

## I

(Akty ustawodawcze)

## DYREKTYWY

## DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY 2010/41/UE

z dnia 7 lipca 2010 r.

## w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, w szczególności jego art. 157 ust. 3,

uwzględniając wniosek Komisji Europejskiej,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(1)</sup>,stanowiąc zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą <sup>(2)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa <sup>(3)</sup> zapewnia stosowanie w państwach członkowskich zasady równego traktowania w odniesieniu do kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek lub współpracujących przy wykonywaniu takiej działalności. W odniesieniu do osób prowadzących działalność na własny rachunek i małżonków takich osób dyrektywa 86/613/EWG nie okazała się być wystarczająco skuteczna i jej zakres powinien zostać zmieniony, gdyż dyskryminacja ze względu na płeć i molestowanie występują również poza dziedziną pracy, za którą otrzymuje się stałe wynagrodzenie. W trosce o przejrzystość dyrektywę 86/613/EWG należy zastąpić niniejszą dyrektywą.

(2) Mając na uwadze poprawę ładu administracyjno-regulacyjnego w zakresie równości płci, Komisja zapowiedziała w swoim komunikacie z dnia 1 marca 2006 r. zatytułowanym „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn” weryfikację prawodawstwa Unii istniejącego w dziedzinie równości płci i pominiętego w trakcie przekształcenia w roku 2005 oraz aktualizację tego prawodawstwa, unowocześnienie i w stosownych przypadkach przekształcenie. Przekształcenie nie objęło dyrektywy 86/613/EWG.

(3) W swoich konkluzjach z dnia 5 i 6 grudnia 2007 r. zatytułowanych „Równowaga ról kobiet i mężczyzn w kontekście miejsc pracy, wzrostu gospodarczego i spójności społecznej” Rada wezwała Komisję do rozważenia potrzeby zmiany, w razie konieczności, dyrektywy 86/613/EWG w celu ochrony praw związanych z macierzyństwem i ojcostwem osób prowadzących działalność na własny rachunek i pomagających im małżonków.

(4) Parlament Europejski wielokrotnie zwracał się do Komisji o zweryfikowanie dyrektywy 86/613/EWG, zwłaszcza po to, by zwiększyła się ochrona macierzyństwa kobiet prowadzących działalność na własny rachunek oraz by poprawiła się sytuacja małżonków osób prowadzących działalność na własny rachunek.

(5) Parlament Europejski określił już swoje stanowisko w tej dziedzinie w rezolucji z dnia 21 lutego 1997 r. w sprawie sytuacji małżonków osób pracujących na własny rachunek, pomagających im w prowadzeniu działalności <sup>(4)</sup>.

(6) W komunikacie z dnia 2 lipca 2008 r. zatytułowanym „Odnowiona agenda społeczna: Możliwości, dostęp i solidarność w Europie XXI wieku” Komisja potwierdziła, że należy podjąć działania służące zniesieniu różnicy między kobietami i mężczyznami w dziedzinie przedsiębiorczości oraz ułatwić godzenie życia prywatnego i zawodowego.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 228 z 22.9.2009, s. 107.

<sup>(2)</sup> Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 6 maja 2009 r. (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym), stanowisko Rady przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 8 marca 2010 r. (Dz.U. C 123 E z 12.5.2010, s. 5.), stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 18 maja 2010 r.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 359 z 19.12.1986, s. 56.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 85 z 17.3.1997, s. 186.

