

## **P7\_TA(2010)0373**

### **Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamine \*\*\*I**

**Euroopa Parlamendi 20. oktoobri 2010. aasta õigusloomega seotud resolutsioon ettepaneku kohta võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv, millega muudetakse nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (KOM(2008)0637 – C6-0340/2008 – 2008/0193(COD))**

**(Seadusandlik tavamenetlus: esimene lugemine)**

*Euroopa Parlament,*

- võttes arvesse komisjoni ettepanekut Euroopa Parlamendile ja nõukogule (KOM(2008)0637);
  - võttes arvesse EÜ asutamislepingu artikli 251 lõiget 2, artikli 137 lõiget 2 ja artikli 141 lõiget 3, mille alusel komisjon esitas ettepaneku Euroopa Parlamendile (C6-0340/2008);
  - võttes arvesse komisjoni teatist Euroopa Parlamendile ja nõukogule pealkirjaga „Lissaboni lepingu jõustumise mõju käimasolevatele institutsioonidevahelistele otsustamismenetlustele” (KOM(2009)0665);
  - võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingu artikli 294 lõiget 3, artikli 153 lõiget 2 ja artikli 157 lõiget 3;
  - võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee 13. mai 2009. aasta arvamust<sup>1</sup>;
  - pärast konsulteerimist Regioonide Komiteega;
  - võttes arvesse õiguskomisjoni arvamust esitatud õigusliku aluse kohta;
  - võttes arvesse kodukorra artikleid 37, 55 ja 175;
  - võttes arvesse naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni esimest raportit ning tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni arvamust (A6-0267/2009);
  - võttes arvesse naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni teist raportit ning tööhõive- ja sotsiaalkomisjoni arvamust (A7-0032/2010),
1. võtab vastu esimese lugemise seisukoha alljärgnevas sõnastuses;

---

<sup>1</sup> ELT C 277, 17.11.2009, lk 102.

2. palub komisjonil ettepaneku uuesti Euroopa Parlamendile saata, kui komisjon kavatseb seda oluliselt muuta või selle teise tekstiga asendada;
3. teeb presidendile ülesandeks edastada Euroopa Parlamendi seisukoht nõukogule ja komisjonile ning liikmesriikide parlamentidele.

**Euroopa Parlamendi seisukoht, vastu võetud esimesel lugemisel 20. oktoobril 2010. aastal eesmärgiga võtta vastu Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv 2011/.../EL, millega muudetakse nõukogu direktiivi 92/85/EMÜ rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise ning töötajate töö- ja pereelu ühitamist soodustavate meetmete kehtestamise kohta**

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Liidu toimimise lepingut, eriti selle artikli 153 lõiget 2 ja artikli 157 lõiget 3,

võttes arvesse Euroopa Komisjoni ettepanekut,

võttes arvesse Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee arvamust,<sup>1</sup>

pärast konsulteerimist Regioonide Komiteega,

toimides seadusandliku tavamenetluse kohaselt<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> ELT C 277, 17.11.2009, lk 102.

<sup>2</sup> Euroopa Parlamendi 20. oktoobri 2010. aasta seisukoht.

ning arvestades järgmist:

- (1) Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artiklis 153 on sätestatud, et ELi toimimise lepingu artikli 151 eesmärkide saavutamiseks toetab ja täiendab liit liikmesriikide tegevust töötingimuste parandamisel töötajate ohutuse ja tervise kaitsmiseks ning meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamisel seoses nende võimalustega tööturul ja kohtlemisega tööl.
- (2) ELi toimimise lepingu artiklis 157 on sätestatud, et Euroopa Parlament ja nõukogu võtavad seadusandliku tavamenetluse kohaselt ning pärast Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomiteega konsulteerimist meetmeid, et tagada meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine tööhõive ja elukutse küsimustes.
- (3) Kuna käesolevas direktiivis käsitletakse lisaks rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tervise ja ohutusega seotud küsimustele ka võrdse kohtlemisega seotud küsimusi, nagu õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale, vallandamise ja tööalaste õigustega seotud küsimused ning rahalise toetuse suurendamine puhkuse ajal, moodustavad käesoleva direktiivi õigusliku aluse ELi toimimise lepingu artiklid 153 ja 157.
- (4) Meeste ja naiste võrdõiguslikkus on Euroopa Liidu oluline põhimõte. Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklitega 21 ja 23 on keelatud igasugune sooline diskrimineerimine ning nõutud meeste ja naiste võrdõiguslikkuse tagamist kõigis valdkondades, ***sealhulgas tasakaalu saavutamist töö- ja eraelu vahel.***
- (5) Euroopa Liidu lepingu artikli 3 kohaselt on sellise võrdõiguslikkuse edendamine liidu üheks oluliseks ülesandeks. Samuti on ELi toimimise lepingu artikli 8 kohaselt liidu eesmärk oma tegevuses meeste ja naiste ebavõrdsuse kaotamine ning võrdõiguslikkuse edendamine.

