

Lovforslag nr. L 170. Fremsat den 20. januar 1994 af arbejdsministeren (Jytte Andersen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.¹⁾

§ 1

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 686 af 11. oktober 1990 foretages følgende ændringer:

1. I § 7 indsættes efter stk. 1 som nyt stk.:

»Stk. 2. Barnets mor har pligt til fravær i 2 uger efter fødslen.«

Stk. 2-4 bliver stk. 3-5.

2. I § 7 indsættes som stk. 6:

»Stk. 6. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejde i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.«

3. I § 16 indsættes som nyt stk. 5:

»Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i § 7 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig, fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

Note ¹⁾ Denne lov vedrører implementeringen af Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF).

Bemærkninger til lovforslaget

Rådet for Arbejds- og Socialministre vedtog den 19. oktober 1992 Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, der er gravide, som lige har født eller som ammer.

Direktivet er optrykt som bilag til dette lovforslag.

Direktivet er et minimumsdirektiv, der har til formål at sikre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed på arbejdspladserne under graviditet og barsel.

Direktivet kan ikke danne grundlag for en eventuel forringelse af det beskyttelsesniveau, der allerede findes i de enkelte medlemsstater, idet medlemsstaterne i henhold til traktaten forpligter sig til at fremme forbedringen af de eksisterende vilkår på dette område, og sætter sig som mål at harmonisere disse vilkår på et stadigt stigende niveau.

Kommissionen har i sit handlingsprogram til gennemførelse af fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder bl.a. som mål, at Rådet vedtager et direktiv om beskyttelse af gravide kvinder under arbejde.

Hovedindholdet af direktivet er beskyttelse af sikkerheden og sundheden hos gravide og kvinder, der lige har født eller som ammer.

Direktivet beskytter de gravide lønmodtagere og lønmodtagere, der lige har født eller som ammer mod farlige stoffer, arbejdsprocesser m.v. under arbejdet.

Beskyttelsen indtræder fra det tidspunkt, lønmodtageren underretter arbejdsgiveren om graviditeten og gælder fra underretningstidspunktet.

Arbejdsgiveren eller vedkommende myndighed vurderer, om de arbejdsopgaver, som kan indebære en specifik risiko for arbejdstagerne samt arten og omfanget af den belastning arbejdstagerne udsættes for i den pågældende virksomhed, og underretter arbejdstageren om vurderingen.

Arbejdsgiveren træffer i konsekvens af vurderingen ved en midlertidig ændring af vedkommendes arbejdsforhold eller arbejdstid de nødvendige foranstaltninger til at undgå, at den pågældende arbejdstager udsættes for risiko. Konsekvenserne af vurde-

ringen kan være ændret arbejdstid, overflytning til andre arbejdsopgaver eller fritagelse fra arbejde i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis.

Godtgøres det ved en lægelig vurdering, at gravide og kvinder, der lige har født eller som ammer, ikke bør udføre natarbejde under hensyntagen til deres sikkerhed og sundhed, kan konsekvenserne af den lægelige vurdering tilsvarende være, at arbejdstageren må overflyttes til andet arbejde, herunder dagarbejde eller, hvor dette ikke er muligt, fritages fra arbejde med en eventuel forlængelse af den i direktivet beskrevne barselorlov på 14 uger.

Barselorloven ifølge direktivet er på mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og efter fødslen. Ligebehandlingsloven giver allerede i dag ret til fravær fra arbejde i 4 uger før fødslen og op til 24 uger efter fødslen. Ifølge direktivet skal 2 uger i forbindelse med fødslen gøres obligatoriske. Der skal sikres den gravide ret til betalt fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden.

Direktivet rummer forbud mod, at gravide eller kvinder på barselorlov afskediges på grund af graviditeten eller barselfraværet. Et sådant forbud mod afskedigelse af gravide findes i den nuværende ligebehandlingslovens § 9, jf. § 16. Eventuel afskedigelse i de pågældende perioder forpligter arbejdsgiveren til at udfærdige en skriftlig berettiget begrundelse for afskedigelsen.

