

Lovforslag nr. L 220. Fremsat den 23. marts 1994 af socialministeren (Yvonne Herløv Andersen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel

(Ret til betalt fravær på grund af graviditetsundersøgelser)

§ 1

I lov nr. 852 af 20. december 1989 om dagpenge ved sygdom eller fødsel, som senest ændret ved lov nr. 1130 af 22. december 1993, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 2, indsættes efter nr. 2 som nyt nummer:

»3) private og offentlige arbejdsgivere ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.«

Nr. 3 bliver herefter nr. 4.

2. I § 11 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. Bestemmelsen finder ikke anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til at udbetale dagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af

sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.«

3. I § 17 indsættes som stk. 4:

»Stk. 4. Betingelserne i stk. 1 og 2 gælder ikke for udbetaling af dagpenge efter § 11, stk. 2.«

4. I § 16 indsættes som stk. 5:

»Stk. 5. Arbejdsgiveren udbetaler nedsatte dagpenge ved delvist fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.«

5. I § 25 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Private og offentlige arbejdsgivere afholder udgifterne til dagpenge ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.«

§ 2

Loven træder i kraft den 1. oktober 1994.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

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. De nødvendige ændringer i den nationale lovgivning skal være gennemført inden 2 år efter direktivets gennemførelse.

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 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, da lønmodtageren underretter arbejdsgiveren om graviditeten, og gælder fra underretningstidspunktet.

Danmark opfylder allerede i dag i kapitel 7 i loven om dagpenge ved sygdom og fødsel direktivets bestemmelser om ret til dagpenge i forbindelse med iværksættelse af foranstaltninger, der skal sikre arbejdstagerens sundhed på arbejdspladserne under graviditeten og barsel. Dog indeholder denne lov ikke regler om dagpenge ved fravær p.g.a. forebyggende undersøgelser.

Økonomiske og administrative konsekvenser

En lang række offentlige som private arbejdsgivere betaler allerede i dag løn eller dagpenge til heltidsansatte i forbindelse med disses fravær i arbejdstiden p.g.a. graviditetsundersøgelser, idet undersøgelserne behandles på samme måde som fravær i forbindelse med læge- og tandlægebesøg.

Under den forudsætning skønnes arbejdsgivernes samlede merudgifter ved ordningen at ville udgøre 7,5 mill. kr. Merudgifterne fordeler sig med 3,5 mill. kr. til de offentlige arbejdsgivere og 4,0 mill. kr. til de private arbejdsgivere.

For 1994 udgør udgifterne 0,9 mill. kr. for de offentlige arbejdsgivere og 1,0 mill. kr. for de private arbejdsgivere under forudsætning af, at ændringsloven træder i kraft den 1. oktober 1994.

De kommunale arbejdsgivers udgifter giver ikke anledning til kompensation over bloktilskuddet, da der er tale om udgifter, der skal afholdes af såvel offentlige som private arbejdsgivere. Forslaget vil blive forhandlet med de kommunale parter.

Forslaget medfører ingen administrative konsekvenser.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til nr. 1 og 2

Efter forslaget sikres der den gravide arbejdstager ret til betalt fravær fra arbejdet i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden.

Efter gældende lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel er der ikke ret til dagpenge i forbindelse med fravær fra arbejdet i forbindelse med almindelige forebyggende undersøgelser.

Forslaget om indsættelse af et nyt 2. pkt. i stk. 2 i den gældende lovs § 11 indebærer, at bestemmelsen om, at arbejdsgiverne skal betale dagpenge ved nødvendige fravær til forebyggende graviditetsundersøgelser, kan gennemføres ved kollektive overenskomster på arbejdsmarkedet.