- (7) Obecnie istnieją już różne instrumenty prawne służące wdrażaniu zasady równego traktowania i obejmujące działalność na własny rachunek, w szczególności dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego <sup>(1)</sup> oraz dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <sup>(2)</sup>. W związku z tym niniejsza dyrektywa nie powinna mieć zastosowania do obszarów objętych już zakresem innych dyrektyw.
- (8) Niniejsza dyrektywa nie ogranicza państw członkowskich w ich uprawnieniach do organizowania własnych systemów ochrony socjalnej. Wyłączna kompetencja państw członkowskich w dziedzinie organizowania własnych systemów ochrony socjalnej obejmuje między innymi decyzje dotyczące tworzenia, finansowania i zarządzania takimi systemami, a także właściwymi instytucjami, jak również decyzje dotyczące rodzaju świadczeń, ich przyznawania, poziomu składek oraz warunków dostępu do świadczeń.
- (9) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz do ich małżonków lub partnerów życiowych – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – pod warunkiem że współpracują oni stale w prowadzeniu tej działalności. Aby poprawić sytuację tych małżonków i partnerów życiowych – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – należy uznać pracę partnerów życiowych osób prowadzących działalność na własny rachunek.
- (10) Niniejszej dyrektywy nie należy stosować w kwestiach objętych innymi dyrektywami wdrażającymi zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn, zwłaszcza dyrektywą Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług <sup>(3)</sup>. Między innymi nadal ma zastosowanie art. 5 dyrektywy 2004/113/WE, dotyczący ubezpieczeń i powiązanych usług finansowych.
- (11) Aby zapobiegać dyskryminacji ze względu na płeć, niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie zarówno do dyskryminacji bezpośredniej, jak i pośredniej. Molestowanie oraz molestowanie seksualne należy uznać za dyskryminację i dlatego należy ich zabronić.
- (12) Niniejsza dyrektywa nie powinna naruszać praw i obowiązków wynikających ze statusu małżeńskiego lub rodzinnego, określonych w prawie krajowym.
- (13) Zasada równego traktowania powinna obejmować stosunki między osobą prowadzącą działalność na własny rachunek a osobami trzecimi, objęte zakresem zastosowania niniejszej dyrektywy, ale nie stosunki między tą osobą a jej małżonkiem lub partnerem życiowym.
- (14) W dziedzinie działalności na własny rachunek stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na płeć, na przykład w odniesieniu do zakładania, wyposażania lub rozszerzania działalności firmy czy do rozpoczynania lub rozszerzania jakiegokolwiek innej formy działalności na własny rachunek.
- (15) Państwa członkowskie mogą na mocy art. 157 ust. 4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej utrzymywać lub przyjmować środki przewidujące szczególne korzyści, zmierzające do ułatwienia rozpoczynania działalności na własny rachunek przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej lub zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania. Zasadniczo środki, takie jak działania pozytywne, mające zapewnić równość płci w praktyce, nie powinny być postrzegane jako naruszenie zasady prawnej równego traktowania kobiet i mężczyzn.
- (16) Konieczne jest, aby warunki zakładania przedsiębiorstwa pomiędzy małżonkami lub partnerami życiowymi – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – nie były bardziej restrykcyjne niż warunki zakładania przedsiębiorstwa pomiędzy innymi osobami.
- (17) Z uwagi na swój udział w rodzinnej działalności gospodarczej małżonkowie lub partnerzy życiowi – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – osób prowadzących działalność na własny rachunek, które mają dostęp do systemu ochrony socjalnej, powinni także mieć prawo do korzystania z ochrony socjalnej. Państwa członkowskie powinny być zobowiązane do przedsięwzięcia niezbędnych środków w celu zorganizowania takiej ochrony socjalnej zgodnie z prawem krajowym. W szczególności do państw członkowskich należy decyzja, czy taka ochrona socjalna powinna być obowiązkowa czy dobrowolna. Państwa członkowskie mogą postanowić, że taka ochrona socjalna może być proporcjonalna w stosunku do udziału w działalności osoby prowadzącej działalność na własny rachunek lub poziomu składek.
- (18) Szczególna sytuacja ekonomiczna i fizyczna kobiet ciężarnych prowadzących działalność na własny rachunek oraz ciężarnych małżonek i partnerek życiowych – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawane są one przez prawo krajowe – osób prowadzących działalność na własny rachunek sprawia, iż konieczne jest przyznanie im prawa do świadczeń macierzyńskich. Państwa członkowskie zachowują kompetencję do organizowania takich świadczeń, w tym do ustalania poziomu składek oraz dokonywania wszystkich uzgodnień dotyczących świadczeń i płatności, pod warunkiem że spełnione są minimalne wymogi określone w niniejszej dyrektywie. W szczególności państwa członkowskie mogą określić, w jakim okresie przed porodem lub po nim przysługuje prawo do świadczeń macierzyńskich.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 6 z 10.1.1979, s. 24.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37.

