
Vergaderjaar 2008–2009 A

31 732

Subsidiariteitstoets van het voorstel voor een richtlijn tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (COM(2008)637def)

Nr. 1

VOORSTEL VOOR EEN RICHTLIJN VAN DE RAAD

Brussel, 03.10.2008

TOELICHTING

1. Achtergrond van het voorstel

Motivering en doel van het voorstel

Het doel van dit voorstel is de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te verbeteren. Met name wordt voorgesteld de minimumduur van het zwangerschapsverlof te verlengen van 14 tot 18 weken. De bedoeling hiervan is de werkneemster te helpen te herstellen van de directe gevolgen van bevalling en het gemakkelijker te maken na afloop van het zwangerschapsverlof op de arbeidsmarkt terug te keren. De richtlijn zal ook de arbeidsrechten van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie verbeteren. Het voorstel zal bijdragen tot een betere combinatie van werk, privéleven en gezin.

Het voorstel is een prioritair initiatief¹ in het werkprogramma van de Commissie voor 2008² (ref. 2008/EMPL/025).

Algemene context

In de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006–2010³, die de Commissie in maart 2006 heeft goedgekeurd, heeft de Commissie toegezegd de bestaande EU-wetgeving inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen te herzien die in de herschikking van 2005 buiten beschouwing zijn gebleven, zodat de teksten waar nodig geactualiseerd, gemoderniseerd en herschikt kunnen worden. Richtlijn 92/85/EEG maakte geen deel uit van de herschikking.

De Europese Raad van maart 2006 benadrukte dat een betere balans tussen werk en privéleven van vitaal belang is voor economische groei,

¹ De routekaart is gepubliceerd op:
http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap__priority_initiatives.pdf

² COM(2007) 640.

³ COM(2006) 92.

welvaart en concurrentievermogen en keurde het Europees pact voor gendergelijkheid goed. In december 2007¹ heeft de Raad de Commissie verzocht een evaluatie te maken van de wetgeving die het combineren van werk, gezin en privéleven ondersteunt en te bezien in hoeverre verbeteringen nodig zijn. De Europese Raad van maart 2008 herhaalde dat de inspanningen om zowel voor vrouwen als mannen werk met gezin en privéleven te combineren moeten worden volgehouden.

Het Europees Parlement heeft steeds aangedrongen op verbetering van de bestaande wetgeving op het gebied van de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap en de toekenning van ouderschapsverlof en op maatregelen om het combineren van werk, privéleven en gezin te vergemakkelijken. In zijn resolutie van 21 februari 2008 over de demografische toekomst van Europa² verzocht het Europees Parlement de lidstaten om uit te gaan van de beste werkwijze ten aanzien van de lengte van het moederschapsverlof en wees het erop dat het mogelijk is om de ontwikkeling van het geboortecijfer om te buigen door middel van een in goed overleg gevoerd overheidsbeleid, dat een materieel en psychologisch kader creëert dat bevorderlijk is voor het gezin en het kind. In een resolutie van 27 september 2007³ heeft het Parlement er bij de lidstaten tevens op aangedrongen de kosten van moederschaps- en ouderschapsverlof evenredig te spreiden om ervoor te zorgen dat vrouwen geen duurdere arbeidskrachten dan mannen meer zijn en verwelkomde de overlegprocedure met de sociale partners. Verder verzocht het de lidstaten om samen met de sociale partners de strijd aan te binden tegen discriminatie van zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt en alle nodige maatregelen te treffen om zwangere vrouwen de best mogelijke bescherming te bieden, en riep het de Commissie op om nauwkeuriger na te gaan of de Gemeenschapswetgeving op dit gebied wordt nageleefd en te beoordelen of herzieningen nodig zijn.

Bestaande bepalingen op het door het voorstel bestreken gebied

Richtlijn 92/85/EEG (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) voorziet in minimaal 14 aaneengesloten weken zwangerschapsverlof. De richtlijn bevat ook bepalingen inzake de gezondheid en veiligheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie. Een vrouw mag niet tijdens haar zwangerschapsverlof worden ontslagen. De aan de arbeids-overeenkomst verbonden rechten worden gehandhaafd. Volgens artikel 2, lid 7, van Richtlijn 76/207/EEG⁴ heeft een vrouw het recht om na haar zwangerschapsverlof naar haar baan of naar een vergelijkbare functie terug te keren. Volgens dezelfde bepaling vormt het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof een discriminatie.

Samenhang met andere beleidsgebieden en doelstellingen van de EU

Het doel van dit voorstel stemt overeen met het EU-beleid en met name met de Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid. Volgens het Verdrag moet de Gemeenschap er bij elk optreden naar streven de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. Gendergelijkheid is een centraal thema van de Lissabonstrategie: gezien het grote verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen met kinderen en mannen met kinderen is het van groot belang deze kloof te overbruggen om de EU-doelstelling voor de arbeidsparticipatie van vrouwen te behalen. Ook is dit een cruciale stap om tot meer gendergelijkheid te komen.

¹ 385 Conclusies van de Raad: Een evenwichtige rolverdeling tussen mannen en vrouwen ten behoeve van werkgelegenheid, groei en sociale samenhang.

² (INI), punt 14 en 15, op:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//NL>.