- (6) *Oma 26. veebruari 2008. aasta otsuses kohtuasjas C–506/06 Mayr vs Flöckner<sup>1</sup> sedastas Euroopa Kohus, et naistöötaja ebasoodsasse olukorda asetamine põhjusel, et ta puudub töölt, kuna läbib kunstliku viljastamise protseduuri, kujutab endast otsest soolist diskrimineerimist.*
- (7) *Rasedus- ja sünnituspuhkusel oleva naise õigus naasta rasedus- ja sünnituspuhkuselt samale või võrdväärsele töökohale on sätestatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ (meeste ja võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes)<sup>2</sup> artiklis 15.*
- (8) Nõukogu direktiiviga 92/85/EMÜ<sup>3</sup> rakendatakse meetmeid rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja tervishoiu parandamise soodustamiseks.
- (9) *Barcelonas 15.–16. märtsil 2002. aastal kokku tulnud Euroopa Ülemkogu eesistujariigi järeldustes esitatud eesmärkides on märgitud, et liikmesriigid peaksid kõrvaldama tegurid, mis takistavad naistel tööturul osalemist, ja looma aastaks 2010 lastehoiuvõimalused vähemalt 90%-le lastest vanuses kolmandast eluaastast kuni kohustusliku koolieani ning vähemalt 33%-le alla kolmeaastastest lastest, võimaldades seda võrdselt nii linnades kui ka maapiirkondades.*
- (10) *16. aprillil 2002 vastu võetud ja 55. Maailma Tervishoiuassamblee resolutsiooniga 55.25 kinnitatud Maailma Terviseorganisatsiooni imiku ja lapse toitmise üldstrateegias märgitakse, et üksnes emapiimaga toitmine lapse esimesel kuuel elukuul tagab optimaalse kasvu ja arengu. Nimetatud resolutsiooni kohaselt peaksid liikmesriigid ergutama puhkuse andmist sellel eesmärgil.*

---

<sup>1</sup> *EKL 2008, lk I-01017.*

<sup>2</sup> *ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.*

<sup>3</sup> *EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1.*

- (11) Komisjoni 1. märtsi 2006. aasta teatise „Naiste ja meeste võrdõiguslikkuse juhised 2006–2010” nimetatud kuuest prioriteedist üks hõlmab parema tasakaalu saavutamist töö, era- ja pereelu vahel. Sellega seoses kohustus komisjon läbi vaatama soolise võrdõiguslikkuse valdkonnas kehtivad õigusaktid eesmärgiga neid vajaduse korral uuendada. Samuti teatas komisjon, et soolise võrdõiguslikkuse tagamise parandamiseks vaatab ta läbi "ELi olemasolevad soolise võrdõiguslikkuse alased õigusaktid, mis ei kuulunud 2005. aastal uuestisõnastamisele, et vajaduse korral neid ajakohastada, uuendada ja ümber sõnastada". Direktiiv 92/85/EMÜ ei kuulunud nimetatud uuestisõnastamisele.
- (12) Oma 2. juuli 2008. aasta teatise „Uus sotsiaalmeetmete kava: võimalused, juurdepääs ja solidaarsus 21. sajandi Euroopas” kinnitas komisjon vajadust tööd ja eraelu paremini ühitada.
- (13) *Kõikidel vanematel on õigus oma lapse eest hoolitseda.*
- (14) *Käesoleva direktiivi rasedus- ja sünnituspuhkusega seotud sätted ei tohiks mõjutada liikmesriigi kehtestatud muid lapsehoolduspuhkuse eeskirju ja käesolev direktiiv ei tohiks neid eeskirju õõnestada. Rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus ning lapsehoolduspuhkus täiendavad üksteist ja nende kombineerimine võimaldab töö- ja pereelu paremini ühitada.*
- (15) *Lapse lapsendanud töötaja peaks omama bioloogilise vanemaga võrdväärseid õigusi ning tal peaks olema õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele samadel tingimustel.*
- (16) Rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate haavatavus tingib vajaduse anda neile õigus vähemalt **20 nädala** pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele enne ja/või pärast sünnitust ning vähemalt kuuenädalasele kohustuslikule rasedus- ja sünnituspuhkusele pärast sünnitust.

- (17) *Puudega laste hooldamine kujutab endast töötavate emade jaoks erilist väljakutset, mida ühiskond tunnustama peaks. Puudega laste töötavad emad vajavad erikaitset, selleks on vaja võimaldada täiendavat rasedus- ja sünnituspuhkust, mille minimaalne kestus tuleks direktiivis kindlaks määrata.*
- (18) *Rüigi tasandil kehtestatud perega seotud puhkust võib pidada käesoleva direktiivi tähenduses rasedus- ja sünnituspuhkuseks, kui selle kestus ületab nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivis 96/34/EÜ (Euroopa Töandjate Föderatsiooni, Euroopa Rüigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta)<sup>1</sup> sätestatud kestuse. Sellise puhkuse korral tuleks maksta käesolevas direktiivis ette nähtud hüvitist ning selle suhtes tuleks kohaldada käesolevas direktiivis sätestatud tagatise, mis seonduvad vallandamise, samale või sellega võrdväärsele töökohale naasmise ja diskrimineerimisega.*
- (19) Euroopa Kohus on järjekindlalt tunnistanud, et vastavalt võrdse kohtlemise põhimõttele on õiguspärane kaitsta naise rasedusaegset ja -järgset füsioloogilist seisundit. Lisaks sellele on ta järjekindlalt otsustanud, et naiste mis tahes ebasoodne kohtlemine raseduse või emaduse tõttu on otsene sooline diskrimineerimine.
- (20) Võrdse kohtlemise põhimõttele tuginedes on Euroopa Kohus tunnistanud ka naiste tööalaste õiguste kaitsmist, eriti nende õigust naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale töötaja jaoks mitte halvematel tingimustel, ja õigust kasutada paranenud töötingimusi, mis on loodud töötaja äraoleku ajal.
- (21) *„Võrdväärne” töökoht peaks tähendama töökohta, mis on eelmise töökohaga võrreldes samaväärne nii palga kui ka tööülesannete osas, või kui see ei ole võimalik, siis samalaadset töökohta, mis vastab töötaja kvalifikatsioonile ja saadavale palgale.*

---

<sup>1</sup> EÜT L 145, 19.6.1996, lk 4.

