



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 15.03.1999
COM(1999)100 τελικό

ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

**ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ 92/85/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ
ΤΗΣ 19ΗΣ ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 1992 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΜΕΤΡΩΝ
ΠΟΥ ΑΠΟΒΛΕΠΟΥΝ ΣΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΕΓΚΥΩΝ, ΛΕΧΩΝΩΝ ΚΑΙ
ΓΑΛΟΥΧΟΥΣΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΣΥΝΟΨΗ.....	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	5
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....	6
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ	8
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ.....	9
ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ.....	10
ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ.....	11
ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ	15
ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ.....	15
ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	17
Α. Κατά τη διάρκεια άδειας για λόγους υγείας και ασφάλειας	17
Β. Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.....	19
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	23
Προσωπικό πεδίο	23
Εργασιακά δικαιώματα.....	24

1. ΣΥΝΟΨΗ

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ εκδόθηκε στις 19 Οκτωβρίου 1992 και έπρεπε να έχει εφαρμοστεί στα κράτη μέλη έως τις 19 Οκτωβρίου 1994. Στην οδηγία οι εργαζόμενες που είναι έγκυοι ή λεχώνες ή γαλουχούσες χαρακτηρίζονται ως μια ομάδα εργαζομένων που αντιμετωπίζει ειδικούς κινδύνους στον εργασιακό χώρο. Για το λόγο αυτό, εγκρίθηκαν κοινοτικές διατάξεις που να καλύπτουν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία αυτής της ομάδας εργαζομένων, καθώς και ορισμένα εργασιακά δικαιώματα που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη.

Η οδηγία εφαρμόζεται σε όλες τις εγκύους εργαζόμενες και τα κράτη μέλη έχουν διασφαλίσει ότι καλύπτεται και ο ιδιωτικός και ο δημόσιος τομέας, όπως και οι γυναίκες εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου και ορισμένου χρόνου. Οι ορισμοί της οδηγίας για τη λεχώνα και τη γαλουχούσα εργαζόμενη αναφέρονται στην εθνική νομοθεσία και συνεπώς ποικίλλουν από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, όπως και οι απαιτήσεις για την επίσημη ενημέρωση του εργοδότη. Οι διαφορές αυτές μπορούν να οδηγήσουν σε διαφορετικά επίπεδα προστασίας για τις γαλουχούσες και τις λεχώνες εργαζόμενες, πράγμα που είναι ίσως ανησυχητικό.

Η οδηγία προβλέπει ότι πρέπει να γίνεται αξιολόγηση του χώρου εργασίας και του είδους της εργασίας που εκτελεί η έγκυος ή λεχώνα ή γαλουχούσα γυναίκα. Εάν από την αξιολόγηση προκύψει κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια, πρέπει να ληφθούν όλα τα μέτρα που είναι λογικά προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος. Όλα τα κράτη μέλη είχαν ορισμένες νομικές διατάξεις για την υγεία και την ασφάλεια των εγκύων εργαζομένων και η εφαρμογή της οδηγίας, συνολικά, συμπλήρωσε τις υφιστάμενες διατάξεις. Ωστόσο, δόθηκε σαφές νομικό καθεστώς σε πτυχές της προστασίας της υγείας και της ασφάλειας, όπως το δικαίωμα σε άδεια μετ' αποδοχών εάν είναι αδύνατο να αλλάξει η εργασία της γυναίκας ή οι εργασιακές συνθήκες, έτσι ώστε να αποφευχθεί τυχόν προσδιορισμένος κίνδυνος για την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και το δικαίωμα σε άδεια μετ' αποδοχών για τις προγεννητικές εξετάσεις.

Οι έγκυοι ή γαλουχούσες ή λεχώνες εργαζόμενες μπορούν να μην υποχρεούνται σε νυκτερινή εργασία, εάν η εργασία αυτή προκαλεί κινδύνους για την υγεία και την ασφάλειά τους. Στα περισσότερα κράτη μέλη προβλέπεται τώρα ότι οι γυναίκες που καλύπτονται από την οδηγία έχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν την εργασία τους από νυκτερινή σε εργασία ημέρας, εάν έχει εντοπιστεί κίνδυνος κατά τη νυκτερινή εργασία.

Η οδηγία απαγορεύει την απόλυση εγκύου ή εργαζομένης που βρίσκεται σε άδεια μητρότητας, εκτός εάν η απόλυση οφείλεται σε λόγους που δεν έχουν σχέση με την εγκυμοσύνη. Παρ' όλο που τέτοιου είδους απολύσεις ήταν ήδη παράνομες στα περισσότερα κράτη μέλη, η απαίτηση για τον εργοδότη να παρέχει εγγράφως τους λόγους της απόλυσης εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της άδειας μητρότητας, ενισχύει την προστασία που παρέχεται στις εγκύους και τις γυναίκες σε άδεια μητρότητας.

Η ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας που επιτρέπεται στο πλαίσιο της οδηγίας είναι 14 εβδομάδες. Η άδεια μητρότητας, χωρίς να συμπεριλαμβάνεται οποιαδήποτε άδεια γονική ή άδεια για τον πατέρα, ποικίλλει από 14 εβδομάδες στο Ηνωμένο Βασίλειο έως 28 εβδομάδες στη Δανία. Ο συνδυασμός μακροχρόνιας υποχρεωτικής άδειας μητρότητας με άδεια άνευ αποδοχών ίσως χρειαστεί να επανεξεταστεί. Επίσης υπάρχουν μεγάλες διαφορές από χώρα σε χώρα για τις αποδοχές που λαμβάνουν οι εργαζόμενες σε άδεια μητρότητας και για την περίοδο καταβολής των αποδοχών. Στην Αυστρία και τις Κάτω Χώρες οι γυναίκες δικαιούνται έως το 100% των προηγούμενων αποδοχών τους σε όλη τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Ελλάδα και το Βέλγιο καταβάλλεται ένα ποσοστό από τις προηγούμενες αποδοχές της εργαζομένης για κάποιο μέρος της άδειας μητρότητας. Σε άλλα κράτη μέλη διάφορα ποσά από τις παροχές της κοινωνικής ασφάλισης καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Σε όλα τα κράτη μέλη η καταβολή των αποδοχών κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας υπόκειται σε διάφορους όρους που αφορούν τη διάρκεια της προϋπηρεσίας, τη διαμονή ή την ασφάλιση. Οι συνέπειες της επιβολής αυτών των όρων στη δυνατότητα χορήγησης άδειας μητρότητας μετ' αποδοχών χρειάζονται περαιτέρω μελέτη, όπως και η συμβατότητα των όρων αυτών με τις διατάξεις περί μη διακριτικής μεταχείρισης και ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων. Η μελέτη αυτή για την εφαρμογή της οδηγίας αποκάλυψε άλλες δυσκολίες που μπορεί να περιορίζουν την προστασία που παρέχεται στις γυναίκες εργαζόμενες που καλύπτονται από την οδηγία και η Επιτροπή θα εξετάσει πώς μπορεί να συντελεστεί πρόοδος στους τομείς αυτούς.

Η οδηγία σε γενικές γραμμές, μεταφέρθηκε σωστά στα κράτη μέλη. Διαδικασίες επί παραβάσει έχουν κινηθεί κατά ορισμένων κρατών μελών για λανθασμένη εφαρμογή ορισμένων διατάξεων της οδηγίας.

2. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων εκδόθηκε στις 19 Οκτωβρίου 1992 δυνάμει του άρθρου 118α της συνθήκης ΕΟΚ. Επρόκειτο για τη 10η ειδική οδηγία που εκδόθηκε στο πλαίσιο της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ για την υγεία και την ασφάλεια κατά την εργασία. Οι έγκυοι, οι λεχόνες και οι γαλουχούσες εργαζόμενες αποτελούν μια ομάδα που διατρέχει ειδικούς κινδύνους στο χώρο εργασίας και συνεπώς χρειάζεται ειδική προστασία της υγείας και της ασφάλειας, όπως ορίζεται στην οδηγία.

Προτού τεθεί σε ισχύ η οδηγία αυτή, τα δικαιώματα των εγκύων εργαζομένων καλύπτονταν από την εθνική νομοθεσία. Το δικαίωμά τους σε μη διακριτική μεταχείριση απετέλεσε αντικείμενο και άλλων κοινοτικών νομοθετικών κειμένων περί ισότητας (ειδικότερα του άρθρου 119 ΕΟΚ περί ισότητας των αμοιβών και της οδηγίας 76/207 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση, τις προαγωγές και τις συνθήκες εργασίας) και για το θέμα αυτό υπάρχει επίσης ευρύτατη νομολογία από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο. Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να αναφερθεί μία απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου: η απόφαση Boyle κατά της επιτροπής ίσων ευκαιριών,¹ αφορά τα εργασιακά δικαιώματα των γυναικών που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας, και πρόκειται για την πρώτη απόφαση του Δικαστηρίου που αναλύει τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ. Τα κυριότερα σημεία της απόφασης αυτής περιγράφονται σε άλλο τμήμα στη συνέχεια της παρούσας έκθεσης.

Σύμφωνα με το άρθρο 14(1) της οδηγίας, η οδηγία έπρεπε να εφαρμοστεί στα κράτη μέλη έως τις 19 Οκτωβρίου 1994. Το άρθρο 14(3) προβλέπει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να ανακοινώνουν στην Επιτροπή τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας που θεσπίζουν στον τομέα που καλύπτει η οδηγία. Η οδηγία εφαρμόζεται στα κράτη μέλη με συνταγματικές διατάξεις, νόμους, κανονισμούς και διατάγματα καθώς και με συλλογικές συμφωνίες και λεπτομερείς κατευθυντήριες γραμμές από τα όργανα που είναι αρμόδια για την υγεία και την ασφάλεια. Διαδικασίες επί παραβάσει στο πλαίσιο του άρθρου 169 της συνθήκης ΕΚ έχουν ξεκινήσει κατά της Πορτογαλίας, της Ιταλίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας, του Βελγίου, της Ελλάδας και του Λουξεμβούργου το 1995 για μη κοινοποίηση των εθνικών μέτρων εφαρμογής. Σε όλες τις περιπτώσεις η παραπομπή δεν έφτασε μέχρι το Δικαστήριο εκτός από την περίπτωση του Λουξεμβούργου: η υπόθεση C-409/97 Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου παραπέμφθηκε στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο το Δεκέμβριο του 1997. Το Λουξεμβούργο ψήφισε νόμο στις 7 Ιουλίου 1998 με τον οποίο τροποποιεί το νόμο του 1975 για την προστασία των εγκύων στην εργασία έτσι ώστε να μεταφέρει την οδηγία και ο νέος νόμος κοινοποιήθηκε στην Ευρωπαϊκή Ένωση το Σεπτέμβριο του 1998. Κατά συνέπεια οι διαδικασίες παραπομπής του Λουξεμβούργου σταμάτησαν, παρ' όλο που σύμφωνα με την πρόταση του Γενικού Εισαγγελέα Saggio, της 2ας Οκτωβρίου 1998, το Λουξεμβούργο μη θεσπίζοντας εθνικά μέτρα για την

¹ Υπόθεση C-411/96, απόφαση της 27ης Οκτωβρίου 1998.

εφαρμογή της οδηγίας εντός της προκαθορισμένης προθεσμίας δεν εκπλήρωσε τις υποχρεώσεις που του επιβάλλει το άρθρο 169 της Συνθήκης.

Ζητήθηκε επίσης από τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τη δεύτερη παράγραφο του άρθρου 14(4) της οδηγίας, να υποβάλουν στην Επιτροπή εντός 4 ετών από την έκδοση της οδηγίας, έκθεση για την πρακτική της εφαρμογή, στην οποία θα αναφέρονταν οι απόψεις των κοινωνικών εταίρων. Το Σεπτέμβριο του 1996 η Επιτροπή έστειλε στα κράτη μέλη λεπτομερές ερωτηματολόγιο για την εφαρμογή της οδηγίας. Οι απαντήσεις των κρατών μελών στο ερωτηματολόγιο πρέπει να θεωρηθούν ως οι εκθέσεις που απαιτούνται σύμφωνα με το άρθρο 14(4) της οδηγίας. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι οι απόψεις των κοινωνικών εταίρων αναφέρονται συγκεκριμένα μόνο στις εκθέσεις από την Αυστρία, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία και τις Κάτω Χώρες.

Η έκθεση αυτή βασίζεται στα μέτρα εφαρμογής που κοινοποιήθηκαν στην Επιτροπή από τα κράτη μέλη και τις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο, που απεστάλησαν το 1996 και το 1997. Ωστόσο, τα κράτη μέλη δεν ήταν όλα το ίδιο αναλυτικά στις απαντήσεις τους στο ερωτηματολόγιο και αυτό κατά κάποιον τρόπο αντανακλάται και στην έκθεση. Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί ότι οι ελληνικές και ολλανδικές αρχές δεν απήντησαν στο ερωτηματολόγιο και ότι, στην περίπτωση των Κάτω Χωρών, δεν κοινοποιήθηκαν τα εθνικά μέτρα μεταφοράς, καθιστώντας έτσι δύσκολη την αξιολόγηση της εφαρμογής της οδηγίας στις χώρες αυτές. Εξαιτίας της έναρξης διαδικασιών επί παραβάσει κατά του Λουξεμβούργου, το παραπάνω ερωτηματολόγιο δεν απεστάλη στις αρχές του Λουξεμβούργου. Κατά συνέπεια οι πληροφορίες για το Λουξεμβούργο που περιέχονται στην έκθεση αυτή προέρχονται αποκλειστικά και μόνο από τη νομοθεσία και τις πρόσφατες τροποποιήσεις της, όπως κοινοποιήθηκε στην Επιτροπή.

Η έκθεση αυτή της Επιτροπής περιγράφει την εφαρμογή της οδηγίας στα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένης της Αυστρίας, της Σουηδίας και της Φινλανδίας που προσχώρησαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση μετά την έκδοση της οδηγίας. Σύμφωνα με το άρθρο 14(5) η παρούσα έκθεση υποβάλλεται από την Επιτροπή στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.

Στην παρούσα έκθεση επισυνάπτεται η οδηγία 92/85/ΕΟΚ, το ερωτηματολόγιο που εστάλη από την Επιτροπή στα κράτη μέλη και ένας κατάλογος με τα εθνικά μέτρα εφαρμογής.

3. ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

Συνοπτικά, το άρθρο 2 της οδηγίας ορίζει τις εγκύους εργαζόμενες ως τις εργαζόμενες που έχουν πληροφορήσει τον εργοδότη τους για την κατάστασή τους, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική. Οι εργαζόμενες που είναι λεχώνες και οι γαλουχούσες μητέρες ορίζονται ως οι εργαζόμενες που διανύουν το στάδιο της λοχείας ή της γαλουχίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή πρακτικής και έχουν πληροφορήσει τον εργοδότη τους για την κατάστασή τους, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή πρακτική.

Τα περισσότερα κράτη μέλη δεν έχουν ορισμό για τις εγκύους εργαζόμενες αλλά ορισμένα από αυτά έχουν ορισμό για τις λεχώνες ή τις γαλουχούσες εργαζόμενες.

