EVROPSKÝ PARLAMENT 2009 - 2014

Dokument ze zasedání

A7-0032/2010

5. 3. 2010

***I
DRUHÝ NÁVRH ZPRÁVY

o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
(KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

Zpravodajka: Edite Estrela

Zpravodajka stanoviska(*): Rovana Plumb, Výbor pro zaměstnanost a sociální věci

(*) Postup s přidruženými výbory – článek 50 jednacího řádu

PR_COD_1am

Vysvětlivky k označení legislativních postupů

*	Postup konzultace
***	Postup souhlasu
***I	Řádný legislativní postup (první čtení)
***II	Řádný legislativní postup (druhé čtení)
***III	Řádný legislativní postup (třetí čtení)

(Druh postupu závisí na právním základu navrženém Komisí.)

Pozměňovací návrhy k legislativnímu textu

V pozměňovacích návrzích Parlamentu je pozměněný text zvýrazněn ***tučnou kurzivou.*** Pokud pozměňovací návrh Parlamentu přejímá stávající ustanovení pozměňujících aktů, která Komise nezměnila, jsou tyto části označeny tučně. Případné vypuštění takovýchto úseků se označuje takto: [...]. Zvýraznění *normální kurzivou* je upozorněním pro technická oddělení a označuje části legislativního textu, u nichž je navržena oprava, a má sloužit k usnadnění vypracování konečného znění (např. zjevné chyby nebo vynechání textu v některé jazykové verzi). Tyto navržené opravy podléhají dohodě příslušných oddělení.

OBSAH

Strana

NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU 5

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ.....51

STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVNÍ ZÁLEŽITOSTI K PRÁVNÍMU ZÁKLADU.....55

STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI (*).....66

POSTUP.....94

(*) Přidružený výbor – článek 50

NÁVRH LEGISLATIVNÍHO USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU

o návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
(KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

(Postup spolurozhodování: první čtení)

Evropský parlament,

– s ohledem na návrh Komise předložený Evropskému parlamentu a Radě (KOM(2008)0637),

– s ohledem na čl. 251 odst. 2 a čl. 137 odst. 2 a čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES, v souladu s nimiž Komise předložila svůj návrh Parlamentu (C6-0340/2008),

– s ohledem na sdělení Komise Evropskému parlamentu a Radě nazvané „Důsledky vstupu Lisabonské smlouvy v platnost pro probíhající interinstitucionální rozhodovací postupy“ (KOM(2009)0665),

– s ohledem na čl. 294 odst. 3, čl. 153 odst. 2 a čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování EU,

– s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru ze dne 13. května 2009[1],

– po konzultaci s Výborem regionů,

– s ohledem na stanovisko Výboru pro právní záležitosti k navrhovanému právnímu základu,

– s ohledem na články 37, 55 a čl. 175 jednacího řádu,

– s ohledem na první zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A6-0267/2009),

– s ohledem na druhou zprávu Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví a stanovisko Výboru pro zaměstnanost a sociální věci (A7-0032/2010),

1. přijímá níže uvedený postoj v prvním čtení;

2. vyzývá Komisi, aby věc opětovně postoupila Parlamentu, bude-li mít v úmyslu svůj návrh podstatně změnit nebo jej nahradit jiným textem;

3. pověřuje svého předsedu, aby předal postoj Radě, Komisi a národním parlamentům.

[1] Úř. věst. C 277, 17. 11. 2009, s. 102.

Pozměňovací návrh 1

Návrh směrnice – pozměňující akt
Název směrnice

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň	Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň***, a o zavedení opatření na podporu zaměstnanců při vyvažování pracovního a rodinného života.***

Odůvodnění

Díky dvojímu právnímu základu, který nyní obsahuje i čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES, je možné rozšířit působnost této směrnice. Rovné zacházení dává podnikům výrazněji na vědomí, že lidská reprodukce se musí týkat mužů i žen.

Pozměňovací návrh 2

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 4

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(4) Rovnost mužů a žen je základní zásadou Evropské unie. Články 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a požadují, aby rovné postavení žen a mužů bylo zajištěno ve všech oblastech.	(4) Rovnost mužů a žen je základní zásadou Evropské unie. Články 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a požadují, aby rovné postavení žen a mužů bylo zajištěno ve všech oblastech***, což se rovněž týká souladu pracovního života s rodinným.***

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 5 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(5a) V rozsudku Soudního dvora Evropských společenství ze dne 26. února 2008 ve věci C-506/06 Mayr v.Flöckner[1] Soudní dvůr rozhodl, že pokud je zaměstnankyně znevýhodněna kvůli nepřítomnosti v souvislosti se zákrokem umělého oplodnění, jedná se o přímou diskriminaci na základě pohlaví.
	[1] [2008] Sb. rozh. I-01017.

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 5 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(5b) Nárok ženy na mateřské dovolené vrátit se po jejím skončení na stejné nebo rovnocenné pracovní místo stanoví článek 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)[1].
	[1] Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23.

Odůvodnění

Soubor návrhů v aktu pozměňujícím směrnici 92/85/EHS neobsahuje žádný odkaz na článek 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, která upravuje nároky udělované ženě vracející se z mateřské dovolené do pracovního procesu.

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 6 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6a) Revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené, kterou dne 18. června 2009 podepsali evropští sociální partneři, neupravuje dostatečným způsobem otázku mezd ani specifické druhy dovolené z rodinných důvodů, a proto neplní svoji úlohu významného opatření k lepšímu sladění soukromého a pracovního života rodičů.

Odůvodnění

Rámcová dohoda o rodičovské dovolené je důležitým aspektem politiky rovných příležitostí, jež podporuje soulad mezi pracovním, soukromým a rodinným životem. Přesto stanovuje pouze minimální požadavky, a proto ji lze považovat jen za prvotní opatření.

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 6 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6b) Cíle vymezené v závěrech předsednictví Evropské rady ve dnech 15. a 16. března 2002 v Barceloně, stanoví, že by členské státy měly odstraňovat překážky účasti žen na trhu práce a usilovat o to, aby do roku 2010 byla zajištěna zařízení pro péči o děti pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pokud možno pro nejméně 33 % dětí mladších tří let, přičemž tato zařízení by pro uvedené děti měla být stejně dostupná ve městech i na venkově.

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 6 c (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6c) Sdělení Komise ze dne 4. července 2006 s názvem „Směrem ke strategii EU o právech dítěte“ považuje práva dítěte za jednu z priorit EU a požaduje, aby členské státy dodržovaly jak Úmluvu OSN o právech dítěte a její dodatkové protokoly, tak rozvojové cíle tisíciletí.

Odůvodnění

Sdělení považuje práva dítěte za jednu z priorit EU a požaduje, aby členské státy dodržovaly jak Úmluvu OSN o právech dítěte a její dodatkové protokoly, tak rozvojové cíle tisíciletí. Ve vztahu k této směrnici to znamená, že je třeba zajistit, aby všechny děti mohly být kojeny a dostalo se jim příslušné péče, pokud jde o potřeby jejich rozvoje a dostupnost odpovídající a vysoce kvalitní péče.

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 6 d (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6d) V globální strategii výživy kojenců a malých dětí Světové zdravotnické organizace ze dne 16. dubna 2002, schválené rezolucí č. 55.25, kterou podpořilo 55. Světové zdravotnické shromáždění, se uvádí, že optimální růst a vývoj dítěte je zaručen tehdy, pokud je v prvních šesti měsících života živeno výhradně mateřským mlékem. Členské státy by na základě této rezoluce měly podporovat poskytování dovolené za tímto účelem.

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 8 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(8a) Všichni rodiče mají právo se starat o své děti.

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 8 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(8b) Ustanovení této směrnice upravující mateřskou dovolenou by neměla být v rozporu s dalšími předpisy členských států o rodičovské dovolené a tato směrnice by tyto předpisy neměla porušovat. Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená se doplňují a právě ve vzájemné souhře mohou zajistit lepší sladění pracovního a rodinného života.

Odůvodnění

Komise vytváří ve své důvodové zprávě umělý protiklad mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou. Oba modely se doplňují a mohou zajistit lepší sladění pracovního a rodinného života, a to zejména ve vzájemné souhře.

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 8 c (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(8c) Zaměstnankyně, která adoptovala dítě, by měla mít stejná práva jako pokrevní rodič a měla by mít možnost čerpat mateřskou dovolenou za stejných podmínek.

Odůvodnění

Přestože se působnost této směrnice vztahuje na biologické mateřství, mateřství na základě adopce předpokládá stejnou škálu povinností, stejnou odpovědnost i obtíže při slaďování pracovního a rodinného života.

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 9

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(9) Vzhledem ke zranitelnosti těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, je nezbytné, aby měly tyto zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou po dobu nejméně ***osmnácti*** po sobě jdoucích týdnů, rozložených před porodem nebo po porodu, a povinnou mateřskou dovolenou v trvání nejméně šesti týdnů po porodu.	(9) Vzhledem ke zranitelnosti těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, je nezbytné, aby měly tyto zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou po dobu nejméně ***dvaceti*** po sobě jdoucích týdnů, rozložených před porodem nebo po porodu, a povinnou mateřskou dovolenou v trvání nejméně šesti týdnů po porodu.

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 9 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(9a) Péče o postižené děti představuje pro pracující matky zvláštní výzvu, kterou by měla společnost uznat. Zvýšená zranitelnost pracujících matek zdravotně postižených dětí vyžaduje poskytnutí dodatečné mateřské dovolené, jejíž minimální doba trvání by měla být ve směrnici stanovena.

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 10

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(10) Mezinárodní organizace práce doporučuje, aby měla mateřská dovolená minimální délku trvání osmnáct týdnů, během kterých je vyplácena plná výše předchozích výdělků ženy. Úmluva MOP o ochraně mateřství z roku 2000 stanoví povinnou mateřskou dovolenou po porodu v délce šesti týdnů.	***vypouští se***

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 10 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(10a) Aby mohla být považována za mateřskou dovolenou ve smyslu této směrnice, měla by dovolená z rodinných důvodů, která je poskytována na vnitrostátní úrovni, překračovat dobu vymezenou ve směrnici 96/34/ES; měla by být odměňována v souladu s ustanoveními této směrnice a měly by se také uplatňovat záruky, které stanoví tato směrnice s ohledem na výpověď, návrat na stejné nebo rovnocenné pracovní místo a diskriminaci.

Odůvodnění

Je důležité, aby členské státy, které již uplatňují ustanovení umožňující delší rodičovskou dovolenou pro oba rodiče, mohly zachovat své velkorysejší podmínky, aniž by tato skutečnost jakkoli postihovala ostatní členské státy nebo snižovala účinnost tohoto návrhu směrnice, který prodlužuje mateřskou dovolenou v celé EU.

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 12 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(12a) „Odpovídající“ pracovní místo uvedené v čl. 11 odst. 2 písm. c) by mělo znamenat, že se jedná o pracovní místo, které je stejné jako předchozí pracovní místo, a to z hlediska vyplácené odměny i pracovní náplně, nebo pokud to není možné, podobné pracovní místo odpovídající kvalifikaci a stávajícímu platu zaměstnankyně.

Odůvodnění

Zaměstnavatel by měl učinit vše pro to, aby pro zaměstnankyni obnovil minulé pracovní podmínky, ale v případě, že to již objektivně není možné, měla by být uplatněna flexibilita, a tím i zachována pracovní práva.

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 12 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(12b) Vzhledem k demografickému vývoji v Evropské unii je nutné prostřednictvím cílených právních předpisů a opatření pro lepší sladění pracovního a soukromého života podporovat zvýšení porodnosti.

Pozměňovací návrh 18

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(13) Ženy by proto měly být chráněny před diskriminací na základě těhotenství nebo mateřské dovolené a měly by mít k dispozici odpovídající prostředky právní	(13) Ženy by proto měly být chráněny před diskriminací na základě těhotenství nebo mateřské dovolené a měly by mít k dispozici odpovídající prostředky právní

ochrany.	ochrany***, aby byla dodržována jejich práva na důstojné pracovní podmínky a lepší slučitelnost rodinného a pracovního života***.

Pozměňovací návrh 19

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(13a) V usnesení Rady a ministrů práce a sociálních věcí zasedajících v Radě o vyvážené účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě[1] ze dne 29. června 2000 byly členské státy vyzvány, aby v rámci svých právních předpisů posoudily možnost poskytování individuálního a nepřenosného nároku na otcovskou dovolenou pracujícím mužům, aniž by tím byla dotčena jejich zaměstnanecká práva.
	[1] Úř. věst. C 218, 31. 7. 2000, s. 5.

Odůvodnění

V usnesení Rady a ministrů práce a sociálních věcí zasedajících v Radě o vyvážené účasti žen a mužů na rodinném a pracovním životě ze dne 29. června 2000 byly členské státy vyzvány, aby posoudily možnost zařadit do svých právních předpisů poskytování individuálního a nepřenosného nároku na rodičovskou dovolenou pracujícím mužům se zachováním jejich zaměstnaneckých práv; většina členských států reagovala příznivě.

Pozměňovací návrh 20

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(13b) S cílem pomoci zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život je zcela nezbytné stanovit delší mateřskou a otcovskou dovolenou, a to i v případě adopce dětí ve věku nižším než dvanáct měsíců. Zaměstnanci, kteří adoptovali

dítě, by měli mít stejná práva jako pokrevní rodiče a měli by mít možnost čerpat mateřskou a otcovskou dovolenou za stejných podmínek.

Pozměňovací návrh 21

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13 c (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(13c) S cílem pomoci zaměstnancům sladit jejich pracovní a rodinný život a dosáhnout skutečné rovnosti žen a mužů je zásadní, aby byl mužům přiznán nárok na placenou rodičovskou dovolenou, která by byla poskytována na stejném základě jako mateřská dovolená – s výjimkou doby jejího trvání – tak, aby byly postupně vytvořeny požadované podmínky. Stejný nárok by měly mít rovněž nesezdané páry. Členské státy se vybízejí, aby zvážily, zda by v rámci jejich jednotlivých právních řádů bylo možné udělit pracujícím mužům nepřenosný individuální nárok na otcovskou dovolenou s plným zachováním jejich zaměstnaneckých práv.

Pozměňovací návrh 22

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13 d (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	Vzhledem ke stárnutí obyvatelstva EU a ke sdělení Komise ze dne 12. října 2006 s názvem „Demografická budoucnost Evropy – učiňme z problému výhodu“ je nutno zajistit veškeré podmínky pro účinnou ochranu mateřství a otcovství.

Odůvodnění

Vzhledem k demografickým změnám a k tomu, že je důležité mít více dětí, je třeba zajistit podmínky pro funkční mateřskou a otcovskou dovolenou.

Pozměňovací návrh 23

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13 e (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(13e) V Zelené knize Komise s názvem: „Nová mezigenerační solidarita jako odpověď na demografické změny“: se uvádí, že členské státy mají nízkou porodnost, která nestačí na obnovu obyvatelstva. Je proto nezbytné přijmout opatření na zlepšení podmínek na pracovišti pro zaměstnankyně před těhotenstvím, během něho a po něm. Proto by bylo vhodné čerpat z osvědčených postupů členských států, které si zachovávají vysokou úroveň porodnosti a zároveň umožňují ženám účastnit se i nadále trhu práce.

Pozměňovací návrh 24

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13 f (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(13f) V závěrech Rady ve složení pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a ochranu spotřebitele z prosince 2007 o vyvážené účasti žen a mužů na zaměstnání, růstu a sociální soudržnosti Rada uznává, že sladění práce a rodinného a soukromého života je jednou z klíčových oblastí pro prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce.

Odůvodnění

V závěrech Rady ve složení pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a ochranu spotřebitele

z prosince 2007 o vyvážené účasti žen a mužů na zaměstnání, růstu a sociální soudržnosti Rada uznává, že sladění práce a rodinného a soukromého života je jednou z klíčových oblastí pro prosazování rovnosti žen a mužů na trhu práce.

Pozměňovací návrh 25

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 16 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(16a) Opatření týkající se mateřské dovolené by se rovněž míjela účinkem, pokud by nebyla provázena zachováním všech práv vyplývajících z pracovní smlouvy včetně zachování plného platu nebo nároku na rovnocennou dávku.

Odůvodnění

Ženy musí mít možnost pobírat dávky na základě plného platu, aby se nestaly finančně znevýhodněnými, protože jsou matkami.

Pozměňovací návrh 26

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 18 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(18a) Členské státy jsou naléhavě vyzývány k tomu, aby ve svých právních řádech přijaly opatření pro to, aby škody, které zaměstnankyně utrpí v důsledku porušení povinností stanovených touto směrnicí, byly podle příslušných předpisů daného členského státu skutečně a účinně kompenzovány nebo nahrazeny, přičemž se tak musí stát odrazujícím způsobem přiměřeným utrpěné škodě.

Pozměňovací návrh 27

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 19 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(19a) Oběti diskriminace by měly požívat přiměřené právní ochrany. V zájmu zajištění účinnější ochrany by rovněž mělo být možné, aby se na řízení (pokud to členský stát považuje za vhodné) podílely jménem oběti nebo za účelem její podpory sdružení, organizace a jiné právnické osoby, aniž tím budou dotčeny vnitrostátní předpisy týkající se zastupování a obhajoby u soudu.

Pozměňovací návrh 28

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 19 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(19b) Je nezbytné, aby členské státy vybízely sociální partnery k aktivní účasti na zajištění informovanosti dotčených osob a účinnějších opatření a aby tuto jejich účast podporovaly. Podporou dialogu s výše uvedenými subjekty by mohly členské státy získat větší zpětnou vazbu a náhled do provádění této směrnice v praxi a do problémů, jež mohou nastat, s cílem vymýtit diskriminaci.

