



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 15.03.1999
KOM(1999)100 endelig udg.

RAPPORT

**FRA KOMMISSIONEN OM GENNEMFØRELSEN 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**

INDHOLDSFORTEGNELSE

| | |
|---|-----------|
| RESUMÉ | 3 |
| INDLEDNING | 5 |
| DET PERSONELLE ANVENDELSESOMRÅDE | 6 |
| RISIKOVURDERING | 7 |
| KONSEKVENSERNE AF VURDERINGEN | 8 |
| NATARBEJDE | 9 |
| BARSELSORLOV | 10 |
| GRAVIDITETSUNDERSØGELSER | 13 |
| FORBUD MOD AFSKEDIGELSE | 13 |
| RETTIGHEDER I FORBINDELSE MED ARBEJDSAFTALEN | 15 |
| A. Ved fritagelse for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager | 15 |
| B. Under barselsorlov | 16 |
| KONKLUSION | 19 |
| Det personelle anvendelsesområde | 20 |
| Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen | 20 |

RESUMÉ

Direktiv 92/85/EØF blev vedtaget den 19. oktober 1992 og skulle være gennemført af medlemsstaterne inden 19. oktober 1994. Direktivet påpeger, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, er en gruppe arbejdstagere, som er udsat for særlige risici på arbejdspladsen. Derfor er der på fællesskabsplan vedtaget bestemmelser omkring denne gruppes sikkerhed og sundhed under arbejdet, ligesom der er fastsat visse ansættelsesmæssige rettigheder i forbindelse med graviditet.

Direktivet gælder for alle gravide arbejdstagere, og medlemsstaterne har sikret, at både den offentlige og den private sektor er omfattet, og at reglerne gælder såvel for kvinder, der er ansat på ubestemt tid, som for kvinder med tidsbegrænsede arbejdsaftaler. I direktivets definitioner af arbejdstagere, som ammer, eller som lige har født, henvises der til de nationale lovgivninger, og definitionerne varierer derfor fra medlemsstat til medlemsstat. Også reglerne for den formelle underretning af arbejdsgiveren varierer. Disse forskelle kan føre til forskelle i beskyttelsen af arbejdstagere, som ammer, eller som lige har født, hvilket kan medføre problemer.

Ifølge direktivet skal der foretages en vurdering af arbejdspladsen og arbejdsforholdene for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. Viser vurderingen, at der er sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, skal der træffes alle rimelige foranstaltninger til undgåelse af risiciene. Alle medlemsstaterne havde dog allerede lovgivet om gravide arbejdstageres sikkerhed og sundhed, og direktivet har derfor i det store hele været et supplement til gældende bestemmelser. Direktivet har dog udtrykkeligt lovfæstet visse aspekter af sikkerheds- og sundhedsbeskyttelsen som f.eks. retten til betalt fravær, hvis det ikke er muligt at ændre kvindens arbejde eller arbejdsvilkår, således at identificerede sikkerheds- og sundhedsrisici undgås, samt ret til betalt fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

Kvinder, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, kan ikke pålægges natarbejde, hvis natarbejdet indebærer sikkerheds- og sundhedsmæssige risici. De fleste medlemsstater har i dag bestemmelser om, at kvinder, der er omfattet af direktivet, skal have mulighed for at overgå til dagarbejde, hvis der er påvist risici ved natarbejde.

Ifølge direktivet er det forbudt at afskedige gravide kvinder eller kvinder på barselsorlov undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med graviditeten. Et sådant forbud eksisterede allerede i de fleste medlemsstater, men direktivets krav om, at arbejdsgiveren skal give en skriftlig begrundelse, hvis han vil afskedige en kvinde under graviditet eller barselsorlov, styrker beskyttelsen af disse kvinder.

Direktivet sikrer ret til en barselsorlov på mindst 14 uger. Barselsorloven, ekskl. eventuel barselsorlov for fædre eller forældreorlov, varierer fra 14 uger i Det Forenede Kongerige til 28 uger i Danmark. Kombinationen af en lang obligatorisk barselsorlov og ubetalt fravær fra arbejdet er et spørgsmål, der muligvis må tages op til fornyet overvejelse. Der er også stor forskel på størrelsen af det udbetalte beløb under barselsorloven og længden af udbetalingsperioden. I Østrig og Nederlandene har kvinder krav på 100% af deres tidligere løn under hele barselsorloven, mens kvinder i Det Forenede Kongerige, Grækenland og Belgien i en del af barselsorloven

får udbetalt en vis procentdel af deres tidligere løn. I andre medlemsstater modtager kvinder på barselsorlov socialsikringsydelse i forskelligt omfang. I alle medlemsstater er retten til ydelser under barselsorloven betinget af, at visse krav til anciennitet, bopæl eller forsikring er opfyldt. Sådanne betingelsers virkning på kvinders mulighed for at opnå betalt barselsorlov samt betingelsernes forenelighed med reglerne om ikke-forskelsbehandling og fri bevægelighed for arbejdstagere kræver nærmere undersøgelse. Undersøgelsen af direktivets gennemførelse har foreløbig afdækket andre vanskeligheder, som kan begrænse den beskyttelse, der ydes kvindelige arbejdstagere, som er omfattet af direktivet. Kommissionen vil overveje mulighederne for forbedring på disse områder.

Generelt set har medlemsstaterne gennemført direktivet godt. Der er dog anlagt traktatbrudssager mod en række medlemsstater for forkert gennemførelse af visse af bestemmelserne i direktivet.

INDLEDNING

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, blev vedtaget den 19. oktober 1992 med hjemmel i EØF-traktatens artikel 118 A. Direktivet er det tiende særdirektiv i henhold til rammedirektivet 89/391/EØF om sikkerhed og sundhed under arbejdet. Arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, udgør en særlig risikogruppe på arbejdspladsen og har derfor behov for en særlig sikkerheds- og sundhedsmæssig beskyttelse som den, der er fastsat i direktivet.

Før dette direktiv trådte i kraft, var gravide arbejdstageres rettigheder omfattet af national lovgivning. Gravide kvinders ret til ikke-forskelsbehandling var allerede gjort til genstand for anden fællesskabslovgivning (særlig EØF-traktatens artikel 119 om lige løn samt direktiv 76/207 om ligebehandling af mænd og kvinder hvad angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse og arbejdsvilkår), ligesom EF-Domstolen har opbygget en omfattende retspraksis heromkring. Her skal nævnes EF-Domstolens dom i sagen Boyle mod Equal Opportunities Commission¹ vedrørende de ansættelsesmæssige rettigheder, som kvinder på barselsorlov har. Dette er den første dom fra Domstolen, hvori bestemmelserne i direktiv 92/85/EØF analyseres. Hovedpunkterne i dommen vil blive beskrevet nedenfor.

Direktivet skulle i medfør af artikel 14, stk. 1, være gennemført af medlemsstaterne inden 19. oktober 1994. I artikel 14, stk. 3, bestemmes det, at medlemsstaterne skal meddele Kommissionen teksten til de nationale retsfor skrifter, der er vedtaget på det af direktivet omfattede område. Direktivet gennemføres i medlemsstaterne ved såvel forfatningsmæssige bestemmelser, love, forskrifter og bekendtgørelser som ved kollektive overenskomster og detaljerede retningslinjer fra arbejdsmiljøinstanser. I 1995 blev der i henhold til EF-traktatens artikel 169 indledt traktatbrudsprocedurer mod Portugal, Italien, Frankrig, Tyskland, Belgien, Grækenland og Luxembourg som følge af manglende meddelelse af nationale gennemførelsesbestemmelser. Alle disse sager er blevet afgjort undtagen sagen mod Luxembourg, som blev forelagt EF-Domstolen i december 1997 (sag C-409/97, Kommissionen mod Luxembourg). Den 7. juli 1998 vedtog Luxembourg med henblik på at gennemføre direktivet ny lovgivning til ændring af loven af 1975 om beskyttelse af gravide kvinder under arbejdet. Den nye lov blev meddelt Den Europæiske Union i september 1998. Som følge heraf er traktatbrudssagen mod Luxembourg blevet afbrudt, selv om generaladvokat Saggio i sit forslag til afgørelse af 2. oktober 1998 fandt, at Luxembourg havde tilsidesat sine forpligtelser i henhold til traktatens artikel 169 ved ikke at vedtage nationale foranstaltninger til gennemførelse af direktivet inden for den fastsatte frist.

I henhold til direktivets artikel 14, stk. 4, andet afsnit, skulle medlemsstaterne også senest fire år efter direktivets vedtagelse forelægge Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af direktivet med anførelse af arbejdsgivernes og arbejdstageres synspunkter. I september 1996 fremsendte Kommissionen et detaljeret spørgeskema om gennemførelsen af direktivet til medlemsstaterne.

¹ Sag C-411/96, dom af 27. oktober 1998

Medlemsstaternes svar på spørgeskemaet bør anses for at opfylde rapportkravet i direktivets artikel 14, stk. 4. Det skal dog bemærkes, at arbejdsgivernes og arbejdstagernes synspunkter kun var specifikt anført i rapporterne fra Østrig, Irland, Portugal og Nederlandene.

Denne rapport bygger på de gennemførelsesforanstaltninger, som medlemsstaterne har meddelt Kommissionen, samt medlemsstaternes svar på spørgeskemaet, som Kommissionen modtog i 1996 og 1997. Medlemsstaternes besvarelser var dog ikke alle lige detaljerede, hvilket til en vis grad er afspejlet i denne rapport. Det skal endvidere bemærkes, at de græske og nederlandske myndigheder ikke har besvaret spørgeskemaet, og at Nederlandene ikke har fremsendt teksten til deres nationale lovgivning, hvilket gør det vanskeligt at vurdere disse medlemsstaters gennemførelse af direktivet. På grund af traktatbrudssagen mod Luxembourg blev det ovennævnte spørgeskema ikke tilsendt de luxembourgske myndigheder. Som følge heraf bygger rapportens oplysninger om Luxembourg alene på den lovgivning med senere ændringer, som Kommissionen har fået tilsendt.

I denne rapport redegør Kommissionen for direktivets gennemførelse i medlemsstaterne, inkl. Østrig, Sverige og Finland, som tiltrådte Den Europæiske Union efter direktivets vedtagelse. I henhold til artikel 14, stk. 5, skal rapporten forelægges Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg.

Direktiv 92/85/EØF, Kommissionens spørgeskema til medlemsstaterne samt en fortegnelse over de nationale gennemførelsesbestemmelser er vedføjet rapporten.

DET PERSONELLE ANVENDELSESOMRÅDE

Direktivets artikel 2 definerer gravide arbejdstagere som arbejdstagere, der underretter arbejdsgiverne om deres tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Arbejdstagere, som lige har født, og ammende arbejdstagere defineres i direktivet som arbejdstagere, som lige har født, eller som ammer som defineret i national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om deres tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

De fleste af medlemsstaterne har ikke nogen definition af gravide arbejdstagere, mens en række medlemsstater har defineret arbejdstagere, som lige har født, og ammende arbejdstagere. En undtagelse er Luxembourg, som specifikt har defineret en gravid kvinde som en kvinde, der er gravid og har underrettet sin arbejdsgiver om sin tilstand ved en lægeerklæring sendt pr. anbefalet brev til arbejdsgiveren, og som er tilsluttet en socialsikringsordning i Luxembourg. Kravet om tilslutning til en socialsikringsordning for at blive omfattet af direktivets anvendelsesområde er i strid med artikel 2, litra a), som ikke åbner mulighed for at fastsætte betingelser. En sådan betingelse må kun fastsættes i forbindelse med udbetaling af løn eller ydelser i perioder, hvor den pågældende er fritaget for at arbejde af sikkerheds- eller sundhedsmæssige årsager, eller er på barselsorlov, jf. artikel 11, stk. 4. Kommissionen har besluttet at iværksætte en yderligere traktatbrudssag mod Luxembourg for denne tilsidesættelse af direktivet. Grækenland definerer arbejdstagere, som lige har født, som arbejdstagere, der har født inden for de seneste to måneder, mens arbejdstagere, som ammer, defineres som kvinder, som ammer deres barn, indtil barnet er et år. I Irland betyder "som lige har født", at barnet er født inden for de seneste 14 uger, mens

ammeperioden løber i seks måneder fra fødselsdatoen. I Portugal betyder "som lige har født", at fødslen har fundet sted inden for de seneste 98 dage. I Sverige er den tilsvarende periode på 14 uger, mens perioden i Det Forenede Kongerige er på seks måneder. I Spanien er ammeperioden på ni måneder fra barnets fødsel.