Εξαίρεση αποτελεί το Λουξεμβούργο που έχει ειδικό ορισμό για την έγκυο γυναίκα ως τη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της με ιατρικό πιστοποιητικό που έχει αποσταλεί με συστημένη επιστολή, και η οποία έχει εγγραφεί σε μητρώο της κοινωνικής ασφάλισης στο Λουξεμβούργο. Η απαίτηση όμως να είναι η εργαζόμενη εγγεγραμμένη σε μητρώο κοινωνικής ασφάλισης προκειμένου να εντάσσεται στο πεδίο της οδηγίας είναι αντίθετη με το άρθρο 2(α), που δεν επιτρέπει την επιβολή κανενός όρου. Ένας τέτοιος όρος θα μπορούσε να επιτραπεί μόνο σε σχέση με τις αποδοχές που καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ή άδειας για λόγους υγείας και ασφάλειας σύμφωνα με το άρθρο 11(4). Η Επιτροπή αποφάσισε να δρομολογήσει τις διαδικασίες επί παραβάσει κατά του Λουξεμβούργου. Στην Ελλάδα επίσης ως λεχόνες θεωρούνται οι εργαζόμενες που έχουν γεννήσει τους τελευταίους δύο μήνες και ο ορισμός για τις γαλουχούσες καλύπτει τις γυναίκες που θηλάζουν το βρέφος μέχρι την ηλικία του ενός έτους. Παρομοίως, στην Ιρλανδία, ως λεχώνα νοείται η γυναίκα κατά τη διάρκεια των τελευταίων 14 εβδομάδων μετά τον τοκετό και ως γαλουχούσα μόνο για τους 6 μήνες μετά την ημερομηνία του τοκετού. Για την Πορτογαλία λεχώνα θεωρείται η γυναίκα για τις 98 ημέρες μετά τον τοκετό, στη Σουηδία η αντίστοιχη περίοδος είναι 14 εβδομάδες και στο Ηνωμένο Βασίλειο είναι 6 μήνες. Στην Ισπανία ως γαλουχούσες θεωρούνται οι γυναίκες για διάστημα 9 μηνών μετά τον τοκετό.

Στα περισσότερα κράτη μέλη απαιτείται η εργαζόμενη να πληροφορεί τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη της ή για το γεγονός ότι γέννησε πρόσφατα ή ότι θηλάζει και η προστασία αρχίζει μόνο μετά τη γνωστοποίηση. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, παρ' όλο που δεν υπάρχει γενική απαίτηση για την ενημέρωση του εργοδότη, αυτός δεν αναλαμβάνει αξιολόγηση των κινδύνων παρά μόνο εφόσον ενημερωθεί, και στη Φινλανδία, το Βέλγιο και τη Γαλλία, ενώ δεν υπάρχει γενική νομική απαίτηση για ενημέρωση του εργοδότη, η θεμελίωση δικαιωμάτων μητρότητας και προστασίας εξαρτάται από την ενημέρωση του εργοδότη. Στην Ισπανία μια εργαζόμενη της οποίας ο εργοδότης έχει γνώση της εγκυμοσύνης, ακόμα και αν δεν έχει ενημερωθεί επίσημα, εμπίπτει στο πεδίο της νομοθεσίας περί μητρότητας. Στην Ιρλανδία και την Πορτογαλία, ο εργοδότης πρέπει να ενημερωθεί εγγράφως και μπορεί να ζητήσει ιατρικό πιστοποιητικό που να επιβεβαιώνει την κατάσταση της γυναίκας. Στο Λουξεμβούργο η γυναίκα πρέπει να στείλει με συστημένη επιστολή ιατρικό πιστοποιητικό για το ότι είναι έγκυος και/ή για το ότι θηλάζει. Στην Αυστρία η Επιθεώρηση Εργασίας και ο εργοδότης πρέπει να ενημερωθούν για το αν μια εργαζόμενη είναι έγκυος και ο εργοδότης μπορεί να ζητήσει ιατρικό πιστοποιητικό.

Όλα τα κράτη μέλη καλύπτουν τις εργαζόμενες του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα (παρ' όλο που η έκταση των δικαιωμάτων τους μπορεί να ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό) και τις εργαζόμενες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργασίας ή προσωρινής απασχόλησης. Από τα στοιχεία που έχουν προσκομίσει οι βελγικές αρχές, καλύπτονται επίσης οι εργαζόμενες που δεν έχουν σύμβαση εργασίας αλλά παρέχουν υπηρεσίες υπό την εντολή άλλου προσώπου.

Ωστόσο, στην Αυστρία οι μαθητευόμενες νοσοκόμες δεν καλύπτονται από τα εθνικά μέτρα εφαρμογής και οι μαθητευόμενοι οδοντίατροι και οι δόκιμοι δάσκαλοι καλύπτονται μόνο μερικώς. Στην Ελλάδα, οι ένοπλες δυνάμεις, η αστυνομία και οι οικιακοί βοηθοί δεν καλύπτονται από την εθνική εφαρμογή της οδηγίας. Στο Γιβραλτάρ οι σχετικοί κανονισμοί καλύπτουν μόνο τις γυναίκες για τις οποίες ο τοκετός προβλέπεται μετά τις 5 Μαΐου 1996.

Η οδηγία εφαρμόζεται στις εγκύους, τις λεχώνες και τις γαλουχούσες εργαζόμενες σε όλους τους κλάδους και επαγγέλματα, χωρίς εξαιρέσεις. Ο αποκλεισμός ορισμένων κατηγοριών γυναικών από το πεδίο της οδηγίας είναι συνεπώς αντίθετος με το κοινοτικό δίκαιο και θα κινηθούν διαδικασίες επί παραβάσει κατά της Αυστρίας και της Ελλάδας για το θέμα αυτό. Παρομοίως, η καθυστερημένη μεταφορά των διατάξεων της οδηγίας στη νομοθεσία του Γιβραλτάρ θα αποτελέσει αντικείμενο της διαδικασίας επί παραβάσει.

4. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ

Σύμφωνα με το άρθρο 3(1) της οδηγίας, η Επιτροπή σε συνεννόηση με τα κράτη μέλη και επικουρούμενη από τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στο χώρο εργασίας χαράζει αυτήν την περίοδο τις κατευθυντήριες γραμμές για την αξιολόγηση των κινδύνων για τις εργαζόμενες που καλύπτονται από την οδηγία, οι οποίες και αναμένεται να έχουν εγκριθεί στις αρχές του 1999.

Σύμφωνα με το άρθρο 4, ο εργοδότης υποχρεούται να πραγματοποιεί αξιολόγηση του κινδύνου έκθεσης των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων σε παράγοντες, μεθόδους παραγωγής και συνθήκες εργασίας που περιλαμβάνονται στο μη εξαντλητικό κατάλογο του παραρτήματος 1.

Όλα τα κράτη μέλη έχουν υφιστάμενες απαιτήσεις στο πλαίσιο των γενικών τους νόμων περί υγείας και ασφάλειας για την αξιολόγηση των κινδύνων στους οποίους εκτίθενται οι εργαζόμενοι και τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν τροποποιήσει τη νομοθεσία τους ώστε να λαμβάνονται ιδιαίτερος υπόψη οι έγκυοι εργαζόμενες καθώς και ο μη εξαντλητικός κατάλογος παραγόντων, μεθόδων παραγωγής και συνθηκών εργασίας του παραρτήματος I της οδηγίας. Ο νόμος του Λουξεμβούργου της 7ης Ιουλίου 1998 απαγορεύει την έκθεση των εγκύων ή λεχώνων για τους τρεις τελευταίους μήνες ή γαλουχουσών εργαζομένων σε ορισμένες επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες ή παράγοντες και περιέχει μη εξαντλητικό κατάλογο. Στην Ιρλανδία ειδικοί κανονισμοί για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία των εγκύων φαίνεται να θεωρούν ως εξαντλητικό τον κατάλογο του παραρτήματος I, πράγμα που είναι αντίθετο με την οδηγία. Οι κανονισμοί του Γιβραλτάρ δεν φαίνεται να προβλέπουν οποιαδήποτε υποχρέωση για τον εργοδότη να αξιολογεί τους κινδύνους για τις εγκύους ή γαλουχούσες εργαζόμενες, πράγμα που αποτελεί σαφή παράβαση του άρθρου 4. Η Επιτροπή θα κινήσει κατά του Ηνωμένου Βασιλείου και της Ιρλανδίας τις προβλεπόμενες διαδικασίες γι' αυτές τις παραβάσεις του άρθρου 4.

Το άρθρο 4(2) παρέχει στις εργαζόμενες που καλύπτονται από την οδηγία το δικαίωμα να ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των κινδύνων.

Στη Δανία και την Πορτογαλία τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των κινδύνων πρέπει να παραδίδονται εγγράφως στις εργαζόμενες. Στη Γαλλία, την Αυστρία, την Ελλάδα, τη Σουηδία, τη Δανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γερμανία οι εργοδότες υποχρεούνται να ενημερώνουν τις εργαζόμενες για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των κινδύνων. Στο Λουξεμβούργο ο εργοδότης πρέπει να παρέχει αντίγραφο με τον κατάλογο των καθηκόντων που δεν πρέπει να ανατίθενται σε εγκύους ή λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες. Στην Ισπανία η Επιθεώρηση

Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι αρμόδια να διασφαλίζει ότι οι εργαζόμενες και/ή οι εκπρόσωποί τους λαμβάνουν πληροφόρηση για την αξιολόγηση των κινδύνων που πραγματοποίησε ο εργοδότης και στη Φινλανδία οι εμπειρογνώμονες στον τομέα της επαγγελματικής υγείας πρέπει να ενημερώνουν τον εργοδότη και τις εργαζόμενες για οποιουσδήποτε κινδύνους εντοπίζουν στην αξιολόγηση. Στην Ιρλανδία ο εργοδότης και η Εθνική Αρχή για την Επαγγελματική Υγεία και Ασφάλεια είναι υπεύθυνοι να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενες καλύπτονται από την οδηγία και/ή οι εκπρόσωποί τους ενημερώνονται για τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των κινδύνων.

5. ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας ο εργοδότης πρέπει να αναπροσαρμόζει τις εργασιακές συνθήκες ή τις ώρες εργασίας της εργαζομένης προκειμένου να αποφεύγονται οι προσδιορισθέντες κίνδυνοι. Εάν αυτό δεν είναι δυνατό, τότε η εργαζόμενη πρέπει να μετακινηθεί σε άλλη θέση εργασίας και εάν και αυτό δεν είναι δυνατό, τότε πρέπει να της χορηγείται άδεια.

Τα περισσότερα κράτη μέλη ακολουθούν αρκετά πιστά το άρθρο 5 και απαιτούν από τον εργοδότη να λαμβάνει τα λογικά μέτρα που είναι απαραίτητα για να διασφαλιστεί ότι η εργαζόμενη δεν διατρέχει κανένα κίνδυνο, αναπροσαρμόζοντας πρώτα τις εργασιακές συνθήκες ή τις ώρες εργασίας ή τις βάρδιες, και μετακινώντας την σε άλλη θέση εργασίας ή χορηγώντας της άδεια ως τελευταίες λύσεις. Η ισπανική νομοθεσία δεν προβλέπει χορήγηση άδειας στην εργαζόμενη παρά μόνο στην περίπτωση που αυτός είναι ο μόνος τρόπος για να αποφευχθεί κίνδυνος για την προσωπική της υγεία ή του εμβρύου. Παρομοίως η γαλλική νομοθεσία δεν περιέχει ειδική πρόβλεψη σύμφωνα με την οποία οι έγκυοι εργαζόμενες να μπορούν να παίρνουν άδεια για λόγους υγείας και ασφάλειας. Αυτό είναι ασύμβατο με την οδηγία και έχουν ήδη κινηθεί οι διαδικασίες επί παραβάσει κατά της Ισπανίας και της Γαλλίας.

Το άρθρο 6 της οδηγίας αναφέρεται στο παράρτημα II της οδηγίας που περιέχει ένα μη εξαντλητικό κατάλογο των παραγόντων και των εργασιακών συνθηκών, στις οποίες δεν πρέπει να εκτίθενται οι έγκυοι ή γαλουχούσες εργαζόμενες, εάν η αξιολόγηση που πραγματοποιεί ο εργοδότης αποκαλύπτει κίνδυνο έκθεσης σε οποιοδήποτε από τους παράγοντες ή τις εργασιακές συνθήκες του καταλόγου που θα απειλούσαν την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων. Τα κράτη μέλη φαίνεται να έχουν μεταφέρει στη νομοθεσία τους το μη εξαντλητικό κατάλογο με τους απαγορευμένους παράγοντες ή εργασιακές συνθήκες τροποποιώντας τις υφιστάμενες απαιτήσεις στο πλαίσιο των νομοθεσιών τους περί υγείας και ασφάλειας, έτσι ώστε να διασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενες που καλύπτονται από την οδηγία δεν διατρέχουν κινδύνους.

6. ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Το 1991 το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αποφάνθηκε στην υπόθεση Stoeckel² ότι η διάταξη που απαγορεύει στις γυναίκες να εκτελούν νυκτερινή εργασία, καθόσον τέτοια απαγόρευση δεν υφίσταται για τους άντρες, είναι αντίθετη με το άρθρο 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Το 1994 η Επιτροπή κίνησε διαδικασίες επί παραβάσει κατά του Βελγίου, της Ελλάδας, της Ιταλίας, της Πορτογαλίας και της Γαλλίας σε ό,τι αφορά την απαγόρευση για τη νυκτερινή εργασία των γυναικών. Οι διαδικασίες αυτές κατέληξαν σε αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου το 1997 στην υπόθεση Επιτροπή κατά Γαλλικής Δημοκρατίας³ και Επιτροπή κατά Ιταλίας⁴.

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ προσέχει να μην απομακρύνεται από τη θεμελιώδη αρχή της ίσης μεταχείρισης που επιτρέπει στις γυναίκες να εργάζονται με ίσους όρους με τους άντρες. Ωστόσο, οι έγκυοι, οι λεχώνες ή οι γαλουχούσες εργαζόμενες είναι μια κατηγορία εργαζομένων που χρειάζεται ειδική μεταχείριση και για το λόγο αυτό το άρθρο 7 της οδηγίας προβλέπει ότι εάν είναι απαραίτητο για την προστασία της υγείας της γυναίκας ή του βρέφους, και ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να ζητήσει ιατρικό πιστοποιητικό για το λόγο αυτό, οι γυναίκες εργαζόμενες δεν μπορούν να υποχρεωθούν να εκτελέσουν νυκτερινή εργασία. Εάν η νυκτερινή εργασία ενέχει κινδύνους για την υγεία και την ασφάλεια, η γυναίκα μπορεί να μετακινηθεί σε ημερήσιο ωράριο εργασίας και όταν αυτό δεν είναι δυνατό ή δεν είναι λογικό να απαιτηθεί, πρέπει να χορηγείται στην εργαζόμενη άδεια ή παράταση της άδειας μητρότητας. Η απαλλαγή της γυναίκας από τις νυκτερινές βάρδιες μπορεί επίσης να είναι απαραίτητο στοιχείο για την αποφυγή των προσδιορισθέντων κινδύνων δυνάμει των άρθρων 5 και 6 της οδηγίας.

Στο Βέλγιο δεν ζητείται από τις γυναίκες να εργάζονται τις νύχτες για τις 8 εβδομάδες πριν από την ημερομηνία του τοκετού καθώς και για τις 4 εβδομάδες που έπονται του τέλους της άδειας μητρότητας, εφόσον προσκομισθεί ιατρικό πιστοποιητικό. Στη Σουηδία μια έγκυος ή γαλουχούσα εργαζόμενη πρέπει να υποβάλει ιατρικό πιστοποιητικό στον εργοδότη της που να αποδεικνύει ότι η νυκτερινή εργασία θα έβλαπτε την υγεία της. Παρομοίως, στη Φινλανδία, την Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία, την Ισπανία, τις Κάτω Χώρες, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γαλλία η γυναίκα πρέπει να προσκομίζει ιατρικό πιστοποιητικό. Στη Δανία και την Ελλάδα δεν είναι απαραίτητο το πιστοποιητικό αλλά η γυναίκα δεν πρέπει να εργάζεται τις νύχτες εάν αυτό ενέχει κινδύνους για την ίδια ή για την εγκυμοσύνη.