Odůvodnění

Účast sociálních partnerů je pro úsilí o vymýcení diskriminace nesmírně důležitá. Údaje z jejich sítí by mohly zaměstnancům poskytnout dodatečné zdroje informací o jejich právech a stejně tak i zpětnou vazbu členským státům, neboť tito partneři mají více zkušeností, pokud jde o problémy, jež mohou nastat. Považujeme proto za důležité zajistit jejich aktivní účast a zavést otevřený dialog.

Pozměňovací návrh 29

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 20

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(20) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a dává tak členským státům možnost zachovat nebo přijmout příznivější ustanovení. Prováděním této směrnice nesmí být odůvodňováno jakékoli zhoršení oproti stavu, který v členském státě existuje.	(20) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a dává tak členským státům možnost zachovat nebo přijmout příznivější ustanovení. Prováděním této směrnice nesmí být odůvodňováno jakékoli zhoršení oproti stavu, který v členském státě existuje***, zvláště u právních předpisů členských států, které kombinací rodičovské dovolené a mateřské dovolené dávají matkám právo na nejméně dvacetitýdenní dovolenou rozdělenou na dobu před a/nebo po porodu s náhradou, která odpovídá alespoň výši stanovené touto směrnicí***.

Odůvodnění

Doporučení Světové zdravotnické organizace ze dne 16. dubna 2002 o globální strategii výživy kojenců a malých dětí stanoví, že optimální růst a vývoj dítěte je zaručen tehdy, pokud je v prvních šesti měsících života živeno výhradně mateřským mlékem. S ohledem na toto prohlášení se jako nejkratší možná délka mateřské dovolené stanovuje doba dvaceti týdnů.

Pozměňovací návrh 30

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 20 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(20a) Členské státy by měly podporovat dialog se sociálními partnery a nevládními organizacemi za účelem získávání informací o různých formách diskriminace a boje proti ní.

Pozměňovací návrh 31

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 b (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 1 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1b. V článku 1 se vkládá nový odstavec 1a, který zní:
	„1a. Cílem této směrnice je rovněž zlepšit pracovní podmínky těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu, aby zůstaly na trhu práce nebo se na něj vrátily, a zajistit lepší soulad mezi pracovním, soukromým a rodinným životem.“

Odůvodnění

Vzhledem k tomu, že k právnímu základu návrhu byl přidán článek 141 Smlouvy o ES, je cílem dodatečného ustanovení rozšířit působnost směrnice a umožnit zahrnutí dalších témat, jako jsou flexibilní pracovní podmínky a otcovská dovolená.

Pozměňovací návrh 32

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 c (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 2

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1c. Článek 2 se nahrazuje tímto:
	„Článek 2
	Definice
	Pro účely této směrnice:
	(a) „těhotnou zaměstnankyní“ se rozumí těhotná zaměstnankyně *s jakoukoli pracovní smlouvou, včetně domácí práce,* která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními přepisy nebo zvyklostmi;

(b) „zaměstnankyní krátce po porodu“ se rozumí každá zaměstnankyně *s jakoukoli pracovní smlouvou, včetně domácí práce,* krátce po porodu ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními přepisy a/nebo zvyklostmi;“ *pro účely této směrnice se definice vztahuje i na zaměstnankyně, které v nedávné době adoptovaly dítě;“*

(c) „kojící zaměstnankyní“ se rozumí každá kojící zaměstnankyně *s jakoukoli pracovní smlouvou, včetně domácí práce,* ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními přepisy a/nebo zvyklostmi;“

Pozměňovací návrh 33

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 d (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 3

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1d. Článek 3 se nahrazuje tímto:
	„Článek 3
	Obecné zásady
	1. Komise po projednání s členskými státy a za pomoci Poradního výboru pro bezpečnost, hygienu a ochranu zdraví při práci vypracuje obecné zásady pro hodnocení chemických, fyzikálních a biologických činitelů a průmyslových postupů, které jsou považovány za rizikové *pro reprodukční zdraví zaměstnanců obou pohlaví a* pro zaměstnankyně ve smyslu článku 2. *Tyto pokyny jsou přezkoumávány a pravidelně aktualizovány nejméně jednou za pět let, počínaje rokem 2012.*

Obecné zásady uvedené v prvním pododstavci se vztahují také na pohyb a držení těla, duševní a tělesnou únavu a jiné druhy tělesné a duševní zátěže spojené s prací vykonávanou zaměstnankyněmi ve smyslu článku 2.

2. Účelem obecných zásad uvedených v odstavci 1 je vytvořit návod pro hodnocení uvedené v čl. 4 odst. 1.

K tomuto účelu členské státy upozorní všechny zaměstnavatele a všechny zaměstnance *bez rozdílu pohlaví a*/nebo jejich zástupce *a sociální partnery* v příslušných členských státech na tyto obecné zásady.“

Odůvodnění

Je třeba, aby obecné zásady byly vždy aktuální s ohledem na současný vývoj a nejnovější poznatky. Zdravotními a bezpečnostními riziky jsou ohroženi muži i ženy a vzhledem k významu, který mají i před okamžikem početí, by měly být zohledněny obecněji.

Pozměňovací návrh 34

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 e (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 4

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1e. Článek 4 se nahrazuje tímto:
	„Článek 4
	Hodnocení, informování *a konzultace*
	1. V hodnocení rizik provedeném podle směrnice 89/391/EHS zaměstnavatel uvede, jakým rizikům pro reprodukční zdraví jsou vystaveni muži a ženy, které zaměstnává.
	***2.* Pro všechny činnosti, které by mohly představovat zvláštní riziko expozice činitelům, postupům nebo pracovním podmínkám, jejichž nevyčerpávající seznam je uveden v příloze I, zhodnotí**

zaměstnavatel povahu, stupeň a trvání expozice v příslušném podniku nebo závodě, kterému jsou vystaveny zaměstnankyně ve smyslu článku 2 *a zaměstnankyně, které jsou pravděpodobně v některé ze situací uvedených v článku 2*, buď přímo nebo pomocí služeb provádějících ochranná opatření a opatření k prevenci rizik uvedených v článku 7 směrnice 89/391/EHS, s cílem:

- zhodnotit všechna rizika pro bezpečnost a zdraví a všechny možné účinky na těhotenství nebo kojení zaměstnankyň ve smyslu článku 2 *a zaměstnankyň, které jsou pravděpodobně v některé ze situací uvedených v článku 2*,

- rozhodnout, jaká opatření je třeba přijmout.

3. **Aniž je dotčen článek 10 směrnice 89/391/EHS, jsou zaměstnankyně ve smyslu článku 2 a zaměstnankyně, které by se mohly dostat do situací uvedených v článku 2 v dotyčném podniku nebo závodě, nebo jejich zástupci *a příslušní sociální partneři* informováni o výsledcích hodnocení uvedeného v odstavci 1 a o všech opatřeních týkajících se zdraví a bezpečnosti při práci.**

4. Budou přijata vhodná opatření pro to, aby zaměstnanci a/nebo jejich zástupci v daných podnicích nebo organizacích mohli monitorovat uplatňování této směrnice nebo mohli být do jejího uplatňování zapojeni, zejména pokud jde o opatření, o nichž rozhoduje zaměstnavatel a která jsou uvedena v odstavci 2, přičemž není dotčena odpovědnost zaměstnavatele za stanovení těchto opatření.

5. V souladu s článkem 11 směrnice 89/391/EHS jsou se zaměstnanci a/nebo jejich zástupci projednávány záležitosti, na které se vztahuje tato směrnice, a jsou

do těchto záležitostí zapojováni.“

Odůvodnění

Je důležité podporovat preventivní přístup, který zajistí uskutečnění příslušného zhodnocení rizik na každém pracovišti, kde jsou zaměstnány ženy a muži v reprodukčním věku. Příčiny genetických změn a anomálií, které způsobují neplodnost, malformace a chromozómové aberace mohou postihnout jak muže, tak i ženy před oplodněním, a poškozují především zárodek. Odstavce 4 a 5 se přidávají proto, že všechny ostatní směrnice týkající se zdraví a bezpečnosti obsahují ustanovení o informování zaměstnanců a jejich zástupců a o konzultacích s nimi.

Pozměňovací návrh 35

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 f (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 5

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1f. Článek 5 se mění takto:
	(a) Bod 2 se nahrazuje tímto:
	„2. Není-li úprava jejích pracovních podmínek nebo pracovní doby technicky nebo objektivně proveditelná [...], přijme zaměstnavatel nezbytná opatření k převedení zaměstnankyně na jiné pracovní místo.“
	(b) Bod 3 se nahrazuje tímto:
	„3. Není-li převedení na jiné pracovní místo technicky nebo objektivně proveditelné [...], je dotyčné zaměstnankyni přiznáno volno v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na celé období nezbytné k ochraně její bezpečnosti nebo jejího zdraví.“

Odůvodnění

Současné znění odstavců 2 a 3 poskytuje zaměstnavatelům příliš mnoho příležitostí k námitkám, že nemohou pracoviště upravit tak, aby mohli nabídnout jiné pracovní místo. Odstraněním pasáže „nebo nelze-li je rozumně požadovat na základě náležitého odůvodnění“ se zvyšuje ochrana žen, pokud jde o jejich pracovní příležitosti, neboť zaměstnavatelé budou

mít méně prostoru pro argumentaci, že nabídnout tyto alternativy je technicky nebo objektivně nemožné.

Pozměňovací návrh 36

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 g (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 6 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1g. Do článku 6 se vkládá nový bod, který zní:
	„2a. Těhotné zaměstnankyně nemohou mimoto vykonávat takové činnosti, jako je převážení či přenášení a zdvihání těžkých břemen, ani činnosti, jež jsou nebezpečné nebo fyzicky náročné či zdraví škodlivé.“

Odůvodnění

Kromě činností, které byly vyhodnoceny jako činnosti vystavující pracující velkým rizikům, nesmí zaměstnané ženy v těhotenství vykonávat žádné činnosti, které by vyžadovaly velkou fyzickou námahu nebo vedly k ohrožení zdraví.

Pozměňovací návrh 37

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 h (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 7

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1h. Článek 7 se nahrazuje tímto:
	„Článek 7
	Noční práce a práce přesčas
	1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, aby zaměstnankyně ve smyslu článku 2 nebyly povinny vykonávat noční práci *a nebyly povinny pracovat přesčas*:

(a) po dobu deseti týdnů před porodem;

(b) v době zbývajícího období těhotenství, pokud je to nezbytné pro zdraví matky nebo zdraví nenarozeného dítěte;
(c) po celou dobu kojení.

2. Opatření uvedená v odstavci 1 musí zahrnout možnost, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi:
(a) **převedení na *srovnatelnou práci* ve dne, *nebo***
(b) uvolnění z práce nebo prodloužení mateřské dovolené v případech, kdy toto převedení není technicky a/nebo objektivně proveditelné *[...]*.
3. Zaměstnankyně, která požaduje uvolnění z noční práce, informuje svého zaměstnavatele v souladu s pravidly stanovenými členskými státy a v případě uvedeném v odst. 1 písm. b) mu předloží lékařské osvědčení.
4. V případě rodin s jedním rodičem a rodičů těžce zdravotně postižených dětí může být doba uvedená v odstavci 1 prodloužena v souladu s postupy stanovenými členskými státy.“

Pozměňovací návrh 38

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně ***osmnácti*** týdnů mateřské dovolené rozložené před porodem a/nebo po porodu.	1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období nejméně ***dvaceti*** týdnů mateřské dovolené rozložené před porodem a/nebo po porodu.

Odůvodnění

Mateřská dovolená v délce dvaceti týdnů je dostatečně dlouhá na to, aby ženám umožnila kojit dítě v dobrých podmínkách – kojení by podle doporučení Světové zdravotnické organizace mělo být jediným způsobem výživy – a aby jim poskytla dostatek času k zotavení po porodu a vytvoření silného mateřského pouta.

Je důležité, aby členské státy, které již uplatňují ustanovení umožňující delší rodičovskou dovolenou pro oba rodiče, mohly zachovat své velkorysejší podmínky, aniž by tato skutečnost jakkoli postihovala ostatní členské státy nebo snižovala účinnost tohoto návrhu směrnice, který prodlužuje mateřskou dovolenou v celé EU.

Pozměňovací návrh 39

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	1a. Pokud jde o poslední čtyři týdny období uvedeného v odstavci 1, lze vnitrostátní systém dovolené z rodinných důvodů považovat za mateřskou dovolenou ve smyslu této směrnice, za předpokladu, že pracovníkům poskytuje celkovou ochranu ve smyslu článku 2 této směrnice, která odpovídá úrovni stanovené touto směrnicí. V takovém případě musí být celková doba poskytované dovolené delší než doba, kterou pro rodičovskou dovolenou stanoví směrnice 96/34/ES.

Odůvodnění

Mateřská dovolená v délce dvaceti týdnů je dostatečně dlouhá na to, aby ženám umožnila kojit dítě v dobrých podmínkách – kojení by podle doporučení Světové zdravotnické organizace mělo být jediným způsobem výživy – a aby jim poskytla dostatek času k zotavení po porodu a vytvoření silného mateřského pouta.

Je důležité, aby členské státy, které již uplatňují ustanovení umožňující delší rodičovskou dovolenou pro oba rodiče, mohly zachovat své velkorysejší podmínky, aniž by tato skutečnost jakkoli postihovala ostatní členské státy nebo snižovala účinnost tohoto návrhu směrnice, který prodlužuje mateřskou dovolenou v celé EU.

Pozměňovací návrh 40

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 2

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 zahrnuje povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně šesti týdnů po porodu. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok si zvolit, kdy si vyberou nepovinnou část mateřské dovolené, zda před porodem nebo po porodu.	2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 zahrnuje povinnou ***plně placenou mateřskou*** dovolenou v rozsahu nejméně šesti týdnů po porodu, ***aniž jsou dotčeny stávající vnitrostátní právní předpisy stanovující povinnou mateřskou dovolenou před porodem***. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok si zvolit, kdy si vyberou nepovinnou část mateřské dovolené, zda před porodem nebo po porodu. ***Šestitýdenní období povinné mateřské dovolené se vztahuje na všechny pracující ženy bez ohledu na počet dní odpracovaných před šestinedělím.***

Pozměňovací návrh 41

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	2a. Toto období může být v souladu s právními předpisy příslušného členského státu rozděleno mezi matku a otce v případě souhlasu a na žádost dotčeného páru.

Pozměňovací návrh 42

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 2 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	2b. V zájmu ochrany zdraví matky a dítěte přijmou členské státy opatření nezbytná k zajištění toho, aby zaměstnankyně nebyly povinny ani nuceny rozhodnout se pro nepovinnou mateřskou dovolenou před narozením dítěte, nebo ji odmítnout.

Pozměňovací návrh 43

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS.
Čl. 8 – odst. 2 c (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	2c. Nejpozději jeden měsíc před plánovaným začátkem mateřské dovolené musí zaměstnankyně uvést, kdy si hodlá nepovinnou část této mateřské dovolené vybrat.

Pozměňovací návrh 44

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 2 d (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	2d. V případě většího počtu narozených dětí se povinná mateřská dovolená uvedená v odstavci 2 zvyšuje o jeden měsíc na každé další dítě, v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

Pozměňovací návrh 45

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 4

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
4. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily poskytnutí dodatečné dovolené v případě předčasného porodu, ***dětí hospitalizovaných při porodu,*** postižených dětí a vícečetných porodů. Délka dodatečné dovolené by měla být přiměřená a umožňovat uspokojení zvláštních potřeb matky a dítěte či dětí.	4. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily poskytnutí dodatečné ***plně placené mateřské*** dovolené ***ve zvláštních, lékařsky odůvodněných případech, jako*** v případě předčasného porodu, postižených dětí, ***nebo pokud je matka postižena tělesnou vadou nebo je mladistvá***, ***v případě*** vícečetných porodů ***nebo porodů, ke kterým došlo během 18 měsíců po předchozím porodu***. Délka dodatečné ***mateřské*** dovolené ***po porodu*** by měla být přiměřená a umožňovat uspokojení zvláštních potřeb matky a dítěte či dětí. ***Jestliže vnitrostátní právní předpisy a/nebo zvyklosti stanoví mateřskou nebo otcovskou dovolenou delší než 20 týdnů, je tuto dobu možné započítat do doby dodatečné mateřské dovolené stanovené v odstavcích 3 a 4.***

Pozměňovací návrh 46

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 5

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
5. Členské státy zajistí, aby jakékoli období nemocenské dovolené z důvodu nemoci nebo komplikací v souvislosti s těhotenstvím, které nastane čtyři a více týdnů před porodem, nemělo dopad na dobu trvání mateřské dovolené.	***vypouští se***

Pozměňovací návrh 47

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 5 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	5a. Členské státy chrání práva matky a otce tím, že zajistí zvláštní pracovní podmínky, aby pomohly rodičům dětí s tělesným postižením.

Pozměňovací návrh 48

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 5 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	5b. Tato směrnice se vztahuje i na ženy, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými, a členské státy musí provést nezbytné úpravy stávajících právních předpisů tak, aby zachovaly rovná pracovní práva, pokud jde o mateřskou dovolenou.

Odůvodnění

K ženám, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými, se nesmí přistupovat jinak než k zaměstnankyním, ani nesmějí mít méně práv.

Pozměňovací návrh 49

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 5 c (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	5c. Členské státy přijmou nezbytná

opatření, aby byla poporodní deprese klasifikována jako závažná nemoc, a podporují osvětové kampaně za účelem šíření příslušných informací o poporodní depresi a působení proti předsudkům a stigmatizaci, jež může být s tímto onemocněním dosud spojena.

