



PARLAMENT EUROPEJSKI

2009 - 2014

*Komisja Zatrudnienia i Spraw Socjalnych*

**2008/0193(COD)**

28.1.2010

## **OPINIA**

Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych

dla Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia

w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady zmieniającej dyrektywę Rady 92/85/EWG w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią  
(COM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))

Sprawozdawczyni (\*): Rovana Plumb

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

PA\_Legam

## ZWIĘZŁE UZASADNIENIE

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

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

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

### **Rozłożenie obowiązków**

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

### **Prawa pracownic ciężarnych w dziedzinie zatrudnienia**

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

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

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

Opcja wydłużenia czasu trwania urlopu macierzyńskiego z 14 do 20 tygodni oraz oferowanie zachęt jest w opinii Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych oczywistym środkiem zwiększenia możliwości kobiet w zakresie godzenia ciąży z pozostaniem na rynku pracy. Wydłużenie to zaoferuje matkom stosowny okres na powrót do pracy po ciąży oraz na ustanowienie więzi z dzieckiem.

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

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

### **Ochrona perspektyw kariery**

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

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

### **Prawa pracownic prowadzących działalność na własny rachunek**

Pomimo że rozpatrywany wniosek w sprawie dyrektywy chroni tylko prawa pracownic najemnych, aby zwalczać dyskryminację i zapewnić równe szanse, państwa członkowskie powinny zagwarantować kobietom prowadzącym działalność na własny rachunek możliwość korzystania z takich samych praw, jak te przewidziane w niniejszej dyrektywie, i właśnie w tym kierunku zmierzają poprawki do wniosku złożone przez Komisję Zatrudnienia i Spraw Socjalnych.

### **Rola partnerów społecznych**

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

## **POPRAWKI**

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

### **Poprawka 1**

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

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

*Uzasadnienie*

*Dyrektywa Rady 96/34/WE jest porozumieniem ramowym między Business Europe (UNICE), CEEP oraz ETUC w sprawie urlopu rodzicielskiego i jest ważnym dodatkiem do wniosku w sprawie zmiany dyrektywy 92/85/EWG, ponieważ ustanawia ona minimalne wymogi mające na celu ułatwienie pracującym rodzicom pogodzenie obowiązków zawodowych i rodzicielskich. Należy jednak podkreślić, że partnerzy społeczni doszli do porozumienia w dniu 18 stycznia 2009 r. i trwa rozpatrywanie projektu dyrektywy, co powinno uaktualnić ww. porozumienie ramowe.*

**Poprawka 2**

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

## Uzasadnienie

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

### Poprawka 3

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

## Uzasadnienie

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

### Poprawka 4

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***(9b) Opieka nad dziećmi niepełnosprawnymi jest dla pracujących matek dużym wyzwaniem zasługującym na uznanie w oczach społeczeństwa. Zwiększona bezbronność kobiet pracujących posiadających dzieci niepełnosprawne oznacza, że powinno się***

*im zagwarantować dodatkowy urlop macierzyński; w dyrektywie powinno się określić minimalny czas trwania takiego urlopu.*

#### Uzasadnienie

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

#### Poprawka 5

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***(12a) Stanowisko określone w art. 11 ust. 2 lit. c) jako „równorzędne” ma oznaczać, że stanowisko to będzie w zasadzie takie samo jak poprzednie, zarówno pod względem wypłacanego wynagrodzenia, jak i wykonywanych obowiązków.***

#### Poprawka 6

##### Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający Punkt 13 preambuły

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

(13) Kobiety powinny być zatem chronione przed dyskryminacją związaną z ciążą lub urlopem macierzyńskim i powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej, ***które zapewnią przestrzeganie ich prawa do godnych warunków pracy i możliwości lepszego godzenia życia rodzinnego z pracą.***