I de fleste medlemsstater kræves det, at arbejdstageren underretter arbejdsgiveren om graviditeten eller om, at hun lige har født eller ammer, og beskyttelsen begynder først, når denne underretning har fundet sted. I Det Forenede Kongerige er der ganske vist intet generelt krav om underretning af arbejdsgiveren, men hvis arbejdsgiveren ikke underrettes, er han ikke forpligtet til at foretage nogen risikovurdering. I Finland, Belgien og Frankrig eksisterer intet generelt retligt krav om underretning af arbejdsgiveren, men retten til moderskabsydelse og -beskyttelse er afhængig af, at arbejdsgiveren bliver underrettet. I Spanien er en arbejdstager, hvis arbejdsgiver er klar over hendes graviditet, omfattet af moderskabslovgivningen, selv om arbejdsgiveren ikke officielt er blevet underrettet om graviditeten. I Irland og Portugal skal arbejdsgiveren underrettes skriftligt, ligesom han kan kræve en lægeattest til bekræftelse af kvindens tilstand. I Luxembourg skal kvinden pr. anbefalet brev sende sin arbejdsgiver en lægeattest på, at hun er gravid og/eller ammer. I Østrig skal både arbejdstilsynet og arbejdsgiveren underrettes om graviditeten, og arbejdsgiveren kan kræve lægeattest for tilstanden.

I alle medlemsstater omfatter lovgivningen arbejdstagere i både den private og den offentlige sektor (selv om omfanget af rettighederne kan variere meget). Lovgivningen omfatter såvel arbejdstagere, der er ansat på en tidsbegrænset arbejdsaftale, som arbejdstagere ansat på ubestemt tid. Af oplysningerne fra de belgiske myndigheder fremgår det, at arbejdstagere uden arbejdsaftale, som leverer tjenesteydelser for en anden person, også er omfattet.

I Østrig er sygeplejeelever dog ikke omfattet af de nationale gennemførelsesbestemmelser, mens tandlægestuderende og lærere på prøve kun er delvis omfattet. I Grækenland er de væbnede styrker, politiet og husassistenter ikke omfattet af de nationale gennemførelsesbestemmelser. I Gibraltar omfatter de relevante regler kun kvinder, som forventer at nedkomme den 5. maj 1996 eller senere.

Direktivet gælder uden undtagelse alle arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, inden for alle erhverv. Det er altså i strid med fællesskabsretten, hvis visse grupper kvinder udelukkes fra direktivets anvendelsesområde, og der vil derfor blive indledt en traktatbrudsprocedure over for Østrig og Grækenland. Tilsvarende vil direktivbestemmelsernes sene gennemførelse i Gibaltars lovgivning medføre en traktatbrudssag.

RISIKOVURDERING

I medfør af direktivets artikel 3, stk. 1, er Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og bistået af Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen ved at fastlægge retningslinjer for vurdering af de risici, som de af direktivet omfattede arbejdstagere udsættes for. Retningslinjerne forventes vedtaget i begyndelsen af 1999.

I artikel 4 kræves det, at arbejdsgiveren skal vurdere risikoen for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, bliver udsat for de agenser, arbejdsprocesser eller arbejdsforhold, som er opført på den ikke-udtømmende liste i bilag I.

Alle medlemsstaterne stiller i deres almindelige arbejdsmiljølovgivning krav om, at der skal ske en vurdering af risiciene for arbejdstagerne, ligesom de fleste af medlemsstaterne har ændret deres lovgivning, således at der tages specifikt hensyn til gravide arbejdstagere og den ikke-udtømmende liste over agenser, arbejdsprocesser og arbejdsforhold, der findes i bilag I til direktivet. Ifølge Luxembourgs lovgivning af 7. juli 1998 er det forbudt at pålægge gravide kvinder eller kvinder, der har født inden for de seneste tre måneder, eller kvinder, som ammer, bestemte typer arbejdsopgaver, hvor kvinderne vil blive udsat for visse risikofyldte arbejdsforhold eller agenser, som er opført på en ikke-udtømmende liste. I Irland ser reglerne om gravide arbejdstageres sikkerhed og sundhed under arbejdet ud til at være udformet, som om listen i bilag I er udtømmende, hvilket er i strid med direktivet. Gibraltars regler synes ikke at forpligte arbejdsgiverne til at vurdere risiciene for arbejdstagere, som er gravide, eller som ammer, hvilket er en klar overtrædelse af artikel 4. Kommissionen vil anlægge traktatbrudssag mod Det Forenede Kongerige og Irland for disse tilsidesættelser af artikel 4.

Ifølge artikel 4, stk. 2, har arbejdstagere, der er omfattet af direktivet, ret til at blive underrettet om resultaterne af vurderingen.

I Danmark og Portugal skal resultaterne af risikovurderingen meddeles arbejdstagerne skriftligt. I Frankrig, Østrig, Grækenland, Sverige, Danmark, Det Forenede Kongerige og Tyskland skal arbejdsgiverne underrette arbejdstagerne om resultatet af risikovurderingen. I Luxembourg skal arbejdsgiverne udlevere en kopi af listen over arbejdsopgaver, som ikke må pålægges arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer. I Spanien har Tilsynet med Arbejdsmarkedet og Den Sociale Sikring ansvaret for at sikre, at arbejdstagere og/eller disses repræsentanter modtager oplysninger om den af arbejdsgiveren foretagne risikovurdering. I Finland skal eksperter i bedriftssundhed underrette arbejdsgiveren og arbejdstageren om eventuelle risici observeret under vurderingen. I Irland har arbejdsgiverne og National Authority for Occupational Safety and Health ansvaret for, at arbejdstagere, der er omfattet af direktivet, og/eller deres repræsentanter underrettes om resultaterne af risikovurderingen.

KONSEKVENSERNE AF VURDERINGEN

Ifølge direktivets artikel 5 skal arbejdsgiveren ændre arbejdstagerens arbejdsforhold og/eller arbejdstid for at undgå eventuelle påviste risici. Er dette ikke muligt, skal arbejdstageren overføres til andre arbejdsopgaver, og hvis dette heller ikke er muligt, skal hun fritages for at arbejde.

De fleste medlemsstater følger artikel 5 forholdsvis nøje og kræver, at arbejdsgiveren skal træffe rimelige foranstaltninger for at sikre, at arbejdstageren undgår eventuelle risici, først og fremmest ved at ændre arbejdsforhold og/eller arbejdstid eller skiftehold og med overførsel til andre arbejdsopgaver eller fritagelse for at arbejde som sidste mulighed. Spansk lovgivning indeholder ingen bestemmelser om, at en

arbejdstager skal fritages for at arbejde, hvis dette er den eneste måde, hvorpå hun kan undgå risiko for sig selv eller fosteret. Heller ikke fransk lovgivning har specifikke bestemmelser om, at gravide arbejdstagere skal fritages for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager. Dette er uforeneligt med direktivet, og der er indledt traktatbrudsprocedurer mod Spanien og Frankrig.

I direktivets artikel 6 henvises der til direktivets bilag II. Bilag II indeholder en ikke-udtømmende liste over agenser eller arbejdsforhold, som arbejdstagere, der er gravide, eller som ammer, ikke må udsættes for, såfremt arbejdsgiverens risikovurdering har vist, at der er risiko for udsættelse for en eller flere af de agenser eller arbejdsforhold, der sætter sikkerheden eller sundheden på spil. Medlemsstaterne synes at have optaget den ikke-udtømmende liste over forbudte agenser og arbejdsforhold i deres lovgivninger ved at ændre de eksisterende krav ifølge national sikkerheds- og sundhedslovgivning for at sikre, at de af direktivet beskyttede arbejdstagere ikke udsættes for risiko.

NATARBEJDE

I 1991 fastslog EF-Domstolen i Stoeckel-sagen², at et forbud mod kvinders natarbejde var i strid med artikel 5 i direktiv 76/207/EØF, såfremt der ikke gælder et tilsvarende forbud for mænd. Kommissionen indledte i 1994 traktatbrudssager mod Belgien, Grækenland, Italien, Portugal og Frankrig om disse medlemsstaters forbud mod natarbejde for kvinder. Sagerne førte i 1997 til Domstolens domme i sagerne Kommissionen mod Frankrig³ og Kommissionen mod Italien⁴.

I direktiv 92/85/EØF har man omhyggeligt undladt at fravige det grundlæggende ligebehandlingsprincip, som tillader kvinder at arbejde på samme vilkår som mænd. Arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, udgør imidlertid en særlig kategori af arbejdstagere, som har behov for særbehandling. Derfor bestemmer direktivets artikel 7, at såfremt det er nødvendigt for at beskytte kvindens eller spædbarnets sundhed - hvilket arbejdsgiveren kan kræve bekræftet ved en lægeattest - kan kvinden ikke tvinges til at arbejde om natten. Såfremt natarbejde udgør en sikkerheds- og sundhedsrisiko, kan kvinden overføres til dagarbejde. Er dette ikke muligt, eller kan det ikke med rimelighed forlanges, skal kvinden fritages for at arbejde eller have mulighed for at begynde barselsorloven på et tidligere tidspunkt. At flytte en kvinde væk fra skifteholdsarbejde om natten kan også komme på tale for at undgå påviste risici i henhold til direktivets artikel 5 og 6.

I Belgien er kvinder fritaget for at arbejde om natten i otte uger før fødslen og i fire uger efter barselsorlovens afslutning, hvis hun fremlægger en lægeattest. I Sverige skal en arbejdstager, som er gravid, eller som ammer, forelægge sin arbejdsgiver en lægeattest, som godtgør, at natarbejde vil være skadeligt for hendes sundhed. En lægeattest kræves også i Finland, Grækenland, Irland, Portugal, Spanien, Nederlandene, Det Forenede Kongerige og Frankrig. I Danmark og Grækenland er det

² Sag C-345/89, Sml. I, s. 4047

³ Sag C-197/96

⁴ Sag C-207/96

ikke nødvendigt med en lægeattest, men kvinden må ikke arbejde om natten, hvis dette medfører risici for hende eller svangerskabet.

Nogle medlemsstater går i strid med ordlyden af artikel 7 meget længere end krævet af direktivet og forbyder gravide kvinder og kvinder, der lige har født, at arbejde om natten. Kommissionen finder, at dette er i modstrid med direktivet, og har følgelig iværksat traktatbrudsprocedurer.

I Tyskland gælder en generel regel om, at gravide eller ammende kvinder ikke må arbejde om natten. Undtaget er kvinder, som arbejder i visse erhverv, såsom hotel- og restaurationsbranchen, i forlystelsesbranchen samt kvindelige mejeriarbejdere. Disse grupper må arbejde om natten i graviditetens første fire måneder, eller mens de ammer. Delstaternes tilsynsmyndigheder kan tillade yderligere undtagelser. Dette generelle forbud med undtagelser, der gælder for visse erhverv og ikke skyldes den risiko for kvindernes sikkerhed og sundhed, som et bestemt job kan udgøre, er ikke i overensstemmelse med artikel 7, og Kommissionen overvejer derfor at anlægge traktatbrudssag mod Tyskland på dette punkt.

I Østrig er der forbud mod natarbejde for gravide og ammende kvinder, selv om Arbejdstilsynet under visse omstændigheder individuelt kan tillade undtagelser fra forbuddet indtil klokken 23. I Italien findes der et generelt forbud mod gravide kvinders natarbejde inden for fremstillingssektoren, mens kvinder i andre sektorer skal fremlægge en lægeattest, der viser, at de ikke må pålægges natarbejde. I Luxembourg er der et fuldstændigt forbud mod natarbejde for gravide kvinder og for kvinder, som ammer i mere end 12 uger. Et fuldstændigt forbud mod natarbejde for gravide eller ammende kvinder i disse lande anses for at være i strid med både det generelle ligestillingsprincip i direktiv 76/207/EØF og EF-Domstolens dom i sag C-197/96. Forbuddet er også mere vidtrækkende end direktiv 92/85/EØF.

I Gibraltar findes ingen lovgivning om natarbejde for de af direktivet omfattede arbejdstagere, ligesom der ikke synes ikke at være nogen særlig bestemmelse, der tillader en kvinde at nægte at arbejde om natten, såfremt natarbejde udgør en risiko for hendes eller hendes barns sundhed. Af ovennævnte grunde vil der blive iværksat traktatbrudsprocedurer mod Østrig, Italien, Luxembourg og Det Forenede Kongerige.

BARSELSORLOV

I henhold til direktivets artikel 8 skal de af direktivet omfattede arbejdstagere have ret til barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national praksis. Denne periode skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national praksis.