Odůvodnění

Cílem tohoto pozměňovacího návrhu je zvyšovat v členských státech povědomí o nutnosti oficiálního uznání poporodní deprese, která postihuje 10–15 % žen a má závažné důsledky pro pracovní i rodinný život.

Pozměňovací návrh 50

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1 a (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 8 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	1a. Vkládá se nový článek 8a, který zní:
	„Článek 8a
	Otcovská dovolená
	1. Členské státy přijmou opatření nezbytná k zajištění toho, aby zaměstnanci, jejichž životní partnerky v nedávné době porodily, měli nárok na nepřetržitou plně placenou otcovskou dovolenou v délce nejméně dvou týdnů, která bude nepřenosná a bude vybrána v průběhu mateřské dovolené poté, co manželka/partnerka porodí.
	Členské státy, které dosud nezavedly nepřenosnou plně placenou otcovskou dovolenou, kterou si zaměstnanec povinně vybere v průběhu mateřské dovolené po nepřetržité období v délce nejméně dvou týdnů poté, co manželka/partnerka porodí, jsou důrazně vyzývány, aby tuto dovolenou zavedly a podpořily tak rovnocenný podíl obou rodičů na uplatňování rodinných práv i odpovídajících povinností.

	2. Členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby bylo zajištěno, že bude zaměstnanci, jehož životní partnerka krátce předtím porodila, v případě smrti nebo tělesného postižení matky poskytnuta zvláštní dovolená zahrnující nevyužitou část mateřské dovolené.“

Pozměňovací návrh 51

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1 b (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 8 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	1b. Vkládá se nový článek 8b, který zní:
	„Článek 8b
	Dovolená v případě osvojení
	Členské státy přijmou opatření nezbytná k tomu, aby se ustanovení této směrnice týkající se mateřské a otcovské dovolené vztahovala i na případy adopce dítěte mladšího 12 měsíců.“

Pozměňovací návrh 52

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 2
Směrnice 92/85/EHS
Článek 10 – bod 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi a veškerých příprav na výpověď zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, kromě výjimečných případů nesouvisejících	1. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu výpovědi a veškerých příprav na výpověď zaměstnankyním ve smyslu článku 2 po dobu od počátku jejich těhotenství ***nejméně po dobu následujících šesti měsíců*** až do konce jejich mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1. ***Výpověď***

s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů a/nebo zvyklostí, a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;	***podaná v této době musí být formálně odůvodněna a náležitě písemně upřesněna***, kromě výjimečných případů nesouvisejících s jejich stavem, které jsou dovoleny podle vnitrostátních právních předpisů a/nebo zvyklostí, a popřípadě za předpokladu, že k tomu dá příslušný orgán souhlas;

Pozměňovací návrh 53

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 2
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 10 – bod 3 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	3a. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zákazu diskriminace těhotných žen na trhu práce tím, že vytvoří rovné příležitosti při náboru zaměstnanců, pokud splní všechny požadavky pro příslušné pracovní místo.

Odůvodnění

Členské státy by měly zajistit rovný přístup těhotných žen na trh práce, aby těhotenství neohrožovalo kariéru a profesní rozvoj žen pouze proto, že těhotná zaměstnankyně představuje pro zaměstnavatele dodatečnou zátěž.

Pozměňovací návrh 54

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 2
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 10 – bod 4 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	4a. Členské státy přijmou opatření nezbytná k zajištění toho, aby zaměstnanci na otcovské nebo společné mateřské dovolené požívali stejné ochrany před výpovědí, kterou článek 1 poskytuje

zaměstnankyním ve smyslu článku 2.

Pozměňovací návrh 55

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 2
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 10 – odst. 4 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	4b. Členské státy se vyzývají, aby přijaly opatření, která zajistí, že zaměstnankyně budou mít možnost pracovat na částečný úvazek po dobu nepřesahující jeden rok, přičemž budou požívat plné ochrany před možností výpovědi a plných práv proto, aby na konci tohoto období získaly zpět své pracovní místo na plný úvazek a plat.

Odůvodnění

Toto opatření může přispět k úspěšnějšímu sladění soukromého, rodinného a pracovního života tím, že zaměstnankyním umožní, aby se lépe a snáze přizpůsobily své nové situaci.

Pozměňovací návrh 56

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 - point - a (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(-a) Bod 1 se nahrazuje tímto:
	„1. v případech uvedených v článcích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, a/nebo nároku na *rovnocenné* dávky v souladu s vnitrostátními právními předpisy a/nebo zvyklostmi práva;“

Odůvodnění

Ženy by měly pobírat dávky odvozené od plné výše platu, aby se nestaly finančně znevýhodněnými jenom proto, že jsou matkami.

Pozměňovací návrh 57

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. a
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – odst. 1 a

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1a. ***zaměstnankyním*** ve smyslu článku 2, ***které jejich*** zaměstnavatel, jenž se domnívá, že ***nemohou*** pracovat, ačkoli zaměstnankyně v tomto smyslu ***nedodaly*** žádné lékařské potvrzení, vyloučil z práce, je až do začátku mateřské dovolené ve smyslu čl. 8 odst. 2 vyplácena částka ve výši ***jejich*** celého platu.	1a. ***zaměstnankyně*** ve smyslu článku 2, ***kterou její*** zaměstnavatel, jenž se domnívá, že ***nemůže*** pracovat, ačkoli zaměstnankyně v tomto smyslu ***nedodala*** žádné lékařské potvrzení, vyloučil z práce, ***může z vlastní iniciativy vyhledat lékaře***. ***Pokud lékař potvrdí, že tato žena je schopna opět nastoupit do práce, musí ji zaměstnavatel buď nadále běžně zaměstnat, nebo jí*** je až do začátku mateřské dovolené ve smyslu čl. 8 odst. 2 vyplácena částka ve výši j***ejího*** celého platu.

Odůvodnění

Návštěva lékaře, kterého si žena sama zvolí, vyjasní, zda je skutečně nemocná či ne. Další opatření by měla být přijata pouze po zjištění jasného výsledku.

Pozměňovací návrh 58

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. a a (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 1 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	1b. členské státy přijmou příslušná opatření, aby zajistily ochranu zdraví a bezpečnosti těhotných zaměstnankyň, pokud jde o ergonomické podmínky,

pracovní dobu (včetně práce v noci a změny pracovního místa) a náročnost práce, a aby zvýšily ochranu proti specifickým infekčním látkám a ionizačnímu záření;

Odůvodnění

Ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných pracovnic by měla být jedním z hlavním bodů této směrnice.

Pozměňovací návrh 59

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. a b (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 2 – písm. b

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(ab) V bodu 2 se písm. b) nahrazuje tímto:
	„b) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno zachování odměny za práci nebo nároku na *rovnocenné* dávky;“

Odůvodnění

Ženy by měly pobírat dávky odvozené od plné výše platu, aby se nestaly finančně znevýhodněnými jenom proto, že jsou matkami.

Pozměňovací návrh 60

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. a c (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 2 – písm. b a (nové)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(ac) V odstavci 2 se vkládá písmeno (ba), které zní:
	„***ba) právo zaměstnankyň na mateřské dovolené na automatické zvýšení platu v příslušných případech, aniž by kvůli***

pobírání zvýšeného platu musely dočasně ukončit svou mateřskou dovolenou.“

Odůvodnění

Pokud se v případě pracovního místa zaměstnankyně na mateřské dovolené zvyšuje plat, mělo by se tak stát automaticky, aby zaměstnankyně nemusely přerušit svou mateřskou dovolenou jen proto, aby získaly vyšší plat, a poté se vrátily na dovolenou. Administrativní postupy zaměstnavatelů budou v tomto ohledu rovněž omezeny a zjednodušeny.

Pozměňovací návrh 61

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. b
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 2 – písm. c

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
„c) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno právo vrátit se na svá pracovní místa nebo na odpovídající místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok;“	„c) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno právo vrátit se na svá pracovní místa nebo na odpovídající místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, ***při zachování stejných platových podmínek, profesní třídy a funkce, jaké měly před nástupem na mateřskou dovolenou,*** a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok; ***ve výjimečných případech týkajících se restrukturalizace nebo rozsáhlé reorganizace výrobního procesu musí mít zaměstnankyně možnost hovořit se zaměstnavatelem o důsledcích těchto změn pro svou pracovní, a nepřímo i osobní situaci;“***

Odůvodnění

Pracovní místo, které se nazývá „rovnocenné”, musí zajistit zachování stejných platových podmínek, stejné profesní třídy a stejné funkce.

Tento bod je důležitý, protože za zvláštních okolností (jako např. v případě finanční krize), které mohou mít negativní vliv na postavení žen, jež jsou na mateřské dovolené, a mohou vést ke ztrátě jejich nároků, by jejich pracovní postavení v rámci podniku mohlo být ohroženo, pokud se zaměstnavatelem neprojednají důsledky restrukturalizace.

Pozměňovací návrh 62

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. b a (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 2 – písm. c a (nové)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(ba) V bodě 2 se vkládá nové písmeno ca), které zní:
	„ca) zachování možnosti profesního postupu zaměstnankyň ve smyslu článku 2 prostřednictvím vzdělávání a neustálé odborné a doplňkové přípravy s cílem posílit jejich možnosti postupu v zaměstnání;“

Odůvodnění

Cílem je zabránit tomu, aby byl nežádoucím způsobem ovlivněn profesní postup žen, jež se staly matkami. Proto musí zaměstnavatel (po projednání se zaměstnankyní) učinit nezbytné kroky v oblasti vzdělávání a odborné přípravy tak, aby zajistil, že si zaměstnankyně zachovají možnost postupu v zaměstnání.

Pozměňovací návrh 63

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. b b (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 2 – písm. c b (nové)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(bb) V bodě 2 se vkládá nové písmeno cb), které zní:
	„cb) doba mateřské dovolené nesmí narušit nárok zaměstnankyň na důchod a musí být započítávána do doby zaměstnání pro účely důchodového zabezpečení a zaměstnankyně nesmějí být proto, že jsou na mateřské dovolené, žádným způsobem znevýhodněny s ohledem na důchodové zabezpečení.“

Odůvodnění

Je důležité, aby příspěvky, které zaměstnankyně pobírají během mateřské dovolené, nepřinesly zaměstnankyním nevýhody, pokud jde o důchod. Členské státy musí této situaci zabránit a kompenzovat případné ztráty nároků na důchod.

Pozměňovací návrh 64

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. c
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 3

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za ***odpovídající***, jestliže zajišťují příjem rovnocenný poslednímu měsíčnímu platu nebo průměrnému měsíčnímu platu, ***v mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy***. ***Tento strop nesmí být nižší než dávky, které by zaměstnankyně ve smyslu článku 2 obdržela v případě přerušení své činnosti z důvodů spojených s jejím zdravotním stavem.*** Členské státy mohou určit, na základě jakého období se tento průměrný plat vypočítá.	3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) se považují za ***rovnocenné***, jestliže zajišťují příjem rovnocenný poslednímu měsíčnímu platu nebo průměrnému měsíčnímu platu. ***Zaměstnankyním na mateřské dovolené je vyplácena plná mzda a dávka je ve výši 100 % posledního měsíčního platu nebo průměrného měsíčního platu***. Členské státy mohou určit, na základě jakého období se tento průměrný plat vypočítá.

Pozměňovací návrh 65

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. c a (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 3 a (nové)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(ca) Vkládá se nový bod 3a, který zní:
	„3a. dávky, které zaměstnankyně získá ve smyslu článku 2, nesmí být nižší než dávky, které by zaměstnankyně ve smyslu článku 2 obdržela v případě přerušení své činnosti z důvodů spojených s jejím zdravotním stavem.“

Odůvodnění

Uvedení toho, že dávky nemohou být nižší než zdravotní dávky, zajistí, že v rámci směrnice budou zohledněny ty matky, které mají velmi nízké platy, což je zejména případ nových členských států.

Pozměňovací návrh 66

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. c b (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 3 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(cb) Vkládá se bod 3b, který zní:
	„(3b) členské státy zajistí, aby zaměstnankyně na mateřské dovolené měly nárok na to, aby se jim automaticky zvýšil v příslušných případech plat, aniž by kvůli pobírání zvýšeného platu musely dočasně ukončit svou mateřskou dovolenou.“

Odůvodnění

Pokud se v případě pracovního místa zaměstnankyně na mateřské dovolené zvyšuje plat, mělo by se tak stát automaticky, aby zaměstnankyně nemusely přerušit svou mateřskou dovolenou jen proto, aby získaly vyšší plat, a poté se vrátily na dovolenou. Administrativní postupy zaměstnavatelů budou v tomto ohledu rovněž omezeny a zjednodušeny.

Pozměňovací návrh 67

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. c c (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 4

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(cc) Bod 4 se vypouští.

Odůvodnění
Vynětí kritéria způsobilosti uvedeného v čl. 11 odst. 4 směrnice 92/85/EHS je zásadní pro

poskytnutí stejného práva na placenou mateřskou dovolenou všem ženám, a tak brát ohled na mobilitu zaměstnankyň a na společné zásady „flexikurity“ (spojení flexibility a jistoty) Evropské unie.

Není smysluplné, aby návrh Komise uznával právo na mateřskou dovolenou a současně dovoloval, aby ženy mohly opustit svou práci a přijít o svůj výdělek, pokud nesplňují podmínky pro placenou mateřskou dovolenou podle vnitrostátních právních předpisů.

Pozměňovací návrh 68

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. d a (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 5 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(da) Vkládá se nový bod 5a, který zní:
	„5a. Členské státy učiní opatření nezbytná k tomu, aby podpořily zaměstnavatele a dialog mezi sociálními partnery s cílem umožnit opětovné začlenění zaměstnankyň po návratu z mateřské dovolené a jejich odbornou přípravu, a to v případě potřeby a/nebo na žádost zaměstnankyně a v souladu s vnitrostátními právními předpisy.“

Pozměňovací návrh 69

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. d b (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod. 5 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(db). Vkládá se nový bod 5b, který zní:
	„5b. Zaměstnavatel zajistí, že pracovní doba těhotných zaměstnankyň bude zohledňovat potřebu pravidelných a výjimečných lékařských kontrol.“

Odůvodnění

Lékařské kontroly jsou pro těhotné ženy povinné a jsou velmi důležité pro normální vývoj plodu, a proto je musí zaměstnavatel zohlednit a zajistit pružnost v rámci pracovní doby těhotných zaměstnankyň.

Pozměňovací návrh 70

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod - 3 – písm. d c (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 5 c (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(dc) Vkládá se bod 5c, který zní:
	„5c. Členské státy vyzvou zaměstnavatele, aby zřídili zařízení pro péči o děti určená dětem zaměstnanců, které jsou mladší tří let.“

Odůvodnění

Nedostatek zařízení pro péči o děti je v EU nespornou realitou. Toto ustanovení má zásadní význam pro ochranu žen před opuštěním zaměstnání kvůli malým dětem, o než se musí starat.

Pozměňovací návrh 71

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 a (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 11 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	3a. Vkládá se nový článek 11a, který zní:
	„Článek 11a
	Pracovní volno z důvodu kojení
	1. Matce, která kojí své dítě, je za tímto účelem poskytována přestávka, a to dvakrát denně v různých hodinách, přičemž každá přestávka trvá hodinu, pokud nebyla se zaměstnavatelem dohodnuta jiná pravidla, a matka neztrácí

výhody spojené se svým zaměstnáním.

2. V případě více narozených dětí se doba uvedená v odstavci 1 prodlužuje o 30 minut za každé další dítě.

3. V případě práce na částečný úvazek je denní přestávka uvedená v odstavci 1 zkrácena poměrně k příslušné běžné pracovní době, přičemž nemůže být kratší než 30 minut.

4. V situaci uvedené v odstavci 3 se přestávka poskytuje na dobu nepřekračující jednu hodinu, a případně druhá přestávka po zbývající dobu, pokud nebyla se zaměstnavatelem dohodnuta jiná pravidla.“

Pozměňovací návrh 72

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 b (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 11 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	3b. Vkládá se článek 11b, který zní:
	„Článek 11b
	Předcházení diskriminaci a rovné příležitosti pro ženy a muže
	Členské státy podněcují zaměstnavatele prostřednictvím kolektivních smluv nebo praxe k přijímání účinných opatření na prevenci diskriminace žen, které jsou na dovolené z důvodu těhotenství, mateřství nebo osvojení.
	Při vypracovávání a provádění právních a správních předpisů, politik a činností v oblastech uvedených v této směrnici berou členské státy aktivně v úvahu cíl rovnosti mužů a žen.“

Pozměňovací návrh 73

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 4
Směrnice 92/85/EHS
Článek 12 a

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
4. Vkládá se nový článek 12a, který zní:	***vypouští se***
Článek 12a	
Důkazní břemeno	
(1) Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se osoba, která se domnívá, že její práva podle této směrnice byla poškozena, a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k tomuto porušení došlo, příslušelo žalovanému prokázat, že k porušení směrnice nedošlo.	
(2) Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.	
(3) Odstavec 1 se nevztahuje na trestní řízení.	
(4) Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž skutečnosti případu zjišťuje soud nebo příslušný orgán.	
(5) Odstavce 1 až 4 se rovněž vztahují na všechna soudní řízení podle článku 12.	

Odůvodnění

Diskriminace z důvodu těhotenství splňuje již dnes kritéria diskriminace z důvodu pohlaví. Kromě toho platí obrácení důkazního břemene, které je zahrnuto ve směrnici 2006/54/EHS.