Αντίθετα με τη διατύπωση του άρθρου 7, ορισμένα κράτη μέλη υπερβαίνουν αυτά που απαιτεί η οδηγία και απαγορεύουν στις εγκύους ή τις λεχώνες τη νυκτερινή εργασία. Η Επιτροπή θεωρεί ότι αυτό είναι αντίθετο με την οδηγία και έχει κινήσει διαδικασίες επί παραβάσει για το θέμα αυτό.

Στη Γερμανία ο γενικός κανόνας είναι ότι οι έγκυοι ή γαλουχούσες γυναίκες είναι δυνατόν να μην εργάζονται τη νύχτα. Υπάρχουν εξαιρέσεις για τις γυναίκες που εργάζονται σε ορισμένες κατηγορίες επαγγελμάτων, όπως στα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια, στις επιχειρήσεις ψυχαγωγίας και τη γαλακτοβιομηχανία, οι οποίες

² Υπόθεση C-345/89, Συλλογή I-4047.

³ Υπόθεση C-197/96.

⁴ Υπόθεση C-207/96.

μπορούν να εργάζονται κατά τη διάρκεια των πρώτων 4 μηνών της εγκυμοσύνης ή κατά τη διάρκεια της γαλουχίας. Η εποπτεύουσα αρχή των κρατιδίων (Länder) μπορεί να εγκρίνει και άλλες εξαιρέσεις. Αυτό το σύστημα της γενικής απαγόρευσης με εξαιρέσεις για ορισμένα επαγγέλματα και όχι για τους ειδικούς κινδύνους που μπορεί να περικλείει για την υγεία και την ασφάλεια της εργαζομένης μια συγκεκριμένη εργασία, δεν είναι σύμφωνο με το άρθρο 7 και συνεπώς η Επιτροπή εξετάζει το ενδεχόμενο να κινήσει τις διαδικασίες επί παραβάσει κατά της Γερμανίας για το σημείο αυτό.

Στην Αυστρία η νυκτερινή εργασία απαγορεύεται για τις εγκύους και τις γαλουχούσες εργαζόμενες, παρ' όλο που η Επιθεώρηση Εργασίας μπορεί να εγκρίνει μεμονωμένες εξαιρέσεις έως και την 11μ.μ. υπό ορισμένους όρους. Στην Ιταλία, στον κλάδο της μεταποιητικής βιομηχανίας υπάρχει γενική απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας για τις εγκύους γυναίκες, αλλά σε άλλους κλάδους η γυναίκα εργαζόμενη πρέπει να προσκομίζει ιατρικό πιστοποιητικό που να αποδεικνύει ότι δεν πρέπει να υποχρεωθεί να εργαστεί τη νύχτα. Στο Λουξεμβούργο υπάρχει πλήρης απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας των εγκύων, όπως και των γυναικών που θηλάζουν το βρέφος για περίοδο μεγαλύτερη των 12 εβδομάδων. Η πλήρης απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας για τις εγκύους ή τις γαλουχούσες γυναίκες στις χώρες αυτές θεωρείται αντίθετη με τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης, όπως αυτή διατυπώνεται στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ, είναι αντίθετη με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στην υπόθεση C-197/96 και επίσης υπερβαίνει τις απαιτήσεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Στο Γιβραλτάρ η νομοθεσία δεν περιέχει καμία διάταξη για το ζήτημα των εργαζομένων που καλύπτονται από την οδηγία και τη νυκτερινή εργασία. Φαίνεται ότι δεν υπάρχει ειδική διάταξη που να επιτρέπει σε μια γυναίκα να μην εκτελεί νυκτερινή εργασία εφόσον αυτό ενέχει κινδύνους για την υγεία της ή για την υγεία του βρέφους. Θα κινηθούν διαδικασίες επί παραβάσει κατά της Αυστρίας, της Ιταλίας, του Λουξεμβούργου και του Ηνωμένου Βασιλείου για τους λόγους που εκθέσαμε ανωτέρω.

7. ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

Το άρθρο 8 της οδηγίας προβλέπει ότι οι εργαζόμενες που καλύπτονται από την οδηγία πρέπει να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας τουλάχιστον 14 συναπτών εβδομάδων που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με την εθνική πρακτική. Η περίοδος αυτή πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον 2 εβδομάδες υποχρεωτικής άδειας μητρότητας πριν ή μετά τον τοκετό, σύμφωνα με την εθνική πρακτική.

Στην Αυστρία απαγορεύεται απολύτως η εργασία επί 8 εβδομάδες πριν από τον τοκετό και επί 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Στο Βέλγιο, η άδεια μητρότητας διαρκεί 15 εβδομάδες κατά ανώτατο όριο και συνίσταται σε μια υποχρεωτική περίοδο μιας εβδομάδας πριν από τον τοκετό και 8 εβδομάδων μετά τον τοκετό. Οι 6 εβδομάδες που υπολείπονται μπορούν να λαμβάνονται από την 49η ημέρα πριν από τον τοκετό ή μπορούν να λαμβάνονται μετά τις 8 εβδομάδες ύστερα από τον τοκετό ή μπορούν να μην λαμβάνονται καθόλου (παρ' όλο που μια γυναίκα εργαζόμενη δεν μπορεί να υποχρεωθεί να στερηθεί το δικαίωμά της). Στη Δανία η άδεια μητρότητας διαρκεί 28 εβδομάδες και αποτελείται από άδεια 4 εβδομάδων πριν από τον τοκετό, δύο

εβδομάδων υποχρεωτικά μετά τον τοκετό των οποίων έπονται 22 εβδομάδες. Ο φινλανδικός νόμος καθορίζει την περίοδο της άδειας μητρότητας για την οποία καταβάλλονται αποδοχές αλλά δεν διευκρινίζει τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Το επίδομα μητρότητας αρχίζει να καταβάλλεται το αργότερο 30 ημέρες πριν από τον τοκετό και συνεχίζει να καταβάλλεται επί 75 ημέρες μετά τον τοκετό. Δεν προβλέπεται υποχρεωτική άδεια μητρότητας παρ' όλο που επί 2 εβδομάδες μετά τον τοκετό μια γυναίκα μπορεί να εκτελεί μόνο πολύ ελαφρές εργασίες, και εφόσον παρασχεθεί ιατρικό πιστοποιητικό για το ότι η εργασία δεν ενέχει κινδύνους. Στη Γαλλία η άδεια μητρότητας ξεκινά 6 εβδομάδες πριν από τον τοκετό και συνεχίζεται επί 10 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Η γυναίκα δεν βρίσκεται νομικά σε θέση να εργασθεί επί 8 εβδομάδες από τις οποίες τουλάχιστον 6 εβδομάδες πρέπει να είναι μετά τον τοκετό.

Στη Γερμανία η εργασία απαγορεύεται για τις 6 εβδομάδες πριν από τον τοκετό, παρ' όλο που η γυναίκα εργαζόμενη μπορεί να απαιτήσει να εργαστεί κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Έχει το δικαίωμα να μην εργαστεί επί 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Στην Ελλάδα η άδεια μητρότητας διαρκεί 16 εβδομάδες, 8 εβδομάδες πριν από τον τοκετό και 8 εβδομάδες μετά από αυτόν, και η κατανομή αυτή είναι υποχρεωτική. Στην Ιρλανδία οι γυναίκες δικαιούνται έως και 14 εβδομάδες άδεια μητρότητας από τις οποίες οι 4 εβδομάδες πρέπει να λαμβάνονται υποχρεωτικά πριν από τον τοκετό και οι 4 εβδομάδες υποχρεωτικά μετά τον τοκετό. Στο τέλος των 14 εβδομάδων, οι εργαζόμενες έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν άλλες 4 εβδομάδες αμέσως. Στην Ιταλία απαγορεύεται να εργάζονται οι γυναίκες τους 2 μήνες που προηγούνται του τοκετού και τους 3 μήνες που έπονται του τοκετού. Εάν μια γυναίκα εκτελεί βαριά εργασία επιτρέπεται να μην εργαστεί επί 3 μήνες πριν από τον τοκετό. Στο Λουξεμβούργο μια έγκυος γυναίκα πρέπει να σταματήσει να εργάζεται 8 εβδομάδες πριν από τον τοκετό και δεν επιτρέπεται να εργάζεται τις 8 εβδομάδες που έπονται του τοκετού. Αυτή η υποχρεωτική περίοδος μη εργασίας μετά τον τοκετό επεκτείνεται σε 12 εβδομάδες για τις γυναίκες που θηλάζουν το βρέφος. Στις Κάτω Χώρες χορηγείται στις γυναίκες άδεια μητρότητας διάρκειας 16 εβδομάδων, από τις οποίες οι 4 εβδομάδες πριν από τον τοκετό και οι 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό είναι υποχρεωτικές. Στην Πορτογαλία προβλέπεται άδεια μητρότητας διάρκεια 98 ημερών από τις οποίες οι 14 ημέρες είναι υποχρεωτικές. 60 ημέρες άδειας πρέπει να λαμβάνονται μετά τον τοκετό, και οι υπόλοιπες 30 μπορούν να λαμβάνονται είτε πριν είτε μετά τον τοκετό.

Στην Ισπανία ο νόμος προβλέπει άδεια μητρότητας διάρκειας 16 εβδομάδων, που μπορεί να ληφθεί πριν ή μετά τον τοκετό ανάλογα με το ό,τι αποφασίσει η γυναίκα, αλλά τουλάχιστον 6 εβδομάδες πρέπει να ληφθούν μετά τον τοκετό, και κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής η γυναίκα μπορεί να μην εργάζεται. Στη Σουηδία οι γυναίκες δικαιούνται έως και 7 εβδομάδες άδεια πριν από τον τοκετό και 7 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Δικαιούνται επίσης άδεια στην περίπτωση που θηλάζουν το βρέφος. Δεν προβλέπεται περίοδος υποχρεωτικής άδειας μητρότητας. Στο Ηνωμένο Βασίλειο η άδεια μητρότητας διαρκεί 14 εβδομάδες από τις οποίες οι 2 εβδομάδες πρέπει να λαμβάνονται, υποχρεωτικά, μετά τον τοκετό. Οι γυναίκες που εργάζονται στα εργοστάσια πρέπει να λαμβάνουν 4 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Οι γυναίκες που έχουν εργαστεί για τον ίδιο εργοδότη επί 2 έτη δικαιούνται, ύστερα από την άδεια μητρότητας διάρκειας 14 εβδομάδων, απουσία λόγω μητρότητας μέχρι και το τέλος της 28ης εβδομάδας που έπεται του τοκετού. Στο Γιβραλτάρ η άδεια μητρότητας

διαρκεί 14 εβδομάδες από τις οποίες οι 2 εβδομάδες που έπονται του τοκετού είναι υποχρεωτικές.

Παρ' όλο που τα γενναιόδωρα επιδόματα μητρότητας στη Φινλανδία και τη Σουηδία έχουν ως συνέπεια όλες σχεδόν οι γυναίκες να λαμβάνουν την άδεια που έπεται μετά τον τοκετό, οι οδηγίες πρέπει να υλοποιούνται με νομοθετικά μέτρα και όχι να επαφίονται στην πρακτική ή σε διοικητικές ενέργειες⁵. Συνεπώς η έλλειψη διάταξης για υποχρεωτική άδεια μητρότητας διάρκειας τουλάχιστον 2 εβδομάδων στη Σουηδία και στη Φινλανδία θα αποτελέσει το αντικείμενο διαδικασίας επί παραβάσει.

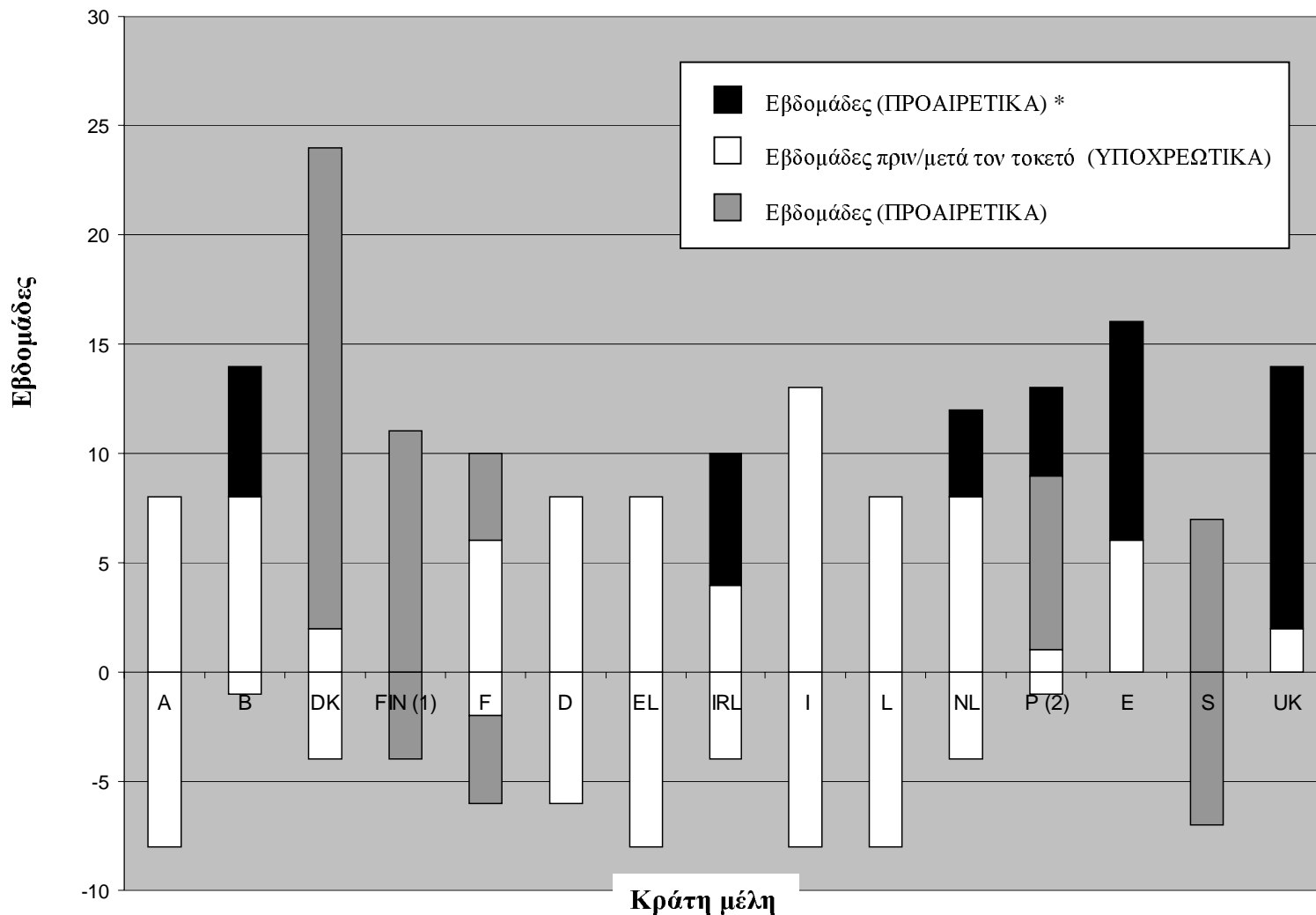
⁵ Επιτροπή κατά Βελγίου [1980] Συλλογή 1473.

ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ

(*) Οι περίοδοι αυτοί μπορούν να ληφθούν πριν ή μετά την υποχρεωτική αμειβόμενη άδεια μητρότητας.

(1) Πρόκειται για τη μέγιστη περίοδο καταβολής του επιδόματος μητρότητας και όχι για την εκ του νόμου προβλεπόμενη άδεια μητρότητας.

(2) Η πορτογαλική νομοθεσία δεν προσδιορίζει εάν οι υποχρεωτικές 2 εβδομάδες πρέπει να λαμβάνονται πριν ή μετά τον τοκετό. Από την υπολειπόμενη άδεια μητρότητας, οι 60 ημέρες πρέπει να ληφθούν μετά τον τοκετό και οι 30 ημέρες μπορούν να ληφθούν πριν ή μετά τον τοκετό.



8. ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ

Το άρθρο 9 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ παρέχει στις εγκύους εργαζόμενες το δικαίωμα σε άδεια μετ' αποδοχών, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική για τις προγεννητικές εξετάσεις, εφόσον οι εξετάσεις αυτές πραγματοποιούνται εκτός των ωρών εργασίας.

Η υποχρέωση αυτή έχει μεταφερθεί σωστά από όλα τα κράτη μέλη. Ορισμένα κράτη μέλη απαιτούν από τη γυναίκα εργαζόμενη να προσκομίζει πιστοποιητικό που να αποδεικνύει ότι οι εξετάσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν μόνο εντός του ωραρίου εργασίας, αλλά αυτό είναι σύμφωνο με το άρθρο 9. Στη Σουηδία το δικαίωμα άδειας μετ' αποδοχών για προγεννητικές εξετάσεις φαίνεται να περιέχεται στις συλλογικές συμβάσεις και όχι στη νομοθεσία.

9. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Το άρθρο 10 της οδηγίας προβλέπει ότι οι γυναίκες εργαζόμενες που επιίπτουν στις διατάξεις της πρέπει να προστατεύονται από ενδεχόμενη απόλυση από την έναρξη της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας. Η μοναδική εξαίρεση στη διάταξη αυτή είναι όταν η απόλυση οφείλεται σε λόγους που δεν σχετίζονται με την εγκυμοσύνη, οι οποίοι επιτρέπονται από την εθνική νομοθεσία και εφόσον η αρμόδια αρχή έχει δώσει τη συγκατάθεσή της. Εάν η προστατευόμενη από την οδηγία εργαζόμενη απολυθεί κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, έχει το δικαίωμα να απαιτήσει να της δοθούν εγγράφως οι λόγοι της απόλυσης.

Οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου για υποθέσεις που αφορούσαν άρνηση πρόσληψης εγκύων γυναικών και την απόλυσή τους αντανάκλωνται στην οδηγία και πρέπει να σχολιαστούν εν συντομία. Ήδη από το 1990 το Δικαστήριο έκρινε ότι η άρνηση πρόσληψης γυναίκας για λόγους εγκυμοσύνης αποτελεί άμεση διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου, κατά παράβαση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ⁶. Στην απόφασή του Webb κατά EMO Air Cargo (UK) Ltd⁷, το Δικαστήριο έκρινε ότι ήταν αντίθετη με την οδηγία 76/207/ΕΟΚ η απόλυση της κας Webb, που είχε προσληφθεί για να αντικαταστήσει γυναίκα εργαζόμενη που απουσίαζε από την εργασία της σε άδεια μητρότητας, όταν ανακάλυψε ότι και αυτή ήταν έγκυος. Στην υπόθεση Larsson⁸ το Δικαστήριο ασχολήθηκε με την απόλυση γυναίκας εργαζόμενης που απολύθηκε μετά από μακροχρόνια περίοδο αναρρωτικής άδειας που οφειλόταν σε εγκυμοσύνη. Το Δικαστήριο έκρινε ότι εφόσον η απόλυση έλαβε χώρα μετά το τέλος της περιόδου άδειας μητρότητας της γυναίκας, η οδηγία 76/207/ΕΟΚ δεν ίσχυε για την περίπτωση αυτή. Το 1998 η Βουλή των Λόρδων στο Ηνωμένο Βασίλειο παρέπεμψε στο Δικαστήριο, δυνάμει του άρθρου 177 ΕΟΚ, μια παρόμοια περίπτωση: υπόθεση Brown κατά Rentokil Ltd⁹. Η κα Brown απουσίαζε από την εργασία της για διάστημα άνω των 6 μηνών κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης και για λόγους που οφείλονταν σε ασθένεια σχετική με την εγκυμοσύνη της. Οι συμβάσεις εργασίας όλων των

⁶ Dekker κατά Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen [1990] Συλλογή I-3941.

⁷ Υπόθεση C-32/93 [1994] Συλλογή I-3567.

⁸ Larsson κατά Fotex Supermarked [1997] Συλλογή I-2757.

⁹ Υπόθεση C-394/96, απόφαση της 30ης Ιουνίου 1998, [1998] Συλλογή I - 4185.

εργαζομένων στην Rentokil, ανδρών και γυναικών, περιείχαν μια ρήτρα σύμφωνα με την οποία είναι δικαιολογημένη η απόλυση σε περιπτώσεις απουσίας λόγω ασθένειας άνω των 6 μηνών. Συνεπώς, η κα Brown απολύθηκε. Το Δικαστήριο έκρινε, ανατρέποντας σαφώς την απόφαση Larsson, ότι είναι αντίθετη με την οδηγία 76/207/ΕΟΚ η απόλυση γυναίκας για ασθένεια σχετική με την εγκυμοσύνη κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της. Τα πραγματικά γεγονότα τόσο της υπόθεσης Larsson όσο και της υπόθεσης Brown συνέβησαν πριν από τη θέση σε ισχύ της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Στην Αυστρία και τη Γερμανία, η εργαζόμενη προστατεύεται από τον κίνδυνο της απόλυσης έως και 4 μήνες μετά από τοκετό, εφόσον έχει ενημερώσει τον εργοδότη της για την εγκυμοσύνη. Στο Βέλγιο η προστασία επίσης αρχίζει να ισχύει από τη στιγμή που ο εργοδότης γνωρίζει για την εγκυμοσύνη και συνεχίζει μέχρι και ένα μήνα μετά από τη λήξη της άδειας μητρότητας. Η προστασία από την απόλυση στη Γαλλία ξεκινά από την έναρξη της εγκυμοσύνης και διαρκεί έως και ένα μήνα ύστερα από τη λήξη της άδειας μητρότητας, αλλά ως προϋπόθεση πρέπει ο εργοδότης να έχει ενημερωθεί για την εγκυμοσύνη. Στη Δανία και τη Σουηδία απαγορεύεται η απόλυση για λόγους σχετικούς με εγκυμοσύνη, τοκετό, υιοθεσία ή την αίτηση άδειας μητρότητας.

Παρομοίως, στη Φινλανδία οι απολύσεις για λόγους εγκυμοσύνης ή κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας θεωρούνται άκυρες. Στην Ελλάδα και την Ιταλία η απόλυση είναι παράνομη κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και επί ένα χρόνο μετά. Ο ιρλανδικός νόμος προβλέπει ότι οποιαδήποτε απόλυση κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης, άδειας για λόγους υγείας και ασφάλειας, άδειας μητρότητας ή άδειας για προγεννητικές εξετάσεις θεωρείται άκυρη. Στο Λουξεμβούργο απαγορεύεται η απόλυση εργαζομένης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της ή επί 12 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Στις Κάτω Χώρες οι γυναίκες προστατεύονται από την απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και επί 6 εβδομάδες μετά τη λήξη της περιόδου μητρότητας. Στην Πορτογαλία η προστασία από την απόλυση διαρκεί σε όλη την εγκυμοσύνη, τη διάρκεια μητρότητας και οποιαδήποτε περίοδο η γυναίκα θηλάζει το βρέφος. Στην Ισπανία οι απολύσεις για λόγους που οφείλονται στην εγκυμοσύνη πρέπει να θεωρούνται ως διακριτική μεταχείριση στο πλαίσιο του συντάγματος και συνεπώς είναι άκυρες. Παρ' όλο που είναι δυνατό ο υφιστάμενος εθνικός νόμος να θεωρείται ότι υλοποιεί σωστά τις διατάξεις μιας μεταγενέστερης οδηγίας, στην παρούσα περίπτωση υπάρχουν μάλλον κάποιες αμφιβολίες ως προς το εάν η γενική προστασία που παρέχεται από το σύνταγμα είναι τόσο αποτελεσματική όσο θα ήταν και μια ειδική διάταξη για τις απολύσεις κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας.

Εάν μια γυναίκα απολυθεί κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της άδειας μητρότητας, στα περισσότερα κράτη μέλη ο εργοδότης υποχρεούται να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για έναν αντικειμενικό λόγο που δεν συνδέεται με την εγκυμοσύνη. Στη Γερμανία η εποπτεύουσα αρχή των κρατιδίων (Länder) πρέπει να δηλώσει ότι η απόλυση είναι νόμιμη, όπως πρέπει να κάνει και η επιτροπή για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση στην Πορτογαλία. Στην Ελλάδα η Επιθεώρηση Εργασίας των νομαρχιών πρέπει να ενημερώνεται για οποιαδήποτε απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή κατά τη διάρκεια του έτους που ακολουθεί. Στο Λουξεμβούργο ο εργοδότης δεν φαίνεται να έχει κάποιο συγκεκριμένο καθήκον να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για λόγους μη συναφείς με την εγκυμοσύνη, παρ' όλο που υπάρχει μια

ειδική διαδικασία που επιτρέπει στην απολυμένη γυναίκα να ζητήσει από τον πρόεδρο του εργατοδικείου να εξετάσει επειγόντως την περίπτωση της. Στα άλλα κράτη μέλη δεν υπάρχει επίσημη αρχή η οποία να υποχρεούται να εγκρίνει τις απολύσεις σε τέτοιες περιπτώσεις· εάν η γυναίκα εργαζόμενη θεωρεί ότι απολύθηκε άδικα, τότε πρέπει να προσφύγει στα εργατοδικεία. Πρέπει να σημειωθεί ότι η οδηγία 97/80/EK σχετικά με το βάρος της απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου θα εφαρμόζεται σε εκείνες τις διατάξεις της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ όπου πρέπει να εφαρμόζεται η αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, από τη στιγμή που αυτή θα τεθεί σε ισχύ (1.1.2001 για τα 14 κράτη μέλη, 22.7.2001 για το Ηνωμένο Βασίλειο).

10. ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

10.1. Α. Κατά τη διάρκεια άδειας για λόγους υγείας και ασφάλειας

Το άρθρο 11(1) της οδηγίας προβλέπει δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας, πέραν από την καταβολή αποδοχών, που πρέπει να διατηρούνται όταν η εργαζόμενη έχει λάβει άδεια από την εργασία της για λόγους κινδύνου για την υγεία της ή την υγεία του βρέφους, ή όταν της χορηγείται άδεια από νυκτερινή εργασία. Στις περιπτώσεις αυτές, τα εργασιακά δικαιώματα πρέπει να διατηρούνται σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική και η εργαζόμενη έχει το δικαίωμα να συνεχίσει να πληρώνεται ή να της καταβάλλεται ένα επαρκές επίδομα. Το προοίμιο της οδηγίας και η δήλωση στα πρακτικά της Επιτροπής και του Συμβουλίου καθιστούν σαφές ότι η αναφορά στη διατήρηση της αμοιβής δεν πρέπει με κανένα τρόπο να ερμηνευτεί ως εισάγουσα αναλογία μεταξύ εγκυμοσύνης και ασθένειας. Το άρθρο 11(4) της οδηγίας προβλέπει ότι τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή κατάλληλου επιδόματος από την προϋπόθεση ότι η εργαζόμενη πληροί τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τον εθνικό νόμο για τέτοια ευεργετήματα. Η μέγιστη διάρκεια της προηγούμενης απασχόλησης που μπορεί να ζητηθεί είναι 12 μήνες πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού.

Στην Αυστρία μια εργαζόμενη που έχει τέτοια άδεια έχει το δικαίωμα να της καταβάλλεται ο μέσος όρος των αποδοχών της για τις 13 προηγούμενες εβδομάδες. Διατηρεί τα δικαιώματά που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας και έχει το δικαίωμα σε οποιοδήποτε ειδικές απολαβές (π.χ. bonus). Ωστόσο, εάν ο λόγος για τον οποίο έχει χορηγηθεί άδεια σε μια εργαζόμενη είναι επειδή ο ιατρός από την Επιθεώρηση Εργασίας εξέδωσε πιστοποιητικό που βεβαιώνει ότι ήταν απαραίτητο για την υγεία της, τότε η εργαζόμενη έχει το δικαίωμα σε ένα ευεργέτημα της κοινωνικής ασφάλισης, το επίδομα μητρότητας. Το επίδομα αυτό δεν καταβάλλεται σε εκείνες τις εργαζόμενες των οποίων οι προηγούμενες αποδοχές ήταν χαμηλές· σε ό,τι αφορά τις εργαζόμενες αυτές, ο εργοδότης οφείλει να συνεχίσει να καταβάλει τις αποδοχές τους. Η Αυστριακή Συνομοσπονδία Εργαζομένων εκτιμά ότι αυτό έχει σαν αποτέλεσμα να πιέζουν οι εργοδότες τις εργαζόμενες για την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού.

Στο Βέλγιο, μια γυναίκα στην οποία έχει δοθεί άδεια από την εργασία για λόγους υγείας και ασφάλειας δικαιούται το 60% των αποδοχών της, έως και το ανώτατο όριο εφόσον έχει εργαστεί επί 120 ημέρες κατά τους 6 μήνες που προηγούνται της χορήγησης της αμοιβής. Στη Δανία όταν μια γυναίκα λαμβάνει άδεια από την εργασία της, η σύμβαση εργασίας της εξακολουθεί να ισχύει και δικαιούται "ένα ημερήσιο

χρηματικό επίδομα" ή τις μισές αποδοχές της, ανάλογα με το πιο από τα δύο είναι το μεγαλύτερο. Προϋπόθεση για να δικαιούται το ημερήσιο χρηματικό επίδομα είναι να έχει δουλέψει τις προηγούμενες 13 εβδομάδες ή να δικαιούται επίδομα ανεργίας. Στη Φινλανδία, οι περίοδοι άδειας από την εργασία για λόγους κινδύνου για την υγεία, προσμετρώνται για την ετήσια άδεια, αλλά η εργαζόμενη δεν έχει δικαίωμα να λαμβάνει αποδοχές. Αντίθετα έχει το δικαίωμα να λαμβάνει ένα ειδικό επίδομα μητρότητας που ανέρχεται στο ίδιο ποσό με το επίδομα ανικανότητας και αντιστοιχεί στο 60% περίπου των αποδοχών. Η προϋπόθεση για τη χορήγηση του επιδόματος αυτού είναι να είναι ασφαλισμένη η εργαζόμενη. Στη Γαλλία μια εργαζόμενη στην οποία έχει δοθεί άδεια από την κανονική της εργασία δικαιούται έως και το 90% των αποδοχών της για τις πρώτες 30 ημέρες και τα δύο τρίτα του μισθού της για τις επόμενες 30 ημέρες.