³ op: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0423+0+DOC+XML+V0//NL>, punt 13, 28 en 29.

⁴ 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40). Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad (PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15).

2. Raadpleging van belanghebbende partijen en effectbeoordeling

Raadpleging

Alle hierna genoemde raadplegingen hebben plaatsgevonden op grond van een aantal opties om de wetgevende ondersteuning voor het combineren van werk en gezin te verbeteren. Om de hieronder gegeven redenen is het huidige voorstel van de Commissie beperkt tot een wijziging van Richtlijn 92/85/EEG.

In 2006 en 2007 heeft de Commissie in twee fasen de Europese sociale partners geraadpleegd over het combineren van werk, privéleven en gezin wat betreft de Richtlijnen 92/85/EEG en 96/34/EG¹. De Commissie zocht naar manieren om de bestaande wetgeving inzake de bescherming van het moederschap en ouderschapsverlof te verbeteren en wees ook op nieuwe soorten verlof om gezinsredenen (vaderschapsverlof, adoptieverlof, zorgverlof). Wat andere maatregelen betreft, heeft de Commissie aandacht gevraagd voor kinderopvang en zorgfaciliteiten voor andere afhankelijke personen, nieuw werkvormen (waaronder telewerk) en prikkels om mannen ertoe aan te zetten van de mogelijkheden op dit gebied gebruik te maken.

De antwoorden varieerden²: sommige sociale partners juichten het initiatief van de Commissie toe, terwijl andere tegen verandering van de huidige bepalingen gekant waren. In juli 2008 hebben de Europese sociale partners de Commissie echter op de hoogte gesteld van hun voornemen de onderhandelingsprocedure van artikel 139 van het Verdrag te starten met betrekking tot bepaalde regelingen voor verlof om gezinsredenen. Aan het einde van de onderhandelingsperiode voor de sociale partners (maximaal negen maanden) zal de Commissie de nodige maatregelen nemen om rechtsgevolg aan de nieuwe overeenkomst te geven in de vorm van een Richtlijn of, als de onderhandelingen mislukken, overwegen zelf een wetgevingsvoorstel in te dienen.

Aangezien de sociale partners hebben laten weten dat zij zwangerschapsverlof in de onderhandelingen niet willen bespreken, vindt de Commissie dat dit voorstel nu naar voren moet worden gebracht, zodat de sociale partners weten waar de moeder bij de aanpassing van het ouderschapsverlof recht op zou hebben wat het minimumbedrag en de voorwaarden van het verlof betreft.

In december 2007 heeft de Commissie de lidstaten geraadpleegd over dezelfde opties die deel uitmaakten van de raadpleging van de sociale partners. Wat zwangerschapsverlof betreft, waren sommige lidstaten voorstander van een (kleine) verlenging, andere van een hogere vergoeding en weer andere waren tegen veranderingen op EU-niveau in het algemeen. Een aantal andere lidstaten heeft de vragenlijst niet ingevuld.

De Commissie heeft ook de Europese ngo's² die op dit gebied actief zijn geraadpleegd. Over het algemeen zijn zij voorstander van initiatieven die een betere combinatie van werk en gezin mogelijk maken.

Het Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen³ is ook geraadpleegd. De meeste leden waren van mening dat nieuwe wetgeving op EU-niveau nodig is om de duur van het zwangerschapsverlof te verlengen tot 24 weken en het doorbetaalde loon gedurende dit verlof te verhogen tot het equivalent van een volledig salaris⁴.

¹ 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996, betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4).

² http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

³ Bestaat uit leden van de lidstaten, organen voor de bevordering van gelijke behandeling, sociale partners en ngo's.

⁴ Advies van 3 juli 2008, gepubliceerd op: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf.

Tot slot is het Raadgevend Comité voor de veiligheid, de hygiëne en de gezondheidsbescherming op de arbeidsplaats over het ontwerpvoorstel geraadpleegd.

De reacties op de raadplegingsprocedure zijn in aanmerking genomen bij het opstellen van dit voorstel. Het gaat om een bescheiden verlenging van de duur van het zwangerschapsverlof met vier weken, die aansluit bij de huidige situatie in veel lidstaten. Volledige doorbetaling garandeert vrouwen dat zij er niet financieel op achteruitgaan als zij een kind krijgen.

Bijeenbrengen en benutten van deskundigheid

Bij de voorbereidingen van dit initiatief heeft de Commissie een onderzoek naar de kosten en baten van maatregelen met het oog op de combinatie van werk en gezin¹ laten uitvoeren. De conclusie van dit onderzoek was dat wijziging van de bepalingen inzake zwangerschapsverlof zoals hier wordt voorgesteld, een veelbelovende optie is, omdat de bepalingen in de lidstaten niet sterk uiteenlopen.

Het netwerk van onafhankelijke juridische deskundigen inzake gendergelijkheid heeft een verslag over zwangerschaps-, moederschaps-, ouderschaps- en vaderschapsrechten² uitgebracht, alsmede een overzichtsverslag over nationale maatregelen met betrekking tot flexibele werkpatronen³.