Pozměňovací návrh 74

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 4 a (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 12 a a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	4a. Vkládá se nový článek 12aa, který zní:
	„Článek 12 aa
	Předcházení diskriminaci
	Členské státy přijmou v souladu s vnitrostátními tradicemi a zvyklostmi vhodná opatření, která podpoří dialog mezi sociálními partnery na příslušných úrovních s cílem uplatňovat účinná opatření chránící ženy před diskriminací z důvodu těhotenství, mateřství nebo dovolené v případě osvojení.“

Pozměňovací návrh 75

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 5
Směrnice 92/85/EHS
Článek 12 b

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření na ochranu osob před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky, které jsou reakcí na žalobu, jež tyto osoby podaly, nebo na řízení, která zahájily, zaměřených na dodržování práv poskytovaných podle této směrnice.	Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření na ochranu osob ***včetně svědků*** před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo nepříznivými následky, které jsou reakcí na žalobu, jež tyto osoby podaly, nebo na řízení, která zahájily, zaměřených na dodržování práv poskytovaných podle této směrnice.

Odůvodnění

Rozšíření ochrany před nepříznivými důsledky na svědky umožňuje zajistit, aby mohli beze strachu podat spolehlivé svědectví při procesech žaloby, aniž by byli jakýmkoli způsobem diskriminováni.

Pozměňovací návrh 76

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 6
Směrnice 92/85/EHS
Článek 12 c

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
Členské státy stanoví pravidla pro ukládání sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých v souladu s touto směrnicí a přijmou všechna nezbytná opatření pro zajištění jejich provádění. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, ***jež nemusí být omezena předchozím stanovením horní hranice***, musí být účinné, přiměřené a odrazující.	Členské státy stanoví pravidla pro ukládání sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých v souladu s touto směrnicí a přijmou všechna nezbytná opatření pro zajištění jejich provádění. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující.

Odůvodnění

Zákaz EU týkající se stanovení hranice nároků na náhradu škody nepřiměřeně omezuje prostor pro přijímání vlastních pravidel členských států a nutí je k přejímání podrobných ustanovení, která nejsou v souladu s jejich vlastním procesním právem.

Pozměňovací návrh 77

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 7
Směrnice 92/85/EHS
Článek 12 d

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
Členské státy zajistí, aby subjekt nebo subjekty určené podle článku 20 směrnice 2002/73/ES, přepracované směrnicí 2006/54/ES, a pověřené podporou, rozborem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví byly rovněž příslušné pro otázky spadající do působnosti této směrnice, pokud se tyto	Členské státy zajistí, aby subjekt nebo subjekty určené podle článku 20 směrnice 2002/73/ES, přepracované směrnicí 2006/54/ES, a pověřené podporou, rozborem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví byly rovněž příslušné pro otázky spadající do působnosti této směrnice, pokud se tyto

otázky týkají především rovného zacházení a nikoli zdraví a bezpečnosti zaměstnankyň.	otázky týkají především rovného zacházení a nikoli ***pouze*** zdraví a bezpečnosti zaměstnankyň.

Pozměňovací návrh 78

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 2 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	1a. Členské státy mohou přijmout preventivní a monitorovací opatření v zájmu ochrany a bezpečnosti při práci těhotných zaměstnankyň a matek novorozenců.

Odůvodnění

Stres na pracovišti může negativně ovlivnit psychiku žen v období těhotenství a krátce po porodu a působit na plod resp. novorozence.

Pozměňovací návrh 79

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 2 – odst. 2 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	2b. Ustanovení této směrnice budou převzata do kolektivních smluv a individuálních pracovních smluv v členských státech.

Odůvodnění

Zaměstnankyně svá práva často neuplatňují z pouhé neznalosti zákona, který je má chránit. Díky odkazu na tato práva ve smlouvě bude jasnější, jaký předpis platí v dané konkrétní situaci.

Pozměňovací návrh 80

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 4 – odst. 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1. Členské státy a vnitrostátní subjekty pro rovné zacházení sdělí Komisi do [***pěti*** let po přijetí] a poté ***každých pět let*** veškeré informace nezbytné k tomu, aby Komise vypracovala zprávu pro Evropský parlament a Radu o uplatňování směrnice 92/85/EHS, ve znění této směrnice.	1. Členské státy a vnitrostátní subjekty pro rovné zacházení sdělí Komisi do [***tří*** let po přijetí] a poté ***každé tři roky*** veškeré informace nezbytné k tomu, aby Komise vypracovala zprávu pro Evropský parlament a Radu o uplatňování směrnice 92/85/EHS, ve znění této směrnice.

Pozměňovací návrh 81

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 4 – odst. 2

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
2. Zpráva Komise vezme podle potřeby v úvahu hlediska sociálních partnerů a příslušných nevládních organizací. V souladu se zásadou zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech bude zpráva mimo jiné obsahovat posouzení dopadu přijatých opatření na ženy a muže. S ohledem na získané informace zahrne zpráva, je-li to nezbytné, návrhy na přezkoumání a aktualizaci směrnice 92/85/EHS, ve znění této směrnice.	2. Zpráva Komise vezme podle potřeby v úvahu hlediska sociálních partnerů a příslušných nevládních organizací. V souladu se zásadou zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech bude zpráva mimo jiné obsahovat posouzení dopadu přijatých opatření na ženy a muže. ***Bude také obsahovat posouzení dopadu dodatečného prodloužení doby trvání mateřské dovolené a uplatňování otcovské dovolené, které bude na úrovni Evropské unie zkoumat jak sociální, tak hospodářské účinky.*** S ohledem na získané informace zahrne zpráva, je-li to nezbytné, návrhy na přezkoumání a aktualizaci směrnice 92/85/EHS, ve znění této směrnice.

Odůvodnění

Je nutné přesně ohodnotit náklady a přínosy podstatného prodloužení doby trvání mateřské dovolené jak pro ženy, tak pro společnost. Usnadnění kojení by mimo jiné pomohlo ušetřit finanční prostředky za zdravotní péči a mohlo by mít pozitivní dopad na životní prostředí a na kupní sílu domácností.

VYSVĚTLUJÍCÍ PROHLÁŠENÍ

1. Úvod

Návrh Komise na změnu směrnice 92/85/EHS má za cíl zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu a kojících zaměstnankyň při práci. Tato legislativní iniciativa, která obsahuje „balíček návrhů Komise pro sladění pracovního a soukromého života“, představuje jednu z iniciativ vedoucích k podpoře rovnosti pohlaví na pracovním trhu.

Přezkum směrnice 92/85/EHS lze podpořit, i když změna textu navržená Komisí není dostatečná, co se týče zmírnění nerovností mezi muži a ženami na pracovním trhu a aktivní podpory vyváženého sladění pracovního života s rodinným a soukromým životem, zejména proto, že nepodporuje rodičovství se sdílenou odpovědností.

Přidáním článku 141 Smlouvy o ES, který se týká podpory rovnosti příležitostí mezi muži a ženami a jehož odstavec 3 je nyní spolu s čl. 137 odst. 2 o ochraně zdraví a bezpečnosti pracovníků společným právním základem tohoto návrhu, se zvýšila koncepční jednota směrnice. Díky rozšíření právního základu je také možné vložit do směrnice ustanovení o ochraně mateřství a otcovství jako významných společenských hodnot.

Změny zaváděné tímto návrhem se týkají zvláště prodloužení minimální délky mateřské dovolené ze 14 na 20 týdnů; pravidla, aby příspěvek vyplácený po dobu mateřské dovolené odpovídal plné mzdě, již zaměstnankyně pobírala, bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a zákazu výpovědi.

2. Rozdělení rodičovských povinností

Sociální agenda EU stanovuje mezi svými prioritami nezbytnost podporovat politiky, které mají usnadnit sladění mezi pracovním, rodinným a osobním životem, zaměřené jak na ženy, tak na muže. Snaha o lepší sladění práce s rodinným a soukromým životem je také jednou ze šesti prioritních oblastí činnosti stanovených plánem pro dosažení rovného postavení žen a mužů pro období 2006–2010.

EU čelí v současné době demografickým obtížím, které se projevují nízkou porodností a vzrůstajícím podílem starších osob. Částečnou odpovědí na tento demografický pokles je také zlepšení ustanovení, která pomáhají vyvážit pracovní a rodinný život.

Ve společnosti se stále setkáváme se stereotypy týkajícími se pohlaví, které ženám vytvářejí překážky v přístupu k zaměstnání, především k zaměstnání kvalitnímu. Ženám se na rozdíl od mužů stále přisuzuje hlavní odpovědnost za péči o dítě a jiné závislé osoby a často jsou nuceny volit mezi mateřstvím a profesním rozvojem. Ženy jsou často pokládány za pracovníky „se zvýšeným rizikem“, „kandidáty druhé volby“ či „problematické zaměstnance“, neboť je vysoká pravděpodobnost, že otěhotní a využijí svého práva na mateřskou dovolenou. Je proto zvláště důležité, aby nové formy rodičovské dovolené neodrážely ani neposilovaly stávající společenské stereotypy.

Právní předpisy upravující mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou již v několika členských státech existují. Na úrovni EU existuje směrnice o mateřské dovolené (směrnice 92/85/EHS) a o rodičovské dovolené (směrnice 96/34/ES), ale o otcovské dovolené zatím žádné právní předpisy vypracovány nebyly.

Mateřství a otcovství patří k základním právům a mají zásadní význam pro společenskou stabilitu. Je proto žádoucí, aby přezkum směrnice 92/85/EHS pomohl pracujícím ženám a zajistil ochranu mateřství a otcovství, zvláště pomocí opatření, která motivují muže k tomu, aby rodinné povinnosti plnili i oni.

Pro zdravý tělesný, citový i duševní rozvoj dítěte má prvořadý význam přítomnost rodičů od prvních měsíců života. Proto je nezbytné, aby legislativa Společenství stanovila také individuální placenou otcovskou dovolenou, která by byla nepřenosná a kterou by mohl využít manžel současně s mateřskou dovolenou. Právo na období dovolené rozdělené mezi oba manžele by mělo být rovněž uznáno v případě osvojení.

3. Délka mateřské dovolené

Protože mateřská dovolená v trvání 18 týdnů je již v mnoha členských státech zavedena, je prodloužení o 4 týdny (ze stávajících 14 na navržených 18 týdnů) pouze malá změna, která patrně bude mít jen nevýznamné dopady na platný legislativní rámec řady členských států. Nutno dodat, že poradní výbor pro rovnost příležitostí mužů a žen doporučuje prodloužení na 24 týdnů.

Zpravodajka se domnívá, že doba 20 týdnů je vhodná pro to, aby se ženy zotavily po porodu, aby se podpořilo kojení a aby si matka vytvořila dobrý vztah s dítětem. Delší doba by mohla ovlivnit návrat žen na trh práce.

Minimální doba mateřské dovolené po narození dítěte by měla být prodloužena na šest týdnů, aby ženy mohly kojit co nejdéle.

Návrh Komise totiž neobsahuje žádná ustanovení týkající se kojení. S ohledem na doporučení WHO A55/15 o významu kojení v prvních měsících života a rovněž vzhledem k článku 10 úmluvy č. 183 Mezinárodní organizace práce z roku 2000, podle něhož mají ženy právo na jednu nebo několik přestávek denně nebo na zkrácení pracovní doby z důvodu kojení, se zpravodajka hlásí k zásadě, že by ženy měly mít právo na zkrácení pracovní doby z důvodu kojení, aniž by tím byly jakkoli znevýhodněny.

4. Dávky

Komise navrhuje, aby se po dobu trvání mateřské dovolené vyplácela dávka rovnající se poslední měsíční mzdě anebo průměrné měsíční mzdě. Toto ustanovení však není povinné.

Vyplácení dávky během mateřské dovolené ve výši plné mzdy poskytuje záruku, že rozhodnutí mít děti nebude pro ženy představovat finanční újmu. Měsíční plat nesmí být nižší než 85% posledního měsíčního platu nebo průměrného měsíčního platu. To je dostatečná úroveň, která zaručí, že rodiny nebudou ohroženy chudobou a sociálním vyloučením, zejména rodiny s jedním rodičem.

5. Zákaz propouštění

Obecně vzato se navržené změny týkající se zákazu propouštění a práv zaměstnankyň jeví jako pozitivní. Stejná práva by měla být rozšířena na otce v průběhu otcovské dovolené.

Návrh Komise zakazuje propouštění v době od počátku těhotenství do 6 měsíců po ukončení mateřské dovolené. Toto období by mělo být prodlouženo na jeden rok, protože v mnoha případech je pracující žena nucena přizpůsobovat se nové situaci na pracovišti, což vyžaduje určitý čas.

Zpravodajka považuje změny zavedené v této oblasti za pozitivní, včetně práva na návrat do stejného či rovnocenného pracovního zařazení a možnosti využití eventuálních zlepšení, ke kterým došlo za nepřítomnosti pracující ženy. Zpravodajka tudíž obhajuje názor, že pracovní zařazení nazývané „rovnocenné" musí mít, co se týče mzdy i vykonávaných činností, skutečně stejnou funkční náplň jako před odchodem na mateřskou dovolenou.

6. Pružnost v organizaci práce

Zpravodajka uznává význam zavedení možnosti, že zaměstnankyně při návratu z mateřské dovolené může požadovat u příslušného zaměstnavatele změny pracovní doby a pracovního režimu. Zaměstnavatel bude povinen takové možnosti nejen zvážit, ale také je schválit, pokud budou oprávněné.

Toto právo by se mělo rozšířit i na otce, aby se podpořilo rozdělení rodičovských povinností mezi ženami a muži. Skutečnost, že tato ustanovení využívají více ženy než muži, vytváří nerovnováhu mezi pohlavími, což se negativně projevuje na postavení žen na pracovišti, stejně jako na jejich hospodářské závislosti.

Zpravodajka považuje za zásadní vytvoření nového ustanovení, na jehož základě by těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnankyně v šestinedělí a v době kojení a také otcové na otcovské dovolené měli možnost odmítnout vykonávat přesčasovou práci.

7. Ochrana zdraví a bezpečnost

Hlavním předmětem tohoto návrhu je hodnocení rizika. Nejsou však stanovena žádná preventivní opatření zaměřená na vyloučení možných rizik pro reprodukci. Ustanovení nijak nezavazují zaměstnavatele, aby přijal opatření do doby, než bude informován o těhotenství zaměstnankyně, k čemuž dochází až v sedmém či osmém týdnu těhotenství. Avšak hlavní nebezpečí malformací plodu hrozí v prvních týdnech těhotenství.

Příčiny genetických změn a anomálií, které způsobují neplodnost, malformace a chromozómové aberace, mohou postihnout jak muže, tak i ženy před oplodněním, a poškozují především zárodek.

Zpravodajka je tím znepokojena a domnívá se, že otázka těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň v šestinedělí nebo kojících zaměstnankyň by se neměla řešit odděleně. Je důležité podporovat preventivní přístup, který by zajistil provedení příslušného zhodnocení rizik na pracovišti v případě, že zde budou zaměstnáni ženy a muži ve fertilním věku.

8. Studie dopadu

Zpravodajka se domnívá, že je nutné přesně ohodnotit náklady a přínosy podstatného prodloužení doby trvání mateřské dovolené jak pro ženy, tak pro společnost. Usnadnění kojení by mimo jiné pomohlo ušetřit finanční prostředky za zdravotní péči a mohlo by mít pozitivní dopad na životní prostředí a na kupní sílu domácností.

Zpravodajka považuje otcovskou dovolenou za výhodu, jež je poskytována otcům, i když v důsledku ji sdílí celá rodina, zejména dítě, které má z přítomnosti obou rodičů největší prospěch. Poskytování rodičovské dovolené, jež zajistí sdílení odpovědnosti při péči o dítě v ranném období jeho života, by mohlo mít pozitivní vliv na výši výdajů v oblasti zdraví z důvodu zvýšení kvality života a dobrých životních podmínek matky a dítěte.

STANOVISKO VÝBORU PRO PRÁVNÍ ZÁLEŽITOSTI K PRÁVNÍMU ZÁKLADU

29.1.2010

Paní Eva-Britt Svenssonová
předsedkyně
Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví
BRUSEL

Věc: Stanovisko k právnímu základu návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Vážená paní předsedkyně,

dopisem ze dne 12. ledna 2010 jste v souladu s čl. 37 odst. 2 jednacího řádu požádala Výbor pro právní záležitosti o ověření vhodnosti právního základu výše uvedeného návrhu Komise.

Výbor projednal tuto otázku na schůzi dne 28. ledna 2010.

Právní základ navržený Komisí pro předloženou směrnici je tvořen čl. 137 odst. 2 Smlouvy o ES spolu s čl. 141 odst. 3. Po vstupu Lisabonské smlouvy v platnost se právní základ změnil na čl. 153 odst. 2 a čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie.

Někteří členové hlavního výboru předložili pozměňovací návrhy, podle nichž by se měl v preambuli navrhované směrnice vypustit odkaz na čl. 157 odst. 3. Otázkou proto je, zda se může navrhovaná směrnice zakládat pouze na článku 153.

Z procedurálního hlediska použití obou zmíněných článků nepředstavuje žádný problém, jelikož se v obou případech uplatní řádný legislativní postup. To, že podle čl. 153 odst. 2 je nutné konzultovat jak s Hospodářským a sociálním výborem, tak i s Výborem regionů, zatímco článek 157 požaduje pouze konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem, není problém.

I. Příslušné články Smlouvy o fungování Evropské unie

Článek 157

1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo

rovnocennou práci.