Arbejdstagerne bevarer løn eller anden passende ydelse i henhold til national lovgivning eller praksis, i tilfælde af overflytning til andet arbejde under graviditeten eller i en periode efter fødslen, som fastsættes af den kompetente nationale sikkerheds- og sundhedsmyndighed. Den nævnte periode findes i ligebehandlingsloven og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel. Perioden er på 4 uger før fødslen og op til 24 uger efter fødslen. De samme gælder for arbejdstagere, hvis arbejdsforhold ændres efter en lægelig vurdering i henseende til natarbejde.

En ydelse anses ifølge direktivet for passende, når den mindst sikrer en indtægt, der svarer til hvad den pågældende ville få under sygeorlov, eventuelt in-

denfor et loft fastsat i henhold til national lovgivning. Et sådant loft er fastsat i reglerne for barseldagpenge.

Efter direktivet indtræder beskyttelsen først fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren underrettes. Den danske ligebehandlingslov indeholder ikke en sådan betingelse, og er derfor også på det punkt videregående. Hvis det fx. overenskomstmæssigt er fastsat, at arbejdsgiveren skal underrettes på et bestemt tidspunkt, er ligebehandlingslovens beskyttelse ikke afhængig af, at dette også faktisk er sket. Noget andet er, at lønmodtageren, fx. af bevismæssige grunde, kan have interesse i at underrette arbejdsgiveren.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Nr. 1 svarer til direktivets artikel 8, stk. 2, hvorefter barselorloven skal omfatte mindst 2 ugers obligatorisk barselorlov fordelt før eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis. Det foreslås at placere perioden efter føds-

len, hvor formentlig praktisk talt alle barslende i dag tager orlov.

I praksis får bestemmelsen derfor næppe nogen betydning.

Nr. 2. Ifølge direktivets artikel 9 har den kvindelige arbejdstager ret til betalt fravær fra arbejde i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden. Direktivet må forstås sådan, at i det omfang arbejdstageren kan gå til graviditetsundersøgelser udenfor arbejdstiden, finder bestemmelsen ikke anvendelse.

Direktivet omfatter alene forebyggende graviditetsundersøgelser, hvorimod fertilitetsundersøgelser og lignende ikke er omfattet, da de ligger før graviditetens indtræden.

Nr. 3. Direktivets artikel 10, stk. 2, giver anvisning på, at en eventuel afskedigelse i graviditets- eller barselperioden skal begrundes skriftligt. Dette indføjes som en ny § 16, stk. 5. Når det endvidere i direktivet siges, at begrundelsen skal være »berettiget«, ligger der heri, at begrundelsen ikke må angive ulovlige hensyn. Også dette præciseres i bestemmelsen.

Bilag

*I dette bilag er (med mindre skrift)
indsat den gældende formulering af de bestemmelser,
der berøres af lovforslaget*

§ 7. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 4 uger til fødslen. Efter fødslen har forældrene ret til fravær fra arbejdet i tilsammen indtil 24 uger, hvoraf indtil 10 uger kan udnyttes af faderen efter den 14. uge efter fødslen. Fraværsretten kan kun udnyttes af en af forældrene ad gangen.

Stk. 2. Barnets far har ret til fravær i indtil 2 uger efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. Retten er uafhængig af fraværsretten efter stk. 1.

Stk. 3. Hvis barnet er indlagt på sygehus, kan retten til fravær efter stk. 2 udsættes, jf. § 10, stk. 6.

Stk. 4. En lønmodtager har i øvrigt i de perioder, hvor lønmodtageren er berettiget til dagpenge i henhold til kapitel 7 i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

§ 16. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, skal afskedigelsen underkendes, såfremt der nedlægges påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager i strid med § 9, uden at afskedigelsen underkendes, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. Godtgørelsen, der ikke kan overstige 78 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagen omstændigheder i øvrigt.

Stk. 4. Såfremt en afskedigelse finder sted under graviditet, barsel eller adoption, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold.

1. I § 7 indsættes efter stk. 1 som nyt stk.:

»Stk. 2. Barnets mor har pligt til fravær i 2 uger efter fødslen.«

Stk. 2-4 bliver stk. 3-5.