- (22) *Pidades silmas demograafilisi suundumusi liidus, on sündimuse kasvu vaja toetada konkreetsete õigusaktide ja meetmete abil, et töö-, era- ja pereelu tõhusamalt ühitada.*
- (23) *Seega tuleks naisi kaitsta diskrimineerimise eest raseduse või rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu ning ette tuleks näha piisavad õiguskaitsevahendid, et kaitsta nende õigust inimväärsetele töötingimustele ning pere- ja tööelu paremale ühitamisele.*
- (24) *Nõukogu ja nõukogus kokku tulnud tööhõive ja sotsiaalpoliitika ministrite 29. juuni 2000. aasta resolutsioonis naiste ja meeste tasakaalustatud osalemise kohta töö- ja pereelus<sup>1</sup> ergutatakse liikmesriike kaaluma oma vastavate õigussüsteemide kohaldamisala läbivaatamist, et anda töötavatele meestele individuaalne ja võõrandamatu õigus saada isapuhkust, säilitades samal ajal töökohaga seotud õigused.*
- (25) *Et aidata töötajatel ühitada töö- ja pereelu, on oluline võimaldada pikemat rasedus- ja sünnituspuhkust ning isapuhkust, kaasa arvatud alla 12 kuu vanuste laste lapsendamise puhul. Alla 12 kuu vanuse lapse lapsendanud töötajal peaks olema bioloogilise vanemaga samad õigused ja ta peaks saama samadel tingimustel rasedus- ja sünnituspuhkust ning isapuhkust.*
- (26) *Et aidata töötajatel ühitada töö- ja pereelu ning saavutada tõeline sooline võrdõiguslikkus, on oluline, et meestel oleks õigus tasustatud isapuhkusele, mis – välja arvatud kestuse osas – antakse rasedus- ja sünnituspuhkusega võrdsel alusel, pidades silmas vajalike tingimuste järkjärgulist kehtestamist. See õigus tuleks anda ka abielus mitteolevatele paaridele. Liikmesriikidel soovitatakse kaaluda, kas nende õigussüsteemide kohaselt võiks anda meestele individuaalse ja mitteülekantava õiguse saada isapuhkust, säilitades samal ajal töökohaga seotud õigused.*

---

<sup>1</sup> EÜT C 218, 31.7.2000, lk 5.



- (27) *Tuleks tagada kõik tingimused emaduse ja isaduse tõhusaks kaitseks, arvestades rahvastiku vananemist liidus ja komisjoni 12. oktoobri 2006. aasta teatist „Euroopa demograafiline tulevik – kuidas teha väljakutsest võimalus”.*
- (28) *Komisjoni rohelistes raamatus „Silmitsi demograafiliste muutustega: uus põlvkondadevaheline solidaarsus” tõdetakse, et sündimus liikmesriikides on madal, mis ei ole rahvastiku taastootmiseks piisav. Seetõttu tuleb võtta meetmeid, millega parandatakse töötajate töökohal valitsevaid tingimusi enne rasedust, selle ajal ja pärast seda. On soovitatav eeskujult võtta kõrge sündimusega liikmesriikide parimatest tavadest, millega tagatakse naiste tööturule jäämine.*
- (29) *Tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervise- ja tarbijakaitseküsimuste nõukogu 2007. aasta detsembri järeldustes naiste ja meeste tasakaalustatud osalemise kohta tööelus, majanduskasvus ja sotsiaalses ühtekuuluvuses tunnistas nõukogu, et meetmed, mis võimaldavad ühitada tööelu pere- ja eraeluga, on olulised soolise võrdõiguslikkuse tagamiseks tööturul.*
- (30) Käesolev direktiiv ei piira Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. septembri 2002. aasta direktiivi 2002/73/EÜ (millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning töötingimustega)<sup>1</sup>, mis on uuesti sõnastatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiiviga 2006/54/EÜ meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes.
- (31) Tagada tuleks rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutuse ja tervise kaitse, mis ei tohi olla vastuolus meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevates direktiivides sätestatud põhimõtetega.

---

<sup>1</sup> EÜT L 269, 5.10.2002, lk 15.

- (32) Selleks et tõhustada rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate kaitset, tuleks tõendamiskohustuse eeskirju käesoleva direktiivi alusel antud õiguste ilmse rikkumise korral kohandada. Et nimetatud õigusi tõhusalt teostada, peaks tõendamiskohustus õiguse rikkumise kohta esitatud tõendite korral jääma kostjale.
- (33) ***Rasedus- ja sünnituspuhkust käsitlevad sätted oleksid mõttetud, kui nendega ei kaasne töölepingust tulenevate kõikide õiguste säilimine, sealhulgas palga säilimine täies ulatuses ja õigus võrdväärsele toetusele.***
- (34) Võrdse kohtlemise põhimõtte tõhus rakendamine nõuab piisava õiguskaitse tagamist ohvristamise vastu.
- (35) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad karistused juhuks, kui käesolevast direktiivist tulenevaid kohustusi rikutakse.
- (36) ***Liikmesriikidelt nõutakse tungivalt, et nad kehtestaksid oma siseriiklikus õigussüsteemis meetmed, mis tagavad, et kahju, mis töötajale on tekitatud käesolevas direktiivis kehtestatud kohustuste eiramise tagajärjel, hüvitatakse või heastatakse tegelikult ja tõhusalt liikmesriigi poolt asjakohaseks peetaval viisil, mis on hoiatav, tõhus ja tekitatud kahjuga proportsionaalne.***
- (37) Kogemused on näidanud, et kaitse käesoleva direktiiviga tagatud õiguste rikkumise vastu tugevneks, kui igas liikmesriigis anda võrdõiguslikkusega tegeleva(te)le asutus(t)ele pädevus analüüsida asjaomaseid probleeme, kaaluda võimalikke lahendusi ja pakkuda ohvritele praktilist abi. Seega tuleks käesolevasse direktiivi lisada vastavad sätted.

