EMPL 19.10.2009	ITRE 19.10.2009	
Opinia niewydana Data decyzji	ITRE 2.9.2009		
Sprawozdawca(y) Data powołania	Edite Estrela 16.7.2009		
Zastrzeżenia do podstawy prawnej Data wydania opinii JURI	JURI 28.1.2010		
Rozpatrzenie w komisji	1.9.2009	1.12.2009	25.1.2010
Data przyjęcia	23.2.2010		
Wynik głosowania końcowego	+: -: 0:	19 13 1	
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Regina Bastos, Edit Bauer, Emine Bozkurt, Andrea Češková, Marije Cornelissen, Silvia Costa, Tadeusz Cymański, Edite Estrela, Ilda Figueiredo, Iratxe García Pérez, Zita Gurmai, Jolanta Emilia Hibner, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Caroline Lucas, Astrid Lulling, Barbara Matera, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Raül Romeva i Rueda, Nicole Sinclair, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Eva-Britt Svensson, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská		
Zastępca(y) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Lena Ek, Sylvie Guillaume, Elisabeth Morin-Chartier, Norica Nicolai		
Zastępca(y) (art. 187 ust. 2) obecny(i) podczas głosowania końcowego	Marian Harkin, Ria Oomen-Ruijten		
Data złożenia	5.3.2010		