2. I § 7 indsættes som stk. 6:

»Stk. 6. En kvindelig lønmodtager har ret til fravær fra arbejde i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse skal finde sted i arbejdstiden.«

3. I § 16 indsættes som nyt stk. 5:

»Stk. 5. Afskediges en lønmodtager i de i § 7 nævnte perioder, har lønmodtageren krav på en skriftlig, fyldestgørende begrundelse for afskedigelsen.«

Rådets direktiv 92/85/EØF

af 19. oktober 1992

om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16 stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)

RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR -

under henvisning til Traktaten om Oprettelse af Det Europæiske Økonomiske Fællesskab, særlig artikel 118 A,

under henvisning til forslag fra Kommissionen, udarbejdet efter høring af Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen,

i samarbejde med Europa-Parlamentet, under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg, og ud fra følgende betragtninger:

Ifølge Traktatens artikel 118 A vedtager Rådet ved udstedelse af direktiver minimumsfor skrifter med henblik på at forbedre navnlig arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed;

dette direktiv kan ikke danne grundlag for en eventuel forringelse af det beskyttelsesniveau, som allerede findes i de enkelte medlemsstater, idet medlemsstaterne i henhold til Traktaten forpligter sig til at fremme forbedring af de eksisterende vilkår på dette område og sætter sig som mål at harmonisere disse vilkår på et stadigt stigende niveau;

i henhold til Traktatens artikel 118 A undgås det i disse direktiver, at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder;

i henhold til afgørelse 74/325/EØF, senest ændret ved akten vedrørende Spaniens og Portugals tiltrædelse, skal Kommissionen høre Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygi-

ejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen i forbindelse med udarbejdelse af forslag på dette område;

stats- og regeringscheferne for elleve medlemsstater vedtog under Det Europæiske Råds samling den 9. december 1989 i Strasbourg fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, i hvis punkt 19 det hedder:

»Enhver arbejdstager skal på arbejdspladsen have tilfredsstillende vilkår for såvidt angår beskyttelse af sikkerheden og sundheden. Der skal træffes passende foranstaltninger med henblik på en fortsat harmonisering af vilkårene inden for dette område på et stadigt stigende niveau«;

Kommissionen har i sit handlingsprogram til gennemførelsen af fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder bl.a. som mål, at Rådet vedtager et direktiv om beskyttelse af gravide kvinder under arbejdet;

ifølge artikel 15 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet skal særligt følsomme risikogrupper beskyttes mod farer, som for dem er særligt alvorlige;

arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, må i mange henseender betragtes som en særlig risikogrube, og der må træffes foranstaltninger til beskyttelse af deres sikkerhed og sundhed;

foranstaltninger til beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som ammer, eller som lige har født, må ikke føre til forringelse af kvindernes stil-

ling på arbejdsmarkedet, og må ikke berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder;

visse typer arbejdsopgaver kan indebære en særlig risiko for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, udsættes for farlige agenser, arbejdsprocesser eller arbejdsforhold, og disse risici skal derfor vurderes, og resultatet af denne vurdering meddeles arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter;

viser denne vurdering, at der er en risiko for arbejdstagerens sikkerhed eller sundhed, skal der træffes foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstageren;

gravide og ammende arbejdstagere bør ikke udføre et arbejde, når en vurdering har vist, at det indebærer risiko for udsættelse for visse særligt farlige agenser eller arbejdsforhold, og sikkerheden eller sundheden bringes i fare;

der bør fastsættes bestemmelser om, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ikke skal udføre natarbejde, når dette er nødvendigt af hensyn til deres sikkerhed eller sundhed;

sårbarheden hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, nødvendiggør en ret til barselorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen og en obligatorisk barselorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen;

risikoen for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, afskediges på grund af deres tilstand, kan skade deres fysiske og psykiske tilstand, og der bør derfor vedtages et forbud mod afskedigelse;

foranstaltningerne til tilrettelæggelse af arbejdet med henblik på beskyttelse af sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, vil være virkningsløse, hvis de ikke knyttes sammen med bevarelse af rettighederne i henhold til arbejdsaftalen, herunder bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse;