- (38) *Diskrimineerimise ohvritele tuleks tagada piisavad õiguskaitselahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmeriigid seda asjakohaseks peavad, osaleda menetlustes kannatanu nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist.*
- (39) *Liikmesriigid peavad ergutama ja edendama sotsiaalpartnerite aktiivset osalust, et tagada asjaosaliste parem teavitamine ja tõhusam korraldus. Ergutades dialoogi sotsiaalpartneritega, saaksid liikmesriigid rohkem tagasisidet, parema ülevaate käesoleva direktiivi praktilisest rakendamisest ja tõenäoliselt tekkivatest probleemidest, eesmärgiga kaotada diskrimineerimine.*
- (40) Käesoleva direktiiviga kehtestatakse miinimumnõuded ja antakse seega liikmesriikidele võimalus kehtestada või säilitada soodsamaid sätteid. Käesoleva direktiivi rakendamisega ei *tohiks* põhjendada liikmesriigis valitseva olukorra halvenemist, *eriti siseriiklike õigusnormide puhul, mis isapuhkuse ning rasedus- ja sünnituspuhkuse kombineerimise puhul näevad emale ette õiguse vähemalt 20 nädala pikkusele puhkusele, mis antakse enne ja/või pärast sünnitust ning mille jooksul makstakse vähemalt käesolevas direktiivis ette nähtud tasemel hüvitist.*
- (41) *Liikmesriigid peaksid ergutama dialoogi sotsiaalpartnerite vahel ja valitsusväliste organisatsioonidega, et olla teadlikud erinevatest diskrimineerimise vormidest ja nende vastu võidelda.*
- (42) Kuna võetavate meetmete eesmärged, nimelt rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate minimaalse kaitsetaseme tõstmist ning võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise tõhustamist, ei suuda liikmesriigid oma erinevate kaitsetasemetega tõttu piisavalt saavutada ning seepärast on neid parem saavutada liidu tasandil, võib liit võtta meetmeid kooskõlas Euroopa Liidu lepingu artiklis 5 sätestatud subsidiaarsuse põhimõttega. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv nimetatud eesmärkide saavutamiseks vajalikust kaugemale,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Direktiivi 92/85/EMÜ muudetakse järgmiselt:

1) *Artiklile 1 lisatakse järgmine lõige:*

*„1 a. Direktiivi eesmärk on samuti parandada rasedate ja hiljuti sünnitanud töötajate tööturul püsimise või tööturule naasmise tingimusi ning tagada töö-, era- ja pereelu parem ühitamine.”*

2) *Artikkel 2 asendatakse järgmisega:*

*„Artikkel 2  
Mõisted*

*Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:*

a) *rased töötaja – mis tahes töölepingu alusel töötav rased töötaja, sealhulgas koduabiline, kes kooskõlas siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavadega teatab tööandjale oma olukorrast;*

b) *hiljuti sünnitanud töötaja – mis tahes töölepingu alusel töötav hiljuti sünnitanud töötaja, sealhulgas koduabiline, siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast; käesolevas direktiivis tähendab see ka töötajat, kes on hiljuti lapsendanud lapse;*

- c) *rinnaga toitev töötaja – mis tahes töölepingu alusel töötav rinnaga toitev töötaja, sealhulgas koduabiline, siseriiklike õigusaktide ja/või siseriiklike tavade tähenduses, kes kooskõlas kõnealuste õigusaktide ja/või tavadega teatab tööandjale oma olukorrast.*”

3) **Artikkel 3 asendatakse järgmisega:**

**„Artikkel 3  
Juhendid**

1. *Lükkmesriikidega konsulteerides ning tööohutuse, tervishoiu ja tööhügieeni nõuandekomitee abiga koostab komisjon juhendid artiklis 2 määratletud töötajatele ning töötavate meeste ja naiste reproduktiivtervisele ohtlikuks või tervistkahjustavaks peetavate keemiliste, füüsikaliste ja bioloogiliste ohutegurite ning tööstusprotsesside hindamiseks. Juhendid vaadatakse läbi ja neid ajakohastatakse alates 2012. aastast vähemalt iga viie aasta tagant.*

*Esimeses lõigus viidatud juhendid käsitlevad ka liigutusi ja asendeid, vaimset ja füüsilist väsimust ning muud tüüpi vaimset või füüsilist stressi, mis on seotud artiklis 2 määratletud töötajate tehtava tööga.*

2. *Lõikes 1 nimetatud juhendite eesmärk on olla aluseks artikli 4 lõikes 1 viidatud hindamisele.*

*Sel eesmärgil juhivad liikmesriigid vastavas liikmesriigis kõikide tööandjate ja kõikide mees- ja naistöötajate ja/või nende esindajate ja sotsiaalpartnerite tähelepanu nendele juhenditele.”*

4) *Artikkel 4 asendatakse järgmisega:*

*„Artikkel 4*

*Hindamine, teavitamine ja nõustamine*

1. *Tööandja lisab direktiivi 89/391/EMÜ kohaselt läbiviidud riskihindamisele mees- ja naistöötajate viljakusega seotud riskide hindamise. Kõikide tegevuste puhul, mis võivad tõenäoliselt kaasa tuua konkreetse ohu sattuda kokkupuutesse ohutegurite, protsesside või töötingimustega, mille mittetäielik loetelu on esitatud I lisas, hindab tööandja kas otse või direktiivi 89/391/EMÜ artiklis 7 osutatud kaitse- ja ennetusmeetmete abil nende iseloomu, määra ja mõjuaega artiklis 2 määratletud töötajatele ja töötajatele, kes tõenäoliselt võivad olla ühes artiklis 2 osutatud olukordadest, asjaomases ettevõttes ja/või asutuses, selleks et:*
  - *hinnata mis tahes riski käesoleva direktiivi artiklis 2 määratletud töötaja ja töötaja, kes tõenäoliselt võib olla ühes käesoleva direktiivi artiklis 2 osutatud olukordadest, ohutusele või tervisele ning võimalikku mõju rasedusele või rinnaga toitmisele,*
  - *otsustada, milliseid meetmeid tuleks võtta.*