- (19) Długość okresu, w którym kobietom pracującym na własnych rachunek, małżonkom lub – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawane są one przez prawo krajowe – partnerkom życiowym osób pracujących na własnych rachunek przyznawane są świadczenia macierzyńskie, jest zbliżona do okresu urlopu macierzyńskiego obowiązującego obecnie na poziomie Unii. W przypadku gdy długość urlopu macierzyńskiego zatrudnionych podlega zmianie na poziomie Unii, Komisja powinna przedstawić Parlamentowi Europejskiemu i Radzie ocenę dotyczącą ewentualnej konieczności zmiany okresu, w którym kobietom pracującym na własnych rachunek, małżonkom lub partnerkom życiowym osób pracujących na własnych rachunek, o których mowa w art. 2, przysługują świadczenia macierzyńskie.
- (20) W celu uwzględnienia specyfiki działalności na własny rachunek kobiety prowadzące działalność na własny rachunek oraz małżonki i życiowe partnerki – jeżeli i w stopniu w jakim uznawane są one przez prawo krajowe – osób prowadzących działalność na własny rachunek powinny otrzymać dostęp do wszelkich istniejących usług zapewniających czasowe zastępstwo i umożliwiających przerwy w działalności zawodowej w związku z ciążą lub macierzyństwem lub do wszelkich istniejących krajowych usług socjalnych. Dostęp do tych usług może w całości lub w części zastępować możliwość pobierania zasiłku macierzyńskiego.
- (21) Osoby, które doznały dyskryminacji ze względu na płeć, powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. Aby zapewnić skuteczniejszą ochronę stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne powinny mieć prawo angażowania się w postępowania, w sposób określony przez państwa członkowskie, w imieniu albo w interesie dowolnej ofiary, nie naruszając krajowych przepisów proceduralnych dotyczących reprezentacji, i do obrony przed sądem.
- (22) Ochrona osób prowadzących działalność na własny rachunek oraz ich małżonków i partnerów życiowych – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – przed dyskryminacją ze względu na płeć powinna być wzmocniona dzięki istnieniu w każdym państwie członkowskim co najmniej organu właściwego lub organów właściwych do analizowania odnośnych problemów, badania możliwych rozwiązań i świadczenia praktycznej pomocy ofiarom. Może to być ten sam organ lub te same organy, które na szczeblu krajowym odpowiadają za wdrażanie zasady równego traktowania.
- (23) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, pozostawiając państwom członkowskim możliwość wprowadzenia lub utrzymania korzystniejszych przepisów.
- (24) Ponieważ cel planowanych działań, tj. zapewnienie we wszystkich państwach członkowskich wspólnego wysokiego poziomu ochrony przed dyskryminacją, nie może

być osiągnięty w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast możliwe jest lepsze jego osiągnięcie na poziomie Unii, Unia może przedsięwziąć środki, zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu o Unii Europejskiej. Zgodnie z zasadą proporcjonalności, określoną w tym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne do osiągnięcia tego celu,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

Artykuł 1

### Przedmiot

1. Niniejsza dyrektywa określa ramy służące wdrożeniu w państwach członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek lub współpracujących przy wykonywaniu takiej działalności, w zakresie spraw nieobjętych dyrektywami 2006/54/WE i 79/7/EWG.

2. Wdrożenie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pod względem dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług pozostaje objęte zakresem dyrektywy 2004/113/WE.

Artykuł 2

### Zakres stosowania

Zakres niniejszej dyrektywy obejmuje:

- osoby prowadzące działalność na własny rachunek, to znaczy wszystkie osoby prowadzące samodzielną działalność zarobkową na warunkach określonych przez prawo krajowe;
- małżonków osób prowadzących działalność na własny rachunek lub partnerów życiowych takich osób – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – którzy nie są pracownikami ani współnikami, ale w stały sposób uczestniczą, na warunkach określonych przez prawo krajowe, w działaniach osoby prowadzącej działalność na własny rachunek i wykonują takie same zadania lub zadania o charakterze wspomagającym.

Artykuł 3

### Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- „dyskryminacja bezpośrednia”: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- „dyskryminacja pośrednia”: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu z osobami innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;

- c) „molestowanie”: sytuacja, w której następuje niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;
- d) „molestowanie seksualne”: sytuacja, w której ma miejsce jakakolwiek forma niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.

#### Artykuł 4

##### Zasada równego traktowania

1. Zasada równego traktowania oznacza brak jakiejkolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, bezpośredniej ani pośredniej, w sektorze publicznym lub prywatnym, np. w związku z zakładaniem, wyposażaniem lub rozszerzaniem działalności firmy lub w związku z rozpoczynaniem lub rozszerzaniem jakiejkolwiek innej formy działalności na własny rachunek.
2. W dziedzinach objętych ust. 1 molestowanie oraz molestowanie seksualne uważa się za dyskryminację ze względu na płeć i dlatego są one zakazane. Sprzeciw wobec takich zachowań lub podporządkowanie się im przez daną osobę nie może stanowić podstawy decyzji dotyczącej tej osoby.
3. W dziedzinach objętych ust. 1 nakłanianie do dyskryminacji osób ze względu na płeć uważane jest za dyskryminację.