Effectbeoordeling

De Commissie heeft de effectbeoordeling opgesteld⁴ op basis van de wetgevingsopties die in het discussiestuk van de tweede fase van de raadpleging, dat in 2007 aan de sociale partners is verzonden, uiteen waren gezet. Hoewel de Commissie haar voorstel momenteel beperkt tot zwangerschapsverlof, kan een beoordeling van de andere opties de sociale partners steunen in hun onderhandelingen, waarbij wel hun autonomie wordt gerespecteerd.

In het effectbeoordelingsverslag⁵ is getracht de beste beleidsopties te schetsen om de doelstellingen te bereiken en de omstandigheden voor het combineren van werk en gezin te verbeteren. Er is gekeken naar een groot aantal maatregelen, waaronder wijzigingen van de bestaande richtlijnen die voorzien in verlof om gezinsredenen, namelijk de Richtlijnen 92/85/EEG en 96/34/EG, en de invoering van nieuwe/andere vormen van verlof, te weten adoptieverlof, vaderschapsverlof en zorgverlof. Er is een aantal mogelijkheden overwogen voordat de opties tot de volgende werden teruggebracht: geen maatregelen op EU-niveau, verspreiding van goede praktijken, wijziging van de bepalingen voor zwangerschapsverlof (Richtlijn 92/85/EEG), wijziging van de voorschriften voor ouderschapsverlof (Richtlijn 96/34/EG), specifiekere voorzieningen voor adoptieverlof en de invoering van twee nieuwe vormen van verlof, namelijk vaderschaps- en zorgverlof.

De conclusie is dat niet optreden de effectiviteit van de maatregelen met het oog op de combinatie van werk en gezin niet ten goede zou komen. Niet-wetgevende maatregelen (zoals de uitwisseling van goede praktijken en initiatieven van de sociale partners) worden hoe dan ook voortgezet, evenals andere maatregelen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen.

Naast andere maatregelen, zoals betere voorzieningen voor kinderopvang, zal verbetering van het recht op verlof om gezinsredenen vrouwen en mannen helpen hun werk en privéleven beter te combineren. Het uitgangspunt zijn adequate voorzieningen voor zwangerschapsverlof, aangevuld met ouderschap dat door de vader of de moeder kan worden

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html.

² http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

³ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf.

⁴ SEC(2008) 2526.

⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

opgenomen. De conclusie van de effectbeoordeling is dus dat een voorstel om de voorschriften inzake zwangerschapsverlof te wijzigen (Richtlijn 92/85/EEG) in dit stadium nog steeds een zeer zinvolle maatregel is om de mogelijkheden van het combineren van werk en privéleven te verbeteren en dat dit door de sociale partners in overweging kan worden genomen in hun onderhandelingen over andere vormen van verlof om gezinsredenen.

Gezien de resultaten van de raadplegingsprocedure en het onderzoek dat op verzoek van de Commissie is uitgevoerd, werd de optie van verlenging van het zwangerschapsverlof en verhoging van de doorbetaling beschouwd als een evenredige manier om de gezondheid en veiligheid van vrouwen te verbeteren en om vrouwen in staat te stellen werk en gezin te combineren, waarbij gelijke kansen voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt worden bevorderd.

Momenteel varieert de duur van het zwangerschapsverlof van 14 weken in enkele lidstaten tot 28 weken in andere lidstaten; in sommige gevallen duurt het verlof zelfs 52 weken, maar wordt het niet volledig doorbetaald. Een langer verlof zal een positief effect hebben op de gezondheid van de moeder. Het zal vrouwen helpen te herstellen van de bevalling en een hechte band met het kind te vormen. Bovendien is het voor vrouwen gemakkelijker weer aan het werk te gaan als het kind ouder is en zou het er dus toe kunnen leiden dat vrouwen minder vaak een beroep doen op ouderschapsverlof. Een langer verlof en versterking van de rechten van vrouwen die terugkeren van zwangerschapsverlof zullen ook bijdragen tot de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft. Een hogere betaling tijdens het zwangerschapsverlof zorgt ervoor dat de betrokken vrouwen er niet financieel op achteruitgaan.

Vanuit het oogpunt van de werkgever zal er meer zekerheid komen over de duur van de afwezigheid van de moeder, aangezien vrouwen naar verwachting minder vaak ouderschapsverlof zullen opnemen. Dit is met name relevant voor kleinere organisaties, waar de impact van verlof om gezinsredenen naar verhouding groter is dan voor grotere organisaties. De kosten van deze optie vloeien voort uit langer verlof en een hogere compensatie in die lidstaten waar een verandering nodig is, en uit de kosten van vervanging van de afwezige werkneemster. Om te voorkomen dat deze kosten vooral voor kleinere bedrijven een te grote belasting zouden betekenen, biedt het voorstel de lidstaten de mogelijkheid om een bovengrens te stellen aan de uitkering die tijdens het zwangerschapsverlof wordt uitbetaald. Ook mogen de lidstaten, net als nu het geval is, het deel van de uitkering dat door de overheid wordt gefinancierd, zelf bepalen.