Στη Γερμανία, η σύμβαση εργασίας μιας γυναίκας συνεχίζει να ισχύει σε όλη τη διάρκεια της άδειας από την εργασία για λόγους υγείας και σε όλη τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Κατά τη διάρκεια της άδειας από την εργασία η γυναίκα δικαιούται να λαμβάνει το μέσο όρο των αποδοχών της κατά τη διάρκεια των τελευταίων 13 εβδομάδων. Στην Ελλάδα, μια γυναίκα στην οποία έχει χορηγηθεί άδεια από την εργασία για λόγους υγείας και ασφάλειας έχει το δικαίωμα να λαμβάνει το ήμισυ των αποδοχών της από τον εργοδότη για τις πρώτες 25 ημέρες απουσίας και στη συνέχεια έχει τα ίδια δικαιώματα αμοιβής όπως και κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Στο πλαίσιο του ιρλανδικού συστήματος, όταν η εργαζόμενη βρίσκεται σε άδεια για λόγους "υγείας και ασφάλειας" τα δικαιώματα που απολαμβάνει δυνάμει της σύμβασης εργασίας εξακολουθούν να υφίστανται και ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει στο ακέραιο την αμοιβή της για τις πρώτες 21 ημέρες. Ύστερα από αυτό, έχει το δικαίωμα να λαμβάνει το κανονικό επίδομα για λόγους υγείας και ασφάλειας εφόσον έχει πληρώσει τις εισφορές της στο ταμείο που είναι ασφαλισμένη για τουλάχιστον 39 εβδομάδες κατά τους 12 μήνες πριν από την ημερομηνία του προβλεπόμενου τοκετού και εφόσον οι μέσες εβδομαδιαίες αποδοχές της για το προηγούμενο φορολογικό έτος υπερβαίνουν τις 70 ιρλανδικές λίρες. Αν οι αποδοχές μιας γυναίκας είναι κατώτερες από το ποσό αυτό τότε έχει το δικαίωμα σε χαμηλότερο επίδομα.

Στην Ιταλία, η εργαζόμενη στην οποία έχει χορηγηθεί άδεια από την εργασία για λόγους υγείας και ασφάλειας έχει το δικαίωμα να λαμβάνει επίδομα ίσο με το 80% της αμοιβής της και 100% εφόσον εργάζεται στο δημόσιο τομέα. Στο Λουξεμβούργο μια γυναίκα στην οποία έχει χορηγηθεί άδεια από την εργασία δικαιούται επίδομα μητρότητας του ίδιου επιπέδου με το επίδομα ασθένειας, εφόσον είναι ασφαλισμένη. Στις Κάτω Χώρες η νομοθεσία προβλέπει ότι μια ασφαλισμένη εργαζόμενη στην οποία έχει χορηγηθεί άδεια από την εργασία δικαιούται επίδομα ισότιμο με το 100% της αμοιβής της, ποσό που είναι μεγαλύτερο από αυτό που θα ελάμβανε εάν ήταν ασθενής (μόνο το 70% των αποδοχών). Στην Πορτογαλία το επίδομα μητρότητας που ισούται με το 65% της αμοιβής "αναφοράς" της εργαζομένης (αυτή καθορίζεται από τον τύπο R/180, όπου R είναι οι συνολικές ακαθάριστες αποδοχές της εργαζομένης τους προηγούμενους 6 μήνες) καταβάλλεται στις εργαζόμενες στις οποίες έχει χορηγηθεί άδεια από την εργασία. Οι εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα δικαιούνται ακέραιες τις αποδοχές τους για άδεια οποιασδήποτε διάρκειας.

Όπως αναφέραμε παραπάνω, στην Ισπανία δεν προβλέπεται η δυνατότητα να λάβει άδεια μια εργαζόμενη για λόγους υγείας και ασφάλειας. Κατά συνέπεια δεν υπάρχουν

διατάξεις στην ισπανική νομοθεσία σχετικά με τις αποδοχές κατά τη διάρκεια απουσίας τέτοιου είδους από την εργασία. Στη Σουηδία μια ασφαλισμένη εργαζόμενη (βασικά κάτοικος Σουηδίας) στην οποία έχει χορηγηθεί άδεια για λόγους υγείας και ασφάλειας έχει το δικαίωμα να λαμβάνει το χρηματικό επίδομα εγκυμοσύνης που καταβάλλεται σε επίπεδο 75% των αποδοχών της εργαζομένης. Στο Ηνωμένο Βασίλειο μια εργαζόμενη στην οποία έχει χορηγηθεί άδεια για λόγους υγείας και ασφάλειας έχει το δικαίωμα να συνεχίσει να λαμβάνει ακέραιες τις αποδοχές της, εφόσον δεν έχει αρνηθεί αδικαιολόγητα εναλλακτική απασχόληση. Το ίδιο ισχύει και στο Γιβραλτάρ.

10.2. Β. Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας

Το άρθρο 11(2) της οδηγίας περιέχει παρόμοιες διατάξεις για τα εργασιακά δικαιώματα κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας με αυτά που προβλέπονται για την άδεια για λόγους υγείας και ασφάλειας, συμπεριλαμβανόμενης της δυνατότητας επιβολής ορισμένων όρων για να έχει το δικαίωμα μια εργαζόμενη να λαμβάνει τις αποδοχές της ή κατάλληλο επίδομα. Ως κατάλληλο επίδομα ορίζεται εκείνο που αντιστοιχεί τουλάχιστον στο ποσό που η εργαζόμενη θα δικαιούταν εάν έλειπε από την εργασία της με αναρρωτική άδεια.

Στην Αυστρία, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, οι ασφαλισμένες εργαζόμενες δικαιούνται επίδομα μητρότητας που καταβάλλεται έως και 100% των μέσων καθαρών αποδοχών που υπολογίζονται βάσει των τριών προηγούμενων μηνών. Αυτό είναι υψηλότερο από το επίδομα που καταβάλλεται για την αναρρωτική άδεια. Οι περίοδοι κατά τη διάρκεια των οποίων καταβάλλεται το επίδομα μητρότητας υπολογίζονται για συνταξιοδοτικούς και ασφαλιστικούς λόγους. Οι εργαζόμενες των οποίων οι αποδοχές είναι κατώτερες από το κατώτατο όριο για την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών δεν δικαιούνται επίδομα μητρότητας και ο εργοδότης τους οφείλει να πληρώνει τις κανονικές αποδοχές κατά τη διάρκεια των 16 εβδομάδων άδειας μητρότητας. Οι εργαζόμενες που είναι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται ακέραιες τις αποδοχές τους κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Στο Βέλγιο μια εργαζόμενη που απουσιάζει με άδεια μητρότητας έχει δικαίωμα σε επίδομα αντίστοιχο με το 82% του καθαρού μισθού της για τις πρώτες 30 ημέρες και του 75% του μισθού της για τις υπόλοιπες από τις 15 εβδομάδες άδειας μητρότητας. Αυτό αντιστοιχεί σε ποσό μεγαλύτερο, για τις πρώτες 30 ημέρες, από το ποσό της αναρρωτικής άδειας αλλά για το υπόλοιπο διάστημα τα ποσοστά είναι ίδια. Οι προϋποθέσεις για να δικαιούται μια εργαζόμενη το επίδομα αυτό είναι ίδιες με εκείνες που ισχύουν για την καταβολή του επιδόματος κατά τη διάρκεια της άδειας για λόγους υγείας και ασφάλειας. Ενώσω η εργαζόμενη βρίσκεται σε άδεια μητρότητας η ισχύς της εργασιακής της σύμβασης αναστέλλεται και οποιαδήποτε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας λαμβάνει το επίδομα μητρότητας προσμετράται για τη σύνταξη.

Στη Δανία το ημερήσιο χρηματικό επίδομα που καταβάλλεται κατά τη διάρκεια της άδειας για λόγους υγείας και ασφάλειας καταβάλλεται επίσης και κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, εφόσον η εργαζόμενη έχει δουλέψει για τις προηγούμενες 13 εβδομάδες. Το ποσό ποικίλλει ανάλογα με την ωρομίσθια αμοιβή στην οποία θα είχε δικαίωμα η εργαζόμενη εάν έλειπε με αναρρωτική άδεια και φθάνει έως και 70 δανικές κορώνες την ώρα κατ' ανώτατο όριο. Ο νόμος περί μισθωτών καλύπτει τους μη χειρώνακτες εργαζομένους που δουλεύουν τουλάχιστον 15 ώρες την

εβδομάδα σε συγκεκριμένους τομείς όπως είναι η παροχή τεχνικής βοήθειας, οι βοηθοί στα καταστήματα ή οι επόπτες. Οι γυναίκες εργαζόμενες που εμπίπτουν στο πεδίο του νόμου μπορούν να επιλέξουν είτε να λαμβάνουν το ήμισυ των αποδοχών τους είτε το επίδομα, ανάλογα με το ποιο είναι το μεγαλύτερο.

Στη Φινλανδία οι γυναίκες που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν επίδομα μητρότητας το οποίο καταβάλλεται στο ίδιο ποσοστό όπως και το επίδομα ανικανότητας προς εργασία. Για να δικαιούται μια εργαζόμενη το επίδομα αυτό, απαραίτητη προϋπόθεση είναι να έχει διαμείνει στη Φινλανδία για διάστημα τουλάχιστον 180 ημερών πριν από τον τοκετό. Η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει και οι χρονικοί περίοδοι της άδειας μητρότητας και της γονικής άδειας προσμετρώνται για τη συνταξιοδότηση. Στις δημόσιους υπαλλήλους καταβάλλονται ακέραιες οι αποδοχές κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Στη Γαλλία η άδεια μητρότητας προσμετράται για τον υπολογισμό της αρχαιότητας και της σύνταξης. Κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας η εργαζόμενη δικαιούται το 84% του μισθού της μέχρι ενός συγκεκριμένου ανώτατου ορίου. Προκειμένου να έχει το δικαίωμα αυτό η εργαζόμενη πρέπει προηγουμένως να έχει εργαστεί επί τουλάχιστον 200 ώρες τους τρεις μήνες που προηγούνται του τοκετού και πρέπει να έχει εγγραφεί σε ασφαλιστικό ταμείο τουλάχιστον 10 μήνες πριν από τον τοκετό. Οι δημόσιοι υπάλληλοι συνεχίζουν να λαμβάνουν ακέραιες τις αποδοχές τους κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Στη Γερμανία εάν μια εργαζόμενη ήταν εγγεγραμμένη στο ασφαλιστικό της ταμείο όταν ξεκινούσε η άδεια μητρότητας και κατέβαλε τις ασφαλιστικές της εισφορές επί τουλάχιστον 12 εβδομάδες για την περίοδο από την έναρξη του 10ου μήνα πριν από την ημερομηνία του τοκετού έως και το τέλος του 4ου μήνα πριν από τον τοκετό, δικαιούται επίδομα μητρότητας που καταβάλλεται από το ασφαλιστικό της ταμείο έως και 25 γερμανικά μάρκα κατά ανώτατο όριο ανά ημέρα, συν τη διαφορά μεταξύ του επιδόματος μητρότητας και των καθαρών αποδοχών της. Εάν κατά τη διάρκεια της ίδιας περιόδου εργαζόταν με αποδοχές, τότε έχει δικαίωμα στο ίδιο επίδομα. Για τις εργαζόμενες που δεν είναι εγγεγραμμένες σε ασφαλιστικό ταμείο, εάν εργάζονταν μετ' αποδοχών τουλάχιστον από την αρχή του 10ου μήνα πριν από τον τοκετό έως και το τέλος του 4ου μήνα πριν από τον τοκετό, έχουν το δικαίωμα σε επίδομα μητρότητας που καταβάλλεται από το ομοσπονδιακό κράτος και περιορίζεται σε 400 μάρκα κατά ανώτατο όριο κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, συν τη διαφορά μεταξύ του επιδόματος μητρότητας και του μέσου καθαρού ημερομισθίου. Η σύμβαση εργασίας εξακολουθεί να ισχύει κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Η ελληνική νομοθεσία παρέχει στις γυναίκες το δικαίωμα να λαμβάνουν το ήμισυ των αποδοχών τους για τις πρώτες 25 ημέρες της άδειας μητρότητας. Μετά από την περίοδο αυτή, οι εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα δικαιούνται το 100% των αποδοχών τους από τον εργοδότη και οι εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα δικαιούνται το ίδιο ποσό που καταβάλλουν μερικώς οι εργοδότες και μερικώς τα ασφαλιστικά ταμεία. Η ελληνική νομοθεσία προβλέπει ότι οι ειδικές διευθετήσεις για την εφαρμογή του άρθρου 11(2)(β) και (3) της οδηγίας επαφίονται στα αρμόδια ασφαλιστικά ταμεία και δεν έχουν δοθεί πληροφορίες γι' αυτές τις ειδικές διευθετήσεις. Ένα κράτος μέλος οφείλει να εκτελεί τις υποχρεώσεις του στο πλαίσιο της οδηγίας με νομικά μέσα και όχι με διοικητικά μέτρα που μπορούν να αλλάξουν. Ως αποτέλεσμα η Επιτροπή αποφάσισε να ξεκινήσει διαδικασίες επί παραβάσει κατά της Ελλάδας για το θέμα αυτό.

Στην Ιρλανδία για να δικαιούται μια εργαζόμενη το επίδομα μητρότητας σε ποσοστό έως και 70% των ακαθάριστων αποδοχών της, με ελάχιστο όριο τις 83.70 ιρλανδικές λίρες και ανώτατο όριο τις 162.80 ιρλανδικές λίρες, πρέπει να πληροί τους ίδιους όρους με εκείνους που ισχύουν για το επίδομα υγείας και ασφάλειας, όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Το ποσό που αναλογεί στο επίδομα αυτό είναι μεγαλύτερο από το ποσό που αναλογεί στο επίδομα ασθένειας. Όλα τα εργασιακά δικαιώματα, πλην της αμοιβής, εξακολουθούν να υφίστανται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Στην Ιταλία η αμοιβή κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι η ίδια με αυτή που ισχύει για την απουσία από την εργασία για λόγους υγείας και ασφάλειας, όπως εκτέθηκε παραπάνω. Το χρονικό διάστημα της άδειας μητρότητας προσμετράται για τον υπολογισμό της αρχαιότητας και για το υπολογισμό της θερινής άδειας και της σύνταξης.