2. *Ilma et see piiraks direktiivi 89/391/EMÜ artikli 10 kohaldamist, teavitatakse vastava ettevõtte ja/või asutuse käesoleva direktiivi artiklis 2 määratletud töötajaid ja töötajaid, kes tõenäoliselt võivad olla ühes käesoleva direktiivi artiklis 2 nimetatud olukordadest, ja/või nende esindajaid ja asjaomaseid sotsiaalpartnereid lõikes 1 nimetatud hindamise tulemustest ja kõikidest meetmetest, mida rakendatakse ohutuse ja tervise tagamiseks tööl.*
  3. *Võetakse asjakohased meetmed, et võimaldada asjaomase ettevõtte või asutuse töötajatel ja/või nende esindajatel jälgida käesoleva direktiivi kohaldamist või kaasata neid selle kohaldamisse, eelkõige seoses lõikes 1 viidatud tööandja kehtestatavate meetmetega, ilma et see piiraks tööandja vastutust nende meetmete kehtestamise eest.*
  4. *Töötajate ja/või nende esindajatega konsulteerimine ning nende osalemine käesoleva direktiiviga seotud küsimustes toimub direktiivi 89/391/EMÜ artikli 11 kohaselt.”*
- 5) *Artikli 5 lõiked 2 ja 3 asendatakse järgmisega:*
- „2. *Kui töötingimuste ja/või töötundide reguleerimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik, võtab tööandja vajalikud meetmed, et viia asjaomane töötaja üle teisele tööle.*
  3. *Kui teisele tööle üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik, antakse asjaomasele töötajale puhkust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele kogu ajavahemikuks, mis on vajalik tema ohutuse või tervise kaitsmiseks.”*

6) *Artiklile 6 lisatakse järgmine punkt:*

*„3. Samuti ei nõuta rasedalt töötajalt ülesannete täitmist, millega kaasneb raskete esemete kandmine ja tõstmine, või ohtlike, kurnavate või tervist ohustavate ülesannete täitmist.”*

7) *Artikkel 7 asendatakse järgmisega:*

*„Artikkel 7*

*Öötöö ja ületunnid*

*1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et töötajaid artikli 2 tähenduses ei kohustata tegema öötööd ega ületunde:*

*a) sünnitusele eelneva 10 nädala jooksul;*

*b) ülejäänud raseduse jooksul, kui see peaks olema vajalik ema või loote tervise seisukohast;*

*c) kogu rinnaga toitmise aja jooksul.*

*2. Lõikes 1 nimetatud meetmed peavad sisaldama võimalust vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele kas:*

*a) minna üle vastavale päevasele tööle või*

*b) saada puhkust või pikendada rasedus- ja sünnituspuhkust, kui selline üleviimine ei ole tehniliselt ja/või objektiivselt võimalik.*



3. *Öötööst vabastust soovivad töötajad teavitavad sellest liikmesriigis sätestatud eeskirjade kohaselt oma tööandjat ja esitavad löike 1 punktis b viidatud juhul tööandjale arstitõendi.*
4. *Üksikvanemate ja raske puudega lapse vanemate puhul võib lõikes 1 osutatud ajavahemikku pikendada kooskõlas liikmesriikides kehtiva korraga.”*

8) Artikkel 8 asendatakse järgmisega:

„Artikkel 8

Rasedus- ja sünnituspuhkus

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel oleks õigus vähemalt **20 nädala** pikkusele katkestamatule rasedus- ja sünnituspuhkusele enne ja/või pärast sünnitust.
2. *Lõikes 1 osutatud ajavahemiku viimase nelja nädala puhul võib riigi tasandil kehtivat perekondlikel põhjustel võetava puhkuse korda pidada käesoleva direktiivi tähenduses rasedus- ja sünnituspuhkuseks tingimusel, et selle korraga tagatakse artiklis 2 määratletud töötajatele üldine kaitse, mis on võrdväärne käesoleva direktiiviga pakutava kaitsega. Sel juhul peab puhkuse kogukestus ületama nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiiviga 96/34/EÜ Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta\* ette nähtud vanemapuhkuse kestust.*

*Rasedus- ja sünnituspuhkuse viimasel neljal nädalal makstav tasu ei tohi olla väiksem kui artikli 11 lõikes 5 sätestatud hüvitis. Alternatiivse võimalusena võib see tasu olla sama suur kui rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal 20 nädala jooksul makstav hüvitis, mis moodustab vähemalt 75% viimasest kuupalgast või siseriiklike õigusaktidega kindlaks määratud keskmisest kuupalgast, seejuures jääb liikmesriigile õigus kehtestada ülemmäär. Liikmesriigid võivad määrata kindlaks keskmise kuupalga arvutamise aluseks oleva ajavahemiku.*

***Kui liikmesriik on kehtestanud rasedus- ja sünnituspuhkuse pikkuseks vähemalt 18 nädalat, siis võib liikmesriik otsustada, et viimased kaks nädalat sellest on riigi tasandil antav isapuhkus sama töötasuga.***

3. Punktis 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkus sisaldab vähemalt kuuenädalast kohustuslikku ***täielikult tasustatud rasedus- ja sünnituspuhkust*** pärast sünnitust, ***ilma et see piiraks selliste siseriiklike õigusaktide kohaldamist, milles nähakse ette kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus enne sünnitust. Kuuenädalane kohustuslik rasedus- ja sünnituspuhkus kehtib kõikide naistöötajate suhtes, olenemata enne sünnitust töötatud päevade arvust.*** Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajatel on õigus vabalt valida aeg, millal nad võtavad rasedus- ja sünnituspuhkuse mittekohustusliku osa (enne või pärast sünnitust), ***ilma et see piiraks kehtivaid riiklike õigusakte ja/või tavaid, mis näevad ette maksimaalse nädalate arvu enne sünnitust.***
4. ***Kõnealust ajavahemikku võib paari kokkuleppel ja soovil ning kooskõlas asjaomase liikmesriigi õigusaktidega isaga jagada.***
5. ***Nii ema kui lapse tervise kaitsmiseks võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks, et töötajad saavad vabalt ja sunduseta otsustada, kas kasutada enne sünnitust rasedus- ja sünnituspuhkuse mittekohustuslikku osa või mitte.***
6. ***Töötaja peab enda valitud rasedus- ja sünnituspuhkuse mittekohustuslikust osast teavitama hiljemalt üks kuu enne puhkuse alguskuupäeva.***
7. ***Mitmike sünni korral pikeneb lõikes 3 osutatud rasedus- ja sünnituspuhkuse kohustuslik osa iga järgmise lapse kohta siseriiklike õigusaktide kohaselt.***