3. Juridische elementen van het voorstel

Rechtsgrondslag

Het voorstel is gebaseerd op artikel 137, lid 2, en artikel 141, lid 3, van het EG-Verdrag. Hoewel Richtlijn 92/85/EEG gebaseerd is op artikel 118 A van het EG-Verdrag (thans artikel 137) en een bijzondere richtlijn in het kader van de Richtlijn inzake gezondheid en veiligheid (Richtlijn 89/391/EEG), is artikel 141 EG aan de rechtsgrondslag van dit voorstel toegevoegd.

Zwangerschapsverlof is essentieel voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap en na de bevalling. De bescherming tegen ontslag of discriminatie in verband met zwangerschap of moederschap is, net als de doorbetaling van het loon tijdens het zwangerschapsverlof, cruciaal voor de bescherming van de gezondheid en veiligheid van vrouwen. De voorschriften voor zwangerschapsverlof, de duur, beloning en de rechten en verplichtingen van vrouwen die zwangerschapsverlof nemen of na afloop daarvan terug-

keren, hangen echter intrinsiek samen met de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen, dat is vastgelegd in artikel 141, lid 3. Daarom zijn de rechtsgrondslagen voor dit voorstel gecombineerd.

Subsidiariteit en evenredigheid

Het voorstel dient tot wijziging van een bestaande richtlijn. Een dergelijke wijziging kan alleen worden bewerkstelligd door een andere richtlijn.

De algemene doelstellingen van dit voorstel kunnen alleen worden bereikt door middel van een Gemeenschapsmaatregel, aangezien gelijke voorwaarden voor de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in alle lidstaten alleen kunnen worden gegarandeerd door een gemeenschappelijke minimumnorm. Naast de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de betrokken vrouwen op het werk zal het voorstel ook een positief effect hebben op hun mogelijkheden om hun privéleven, gezin en werk te combineren. Het belang van beleid en maatregelen om een betere combinatie van werk en privéleven te bevorderen, is door de andere Europese instellingen en door de belangrijkste betrokken partijen erkend.

Het voorstel gaat niet verder dan nodig om te garanderen dat de doelstellingen worden bereikt. Het is een instrument dat een minimumnorm instelt en de lidstaten toestaat verder te gaan indien zij dat wensen. Het voorstel gaat niet verder dan hetgeen strikt noodzakelijk is op EU-niveau om de doelstellingen te bereiken.

Keuze van instrumenten

Aangezien het doel is een bestaande richtlijn te wijzigen, is een andere richtlijn de enige wettekst die in aanmerking komt.

In elk geval is in artikel 137, lid 2, van het Verdrag bepaald dat de EU-wetgever door middel van richtlijnen minimumvoorschriften kan voorstellen die geleidelijk van toepassing zullen worden.

Transponeringstabel

De lidstaten delen de Commissie de tekst van de nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn mee, samen met een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en de richtlijn.

Europese Economische Ruimte

De tekst is van belang voor de Europese Economische Ruimte en de richtlijn zal na een besluit van het Gemengd Comité van toepassing zijn op de derde landen die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte.

4. Gevolgen voor de begroting

Het voorstel heeft geen gevolgen voor de begroting van de Gemeenschap.

5. Nadere uitleg van de specifieke bepalingen

Artikel 1

De voorgestelde richtlijn wijzigt de bestaande Richtlijn 92/85/EEG van

19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG), en met name de artikelen 8 (Zwangerschapsverlof), 10 (Ontslagverbod) en 11 (Rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst).

Artikel 8 (Zwangerschapsverlof) wordt gewijzigd zodat de duur van het zwangerschapsverlof wordt verlengd tot 18 weken, waarvan zes weken na de bevalling moeten worden opgenomen. Dit komt overeen met de duur van het verlof dat in de ILO-aanbeveling over de bescherming van het moederschap van 2000 is vastgelegd en is bedoeld om de gezondheid en veiligheid van vrouwen die bevallen van een kind in het algemeen te verbeteren. Deze verlenging is bedoeld om vrouwen in staat stellen van de zwangerschap en de bevalling te herstellen, meer tijd met hun kinderen door te brengen en langer borstvoeding te geven. In de huidige richtlijn is de duur vastgesteld op 14 weken, waarvan twee weken verplicht voor of na de bevalling moeten worden opgenomen.

Nationale wetgeving die de moeder recht geeft op ten minste 18 weken vóór en/of na de bevalling op te nemen zwangerschapsverlof van ten minste 14 aaneengesloten weken, en ten minste op het in deze Richtlijn bepaalde niveau te worden beloond, moet worden beschouwd als zwangerschapsverlof in de zin van deze richtlijn.

Vrouwen die onder de richtlijn vallen, zouden vrij kunnen kiezen wanneer zij het niet-verplichte deel van het verlof opnemen (voor of na de bevalling) en zouden dus niet langer verplicht zijn een specifiek deel van het verlof vóór de bevalling op te nemen, zoals nu in een aantal lidstaten verplicht is. Het is aan de lidstaten de termijn vast te stellen waarbinnen dit moet worden meegedeeld.

Als de bevalling na de uiterekende datum plaatsvindt, wordt het voor de geboorte opgenomen deel van het verlof verlengd tot de werkelijke geboortedatum, zonder dat het verlof na de bevalling wordt ingekort, om te garanderen dat vrouwen genoeg tijd hebben om van de bevalling te herstellen en om borstvoeding te geven.