I Østrig eksisterer et absolut forbud mod at arbejde otte uger før og efter fødslen. I Belgien er barselsorloven på højst 15 uger, heraf en obligatorisk barselsorlov fra en uge før fødslen til otte uger efter fødslen. De sidste seks uger kan holdes fra den 49. dag før fødslen eller efter de obligatoriske otte uger efter fødslen. Kvinden kan også helt undlade at benytte sig af muligheden (selv om kvinden ikke kan tvinges til at opgive denne del af orloven). I Danmark er barselsorloven på 28 uger, der udgøres af fire ugers orlov før fødslen og en obligatorisk orlov på to uger efter fødslen efterfulgt

af yderligere 22 ugers orlov. Finsk lovgivning fastsætter den periode, i hvilken moderskabsydelsen kan kræves betalt, i stedet for at fastsætte længden af barselsorloven. Moderskabsydelsen kan kræves betalt fra senest 30 dage før fødslen til 75 dage efter fødslen. Der findes ingen obligatorisk barselsorlov, men i to uger efter fødslen må kvinden kun udføre meget let arbejde, og kun såfremt hun kan fremlægge lægeattest på, at arbejdet er risikofrit. Den franske barselsorlov begynder seks uger før fødslen og fortsætter ti uger efter fødslen. Ifølge fransk lovgivning må en kvinde ikke arbejde i otte uger, hvoraf mindst seks uger skal ligge efter fødslen.

I Tyskland er det forbudt at arbejde i seks uger før fødslen, men kvinden kan anmode om at måtte arbejde i denne periode. Kvinden må ikke arbejde i otte uger efter fødslen. Grækenland har en obligatorisk barselsorlov på 16 uger, fordelt på otte uger før og otte uger efter fødslen. I Irland kan kvinder holde indtil 14 ugers barselsorlov, hvoraf fire uger er obligatoriske før fødslen og fire uger obligatoriske efter fødslen. Efter udløbet af de 14 uger har kvinder ret til at holde yderligere fire uger i forlængelse af den forudgående barselsorlov. I Italien må kvinder ikke arbejde i to måneder før fødslen og tre måneder efter fødslen. Hvis kvinden udfører tungt arbejde, må hun ikke arbejde i tre måneder før fødslen. I Luxembourg skal en gravid kvinde ophøre med at arbejde otte uger før fødslen, og hun må ikke arbejde i otte uger efter fødslen. Denne obligatoriske arbejdsfri periode efter fødslen udvides til 12 uger for kvinder, som ammer. I Nederlandene har kvinder ret til 16 ugers barselsorlov, hvoraf fire uger før og otte uger efter fødslen er obligatoriske. I Portugal er der mulighed for 98 dages barselsorlov, af hvilke 14 dage er obligatoriske. 60 dage skal holdes efter fødslen, mens de resterende 30 kan tages enten før eller efter fødslen.

I spansk lovgivning er der fastsat 16 ugers barselsorlov, som kan holdes før eller efter fødslen efter kvindens eget ønske. Dog skal mindst seks uger holdes efter fødslen, og i denne periode må kvinden ikke arbejde. I Sverige har kvinder ret til syv ugers orlov før og syv ugers orlov efter fødslen. Kvinder har også krav på orlov, såfremt de ammer. Der er ikke nogen obligatorisk barselsorlov. I Det Forenede Kongerige er barselsorloven på 14 uger, hvoraf to uger tvungent skal holdes efter fødslen. Kvindelige fabriksarbejdere skal holde fire ugers orlov efter fødslen. Kvinder, som har arbejdet for den samme arbejdsgiver i to år, har efter de 14 ugers barselsorlov ret til barselsfravær indtil udgangen af den 28. uge efter fødslen. I Gibraltar er barselsorloven på 14 uger, hvoraf de to uger efter fødslen er obligatoriske.

Selv om moderskabsydelse i Finland og Sverige er så store, at næsten alle kvinder tager barselsorlov efter et barns fødsel, skal direktiver gennemføres ved lovgivning og ikke i henhold til praksis eller administrativt⁵. Derfor vil der blive indledt traktatbrudsprocedure mod Sverige og Finland, fordi disse lande ikke har en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger.

⁵ Kommissionen mod Belgien, Sml. 1980, s. 1473

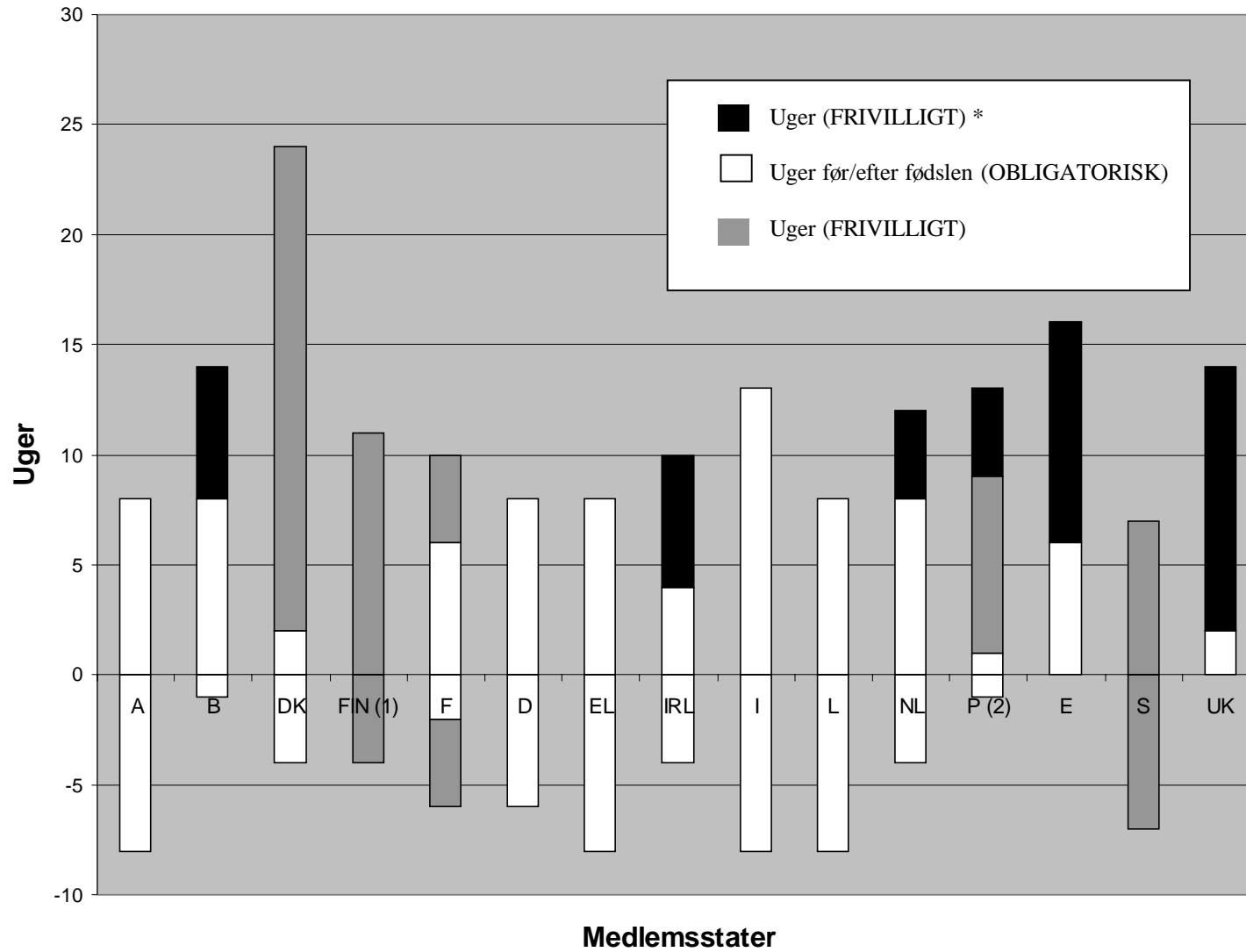
BARSELORLOV

*) Disse perioder kan tages før eller efter perioden med obligatorisk moderskabsydelse.

1) Dette er den maksimumperiode, i hvilken der betales moderskabsydelse, og ikke en lovfæstet barselorlov.

2) Det fremgår ikke af portugisisk lovgivning, om den obligatoriske 2-ugersperiode skal tages før eller efter fødslen.

Af den resterende barselorlov skal 60 tages efter fødslen, mens 30 dage kan tages før eller efter fødslen.



GRAVIDITETSUNDERSØGELSER

I artikel 9 i direktiv 92/85/EØF er det bestemt, at gravide arbejdstagere i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis skal have ret til betalt fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden.

Alle medlemsstaterne har optaget denne forpligtelse i deres lovgivning korrekt. I en række medlemsstater kræves det, at kvinden fremlægger en attest på, at hun ikke kan blive undersøgt uden for arbejdstiden, men dette er foreneligt med artikel 9. I Sverige synes retten til betalt fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser at være fastsat i kollektive overenskomster og ikke i lovgivningen.

FORBUD MOD AFSKEDIGELSE

Direktivets artikel 10 bestemmer, at kvinder, der er omfattet af direktivet, skal beskyttes mod afskedigelse fra graviditetens indtræden til udløbet af deres barselsorlov, undtagen i tilfælde, som ikke har forbindelse med graviditeten, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning, og hvor den kompetente myndighed har givet sit samtykke. Hvis en af direktivet beskyttet arbejdstager afskediges i denne periode, har hun ret til at få en skriftlig begrundelse for afskedigelsen.

EF-Domstolens domme i sager omkring nægtelse af at ansætte gravide kvinder og om afskedigelse af gravide kvinder er afspejlet i direktivet og bør kort nævnes. Helt tilbage i 1990 fastslog Domstolen, at det, at en kvinde blev nægtet arbejde, fordi hun var gravid, var udtryk for direkte forskelsbehandling på grundlag af køn i strid med direktiv 76/207/EØF⁶. Domstolen fastslog i sin dom i sagen Webb mod EMO Air Cargo (UK) Ltd⁷, at det var i strid med direktiv 76/207/EØF at afskedige Carole Louise Webb, som var ansat for at afløse en anden kvindelig ansat under dennes barselsorlov, men som opdagede, at hun også selv var gravid. I Larsson-sagen⁸ skulle Domstolen tage stilling til afskedigelsen af en kvinde, som blev afskediget efter et langt sygefravær, som skyldtes en graviditetsbetinget sygdom. Domstolen fastslog, at fordi afskedigelsen fandt sted efter udløbet af kvindens barselsorlov, fandt direktiv 76/207/EØF ikke anvendelse. I 1998 forelagde Det Forenede Kongeriges House of Lords i henhold til EØF-traktatens artikel 177 Domstolen en meget lignende sag: Brown mod Rentokil Ltd⁹. Mary Brown var fraværende fra arbejdet i mere end seks måneder under graviditeten på grund af sygdom som følge af graviditeten. Arbejdskontrakterne med alle Rentokils ansatte, mænd såvel som kvinder, indeholdt en bestemmelse om, at sygefravær i seks måneder var afskedigelsesgrund. Følgelig blev Mary Brown afskediget. Domstolen fastslog udtrykkeligt, at det var i strid med direktiv 76/207/EØF at afskedige en kvinde som følge af en graviditetsrelateret sygdom under graviditeten. Domstolens konklusion i denne sag var stik modsat

⁶ Dekker mod Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, Sml. 1990 I, s. 3941

⁷ Sag C-32/93, Sml. 1994 I, s. 3567

⁸ Larsson mod Føtex Supermarked, Sml. 1997 I, s. 2757

⁹ Sag C-394/96, dom af 30. juni 1998, Sml. 1998 I, s. 4185

konklusionen i Larsson-dommen. Begivenhederne i såvel Larsson- som Brown-sagerne fandt sted, før direktiv 92/85/EØF trådte i kraft.

I Østrig og Tyskland er arbejdstageren beskyttet mod afskedigelse fra det tidspunkt, hvor hun underretter sin arbejdsgiver om sin graviditet, og indtil fire måneder efter fødslen. I Belgien er arbejdstageren også beskyttet mod afskedigelse fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren får kendskab til graviditeten, og indtil en måned efter udløbet af barselsorloven. Beskyttelsen mod afskedigelse gælder i Frankrig fra begyndelsen af graviditeten til en måned efter udløbet af barselsorloven, men beskyttelsen er afhængig af, at arbejdsgiveren er blevet underrettet om graviditeten. I Danmark og Sverige er det forbudt at afskedige arbejdstagere af årsager, der har forbindelse med graviditet, fødsel, adoption eller ansøgning om barselsorlov.