Στις Κάτω Χώρες, οι ασφαλισμένες δικαιούνται αμοιβή ίση με το 100% των αποδοχών τους, πράγμα που είναι μεγαλύτερο από το 70% των αποδοχών για την αναρρωτική άδεια. Δεν τίθεται ως προϋπόθεση κάποια χρονική περίοδος - οι γυναίκες είναι ασφαλισμένες από την πρώτη ημέρα εργασίας. Στο Λουξεμβούργο οι ασφαλισμένες εργαζόμενες δικαιούνται επίδομα μητρότητας ισόποσο με το επίδομα ασθένειας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Στην Πορτογαλία μια εργαζόμενη που απουσιάζει με άδεια μητρότητας θεωρείται σαν να βρισκόταν στην εργασία της. Λαμβάνει το 65% του μισθού "αναφοράς" (βλέπε παραπάνω) εφόσον έχει εργασθεί επί τουλάχιστον 6 μήνες. Σε ό,τι αφορά τη διατήρηση των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας, εκτός από το γεγονός ότι είναι άνευ αποδοχών, οι περίοδοι άδειας μητρότητας προσμετρώνται ως πραγματικοί περίοδοι εργασίας. Στην Ισπανία η αμοιβή κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι ισόποση με το επίδομα προσωρινής ανικανότητας. Η εργαζόμενη πρέπει να έχει δουλέψει και να έχει καταβάλει ασφαλιστικές εισφορές στο εθνικό σύστημα επί τουλάχιστον 6 μήνες κατά τα 5 έτη που προηγούνται του τοκετού. Η ισχύς της σύμβασης εργασίας αναστέλλεται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Στη Σουηδία προβλέπεται επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας που είναι ισόποσο με το επίδομα ασθένειας, δηλ. 60 σουηδικές κορώνες την ημέρα. Η εργαζόμενη πρέπει να έχει εγγραφεί στο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης για χρονικό διάστημα 180 ημερών πριν από την ημέρα έναρξης καταβολής του επιδόματος. Επίδομα μεγαλύτερου ποσού καταβάλλεται στις εργαζόμενες που είναι εγγεγραμμένες στην κοινωνική ασφάλιση επί 240 ημέρες. Οι περίοδοι που αφιερώνονται στην ανατροφή τέκνου ηλικίας κάτω των τριών ετών αναγνωρίζονται για λόγους υπολογισμού της επικουρικής σύνταξης του γονέως.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο μια εργαζόμενη δικαιούται την εκ του νόμου προβλεπόμενη παροχή μητρότητας (SMP) με την προϋπόθεση ότι έχει εργασθεί για τον εργοδότη της τουλάχιστον 6 μήνες πριν από τη 15η εβδομάδα πριν από τον τοκετό και οι αποδοχές της ήταν αρκετές κατά μέσο όρο κατά τη διάρκεια των 8 εβδομάδων που προηγούνται της 15ης εβδομάδας πριν από τον τοκετό για την καταβολή ασφαλιστικών εισφορών στο εθνικό σύστημα. Κατά τη διάρκεια των πρώτων 6 εβδομάδων το SMP καταβάλλεται σε ποσοστό που φθάνει και το 90% του μισθού, στη συνέχεια ανέρχεται σε 54.44 λίρες την εβδομάδα. Οι γυναίκες εργαζόμενες που δεν το δικαιούνται, μπορούν να λάβουν επίδομα μητρότητας εφόσον έχουν εργασθεί

και έχουν καταβάλει ασφαλιστικές εισφορές επί τουλάχιστον 26 εβδομάδες από τις 66 εβδομάδες που το τέλος τους συμπίπτει με την εβδομάδα πριν από την προβλεπόμενη ημέρα τοκετού. Ύστερα από τις πρώτες 6 εβδομάδες το SMP καταβάλλεται σε ποσοστό ίδιο με την αμοιβή που εκ του νόμου προβλέπεται για την αναρρωτική άδεια, όπως είναι το επίδομα μητρότητας. Τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν για τις 14 εβδομάδες που καταβάλλεται η παροχή μητρότητας και ο εργοδότης οφείλει να συνεχίσει να καταβάλει τις εισφορές για την επαγγελματική σύνταξη βάσει των κανονικών αποδοχών της εργαζομένης. Η εργαζόμενη υποχρεούται μόνο να καταβάλει εισφορές βάσει των αποδοχών που λαμβάνει πραγματικά κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Στο Γιβραλτάρ οι γυναίκες που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν αποδοχές που ανέρχονται στο εβδομαδιαίο ποσοστό του επιδόματος εργατικού ατυχήματος το οποίο θα δικαιούνταν σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Αυτό σημαίνει ότι για να δικαιούται μια εργαζόμενη επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας πρέπει να πληροί τους όρους που ισχύουν και για την περίπτωση του επιδόματος ατυχήματος. Ωστόσο, επειδή επιτρέπεται στα κράτη μέλη από την οδηγία να θέτουν όρους για την παροχή κατάλληλου επιδόματος ανάλογους με αυτούς που τίθενται για την καταβολή των οποιωνδήποτε ευεργετημάτων (άρθρο 11(4)), ένας τέτοιος περιορισμός είναι επιτρεπτός.

Όπως αναφέρθηκε στην εισαγωγή, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο εξέδωσε την πρώτη του απόφαση για την οδηγία 92/85/ΕΟΚ στις 27 Οκτωβρίου 1998. Η υπόθεση Boyle αφορούσε τα δικαιώματα των εργαζόμενων γυναικών που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας τους (και όχι τα εκ του νόμου προβλεπόμενα) κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας. Το Δικαστήριο έκρινε ότι τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να καθορίσουν πότε ξεκινάει η άδεια μητρότητας αλλά ότι είναι αντίθετη με την οδηγία μια συμβατική ρήτρα που απαγορεύει σε εργαζόμενη να λάβει αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια των ελάχιστων 14 εβδομάδων άδειας μητρότητας, εκτός εάν επιστρέψει στην εργασία και θέσει τέρμα στην άδεια μητρότητας. Το Δικαστήριο έκρινε ότι εφόσον πληρούνται οι ελάχιστες διατάξεις της οδηγίας, είναι νόμιμο να μην υπερβαίνουν το ελάχιστο οι συμβατικές διατάξεις και μάλιστα τα οποιαδήποτε πρόσθετα ευεργετήματα στο πλαίσιο μιας σύμβασης εργασίας μπορούν να υπόκεινται σε πρόσθετους όρους. Το Δικαστήριο συνεπώς απεφάνθη ότι επιτρέπεται να περιορίζεται η σώρευση της ετήσιας άδειας στις 14 εβδομάδες που προβλέπονται εκ του νόμου για την άδεια μητρότητας. Ωστόσο, το Δικαστήριο έκρινε ότι τα δικαιώματα στο πλαίσιο του επαγγελματικού συνταξιοδοτικού συστήματος πρέπει να συνεχίσουν να υπολογίζονται κατά τη διάρκεια οποιασδήποτε περιόδου από την ελάχιστη άδεια μητρότητας των 14 εβδομάδων για την οποία δεν καταβάλλονται αποδοχές είτε από το κράτος είτε από τον εργοδότη.

Στις 19 Νοεμβρίου το Δικαστήριο εξέδωσε τη δεύτερη απόφασή του σχετικά με την οδηγία για την υπόθεση Pedersen,¹⁰ που αφορούσε τη δανική νομοθεσία για την αμοιβή κατά τη διάρκεια άδειας ανικανότητας προς εργασία που οφείλεται σε εγκυμοσύνη. Το γεγονός ότι οι γυναίκες εργαζόμενες που απουσιάζουν από την εργασία τους για λόγους ανικανότητας σχετικούς με την εγκυμοσύνη πληρώνονται λιγότερο από τους εργαζόμενους που απουσιάζουν για άλλους λόγους ανικανότητας αποτελεί διακριτική μεταχείριση. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι είναι αντίθετο με

¹⁰ Υπόθεση C-66/96.

τα άρθρα 4 και 5 της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ να επιτρέπεται στον εργοδότη να στέλνει στο σπίτι έγκυο γυναίκα που δεν είναι ανίκανη προς εργασία, χωρίς να της καταβάλει το μισθό της, διότι θεωρεί ότι δεν έχει κατάλληλη εργασία γι' αυτήν. Το Δικαστήριο τονίζει ότι ένα τέτοιο σύστημα δεν προσβλέπει στην προστασία της βιολογικής κατάστασης της εγκύου αλλά στην εξασφάλιση των συμφερόντων του εργοδότη.

11. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Προτού εγκριθεί η οδηγία 92/85/ΕΟΚ, όλα τα κράτη μέλη διέθεταν κάποια μορφή προστασίας για τις εγκύους, παρ' όλο που αυτή ποίκιλλε σημαντικά. Σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως η Ιταλία, οι Κάτω Χώρες και η Γαλλία, η παρεχόμενη προστασία ήταν μεγαλύτερη απ' ό,τι απαιτούσε η οδηγία, ενώ σε άλλα κράτη μέλη η εφαρμογή της οδηγίας είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του επιπέδου προστασίας της υγείας και της ασφάλειας και των εργασιακών δικαιωμάτων των εγκύων εργαζομένων. Για παράδειγμα, στη Σουηδία και την Πορτογαλία, η άδεια μητρότητας αυξήθηκε ως αποτέλεσμα της οδηγίας και στο Ηνωμένο Βασίλειο μειώθηκαν οι περίοδοι προγενέστερης εργασίας που απαιτούνταν για τη χορήγηση άδειας μητρότητας. Στην Ιρλανδία η εφαρμογή της οδηγίας οδήγησε σε αρκετές βελτιώσεις, ειδικότερα της δυνατότητας χορήγησης άδειας για λόγους "υγείας και ασφάλειας" εφόσον δεν είναι δυνατό να μεταβληθεί η φύση της εργασίας της γυναίκας έτσι ώστε να αποφευχθούν ενδεχόμενοι κίνδυνοι για την εγκυμοσύνη ή για το βρέφος. Η άδεια μετ' αποδοχών για προγεννητικές εξετάσεις καθιερώθηκε στο Βέλγιο, την Αυστρία, τη Δανία, την Ιρλανδία και τη Φινλανδία.

Δυνάμει του άρθρου 14(6) της οδηγίας, το Συμβούλιο έχει καθήκον να επανεξετάσει την οδηγία. Από τις πληροφορίες που έχει λάβει η Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας στα κράτη μέλη, είναι προφανές ότι υπάρχουν ορισμένα εν δυνάμει προβλήματα.

11.1. Προσωπικό πεδίο

Το πρώτο πρόβλημα αφορά το προσωπικό πεδίο της οδηγίας. Το άρθρο 2 προβλέπει ότι προκειμένου να εμπίπτει στον ορισμό της "εγκύου εργαζομένης", η εργαζόμενη πρέπει να πληροφορήσει τον εργοδότη της σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική. Ο ορισμός της "λεχώνας εργαζομένης" επαφίεται στην εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική, όπως και η υποχρέωση να πληροφορήσει τον εργοδότη της σχετικά. Παρομοίως, ο ορισμός της "γαλουχούσας εργαζομένης" και η υποχρέωση να πληροφορήσει τον εργοδότη της εναπόκειται στην εθνική νομοθεσία και/ή πρακτική. Ο ορισμός της λεχώνας εργαζομένης διαφέρει κατά πολύ από το ένα κράτος μέλος στο άλλο, από 2 μήνες ύστερα από τον τοκετό στην Ελλάδα έως και 6 μήνες ύστερα από τον τοκετό στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπως και ο ορισμός της γαλουχούσας εργαζομένης, από 6 μήνες ύστερα από τον τοκετό στην Ιρλανδία έως και 1 χρόνο ύστερα από τον τοκετό στην Ελλάδα. Η απαίτηση για την ενημέρωση του εργοδότη επίσης διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στα κράτη μέλη.

Οι διαφορές στους εθνικούς ορισμούς των γαλουχουσών εργαζομένων και των λεχώνων σημαίνει ότι το προσωπικό πεδίο της οδηγίας διαφέρει ουσιαστικά ανάλογα με το κράτος μέλος. Η απαίτηση για την ενημέρωση του εργοδότη επίσης θέτει ένα γενικότερο ζήτημα. Εάν μια γυναίκα εργαζόμενη είναι εμφανέστατα έγκυος αλλά δεν έχει ενημερώσει επίσημα τον εργοδότη της, δεν εμπίπτει στο προσωπικό πεδίο της

οδηγίας, παρ' όλο που στην πράξη ο εργοδότης γνωρίζει την εγκυμοσύνη. Η Επιτροπή θα εξετάσει περαιτέρω πώς μπορεί να λυθεί το πρόβλημα αυτό.

Ο ορισμός της "εργαζομένης" στην οδηγία έχει μια κοινοτική σημασία που δεν μπορεί να υπερκεραστεί από τους ορισμούς των εθνικών νόμων. Ωστόσο ο ορισμός για τη "λεχώνα" και τη "γαλουχούσα" εργαζόμενη δίνεται διαφορετικά από τις εθνικές νομοθεσίες με αποτέλεσμα να υπάρχει διαφορετική μεταχείριση στα κράτη μέλη. Οι διαφορές στην εθνική νομοθεσία για τον ορισμό των γαλουχουσών και των λεχώνων γυναικών σημαίνει ότι η προστασία που προσφέρεται στις γυναίκες ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό. Επιπλέον, η υποχρέωση για την έγκυο γυναίκα να ενημερώνει τον εργοδότη της σύμφωνα με τις εθνικές διαδικασίες όχι μόνο οδηγεί σε διαφορές στη μεταχείριση αλλά μπορεί και να περιορίσει ουσιαστικά την προστασία που παρέχει η οδηγία.

11.2. Εργασιακά δικαιώματα

Δεδομένου ότι τα περισσότερα κράτη μέλη προβλέπουν μεγαλύτερη άδεια μητρότητας απ' ό,τι απαιτείται στην οδηγία, δεν είναι απαραίτητο να αλλάξει η διάταξη για τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Παρ' όλο που η οδηγία προβλέπει άδεια μητρότητας 14 εβδομάδων, μόνο οι 2 εβδομάδες από αυτές είναι υποχρεωτικές. Ωστόσο, η πλειοψηφία των κρατών μελών έχουν καθιερώσει πολύ μεγαλύτερες περιόδους υποχρεωτικής άδειας μητρότητας, απαγορεύοντας την εργασία τόσο πριν όσο και μετά τον τοκετό. Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής η εργαζόμενη λαμβάνει συνήθως μόνο ένα ποσοστό των κανονικών αποδοχών της ή δικαιούται ευεργετήματα στο πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης.

Υπάρχει μια εγγενής τάση ως προς το να διασφαλίζεται ότι η εγκυμοσύνη δεν χρησιμοποιείται ως δικαιολογία για επιβολή διακρίσεων κατά των γυναικών και για την ανάγκη λήψης προστατευτικών μέτρων υπέρ των εγκύων εργαζομένων. Ένα παράδειγμα αποτελεί η νυκτερινή εργασία. Η οδηγία προβλέπει ότι μια εργαζόμενη μπορεί να μην υποχρεωθεί σε νυκτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή για μια περίοδο που ακολουθεί τον τοκετό, υπό την προϋπόθεση ότι θα υποβάλει ιατρικό πιστοποιητικό που να βεβαιώνει ότι είναι απαραίτητη η αποχή της από τη νυκτερινή εργασία για λόγους υγείας και ασφάλειας. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι οι γυναίκες έχουν την ίδια πρόσβαση στη νυκτερινή εργασία όπως και οι άντρες, αλλά ότι γίνεται μια περιορισμένη εξαίρεση για λόγους υγείας και ασφάλειας για τις εγκύους εργαζόμενες και για τις γυναίκες που είναι λεχώνες. Η διατύπωση του άρθρου 7 της οδηγίας αντανακλά την ανάγκη να παρέχεται συγκεκριμένη προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων εργαζομένων ενώ παράλληλα γίνεται σεβαστό το γενικό τους δικαίωμα για μη διακριτική μεταχείριση, πράγμα που τους επιτρέπει να εργάζονται τη νύχτα.

Ωστόσο, από τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν για την έκθεση αυτή, είναι σαφές ότι σε ορισμένα κράτη μέλη το δικαίωμα των γυναικών σε μη διακριτική μεταχείριση παραβιάστηκε από την επιβολή απαγορεύσεων για νυκτερινή εργασία. Η απαγόρευση της νυκτερινής εργασίας για τις εγκύους εργαζόμενες χωρίς να πραγματοποιηθεί αξιολόγηση των κινδύνων για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας έχει ως αποτέλεσμα να χορηγείται άδεια στις γυναίκες εργαζόμενες με αποτέλεσμα απώλεια των αποδοχών τους σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη.