2. „Odměnou“ ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní odměny, jež zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace na základě pohlaví znamená, že:

a) se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby,

b) časová odměna za práci je stejná na stejném pracovním místě.

3. Evropský parlament a Rada řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijímají opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci.

4. ...

Článek 153

1. Za účelem dosažení cílů stanovených v článku 151 Unie podporuje a doplňuje činnost členských států v těchto oblastech:

a) zlepšování především pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků,

b) pracovní podmínky,

c) sociální zabezpečení a sociální ochrana pracovníků,

d) ochrana pracovníků při skončení pracovního poměru,

e) informování pracovníků a konzultace s nimi,

f) zastupování a kolektivní obrana zájmů pracovníků a zaměstnavatelů včetně spolurozhodování, s výhradou odstavce 5,

g) podmínky zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí oprávněně pobývajících na území Unie,

h) zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí, aniž je dotčen článek 166,

i) rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti,

j) boj proti sociálnímu vyloučení,

k) modernizace systémů sociálního zabezpečení, aniž je dotčeno písmeno c).

2. Za tímto účelem mohou Evropský parlament a Rada:

a) ….

b) směrnicemi stanovit v oblastech uvedených v odst. 1 písm. a) až i) minimální požadavky, které se uplatní postupně s přihlédnutím ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států. V těchto směrnicích se Rada zdrží ukládání správních, finančních a právních omezení bránících zakládání a rozvoji malých a středních podniků.

Evropský parlament a Rada rozhodují řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů.

…..

3. …

II. Volba právního základu ze strany Komise

Upozorňujeme na to, že Komise obhajuje použití dvojího právního základu takto: *Návrh vychází z čl. 153 odst. 2 a z čl. 157 odst. 3 Smlouvy o Fungování EU. Ačkoli směrnice 92/85/EHS vychází z článku ... (nyní článek 153 Smlouvy o fungování EU) a jedná se o samostatnou směrnici v rámci směrnice týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví (směrnice 89/391/EHS), byl k právnímu základu tohoto návrhu přidán článek 157 Smlouvy o ES. Mateřská dovolená je důležitým prvkem bezpečnosti a ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu. Ochrana před propuštěním nebo diskriminací na základě těhotenství nebo mateřství, jakož i odměňování po dobu mateřské dovolené napomáhají bezpečnosti a ochraně zdraví žen. Pravidla týkající se mateřské dovolené, její délky, odměny a práv a povinností žen na mateřské dovolené nebo žen, které se z ní vracejí, jsou však rovněž úzce spjata s uplatňováním zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy, jak je uvedeno v čl. 157 odst. 3. Proto se v případě tohoto návrhu používá dvojí právní základ*[1].

III. Analýza

Cílem projednávaného návrhu směrnice je novelizace dřívější směrnice (98/85/EHS), která byla založena na článku 118a, což byl předchůdce článku 153 Smlouvy o fungování EU. V té době článek 118a neobsahoval otázku rovnosti mužů a žen, kterou se zabýval článek 119, avšak pouze z pohledu rovného zacházení z hlediska vyplácení mzdy.

Od Amsterodamské smlouvy si otázka rovnosti mužů a žen našla ve smlouvách své pevné místo. Jednak se tato otázka dnes stala základní zásadou obsaženou ve druhém pododstavci čl. 3 odst. 3 Smlouvy o EU, který říká, že Unie *„bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte“*. To dále podporuje článek 8 Smlouvy o fungování EU: *„Při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.“* Tato zásada je vyjádřena v oblasti sociální politiky v čl. 153 odst. 1 písm. i) *(„rovnost příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce*

[1] Odkazy na smlouvy byly aktualizovány, tak aby odrážely vstoupení Lisabonské smlouvy v platnost.

a rovné zacházení na pracovišti“) a v článku 157, zejména v odstavci 3 (přijímání opatření zaměřených na „*uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci“).*

K původnímu právnímu základu, který je nyní obsažen v článku 153 Smlouvy o fungování EU, jenž se mj. zabývá otázkou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a otázkou rovnosti mezi muži a ženami s ohledem na to, jak se s nimi zachází na pracovišti, přidala Komise v návrhu směrnice čl. 157 odst. 3, který se vztahuje konkrétně na problematiku rovného zacházení s muži a ženami v otázkách práce a zaměstnanosti.
Komise se proto snaží ukázat, že navrhovaná směrnice se netýká pouze bezpečnosti a ochrany zdraví těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň při práci, jak je uvedeno v názvu směrnice, ale také pravidly týkajícími se mateřské dovolené, její délky, odměny a práv a povinností žen na mateřské dovolené nebo žen, které se z ní vracejí, což je z jejího pohledu úzce spjato s uplatňováním zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy, jak je uvedeno v čl. 157 odst. 3. To se odráží ve 2. bodě odůvodnění navrhované směrnice, kde je použití dalšího právního základu zdůvodněno takto: *„Vzhledem k tomu, že se tato směrnice netýká pouze ochrany zdraví a bezpečnosti těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, ale z povahy věci též otázek rovného zacházení, jako je právo na návrat na stejné nebo odpovídající pracovní místo, pravidla týkající se výpovědi a práva vyplývající z pracovní smlouvy nebo pravidla lepší finanční podpory během mateřské dovolené, použije se jako právní základ této směrnice článek 153 v kombinaci s článkem 157 Smlouvy.“*

Příslušné pozměňovací návrhy předložené Výborem pro práva žen a rovnost pohlaví jsou zdůvodněny následovně:

„Směrnice 92/85/EHS pojednává o zákonné ochraně zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň z důvodu tělesného stavu žen během těhotenství a po něm, jež je v souladu s ustálenou judikaturou Soudního dvora Evropské unie. Dovolenou spojenou s narozením dítěte může využít pouze zaměstnankyně-matka. Tato směrnice se tedy nedotýká otázky rovných příležitostí a rovného zacházení v oblasti práce a zaměstnanosti, ani sladění rodinného a soukromého života. Článek [157] by se proto neměl uvádět.“ (Pozměňovací návrh č. 74 a 77, Anna Záborská.)

„Volba článku [157] Smlouvy jako právního základu ... představuje problém. Směrnice z roku 1992 byla založena na článku [153] Smlouvy o ES, který se týká bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků. Článek [157] se týká zásady rovného zacházení a rovných příležitostí mezi muži a ženami. Přidání tohoto právního základu proto ospravedlňuje rozšíření oblasti působnosti směrnice nad rámec mateřské dovolené (a zejména nad rámec rodičovské dovolené, otcovské dovolené, otázku adopcí apod.) a omezuje otázky týkající se mateřské dovolené na přísné dodržování zásady rovnosti mezi muži a ženami.“ (Pozměňovací návrh č. 75 a 78, Philippe Juvin.)

S ohledem na tyto argumenty vyvstávají dvě otázky. Zaprvé je nutné zjistit, zda existuje přímá spojitost mezi pojmem rovnosti mezi muži a ženami a předmětem směrnice.

Jestliže na tuto otázku odpovíme kladně, bude nutné stanovit, zda je vhodné k čl. 153 odst. 2

přidat čl. 157 odst. 3, jelikož se otázkou rovnosti mezi muži a ženami v oblastech zaměstnanosti a práce zabývají oba tyto články.

Existuje spojitost mezi předmětem směrnice a otázkou rovnosti mezi muži a ženami?

Smyslem navrhované směrnice je ochrana zaměstnankyň v době těhotenství, krátce po porodu a v době kojení. Vzhledem k tomu, že z povahy věci jsou tyto situace příznačné pro biologii žen, týká se směrnice pouze žen a obsahuje ustanovení zaměřená jen na ženy. Na první pohled se zdá, že argument, že směrnice neřeší otázky rovnosti mezi muži a ženami, lze obhájit, ovšem není tomu tak.

Podle judikatury nesmí volba právního základu pro určité opatření *„záviset pouze na přesvědčení některého orgánu“*[1] ale *„musí být založena na objektivních faktorech, které podléhají soudnímu přezkoumání... mezi tyto faktory patří především účel a obsah opatření“*[2]. *A* skutečně je na základě značného množství dokladů nalezených jak v samotné směrnici, tak i v jejím všeobecném kontextu zcela zřejmé, že tato směrnice má do velké míry spojitost s otázkou rovnosti mezi muži a ženami. Tvrdit opak by nemělo smysl a pouze by to znamenalo nepochopení smyslu a účelu navrhované směrnice.

1. Definice a obecná ustanovení

Zdrojem nepochopení je podle všeho pojem rovnosti. Čl. 157 odst. 3 obsahuje ustanovení týkající se přijímání opatření *„k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro ženy a muže v otázkách zaměstnání a povolání“*. Už na základě samotné formulace tohoto článku se lze domnívat, že rovnost může mít řadu různých podob. V tomto případě se jedná o otázku rovného zacházení a rovných příležitostí. Nejenže se musí osobám obou pohlaví dostat rovného zacházení, ale musejí jim být také poskytnuty rovné příležitosti nebo by neměly být znevýhodňovány či mít méně nebo více příležitostí pouze proto, že patří k určitému pohlaví.

Pojem rovnosti je proto úzce spjat s pojmem diskriminace, či spíše zákazu diskriminace. V článku nazvaném „Pojem diskriminace ve francouzském a v evropském právu“ *(La notion de discrimination dans le droit français et le droit européen)* Daniel Lochak poskytuje zajímavou definici příbuzného, i když rozdílného pojetí nerovnosti a diskriminace. Především uvádí, že tyto dva pojmy od sebe nelze oddělovat, protože otázku diskriminace je nutné vnímat v širším kontextu snahy o boj s diskriminací[3]. Tvrdí, že nerovnost je „faktickou situací“, která je výsledkem faktorů příznačných pro jednotlivce nebo vnějších faktorů. Diskriminace se naproti tomu pojí s „činem někoho jiného“ a představuje „konání činitele“. V tomto případě tím, že tato směrnice chrání určitou kategorii pracovníků, totiž těhotné ženy, ženy krátce po porodu a kojící ženy, brání také výskytu diskriminačního chování tím, že dává ženám možnost, aby nebyly znevýhodněny na základě svého tělesného stavu.

Soudní dvůr definuje diskriminaci jako *„uplatňování odlišných pravidel na srovnatelné*

[1] Věc 45/86 *Komise* vs. *Rada („všeobecné celní preference“)* [1987] Sb. rozh. 1493, bod 11.
[2] Věc C-300/89 *Komise* vs. *Rada (oxid titaničitý)* [1991], sb. rozh. I-2867, bod 10.
[3] D. Lochak, „La notion de discrimination dans le droit français et le droit européen“ v knize *„Egalité des sexes: la discrimination positive en question“*, s. 40.

situace nebo uplatňování téhož pravidla na různé situace"[1]. Na základě stejné definice vydal Soudní dvůr rozhodnutí proti všeobecnému zákazu noční práce žen ve Francii, a to na základě toho, že se muži i ženy nacházejí ve stejné situaci, pokud jde o možné škodlivé účinky noční práce. V důsledku toho ženy nemohou být s ohledem na zásadu rovnosti osvobozeny od noční práce pouze na základě pohlaví. Soudní dvůr na druhou stranu rozhodl, že zákaz noční práce platí v případě těhotných a kojících zaměstnankyň, protože se v této době nacházejí v odlišné situaci než jejich mužští kolegové.

Na základě tohoto odůvodnění lze říci, že se těhotné a kojící ženy a ženy krátce po porodu nacházejí vzhledem ke svému tělesnému stavu v jiné situaci než muži. Z toho je patrné, že za diskriminaci se považuje aplikace podobných pravidel na různé situace, zatímco uplatnění pravidel specificky zaměřených na ženy v uvedených situacích je odůvodněno tím, že se nacházejí v jiné situaci než muži. Aniž by se tím tato směrnice vzdalovala zásadě rovnosti, to, že se týká pouze žen, dokládá, že uplatňuje zásadu rovnosti tím, že díky svým specifickým pravidlům umožňuje, aby nedocházelo k diskriminaci žen na základě jejich specifické situace. Směrnice je odpovědí na diskriminaci a na faktickou nerovnost vycházející z určitého tělesného stavu zaměstnankyň v porovnání s muži. Tím, že chrání právě těhotné a kojící ženy a ženy krátce po porodu, se tato směrnice snaží poskytnout ženám stejné zacházení jako v případě mužů a zajistit jim větší rovnost příležitostí.

Zatímco nerovnost je spjata se skutečnou situací žen, rovnost může odpovídat jejich faktické či právní situaci, tj. reálné či formální rovnosti. Argument, že mezi směrnicí a rovností mužů a žen neexistuje spojitost, je založen na pojetí formální rovnosti. Podle tohoto argumentu se opatření považuje za opatření přijaté s ohledem na rovnost mužů a žen pouze v případě, že nařizuje stejné chování vůči oběma pohlavím a zakazuje rozdílné chování pouze na základě pohlaví dotyčné osoby. Tím, že čl. 157 odst. 1 stanovuje zásadu *„stejné odměny mužů a žen"*, také spadá do této kategorie. V současnosti existuje řada ustanovení, v nichž je stanovena zásada formální rovnosti mezi muži a ženami a která zejména v oblasti práce a pracovních podmínek zakazují jakoukoli formu diskriminace na základě pohlaví.

Statistiky však jednoznačně ukazují, že zatímco z právního hlediska je rovnost jasně dána, existuje mezi muži a ženami, pokud jde o zaměstnání, zacházení a mzdy, zjevná nerovnost. Rovnosti mužů a žen, pokud jde o práci, tak ještě zdaleka nebylo dosaženo. Právě proto se zdá, že politika jednotlivých členských států i politika EU se přiklání k hledání nejen formální rovnosti, ale také reálné, skutečné rovnosti. Vyskytují se hlasy, že v důsledku toho jsme svědky odklonu od rovného zacházení k rovným příležitostem, od zásady přísné rovnosti k propagaci pozitivní diskriminace. Tato potřeba byla stanovena v obecném doporučení č. 25 k čl. 4 odst. 1 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen, k dočasným zvláštním opatřením:

„K tomu, aby bylo dosaženo faktické ... skutečné rovnosti žen a mužů, nestačí formální, programový přístup. Úmluva kromě toho požaduje, aby byl ženám zajištěna stejná výchozí situace a aby jim povzbudivé prostředí umožnilo dosáhnout stejných výsledků jako mužům. Nestačí ženám zaručit stejné zacházení jako mužům. Spíše je třeba brát v úvahu biologické i sociální a kulturní rozdíly mezi ženami a muži. Za určitých podmínek bude k řešení těchto

[1] Věc C-342/93 *Gillespie and Others* vs. *Northern Health and Social Services Boards* [1996] Sb. rozh. I-475, bod 16; věc C-394/96 *Brown* vs. *Rentokil Ltd* [1998] Sb. rozh. I-4185, bod 30.

rozdílů nutné zajistit nerovné zacházení se ženami a muži.“[1]

Pravidla stanovená směrnicí je nutné chápat jako opatření na ochranu těhotných a kojících žen a žen krátce po porodu právě v tomto kontextu sociální politiky. Je nepochybné, že směrnice obsahuje ustanovení, která se ze své povahy mohou aplikovat pouze na ženy, tato ustanovení však na jedné straně odpovídají povinnému zákazu diskriminace a na druhé straně nutnosti dosáhnout skutečné rovnosti mužů a žen a zároveň pomáhají chránit bezpečnost a zdraví těchto zaměstnankyň.

2. Důkazy obsažené ve směrnici

a) Odůvodnění

Odůvodnění jasně ukazují, že schválení směrnice je nutné vidět v kontextu ochrany těhotných a kojících žen a žen krátce po porodu před jakoukoli diskriminací spojenou s jejich stavem a že tato směrnice se tak snaží pomoci dosáhnout zásady rovnosti mužů a žen v oblasti práce a pracovních podmínek.

Ve 3. bodě odůvodnění se proto uvádí, že směrnice se *„z povahy věci* [týká] *též otázek rovného zacházení“*. V bodech odůvodnění č. 4 a 5 je uvedeno, že rovnost mezi muži a ženami je základní zásadou, která se musí rozšířit na veškerou činnost EU a kterou se tato činnost musí řídit. Odůvodnění č. 7 obsahuje zmínku o směrnici z kategorie právních předpisů týkajících se *„rovnosti pohlaví“*. Pokud jde o odůvodnění č. 11 a 17, odvolávají se na judikaturu Soudního dvora o ochraně těhotných žen před diskriminací na základě zásady rovného zacházení. S ohledem na body odůvodnění jako celek je z hlediska jejich obsahu jasné, že dokládají, že směrnice je přímo spjata s podporou rovnosti mužů a žen na pracovišti.

b) Vlastní text směrnice

Jelikož má tento návrh směrnice novelizovat stávající směrnici, měla by tato analýza přihlížet nejen k novým či pozměněným článkům, ale také k článkům směrnice 92/85/EHS, jež zůstanou v platnosti.

Některé z těchto článků mají přímou spojitost s bezpečností a ochranou zdraví pracovníků. Týká se to článků 3 a 8. Tyto články se zabývají otázkou hodnocení nebezpečných chemických, fyzikálních a biologických látek (článek 3), povinností hodnotit rizika a poskytovat o nich informace (článek 4), kroky následujícími po hodnocení (články 5 a 6), zákazem noční práce (článek 7) a mateřskou dovolenou (článek 8).

Na druhé straně mají přímou spojitost s ochranou žen před diskriminací, která je důsledkem jejich stavu coby těhotných a kojících žen nebo žen krátce po porodu, tyto články: článek 9 chrání zaměstnankyně před ztrátou mzdy, pokud si berou volno na těhotenské prohlídky, článek 10 zakazuje propustit zaměstnankyni v době těhotenství nebo na mateřské dovolené, článek 11 zaručuje zaměstnankyni její práva a výhody vyplývající z její pracovní smlouvy a článek 12 se zabývá ochranou výše uvedených práv.