I Finland er afskedigelser som følge af graviditet eller under barsels- eller forældreorlov ugyldige. I Grækenland og Italien er det ulovligt at afskedige arbejdstagere under graviditeten og i et år efter fødslen. Ifølge irsk lovgivning er afskedigelser under graviditet, under fravær af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, barselsorlov eller fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser ugyldige. I Luxembourg er det forbudt af afskedige en kvinde, mens hun er gravid, eller i 12 uger efter fødslen. I Nederlandene er kvinder beskyttet mod afskedigelse under graviditet og indtil seks uger efter afslutningen af barselsorloven. I Portugal er kvinder beskyttet mod afskedigelse under hele graviditeten og under barselsorloven, samt i en eventuel ammeperiode. I Spanien vil afskedigelse af graviditetsrelaterede årsager blive betragtet som en forfatningsstridig forskelsbehandling og vil derfor være ugyldig. Det er muligt, at den gældende spanske nationale lovgivning kan anses for at være en korrekt gennemførelse af bestemmelserne i et senere direktiv, men det må i dette tilfælde i nogen grad betvivles, om den generelle beskyttelse i henhold til forfatningen er lige så effektiv, som en udtrykkelig bestemmelse om afskedigelse under graviditet og barselsorlov ville være.

Hvis en kvinde afskediges under graviditet eller barselsorlov, kræves det i de fleste medlemsstater, at arbejdsgiveren godtgør, at afskedigelsen skyldtes objektive grunde uden forbindelse med graviditeten. I Tyskland skal delstaternes tilsynsmyndighed erklære afskedigelsen lovlig, og det samme skal for Portugals vedkommende det udvalg, der i Portugal overvåger den lige adgang til beskæftigelse. I Grækenland skal arbejdstilsynet under præfekturen underrettes om alle afskedigelser under graviditet eller i året efter fødslen. I Luxembourg synes arbejdsgiveren ikke at være udtrykkelig forpligtet til at godtgøre, at afskedigelsen er sket af årsager uden forbindelse med graviditeten, men der findes en særlig procedure, hvorefter den afskedigede kvinde kan anmode Arbejdsrettens præsident om at tage hendes sag op som hastesag. I de øvrige medlemsstater er der ikke nogen officiel myndighed, som skal give tilladelse til afskedigelser under disse omstændigheder. Hvis kvinden mener at være uberettiget afskediget, skal hun anlægge sag ved arbejdsretterne. Det skal bemærkes, at direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i sager om forskelsbehandling på grundlag af køn vil finde anvendelse på de bestemmelser i direktiv 92/85/EØF, hvor princippet om ikke-forskelsbehandling mellem kvinder og mænd er aktuelt, når førstnævnte direktiv er trådt i kraft (1.1.2001 for 14 medlemsstater, 22.7.2001 for Det Forenede Kongerige).

RETTIGHEDER I FORBINDELSE MED ARBEJDSAFTALEN

A. Ved fritagelse for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager

Ifølge direktivets artikel 11, stk. 1, skal kvindens rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra løn, bevares, mens kvinden er fritaget for at arbejde på grund af risiko for hendes eller hendes barns sundhed, eller når hun er fritaget for natarbejde. I sådanne tilfælde skal rettighederne ifølge arbejdsaftalen bevares i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, og arbejdstageren har ret til løn eller til at oppebære en passende ydelse. Af præambelen til direktivet og Kommissionens og Rådets erklæring til mødeprotokollen fremgår det udtrykkeligt, at henvisningen til ydelser under sygdom på ingen måde må fortolkes, som om der er lighedstegn mellem graviditet og sygdom. Ifølge direktivets artikel 11, stk. 4, kan medlemsstaterne gøre retten til løn eller en passende ydelse betinget af, at arbejdstageren opfylder betingelserne for en sådan ret i henhold til national lovgivning. Det må under ingen omstændigheder kræves, at den pågældende skal have arbejdet mere end 12 måneder inden det forventede fødselstidspunkt.

I Østrig har en arbejdstager, der er fritaget for at arbejde af sikkerheds- eller sundhedsmæssige årsager, ret til at oppebære en løn svarende til gennemsnittet af hendes løn i de forudgående 13 uger. Arbejdstagerens rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen bevares, ligesom hun har krav på eventuelle særlige udbetalinger som f.eks. bonus. Hvis årsagen til, at kvinden er fritaget for at arbejde, er, at Arbejdstilsynets læge har udstedt en attest på, at fritagelsen er nødvendig af sundhedsmæssige årsager, er kvinden dog berettiget til en social sikringsydelse, nemlig moderskabsydelsen. Kvinder, der var lavtlønnede forud for graviditeten, kan ikke modtage denne ydelse. Disse kvinder skal fortsat have løn udbetalt af deres arbejdsgiver. Det østrigske "LO" har udtalt, at dette forhold får arbejdsgiverne til at lægge pres på kvinderne for at få disse til at anmode om en lægeattest.

I Belgien har en kvinde, der er fritaget for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, ret til 60% af sin løn indtil et vist maksimumbeløb, forudsat hun har arbejdet i 120 dage i de seks forudgående måneder. Når en kvinde fritages for at arbejde i Danmark, bevarer hun sin arbejdsaftale og har krav på dagpenge eller halv løn afhængigt af, hvad der giver den højeste ydelse. Det er en betingelse for at kunne modtage dagpenge, at den pågældende enten har været beskæftiget i de sidste 13 uger før fraværet eller ville have været berettiget til arbejdsløshedsdagpenge eller lignende. I Finland medregnes perioder med fritagelse for arbejde af sundhedsmæssige årsager ved beregningen af den årlige ferie, men kvinden har ikke krav på løn. I stedet har hun ret til en særlig moderskabsydelse, som ligger på samme niveau som ydelsen ved uarbejdsdygtighed eller ca. 60% af lønnen. Kvinden skal være forsikret for at kunne gøre krav på ydelsen. I Frankrig har en arbejdstager, der er fritaget for sit normale arbejde, ret til 90% af sin løn i de første 30 dage og 2/3 af lønnen i de følgende 30 dage.

I Tyskland fortsætter en kvindes arbejdsaftale såvel i hele den periode, hvor hun er fritaget for at arbejde af helbredsmæssige årsager, som under hele barselsorloven. I perioden med fritagelse for at arbejde har kvinden krav på at få udbetalt gennemsnittet af sin løn i de seneste 13 uger. I Grækenland har en kvinde, der er fritaget for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, ret til halv løn fra arbejdsgiveren i de første 25 dages fravær. Herefter har hun ret til samme ydelse, som hun oppebærer

under barselsorloven. Ifølge den irske ordning bevarer en kvinde, der er fritaget for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, sine rettigheder ifølge arbejdsaftalen, og arbejdsgiveren skal betale hende fuld løn i de første 21 dage. Derefter har hun krav på en sikkerheds- og sundhedsydelse efter standardsatsen, såfremt hun har betalt socialsikringsbidrag i mindst 39 uger i det sidste år forud for det forventede fødselstidspunkt, og såfremt hendes gennemsnitlige ugeløn i det forudgående skatteår var på over 70 IRL. Hvis kvindens løn ligger under dette beløb, har hun krav på en ydelse efter en lavere sats.

En kvinde i Italien, der er fritaget for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, har ret til en ydelse svarende til 80% af lønnen, dog 100%, hvis hun arbejder i den offentlige sektor. I Luxembourg har en kvinde, der er fritaget for at arbejde, krav på en moderskabsydelse på samme niveau som ydelsen ved sygdom, såfremt hun er forsikret. I Nederlandene har en forsikret kvinde, der er fritaget for at arbejde, ret til en ydelse svarende til 100% af lønnen, hvilket er mere, end hun ville modtage under sygdom (kun 70% af lønnen). I Portugal udbetales en moderskabsydelse til arbejdstagere, der er fritaget for at arbejde, svarende til 65% af den pågældendes referenceløn (beregnet efter formlen $R/180$, hvor R er kvindens samlede bruttoløn over de forudgående seks måneder). Offentligt ansatte har krav på fuld løn, når de er fritaget for at arbejde.

Som nævnt ovenfor (side 5) har en spansk kvinde ikke mulighed for at blive fritaget for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager. Derfor indeholder spansk lovgivning ingen bestemmelser om betaling af ydelser under sådanne fravær. I Sverige har en forsikret kvinde (principielt med bopæl i Sverige), der er fritaget for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, ret til en graviditetsydelse svarende til 75% af sin løn. I Det Forenede Kongerige har en kvinde, der er fritaget for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, ret til fuld løn, såfremt hun ikke på urimelig vis har nægtet at tage imod alternativ beskæftigelse. Situationen er den samme i Gibraltar.

B. Under barselsorlov

Med hensyn til rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen er der i direktivets artikel 11, stk. 2, fastsat bestemmelser for barselsorlov, der svarer til bestemmelserne om fritagelse for arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, herunder muligheden af at gøre retten til løn eller en passende ydelse afhængig af, at visse betingelser er opfyldt. En passende ydelse defineres som en indtægt, der mindst svarer til den, som den pågældende arbejdstager ville få under sygeorlov.

I Østrig har forsikrede arbejdstagere under barselsorloven krav på en moderskabsydelse svarende til 100% af den gennemsnitlige nettoløn i de forudgående tre måneder. Denne ydelse er højere end ydelsen ved sygdom. Perioder, i hvilke der modtages moderskabsydelse, medtages ved beregningen af pensions- og forsikringsrettigheder. Kvinder, der tjener mindre end grænsen for, hvornår der skal betales forsikring, har ikke krav på moderskabsydelse, og deres arbejdsgivere skal fortsætte med at betale løn under de 16 ugers barselsorlov. Tjenestemænd er berettiget til fuld løn under barselsorlov.

I Belgien har en kvinde på barselsorlov ret til en ydelse svarende til 82% af sin nettoløn i de første 30 dage og herefter 75% af lønnen i resten af de 15 ugers

barselsorlov. Ydelsen for de 30 første dage er større end ydelsen ved sygdom, hvorefter ydelserne ligger på samme niveau. Betingelserne for at få udbetalt ydelsen er de samme som de betingelser, der gælder for udbetaling af ydelsen ved fravær af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager. Så længe kvinden modtager moderskabsydelse, er hendes arbejdsaftale suspenderet. De perioder, i hvilke hun har krav på moderskabsydelse, medregnes dog ved beregningen af pensionsrettigheder.

I Danmark udbetales samme dagpengebeløb under barselsorloven som under fritagelse for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, såfremt kvinden har haft arbejde i de forudgående 13 uger. Beløbet varierer afhængigt af den timeløn, kvinden ville have været berettiget til under sygefravær, dog højst 70 kr. pr. time. Funktionærloven omfatter funktionærer, som arbejder mindst 15 timer om ugen på særlige områder såsom teknikere, salgsassistenter eller tilsynsførende. Kvinder, der er omfattet af funktionærloven, kan vælge mellem halv løn eller dagpenge afhængig af, hvilken mulighed der giver den højeste ydelse.

I Finland har kvinder på barselsorlov ret til moderskabsydelse, som udbetales efter samme sats som ydelsen ved uarbejdsdygtighed. Retten til moderskabsydelsen er betinget af, at kvinden har boet i Finland i mindst 180 dage før fødslen. Arbejdsaftalen fortsætter, ligesom der optjenes pensionsrettigheder under barsels- og forældreorlov. Tjenestemænd modtager løn under barselsorlov.

I Frankrig medregnes barselsorlov ved beregning af anciennitet og pensionsrettigheder. Under barselsorloven har en kvinde ret til 84% af sin løn op til et bestemt maksimum. Retten er dog betinget af dels, at kvinden har arbejdet mindst 200 timer i de tre måneder forud for fødslen, dels at hun er blevet optaget i socialsikringsregistret mindst 10 måneder før fødslen. Tjenestemænd modtager fuld løn under barselsorlov.

I Tyskland har en kvinde ret til moderskabsydelse udbetalt af den lovfæstede sygesikringsordning med indtil 25 DEM pr. dag med tillæg af forskellen mellem moderskabsydelsen og hendes nettoløn, såfremt hun var tilsluttet ordningen, da barselsorloven begyndte, og havde været tilsluttet i mindst 12 uger i en periode fra begyndelsen af den 10. måned før fødselstidspunktet til udgangen af den fjerde måned før fødslen. Har kvinden haft lønnet arbejde i samme periode, har hun krav på samme ydelse. Kvinder, som ikke er tilsluttet sygesikringsordningen, har, hvis de har haft lønnet beskæftigelse fra mindst begyndelsen af den 10. måned før fødslen til udgangen af den fjerde måned før fødslen, krav på en moderskabsydelse fra forbundsstaten på højst 400 DEM i alt under barselsorloven med tillæg af forskellen mellem moderskabsydelsen og deres gennemsnitlige daglige nettoløn. Arbejdsaftalen fortsætter under barselsorloven.