bestemmelserne om barselorlov vil ligeledes være virkningsløse, hvis de ikke knyttes sammen med bevarelse af rettighederne i henhold til arbejdsaftalen og bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse;

udtrykket passende ydelse skal i tilfælde af barselorlov betragtes som et teknisk udgangspunkt med henblik på at fastsætte det laveste beskyttelsesniveau og må under ingen om-

stændigheder fortolkes, som om graviditet sidestilles med sygdom

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

AFSNIT I

FORMÅL OG DEFINITIONER

Artikel 1

Formål

1. Dette direktiv, som er tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF, har til formål at iværksætte foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

2. Bestemmelserne i direktiv 89/391/EØF finder med undtagelse af artikel 2, stk. 2, i fuld udstrækning anvendelse på hele det i stk. 1 nævnte område, dog med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.

3. Dette direktiv må ikke føre til en forringelse af det beskyttelsesniveau, som arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, havde i hver medlemsstat på datoen for direktivets vedtagelse.

Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) *gravid arbejdstager*: enhver arbejdstager, som er gravid, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis
- b) *arbejdstager, som lige har født*: enhver arbejdstager, som lige har født, som defineret efter national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis
- c) *ammende arbejdstager*: enhver arbejdstager, som ammer som defineret i national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis.

AFSNIT II

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 3

Retningslinier

1. Kommissionen fastlægger i samråd med medlemsstaterne og bistået af Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen retningslinier for vurdering af de kemiske, fysiske og biologiske agenser samt de industrielle processer, der anses for at udgøre en fare for de i artikel 2 definerede arbejdstageres sikkerhed og sundhed.

Retningslinierne i første afsnit skal også omfatte arbejdsbevægelser og -stillinger, psykisk og fysisk træthed og andre fysiske og psykiske belastninger i forbindelse med de i artikel 2 definerede arbejdstageres arbejdsopgaver.

2. De i stk. 1 nævnte retningslinier skal være vejledende for den vurdering, der er omhandlet i artikel 4, stk. 1.

Med henblik herpå meddeler medlemsstaterne arbejdsgivere og arbejdstagere og/eller deres repræsentanter i de pågældende medlemsstater disse retningslinier.

Artikel 4

Vurdering og underretning

1. For alle arbejdsopgaver, som kan indebære en specifik risiko for, at arbejdstagere udsættes for de agenser, arbejdsprocesser eller arbejdsforhold, som er opført på en ikke-udtømmende liste i bilag I, skal arbejdsgiveren eller de beskyttelses- og forebyggelsestjenester, som er omhandlet i artikel 7 i direktiv 89/391/EØF, vurdere arten, omfanget og varigheden af den belastning, arbejdstagere, som defineret i artikel 2 udsættes for i den pågældende virksomhed og/eller institution, således at man kan:

- foretage en bedømmelse af alle risici for sikkerheden og sundheden samt alle virkninger for de i artikel 2 definerede arbejdstagere under graviditet eller amning
- afgøre, hvilke foranstaltninger, der skal træffes.

2. Med forbehold af artikel 10 i direktiv 89/391/EØF skal arbejdstagere som defineret i artikel 2 og arbejdstagere, der kan tænkes at

befinde sig i en af de i artikel 2 beskrevne situationer, og/eller deres repræsentanter underrettes om resultaterne af den i stk. 1 nævnte vurdering og om alle foranstaltninger vedrørende sikkerhed og sundhed under arbejdet i den pågældende virksomhed og/eller institution.

Artikel 5

Konsekvenserne af resultaterne af vurderingen

1. Hvis den i artikel 4, stk. 1, omhandlede vurdering viser, at der er risiko for en i artikel 2 defineret arbejdstagers sikkerhed eller sundhed samt risiko for en negativ indvirkning på den pågældendes graviditet eller amning, træffer arbejdsgiveren, ved en midlertidig ændring af vedkommendes arbejdsforhold og/eller arbejdstid, de nødvendige foranstaltninger til at undgå, at den pågældende arbejdstager udsættes for denne risiko, jf. dog artikel 6 i direktiv 89/391/EØF.