[1] Výbor OSN pro odstranění diskriminace žen (CEDAW), obecné doporučení č. 25, 30. zasedání, 2004, čl. 4 odst. 1 - Dočasná zvláštní opatření.

Tato konkrétní analýza obsahu vlastního textu směrnice ukazuje, že směrnice sleduje ve skutečnosti dva cíle, totiž zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnankyň a zabezpečit jim rovné zacházení.

3. Důkazy obsažené v dokumentech, které nejsou součástí směrnice

Veškeré dokumenty, které doprovázejí návrh směrnice, jej jednoznačně zařazují mezi opatření na podporu rovnosti mužů a žen v zaměstnání.

a) Důvodová zpráva

Komise s cílem odůvodnit přijetí nové směrnice klade důraz na to, aby připomněla její kontext, totiž činnost Unie zaměřenou na sladění práce a soukromého a rodinného života, zajištění rovných příležitostí pro muže a ženy na trhu pracovních příležitostí a na boj proti diskriminaci, kterou jsou postiženy těhotné ženy, pokud jde o práci a zaměstnání. V této souvislosti uvádí seznam nejrůznějších nástrojů, které v této oblasti existují, jako je např. plán na dosažení rovného postavení žen a mužů 2006–2010 a řada usnesení Evropského parlamentu. Je v ní také zmínka o tom, že proběhla konzultace s Poradním výborem pro rovné příležitosti žen a mužů.

b) Posouzení dopadu směrnice

V posouzení dopadu směrnice jsou uvedeny zajímavé podrobnosti ohledně druhu rovnosti, na nějž se zaměřuje celá škála opatření obsažených v návrhu směrnice. Uvádí se v něm, že

> *„cílem veškeré činnosti je dosáhnout větší rovnosti mezi muži a ženami, pokud jde o jejich účast na trhu práce, a dokonalejší sladění pracovního, soukromého a rodinného života“.*

Toto prohlášení je v přímém rozporu s odůvodněním různých pozměňovacích návrhů předložených proto, že *„tato směrnice se tedy nedotýká otázky rovných příležitostí a rovného zacházení v oblasti práce a zaměstnanosti, ani sladění rodinného a soukromého života“.*

Opatření zaměřená na ochranu těhotných a kojících žen a žen krátce po porodu se týkají přímo problematiky sladění práce a rodinného a soukromého života. Tato opatření umožňují ženě, aby se rozhodla, zda se soustředí na svůj rodinný život, aniž by tím trpěl její pracovní život. Z logického a formálního hlediska se dá říci, že se tato otázka dotýká i mužů, statistiky však ukazují, že zapojení do rodinného života znevýhodňuje pracovní život mužů daleko méně, jelikož na ženách stojí mnohem větší část odpovědnosti za rodinný život. V posouzení dopadu směrnice se v této souvislosti uvádí sdělení Komise, jež se zabývá otázkou opatření zaměřených na zmenšení rozdílu v odměňování žen a mužů:

> *„Rodičovství trvale snižuje pouze míru zaměstnanosti žen, nikoliv mužů. V důsledku toho je profesní dráha žen přerušována častěji, je pomalejší a kratší,*

a proto je méně odměňována.“[1]

Proto aby bylo možné zajistit rovnost mužů a žen v zaměstnání a jejich rovné profesní příležitosti, opatření zaměřená na lepší sladění pracovního a rodinného života, i když se některá z nich týkají pouze žen, přímo napomáhají vytvořit skutečnou rovnost, které se zatím nepodařilo dosáhnout.

Podle posouzení dopadu směrnice proto opatření uvedená v jejím návrhu pomohou při vytváření rovnosti obou pohlaví, pokud jde o míru jejich uplatnění na trhu pracovních příležitostí. Jsou skutečně předkládány argumenty, že prodloužení mateřské dovolené může ženám zajistit větší stabilitu v zaměstnání, které měly před těhotenstvím[2]. Podle posouzení dopadu směrnice existují předpoklady, že prodloužení mateřské rodičovské o čtyři týdny může vést k tomu, že ženy nebudou muset k prodloužení své nepřítomnosti v zaměstnání tak často využívat rodičovskou dovolenou. Poskytnutí těchto dalších čtyř týdnů umožní, aby si matky vytvořily k dítěti silnější pouto a také aby ochotněji využily služeb zařízení péče o dítě. V posouzení dopadu směrnice se v této souvislosti uvádí, že *„delší mateřská dovolená by mohla překlenout dobu, než bude k dispozici zařízení péče o dítě“*[3].

A konečně ustanovení návrhu směrnice, podle něhož bude moci zaměstnaná žena po mateřské dovolené požádat zaměstnavatele o změnu délky a rozvržení pracovní doby[4], by mělo ženám umožnit vrátit se do práce na plný úvazek a nenutit je pracovat na částečný pracovní úvazek[5]. Zaměstnavatel není povinen takového žádosti vyhovět, bylo však zjištěno, že tento druh opatření, které je v současné době v platnosti ve Velké Británii, má pozitivní vliv na udržení si zaměstnání, které žena zastávala před narozením dítěte.[6]

3. Závěr analýzy

Analýza návrhu směrnice i doprovodných dokumentů jasně prokázala spojitost mezi navrhovanou směrnicí a zásadou rovnosti mezi muži a ženami. Přes tuto spojitost se však může i nadále zdát obtížné tuto směrnici o ochraně těhotných a kojících žen a žen krátce po porodu správně zařadit. Je tomu tak proto, že v podstatě neobsahuje opatření, která by se vztahovala jak na muže, tak i na ženy, ale pouze opatření, která platí pro ženy. Na druhé straně to není v povaze takového druhu pozitivního opatření, jaké umožňuje čl. 157 odst. 4 Smlouvy o fungování EU. Pozitivní opatření umožňují přijímání specifických opatření zaměřených na to, aby bylo v případě méně zastoupeného pohlaví dosaženo účinné rovnosti. Tato opatření jsou však svou povahou dočasná a musejí přestat platit v okamžiku, kdy je této rovnosti dosaženo. Rovnosti mezi muži a ženami, pokud jde o těhotenství, však nemůže být dosaženo nikdy, protože biologická výbava žen je staví do jiné situace než v případě mužů. Někteří komentátoři klasifikují tato ochranná opatření jako výjimku ze zásady rovnosti, je však vhodnější je označit za opatření, která umožňují dosáhnout účinné rovnosti mezi muži

[1] Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 18. července 2007 nazvané „Boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů“ (KOM(2007) 424 v konečném znění) bod 2-1.
[2] Zpráva o posouzení dopadu – SEC(2008)2596, s 31. Viz také s. 34.
[3] Zpráva o posouzení dopadu – SEC(2008)2596, s 35.
[4] Čl. 11 odst. 5 (přidaný na základě návrhu směrnice).
[5] Většinu osob pracujících na částečný úvazek tvoří ženy.
[6] Zpráva o posouzení dopadu – SEC(2008)2596, s 33.

a ženami, jelikož brání diskriminaci žen (zákazem jejich propouštění apod.) a prostřednictvím povinností, které ukládají (právo na návrat do zaměstnání a na využití všech výhod spojených s jejich zaměstnaneckou smlouvou), poskytují ženám de facto rovné zacházení a možnost netrpět nevýhodami spojenými s jejich stavem příznačným pro ženy a zároveň jim poskytují práva spojená s jejich specifickými potřebami (mateřská dovolená). Je to tak správnější, protože to vyplývá z judikatury Soudního dvora týkající se výkladu čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207[1], v němž se uvádí:

> *„3. Touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.“*

Ve svém rozsudku ve věci *Hofmann*[2] *a* ve všech dalších případech, které byly důsledně řešeny stejným způsobem[3], Soudní dvůr s konkrétním odvoláním na tento článek uvedl, že uznává, že *„s ohledem na zásadu rovného zacházení je legitimní bránit potřeby žen ze dvou důvodů. Zaprvé je legitimní chránit ženu z důvodu jejího tělesného stavu během těhotenství a po něm až do doby, kdy se její fyziologické a duševní funkce vrátí po porodu do normálního stavu. Zadruhé je legitimní chránit zvláštní vztah mezi ženou a dítětem v době, která následuje po těhotenství a porodu.“*[4]

Tím, že Soudní dvůr prohlásil, že ochrana žen je *„s ohledem na zásadu rovného zacházení“* legitimní, nepopíratelně zařazuje návrh uvažované směrnice do kontextu zásady rovnosti, od nějž ji na rozdíl od názoru autorů pozměňovacích návrhů nelze oddělovat.

IV. Je nutné přidávat čl. 157 odst. 3, když čl. 153 odst. 2 písm. b) již obsahuje ustanovení na podporu rovnosti mužů a žen?

Od chvíle, kdy vstoupila v platnost Amsterodamská smlouva, se otázka rovného zacházení v oblasti sociální politiky objevuje ve dvou článcích, a sice v současném čl. 153 odst. 1 písm. i) Smlouvy o fungování EU, který hovoří o *„rovných příležitostech mezi muži a ženami na trhu práce a rovném zacházení na pracovišti“*, a v čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování EU, který zmiňuje *„zásadu rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce a zaměstnanosti včetně zásady stejné odměny za stejnou nebo rovnocennou práci“*. Přestože se tyto články svým obsahem podobají, panuje všeobecné přesvědčení, že článek 157 se otázkou rovnosti zabývá konkrétněji a podrobněji, od otázky rovného odměňování (odst. 1 a 2) až po legálnost pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví s cílem *„zajistit úplnou rovnost“* (odstavec 4). Článek 153 naproti tomu uvádí výčet oblastí, v nichž má Unie pravomoc konat.

V. Závěr

Vzhledem k uvedeným skutečnostem se domníváme, že zachování dvou právních základů, a sice článku 153 a čl. 157 odst. 3, má plné oprávnění.

---

[1] Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky (Úř. věst. 1976 L 39, s. 40).

[2] Věc 184/83 *Hofmann* vs. *Barmer Ersatzkasse* [1984] Sb. rozh. 3047.

[3] Viz např. věc C-32/93 *Webb* vs. *EMO Air Cargo* [1994] Sb. rozh. I-3567.

[4] *Hofmann*, bod 25.

Na schůzi, která se konala dne 28. ledna 2010, Výbor pro právní záležitosti 21 hlasy pro (hlasování se nikdo nezdržel)[1] jednomyslně rozhodl vydat pro Váš výbor následující doporučení: Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, by měl být založen na dvojím právním základě, který představuje článek 153 a čl. 157 odst. 3 Smlouvy o fungování Evropské unie.

S pozdravem

Klaus-Heiner Lehne

[1] Závěrečného hlasování se zúčastnili tito poslanci: Evelyn Regner (místopředsedkyně), 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.

28. 1. 2010

STANOVISKO VÝBORU PRO ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ VĚCI (*)

pro Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví

k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterým se mění směrnice Rady 92/85/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Navrhovatelka (*): Rovana Plomb

(*) Přidružený výbor – článek 50 jednacího řádu

STRUČNÉ ODŮVODNĚNÍ

Návrh vychází z čl. 137 odst. 2 a z čl. 141 odst. 3 Smlouvy o ES. Ačkoli směrnice 92/85/EHS vychází z článku 118a Smlouvy o ES (nyní článek 137) a jedná se o samostatnou směrnici v rámci směrnice týkající se bezpečnosti a zdraví (směrnice 89/391/EHS), byl k právnímu základu tohoto návrhu přidán článek 141 Smlouvy o ES.

Tento návrh odráží potřebu stanovit řádná opatření za účelem sladění pracovního a soukromého života, jejichž konečným cílem je dosáhnout vyššího procenta žen na trhu práce, méně segregace na trhu práce a odstranění platových rozdílů mezi ženami a muži, a to zlepšováním možností, pokud jde o na mateřskou dovolenou. Evropská unie potřebuje, aby se na trhu práce podílelo více žen nejenom za účelem vyřešení problematiky stárnoucí společnosti, ale rovněž pro zvýšení konkurenceschopnosti na globální úrovni.

V současné době má porod velmi výrazný dopad na účast žen na pracovním trhu – mezi ženami, které porodily, a muži tvořil v roce 2007 rozdíl v nezaměstnanosti 26 %. Důvody pro to jsou různé, ale mohou být odstraněny důkladným přepracováním pravidel týkajících se mateřské dovolené, její délky, odměny a práv a povinností žen na mateřské dovolené nebo žen, které se z ní vracejí. Všechny tyto aspekty jsou však úzce spjaty s uplatňováním zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro ženy a muže podle čl. 141 odst. 3.

Sdílená odpovědnost

Sdílení odpovědnosti mezi oběma rodiči od narození je dalším přínosem pro psychické a fyzické prospívání dítěte. Vzhledem k tomu, že stávající směrnice nezahrnuje ustanovení vztahující se na rodičovskou dovolenou, ale soustředí se na zdraví a bezpečnost těhotných či kojících žen, je v tomto ohledu potřeba vypracovat zvláštní směrnici.

Zaměstnanecká práva těhotných žen
Výbor pro zaměstnanost a sociální věci je přesvědčen, že návrh na změnu směrnice 92/85/EHS podpoří zaměstnanecká práva těhotných žen.

Jsme však též přesvědčeni, že bez níže uvedených změn, které nyní navrhuje Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, a bez doplňkových opatření, jež přijali na evropské úrovni sociální partneři, nepřispěje pozměněný text plně k lepšímu sladění pracovního, soukromého a rodinného života, ani ženám nepomůže k návratu na trh práce.

Prodloužení minimální délky mateřské dovolené a možnost částečného pracovního úvazku
Výbor pro zaměstnanost a sociální věci se domnívá, že možnost prodloužení délky mateřské dovolené ze 14 na 20 týdnů a poskytování pobídek jsou evidentními způsoby jak podpořit možnosti žen sladit mateřství se setrváním na trhu práce. Prodloužení poskytne matkám dostatečný čas na návrat do práce po těhotenství a k navázání vztahu s jejich dětmi. Obavy některých členských států týkající se nákladů na financování tohoto prodloužení jsou navíc neopodstatněné, neboť studie společnosti ECORYS ukazuje, že prodloužení na 18 i více týdnů, bude mít minimální ekonomický dopad, zato bude zajišťovat lepší zdravotní podmínky pro těhotné zaměstnankyně.

Zaměstnavatelé musí vzít v úvahu žádosti zaměstnankyň o přechod z plného pracovního úvazku na částečný pracovní úvazek během prvních 12 měsíců po porodu. Takové opatření je v souladu s doporučeními zprávy WHO A55/15.

Ochrana možností postupu v zaměstnání
Výbor pro zaměstnanost a sociální věci podporuje pozměňovací návrhy ke směrnici 92/85/EHS provedené v čl. 1 odst. 3 písm. b), v souladu s nimiž zaměstnankyně, jež porodily dítě, mají právo vrátit se na svá pracovní místa nebo na odpovídající pozice za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na zlepšení všech pracovních podmínek, na které by měly nárok během své nepřítomnosti.

Toto ustanovení je úzce spojeno s jistotou pracovního místa a je důležitým krokem směrem k ukončení diskriminace z důvodů těhotenství.

Práva osob samostatně výdělečně činných
I když se návrh směrnice zabývá pouze ochranou zaměstnankyň s cílem bojovat proti diskriminaci a zajistit rovnost příležitostí, musí členské státy zajistit, aby i ženy, jež působí jako osoby samostatně výdělečně činné, požívaly práva stanovená touto směrnicí, a Výbor pro zaměstnanost a sociální věci pozměnil návrh Komise v tomto smyslu.

Úloha sociálních partnerů
Sociální partneři na evropské úrovni (BusinessEurope (UNICE), CEEP a EKOS) uzavřeli dne 14. prosince 1995 dohodu o rodičovské dovolené, která byla zavedena směrnicí Rady

96/34/ES ze dne 3. června 1996. Tato směrnice stanoví minimální požadavky na rodičovskou dovolenou, která je významným prostředkem pro sladění pracovního a rodinného života a podporuje rovnost příležitostí a rovné zacházení pro muže a ženy.

POZMĚŇOVACÍ NÁVRHY

Výbor pro zaměstnanost a sociální věci vyzývá Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví jako příslušný výbor, aby do své zprávy začlenil tyto pozměňovací návrhy:

Pozměňovací návrh 1

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 6 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6a) Směrnice 96/34/ES ze dne 3. června 1996 o rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS[1] stanoví minimální požadavky pro snadnější sladění pracovních a rodičovských povinností zaměstnaných rodičů. Nicméně sociální partneři dospěli dne 18. června 2009 k dohodě a v současné době je projednáván návrh směrnice.
	[1] Úř. věst. L 145, 19.6.1996, s. 4.

Odůvodnění

Směrnice Rady 96/34/ES je rámcovou dohodou mezi BusinessEurope (UNICE), CEEP a EKOS o rodičovské dovolené a je důležitým dodatkem k pozměňovacímu návrhu ke směrnici 92/85/EHS o stanovení minimálních požadavků pro snadnější sladění pracovních a rodičovských povinností zaměstnaných rodičů. Je však třeba zdůraznit, že sociální partneři dne 18. 6. 2009 dospěli k dohodě a v současné době je projednáván návrh směrnice, což by výše uvedenou rámcovou dohodu učinilo opět aktuální.