Ifølge græsk lovgivning har kvinder ret til halv løn i de første 25 dage af barselsorloven. Efter udløbet af denne periode har kvinder i den offentlige sektor krav på fuld løn fra deres arbejdsgiver. Kvinder i den private sektor er berettiget til samme beløb, dels fra deres arbejdsgiver, dels fra socialsikringsordninger. I henhold til græsk lovgivning er de nærmere regler for gennemførelse af direktivets artikel 11, stk. 2, litra b), og stk. 3, overladt til de relevante forsikringsorganer, og Kommissionen har ikke modtaget oplysninger om disse særlige ordninger. En medlemsstat skal opfylde sine forpligtelser i henhold til direktivet ved lovgivning og ikke ved administrative

foranstaltninger, der umiddelbart kan ændres. Derfor har Kommissionen besluttet at iværksætte en traktatbrudsprocedure mod Grækenland for tilsidesættelse af dette krav.

I Irland er retten til moderskabsydelsen på indtil 70% af bruttolønnen, dog mindst 83,70 IRL og højst 162,80 IRL, underlagt de samme betingelser som "sikkerheds- og sundhedsydelsen", jf. ovenfor. Denne ydelse er højere end ydelsen ved sygdom. Alle rettigheder i arbejdsaftalen bortset fra løn fortsætter under barselsorloven.

I Italien er ydelsen under barselsorlov den samme som ydelsen ved fritagelsen for arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, jf. ovenfor. Barselsorloven medregnes ved beregning af anciennitet, ferie og pensionsrettigheder.

I Nederlandene har forsikrede kvinder ret til at få udbetalt et beløb svarende til 100% af deres løn, hvilket er mere end de 70% af lønnen, der udbetales ved sygefravær. Der er ingen krav om, at kvinderne skal have arbejdet i en vis periode – kvinderne er forsikret fra første arbejdsdag. I Luxembourg har forsikrede kvinder under barselsorloven krav på moderskabsydelse efter samme sats som ydelsen ved sygdom.

I Portugal betragtes en kvinde på barselsorlov som værende i arbejde. Hun modtager 65% af sin referenceløn (se ovenfor), forudsat at hun har arbejdet i mindst seks måneder. Hvad angår bevarelsen af rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen regnes barselsorlov undtagen lønmæssigt som en arbejdsperiode. I Spanien udbetales ydelsen under barselsorlov efter samme sats som ydelsen ved midlertidig uarbejdsdygtighed. Kvinden skal have arbejdet og betalt til den nationale forsikringsordning i mindst seks måneder i de sidste fem år før fødslen. Arbejdsaftalen afbrydes under barselsorlov.

I Sverige udbetales en ydelse under barselsorlov efter samme sats som ydelsen ved sygdom, nemlig 60 SEK pr. dag. Kvinden skal have været registreret hos socialsikringskontoret i 180 dage forud for det tidspunkt, hvor udbetalingen påbegyndes. Kvinder, der har været registreret i 240 dage, modtager en højere ydelse. Perioder, der er gået med pasning af et barn under tre år, medregnes ved beregningen af forælders supplerende pensionsrettigheder.

I Det Forenede Kongerige har en kvinde ret til en lovfæstet ydelse (statutory maternity pay - SMP), forudsat at hun har arbejdet for sin arbejdsgiver i mindst seks måneder før den 15. uge før fødslen. Endvidere skal hun i de otte uger før den 15. uge før fødslen i gennemsnit have tjent så meget, at hun skal betale bidrag til den nationale forsikring. I de første seks uger udbetales SMP med 90% af lønnen og derefter med 54,44 UKL om ugen. Kvinder, som ikke har ret til SMP, kan være berettiget til en moderskabsydelse, såfremt de har arbejdet og betalt bidrag til den nationale forsikring i mindst 26 af de 66 uger, der afsluttes ugen før det forventede fødselstidspunkt. Efter de første seks uger udbetales SMP efter samme sats som den lovfæstede ydelse ved sygdom, hvilket også gælder moderskabsydelsen. Rettighederne i forbindelse med arbejdsaftalen bevares i de 14 uger, hvor der udbetales moderskabsydelse, og arbejdsgiveren skal fortsætte med at indbetale arbejdsrelaterede pensionsbidrag på basis af kvindens normale løn. Kvinden skal kun indbetale bidrag på grundlag af det beløb, hun faktisk modtager under barselsorloven. I Gibraltar har kvinder på barselsorlov ret til et beløb svarende til den ugentlige ydelse, de ville have krav på, såfremt de var berettiget til ydelsen ved tilskadekomst. Dette indebærer, at retten til en ydelse under barselsorloven er afhængig af, om

kvinden opfylder betingelserne for at modtage en ydelse ved tilskadekomst. Da medlemsstaterne imidlertid ifølge direktivet har ret til at gøre retten til en passende ydelse afhængig af, at visse betingelser for at modtage ydelser er opfyldt (artikel 11, stk. 4), er denne begrænsning lovlig.

Som nævnt i indledningen afsagde EF-Domstolen sin første dom om direktiv 92/85/EØF den 27. oktober 1998. Boyle-sagen vedrørte kvinders kontraktlige (og ikke lovgivningsmæssige) rettigheder under graviditet og barselsorlov. Domstolen fastslog, at medlemsstaterne frit kan bestemme, hvornår barselsorloven begynder, men at et forbud i en arbejdskontrakt mod, at en kvinde tager sygeorlov under den mindst 14 uger lange barselsorlov, medmindre hun vælger at vende tilbage til arbejdet og således bringe sin barselsorlov til ophør, ikke er foreneligt med direktivet. Domstolen bemærkede, at når blot direktivets minimumbestemmelser overholdes, kan der ikke kræves en mere vidtrækkende arbejdskontrakt. Faktisk vil der i tilfælde af mere vidtrækkende kontraktlige rettigheder kunne stilles yderligere betingelser. Domstolen fastslog derfor, at der ikke er noget til hinder for, at den periode, hvori den årlige ferie optjenes, begrænses til perioden på mindst 14 ugers lovfæstede barselsorlov. Dog skal optjening af pensionsrettigheder fortsætte under den mindst 14 uger lange barselsorlov i de perioder, hvor kvinden ikke modtager betaling fra staten eller arbejdsgiveren.

Den 19. november afsagde Domstolen sin anden dom om direktivet, nemlig i Pedersen-sagen¹⁰, der drejede sig om Danmarks lovgivning om betaling under perioder med uarbejdsdygtighed som følge af graviditet. Domstolen fastslog, at det er udtryk for forskelsbehandling, når kvinder, der er fraværende fra arbejdet på grund af uarbejdsdygtighed i forbindelse med graviditet, får mindre udbetalt end arbejdstagere, der er fraværende på grund af andre former for uarbejdsdygtighed. Domstolen fastlog endvidere, at det er i strid med artikel 4 og 5 i direktiv 92/85/EØF, hvis en arbejdsgiver kan hjemsende en gravid kvinde, selv om hun ikke er uarbejdsdygtig, uden at betale hende fuld løn, fordi han ikke mener at kunne beskæftige hende. Domstolen understregede, at et sådant system ikke så meget tilsigter at beskytte gravide kvinders fysiske tilstand som at beskytte arbejdsgiverens interesser.

KONKLUSION

Allerede før vedtagelsen af direktiv 92/85/EØF havde alle medlemsstater en eller anden form for beskyttelse af gravide arbejdstagere. Beskyttelsen var dog meget forskellig. I nogle medlemsstater som f.eks. Italien, Nederlandene og Frankrig var beskyttelsesniveauet højere end krævet af direktivet, mens direktivet i andre medlemsstater har ført til både en forbedring af sikkerheds- og sundhedsbeskyttelsen af gravide arbejdstagere og en styrkelse af disses ansættelsesmæssige rettigheder. I f.eks. Sverige og Portugal blev barselsorloven forlænget som følge af direktivet, og i Det Forenede Kongerige blev den periode, man skulle have arbejdet for at få ret til barselsorlov, reduceret. I Irland har gennemførelsen af direktivet ført til en række forbedringer, især omkring muligheden for at blive fritaget for at arbejde af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, hvis det ikke er muligt at ændre kvindens arbejde for at undgå påviste risici for graviditeten eller barnet. I Belgien, Østrig,

¹⁰ Sag C-66/96

Danmark, Irland og Finland er der indført ret til betalt fravær i forbindelse med graviditetsundersøgelser.

Ifølge direktivets artikel 14, stk. 6, er Rådet forpligtet til at tage direktivet op til fornyet overvejelse. Af de oplysninger, Kommissionen har modtaget om gennemførelsen af direktivet i medlemsstaterne, fremgår det, at der er en række potentielle problemer.

Det personelle anvendelsesområde

Det første problem vedrører direktivets personelle anvendelsesområde. Artikel 2 fastsætter, at arbejdstageren for at være omfattet af definitionen på "gravid arbejdstager" skal underrette sin arbejdsgiver om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Definitionen på en "arbejdstager, som lige har født" er ligesom forpligtelsen til at underrette arbejdsgiveren overladt til national lovgivning og/eller praksis. Også definitionen på "ammende arbejdstager" og pligten til at underrette arbejdsgiveren er overladt til national lovgivning og/eller praksis. Medlemsstaterne definerer en arbejdstager, som lige har født, meget forskelligt. F.eks. i Grækenland har kvinden "lige født" i de første to måneder efter fødslen, mens der i Det Forenede Kongerige regnes med seks måneder. Også "ammende arbejdstager" defineres forskelligt, idet ammeperioden er fastsat til mellem seks måneder efter fødslen i Irland og et år efter fødslen i Grækenland. Også kravet om underretning af arbejdsgiveren varierer betydeligt mellem medlemsstaterne.

Forskellene mellem de nationale definitioner af "ammende arbejdstager" og "arbejdstager, som lige har født" bevirker, at direktivets personelle anvendelsesområde er meget forskelligt afhængigt af medlemsstaten. Kravet om underretning af arbejdsgiveren rejser også et mere generelt spørgsmål. Hvis en kvinde helt åbenbart er gravid, men ikke formelt har underrettet sin arbejdsgiver, falder hun uden for direktivets personelle anvendelsesområde, selv om arbejdsgiveren i praksis er klar over graviditeten. Kommissionen vil gå videre i sine overvejelser om, hvorledes dette problem kan løses.

Definitionen i direktivet på "arbejdstager" gælder for hele Fællesskabet og kan ikke tilsidesættes af definitioner i de nationale lovgivninger. Imidlertid er udtrykkene "arbejdstager, som lige har født" og "ammende arbejdstager" defineret på nationalt plan, hvilket fører til forskelsbehandling mellem medlemsstaterne. Forskellene i de nationale lovgivningers definition af "ammende arbejdstager" og "arbejdstager, som lige har født" bevirker, at kvinder beskyttes meget forskelligt. Endvidere fører kravet om, at den gravide kvinde skal underrette sin arbejdsgiver i overensstemmelse med national procedure, ikke alene til forskelsbehandling, men kan også væsentligt begrænse direktivets beskyttelse.

Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen

Som følge af, at de fleste medlemsstater har fastsat en længere barselsorlov end krævet i direktivet, er det ikke nødvendigt at ændre bestemmelsen om barselsorlovens længde. Selv om direktivet giver mulighed for 14 ugers barselsorlov, er kun to uger obligatoriske. Størstedelen af medlemsstaterne har dog meget længere obligatoriske barselsorlovsperioder, hvor det er forbudt at arbejde såvel før som efter fødslen. I

denne periode modtager kvinden som regel kun en procentdel af sin normale løn, eller hun er berettiget til at modtage socialsikringsydelse.

Nødvendigheden af at sikre, at graviditet ikke benyttes som en undskyldning for forskelsbehandling af kvinder, og nødvendigheden af at beskytte gravide kvinder trækker i hver sin retning. Et eksempel på dette er natarbejde. Ifølge direktivet kan en kvinde ikke pålægges natarbejde under graviditeten eller i en periode efter fødslen, når der fremlægges en lægeerklæring om, at dette er nødvendigt af hensyn til sikkerhed og sundhed. Ligebehandlingsprincippet betyder, at kvinder har samme adgang til natarbejde som mænd, men at der af hensyn til sikkerhed og sundhed gives en begrænset dispensation for kvinder, som er gravide, eller som lige har født. Ordlyden af direktivets artikel 7 afspejler nødvendigheden af at yde gravide kvinder en særlig beskyttelse af hensyn til sikkerhed og sundhed, men respekterer samtidig det generelle forbud mod forskelsbehandling, som gør det muligt for kvinder at arbejde om natten.