2. Hvis en ændring af arbejdsforhold og/eller arbejdstid ikke er teknisk og/eller objektivt mulig eller ikke med rimelighed kan forlanges, træffer arbejdsgiveren de nødvendige foranstaltninger til at overføre den pågældende arbejdstager til andre arbejdsopgaver.

3. Hvis overførslen til andre arbejdsopgaver ikke er teknisk og/eller objektivt mulig eller ikke med rimelighed kan forlanges, fritages den pågældende arbejdstager i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis for at arbejde, så længe dette er nødvendigt for at beskytte hendes sikkerhed eller sundhed.

4. Denne artikels bestemmelser gælder tilsvarende, når en arbejdstager, der udfører arbejde, som er forbudt i henhold til artikel 6, bliver gravid eller ammer og underretter arbejdsgiveren herom.

Artikel 6

Forbud mod udsættelse

Foruden de almindelige bestemmelser om beskyttelse af arbejdstagerne, herunder navnlig de bestemmelser, der vedrører grænseværdier for erhvervsmæssig udsættelse:

1) må gravide arbejdstagere som defineret i artikel 2, litra a), under ingen omstændigheder udføre arbejdsopgaver, hvis vurderin-

gen har vist, at de pågældende arbejdsopgaver medfører risiko for udsættelse for de agenser eller arbejdsforhold, der er opført i bilag II, afsnit A, og deres sikkerhed eller sundhed bringes i fare

- 2) må ammende arbejdstagere som defineret i artikel 2, litra c), under ingen omstændigheder udføre arbejdsopgaver, hvis vurderingen har vist, at de pågældende arbejdsopgaver medfører risiko for udsættelse for de agenser eller arbejdsforhold, der er opført i bilag II, afsnit B, og deres sikkerhed eller sundhed bringes i fare.

Artikel 7

Natarbejde

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at en arbejdstager som defineret i artikel 2 ikke skal udføre natarbejde under graviditeten eller i en periode efter fødslen, der fastsættes af den kompetente nationale sikkerheds- og sundhedsmyndighed, når der efter medlemsstaternes regler fremlægges en lægeerklæring om, at dette er nødvendigt af hensyn til den pågældende arbejdstagers sikkerhed eller sundhed.

2. De i stk. 1 omhandlede foranstaltninger skal i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis omfatte muligheden for:

- overgang til dagarbejde, eller
- fritagelse for arbejde eller forlængelse af barselorloven, når overgang til dagarbejde ikke er teknisk og/eller objektivt muligt eller ikke er rimelig kan forlanges.

Artikel 8

Barselorlov

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

2. Den i stk. 1 nævnte barselorlov skal omfatte en obligatorisk barselorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse og national lovgivning og/eller praksis.

Artikel 9

Ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at gravide arbejdstagere som defineret i artikel 2, litra a), i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis har ret til betalt fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden.

Artikel 10

Forbud mod afskedigelse

For at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

- 1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.
- 2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen.
- 3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagere som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1.

Artikel 11

Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen

For at sikre, at en arbejdstager som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, der er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

- 1) I de tilfælde, der er omhandlet i artikel 5, 6 og 7, skal de i artikel 2 definerede arbejdstagers rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, herunder bevarelse af deres løn og/eller oppebærelse af en passende ydelse, sikres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

- 2) I det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8:
- a) skal de i artikel 2 definerede arbejdsta-
geres rettigheder i forbindelse med ar-
bejdsaftalen, bortset fra de i litra b) ne-
denfor nævnte, sikres
 - b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppe-
bærelse af en passende ydelse sikres de i
artikel 2 definerede arbejdstagere.
- 3) Den ydelse, der er omhandlet i nr. 2), litra
b), anses for passende, når den sikrer en
indtægt, der mindst svarer til den, som den
pågældende arbejdstager ville få under sy-
georlov, eventuelt inden for et loft fastsat i
henhold til den nationale lovgivning.
- 4) Medlemsstaterne kan gøre retten til den løn
eller ydelse, der er omhandlet i nr. 1) og nr.
2), litra b), betinget af, at arbejdstageren op-
fylder betingelserne for en sådan ret i hen-
hold til den nationale lovgivning.
Det må under ingen omstændigheder kræ-
ves, at den pågældende skal have arbejdet
mere end tolv måneder umiddelbart inden
det forventede fødselstidspunkt.