## Poprawka 7

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

*Uzasadnienie*

*Prawo do urlopu ojcowskiego powinno mieć charakter wiążący, by pod presją społeczną mężczyźni nie rezygnowali z korzystania z tego prawa. Należy wysłać rynkowi pracy sygnał, że mężczyźni również muszą opuścić miejsce pracy i stanowisko, kiedy wychowują dzieci. W związku z tym działalność gospodarcza musi być zorganizowana w sposób umożliwiający posiadanie potomstwa, co stanowi nie tylko ważną wartość społeczną, lecz także prawo i obowiązek zarówno kobiet, jak i mężczyzn.*

## Poprawka 8

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***(13b) W zielonej księdze Komisji pt. „Wobec zmian demograficznych: nowa solidarność między pokoleniami” mówi się o tym, że państwa członkowskie mają niski współczynnik płodności, który nie wystarcza do odnowienia populacji. W związku z tym konieczne są środki poprawy warunków w miejscu pracy dla pracowników przed ciążą, w jej trakcie i po jej zakończeniu. Zaleca się, żeby powiełać***



*najlepsze rozwiązania stosowane w państwach członkowskich mających najwyższy współczynnik płodności i zapewniających stały udział kobiet w rynku pracy.*

## **Poprawka 9**

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

*(18a) Państwa członkowskie powinny wprowadzić do swoich krajowych systemów prawnych środki, które uważają za właściwe, niezbędne do zapewnienia rzeczywistej i skutecznej rekompensaty lub odszkodowania za straty i szkody poniesione przez pracownicę w wyniku naruszenia obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie, w sposób, który ma charakter zniechęcający i jest współmierny do wyrządzonej szkody.*

## **Poprawka 10**

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

## **Poprawka 11**

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***(19b) Państwa członkowskie będą musiały zachęcać do czynnego udziału partnerów społecznych i wspierać go, by zagwarantować lepsze informowanie zainteresowanych i skuteczniejsze rozwiązania. Zachęcając do dialogu ze wspomnianymi podmiotami, państwa członkowskie mogą zdobyć pogłębioną wiedzę i lepszą wizję realizacji dyrektywy w praktyce oraz mogących wystąpić problemów, w perspektywie eliminowania dyskryminacji.***

*Uzasadnienie*

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

## **Poprawka 12**

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

## Poprawka 13

### Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

#### Artykuł 1 – punkt -1 (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 1 – punkt 3 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

**-1. W art. 1 dodaje się ustęp w brzmieniu:**

**„3a. Niniejsza dyrektywa ma na celu m.in. umożliwienie pracownikom wypełniania ich podstawowej roli w rodzinie oraz zagwarantowanie matce i dziecku specjalnej odpowiedniej ochrony.”**

*Uzasadnienie*

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

## Poprawka 14

### Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

#### Artykuł 1 – punkt -1a (nowy)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 2 – litera a)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

**-1a. Art. 2 lit. a) otrzymuje brzmienie:**

**„(a) „pracownica w ciąży”: każda pracownica w ciąży, w tym pracownica domowa, która informuje pracodawcę o swoim stanie zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktyką krajową;”**

*Uzasadnienie*

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

## Poprawka 15

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

*Uzasadnienie*

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

#### **Poprawka 16**

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

*Uzasadnienie*

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

#### **Poprawka 17**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 - punkt -1 d (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

**-1d. W art. 3 ust. 1 dodaje się akapit w brzmieniu:**

**„2a. Wytyczne, o których mowa w pierwszym akapicie, powinny podlegać regularnej ocenie pod kątem ich zmiany, co najmniej raz na pięć lat, poczynając od 2012 r.”**

*Uzasadnienie*

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

**Poprawka 18**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt -1 e (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 4 – tytuł

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

**-1e. Tytuł art. 4 otrzymuje brzmienie:**

**„Ocena, informacja i konsultacje”**

*Uzasadnienie*

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

**Poprawka 19**

## **Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

### **Artykuł 1 – punkt -1 f (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 4 – ustęp -1 (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