Af de oplysninger, der er indsamlet til brug for denne rapport, fremgår det klart, at nogle medlemsstater har tilsidesat forbuddet mod forskelsbehandling af kvinder ved at forbyde natarbejde. Hvis man forbyder gravide kvinder at arbejde om natten uden at foretage en vurdering af risikoen ved det bestemte arbejde, der er tale om, fører det til, at kvinder får et fravær fra arbejdet med det løntab, dette medfører i næsten alle medlemsstater.

Direktivets artikel 1, stk. 3, forbyder medlemsstaterne at benytte direktivet som undskyldning for at *forringe* det beskyttelsesniveau, som arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, havde før direktivets vedtagelse. Traktatens artikel 118 A, stk. 3, har også betydning i forbindelse med nationale foranstaltninger, der eventuelt går videre end direktivets bestemmelser:

"Bestemmelser, som vedtages i henhold til denne artikel, er ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller indfører strengere beskyttelsesforanstaltninger, som er forenelige med denne traktat."

EF-Domstolen har ved dom af 17. december 1998 i sag C-2/97 Società italiana petroli SpA (IP) mod Borsana Srl, fastslået, at medlemsstaterne, når der i et direktiv er vedtaget minimumsforskrifter som omhandlet i artikel 118 A, frit kan vedtage strengere beskyttelsesforanstaltninger vedrørende arbejdsforholdene. Domstolen synes imidlertid at antyde, at sådanne forskrifter skal respektere sammenhængen i Fællesskabets regulering på området for beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og skal anvendes uden forskelsbehandling, således at udøvelsen af de grundlæggende frihedsrettigheder, der er sikret ved traktaten, ikke hindres.

Selv om direktivet forbyder afskedigelse under graviditet eller barselsorlov, nævner direktivet intet om kvindens ret til efter barselsorloven at vende tilbage til sit arbejde eller til en tilsvarende stilling. En række medlemsstater (Irland, Luxembourg, Finland og Det Forenede Kongerige) har i deres nationale lovgivning indført ret til at vende tilbage. En sådan ret er en naturlig følge af forbuddet mod afskedigelse. Kommissionen vil overveje, hvorledes dette problem kan løses.

Spørgsmålet om betaling under fravær af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager og barselsorlov er afgørende for, om kvinder kan udnytte deres ret til fravær.

Medlemsstaterne synes i deres gennemførelsesforanstaltninger i det store og hele at have indført en passende betaling under fravær af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager i henhold til artikel 5, 6 og 7. Betalingen i denne periode består af en blanding af løn fra arbejdsgiveren og ydelser fra staten. Selv om der i visse medlemsstater stilles betingelser for at opnå ret til betaling, synes betingelserne ikke at være for tyngende.

Situationen er straks vanskeligere, når der er tale om betaling under barselsorlov. Under barselsorloven modtager næsten alle kvinder socialsikringsydelse, selv om der kan være mere favorable ordninger for tjenestemænd eller ifølge visse kollektive overenskomster. Selv om socialsikringsydelsens størrelse kan have sammenhæng med kvindens tidligere løn, er ydelserne som regel væsentligt lavere end hendes tidligere løn. Det er interessant, at ansvaret for kvinders indtægter under barselsorlov fuldt ud er lagt på staten i stedet for arbejdsgiveren. Direktivet tillader, at der fastsættes betingelser for at modtage ydelserne, og alle medlemsstater har benyttet sig af denne mulighed. Betingelserne går fra krav om minimumbopælsperioder, forsikring eller betaling af socialsikringsbidrag til krav om beskæftigelse eller et vist tidligere lønniveau.

Der foreligger ingen pålidelige oplysninger om virkningen i praksis af de betingelser, kvinder skal opfylde for at modtage betaling under barselsorlov. Det vides derfor ikke, hvor stor en procentdel af kvinderne på barselsorlov, der ikke er berettiget til nogen form for betaling. Manglende indtægter under barselsorloven vil gøre det meget vanskeligt for nogle kvinder at tage barselsorlov. Derved reduceres direktivets beskyttelse væsentligt. For at kunne vurdere dette aspekt af direktivets gennemførelse korrekt vil Kommissionen udbede sig yderligere oplysninger om de krav, medlemsstaterne stiller, og som skal opfyldes for at være berettiget til betaling under barselsorlov.

I denne forbindelse skal nævnes Domstolens dom i sagen Kommissionen mod Luxembourg¹¹. Domstolen fastslog i denne sag, at barselsydelser og moderskabsydelser er "sociale fordele" i henhold til artikel 7, stk. 2, i forordning nr. 1612/68, og at et bopælskrav indirekte forskelsbehandler vandrende arbejdstagere, som har mindre mulighed for at opfylde bopælskravet end nationale arbejdstagere. Domstolen anførte endvidere, at moderskabsydelsen må anses for en social sikringsydelse, der falder ind under forordning nr. 1408/71, hvor det i artikel 18 bestemmes, at hvis ret til ydelser er betinget af forudgående forsikrings-, beskæftigelses- eller bopælsperioder, skal medlemsstaterne medregne forsikrings-, beskæftigelses- eller bopælsperioder, der er tilbagelagt i en anden medlemsstat. Det fremgår ikke klart af medlemsstaternes oplysninger, om tildelingen af moderskabsydelser er fuldstændig i overensstemmelse med principperne i forordning nr. 1612/68 og nr. 1408/71 hvad angår vandrende arbejdstagere, som er gravide, eller som lige har født. Kommissionen vil udbede sig yderligere oplysninger herom fra medlemsstaterne.

Generelt set er direktiv 92/85/EØF blevet korrekt gennemført af medlemsstaterne. Direktivet har sikret, at kvinder, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, har krav på samme sikkerheds- og sundhedsmæssige standard under arbejdet i hele

¹¹ Sag C-111/91, Sml. I, s. 817

Den Europæiske Union. Disse kvinder har også de samme ansættelsesmæssige rettigheder, hvilket er af stor betydning for arbejdende kvinder med børn. De rettigheder, der er fastsat i direktivet, er en fornuftig ramme for kvindernes dobbeltrolle som arbejdstagere og mødre, en rolle som kræver såvel særlig beskyttelse som ikke-forskelsbehandling. Selv om der er iværksat et rimeligt antal traktatbrudsprocedurer for manglende gennemførelse af visse bestemmelser i direktivet, er der, efter at en ny lovgivning er trådt i kraft i Luxembourg, ingen medlemsstater, der retsforfølges for helt manglende gennemførelse af direktivet. At direktivet er blevet fornuftigt implementeret i medlemsstaterne afspejles i det lave antal klager, Kommissionen har modtaget om gravide arbejdstageres rettigheder.

ANNEX 1

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 Arbejdspladsen¹,

i samarbejde med Europa-Parlamentet²,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg³, og

ud fra følgende betragtninger:

Ifølge Traktatens artikel 118 A vedtager Rådet ved udstedelse af direktiver minimumsforskrifter 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/EØF⁴, senest ændret ved akten vedrørende Spaniens og Portugals tiltrædelse, skal Kommissionen høre Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne 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

¹ EFT nr. C 281 af 9. 11. 1990, s. 3, og EFT nr. C 25 af 1. 2. 1991, s. 9.

² EFT nr. C 19 af 28. 1. 1991, s. 177, og EFT nr. C 150 af 15. 6. 1992, s. 99.

³ EFT nr. C 41 af 18. 2. 1991, s. 29.

⁴ EFT nr. L 185 af 9. 7. 1974, s. 15.

arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, i hvis punkt 19 det hedder:

»Enhver arbejdstager skal på arbejdspladsen have tilfredsstillende vilkår for så vidt 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 arbejdet⁵ 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 stilling 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 barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen og en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen;

⁵ EFT nr. L 183 af 29. 6. 1989, s. 1.

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 barselsorlov 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 barselsorlov betragtes som et teknisk udgangspunkt med henblik på at fastsætte det laveste beskyttelsesniveau og må under ingen omstændigheder 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

Retningslinjer

1. Kommissionen fastlægger i samråd med medlemsstaterne og bistået af Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen retningslinjer 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.

Retningslinjerne 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 retningslinjer 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 retningslinjer.

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 vurderingen 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:
 - a) overgang til dagarbejde, eller
 - b) fritagelse for arbejde eller forlængelse af barselsorloven, når overgang til dagarbejde ikke er teknisk og/eller objektivt muligt eller ikke med rimelighed kan forlanges.

Artikel 8

Barselsorlov

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov 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 barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov 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:

- 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 barselsorlov, 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 arbejdstageren 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 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 for 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 det 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 sikrer 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 retsfor skrifter, 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, omhandlede 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
Formand
D. CURRY*

BILAG I

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/EØF¹, hvis det er erkendt, at disse agenser eller de terapeutiske foranstaltninger, der er nødvendige i forbindelse hermed, er farlige 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/EØF², hvis de endnu ikke er opført i bilag II
- b) kemiske agenser, som er opført i bilag I til direktiv 90/394/EØF³

* p.m.: Direktiv 80/836/Euratom, (EFT nr. L 246 af 17. 9. 1980, s. 1).

¹ EFT nr. L 374 af 31. 12. 1990, s. 1.

² EFT nr. L 196 af 16. 8. 1967, s. 1. Direktivet er senest ændret ved direktiv 90/517/EOEF (EFT nr. L 287 af 19. 10. 1990, s. 37).

³ EFT nr. L 196 af 26. 7. 1990, s. 1.

- 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-UDTOMMENDE LISTE OVER AGENSER OG ARBEJDSFORHOLD OMHANDLET I ARTIKEL 6

A. Gravide arbejdstager 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. Ammeade 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.

ANNEX 2:

Spørgeskema med henblik rapporten om evalueringen af Rådets Direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer

INDLEDNING

Dette spørgeskema omfatter 25 spørgsmål vedrørende artiklerne i Rådets direktiv 92/85/EØF. Som det fremgår af direktivets artikel 14, stk. 4, andet afsnit, skal besvarelsene dreje sig om både den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv og arbejdsmarkedets parter synspunkter.

I de tilfælde, hvor direktivets bestemmelser er blevet gennemført ved lovgivning eller kollektiv overenskomst, bedes De anføre den artikel eller det instrument, der finder anvendelse, og samtidig vedføje lovbestemmelsens eller den kollektive overenskomsts tekst som bilag til svaret.

De bedes anføre, hvilke kategorier af arbejdstagere der er omfattet af de forskellige nationale bestemmelser eller kollektive overenskomster, der tjener til at gennemføre dette direktiv.

Hvor det er relevant bedes De ved besvarelsen af spørgsmålene skelne mellem arbejdstagere i den private og i den offentlige sektor.

Med mindre andet er anført vedrører alle referencer i spørgeskemaet direktiv 92/85.

ARTIKEL 2: PERSONER, DER ER OMFATTET AF DETTE DIREKTIV

Artikel 2a:

Spørgsmål 1a:Hvilke personer falder i Danmark ind under kategorien gravide arbejdstagere efter definitionen i dette direktiv?

Spørgsmål 1b:Omfatter denne definition arbejdstagere/personer, som er ansat:

- i) i henhold til en tidsbegrænset arbejdsaftale?
- ii) i henhold til en arbejdsaftale på ubestemt tid?

Artikel 2b:

Spørgsmål 2:Hvorledes defineres i dansk lovgivning og/eller praksis en arbejdstager, som lige har født?

Artikel 2c:

Spørgsmål 3:Hvorledes defineres i dansk lovgivning og/eller praksis en ammende arbejdstager?

Artikel 2a-c:

Spørgsmål 4a: Er det i forbindelse med anvendelsen af dette direktiv i Danmark en forudsætning, at arbejdstageren har underrettet arbejdsgiveren om sin graviditet, for at vedkommende kan være dækket af dette direktiv?

Spørgsmål 4b: Hvor længe før påbegyndelsen af barselsorlov skal arbejdstageren have underrettet arbejdsgiveren om sin graviditet?

Spørgsmål 4c: Hvilke andre krav skal være opfyldt, for at arbejdsgiveren i dette direktivs forstand kan betragtes som værende underrettet om arbejdstagerens graviditet i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis?

ARTIKEL 3 OG 4: VURDERING AF FARLIGE AGENSER OG PROCESSER

Artikel 3.1

Spørgsmål 5: Hvilke retningslinjer anvendes i Danmark til risikovurdering indtil de retningslinjer, som udarbejdes af Kommissionen bestået af Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen, er fastlagt?

Artikel 4

Spørgsmål 6: Hvilke myndighed er i Danmark ansvarlig for at påse, at arbejdsgiveren overholder sine forpligtelser, især i forbindelse med risikovurdering og de foranstaltninger, der skal træffes som følge heraf? Påhviler det den samme nationale myndighed at sikre, at arbejdstagere, der kan befinde sig i en af de situationer, som nævnes i artikel 2, og/eller disses repræsentanter underrettes i overensstemmelse med direktivets bestemmelser?