De lidstaten moeten beslissen over de duur van aanvullend verlof dat in geval van vroeggeboorte, ziekenhuisopname van het kind na de geboorte, geboorte van een kind met een handicap en geboorte van een meerling wordt toegekend. Deze extra tijd moet vrouwen in staat stellen van de bijzondere stress die een vroeggeboorte, ziekenhuisopname van het kind na de geboorte, geboorte van een kind met een handicap en geboorte van een meerling meestal met zich meebrengen.

Als er tot vier weken vóór de bevalling ziekteverlof wordt opgenomen wegens ziekte of complicaties die samenhangen met de zwangerschap of de bevalling, zal dit de duur van het zwangerschapsverlof niet verkorten, nogmaals in het belang van de gezondheid van vrouwen.

De punten 1 en 2 van artikel 10 (Ontslagverbod) worden gewijzigd: om rekening te houden met de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie wordt voorgesteld alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag dat niet samenhangt met bijzondere omstandigheden, tijdens het zwangerschapsverlof te verbieden. Volgens de huidige richtlijn moet de werkgever alleen schriftelijk gegronde redenen voor ontslag opgeven als een vrouw tijdens haar zwangerschapsverlof wordt ontslagen. De voorgestelde wijziging breidt deze verplichting van voor de werkgever uit tot gevallen waarin een vrouw binnen zes maanden na afloop van haar zwangerschapsverlof wordt ontslagen, als de vrouw om een dergelijke schriftelijke motivatie verzoekt. Het doel van deze bepaling is niet de voorschriften voor individueel of collectief ontslag te wijzigen, maar uitsluitend in het belang van zowel de werkgever als de werkneemster te bepalen dat voor ontslag gedurende een bepaalde periode na de terugkeer van zwangerschaps-

verlof schriftelijk gegronde redenen moeten worden opgegeven als de werkneemster daarom verzoekt.

Het nieuwe punt 2, c) van artikel 11, (Rechten verbonden aan de arbeids-overeenkomst) verleent de vrouw het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren, en het recht te profiteren van elke verbetering in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak zou hebben kunnen maken. Dit is overgenomen uit Richtlijn 2002/73/EG, zoals herschikt in Richtlijn 2006/54/EG, omdat dit zeer relevant is in de context van een voorstel tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG.

Punt 3 wijzigt de bestaande bepaling inzake de bezoldiging tijdens het zwangerschapsverlof: het voorziet in het beginsel van doorbetaling van het volledige maandsalaris dat vóór het zwangerschapsverlof werd uitbetaald. Dit is echter niet verplicht, aangezien aan deze bezoldiging een door de lidstaat te bepalen plafond kan worden gesteld, mits het bedrag niet lager is dan ziekengeld. De lidstaten mogen beslissen of de bezoldiging tijdens het zwangerschapsverlof overeenkomt met het laatste maandsalaris vóór het zwangerschapsverlof of met het gemiddelde salaris over een bepaalde periode.

Volgens de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie¹ is het ondanks de in artikel 137, lid 5, van het EG-Verdrag voorziene uitzondering acceptabel dat EG-wetgeving die op dat artikel gebaseerd is, kwesties van beloning regelt, «daar anders bepaalde in artikel 137, lid 1, EG bedoelde gebieden tot grotendeels loze bepalingen zouden verworpen».

Volgens het nieuwe punt 5 van artikel 11 heeft een werkneemster tijdens of bij terugkeer van haar zwangerschapsverlof het recht haar werkgever te vragen haar werkpatronen en -tijden aan te passen aan de nieuwe gezins-situatie en is de werkgever verplicht een dergelijk verzoek in overweging te nemen. De werkgever is echter niet verplicht het verzoek te honoreren of op te volgen. Gedetailleerde voorschriften voor de uitoefening van dit recht moeten door de lidstaten worden vastgelegd. Deze nieuwe bepaling is nodig om de gezondheid van de werkneemster beter te beschermen en kan, met instemming van de werkgever, mogelijkheden bieden voor flexibeler werktijden en -patronen. Een vergelijkbare bepaling is opgenomen in artikel 2 ter van het voorstel tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG betreffende organisatie van de arbeidstijd. Als dit artikel wordt goedgekeurd, kan de hier voorgestelde wijziging verwijzen naar artikel 2 ter van het voorstel tot wijziging van Richtlijn 2003/88/EG en zou geen verdere wijziging van Richtlijn 92/88/EEG nodig zijn.

De bepaling inzake de bewijslast is in de meeste richtlijnen inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen opgenomen. In gerechtelijke procedures luidt de algemene regel: «Wie stelt, bewijst». In geval van gelijke behandeling is het evenwel vaak bijzonder moeilijk om het nodige bewijsmateriaal te verzamelen, aangezien dat vaak in handen is van de verweerder. Dit probleem is erkend door het Europees Hof van Justitie² en de EG-wetgever in de Richtlijnen 97/80/EG³, 2000/43/EG⁴, 2000/78/EG⁵, 2004/113/EG⁶ en 2004/56/EG⁷.