Hvis parterne ved kommende overenskomstforhandlinger gennemfører bestemmelsen i dagpenge-lovens § 11, stk. 2 således, at arbejdsgiverne ved overenskomsterne pålægges pligter som mindst svarer til direktiv 92/85, finder § 11, stk. 2 i loven om dagpenge ved sygdom ikke anvendelse. Hvis arbejdsmarkedets parter bruger muligheden for at gennemføre bestemmelsen i § 11, stk. 2 ved kollektive overenskomster, betyder dette, at uoverensstemmelser mellem lønmodtager og arbejdsgiver om retten til dagpenge ved fravær i forbindelse med forebyggende graviditetsundersøgelser behandles i det fagretlige system.

F. t. l. vedr. dagpenge

I det omfang bestemmelsen i § 11, stk. 2 ikke gennemføres ved overenskomst, behandles tvister om dagpenge i tilfælde af fravær fra arbejdet ved forebyggende graviditetsundersøgelser af Dagpengeudvalget.

Til nr. 3

Det foreslås, at beskæftigelseskravet i dagpengelovens § 17 jf. § 4, ikke skal gælde for udbetaling af godtgørelsen ved fravær fra arbejdet på grund af de forebyggende graviditetsundersøgelser. En kvinde vil således have ret til dagpenge uagtet dagpengelovens krav om 13 ugers ansættelse og 120 timers beskæftigelse ikke er opfyldt, når graviditetsundersøgelsen ikke kan finde sted uden for arbejdstiden.

Til nr. 4

Det foreslås, at der er ret til nedsatte dagpenge i forbindelse med fravær fra arbejdet, når den fore-

byggende graviditetsundersøgelse medfører delvist fravær fra arbejdet.

Kravet om, at nedsatte dagpenge først udbetales, når fraværet fra arbejdet udgør mindst 4 timer pr. uge, gælder ikke ved fravær p.g.a. forebyggende graviditetsundersøgelser.

Til nr. 5

Efter forslaget skal de private og offentlige arbejdsgivere afholde udgifterne til dagpenge ved fravær på grund af graviditetsundersøgelser. Der kan således ikke ydes refusion fra de kommunale dagpengemyndigheder for disse udgifter.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. oktober 1994 samtidig med Arbejdsministeriets forslag til Lov om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v.

Bilag

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

§ 1

I lov nr. 852 af 20. december 1989 om dagpenge ved sygdom eller fødsel, som senest ændret ved lov nr. 1130 af 22. december 1993, foretages følgende ændringer:

1. I § 1, stk. 2, indsættes efter nr. 2 som nyt nummer:

»3) private og offentlige arbejdsgivere ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.«

Nr. 3 bliver herefter nr. 4.

Stk. 2. Dagpenge ydes af

- 1) private arbejdsgivere til ansatte ved sygefravær i 2 uger fra 1. hele fraværsdag,
- 2) offentlige arbejdsgivere til ansatte ved sygefravær fra 1. hele fraværsdag,
- 3) kommunen i øvrige tilfælde.

2. I § 11 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Arbejdsgiveren udbetaler dagpenge under fravær fra arbejdet på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser. Bestemmelsen finder ikke anvendelse i det omfang, en pligt for arbejdsgiveren til at udbetale dagpenge eller anden passende ydelse følger af kollektiv overenskomst, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 92/85 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.«

§ 11. Kommunen udbetaler dagpenge under fravær på grund af graviditet, barsel og adoption.

3. I § 17 indsættes som stk. 4:

»Stk. 4. Betingelserne i stk. 1 og 2 gælder ikke for udbetaling af dagpenge efter § 11, stk. 2.«

§ 17. Dagpenge efter dette kapitel udbetales til lønmodtagere, der ved påbegyndelse af frværet

- 1) opfylder de beskæftigelseskrav, der er nævnt i § 4,
- 2) ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, uddannelses- eller iværksætterydelse eller kursusgodtgørelse ydet som erstatning for arbejdsløshedsdagpenge, ydelse efter § 3, stk. 5, i lov om arbejdstilbud til ledige, jf. § 9, stk. 3, såfremt fraværet på grund af barsel m.v. ikke fandt sted, eller
- 3) inden for den seneste måned har afsluttet en erhvervmæssig uddannelse af mindst 18 måneders varighed.