Pozměňovací návrh 2

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 6 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6b) Dohoda zaměřená na dosažení rovnosti žen a mužů (stejné odměňování,

rodičovská dovolená, přístup k pracovním místům, kde mají stejná práva), kterou členské státy uzavřely na summitu v Barceloně v roce 2002, je základem pro vytvoření lepších podmínek pro sladění soukromého a pracovního života a zabezpečí tak ekonomickou nezávislost jak mužů tak žen.

Odůvodnění

Barcelonské cíle jsou součástí strategie EU pro růst a vytváření pracovních míst a jsou zaměřené na pomoc mladým rodičům, zejména ženám, při jejich zapojování do pracovního procesu a při slaďování pracovního a soukromého života. Přístup k lepším službám v oblasti péče o děti (podmínky, cena a zejména přiměřená otvírací doba pro rodiče) jsou klíčovou podmínkou k přístupu žen na trh práce.

Pozměňovací návrh 3

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 6 c (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(6c) Sdělení Komise ze dne 4. července 2006 s názvem „Směrem ke strategii EU o právech dítěte“ považuje práva dítěte za jednu z priorit EU a požaduje, aby členské státy dodržovaly jak Úmluvu OSN o právech dítěte a dodatkové protokoly, tak rozvojové cíle tisíciletí.

Odůvodnění

Sdělení považuje práva dítěte za jednu z priorit EU a požaduje, aby členské státy dodržovaly jak Úmluvu OSN o právech dítěte a její dodatkové protokoly, tak rozvojové cíle tisíciletí. Ve vztahu k této směrnici to znamená, že je třeba zajistit, aby všechny děti mohly být kojeny a dostalo se jim příslušné péče, pokud jde o potřeby jejich rozvoje a dostupnost odpovídající a vysoce kvalitní péče.

Pozměňovací návrh 4

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 9 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(9b) Péče o postižené děti představuje pro

	pracující matky zvláštní výzvu, kterou by měla společnost uznat. Zvýšená zranitelnost pracujících matek zdravotně postižených dětí vyžaduje poskytnutí dodatečné mateřské dovolené, jejíž minimální doba trvání by měla být ve směrnici stanovena.

Odůvodnění

Z hlediska fyzického, duševního a psychologického nasazení představuje péče o postižené děti pro pracující matky nadstandardní výzvu. Jejich úsilí vyrovnat se s tímto úkolem by mělo být společensky uznáno. Těhotné ženy, které očekávají nerození postiženého dítěte, se musí během těhotenství řádně připravit, aby bylo možnost zajistit dobré životní podmínky dítěte. V těchto případech se zdá být zásadní stanovit dodatečnou minimální dobu dovolené, která by těhotným zaměstnankyním, jež čekají postižené dítě, umožnilo čelit této výzvě a uskutečnit potřebné přípravy.

Pozměňovací návrh 5

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 12 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(12a) „Odpovídající“ pracovní místo uvedené v čl. 11 odst. 2 písm. c) by mělo znamenat, že se jedná o pracovní místo, které má v podstatě stejné rysy jako předchozí pracovní místo, a to z hlediska odměny i pracovní náplně.

Pozměňovací návrh 6

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
(13) Ženy by proto měly být chráněny před diskriminací na základě těhotenství nebo mateřské dovolené a měly by mít k dispozici odpovídající prostředky právní ochrany.	(13) Ženy by proto měly být chráněny před diskriminací na základě těhotenství nebo mateřské dovolené a měly by mít k dispozici odpovídající prostředky právní ochrany***, aby byla dodržována jejich práva na důstojné pracovní podmínky a lepší slučitelnost rodinného a pracovního života***.

Pozměňovací návrh 7

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(13a) Pro skutečnou rovnost žen a mužů je zásadní, aby muži měli nárok na otcovskou dovolenou, která by byla stanovena ze zákona podobně jako mateřská dovolená, s výjimkou doby jejího trvání, tak, aby byly postupně vytvořeny podmínky pro vyváženou účast mužů a žen na pracovním a rodinném životě.

Odůvodnění

Rodičovská dovolená by měla být stanovena závazně tak, aby nebyl na muže vyvíjen sociální tlak s tím, že si nemají dovolenou vybírat. Je důležité naznačit pracovnímu trhu, že také muži musí trávit čas mimo pracoviště a pracovní místo, pokud mají děti. V důsledku toho se hospodářská činnost musí přizpůsobit lidské reprodukci, na niž mají právo a za niž jsou odpovědni jak muži, tak ženy a která je kromě toho velmi důležitou společenskou hodnotou.

Pozměňovací návrh 8

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 13 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(13b) V zelené knize Komise s názvem: „Nová mezigenerační solidarita jako odpověď na demografické změny“ se uvádí, že členské státy mají nízkou porodnost, která nestačí na obnovu obyvatelstva. Je nezbytné přijmout opatření týkající se podmínek na pracovišti pro zaměstnankyně před těhotenstvím, během něho a po něm. Proto by bylo vhodné čerpat z osvědčených postupů států, které si zachovávají vysokou úroveň porodnosti a zároveň ženám účastnit se umožňují

i nadále trhu práce.

Pozměňovací návrh 9

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 18 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(18a) Členské státy by měly do svých vnitrostátních právních systémů zavést nezbytná opatření pro to, aby škody, které zaměstnankyně utrpí v důsledku porušení povinností stanovených touto směrnicí, byly skutečně a účinně kompenzovány nebo nahrazeny, přičemž se tak musí stát odrazujícím přiměřeným způsobem vzhledem ke způsobené škodě.

Pozměňovací návrh 10

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 19 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(19a) Oběti diskriminace musí mít přiměřenou právní ochranu. Členské státy v souladu se zvláštnostmi svých právních řádů zajišťují, aby těhotným ženám bylo umožněno účinné prosazování jejich práv. V zájmu zajištění účinnější ochrany by rovněž mělo být možné, aby se na řízení podílely sdružení, organizace a jiné právnické osoby jménem oběti nebo za účelem její podpor, aniž jsou dotčeny vnitrostátní předpisy týkající se zastupování a obhajoby u soudu.

Pozměňovací návrh 11

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 19 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(19b) Je nezbytné, aby členské státy vybízely sociální partnery k aktivní účasti na zajištění informovanosti dotčených osob a účinnějších opatření a aby tuto jejich účast podporovaly. Podporou dialogu s výše uvedenými subjekty by mohly členské státy získat větší zpětnou vazbu a náhled do provádění dané směrnice a do problémů, jež mohou nastat, s cílem vymýtit diskriminaci.

Odůvodnění

Účast sociálních partnerů je pro úsilí o vymýcení diskriminace nesmírně důležitá. Údaje z jejich sítí by mohly zaměstnancům poskytnout dodatečné zdroje informací o jejich právech a stejně tak i zpětnou vazbu členským státům, neboť tito partneři mají více zkušeností, pokud jde o problémy, jež mohou nastat. Považujeme proto za důležité zajistit jejich aktivní účast a zavést otevřený dialog.

Pozměňovací návrh 12

Návrh směrnice – pozměňující akt
Bod odůvodnění 20 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	(20a) Členské státy by měly podporovat dialog se sociálními partnery a nevládními organizacemi za účelem získávání informací o různých formách diskriminace a boje proti ní.

Pozměňovací návrh 13

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 1 – bod 3 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1. Do článku 1 se vkládá nový bod, který zní:
	„3a. Záměrem této směrnice je mimo jiné poskytnout zaměstnankyním možnost plnit jejich základní funkci v rodině a zajistit matce a dítěti specifickou a náležitou ochranu.“

Odůvodnění

Účelem nového bodu je zdůraznit, jak zásadní je pro pracující ženu plnit její základní funkci matky.

Pozměňovací návrh 14

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1a (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 2 – písm. a

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1a. V článku 2 se písm. a) nahrazuje tímto:
	„a) „těhotnou zaměstnankyní“ se rozumí těhotná zaměstnankyně, včetně pracovnic v domácnosti, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi;“

Odůvodnění

Rámcová směrnice o zdraví a bezpečnosti se nevztahuje na pracovnice v domácnosti. Do ochrany mateřství však by měly být výslovně zahrnuty.

Pozměňovací návrh 15

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 b (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 2 – písm. b

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1b. V článku 2 se písm. b) nahrazuje tímto:
	„b) „zaměstnankyní krátce po porodu“ se rozumí každá zaměstnankyně, krátce po porodu včetně pracovnic v domácnosti, ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí svého zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními přepisy nebo zvyklostmi;“

Odůvodnění

Rámcová směrnice o zdraví a bezpečnosti se nevztahuje na pracovnice v domácnosti. Do ochrany mateřství však by měly být výslovně zahrnuty.

Pozměňovací návrh 16

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 c (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 2 – písm. c

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1c. V článku 2 se písm. c) nahrazuje tímto:
	„c) „kojící zaměstnankyní“ se rozumí každá kojící zaměstnankyně, včetně pracovnic v domácnosti, ve smyslu vnitrostátních právních předpisů nebo zvyklostí, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s uvedenými právními předpisy nebo zvyklostmi.“

Odůvodnění

Rámcová směrnice o zdraví a bezpečnosti se nevztahuje na pracovnice v domácnosti. Do ochrany mateřství však by měly být výslovně zahrnuty.

Pozměňovací návrh 17

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 d (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 3 – odst. 1 – pododstavec 2 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1d. V čl. 3 odst. 1 se doplňuje nový pododstavec, který zní: ***„2a. Obecné zásady uvedené v prvním pododstavci jsou pravidelně vyhodnocovány a případně upravovány, a to nejméně jednou za pět let počínaje rokem 2012.“***

Odůvodnění

Vysvětlení: je třeba, aby obecné zásady byly vždy aktuální s ohledem na současný vývoj a nejnovější poznatky.

Pozměňovací návrh 18

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 e (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 4 – název

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1e. V článku 4 se název nahrazuje tímto: ***„Hodnocení, informování a konzultace“***

Odůvodnění

Je důležité podpořit preventivní přístup, kterým se zajistí řádné hodnocení rizik na pracovišti, na kterém jsou zaměstnáni ženy a muži v plodném věku. Příčiny genetických změn a anomálií, které způsobují neplodnost, malformace a chromozómové aberace, mohou postihnout jak muže, tak i ženy před oplodněním, a poškozují především zárodek. Odstavce 4 a 5 se přidávají proto, že všechny ostatní směrnice týkající se zdraví a bezpečnosti obsahují ustanovení o informování zaměstnanců a jejich zástupců a o konzultacích s nimi.

Pozměňovací návrh 19

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 f (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 4 – odst. -1 (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1f. V článku 4 se vkládá nový odstavec, který zní:
	„-1. V hodnocení rizik provedeném podle směrnice 89/391/EHS zaměstnavatel uvede, jakým rizikům pro reprodukční zdraví jsou vystaveni muži a ženy, které zaměstnává.“

Odůvodnění

Je důležité podpořit preventivní přístup, kterým se zajistí řádné hodnocení rizik na pracovišti, na kterém jsou zaměstnáni ženy a muži v plodném věku. Příčiny genetických změn a anomálií, které způsobují neplodnost, malformace a chromozómové aberace, mohou postihnout jak muže, tak i ženy před oplodněním, a poškozují především zárodek. Odstavce 4 a 5 se přidávají proto, že všechny ostatní směrnice týkající se zdraví a bezpečnosti obsahují ustanovení o informování zaměstnanců a jejich zástupců a o konzultacích s nimi.

Pozměňovací návrh 20

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 4 – odst. -1 g (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 4 – odst. 2

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1g. V článku 4 se odstavec 2 nahrazuje tímto:
	„2. Aniž je dotčen článek 10 směrnice 89/391/EHS, jsou zaměstnankyně ve smyslu článku 2 a zaměstnankyně, které by se mohly dostat do situací uvedených v článku 2 v dotyčném podniku nebo závodě, nebo jejich zástupci a příslušní sociální partneři informováni o výsledcích hodnocení uvedeného v odstavci 1 a o všech opatřeních týkajících se zdraví a bezpečnosti při práci.“

Odůvodnění

Je důležité podpořit preventivní přístup, kterým se zajistí řádné hodnocení rizik na pracovišti, na kterém jsou zaměstnáni ženy a muži v plodném věku. Příčiny genetických změn a anomálií, které způsobují neplodnost, malformace a chromozómové aberace, mohou postihnout jak muže, tak i ženy před oplodněním, a poškozují především zárodek. Odstavce 4 a 5 se přidávají proto, že všechny ostatní směrnice týkající se zdraví a bezpečnosti obsahují ustanovení o informování zaměstnanců a jejich zástupců a o konzultacích s nimi.

Pozměňovací návrh 21

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 4 – odst. -1 h (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 4 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1h. V článku 4 se doplňuje nový odstavec, který zní:
	„2a. Budou přijata vhodná opatření pro to, aby zaměstnanci a/nebo jejich zástupci mohli monitorovat uplatňování této směrnice nebo mohli být do jejího uplatňování zapojeni, zejména pokud jde o opatření, o nichž rozhoduje zaměstnavatel a která jsou uvedena v odstavci 2, přičemž není dotčena odpovědnost zaměstnavatele za přijetí těchto opatření.“

Odůvodnění

Je důležité podpořit preventivní přístup, kterým se zajistí řádné hodnocení rizik na pracovišti, na kterém jsou zaměstnáni ženy a muži v plodném věku. Příčiny genetických změn a anomálií, které způsobují neplodnost, malformace a chromozómové aberace, mohou postihnout jak muže, tak i ženy před oplodněním, a poškozují především zárodek. Odstavce 4 a 5 se přidávají proto, že všechny ostatní směrnice týkající se zdraví a bezpečnosti obsahují ustanovení o informování zaměstnanců a jejich zástupců a o konzultacích s nimi.

Pozměňovací návrh 22

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 4 – odst. -1 i (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 4 – odst. 2 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1i. V článku 4 se doplňuje nový odstavec, který zní:
	„2b. V souladu s článkem 11 směrnice 89/391/EHS jsou se zaměstnanci a/nebo jejich zástupci projednávány záležitosti, na které se vztahuje tato směrnice, a jsou do těchto záležitostí zapojováni.“

Odůvodnění

Je důležité podpořit preventivní přístup, kterým se zajistí řádné hodnocení rizik na pracovišti, na kterém jsou zaměstnáni ženy a muži v plodném věku. Příčiny genetických změn a anomálií, které způsobují neplodnost, malformace a chromozómové aberace, mohou postihnout jak muže, tak i ženy před oplodněním, a poškozují především zárodek. Odstavce 4 a 5 se přidávají proto, že všechny ostatní směrnice týkající se zdraví a bezpečnosti obsahují ustanovení o informování zaměstnanců a jejich zástupců a o konzultacích s nimi.

Pozměňovací návrh 23

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 4 – odst. -1 j (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 6 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1j. Do článku 6 se vkládá nový bod, který zní:
	„2a. Těhotné zaměstnankyně nemohou mimoto vykonávat takové činnosti, jako je převážení či přenášení a zdvihání těžkých břemen, ani činnosti, jež jsou nebezpečné nebo fyzicky náročné, nebo zdraví škodlivé.“

Odůvodnění

Kromě činností, které byly vyhodnoceny jako činnosti vystavující pracující rizikům, nesmí

zaměstnané ženy v těhotenství vykonávat žádné činnosti, které by vyžadovaly velkou fyzickou námahu nebo vedly k ohrožení zdraví.

Pozměňovací návrh 24

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 k (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 7 – odst. 2 – písm. a

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	- 1k. V čl. 7 odst. 2 se písmeno a) nahrazuje tímto:
	„a) převedení na slučitelnou pracovní dobu ve dne; nebo;“

Pozměňovací návrh 25

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 l (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 7 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1l. V článku 7 se vkládá tento bod:
	„2a. Zaměstnankyně, které požadují uvolnění z noční práce, o tom informují zaměstnavatele a v případě uvedeném v odst. 2 písm. b) předloží zaměstnavateli lékařské potvrzení, v souladu s pravidly stanovenými členskými státy.“

Pozměňovací návrh 26

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 m (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 7 – odst. 2 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1m. V článku 7 se doplňuje nový odstavec, který zní:
	„2b. V případě osamělých rodičů a rodičů s dětmi, které trpí vážnými poruchami, může být doba uvedená v odstavci 1 prodloužena podle postupů stanovených členskými státy.“

Pozměňovací návrh 27

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod -1 n (nový)
Směrnice 92/85/EHS
Článek 7 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	-1n. Vkládá se nový článek, který zní:
	„Článek 7a
	Práce přesčas
	Členské státy přijmou náležitá opatření, aby těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně krátce po porodu a kojící zaměstnankyně během těhotenství a po dobu 6 měsíců po porodu nebyly povinny pracovat přesčas ani pracovat o nedělích a svátcích.“

Pozměňovací návrh 28

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – písm. 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 1

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období ***nejméně*** osmnácti týdnů mateřské	1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok na nepřetržité období osmnácti týdnů mateřské dovolené.

dovolené ***rozložené před porodem a/nebo po porodu.***

Pozměňovací návrh 29

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – písm. 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 2

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 zahrnuje povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně šesti týdnů po porodu. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok si zvolit, kdy si vyberou nepovinnou část mateřské dovolené, zda před porodem nebo po porodu.	2. Mateřská dovolená uvedená v odstavci 1 zahrnuje povinnou mateřskou dovolenou v rozsahu nejméně šesti týdnů po porodu. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily, že zaměstnankyně ve smyslu článku 2 mají nárok si zvolit, kdy si vyberou nepovinnou část mateřské dovolené, zda před porodem nebo po porodu. ***Povinná mateřská dovolená po porodu v délce šesti týdnů se uplatní pro všechny zaměstnankyně bez ohledu na počet dosud odpracovaných dní. Členské státy mohou prodloužit povinné období mateřské dovolené na nejvýše čtyři týdny před porodem a alespoň osm týdnů po porodu kojence se zdravotním postižením.***

Pozměňovací návrh 30

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – písm. 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 2 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	2a. Nejméně tři měsíce před datem nástupu na mateřskou dovolenou musí zaměstnankyně oznámit zvolenou dobu jejího trvání.