8. Rasedus- ja sünnituspuhkuse sünnituseelset osa pikendatakse ajavahemiku võrra, mis jääb eeldatava ja tegeliku sünnituskuupäeva vahele, vähendamata seejuures puhkuse ülejäänud osa.
9. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et enneaegse sünnituse, pärast sündi lapse haiglaravile jätmise ning puudega lapse, **puudega ema** ja mitmike sünni korral antakse täiendavat **täielikult tasustatavat** puhkust. Täiendava puhkuse kestus peaks olema proportsionaalne ning vastama ema ja lapse/laste erivajadustele. **Puudega lapse sünni korral pikendatakse rasedus- ja sünnituspuhkust vähemalt kaheksa nädalani pärast sünnitust. Liikmesriigid tagavad samuti kuue nädala pikkuse lisapuhkuse, kui laps sünnib surnult.**
10. Liikmesriigid tagavad, et haiguspuhkus, mida antakse rasedusest või sünnitusest tuleneva haiguse või komplikatsioonide korral ning mis leiab aset vähemalt neli nädalat enne sünnitust, ei mõjuta rasedus- ja sünnituspuhkuse kestust.
11. **Liikmesriigid kaitsevad ema ja isa õigusi, tagades erilised töötingimused puudega laste vanemate aitamiseks.**
12. **Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed sünnitusjärgse depressiooni käsitamiseks raske haigusena ja toetavad teavituskampaaniaid, et levitada asjakohast teavet selle haiguse kohta ning võidelda eelarvamuste ja võimaliku häbimärgistamise vastu, mida see võib endiselt esile kutsuda.**

---

\* EÜT L 145, 19.6.1996, lk 4.”

9) *Lisatakse järgmised artiklid:*

*„Artikkel 8a  
Isapuhkus*

1. *Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et töötajal, kelle elukaaslane on hiljuti sünnitanud, on õigus vähemalt kahenädalasele katkestamatule mitteülekantavale tasustatud isapuhkusele, mis – välja arvatud kestuse osas – antakse rasedus- ja sünnituspuhkusega võrdsel alusel ja mis tuleb võtta pärast abikaasa või elukaaslase sünnitust sünnitus- ja raseduspuhkuse ajal.*

*Liikmesriikidel, kes veel ei ole kehtestanud mitteülekantavat tasustatavat isapuhkust, mis – välja arvatud kestuse osas – antakse rasedus- ja sünnituspuhkusega võrdsel alusel ja mis tuleb võtta rasedus- ja sünnituspuhkuse ajal kohustuslikult vähemalt kaheks järjestikuseks nädalaks pärast töötaja abikaasa või elukaaslase sünnitust, soovitatakse tungivalt see kehtestada, et edendada mõlema vanema võrdset osalemist perega seotud õiguste ja kohustuste tasakaalustamisel.*

2. *Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et töötajale, kelle elukaaslane on hiljuti sünnitanud, antakse eripuhkust, kaasa arvatud sünnitus- ja raseduspuhkuse kasutamata osa lapse ema surma või füüsilise võimetuse korral.*

**Artikkel 8 b**  
**Lapsendamispuhkus**

**Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed tagamaks, et rasedus- ja sünnituspuhkust ning isapuhkust käsitlevaid käesoleva direktiivi sätteid kohaldatakse ka alla 12 kuu vanuse lapse lapsendamise korral.”**

10) Artikkel 10 asendatakse järgmisega:

„Artikkel 10  
Vallandamise keelamine

Tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajad saaksid teostada käesolevas artiklis tunnustatud tervise- ja ohutusalasaid õigusi, sätestatakse järgmine:

1. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et keelata artiklis 2 määratletud töötaja vallandamine ja vallandamise ettevalmistamine ajavahemikus tema raseduse algusest kuni **vähemalt kuue kuuni pärast** artikli 8 punktis 1 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse **lõppu**, välja arvatud erijuhtudel, mis ei ole seotud tema olukorraga ning mis on lubatud riiklike õigusaktide ja/või tavade alusel ning võimaluse korral tingimusel, et pädev ametiasutus on andnud oma nõusoleku.
2. Artiklis 2 määratletud töötaja vallandamise korral punktis 1 nimetatud ajavahemikus peab tööandja kirjalikult esitama tema vallandamise nõuetekohaselt põhjendatud aluse. ■

3. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et kaitsta artiklis 2 määratletud töötajaid sellise vallandamise tagajärgede eest, mis on punktide 1 ja 2 alusel ebaseaduslik.
4. ***Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed rasedate diskrimineerimise tõkestamiseks tööturul, luues neile võrdsed võimalused tööle saamisel, kui taotleja vastab kõikidele taotletava ametikohaga seotud nõuetele.***
5. Naise halvem kohtlemine raseduse või käesoleva direktiivi artiklis 8 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse tõttu on Euroopa Parlamendi ja nõukogu 5. juuli 2006. aasta direktiivi 2006/54/EÜ (meeste ja naiste võrdsete võimaluste ja võrdse kohtlemise põhimõtte rakendamise kohta tööhõive ja elukutse küsimustes)\* tähenduses diskrimineerimine.
6. ***Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et tagada töötajatele isapuhkuse / ühise sünnitusjärgse puhkuse ajal vallandamise eest samasugune kaitse, nagu punktis 1 tagatakse artiklis 2 määratletud töötajatele.***
7. ***Liikmesriike innustatakse võtma meetmeid, mis tagavad töötajatele võimaluse valida osalise tööajaga töötamine ajavahemikuks, mis ei ületa ühte aastat ning mille jooksul on tagatud täielik kaitse vallandamise eest ja täielik õigus saada selle ajavahemiku lõppedes tagasi oma täistööajaga töökoht ja palk.***

---

\* ELT L 204, 26.7.2006, lk 23.”