Ook de bepaling inzake represailles komt regelmatig terug in richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling. Effectieve rechtsbescherming moet bescherming tegen represailles omvatten. Slachtoffers kunnen er door het risico van represailles van worden weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten personen worden beschermd tegen een nadelige behandeling als zij hun rechten krachtens de richtlijn uitoefenen. Overeenkomstig de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie⁸ stelt de bepaling inzake sancties dat er geen plafond mag zijn voor de te betalen compensatie in gevallen van schendingen van het beginsel van

¹ Zaak C/307/05, *Del Cerro Alonso*.

² Danfoss, Zaak 109/88. Jurispr. 1989, blz. 3199.

³ PB L 14 van 20.01.1998.

⁴ PB L 180 van 19.07.2000.

⁵ PB L 303 van 12.12.2000.

⁶ PB L 373 van 21.12.2004.

⁷ PB L 204 van 26.7.2006.

⁸ De zaken C-180/95 *Draehmpaehl* (Jurispr. 1997 I, blz. 2195) en C-271/91 *Marshall* (Jurispr. 1993 I, blz. 4367).

gelijke behandeling. Dat houdt niet in dat strafrechtelijke sancties moeten worden ingevoerd.

In het voorstel omvat het werkgebied van de bestaande organen voor de bevordering van gelijke behandeling, die uit hoofde van Richtlijn 2002/73/EG, zoals herschikt bij Richtlijn 2006/54/EG, de kwesties die onder de richtlijn vallen,

Artikel 2

Volgens deze standaardbepaling mogen lidstaten een hoger niveau van bescherming bieden dan het niveau dat door de richtlijn gewaarborgd wordt. In het artikel wordt bevestigd dat de lidstaten niet geacht worden het reeds bestaande beschermingsniveau bij de toepassing van de richtlijn te verlagen.

Artikel 3

De lidstaten beschikken over een termijn van twee jaar om de richtlijn in nationaal recht om te zetten en deze teksten aan de Commissie toe te sturen. De Commissie moet bij het Europees Parlement en de Raad verslag uitbrengen over de toepassing van de richtlijn op grond van door de lidstaten verstrekte informatie.

Artikel 4

Dit is een standaardbepaling waarin is vastgelegd dat de lidstaten de Commissie periodiek moeten informeren over de toepassing van de gewijzigde richtlijn en de Commissie op dit punt verslag moet uitbrengen aan de communautaire wetgever, indien nodig vergezeld van voorstellen om de richtlijn te herzien en te actualiseren.

Artikel 5

Dit is een standaardbepaling waarin is vastgelegd dat de richtlijn op de dag haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Unie in werking treedt.

Artikel 6

Dit is een standaardbepaling met betrekking tot de adressaten, waarin is vastgelegd dat de richtlijn tot de lidstaten is gericht.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op de artikelen 137, lid 2, en 141, lid 3,
Gezien het voorstel van de Commissie¹,
Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité²,
Gezien het advies van het Comité van de Regio's³,
Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag,
Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Artikel 137 van het Verdrag bepaalt dat ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 136 van het Verdrag het optreden van de lidstaten door de Gemeenschap wordt ondersteund en aangevuld op het gebied van de verbetering van met name de arbeidsomstandigheden om de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te beschermen, en op het gebied van de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.
- (2) Artikel 141 van het Verdrag bepaalt dat de Raad volgens de procedure van artikel 251 en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aanneemt om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep.
- (3) Aangezien deze richtlijn niet alleen betrekking heeft op de gezondheid en veiligheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, maar ook intrinsiek betrekking heeft op kwesties van gelijke behandeling, zoals het recht om naar haar baan of naar een vergelijkbare functie terug te keren, de bepalingen inzake ontslag en rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst of inzake betere financiële ondersteuning gedurende het verlof, vormen de artikelen 137 en 141 gezamenlijk de rechtsgrondslag voor deze richtlijn.
- (4) Gelijkheid van vrouwen en mannen is een grondbeginsel van de Europese Unie. De artikelen 21 en 23 van het Handvest van grondrechten van de Europese Unie verbieden discriminatie op grond van geslacht en bepalen dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden moet worden gewaarborgd.
- (5) Volgens artikel 2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap is het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen een van de hoofdtaken van de Gemeenschap. Evenzo moet de Gemeenschap volgens artikel 3, lid 2, van het Verdrag er bij elk optreden naar streven de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen actief te bevorderen.

¹ PB C van , blz. .

² PB C van , blz. .

³ PB C van , blz. .