#### Artykuł 5

##### Działania pozytywne

Aby zapewnić w praktyce całkowitą równość kobiet i mężczyzn w życiu zawodowym, państwa członkowskie mogą utrzymać lub wprowadzić środki w rozumieniu art. 157 ust. 4 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, na przykład środki służące propagowaniu inicjatywy przedsiębiorczości kobiet.

#### Artykuł 6

##### Zakładanie przedsiębiorstwa

Bez uszczerbku dla szczególnych warunków dostępu do niektórych rodzajów działalności, które to warunki mają jednakowe zastosowanie do obu płci, państwa członkowskie przedsięwzięją konieczne środki w celu zapewnienia, aby warunki zakładania przedsiębiorstwa pomiędzy małżonkami lub partnerami życiowymi – jeżeli i w stopniu, w jakim uznawani są oni przez prawo krajowe – nie były bardziej restrykcyjne niż warunki zakładania przedsiębiorstwa pomiędzy innymi osobami.

#### Artykuł 7

##### Ochrona socjalna

1. W przypadku gdy w danym państwie członkowskim istnieje system ochrony socjalnej dla osób prowadzących działalność na własny rachunek, państwo to podejmuje konieczne

środki w celu zapewnienia, aby małżonkowie i partnerzy życiowi, o których mowa w art. 2 lit. b), mogli korzystać z ochrony socjalnej zgodnie z prawem krajowym.

2. Państwa członkowskie mogą zdecydować, czy ochrona socjalna, o której mowa w ust. 1, jest obowiązkowa czy dobrowolna.

#### Artykuł 8

##### Świadczenia macierzyńskie

1. Państwa członkowskie podejmują konieczne środki w celu zapewnienia, aby kobiety prowadzące działalność na własny rachunek oraz małżonki i partnerzy życiowi, o których mowa w art. 2, mogli zgodnie z przepisami krajowymi mieć przyznany wystarczający zasiłek macierzyński pozwalający na przerwy w ich działalności zawodowej podczas ciąży lub macierzyństwa przez co najmniej 14 tygodni.
2. Państwa członkowskie mogą zdecydować, czy zasiłek macierzyński, o którym mowa w ust. 1, jest obowiązkowy czy dobrowolny.
3. Zasiłek, o którym mowa w ust. 1, uznaje się za wystarczający, jeżeli gwarantuje dochód co najmniej równoważny:
  - a) zasiłkowi, który dana osoba otrzymałaby w razie przerwania swojej działalności z powodów zdrowotnych; lub
  - b) utraconemu średniemu dochodowi lub zyskowi w odniesieniu do porównywalnego poprzedniego okresu, w wysokości podlegającej ewentualnym ograniczeniom określonym w prawie krajowym; lub
  - c) jakimkolwiek innemu zasiłkowi rodzinnemu ustalonym w prawie krajowym, w wysokości podlegającej ewentualnym ograniczeniom określonym w prawie krajowym.

4. Państwa członkowskie podejmują konieczne środki w celu zapewnienia, aby kobiety prowadzące działalność na własny rachunek oraz małżonki oraz partnerzy życiowi, o których mowa w art. 2, mieli dostęp do wszelkich istniejących usług zapewniających czasowe zastępstwo lub do wszelkich istniejących krajowych usług socjalnych. Państwa członkowskie mogą postanowić, że dostęp do tych usług zastępuje w całości lub w części możliwość pobierania zasiłku, o którym mowa w ust. 1 niniejszego artykułu.

#### Artykuł 9

##### Obrona praw

1. Państwa członkowskie zapewniają, aby procedury sądowe lub administracyjne – w tym, o ile państwa członkowskie uznają to za właściwe, procedury pojednawcze – mające na celu wyegzekwowanie obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które w ich własnej opinii poniosły stratę lub szkodę, gdyż nie zastosowano wobec nich zasady równego traktowania, nawet w sytuacji wygaśnięcia stosunku, w ramach którego doszło do domniemanej dyskryminacji.



2. Państwa członkowskie zapewniają, aby stowarzyszenia, organizacje i inne podmioty prawne – które zgodnie z kryteriami określonymi w prawie krajowym mają uzasadniony interes w zapewnieniu przestrzegania niniejszej dyrektywy – mogły brać udział albo w imieniu, albo w interesie skarżącego oraz za jego zgodą, w postępowaniach sądowych lub administracyjnych mających na celu realizację uprawnień wynikających z niniejszej dyrektywy.

3. Ust. 1 i 2 pozostają bez uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących terminów dochodzenia roszczeń z tytułu zasady równego traktowania.