ARTIKEL 5 OG 6: KONSEKVENSERNE AF VURDERINGEN SAMT FORBUD MOD UDSÆTTELSE

Artikel 5

Spørgsmål 7: Hvilke lovgivningsmæssige og/eller praktiske foranstaltninger er der truffet på nationalt plan for at sikre, at de foranstaltninger, der er fastsat i artikel 5 anvendes på de i artikel 2 omhandlede arbejdstagere, såfremt en vurdering viser, at der er risiko for sikkerhed og sundhed. Disse foranstaltninger rækker lige fra en midlertidig ændring af vedkommendes arbejdsforhold og/eller arbejdstid, til overførsel til andre arbejdsopgaver eller i yderste konsekvens til fritagelse for at arbejde, så længe dette er nødvendigt?

Artikel 6

Spørgsmål 8: Hvilke lovgivningsmæssige og/eller praktiske foranstaltninger er der blevet truffet på nationalt plan for at forhindre, at gravide eller ammende arbejdstagere udfører 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 A og B, og deres sikkerhed eller sundhed bringes i fare?

ARTIKEL 7: NATARBEJDE

Artikel 7.1:

Spørgsmål 9a:Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis for at sikre, at de arbejdstagere, der er omhandlet i artikel 2, ikke skal udføre natarbejde under graviditet?

Spørgsmål 9b:Er det i Danmark en forudsætning for at blive fritaget for at udføre natarbejde, at arbejdstageren forelægger en lægeerklæring, og i bekræftende fald, hvilke krav og procedurer finder anvendelse i forbindelse med forelæggelsen af denne lægeerklæring?

Spørgsmål 10a:Hvilken national myndighed har kompetence til at fastsætte længden af den periode efter nedkomsten, hvor de arbejdstagere, som omhandles i artikel 2, ikke skal udføre natarbejde?

Spørgsmål 10b:Hvor længe efter fødslen er de i artikel 2 omhandlede arbejdstagere fritaget for at udføre natarbejde i Danmark)?

Spørgsmål 10c.Såfremt den periode, der omhandles i spørgsmål 10a ovenfor fastsættes individuelt, hvilke procedurer finder så anvendelse?

Artikel 7.2:

Spørgsmål 11:Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis for at sikre, at de arbejdstagere, som omhandles i artikel 2, og som er fritaget for at udføre natarbejde under svangerskabet, har mulighed for at overgå til dagarbejde?

Spørgsmål 12:Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis for at sikre, at de arbejdstagere, der omhandles i artikel 2, og som er fritaget for at udføre natarbejde under svangerskabet, får barselsorlov, når overgang til dagarbejde ikke er mulig, eller ikke med rimelighed kan forlanges?

ARTIKEL 11.1 OG 11.4: BEVARELSE AF RETTIGHEDERNE I FORBINDELSE MED ARBEJDSAFTALEN SET I RELATION TIL PROCEDURERNE FOR GENNEMFØRELSE AF ARTIKEL 5, 6 OG 7.

Artikel 11.1:

Spørgsmål 13a:Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis for at sikre, at de arbejdstagere, der omhandles i artikel 2, og hvis arbejdsvilkår med hensyn til arbejdssted, arbejdstid osv. ændres i overensstemmelse med de procedurer, der er fastsat for gennemførelsen af artikel 5-7, bevarer deres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen?

Spørgsmål 13b:Hvilke foranstaltninger er der truffet i den nationale lovgivning og/eller national praksis for at sikre, at arbejdstagere efter betydningen i artikel 2, som i medfør af artikel 5, stk. 3 fritages for at arbejde, bevarer deres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen?

Spørgsmål 13c:Hvilken løn/ydelse er arbejdstagere efter betydningen i artikel 2 sikret efter national lovgivning og/eller national praksis, når deres arbejdsvilkår ændres under de omstændigheder, der er beskrevet i artikel 5-7?

Spørgsmål 13d:Hvilken løn/ydelse er en arbejdstager efter betydningen i artikel 2 sikret efter national lovgivning og/eller national praksis, når vedkommende i medfør af artikel 5, stk. 3, er fritaget for at arbejde?

Spørgsmål 13e:Er der fastsat nogle kriterier, som skal være opfyldt af de arbejdstagere, som er nævnt i spørgsmål 13a og 13b ovenfor (dvs. krav om varigheden af forudgående ansættelse eller krav om at vedkommende skal acceptere passende alternativ arbejde), for at de kan bevare deres rettigheder ud over lønnen, i forbindelse med arbejdsaftalen?

Artikel 11, nr. 4:

Spørgsmål 14:Er retten til den løn eller ydelse, der er omhandlet i spørgsmål 13c og 13d ovenfor, gjort betinget af, at arbejdstageren opfylder nogle betingelser for en sådan ret i henhold til lovgivningen i Danmark? I bekræftende fald hvilke betingelser?

ARTIKEL 8 SAMT ARTIKEL 11, NR. 2-4: BARSOLOROV OG BEVARELSE AF RETTIGHEDER I FORBINDELSE MED ARBEJDSAFTALEN

Ved besvarelse af disse spørgsmål bedes De skelne mellem arbejdstagere i den private sektor og i den offentlige sektor.

Artikel 8, stk. 1:

Spørgsmål 15a:Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselorlov i mindst 14 sammenhængende uger?

Spørgsmål 15b:Hvor lang tid varer barselorloven i Danmark?

Spørgsmål 15c:Hvornår skal barselorloven formelt påbegyndes efter nationale lovgivning og/eller national praksis i Danmark?

Spørgsmål 15d:Er der fastsat noget tidsrum inden for hvilket barselorloven skal tages (f.eks. i forhold til det forventede fødselstidspunkt)?

Spørgsmål 15e:Er retten til barselorlov gjort betinget af, at de i artikel 2 nævnte arbejdstagere opfylder visse betingelser for en sådan ret?

Artikel 8, stk. 2:

Spørgsmål 16a:Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis for at sikre, at barselorloven skal omfatte en obligatorisk barselorlov på mindst to uger?

Spørgsmål 16b:Er der fastsat krav om, hvornår den obligatoriske barselorlov skal tages (f.eks. i forhold til det forventede fødselstidspunkt)?

Artikel 11, nr. 2, litra a):

Spørgsmål 17a:Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis for at sikre, at arbejdstagere på barselsorlov efter betydningen i artikel 8 bevarer deres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen i den tid, barselsorloven varer?

Spørgsmål 17b:Har en arbejdstager på barselsorlov ret til at optjene pensionsrettigheder i den tid, barselsorloven varer, og i bekræftende fald på hvilke betingelser?

Artikel 11, nr. 2, litra b):

Spørgsmål 18a:Hvilke foranstaltninger i national lovgivning og/eller national praksis er der truffet for at sikre, at arbejdstagere på barselsorlov efter betydningen i artikel 8 bevarer deres løn og/eller oppebærer en passende ydelse?

Spørgsmål 18b:Hvilket lønniveau oppebærer en arbejdstager under barselsorloven?

Spørgsmål 18c:Varierer beløbets størrelse afhængig af kategorien af arbejdstagere og afhængig af forskellige perioder i løbet af barselsorloven? (i bekræftende fald bedes De beskrive det danske system for udbetaling af løn eller ydelser under barselsorloven).

Artikel 11, nr. 3:

Spørgsmål 19:Hvilke foranstaltninger i national lovgivning og/eller national praksis er der truffet for at sikre, at den ydelse, der modtages under barselsorloven, svarer til den indtægt, som den pågældende arbejdstager ville få under sygeorlov? (hvis beløbets størrelse varierer afhængig af forskellige kategorier af arbejdstagere, bedes De ved besvarelsen af dette spørgsmål skelne mellem de respektive kategorier).

Artikel 11, nr. 4:

Spørgsmål 20:Er retten til løn eller ydelse til arbejdstagere på barselsorlov efter betydningen i artikel 8 gjort betinget af, at arbejdstageren opfylder visse betingelser for en sådan ret i henhold til lovgivningen i Danmark? I bekræftende fald hvilke betingelser?

ARTIKEL 9: RET TIL FRAVÆR FRA ARBEJDET I FORBINDELSE MED GRAVIDITETSUNDERSØGELSER

Spørgsmål 21:Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis for at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2, litra a), har ret til betalt fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden?

ARTIKEL 10: FORBUD MOD AFSKEDIGELSE

Artikel 10, nr. 1:

Spørgsmål 22a:Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov?

Spørgsmål 22b: Kan der forekomme situationer, hvor en arbejdsgiver i overensstemmelse med dansk lovgivning og/eller praksis kan afskedige en arbejdstager i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, og i bekræftende fald hvilke tilfælde?

Spørgsmål 22c: Hvilken myndighed i Danmark har kompetence til at give sit samtykke med henblik på, for at en sådan afskedigelse kan være juridisk gyldig?

Spørgsmål 22d: Hvilken procedure skal en arbejdsgiver følge i Danmark for at indhente den kompetente myndigheds samtykke?

Artikel 10, nr. 2:

Spørgsmål 23: Hvilke foranstaltninger er der truffet i nationale lovgivning og/eller national praksis for at forpligte en arbejdsgiver, der afskediger en arbejdstager i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, til skriftligt at give en berettiget begrundelse for afskedigelsen?

Artikel 10, nr. 3:

Spørgsmål 24: Hvilke foranstaltninger er der truffet i national lovgivning og/eller national praksis for at sikre, at arbejdstagere beskyttes mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter artikel 10, nr. 1?

ARTIKEL 12: FORSVAR AF RETTIGHEDER

Spørgsmål 25a: Ved hjælp af hvilke metoder kan arbejdstagere efter betydningen i artikel 2 i Danmark sikre sig retsbeskyttelse, for at kravene i dette direktiv kan overholdes?

Spørgsmål 25b: Hvis arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan indbringe sager for andre kompetente myndigheder end de nationale retsinstanter, hvilke myndigheder er der da tale om?

Spørgsmål 25c: Hvis en anden myndighed har kompetence i en sag, er det da udelukket, at samme sag kan indbringes for en national retsinstans?

Spørgsmål 25d: Hvilke andre former for mekanismer findes der i Danmark til håndhævelse af retsreglerne på det område, der omfattes af direktivet?

ANNEX 3

**NATIONALE BESTEMMELSER MEDDELT AF MEDLEMSSTATERNE
VEDRØRENDE: 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)**

BELGIEN

Loi du 16/03/1971 modifiée par la Loi du 03/04/1995 et l'arrêté royal du 02/05/1995,
Moniteur belge

DANMARK

Bekendtgørelse nr. 497 af 29/6/1998 af Lov om arbejdsmiljø.

Bekendtgørelse nr. 867 af 13/10/1994 om arbejdets udførelse.

Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 439 af 1/10/1997 om virksomhedernes
sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Bekendtgørelse nr. 686 af 11/10/1990 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder
med hensyn til beskæftigelse og barselor lov m.v. Arbejdsmin. 1. kt. j.nr. 1440.24.
Lovtidende A 1990 hæfte nr. 113 udgivet den 23/10/1990 s. 2461. ALOV

Lov nr. 412 af 01/06/1994 om ændring af lov om ligebehandling af mænd og kvinder
med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin., j.nr. 92-5232-1.
Lovtidende A 1994 hæfte nr. 84 udgivet den 02/06/1994 s. 1959. ALOV

Lov nr. 852 af 20/12/1989 om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin.1.kt.j.nr.
1600-26. Lovtidende A hæfte 124 udgivet den 21/12/1989 s.3254. RLOV.