- (6) Richtlijn 92/85/EEG¹ voorziet in maatregelen ter verbetering van de veiligheid en gezondheid op het werk van werkneemsters, tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.
- (7) Een van de zes prioriteiten die in de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006–2010² zijn vastgelegd, is een betere balans tussen werk, privéleven en gezinsleven mogelijk te maken. Daarom heeft de Commissie het initiatief genomen om de bestaande wetgeving op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen aan te passen en waar nodig te moderniseren. De Commissie heeft tevens aangekondigd dat zij, met het oog op de verbetering van de gendergelijkheid «de bestaande, niet in 2005 herschikte (...) EU-wetgeving inzake gendergelijkheid zou onderzoeken om die waar nodig bij te werken, te moderniseren en te herschikken». Richtlijn 92/85/EEG maakte geen deel uit van de herschikking.
- (8) In haar mededeling «Vernieuwde sociale agenda: kansen, toegang en solidariteit in het Europa van de 21e eeuw»³ bevestigde de Commissie dat de mogelijkheden om van privéleven en werk te combineren moeten worden verbeterd.
- (9) In verband met de kwetsbaarheid van de werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk is hun recht te geven op een vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste 18 aaneengesloten weken, en hun de verplichting op te leggen na de bevalling een zwangerschapsverlof van ten minste zes weken te nemen.
- (10) De Internationale Arbeidsorganisatie beveelt een minimumduur van 18 weken van het zwangerschapverlof aan, waarbij het eerdere loon van de vrouw volledig wordt doorbetaald. In het ILO-Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap van 2000, is een periode van zes weken verplicht verlof na de bevalling vastgelegd.
- (11) Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling consequent de legitimiteit erkend van de bescherming van vrouwen tijdens en na de zwangerschap. Het heeft voorts consequent geoordeeld dat elke ongunstige behandeling van vrouwen die verband houdt met zwangerschap of moederschap een directe discriminatie op grond van geslacht vormt.
- (12) Op grond van het beginsel van gelijke behandeling erkent het Hof van Justitie ook de bescherming van de rechten inzake de arbeid van vrouwen, met name hun recht terug te keren naar dezelfde baan of een gelijkwaardige functie, met arbeidsvoorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn, alsmede van hun recht te profiteren van de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden die tijdens hun afwezigheid is ingevoerd.
- (13) Vrouwen moeten daarom worden beschermd tegen discriminatie op grond van zwangerschap of zwangerschapsverlof en dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken.
- (14) Deze richtlijn laat de bepalingen van Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de

¹ PB L 348 van 28.11.1992.

² Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's – Een routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (COM(2006) 92).

³ COM(2008) 412.

arbeidsvoorwaarden¹, zoals herschikt in Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep², onverlet.

- (15) De bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie mag geen afbreuk doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en mag evenmin strijdig zijn met de beginselen van de richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
- (16) Om de effectieve rechtsbescherming van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te verbeteren, moeten de voorschriften inzake de bewijslast worden aangepast indien er sprake is van een kennelijke schending van de rechten uit hoofde van deze richtlijn. Voor een effectieve toepassing van de rechten moet de bewijslast bij de verweerder worden gelegd als deze schending kan worden aangetoond.
- (17) Daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist een passende rechtsbescherming tegen represailles.
- (18) De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.
- (19) De ervaring heeft geleerd dat de schending van de rechten die door deze richtlijn van toepassing is, zou worden versterkt door een of meer organen voor de bevordering van gelijke behandeling in elke lidstaat de bevoegdheid te geven om de betrokken problemen te analyseren, naar oplossingen te zoeken en de slachtoffers praktische bijstand te verlenen. Daarom moet in deze richtlijn een bepaling in die zin worden opgenomen.
- (20) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. De uitvoering van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande beschermingsniveau.
- (21) Daar de doelstellingen van de te nemen maatregelen, namelijk de verbetering van het minimale beschermingsniveau van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie te verbeteren en de effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te verbeteren, gezien hun verschillende beschermingsniveaus niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om de doelstellingen te verwezenlijken.

¹ PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15.

² PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

Artikel 1

Richtlijn 92/85/EEG wordt als volgt gewijzigd:

1. Artikel 8 wordt vervangen door:

«Artikel 8

Zwangerschapsverlof

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werknemers in de zin van artikel 2 recht hebben op vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste 18 aaneengesloten weken.
2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een na de bevalling te nemen verplicht verlof van ten minste zes weken omvatten. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de werknemers in de zin van artikel 2 vrij de periode, vóór of na de bevalling mogen kiezen wanneer zij het niet-verplichte deel van het verlof opnemen.
3. Het deel van het zwangerschapsverlof dat vóór de bevalling wordt opgenomen, wordt verlengd met de periode die tussen de vermoedelijke en de werkelijke datum van de bevalling verstrijkt, zonder dat het resterende deel van het verlof wordt verkort.
4. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat aanvullend verlof wordt toegekend in geval van vroeggeboorte, ziekenhuisopname van het kind na de geboorte, geboorte van een kind met een handicap en geboorte van een meerling. De duur van het aanvullend verlof moet in verhouding staan tot en tegemoetkomen aan de bijzondere behoeften van de moeder en het kind/de kinderen.
5. De lidstaten zorgen ervoor dat ziekteverlof wegens ziekte of complicaties die samenhangen met de zwangerschap dat vier weken of meer vóór de bevalling wordt opgenomen, geen invloed heeft op de duur van het zwangerschapsverlof.»

2. Artikel 10 wordt vervangen door:

«Artikel 10

Ontslagverbod

Om werknemers in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in het onderhavige artikel erkende rechten inzake de bescherming van haar veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag en alle voorbereidingen voor ontslag van werknemers in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd.

2. Indien een werkneemster in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde periode, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag. Indien ontslag binnen zes maanden na afloop van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof plaatsvindt, dient de werkgever op verzoek van de betrokken werkneemster schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag.
3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om werkneemsters in de zin van artikel 2 te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van de punten 1 en 2 onwettig is.
4. Het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van artikel 8 vormt een discriminatie in de zin van Richtlijn 2002/73/EG, zoals herschikt bij Richtlijn 2006/54/EG.»