11) Artikkel 11 asendatakse järgmisega:

**„Artikkel 11  
Töölased õigused**

***Selleks et tagada töötajatele artikli 2 tähenduses nende käesolevas artiklis tunnustatud tervise- ja ohutusalaste õiguste kasutamine, sätestatakse, et:***

1. ***Artiklites 5, 6 ja 7 osutatud juhtudel peavad töölepinguga seotud töölased õigused, sealhulgas töötasu säilimine ja/või õigus võrdväärsele toetusele, olema tagatud töötajatele artikli 2 tähenduses vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või siseriiklikele tavadele.***
2. Kui tööandja on töötaja artikli 2 tähenduses kõrvaldanud töölt, ilma et töötajal oleks meditsiiniline näidustus, sest ta on seisukohal, et töötaja ei saa töötada, ***võib viimane ise arsti juurde minna. Kui arst on seisukohal, et naine saab töötada, peab tööandja ta endistel tingimustel tööle lubama või saab töötaja artikli 8 punkti 3 kohase rasedus- ja sünnituspuhkuse alguseni hüvitist, mis on võrdne tema täistöötasuga.***
3. ***Liikmesriigid võtavad asjakohaseid meetmeid, et tagada rasedate tervise ja ohutuse kaitse, sealhulgas ergonoomilised tingimused, tööaeg (sh öötöö ja töö vahetamine) ja töökoormus, samuti suurem kaitse eriliste nakkuslike ainete ja ionkiirguse vastu.***

4. Artiklis 8 osutatud juhul peab olema tagatud järgmine:

- a) artiklis 2 määratletud töötajate töölepinguga seotud õigused, välja arvatud need, millele on viidatud allpool punktis b;
- b) artiklis 2 määratletud töötajate töötasu säilimine ja/või õigus võrdväärsele toetusele;
- c) rasedus- ja sünnituspuhkusel olevate töötajate õigus saada automaatselt osa mis tahes palgatõusust, ilma et selleks oleks vaja rasedus- ja sünnituspuhkust katkestada;
- d) artiklis 2 määratletud töötajate õigus naasta samale või sellega võrdväärsele töökohale töötaja jaoks mitte halvematel tingimustel, millega kaasneb rasedus- ja sünnituspuhkusele eelnevaga samaväärne töötasu ja ametikategooria ning samaväärsed tööülesanded, ja õigus kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal; ümberstruktureerimise või tootmisprotsessi põhjaliku ümberkorraldamisega seotud erandlikes olukordades antakse töötajale alati võimalus arutada tööandjaga nende muudatuste mõju tema tööalasele ja kaudselt ka isiklikule olukorrale;



- e) *artiklis 2 määratletud töötajate kutsealase arengu võimaluste säilitamine hariduse kaudu, millega kaasneb jätkuv erialane ja täiendõpe, et kindlustada nende karjääriväljavaateid;*
  - f) *rasedus- ja sünnituspuhkus ei tohi kahjustada töötaja pensioniõigusi ja seda tuleb pensioni arvestamisel käsitleda töötatud ajana ning rasedus- ja sünnituspuhkuse kasutamise tõttu ei tohi töötajate pensioniõigused väheneda.*
5. Punkti 4 alapunktis b nimetatud hüvitist loetakse **võrdväärseks**, kui sellega on tagatud viimase kuupalgaga või keskmise kuupalgaga võrdne sissetulek. **Rasedus- ja sünnituspuhkusel olevale töötajale makstakse täispalka ja toetus moodustab 100% viimasest kuupalgast või keskmisest kuupalgast.** Liikmesriigid võivad kindlaks määrata keskmise kuupalga arvutamise aluseks oleva ajavahemiku.
6. **Hüvitis, mida artiklis 2 määratletud töötajad saavad, ei tohi olla väiksem kui hüvitis, mida artiklis 2 määratletud töötajad saaksid juhul, kui nad katkestaksid oma tegevuse tervislikel põhjustel.**

7. ***Liikmesriigid tagavad, et rasedus- ja sünnituspuhkusel olevatel töötajatel on õigus saada automaatselt osa igasugusest palgatõusust, kui see toimub, ilma et nad peaksid katkestama rasedus- ja sünnituspuhkust ajutiselt selleks, et palgatõusust osa saada.***
8. Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, tagamaks, et artiklis 2 määratletud töötajad võivad artiklis 8 sätestatud rasedus- ja sünnituspuhkuse kestel või nimetatud puhkuselt naastes taotleda oma tööaja ja -korralduse muutmist ning et tööandja on kohustatud sellise taotluse läbi vaatama, võttes arvesse nii tööandja kui ka töötaja vajadusi.
9. ***Liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed, et innustada tööandjaid ja edendada dialoogi tööturu osapoolte vahel, eesmärgiga pakkuda vastavalt siseriiklikele õigusaktidele rasedus- ja sünnituspuhkuselt naasnud töötajatele vajadusel ja/või töötaja taotlusel abi tööturule tagasipöördumise ja koolituse alal.***

10. *Tööandja tagab, et raseda töötaja tööaja puhul võetakse arvesse korraliste ja erakorraliste arstlike läbivaatuste vajadust.*
11. *Liikmesriigid innustavad tööandjaid looma lastehoiuasutusi töötajate alla kolme aasta vanuste laste jaoks.”*