Lov nr. 447 af 01/06/1994 om ændring af lov om dagpendge ved sygdom eller fødsel.
Socialmin., j.nr. 5210-42. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 85 udgivet den 02/06/1994 s.
2094. RLOV

Bekendtgørelse nr. 127 af 06/03/1996 om arbejdets udførelse m.v. på havanlæg.
Energistyrelsen, j.nr. 4012-0014. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 32 udgivet den
15/03/1996 s. 1211. MBEK

Lov nr. 292 af 10/06/1981 om visse havanlæg. Energimin.j.nr. 130 22-81.
Folketingstid. 1980-81 : 7936, 8806, 12109, 12523; A: 4421; C:741. Lovtidende A
hæfte 39 udgivet den 19/06/1981 s. 754

Bekendtgørelse nr. 711 af 16/11/1987 om sikkerhed m.v. på havanlæg. Energimin.
4612-1. Lovtidende A hæfte 97 udgivet den 24/11/1987 s. 2644

Bekendtgørelse nr. 825 af 20/09/1994 om gravide søfarendes ret til fratræden og fri
hjemrejse. Industri- og Samordningsmin. Søfartsstyrelsen, Arbejdsmiljøkontoret,
j.nr. 4101-23. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 155 udgivet den 30/09/1994 s. 4748.
TBK

Trafikministeriets bekendtgørelse nr. 162 af 07/03/1994 af lov om luftfart. Trafikmin., j.nr. 1994-201-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 35 udgivet den 18/03/1994 s. 697. OLOV

Lov nr. 1226 af 27/12/1996 om ændring af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin., kontantydelseskontoret, j.nr. 5210-105. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 200 udgivet den 28/12/1996 s. 7235. RLOV

Bekendtgørelse nr. 549 af 23/06/1994 af lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel. Socialmin. 1.2.kt.,j.nr. 5210-48. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 102 udgivet den 01/07/1994 s. 2855. RLOV

Bekendtgørelse nr. 875 af 17/10/1994 af lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselorlov m.v. Arbejdsmin. 1.kt. j.nr. 94-5239-1. Lovtidende A 1994 hæfte nr. 168 udgivet den 28/10/1994 s. 5091. ALOV

Teknisk forskrift om arbejdets udførelse om bord i skibe. Søfartsstyrelsens tekniske forskrift nr. 3 af 07/04/1995. Arbejds miljøkontoret,j.nr. 4101-11

Vurdering af sikkerheds- og sunhedsforholdene på arbejdspladsen (arbejdspladsvurdering). At-anvisning Nr. 4.0.0.1 August 1994

Gravide og ammendes arbejdsmiljø. At-anvisning Nr. 4.0.0.2 Oktober 1996

Bestemmelser om helbreds krav. Statens Luftfartsvæsen. Bestemmelser for civil luftfart. BL 6-05. Udgave 3 af 30/07/1990

Bekendtgørelse nr. 191 af 23/05/1975 vedrørende luftfartscertifikater. Min. f. off. arb. j.nr. G. 22-10-25. Lovtidende A 1975 hæfte nr. 20 udgivet den 31/05/1975

Højesteretsdomme af 15/03/1993 i sag 314/1991 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mod Dansk Arbejdsgiverforening

Bekendtgørelse nr. 766 af 19/09/1995 af Sømandsloven. Erhvervsmin. Søfartsstyrelsen, j.nr. 4101-27. Lovtidende A hæfte 145 udgivet den 29/09/1995 s.4125. TLOV.

Bekendtgørelse nr. 594 af 26/06/1996 af Lov om skibes sikkerhed. Erhvervsmin., Søfartsstyrelsen, j.nr. 5000-2. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 106 udgivet den 05/07/1996 s. 3461. TLOV

Bekendtgørelse nr. 172 af 13/03/1990 om dagpenge til søfarende ved sygdom eller fødsel. Socialmin.1.kt.j.nr. 1600-30. Lovtidende A 1990 hæfte nr. 26 udgivet den 23/03/1990 s. 565. RB EK

TYSKLAND

Gesetz zur Änderung des Mutterschutzrechts vom 20/12/1996, Bundesgesetzblatt Teil I vom 30/01/1996 Seite 2110

Verordnung zur ergänzenden Umsetzung der EG-Mutterschutz-Richtlinie (Mutterschutzrichtlinienverordnung - MuSchRiV) vom 15/04/1997, Bundesgesetzblatt Teil I vom 18/04/1997 Seite 782

GRÆKENLAND

Loi numéro 1483/1984

Loi numéro 1414/1984

Décret présidentiel numéro 176/97 du 02/07/1997, FEK A numéro 150 du 15/07/1997
Page 6283

SPANIEN

Orden de 09/03/1971, Boletín Oficial del Estado de 16/03/1971

Ley número 8/80 de 10/03/1980, sobre el Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 64 de 14/03/1980

Ley número 3/89 de 03/03/1989, por la que se amplía a 16 semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo, Boletín Oficial del Estado número 57 de 08/03/1989 Página 6504 (Marginal 5272)

Decreto Ley número 2065/74 de 30/03/1974, Boletín Oficial del Estado de 22/07/1974

Ley número 8/88 de 07/04/1988, sobre infracciones y sanciones en el Orden social, Boletín Oficial del Estado número 91 de 15/04/1988 Página 11427

Real decreto legislativo número 521/90 de 27/04/1990, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 105 de 02/05/1990 Página 11800 (Marginal 9915)

Ley número 31/95 de 08/11/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado número 269 de 10/11/1995 Página 32590 (Marginal 24292)

Real decreto legislativo número 1/95 de 24/03/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado número 75 de 29/03/1995 Página 9654 (Marginal 7730)

Ley número 42/94 de 30/12/1994, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social, Boletín Oficial del Estado número 313 de 31/12/1994 Página 273 (Marginal 28968)

Real decreto legislativo número 2/95 de 07/04/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, Boletín Oficial del Estado número 86 de 11/04/1995 Página 10695 (Marginal 8758)

FRANKRIG

Décret n° 96-364 du 30 avril 1996 relatif à la protection des travailleuses enceintes ou allaitant contre les risques résultant de leur exposition à des agents chimiques, biologiques et physiques et modifiant notamment le code du travail (deuxième partie: Décrets en Conseil d'Etat), Journal Officiel du 02/05/1996 Page 6613

IRLAND

The Safety, Health and Welfare at Work (Pregnant Employees etc) Regulations, 1994,
Statutory Instruments number 446 of 1994

The Maternity Protection Act, 1994

The Maternity Protection Act, 1994 (Commencement) Order, 1995, Statutory
Instruments number 16 of 1995

The Maternity Protection (Disputes and Appeals) Regulations, 1995, Statutory
Instruments number 17 of 1995

The Maternity Protection (Time off for Ante-Natal and Post-Natal Care) Regulations,
1995, Statutory Instruments number 18 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Certification) Regulations, 1995,
Statutory Instruments number 19 of 1995

The Maternity Protection (Health and Safety Leave Remuneration) Regulations, 1995,
Statutory Instruments number 20 of 1995

European Communities (Social Welfare) Regulations, 1994, Statutory Instruments
number 312 of 1994

The Social Welfare (Health and Safety Benefit) Regulations, 1994, Statutory
Instruments number 313 of 1994

The Social Welfare Regulations, 1995, Statutory Instruments number 25 of 1995

The Social Welfare (Consolidated Payments Provisions) (Amendment) Regulations,
1995, Statutory Instruments number 26 of 1995

ITALIEN

Legge del 30/12/1971 n. 1204, tutela delle lavoratrici madri, Gazzetta Ufficiale - Serie
generale - del 18/01/1972 n. 14 pag. 412

Decreto del Presidente della Repubblica del 25/11/1976 n. 1026, regolamento di
esecuzione della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, sulla tutela delle lavoratrici madri,
Gazzetta Ufficiale - Serie generale - del 16/03/1977 n. 72

Decreto legislativo del 25/11/1996 n. 645, recepimento della direttiva 92/85/CEE
concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici
gestanti, puerpere o in periodo di allattamento, Gazzetta Ufficiale - Serie generale -
del 21/12/1996 n. 299 pag. 17

LUXEMBOURG

Loi portant modification A) de la loi du 03/07/1975 concernant 1. la protection de la maternité de la femme au travail; 2. la modification de l'article 13 du code des assurances sociales modifié par la loi du 02/05/1974, B) de l'article 25 du code des assurances sociales du 07/07/1998, Mémorial A Page 1066

NEDERLANDENE

Ziektewet

Besluit zwangere werknemers van 2. Mei 1994

Arbeidsomstandighedenwet

Loodbesluit, new article 14a

Arbeidstijdenwet

Burgerlijk Wetboek

ØSTRIG

Gesetz vom 15/12/1994 , mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert und das EWR-Recht angepaßt wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 21/1995

Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 221, idF BGBl. Nr. 434/1995

Landarbeitsgesetz 1984, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 287/1984, idF BGBl. Nr. 514/1994

Kundmachung des Reichsstatthalters in Österreich, wodurch die Beordnung zur Einführung von Arbeitszeitvorschriften im Lande Österreich vom 7. Februar 1939 bekanntgemacht wird (Arbeitszeitordnung), Reichsgesetzblatt Nr. 231/1939

Verordnung des Bundesministers für soziale Verwaltung vom 25. Juli 1973 über den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer bei Arbeiten in Druckluft sowie bei Taucherarbeiten (Druckluft- und Taucherarbeiten-Verordnung), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 501/1973, idF BGBl. 450/1994

Bundesgesetz, mit dem arbeitsvertragsrechtliche Bestimmungen an das EG-Recht angepaßt (Arbeitsvertragsrecht-Anpassungsgesetz - AVRAG) und das Angestelltengesetz, das Gutsangestelltengesetz und das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz geändert werden, Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 459/1993, idF BGBl. Nr. 450/1994

Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG), Bundesgesetzblatt Nr. 189/1955, idF BGBl. Nr. 895/1995

Liste der Berufskrankheiten, Anlage 1 zum ASVG

Bundesgesetz vom 7. März 1985 über die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz - ASGG), Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich, Nr. 104/1985, idF BGBl. Nr. 133/1995

Gesetz vom 07/11/1991 über den Mutterschutz und den Karenzurlaub, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 9/1992, ausgegeben am 29/01/1992

Gesetz, mit dem die Vertragsbedienstetenordnung 1995 geändert wird (2. Novelle zur Vertragsbedienstetenordnung 1995), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 32/1996

Gesetz, mit dem die Dienstordnung 1994 geändert wird (2. Novelle zur Dienstordnung 1994), Landesgesetzblatt für Wien, Nr. 33/1996, ausgegeben am 24/07/1996

Gesetz vom 22/04/1997 mit dem das Gesetz über den Mutterschutz und den Karenzurlaub geändert wird, Landesgesetzblatt für Kärnten, Nr. 73/1997 herausgegeben am 04/08/1997

Gesetz vom 29/02/1996, mit dem das O.ö. Landesbeamtengesetz 1993, das als Landesgesetz geltende Gehaltsgesetz 1956, das O.ö. Landes-Vertragsbedienstetengesetz, das Landesbeamten-Pensionsgesetz, das O.ö. Mutterschutzgesetz und das O.ö. Karenzurlaubsgeldgesetz geändert und Bestimmungen über das Ausmaß der Lehrverpflichtung für Vertragslehrer an Musikschulen der o.ö. Gemeinden erlassen werden (O.ö. Dienstrechtsänderungsgesetz 1996), Landesgesetzblatt für Oberösterreich, Nr. 37/1996, ausgegeben und versendet am 15/05/1996

PORTUGAL

Lei n.º 17/95 de 09/06/1995. Altera a Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (protecção da maternidade e da paternidade), Diário da República I Série A n.º 134 de 09/06/1995 Página 3754

Decreto-Lei n.º 333/95 de 23/12/1995. Altera o regime de protecção social dos beneficiários do regime geral da segurança social, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8076

Decreto-Lei n.º 332/95 de 23/12/1995. Altera o regime jurídico do contrato individual de trabalho, incluindo o trabalho rural e o serviço doméstico, Diário da República I Série A n.º 295 de 23/12/1995 Página 8074

Portaria n.º 229/96 de 26/06/1996. Fixa os agentes processos e condições de trabalho proibidos ou condicionados às mulheres grávidas, puérperas e lactantes, Diário da República I Série B n.º 146 de 26/06/1996 Página 1622

FINLAND

Työsopimuslaki (320/70) 30/04/1970, muutos (824/94) 16/09/1994

Merimieslaki (423/78) 07/06/1978

SVERIGE

Arbetsmiljölagen, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1160, ändring SFS 1994:579

Arbetsmiljöförordning, Svensk författningssamling (SFS) 1977:1166, ändring SFS 1994:580

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifterna om gravida och ammande arbetstagare, Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1994:32

Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584

Förordning med instruktion för Arbetskyddsverket, Svensk författningssamling (SFS) 1988:730

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:57

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:34

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1992:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1986:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1995:1

Lag om allmän försäkring, Svensk författningssamling (SFS) 1962:381

Lag om anställningsskydd, Svensk författningssamling (SFS) 1982:80

Arbetskyddsstyrelsens föreskrifter om bergarbete samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, Arbetskyddsstyrelsens föfattningssamling (AFS) 1997:3

DET FORENEDE KONGERIGE

The Protection of Pregnant Workers Regulations 1996, Legal Notice No. 12 of 1996, Gibraltar Gazette No. 2,894 of 25/01/1996

Maternity (Compulsory Leave) Regulations 1994

Employment Rights Act 1996

Social Security Contributions and Benefits Act 1992

Social Security Act 1989

Management of Health and Safety at Work (Amendment) Regulations