Artikel 12

Forsvar af rettigheder

Medlemsstaterne indfører i deres nationale
retsorden de nødvendige bestemmelser for, at
enhver arbejdstager, der anser sine rettigheder
for krænket som følge af manglende overhol-
delse af kravene i dette direktiv, kan gøre disse
rettigheder gældende for retslige instanser og/
eller, i overensstemmelse med national lovgiv-
ning og/eller praksis, indbringe sagen for an-
dre kompetente instanser.

Artikel 13

Tilpasning af bilagene

1. Rent tekniske tilpasninger af bilag I på bag-
grund af den tekniske udvikling, ændringer i
de internationale bestemmelser og specifikka-
tioner samt ny viden på det område, som er
omfattet af dette direktiv, vedtages efter frem-
gangsmåden i artikel 17 i direktiv 89/ 391/
EØF.

2. Bilag II kan kun ændres efter fremgangsmå-
den i Traktatens artikel 118 A.

Artikel 14

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love
og administrative bestemmelser i kraft for at
efterkomme dette direktiv senest to år efter di-
rektivets vedtagelse, eller sikre senest to år ef-
ter dets vedtagelse, at arbejdsmarkedets parter
har indført de nødvendige bestemmelser ved
overenskomster, idet medlemsstaterne skal
vedtage alle nødvendige bestemmelser, således
at de til enhver tid kan garantere de resultater,
som dette direktiv foreskriver.

De underretter straks Kommissionen her-
om.

2. Når medlemsstaterne vedtager de i stk. 1
nævnte love og administrative bestemmelser,
skal de indeholde en henvisning til dette direktiv,
eller de skal ved offentliggørelsen ledsages
af en sådan henvisning. De nærmere regler for
denne henvisning fastsættes af medlemsstater-
ne.

3. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen
teksten til de vigtigste nationale retsfor-
skrifter, som de allerede har udstedt, eller som de ud-
steder på det område, der er omfattet af dette
direktiv.

4. Medlemsstaterne forelægger hvert femte år
Kommissionen en rapport om den praktiske
gennemførelse af bestemmelserne i dette di-
rektiv med anførelse af de af arbejdsmarkedets
parter fremførte synspunkter.

Medlemsstaterne forelægger dog første gang
fire år efter direktivets vedtagelse Kommissio-
nen en rapport om den praktiske gennemførel-
se af bestemmelserne i dette direktiv med anfø-
relse af de af arbejdsmarkedets parter fremfør-
te synspunkter.

Kommissionen underretter Europa-Parla-
mentet, Rådet, Det Økonomiske og Sociale
Udvalg samt Det Rådgivende Udvalg for Sik-
kerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på
Arbejdspladsen herom.

5. Kommissionen forelægger regelmæssigt Eu-
ropa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske
og Sociale Udvalg en rapport om gennemførel-
sen af dette direktiv under hensyntagen til
stk. 1, 2 og 3.

Bilag til f. t. l. vedr. ligebehandling

6. Rådet tager dette direktiv op til fornyet overvejelse på grundlag af en evaluering på grundlag af de i stk. 4, andet afsnit, omhandlende rapporter og efter omstændighederne på grundlag af et forslag, som Kommissionen skal forelægge senest fem år efter direktivets vedtagelse.

Artikel 15

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.
Udfærdiget i Luxembourg,
den 19. oktober 1992.

På Rådets vegne

D. Curry

Formand

IKKE-UDTØMMENDE LISTE OVER AGENSER, ARBEJDSPROCESSER OG ARBEJDSFORHOLD OMHANDLET I ARTIKEL 4, STK. 1

A. Agenser

1. *Fysiske agenser*, når disse anses for at være agenser, som medfører læsioner på fosteret og/eller kan medføre, at moderkagen river sig løs, navnlig

- a) stød, vibrationer eller bevægelser
- b) manuel håndtering af tunge byrder, der kan indebære risici, navnlig for ryg og lænd
- c) støj
- d) ioniserende stråling
- e) ikke-ioniserende stråling
- f) ekstrem kulde og varme
- g) bevægelser og stillinger, omplaceringer – enten inden for eller uden for virksomheden – psykisk og fysisk træthed og andre fysiske belastninger i forbindelse med arbejdstagerens arbejdsopgaver.