3. Artikel 11 wordt als volgt gewijzigd:

a) Het volgende artikel 1 bis wordt ingevoegd:

«1 bis. werkneemsters in de zin van artikel 2, die worden uitgesloten van werk door hun werkgever, die hen als arbeidsongeschikt beschouwt zonder dat de werkneemster een medische indicatie heeft verstrekt, ontvangen tot aan het begin van het zwangerschapsverlof in de zin van artikel 8, lid 2, een bezoldiging die gelijk is aan hun volledige salaris.»

b) In punt 2 wordt het volgende punt c) toegevoegd:

«c) het recht van werkneemsters in de zin van artikel 2 om – onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn – naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken;»

c) Punt 3 wordt vervangen door:

«3. de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering wordt als adequaat beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het laatste maandsalaris of aan het gemiddelde maandsalaris over een bepaalde periode, eventueel tot aan een in de nationale wetgeving vastgelegd plafond. Een dergelijk plafond mag niet lager zijn dan de uitkering die werkneemsters in de zin van artikel 2 zouden ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen. De lidstaten mogen vastleggen over welke periode dit gemiddelde maandsalaris wordt berekend.»

d) Het volgende punt 5 wordt toegevoegd:

«5. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat een werkneemster in de zin van artikel 2 tijdens het zwangerschapsverlof of bij terugkeer van het zwangerschapsverlof, zoals bepaald in artikel 8, haar werkgever mag verzoeken haar werktijden en -patronen aan te passen en dat de werkgever verplicht is een dergelijk verzoek in overweging te nemen, waarbij de behoeften van de werkgever en de werkneemster in aanmerking worden genomen.»

4. Het volgende artikel 12 bis wordt ingevoegd:

«Artikel 12 bis

Bewijslast

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer personen die van mening zijn dat hun rechten uit hoofde van deze richtlijn zijn geschonden, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die een dergelijke schending kunnen doen vermoeden, de verweerster dient te bewijzen dat de richtlijn niet is geschonden.
2. Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.
3. Lid 1 is niet van toepassing op strafprocedures.
4. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in zaken waarin de rechter of een andere bevoegde instantie de feiten onderzoekt.
5. De leden 1 tot en met 4 zijn tevens van toepassing op alle procedures overeenkomstig artikel 12.»

5. Het volgende artikel 12 ter wordt ingevoegd:

«Artikel 12 ter

Bescherming tegen represailles

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op om personen te beschermen tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als gevolg van een klacht die is ingediend of een rechtsvordering die is ingesteld met het oog op de handhaving van de rechten uit hoofde van deze richtlijn.»

6. Het volgende artikel 12 quater wordt ingevoegd:

«Artikel 12 quater

Sancties

De lidstaten bepalen welke sancties gelden voor schendingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast. De sancties kunnen het betalen van schadevergoeding omvatten, die niet mag worden beperkt door vooraf een maximumbedrag vast te stellen, en moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.»

7. Het volgende artikel 12 quinquies wordt ingevoegd:

«Artikel 12 quinquies

Orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling

De lidstaten zorgen ervoor dat het orgaan of de organen voor de bevordering van gelijke behandeling die uit hoofde van Richtlijn 2002/73/EG, zoals herschikt bij Richtlijn 2006/54/EG, zijn aangewezen voor de bevordering, analyse, ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht, tevens bevoegd zijn voor kwesties die onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen,

indien deze kwesties voornamelijk betrekking hebben op gelijke behandeling en niet op de gezondheid en veiligheid van de werknemers.

Artikel 2

1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die gunstiger voor werknemers zijn dan die van deze richtlijn.
2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden voor de verlaging van het niveau van bescherming op de door de richtlijn bestreken terreinen.

Artikel 3

1. De lidstaten doen uiterlijk ... [twee jaar na vaststelling] de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede, alsmede een tabel ter weergave van het verband tussen die bepalingen en deze richtlijn.
2. In de aldus door de lidstaten aangenomen bepalingen wordt naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking ervan. De regels voor deze verwijzing, worden vastgesteld door de lidstaten.

Artikel 4

1. De lidstaten en de nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling verstrekken de Commissie uiterlijk op ... [vijf jaar na vaststelling van de richtlijn], en vervolgens om de vijf jaar, alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen een verslag aan het Europees Parlement en aan de Raad over de toepassing van Richtlijn 92/85/EEG, gewijzigd bij deze richtlijn, op te stellen.
2. In het verslag van de Commissie wordt op passende wijze rekening gehouden met de standpunten van de sociale partners en betrokken niet-gouvernementele organisaties. Overeenkomstig het beginsel van integratie van het gelijkheidsbeleid (gender mainstreaming) worden in dit verslag onder meer de gevolgen van de maatregelen ten aanzien van vrouwen en mannen geëvalueerd. In het licht van de vergaarde informatie bevat het verslag, indien nodig, voorstellen voor de herziening en actualisering van Richtlijn 92/85/EEG, gewijzigd bij deze richtlijn.

Artikel 5

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Unie.

Artikel 6

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

Voor de Raad

De voorzitter