Το άρθρο 1(3) της οδηγίας απαγορεύει στα κράτη μέλη να χρησιμοποιούν την οδηγία ως δικαιολογία για τη μείωση του επιπέδου προστασίας των εγκύων ή λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, το οποίο υφίστατο πριν από την έγκριση της οδηγίας. Η παράγραφος 3 του άρθρου 118Α της Συνθήκης ισχύει επίσης στην περίπτωση των εθνικών μέτρων που μπορεί να υπερβαίνουν τις διατάξεις της οδηγίας:

"Οι διατάξεις που θεσπίζονται δυνάμει του παρόντος άρθρου δεν εμποδίζουν κάθε κράτος μέλος να διατηρήσει και να καθιερώσει αυστηρότερα μέτρα προστασίας των συνθηκών εργασίας, τα οποία δεν αντίκεινται στην παρούσα Συνθήκη".

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο επιβεβαίωσε στις 17 Δεκεμβρίου 1998, στην υπόθεση Societa Italiana Petroli SpA κατά Borsana Srl, ότι όταν εκδίδεται οδηγία με την οποία θεσπίζονται ελάχιστες απαιτήσεις δυνάμει του άρθρου 118Α τα κράτη μέλη είναι ελεύθερα να εισάγουν αυστηρότερα μέτρα για την προστασία των εργασιακών συνθηκών. Ωστόσο, το Δικαστήριο αφήνει να εννοηθεί ότι τα μέτρα αυτά πρέπει να σέβονται τη συνοχή της κοινοτικής δράσης στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και να εφαρμόζονται κατά τρόπο που δεν εισάγει διακρίσεις, έτσι ώστε να είναι απρόσκοπτη η άσκηση των θεμελιωδών ελευθεριών που εγγυάται η Συνθήκη.

Παρ' όλο που η οδηγία απαγορεύει την απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της άδειας μητρότητας, δεν ρυθμίζει το ζήτημα του δικαιώματος της γυναίκας να επιστρέψει στην εργασία της ή σε εργασία ισότιμη με αυτή που κατείχε κατά τη λήξη της περιόδου της άδειας μητρότητας. Ένα τέτοιο δικαίωμα επιστροφής στην εργασία προβλέπεται στην εθνική νομοθεσία αρκετών κρατών μελών (Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Φινλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο) και είναι το φυσικό παρεπόμενο της απαγόρευσης απόλυσης. Η Επιτροπή θα εξετάσει πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα αυτό.

Το ζήτημα της αμοιβής κατά τη διάρκεια της άδειας για λόγους υγείας και ασφάλειας και της άδειας μητρότητας είναι κρίσιμης σημασίας προκειμένου να μπορούν οι γυναίκες να ασκούν το δικαίωμά τους για τη λήψη άδειας. Η αμοιβή κατά τη διάρκεια της άδειας από την εργασία για λόγους υγείας και ασφάλειας δυνάμει των άρθρων 5, 6 και 7 φαίνεται ότι έχει σχετικώς καλά ρυθμιστεί από τα κράτη μέλη στα μέτρα εφαρμογής. Οι χρηματικές παροχές κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής προέρχονται και από τον εργοδότη και από κρατικά επιδόματα. Παρ' όλο που σε ορισμένα κράτη μέλη επιβάλλονται όροι για τη θεμελίωση του δικαιώματος, οι όροι αυτοί δεν φαίνεται να είναι εξαιρετικά επαχθείς.

Η κατάσταση είναι πιο δύσκολη σε ό,τι αφορά την αμοιβή κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Ενώ γενικότερες διευθετήσεις μπορεί να ισχύουν για τους δημόσιους υπαλλήλους ή να προκύπτουν από ορισμένες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας σχεδόν όλες οι γυναίκες εργαζόμενες λαμβάνουν επιδόματα από την κοινωνική ασφάλιση. Ακόμα και αν το ύψος των επιδομάτων αυτών μπορεί να συνδέεται με τις προηγούμενες αποδοχές της γυναίκας εργαζομένης, συνήθως είναι πολύ χαμηλότερα από τις προηγούμενες αποδοχές της. Είναι ενδιαφέρον το γεγονός ότι το βάρος της αμοιβής κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας επιφορτίζεται σαφώς το κράτος και όχι ο εργοδότης. Η οδηγία επιτρέπει να επιβάλλονται προϋποθέσεις για τη θεμελίωση δικαιώματος σε άδεια μητρότητας και όλα τα κράτη μέλη έχουν επωφεληθεί από τη διάταξη αυτή.

Στις προϋποθέσεις μπορεί να περιλαμβάνονται ελάχιστες περίοδοι διαμονής, υποχρέωση ασφάλισης ή καταβολής ασφαλιστικών εισφορών, απασχόλησης ή επιπέδου προηγούμενων αποδοχών.

Δεν υπάρχουν διαθέσιμες αξιόπιστες πληροφορίες για τις πρακτικές συνέπειες που έχουν οι προϋποθέσεις τις οποίες πρέπει να ικανοποιούν οι γυναίκες εργαζόμενες προκειμένου να αμείβονται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, και συνεπώς είναι αδύνατον να γνωρίζουμε ποιο είναι το ποσοστό των γυναικών εργαζομένων που βρίσκονται σε άδεια μητρότητας και δεν δικαιούνται καθόλου αμοιβής. Η στέρηση οποιασδήποτε αμοιβής κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας καθιστά ιδιαίτερα δυσχερές για ορισμένες γυναίκες να λάβουν άδεια μητρότητας, μειώνοντας έτσι σημαντικά την προστασία που παρέχει η οδηγία. Για να μπορέσει να γίνει μια σωστή αξιολόγηση αυτής της πτυχής της εφαρμογής της οδηγίας, η Επιτροπή θα ζητήσει περαιτέρω στοιχεία για τις προϋποθέσεις θεμελίωσης του δικαιώματος στην αμοιβή κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας που επιβάλλουν τα κράτη μέλη.

Στο πλαίσιο αυτό θα πρέπει να αναφέρουμε την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου¹¹. Το Δικαστήριο έκρινε ότι το επίδομα τοκετού και το επίδομα μητρότητας αποτελούν "κοινωνικό πλεονέκτημα" σύμφωνα με το άρθρο 7(2) του κανονισμού 1612/68 και ότι η προϋπόθεση διαμονής αποτελεί εμμέσως διακριτική μεταχείριση σε βάρος των διακινούμενων εργαζομένων που δυσκολότερα ικανοποιούν την προϋπόθεση διαμονής από ό,τι οι ημεδαποί εργαζόμενοι. Επιπλέον το επίδομα μητρότητας θεωρείται ως ευεργέτημα της κοινωνικής ασφάλισης που εμπίπτει στο πεδίο του κανονισμού 1408/71, άρθρο 18 στο οποίο προβλέπεται ότι όταν για την απόκτηση δικαιώματος σε ένα ευεργέτημα υπάρχει προϋπόθεση της συμπλήρωσης ασφαλιστικών περιόδων, περιόδων απασχόλησης ή διαμονής, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις ασφαλιστικές περιόδους, τις περιόδους απασχόλησης ή διαμονής που έχουν πραγματοποιηθεί σε ένα άλλο κράτος μέλος. Δεν είναι σαφές από τα στοιχεία που μας παρέιχαν τα κράτη μέλη ότι η χορήγηση του επιδόματος μητρότητας συμμορφώνεται πλήρως με τις αρχές του κανονισμού 1612/68 και του κανονισμού 1408/71 σε ό,τι αφορά τις διακινούμενες εργαζόμενες που είναι έγκυοι ή λεχώνες. Θα ζητηθούν περισσότερα στοιχεία για το θέμα αυτό από τα κράτη μέλη.

Γενικά, η οδηγία 92/85/ΕΟΚ έχει εφαρμοστεί καλά από τα κράτη μέλη. Εξασφάλισε ότι οι έγκυοι, οι λεχώνες ή οι γαλουχούσες εργαζόμενες δικαιούνται το ίδιο επίπεδο υγείας και ασφάλειας κατά την εργασία σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μπορούν επίσης να απολαμβάνουν των ίδιων εργασιακών δικαιωμάτων, πράγμα το οποίο είναι απαραίτητο για τις εργαζόμενες γυναίκες που έχουν παιδιά. Τα δικαιώματα που καθορίζονται στην οδηγία αντιστοιχούν σε ένα καλό πλαίσιο για το διττό ρόλο των γυναικών ως εργαζομένων και ως μητέρων, ρόλο που απαιτεί τόσο ειδική προστασία όσο και μη διακριτική μεταχείριση. Παρ' όλο που έχει κινηθεί η διαδικασία παραπομπής σε περιπτώσεις παραβάσεων λόγω μη ορθής εφαρμογής ορισμένων διατάξεων της οδηγίας, τώρα που και η νέα νομοθεσία ετέθη σε ισχύ στο Λουξεμβούργο, κανένα κράτος μέλος δεν παραπέμπεται για συνολική μη εφαρμογή της οδηγίας. Το γεγονός ότι η οδηγία έχει εφαρμοστεί σωστά στα κράτη μέλη αντανακλάται στο μικρό αριθμό καταγγελιών που έχει λάβει η Επιτροπή σχετικά με τα δικαιώματα των εγκύων εργαζομένων.

¹¹ Υπόθεση C-111/91, Συλλογή I 817.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

ΟΔΗΓΙΑ 92/85/ΕΟΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 19ης Οκτωβρίου 1992

σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 118 Α,

την πρόταση της Επιτροπής, που υποβλήθηκε μετά από διαβούλευση με τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας¹,

Σε συνεργασία με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο²,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής³,

Εκτιμώντας:

ότι το άρθρο 118 Α της συνθήκης προβλέπει ότι το Συμβούλιο θεσπίζει, με οδηγίες, τις ελάχιστες προδιαγραφές για να προωθήσει την καλύτερευση ιδίως του χώρου της εργασίας, για να προστατεύσει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων

ότι η παρούσα οδηγία δεν μπορεί να δικαιολογήσει ενδεχόμενη μείωση των επιπέδων προστασίας που έχουν ήδη επιτευχθεί σε κάθε κράτος μέλος, δεδομένου ότι τα κράτη μέλη επιδιώκουν, δυνάμει της συνθήκης, να προάγουν τη βελτίωση των συνθηκών που επικρατούν σε αυτόν τον τομέα και θέτουν ως στόχο την εναρμόνισή τους προς το καλύτερο

ότι, σύμφωνα με το άρθρο 118 Α της συνθήκης, με τις οδηγίες αυτές αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών που θα εμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων

ότι, δυνάμει της απόφασης 74/325/ΕΟΚ⁴, όπως τροποποιήθηκε τελευταία από την πράξη προσχώρησης του 1985, η Επιτροπή ζητάει τη γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας, ενόψει της εκπόνησης προτάσεων σ' αυτόν τον τομέα

¹ ΕΕ C 281 της 9. 11. 1990, σ. 3 και ΕΕ C 25 της 1. 2. 1991, σ. 9.

² ΕΕ C 19 της 28. 1. 1991, σ. 177 και ΕΕ C 150 της 15. 6. 1992, σ. 99.

³ ΕΕ C 41 της 18. 2. 1991, σ. 29.

⁴ ΕΕ L 185 της 9. 7. 1974, σ. 15.

ότι, στον κοινοτικό χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που εγκρίθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Στρασβούργου στις 9 Δεκεμβρίου 1989 από τους Αρχηγούς κρατών και κυβερνήσεων ένδεκα κρατών μελών, διακηρύσσεται, ιδίως στο σημείο 19:

«Κάθε εργαζόμενος πρέπει να απολαύει ικανοποιητικών συνθηκών προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς του στο χώρο εργασίας. Πρέπει να λαμβάνονται τα απαιτούμενα μέτρα με σκοπό να συνεχιστεί η προοδευτική εναρμόνιση των συνθηκών που επικρατούν στον τομέα αυτόν»

ότι η Επιτροπή, στο πρόγραμμα δράσης της για την εφαρμογή του κοινοτικού χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, έχει θέσει, μεταξύ άλλων, ως στόχο, την έκδοση από το Συμβούλιο οδηγίας περί της προστασίας των εγκύων κατά την εργασία

ότι η οδηγία 89/391/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 12ης Ιουνίου 1989 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία⁵ προβλέπει, στο άρθρο 15, ότι οι ιδιαίτερα ευαίσθητες ομάδες κινδύνου πρέπει να προστατεύονται από τους κινδύνους που τις αφορούν ειδικότερα

ότι οι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες πρέπει να θεωρούνται, από πολλές απόψεις, ως ομάδα ειδικών κινδύνων και ότι πρέπει να ληφθούν μέτρα όσον αφορά την υγεία και την ασφάλειά τους

ότι η προστασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών

ότι ορισμένες δραστηριότητες είναι δυνατόν να αποτελούν ειδικό κίνδυνο έκθεσης σε επικίνδυνους παράγοντες, μεθόδους παραγωγής ή συνθήκες εργασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων, και ότι, επομένως, οι κίνδυνοι αυτοί πρέπει να αξιολογούνται και το αποτέλεσμα της εν λόγω αξιολόγησης να ανακοινώνεται στις εργαζόμενες γυναίκες ή/και στους εκπροσώπους τους

ότι, εξάλλου, εάν το αποτέλεσμα της αξιολόγησης αυτής δείξει κινδύνους για την ασφάλεια ή την υγεία της εργαζόμενης γυναίκας, πρέπει να προβλεφθεί ένα σύστημα για την προστασία της

ότι οι έγκυες και γαλουχούσες εργαζόμενες δεν πρέπει να εκτελούν εργασίες για τις οποίες η αξιολόγηση έδειξε κίνδυνο έκθεσης, επικίνδυνης για την υγεία ή την ασφάλεια, σε ορισμένους ιδιαίτερα επικίνδυνους παράγοντες ή συνθήκες εργασίας

ότι πρέπει να προβλεφθούν διατάξεις ώστε οι έγκυοι, λεχώνες ή γαλουχούσες εργαζόμενες, να μην υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία εφόσον τούτο επιβάλλεται από άποψη υγείας ή ασφάλειας

ότι η εύθραυστη υγεία της εγκύου, γαλουχούσας ή λεχώνας εργαζόμενης καθιστά αναγκαίο δικαίωμα άδειας μητρότητας τουλάχιστον 14 συναπτόν εβδομάδων, που

⁵ ΕΕ L 183 της 29. 6. 1989, σ. 1.

κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, και υποχρεωτική άδεια μητρότητας τουλάχιστον δύο εβδομάδων, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό

ότι ο κίνδυνος απόλυσης για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους μπορεί να έχει ζημιογόνες επιπτώσεις στη ψυχική και φυσική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων και ότι πρέπει να προβλεφθεί απαγόρευση απόλυσης

ότι τα μέτρα οργάνωσης της εργασίας που αποβλέπουν στην προστασία της υγείας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων δεν θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος

ότι, εξάλλου, ούτε οι διατάξεις περί αδειάς μητρότητας θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας και τη διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος

ότι η έννοια του κατάλληλου επιδόματος σε περίπτωση άδειας μητρότητας πρέπει να θεωρηθεί ως τεχνικό σημείο αναφοράς με σκοπό τον καθορισμό του ελάχιστου επιπέδου προστασίας και δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να ερμηνεύεται ως εισάγουσα αναλογία μεταξύ εγκυμοσύνης και ασθενείας,

ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΤΜΗΜΑ Ι

ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΙ

Άρθρο 1

Στόχος

1. Η παρούσα οδηγία, η οποία είναι η δέκατη ειδική οδηγία σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, έχει ως στόχο την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στην βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων.
2. Οι διατάξεις της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, εξαιρέσει του άρθρου 2 παράγραφος 2, εφαρμόζονται πλήρως σε όλον τον τομέα της παραγράφου 1, υπό την επιφύλαξη των τυχόν δεσμευτικότερων ή/και ειδικότερων διατάξεων της παρούσας οδηγίας.
3. Η παρούσα οδηγία δεν μπορεί να έχει ως στόχο τη μείωση των επιπέδων προστασίας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων σε σχέση με την κατάσταση που επικρατεί σε κάθε κράτος μέλος την ημερομηνία της έκδοσής της.