2. *Biologiske agenser*

Biologiske agenser fra risikogruppe 2, 3 og 4 i henhold til artikel 2, litra d), nr. 2, 3 og 4, i direktiv nr. 90/679/EØF, hvis det er erkendt, at disse agenser eller de terapeutiske foranstaltninger, der er nødvendige i forbindelse hermed, er far-

lige for den gravides og fosterets sundhed, og de endnu ikke er opført i bilag II.

3. *Kemiske agenser*

Følgende kemiske agenser, hvis det er erkendt, at de er farlige for den gravides og fosterets sundhed, og de endnu ikke er opført i bilag II:

- a) stoffer, der er mærket R 40, R 45, R 46 og R 47 i henhold til direktiv 67/548/EØF, hvis de endnu ikke er opført i bilag II
- b) kemiske agenser, som er opført i bilag I til direktiv 90/394/EØF
- c) kviksølv og kviksølvforbindelser
- d) mitosehæmmende lægemidler
- e) carbonmonoxid
- f) kemiske agenser, som bevisligt medfører en farlig penetration af huden.

B. Processer

- Arbejdsprocesser som anført i bilag I til direktiv 90/394/EØF.

C. Arbejdsforhold

- Arbejde under jorden i miner.

Bilag II

**IKKE-UDTØMMENDE LISTE OVER AGENSER OG ARBEJDSFORHOLD OMHANDLET
I ARTIKEL 6****A. Gravide arbejdstagere som defineret i artikel 2, litra a)**1. *Agenser*

a) Fysiske agenser

- Arbejde under højt overtryk, f.eks. i trykkamre og ved dykning.

b) Biologiske agenser

Følgende biologiske agenser:

- toxoplasma
- rubeolevirus

medmindre der foreligger bevis for, at den gravide arbejdstager er beskyttet i tilstrækkelig grad mod disse agenser, fordi hun er immun over for dem.

c) Kemiske agenser

- Bly og blyforbindelser, hvis der er risiko for, at disse agenser optages i den menneskelige organisme.

2. *Arbejdsforhold*

- Arbejde under jorden i miner.

B. Ammende arbejdstagere som defineret i artikel 2, litra c)1. *Agenser*

a) Kemiske agenser

- Bly og blyforbindelser, hvis der er risiko for, at disse agenser optages i den menneskelige organisme.

2. *Arbejdsforhold*

- Arbejde under jorden i miner.

Erklæring fra Rådet og Kommissionen ad artikel 11, nr. 3), i direktiv 92/85/EØF, optaget i mødeprotokollen for Rådets 1 608. samling (19. oktober 1992 i Luxembourg)

RÅDET OG KOMMISSIONEN erklærer:

»Det er udelukkende af tekniske grunde, at der – for så vidt angår fastsættelsen af størrelsen af den ydelse, der skal udbetales i henhold til artikel 11, nr. 2), litra b), og nr. 3) – foretages en sammenligning med den ydelse, som arbejdstagere ville få under sygeorlov. Sammenligningen betyder på ingen måde, at graviditet og fødsel sidestilles med sygdom. Alle medlemsstaters sociallovgivning indeholder be-

stemmelser om, at der skal udbetales en ydelse under sygeorlov. At der i den foreliggende af-fattelse foretages en sammenligning med en sådan sygeorlovsydelse har udelukkende til formål at angive et konkret, fast referencebeløb i alle medlemsstater, som kan bruges ved fastsættelsen af mindsteydelsen under barselorlov. Hvis der i de enkelte medlemsstater udbetales en ydelse, som overstiger den, der fastsættes i direktivet, bibeholdes denne naturligvis. Dette fremgår tydeligt af direktivets artikel 1, stk. 3.«