#### Artykuł 10

##### Zadośćuczynienie lub odszkodowanie

Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne do zapewnienia rzeczywistego i skutecznego zadośćuczynienia lub rzeczywistego i skutecznego odszkodowania – zależnie od decyzji państw członkowskich – za straty lub szkody poniesione przez osobę w wyniku dyskryminacji ze względu na płeć, przy czym takie zadośćuczynienie lub odszkodowanie mają zniechęcać do dyskryminacji, a jednocześnie być proporcjonalne do poniesionej straty lub szkody. Takie zadośćuczynienie lub odszkodowanie nie podlegają ograniczeniu przez ustalony wcześniej górny limit.

#### Artykuł 11

##### Organy ds. równości

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zapewnić, że organ lub organy wyznaczone zgodnie z art. 20 dyrektywy 2006/54/WE odpowiadają również za propagowanie, analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób objętych zakresem tej dyrektywy bez względu na płeć.

2. Państwa członkowskie zapewniają, aby zadania organów, o których mowa w ust. 1, obejmowały:

- a) świadczenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji w dochodzeniu ich racji w zakresie dyskryminacji, bez uszczerbku dla praw ofiar i stowarzyszeń, organizacji i innych podmiotów prawnych określonych w art. 9 ust. 2;
- b) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji;
- c) publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń na temat wszelkich problemów związanych z taką dyskryminacją;
- d) wymianę, na właściwym szczeblu, dostępnych informacji z odpowiadającymi im organami europejskimi, takimi jak Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

#### Artykuł 12

##### Uwzględnianie problematyki równości płci

Formułując i wprowadzając w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, politykę i działania w dziedzinach, o których mowa w niniejszej dyrektywie, państwa członkowskie aktywnie uwzględniają cel, jakim jest równość kobiet i mężczyzn.

#### Artykuł 13

##### Rozpowszechnianie informacji

Państwa członkowskie zapewniają, aby zainteresowane osoby na całym obszarze danego państwa były poinformowane wszelkimi odpowiednimi sposobami o przepisach przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy oraz o odpowiednich obowiązujących już przepisach.

#### Artykuł 14

##### Poziom ochrony

Państwa członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne z punktu widzenia ochrony zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn niż przepisy zawarte w niniejszej dyrektywie.

Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może w żadnych okolicznościach być przyczyną obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją już zapewnianego przez państwo członkowskie w zakresie objętym niniejszą dyrektywą.

#### Artykuł 15

##### Sprawozdania

1. Do dnia 5 sierpnia 2015 r. państwa członkowskie przekazują Komisji wszystkie dostępne informacje dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy.

Komisja sporządza sprawozdanie podsumowujące, które przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie nie później niż w dniu 5 sierpnia 2016 r. Sprawozdanie to powinno uwzględniać wszelkie zmiany prawne dotyczące okresu urlopu macierzyńskiego przysługującego pracownikom. Do sprawozdania dołącza się, w stosownych przypadkach, wnioski dotyczące zmiany niniejszej dyrektywy.

2. Sprawozdanie Komisji uwzględni opinie zainteresowanych stron.

#### Artykuł 16

##### Wdrażanie

1. Państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy w terminie do 5 sierpnia 2012 r. Tekst tych przepisów przekazują niezwłocznie Komisji.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odesłanie do niniejszej dyrektywy lub odesłanie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odesłania określone są przez państwa członkowskie.

2. Jeżeli uzasadniają to określone trudności, państwa członkowskie mogą w razie konieczności skorzystać z dodatkowego okresu wynoszącego dwa lata, do dnia 5 sierpnia 2014 r., w celu spełnienia wymogów art. 7 oraz w celu spełnienia wymogów art. 8 w odniesieniu do małżonek i partnerów życiowych, o których mowa w art. 2 lit. b).

3. Państwa członkowskie przekażą Komisji tekst głównych przepisów prawa krajowego, które przyjmą w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

#### Artykuł 17

#### Uchylenie

Dyrektywę 86/613/EWG uchyla się ze skutkiem od dnia 5 sierpnia 2012 r.

Odesłania do uchylonej dyrektywy odczytuje się jako odesłania do niniejszej dyrektywy.

#### Artykuł 18

#### Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie dwudziestego dnia po jej opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

#### Artykuł 19

#### Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Strasburgu dnia 7 lipca 2010 r.

W imieniu Parlamentu  
Europejskiego

J. BUZEK  
Przewodniczący

W imieniu Rady

O. CHASTEL  
Przewodniczący