**-1f. W art. 4 dodaje się ustęp w brzmieniu:**

**„-1. Do oceny ryzyka sporządzonej zgodnie z dyrektywą 89/391/EWG pracodawca załącza ocenę ryzyka dla zdrowia reprodukcyjnego pracowników i pracownic.”**

*Uzasadnienie*

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

## **Poprawka 20**

### **Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

#### **Artykuł 1 – punkt -1 g (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 4 – ustęp 2

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

**„2. Bez uszczerbku dla postanowień art. 10 dyrektywy 89/391/EWG, pracownice w rozumieniu art. 2 i pracownice mogące znaleźć się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 2, zatrudnione w ramach przedsiębiorstw i/lub innych form prowadzenia działalności gospodarczej, oraz /lub ich przedstawiciele, a także zainteresowani partnerzy społeczni, będą informowani o wynikach oceny**

**przewidzianej w ust. 1 oraz o środkach podejmowanych w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.”**

#### *Uzasadnienie*

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

#### **Poprawka 21**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt -1 h (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 4 – ustęp 2 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

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

#### *Uzasadnienie*

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

zdrowia i bezpieczeństwa zawierają właściwe artykuły dotyczące informowania i konsultacji z pracownikami i ich przedstawicielami.

## **Poprawka 22**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt -1 i (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 4 – ustęp 2 b (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

**„2b. Konsultacje z pracownikami i/lub ich przedstawicielami oraz ich udział w sprawach wchodzących w zakres niniejszej dyrektywy odbywają się zgodnie z przepisami art. 11 dyrektywy 89/391/EWG.”**

### *Uzasadnienie*

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

## **Poprawka 23**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt -1 j (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 6 – ustęp 2 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

**„2a. Pracownice w ciąży nie mogą**



*wykonywać zadań związanych z transportem i podnoszeniem ciężarów, a także prac niebezpiecznych, męczących i szkodliwych dla zdrowia.”*

#### *Uzasadnienie*

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

#### **Poprawka 24**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt -1 k (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 7 – ustęp 2 – litera a)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

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

#### **Poprawka 25**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt -1 l (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 7 – ustęp 2 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

**„2a. Pracownica, która chce zostać zwolniona z obowiązku pracy w godzinach nocnych, zgodnie z przepisami określonymi przez państwa członkowskie, musi poinformować o tym fakcie pracodawcę i przedłożyć mu**

*zaświadczenie lekarskie w przypadku,  
o którym mowa w ust. 2 lit. b).”*

## **Poprawka 26**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt -1 m (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 7 – ustęp 2 b (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

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

## **Poprawka 27**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt -1 n (nowy)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 7 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***-1n. Dodaje się następujący artykuł:***

***„Artykuł 7a***

***Praca w godzinach nadliczbowych***

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

## **Poprawka 28**

## Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

### Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 1

*Tekst proponowany przez Komisję*

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

*Poprawka*

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

## Poprawka 29

## Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

### Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2

*Tekst proponowany przez Komisję*

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 obejmuje co najmniej sześciotygodniowy obowiązkowy urlop po porodzie. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do swobodnego wyboru okresu, przed lub po porodzie, w którym wykorzystywana jest nieobowiązkowa część urlopu macierzyńskiego.

*Poprawka*

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 obejmuje co najmniej sześciotygodniowy obowiązkowy urlop po porodzie. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do swobodnego wyboru okresu, przed lub po porodzie, w którym wykorzystywana jest nieobowiązkowa część urlopu macierzyńskiego. **Sześciotygodniowy okres obowiązkowego urlopu po porodzie ma zastosowanie do wszystkich pracownic niezależnie od liczby dni przepracowanych przed porodem.**  
**Państwa członkowskie mogą przedłużyć obowiązkową część urlopu macierzyńskiego do maksymalnie czterech tygodni przed porodem i przynajmniej ośmiu tygodni po narodzinach dziecka lub niepełnosprawnego dziecka.**