Odůvodnění

V pozměňovacím návrhu 25 navrhovatelka konstatuje, že těhotné ženy nesmí být po dobu tří

měsíců před porodem nuceny k práci přesčas. Pokud pracovnice v této době také uvede, v kterém období bude na mateřské dovolené, usnadní tak zaměstnavateli hledání pracovníků, kteří ji zastoupí.

Pozměňovací návrh 31

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 2 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	2b. V případě vícečetného porodu se délka mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1 prodlouží o 4 týdny na každé dítě.

Odůvodnění

Celková délka běžné dovolené se rovněž vyjadřuje v týdnech.

Pozměňovací návrh 32

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 4

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
4. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily poskytnutí dodatečné dovolené v případě předčasného porodu, dětí hospitalizovaných při porodu, postižených dětí a vícečetných porodů. Délka dodatečné dovolené by měla být přiměřená a umožňovat uspokojení zvláštních potřeb matky a dítěte či dětí.	4. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zajistily poskytnutí dodatečné ***plně placené*** dovolené v případě předčasného porodu, dětí hospitalizovaných při porodu, postižených dětí, ***matek se zdravotním postižením*** a vícečetných porodů. Délka dodatečné dovolené by měla být přiměřená a umožňovat uspokojení zvláštních potřeb matky a dítěte či dětí. ***Celková délka mateřské dovolené se v případě narození dítěte se zdravotním postižením prodlouží nejméně o osm týdnů po porodu a členské státy zároveň zabezpečí dodatečnou***

dovolenou v délce šesti týdnů v případně narození mrtvého dítěte.

Pozměňovací návrh 33

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 5 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	5a. Směrnice se nevztahuje na osoby samostatně výdělečně činné.

Pozměňovací návrh 34

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 1
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 8 – odst. 5 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	5b. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby byla poporodní deprese klasifikována jako vážná nemoc, a podpoří osvětové kampaně zaměřené na šíření vhodných informací o této nemoci a na odstranění předsudků a stigmatizace dosud spojené s tímto onemocněním.

Odůvodnění

Cílem tohoto pozměňovacího návrhu je zvyšovat v členských státech povědomí o nutnosti oficiálního uznání poporodní deprese, která postihuje 10–15 % žen a má závažné důsledky pro pracovní i rodinný život.

Pozměňovací návrh 35

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 2
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 10 – odst. 1 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	1a. Členské státy musí učinit příslušná opatření, aby zajistily ochranu bezpečnosti a zdraví těhotných zaměstnankyň, včetně ergonomických podmínek, pracovní doby (včetně práce v noci a změny pracovního místa) a náročnosti práce, a aby zvýšily ochranu proti specifickým infekčním činitelům a ionizačnímu záření;

Odůvodnění

Ochrana bezpečnosti a zdraví těhotných pracovnic by měla být jedním z hlavním bodů této směrnice.

Pozměňovací návrh 36

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 2
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 10 – odst. 2

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
2. je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1***, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně. Dojde-li k výpovědi*** do šesti měsíců po ukončení mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, musí zaměstnavatel ***na žádost dotčené zaměstnankyně*** uvést náležité odůvodnění písemně;	2. Je-li zaměstnankyni ve smyslu článku 2 dána výpověď během doby uvedené v bodu 1 ***nebo*** do šesti měsíců po ukončení mateřské dovolené uvedené v čl. 8 odst. 1, musí zaměstnavatel uvést náležité odůvodnění písemně. ***Tím nejsou dotčena věcná ustanovení pro udělení výpovědi podle vnitrostátního práva.***

Pozměňovací návrh 37

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 2
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 10 – odst. 3 b (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	3b. v případech uvedených v článcích 5, 6 a 7 musí být zaměstnankyním ve smyslu

	článku 2 zajištěna práva vyplývající z pracovní smlouvy, včetně zachování odměny za práci, a/nebo nároku na rovnocenné dávky v souladu s vnitrostátními právními předpisy a vnitrostátními postupy;

Odůvodnění

Ženy by měly pobírat dávky odvozené od plné výše platu, aby se nestaly finančně znevýhodněnými jenom proto, že jsou matkami.

Pozměňovací návrh 38

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod . 3 – písm. a
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – odst. 1a

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
1a. zaměstnankyním ve smyslu článku 2, které jejich zaměstnavatel, jenž se domnívá, že nemohou pracovat, ačkoli zaměstnankyně v tomto smyslu nedodaly žádné lékařské potvrzení, vyloučil z práce, je až do začátku mateřské dovolené ve smyslu čl. 8 odst. 2 vyplácena částka ve výši jejich celého platu.	1a. zaměstnankyně ve smyslu článku 2, které jejich zaměstnavatel, jenž se domnívá, že nemohou pracovat, ačkoli zaměstnankyně v tomto smyslu nedodaly žádné lékařské potvrzení, vyloučil z práce, ***musí z vlastní iniciativy vyhledat lékaře. Pokud lékař potvrdí, že tyto ženy jsou schopné opět nastoupit do práce, musí je zaměstnavatel buď nadále běžně zaměstnat, nebo jim*** je až do začátku mateřské dovolené ve smyslu čl. 8 odst. 2 vyplácena částka ve výši jejich celého platu.

Odůvodnění

Návštěva lékaře, kterého si žena sama zvolí, vyjasní, zda je skutečně nemocná či ne. Další opatření by měla být přijata pouze po zjištění jasného výsledku.

Pozměňovací návrh 39

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. a a (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 1 aa (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	aa) V článku 11 se vkládá nový odstavec 1 aa, který zní:
	„1aa. Členské státy mohou přijmout preventivní a kontrolní opatření v zájmu ochrany a bezpečnosti těhotných zaměstnankyň a žen krátce po porodu.“

Odůvodnění

Stres na pracovišti může ovlivnit psychiku žen v období těhotenství a krátce po porodu a působit na plod resp. novorozence. Je třeba zavést kontrolní opatření v rámci zásady flexikurity.

Pozměňovací návrh 40

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. b
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – odst. 2 – písm. c

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
c) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno právo vrátit se na svá pracovní místa nebo na odpovídající místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok;“	c) zaměstnankyním ve smyslu článku 2 zajištěno právo vrátit se na svá pracovní místa nebo na odpovídající místa za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé, a na prospěch ze zlepšení pracovních podmínek, na které by měly během své nepřítomnosti nárok; ***ve výjimečných situacích restrukturalizace nebo zásadní reorganizace výrobního procesu musí být zaměstnankyni vždy poskytnuta možnost projednat spolu se zaměstnavatelem vliv těchto změn na její pracovní situaci, a orgánu zastupujícím zájmy zaměstnanců musí být vždy poskytnuta možnost informovat spolu se zaměstnavatelem zaměstnankyni, jíž se týkají dopady těchto změn;***

Pozměňovací návrh 41

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. b
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – odst. 2 – písm. c a (nové)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	„ca) zachování možnosti profesního postupu zaměstnankyň ve smyslu článku 2 prostřednictvím vzdělávání a neustálé odborné a doplňkové přípravy s cílem posílit jejich možnosti postupu v zaměstnání;“

Odůvodnění

Cílem je zabránit tomu, aby byl nežádoucím způsobem ovlivněn profesní postup žen, jež se staly matkami. Proto musí zaměstnavatel (po projednání se zaměstnankyní) učinit nezbytné kroky v oblasti vzdělávání a odborné přípravy tak, aby zajistil, že si zaměstnankyně zachovají možnost postupu v zaměstnání.

Pozměňovací návrh 42

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. b
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – odst. 2 – písm. c b (nové)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	cb) využití mateřské dovolené nesmí narušit nárok zaměstnankyň na důchod; doba mateřské dovolené musí být započítávána do doby zaměstnání pro účely důchodového zabezpečení a zaměstnankyně nesmějí být proto, že jsou na mateřské dovolené, žádným způsobem znevýhodněny pokud jde o důchodové zabezpečení.

Odůvodnění

Je důležité, aby příspěvky, které zaměstnankyně pobírají během mateřské dovolené, nepřinesly zaměstnankyním nevýhody, pokud jde o důchod. Členské státy musí této situaci zabránit a kompenzovat případné ztráty nároků na důchod.

Pozměňovací návrh 43

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. c
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – –bod 3

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) ***se považují*** za odpovídající, jestliže zajišťují příjem rovnocenný poslednímu měsíčnímu platu nebo průměrnému měsíčnímu platu, v ***mezích případného stropu stanoveného vnitrostátními právními předpisy***. ***Tento strop nesmí být nižší než dávky, které by zaměstnankyně ve smyslu článku 2 obdržela v případě přerušení své činnosti z důvodů spojených s jejím zdravotním stavem. Členské státy mohou určit, na základě jakého období se tento průměrný plat vypočítá.***	3. dávky uvedené v bodě 2 písm. b) ***jsou*** odpovídající, jestliže zajišťují příjem rovnocenný poslednímu měsíčnímu platu nebo průměrnému měsíčnímu platu. ***Zaměstnankyni na mateřské dovolené je vyplácena plná mzda a dávka je ve výši 100 % posledního měsíčního platu nebo průměrného měsíčního platu.*** Členské státy mohou určit, na základě jakého období se tento průměrný plat vypočítá.

Odůvodnění

Vyplácení dávek ženám během mateřské dovolené ve výši plné mzdy poskytuje záruku, že rozhodnutí mít děti nebude pro ženy představovat finanční újmu. Mnoho členských států již vyplácí dávku ve výši mezi 80 % a 100 % průměrného platu během mateřské dovolené. Těhotné zaměstnankyně by navíc neměly být finančně znevýhodněny kvůli svému rozhodnutí mít dítě.

Pozměňovací návrh 44

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 3 – písm. c a (nové)
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 11 – bod 3 3 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	ca) Vkládá se nový bod 3a, který zní:
	„3a) členské státy zajistí, aby zaměstnankyně na mateřské dovolené měly nárok na to, aby se jim automaticky zvýšil v příslušných případech plat, aniž by kvůli pobírání zvýšeného platu musely dočasně ukončit svou mateřskou

dovolenou.“

Odůvodnění

Pokud se v případě pracovního místa zaměstnankyně na mateřské dovolené zvyšuje plat, mělo by se tak stát automaticky, aby zaměstnankyně nemusely přerušit svou mateřskou dovolenou jen proto, aby získaly vyšší plat, a poté se vrátily na dovolenou. Administrativní postupy zaměstnavatelů budou v tomto ohledu rovněž omezeny a zjednodušeny.

Pozměňovací návrh 45

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 4
Směrnice 92/85/EHS
Článek 12 a

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
4. Vkládá se nový článek 12a, který zní:	***vypouští se***
Článek 12a	
Důkazní břemeno	
1. Členské státy přijmou v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření pro zajištění toho, aby v případě, kdy se osoba, která se domnívá, že její práva podle této směrnice byla poškozena, a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že k tomuto porušení došlo, příslušelo žalovanému prokázat, že k porušení směrnice nedošlo.	
Odstavec 1 nebrání členským státům přijmout pravidla o dokazování, která jsou pro žalobce příznivější.	
Odstavec 1 se nevztahuje na trestní řízení.	
Členské státy nemusí uplatňovat odstavec 1 na řízení, v nichž skutečnosti případu zjišťuje soud nebo příslušný orgán.	
Odstavce 1 až 4 se rovněž vztahují na všechna soudní řízení podle článku 12.	

Odůvodnění

Toto navrhované ustanovení porušuje princip presumpce neviny a narušuje rovné postavení mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Ten, kdo něco tvrdí, to musí dokázat. Není možné vyžadovat po druhé straně, která tvrdí, že se „nic nestalo“ předkládat důkazy pro to, že se „nic nestalo“.

Pozměňovací návrh 46

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 4
Směrnice 92/85/EHS
Čl. 12a – odst. 4 a (nový)

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
	4a. Členské státy zajistí, aby se na soudních nebo správních postupech stanovených touto směrnicí k prosazování nároků zaměstnankyň mohly jménem postižené osoby nebo za účelem její podpory podílet sdružení, organizace nebo jiné právnické osoby, které mají podle kritérií stanovených příslušnými vnitrostátními předpisy oprávněný zájem na dodržování ustanovení této směrnice, a to vždy se souhlasem poškozené osoby.

Odůvodnění

Pokud bude tento pozměňovací návrh přijat, bude odstavec 5 upraven takto: „Odstavce 1 až 4a se rovněž vztahují na všechna soudní řízení podle článku 12.“

Pozměňovací návrh 47

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 5
Směrnice 92/85/EHS
Článek 12 b

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření na ochranu osob před jakýmkoli nepříznivým zacházením nebo	Členské státy zavedou do svých vnitrostátních právních řádů nezbytná opatření na ochranu osob ***včetně svědků*** před jakýmkoli nepříznivým zacházením

nepříznivými následky, které jsou reakcí na žalobu, jež tyto osoby podaly, nebo na řízení, která zahájily, zaměřených na dodržování práv poskytovaných podle této směrnice.“	nebo nepříznivými následky, které jsou reakcí na žalobu, jež tyto osoby podaly, nebo na řízení, která zahájily, zaměřených na dodržování práv poskytovaných podle této směrnice.

Odůvodnění

Rozšířením ochrany před nepříznivými důsledky na svědky umožňuje zajistit, aby mohli beze strachu podat spolehlivé svědectví při procesech žaloby, aniž by byli jakýmkoli způsobem diskriminováni.

Pozměňovací návrh 48

Návrh směrnice – pozměňující akt
Čl. 1 – bod 6
Směrnice 92/85/EHS
Článek 12 c

Znění navržené Komisí	*Pozměňovací návrh*
Členské státy stanoví pravidla pro ukládání sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých v souladu s touto směrnicí a přijmou všechna nezbytná opatření pro zajištění jejich provádění. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, ***jež nemusí být omezena předchozím stanovením horní hranice,*** musí být účinné, přiměřené a ***odrazující***.	Členské státy stanoví pravidla pro ukládání sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých v souladu s touto směrnicí a přijmou všechna nezbytná opatření pro zajištění jejich provádění. Tyto sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné a přiměřené.

Odůvodnění

Zákazem stanovení hranice nároků na náhradu škody EU nepřiměřeně omezuje prostor pro uvážení členských států a nutí je k přejímání podrobných ustanovení, která nejsou v souladu s vlastním procesním právem.

POSTUP

Název	Zlepšení bezpečnosti a zdravotních podmínek při práci gravidních pracovnic, žen v období po porodu a kojících matek
Referenční údaje	KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)
Příslušný výbor	FEMM
Výbor, který zaujal stanovisko Datum oznámení na zasedání	EMPL 19.10.2009
Navrhovatel(ka) Datum jmenování	Rovana Plumb 16.9.2009
Projednání ve výboru	5.11.2009 1.12.2009 26.1.2010
Datum přijetí	27.1.2010
Výsledek závěrečného hlasování	+: 31 –: 11 0: 5
Členové přítomní při závěrečném hlasování	Regina Bastos, Edit Bauer, Jean-Luc Bennahmias, Pervenche Berès, Mara Bizzotto, Milan Cabrnoch, 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 Őry, Siiri Oviir, Rovana Plumb, Konstantinos Poupakis, Sylvana Rapti, Licia Ronzulli, Elisabeth Schroedter, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Jutta Steinruck
Náhradník(ci) přítomný(í) při závěrečném hlasování	Georges Bach, Raffaele Baldassarre, Vilija Blinkevičiūtė, Silvia Costa, Kinga Göncz, Richard Howitt, Dieter-Lebrecht Koch, Franz Obermayr, Ria Oomen-Ruijten, Emilie Turunen

POSTUP

Název	Zlepšení bezpečnosti a zdravotních podmínek při práci gravidních pracovnic, žen v období po porodu a kojících matek
Referenční údaje	KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD)
Datum předložení EP	3.10.2008
Příslušný výbor Datum oznámení na zasedání	FEMM 19.10.2009
Výbor(y) požádaný(é) o stanovisko Datum oznámení na zasedání	EMPL ITRE 19.10.2009 19.10.2009
Nezaujaté stanovisko Datum rozhodnutí	ITRE 2.9.2009
Zpravodaj(ové) Datum jmenování	Edite Estrela 16.7.2009
Zpochybnění právního základu Datum, kdy výbor JURI zaujal stanovisko	JURI 28.1.2010
Projednání ve výboru	1.9.2009 1.12.2009 25.1.2010
Datum přijetí	23.2.2010
Výsledek závěrečného hlasování	+: 19 –: 13 0: 1
Členové přítomní při závěrečném hlasování	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, Lívia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Caroline Lucas, Astrid Lulling, Barbara Matera, Angelika Niebler, Siiri Oviir, Raül Romeva i Rueda, Nicole Sinclaire, Joanna Katarzyna Skrzydlewska, Eva-Britt Svensson, Marc Tarabella, Britta Thomsen, Marina Yannakoudakis, Anna Záborská
Náhradník(ci) přítomný(í) při závěrečném hlasování	Lena Ek, Sylvie Guillaume, Elisabeth Morin-Chartier, Norica Nicolai
Náhradník(ci) (čl. 187 odst. 2) přítomný(í) při závěrečném hlasování	Marian Harkin, Ria Oomen-Ruijten