12) *Lisatakse järgmised artiklid:*

*„Artikkel 11 a  
Tööpaus rinnaga toitmiseks*

1. *Rinnaga toitval emal on sel eesmärgil – ilma tööalaseid õigusi kaotamata – õigus tööpausile, mis on jagatud kaheks eraldi ühe tunni pikkuseks ajavahemikuks, juhul kui tööandjaga ei ole lepitud kokku teistsuguse korra suhtes.*
2. *Mitmike sünni korral pikeneb lõikes 1 nimetatud paus 30 minuti võrra iga järgmise lapse kohta.*
3. *Osalise tööaja korral väheneb lõikes 1 nimetatud tööpaus võrdeliselt tavapärase tööajaga, kuid ei tohi olla lühem kui 30 minutit.*
4. *Lõikes 3 nimetatud juhul võimaldatakse tööpaus ajavahemikuks, mis ei ületa ühte tundi, ja vajaduse korral teiseks järelejäänud ajavahemikuks, juhul kui tööandjaga ei ole lepitud kokku teistsuguse korra suhtes.*

*Artikkel 11 b*

*Diskrimineerimise vältimine ja soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine*

*Liikmesriigid võtavad kooskõlas oma siseriiklike traditsioonide ja tavadega vajalikud meetmed, et edendada tööturu osapoolte vahelist dialoogi sobivatel tasanditel, et rakendada tõhusaid meetmeid selleks, et vältida naiste diskrimineerimist rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendamispuhkuse tõttu.*

*Liikmesriigid innustavad tööandjaid kollektiivlepingute või tavade abil võtma tõhusaid meetmeid, et vältida naiste diskrimineerimist rasedus- ja sünnituspuhkuse või lapsendamispuhkuse tõttu.*

*Liikmesriigid võtavad käesolevas direktiivis nimetatud valdkondade õigusaktide, eeskirjade, haldusnormide, poliitikasuundade ja meetmete väljatöötamisel ja rakendamisel aktiivselt arvesse meeste ja naiste võrdõiguslikkuse eesmärki.”*

█

13) Lisatakse järgmised artiklid:

„Artikkel 12a

Ohvristamine

Liikmesriigid võtavad oma õigussüsteemis vajalikke meetmed, et kaitsta isikuid, **kaasa arvatud tunnistajad**, mis tahes pahatahtliku kohtlemise või negatiivsete tagajärgede eest, mis on seotud nende esitatud kaebuse või algatatud menetlusega, mille eesmärk on tagada käesoleva direktiivi alusel antud õiguste austamine.

Artikkel 12b

Karistused

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad karistuste kohta, mida rakendatakse käesoleva direktiivi alusel vastuvõetud riiklike sätete rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed selliste eeskirjade kohaldamise tagamiseks. Karistuseks **võib olla kahju hüvitamine kannatanule ning karistus** peab olema tõhus, proportsionaalne ja hoiatav ■ .

Artikkel 12c

Võrdõiguslikkusega tegelev asutus

Liikmesriigid tagavad, et direktiivi 2006/54/EÜ artikli 20 alusel määratud asutus(ed), kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõigi isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, on pädev(ad) ka küsimustes, mis kuuluvad käesoleva direktiivi reguleerimisalasse, kui need on peamiselt seotud võrdse kohtlemise ning mitte **ainult** töötaja tervise ja ohutusega.”

## Artikkel 2

1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest töötajatele soodsamaid sätteid.
2. ***Liikmesriigid võivad võtta ennetavaid meetmeid rasedate ja hiljuti sünnitanud töötajate kaitse ja ohutuse tagamiseks töökohal.***
3. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul käesoleva direktiiviga hõlmatud valdkonnas töötajatele tagatud kaitsetaseme vähendamist.
4. ***Käesoleva direktiivi sätted võetakse üle liikmesriikides sõlmitavatesse kollektiivlepingutesse.***

## Artikkel 3

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi järgimiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt ...\* Nad edastavad kõnealuste õigusnormide teksti ning kõnealuste normide ja käesoleva direktiivi vahelise vastavustabeli viivitamata komisjonile.
2. Kui liikmesriigid need normid vastu võtavad, lisavad nad nendesse normidesse või nende normide ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

---

\* Kaks aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist.

#### Artikkel 4

1. Liikmesriigid ja riiklikud võrdõiguslikkusega tegelevad asutused edastavad hiljemalt ...\* ja seejärel iga **kolme** aasta tagant komisjonile kogu vajaliku teabe, et komisjon saaks Euroopa Parlamendile ja nõukogule koostada aruande käesoleva direktiiviga muudetud direktiivi 92/85/EMÜ kohaldamise kohta.
2. Komisjoni aruandes võetakse vajaduse korral arvesse sotsiaalpartnerite ja asjaomaste valitsusväliste organisatsioonide seisukohti. Vastavalt soolise võrdõiguslikkuse edendamise põhimõttele antakse aruandes muu hulgas hinnang, kuidas võetud meetmed on mõjunud naiste ja meeste olukorrale. ***Aruanne hõlmab samuti mõjuhinnangut, milles analüüsitakse rasedus- ja sünnituspuhkuse kestuse pikendamise ning isapuhkuse rakendamise sotsiaalset ja majanduslikku mõju liidus tervikuna.*** Vastavalt saadud andmetele sisaldab aruanne vajaduse korral ettepanekuid käesoleva direktiiviga muudetud direktiivi 92/85/EMÜ läbivaatamiseks ja ajakohastamiseks.

#### Artikkel 5

Käesolev direktiiv jõustub Euroopa Liidu Teatajas avaldamise päeval.

#### Artikkel 6

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

...

Euroopa Parlamendi nimel  
president

Nõukogu nimel  
eesistuja

---

\* **Kolm** aastat pärast käesoleva direktiivi jõustumist.