## Poprawka 30

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – ustęp 1**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

*Uzasadnienie*

*W poprawce 25 sprawozdawca pisze, że pracownice w ciąży nie powinny być zmuszane do pracy w nadgodzinach przez ostatnie 3 miesiące ciąży. Jeżeli pracownica dokona zgłoszenia o wyborze okresu, w którym zamierza wziąć urlop macierzyński, w tym terminie, pracodawcy łatwiej będzie rozwiązać kwestię jej zastąpienia.*

**Poprawka 31**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – ustęp 1**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 2 b (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

*Uzasadnienie*

*Całkowite okresy zwykłego urlopu są również liczone w tygodniach.*

**Poprawka 32**

## Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

### Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 4

*Tekst proponowany przez Komisję*

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

*Poprawka*

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

## Poprawka 33

## Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

### Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 5 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

## Poprawka 34

## Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

### Artykuł 1 – ustęp 1

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 8 – ustęp 5 b (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***5b. Państwa członkowskie podejmują niezbędne działania w celu uznania depresji popołogowej za chorobę powodującą niezdolność do pracy i wspierają kampanie uświadamiające, aby propagować stosowną wiedzę na temat depresji popołogowej i zwalczać uprzedzenia i ryzyko stygmatyzacji, które ciągle wiążą się z tą chorobą.***

*Uzasadnienie*

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

### **Poprawka 35**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – ustęp 2**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – ustęp 1a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***1a. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki, aby zapewnić zdrowie i bezpieczeństwo pracowników w ciąży pod względem ergonomii, czasu pracy (w tym pracy w godzinach nocnych oraz zmiany pracy), intensywności pracy oraz zwiększonej ochrony przed czynnikami zakaźnymi i promieniowaniem jonizującym.***

*Uzasadnienie*

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

### **Poprawka 36**

## **Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

### **Artykuł 1 – ustęp 2**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – ustęp 2

*Tekst proponowany przez Komisję*

2. Jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, **pracodawca winien przedstawić na piśmie należyście uzasadnione powody jej zwolnienia. Jeżeli zwolnienie ma miejsce** w ciągu sześciu miesięcy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, pracodawca, **na żądanie pracownicy, której to dotyczy**, winien przedstawić na piśmie należyście uzasadnione powody jej zwolnienia.

*Poprawka*

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

## **Poprawka 37**

### **Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

#### **Artykuł 1 – ustęp 2**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 10 – ustęp 3 b (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

*Uzasadnienie*

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

## **Poprawka 38**

## Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

### Artykuł 1 – punkt 3 – litera a)

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 1 a

*Tekst proponowany przez Komisję*

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

*Poprawka*

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

*Uzasadnienie*

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

## Poprawka 39

## Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

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

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 1 aa (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

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



## Uzasadnienie

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

### Poprawka 40

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt 3 – litera b)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – ustęp 2 – litera c)

*Tekst proponowany przez Komisję*

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

*Poprawka*

c) prawo pracowników w rozumieniu art. 2 do powrotu do swojej pracy lub na równorzędne stanowisko na warunkach nie mniej dla nich korzystnych, oraz do korzystania z wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłyby one uprawnione w trakcie swojej nieobecności;” ***W wyjątkowych sytuacjach restrukturyzacji lub radykalnej reorganizacji procesu produkcyjnego należy zawsze podjąć działania gwarantujące pracownicy możliwość podjęcia dyskusji z pracodawcą na temat skutków, jakie tego rodzaju zmiany będą miały dla jej sytuacji zawodowej, a organy reprezentujące pracowników zawsze muszą mieć możliwość udzielania wraz z pracodawcą rad zainteresowanej pracownicy na temat skutków tego rodzaju zmian;***

### Poprawka 41

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt 3 – litera b)**

Dyrektywa 92/85/EWG

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***„ca) zachowanie dla pracownic w rozumieniu art. 2 możliwości rozwoju***