Stk. 2. Dagpenge efter dette kapitel udbetales til personer med indtægt ved selvstændig erhvervsvirksomhed, der ved begyndelsen af fraværet opfylder beskæftigelseskravet i § 10, stk. 2.

Stk. 3. Ved opgørelse af beskæftigelseskravet efter stk. 1, nr. 1 og stk. 2 medregnes perioder, hvor den sikrede på grund af arbejdsforholdets særlige karakter har måttet ophøre med arbejdet inden 4 uger før fødslen, eller det efter en lægelig bedømmelse skønnes nødvendigt, at den sikrede var skånet for arbejde, selv om betingelserne i § 12, stk. 2, ikke var opfyldt.

4. I § 16 indsættes som stk. 5:

»Stk. 5. Arbejdsgiveren udbetaler nedsatte dagpenge ved delvist fravær fra arbejdet på

grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.«

§ 16. Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til dagpenge.

Stk. 2. Den sikrede kan uden at miste retten til dagpenge deltage i fritidsundervisning, når hensynet til barnet ikke taler imod dette, eller varetage borgerligt ombud.

Stk. 3. Der kan ydes dagpenge fra kommunen i forbindelse med delvist fravær fra arbejdet

- 1) ved sygeligt forløbende graviditet,
- 2) på grund af arbejdets særlige karakter,
- 3) i 4-ugers-perioden før fødslen,
- 4) ved adoption
- 5) ved deltagelse i undervisning og lignende

af begrænset varighed og med erhvervs-mæssigt formål.

Stk. 4. Socialministeren fastsætter nærmere regler om ret til dagpenge efter stk. 1-3.

5. I § 25 indsættes efter stk. 2 som nyt stykke:

»Stk. 3. Private og offentlige arbejdsgivere afholder udgifterne til dagpenge ved fravær på grund af forebyggende graviditetsundersøgelser.«

§ 25. Private arbejdsgivere afholder udgifterne til dagpenge i de første 2 uger af en fraværdsperiode under sygdom, mens de øvrige udgifter til dagpenge afholdes af den kommune, hvor den sikrede har bopæl.

Stk. 2. Offentlige arbejdsgivere afholder udgifterne til dagpenge under sygdom i hele fraværdsperioden, jf. dog § 3.

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 undgår 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 risikogruppe, 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 med rimelighed 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 med 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:

- 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.
- 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.
- 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:

- I de tilfælde, der er omhandlet i artikel 5, 6 og 7, skal de i artikel 2 definerede arbejdstageres 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 arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i litra b) nedenfor nævnte, sikres
 - b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse 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 sygeorlov, 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 opfylder betingelserne for en sådan ret i henhold til den nationale lovgivning.
Det må under ingen omstændigheder kræves, 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 overholdelse af kravene i dette direktiv, kan gøre disse rettigheder gældende for retslige instanser og/eller, i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, indbringe sagen for andre kompetente instanser.

Artikel 13

Tilpasning af bilagene

1. Rent tekniske tilpasninger af bilag I på baggrund af den tekniske udvikling, ændringer i de internationale bestemmelser og specifikationer samt ny viden på det område, som er omfattet af dette direktiv, vedtages efter fremgangsmåden i artikel 17 i direktiv 89/391/EØF.

2. Bilag II kan kun ændres efter fremgangsmåden 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 direktivets vedtagelse, eller sikre senest to år efter 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 herom.

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 medlemsstaterne.

3. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de allerede har udstedt, eller som de udsteder 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 direktiv med anførelse af de af arbejdsmarkedets parter fremførte synspunkter.

Medlemsstaterne forelægger dog første gang fire år efter direktivets vedtagelse Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv med anførelse af de af arbejdsmarkedets parter fremførte synspunkter.

Kommissionen underretter Europa-Parlamentet, Rådet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg samt Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen herom.

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

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 Luxemburg)

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.«