***zawodowego poprzez kształcenie, jak również szkolenia zawodowe i inne celem zapewnienia perspektyw kariery;”***

*Uzasadnienie*

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

**Poprawka 42**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt 3 – litera b)**

Dyrektywa 92/85/EWG

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

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

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

*Uzasadnienie*

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

**Poprawka 43**

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – punkt 3 – litera c)**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 3

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

3. zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b),  
***uważa się za*** odpowiedni, jeśli gwarantuje

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

on dochody odpowiadające ostatniemu wynagrodzeniu miesięcznemu lub średniemu wynagrodzeniu miesięcznemu, **przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy.** Taka górna granica nie może być niższa od zasiłku otrzymywanego przez pracownice w rozumieniu art. 2 w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia pracownicy. Państwa członkowskie mogą ustalić okres stanowiący podstawę obliczenia wspomnianego średniego wynagrodzenia miesięcznego.”

dochody odpowiadające ostatniemu wynagrodzeniu miesięcznemu lub średniemu wynagrodzeniu miesięcznemu. **pracownice na urlopie macierzyńskim otrzymują pełne wynagrodzenie, a zasiłek wynosi 100% ostatniego wynagrodzenia miesięcznego lub średniego wynagrodzenia miesięcznego;** Państwa członkowskie mogą ustalić okres stanowiący podstawę obliczenia wspomnianego średniego wynagrodzenia miesięcznego.

#### *Uzasadnienie*

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

#### **Poprawka 44**

##### **Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

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

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 11 – punkt 3 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***(ca) Dodaje się pkt 3a w brzmieniu:***

***„(3a) Państwa członkowskie zapewniają prawo pracownic na urlopie macierzyńskim do automatycznego otrzymywania wszelkich ewentualnych podwyżek wynagrodzenia bez konieczności tymczasowego zakończenia urlopu macierzyńskiego w celu skorzystania z podwyżki wynagrodzenia.”***

#### *Uzasadnienie*

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

## Poprawka 45

Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający

Artykuł 1 – ustęp 4

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12 a

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

**4. Dodaje się art. 12a w brzmieniu:**

**skreślony**

***Artykuł 12a***

***Ciężar dowodu***

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

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

***Ustęp 1 nie ma zastosowania do postępowań karnych.***

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

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

## Uzasadnienie

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

### Poprawka 46

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – ustęp 4**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12 a – ustęp 4 a (nowy)

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

***4a. Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z wyznaczonymi ustawodawstwem krajowym kryteriami, interes prawny w dopilnowaniu, że przestrzegane są przepisy niniejszej dyrektywy, mogły wszczynać, na rzecz skarżącego lub wspierając go, za jego zgodą, postępowanie sądowe i/lub administracyjne przewidziane w celu przestrzegania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.***

## Uzasadnienie

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

### Poprawka 47

**Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

**Artykuł 1 – ustęp 5**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12 b

*Tekst proponowany przez Komisję*

*Poprawka*

Państwa członkowskie wprowadzają do

Państwa członkowskie wprowadzają do

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

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

#### *Uzasadnienie*

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

### **Poprawka 48**

#### **Wniosek dotyczący dyrektywy – akt zmieniający**

#### **Artykuł 1 – ustęp 6**

Dyrektywa 92/85/EWG

Artykuł 12 c

#### *Tekst proponowany przez Komisję*

Państwa członkowskie ustanawiają przepisy dotyczące sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmują wszelkie niezbędne środki dla zapewnienia ich stosowania. Sankcje mogą mieć formę wypłaty odszkodowania, **którego wysokość nie może być ograniczona przez ustalony wcześniej górny limit i** które musi być skuteczne, proporcjonalne **i odstraszające**.

#### *Poprawka*

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

#### *Uzasadnienie*

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



## PROCEDURA

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