Άρθρο 2

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, νοούνται ως:

- α) έγκυος εργαζομένη, κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική
- β) λεχώνα εργαζομένη, κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της λοχείας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική
- γ) γαλουχούσα εργαζομένη, κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο της γαλουχίας κατά την έννοια της εθνικής νομοθεσίας ή/και πρακτικής και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της, σύμφωνα με την ανωτέρω νομοθεσία ή/και πρακτική.

ΤΜΗΜΑ II

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 3

Κατευθυντήριες γραμμές

1. Η Επιτροπή, συνεννοούμενη με τα κράτη μέλη και επικουρούμενη από τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας, χαράζει τις κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εκτίμηση των χημικών, φυσικών ή βιολογικών παραγόντων καθώς και των βιομηχανικών μεθόδων παραγωγής που θεωρείται ότι ενέχουν κίνδυνο για την υγεία ή την ασφάλεια των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2.

Οι αναφερόμενες στο πρώτο εδάφιο κατευθυντήριες γραμμές αφορούν επίσης και τις κινήσεις και θέσεις του σώματος, την πνευματική και φυσική κόπωση και τις άλλες φυσικές και πνευματικές καταπονήσεις που συνδέονται με τη δραστηριότητα των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2.

2. Οι αναφερόμενες στην παράγραφο 1 κατευθυντήριες γραμμές έχουν στόχο να χρησιμεύσουν ως οδηγός για την προβλεπόμενη στο άρθρο 4 παράγραφος 1 αξιολόγηση.

Προς τούτο, τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις κατευθυντήριες αυτές γραμμές στους εργοδότες και τις εργαζόμενες γυναίκες ή/και στους εκπροσώπους τους στο οικείο κράτος μέλος.

Άρθρο 4

Αξιολόγηση και ενημέρωση

1. Όσον αφορά οιαδήποτε δραστηριότητα που ενδέχεται να εγκλείει συγκεκριμένο κίνδυνο έκθεσης στους παράγοντες, τις μεθόδους παραγωγής ή τις συνθήκες εργασίας, που περιλαμβάνονται στο μη εξαντλητικό κατάλογο του παραρτήματος Ι, πρέπει να αξιολογείται, από τον εργοδότη, η φύση, ο βαθμός και η διάρκεια της έκθεσης των εργαζόμενων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, στη συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, είτε άμεσα είτε έμμεσα, μέσω των υπηρεσιών προστασίας και πρόληψης που προβλέπονται στο άρθρο 7 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, προκειμένου:

- να εκτιμηθεί κάθε κίνδυνος που απειλεί την ασφάλεια ή την υγεία καθώς και κάθε αντίκτυπος στην εγκυμοσύνη ή γαλουχία των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2,
- να καθορισθούν τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

2. Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 10 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, στην συγκεκριμένη επιχείρηση ή/και εγκατάσταση, οι εργαζόμενες γυναίκες κατά την έννοια του άρθρου 2 και οι εργαζόμενες γυναίκες που ενδέχεται να βρεθούν σε μία από τις καταστάσεις που προβλέπονται στο άρθρο 2 ή/και οι εκπρόσωποί τους, ενημερώνονται σχετικά με τα αποτελέσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στην παράγραφο 1 καθώς και σχετικά με κάθε μέτρο που αφορά την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία.

Άρθρο 5

Συνέπειες των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης

1. Υπό την επιφύλαξη του άρθρου 6 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ, εάν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, που αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, δείξουν κίνδυνο για την ασφάλεια ή την υγεία, ή αν δείξουν αντίκτυπο στην εγκυμοσύνη ή τη γαλουχία της εργαζομένης κατά την έννοια του άρθρου 2, ο εργοδότης λαμβάνει τα απαιτούμενα μέτρα προκειμένου να αποφευχθεί η έκθεση της εν λόγω εργαζομένης σ' αυτόν τον κίνδυνο, με προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας της.

2. Εάν η προσαρμογή των συνθηκών εργασίας ή/και του χρόνου εργασίας είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, ο εργοδότης λαμβάνει τα μέτρα που απαιτούνται ώστε να εξασφαλίσει για την εν λόγω εργαζομένη αλλαγή θέσης.

3. Εάν η αλλαγή θέσης είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ή αν για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί, η εν λόγω εργαζομένη απαλλάσσεται από την εργασία, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, επί όλο το διάστημα που χρειάζεται για την προστασία της ασφάλειας ή της υγείας της.

4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται, τηρουμένων των αναλογιών, στην περίπτωση κατά την οποία η εργαζόμενη που ασκεί δραστηριότητα απαγορευόμενη δυνάμει του άρθρου 6, μείνει έγκυος ή αρχίσει να γαλουχεί, και πληροφορήσει σχετικά τον εργοδότη της.

Άρθρο 6

Απαγόρευση έκθεσης

Εκτός από τις γενικές διατάξεις σχετικά με την προστασία των εργαζομένων, και ιδίως τις διατάξεις σχετικά με τις οριακές τιμές της έκθεσης κατά την εργασία:

1. οι έγκυοι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο α), δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση έχει δείξει ότι συνεπάγεται κίνδυνο έκθεσης επικίνδυνης για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή τις συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο παράρτημα II τμήμα Α
2. οι γαλουχούσες εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο γ), δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να υποχρεωθούν να εκτελέσουν δραστηριότητα της οποίας η αξιολόγηση έχει δείξει ότι συνεπάγεται κίνδυνο έκθεσης, επικίνδυνης για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή τις συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο παράρτημα II τμήμα Β.

Άρθρο 7

Νυκτερινή εργασία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να μην υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους, καθώς και επί ένα χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό, το οποίο ορίζεται από την εθνική αρχή που είναι αρμόδια για την ασφάλεια και την υγεία, με την επιφύλαξη της υποβολής, σύμφωνα με τεχνικές λεπτομέρειες που ορίζουν τα κράτη μέλη, ιατρικού πιστοποιητικού που βεβαιώνει την ανάγκη αυτού του μέτρου όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία της εν λόγω εργαζομένης.
2. Τα μέτρα που προβλέπονται στην παράγραφο 1 πρέπει να περιλαμβάνουν τη δυνατότητα, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές:
 - α) μετακίνησης σε θέση εργασίας ημέρας ή
 - β) απαλλαγής από την εργασία ή παράτασης της άδειας μητρότητας, σε περίπτωση που αυτή η μετακίνηση είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη, ή που για λόγους δεόντως αιτιολογημένους δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί λογικά.

Άρθρο 8

Άδεια μητρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.
2. Η άδεια μητρότητας που προβλέπεται στην παράγραφο 1 πρέπει να περιλαμβάνει υποχρεωτική άδεια μητρότητας δύο εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

Άρθρο 9

Απαλλαγή από την εργασία για προγεννητικές εξετάσεις

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι έγκυοι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο α), να απολαύουν, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, απαλλαγής από την εργασία, χωρίς απώλεια αποδοχών για να υποβάλλονται σε εξετάσεις προγεννητικού ελέγχου, εφόσον αυτές οι εξετάσεις πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας.

Άρθρο 10

Απαγόρευση απόλυσης

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας της, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι:

1. τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή
2. σε περίπτωση που απολυθεί εργαζόμενη γυναίκα, κατά την έννοια του άρθρου 2, κατά το διάστημα που προβλέπεται στο σημείο 1, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς
3. τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για να προστατευθούν οι εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, από τις επιπτώσεις απόλυσης, η οποία είναι παράνομη δυνάμει του σημείου 1.

Άρθρο 11

Δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες εγκύους, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων προστασίας της ασφάλειας και της υγείας της, τα οποία αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπονται τα ακόλουθα:

1. στις περιπτώσεις που προβλέπονται στα άρθρα 5, 6 και 7, τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας, περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, πρέπει να εξασφαλίζονται σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές
2. στην περίπτωση που αναφέρεται στο άρθρο 8, πρέπει να εξασφαλίζονται:
 - α) τα δικαιώματα που σχετίζονται με τη σύμβαση εργασίας των εργαζομένων γυναικών κατά την έννοια του άρθρου 2, εκτός από τα δικαιώματα που αναφέρονται στο κατωτέρω στοιχείο β)
 - β) η διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος στις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2
3. το επίδομα που αναφέρεται στο σημείο 2 στοιχείο β) κρίνεται κατάλληλο εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζομένη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της, εντός ενός ενδεχομένου ανωτάτου ορίου καθοριζόμενου από τις εθνικές νομοθεσίες
4. τα κράτη μέλη έχουν τη δυνατότητα να εξαρτούν το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος που αναφέρεται στο σημείο 1 και στο σημείο 2 στοιχείο β) από την προϋπόθεση ότι η ενδιαφερόμενη εργαζομένη πληροί τους προβλεπόμενους από τις εθνικές νομοθεσίες όρους πρόσβασης σ' αυτά τα ευεργετήματα.

Οι προαναφερόμενοι όροι δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να προβλέπουν περιόδους προηγούμενης εργασίας, μεγαλύτερες των δώδεκα μηνών, αμέσως πριν από την πιθανή ημερομηνία του τοκετού.

Άρθρο 12

Υπεράσπιση των δικαιωμάτων

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε εργαζομένη που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που προκύπτουν από την παρούσα οδηγία να διεκδικεί τα δικαιώματά της διά της δικαστικής οδού ή/και, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, διά της προσφυγής σε άλλες αρμόδιες αρχές.

Άρθρο 13

Τροποποίηση των παραρτημάτων

1. Οι καθαρά τεχνικές προσαρμογές του παραρτήματος Ι αναλόγως τεχνικής προόδου, της εξελίξεως των διεθνών κανόνων ή προδιαγραφών και των γνώσεων στον τομέα που καλύπτει η παρούσα οδηγία, αποφασίζονται με τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 17 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ.
2. Το παράρτημα ΙΙ μπορεί να τροποποιηθεί μόνο σύμφωνα με τη διαδικασία που προβλέπει το άρθρο 118 Α της συνθήκης.

Άρθρο 14

Τελικές διατάξεις

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις προκειμένου να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο δύο έτη μετά την έκδοσή της ή βεβαιώνονται το αργότερο δύο έτη μετά την έκδοση της παρούσας οδηγίας ότι οι κοινωνικοί εταίροι εφαρμόζουν τις αναγκαίες διατάξεις κατόπιν συμφωνίας, οφείλοντας να θεσπίσουν κάθε αναγκαία διάταξη ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυηθούν τα επιβαλλόμενα από την παρούσα οδηγία αποτελέσματα. Τα κράτη μέλη ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

2. Οι διατάξεις που αναφέρονται στην παράγραφο 1, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, αναφέρονται στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από παρόμοια αναφορά κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Οι λεπτομερείς διατάξεις για την αναφορά αυτή καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

3. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή το κείμενο των βασικών διατάξεων εσωτερικού δικαίου που έχουν ήδη εκδώσει ή που εκδίδουν στον τομέα ο οποίος διέπεται από την παρούσα οδηγία.

4. Τα κράτη μέλη υποβάλλουν στην Επιτροπή ανά πενταετία έκθεση για την πρακτική εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας, αναφέροντας τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων.

Ωστόσο, τα κράτη μέλη υποβάλλουν για πρώτη φορά στην Επιτροπή έκθεση για την εφαρμογή στην πράξη των διατάξεων της παρούσας οδηγίας, αναφέροντας τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων, τέσσερα έτη μετά την έκδοση της.

Η Επιτροπή ενημερώνει σχετικά το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και τη συμβουλευτική επιτροπή για την ασφάλεια, την υγιεινή και την προστασία της υγείας στον τόπο εργασίας.

5. Η Επιτροπή υποβάλλει, σε περιοδική βάση, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, λαμβάνοντας υπόψη τις παραγράφους 1, 2 και 3.

6. Το Συμβούλιο θα επανεξετάσει την παρούσα οδηγία, με βάση εκτίμηση η οποία θα πραγματοποιηθεί βάσει των εκθέσεων που αναφέρονται στην παράγραφο 4 δεύτερο

εδάφιο και, ενδεχομένως βάσει προτάσεως, την οποία θα υποβάλει η Επιτροπή, το αργότερο πέντε έτη μετά την έκδοσή της.

Άρθρο 15

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Λουξεμβούργο, 19 Οκτωβρίου 1992.

*Για το Συμβούλιο
Ο Πρόεδρος
D. CURRY*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΜΗ ΕΞΑΝΤΛΗΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ, ΜΕΘΟΔΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ ΣΤΟ ΑΡΘΡΟ 4 ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ 1

A. Παράγοντες

1. *Φυσικοί παράγοντες*, εφόσον οι παράγοντες αυτοί θεωρούνται ως παράγοντες που συνεπάγονται οργανικές βλάβες του εμβρύου ή/και υπάρχει φόβος να προκαλέσουν αποκόλληση του πλακούντα, ιδίως δε:

- α) προσκρούσεις, δονήσεις ή κινήσεις
- β) χειρωνακτική μετακίνηση βαρέων φορτίων που συνεπάγεται κινδύνους, ιδίως οσφυοσπονδυλικούς
- γ) θόρυβος
- δ) ιοντίζουσες αντινοβολίες *
- ε) μη ιοντίζουσες αντινοβολίες
- στ) ακραίες συνθήκες ψύχους ή ζέστης
- ζ) κινήσεις και θέσεις του σώματος, μετακινήσεις -είτε εντός είτε εκτός των καταστάσεων- ψυχική και φυσική κόπωση και άλλες φυσικές καταπονήσεις συνδεδεμένες με τη δραστηριότητα της εργαζομένης κατά την έννοια του άρθρου 2 της οδηγίας.

2. Βιολογικοί παράγοντες

Βιολογικοί παράγοντες των ομάδων κινδύνου 2 έως 4 κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο δ) σημεία 2 έως 4 της οδηγίας 90/679/ΕΟΚ¹, στο βαθμό που είναι γνωστό ότι οι παράγοντες αυτοί ή τα θεραπευτικά μέτρα τα οποία επέβαλαν οι εν λόγω παράγοντες, θέτουν σε κίνδυνο την υγεία των εγκύων και του κυοφορουμένου και εφόσον δεν περιλαμβάνονται ακόμα στο παράρτημα II.

3. Χημικοί παράγοντες

Οι ακόλουθοι χημικοί παράγοντες, στο βαθμό που είναι γνωστό ότι θέτουν σε κίνδυνο την υγεία των εγκύων και του κυοφορουμένου και εφόσον δεν περιλαμβάνονται ακόμα στο παράρτημα II:

- α) οι ουσίες με την επισήμανση R 40, R 45, R 46 και R 47 σύμφωνα με την οδηγία 67/548/ΕΟΚ² εφόσον δεν περιλαμβάνονται ακόμα στο παράρτημα II

* Π.υ. Οδηγία 80/836/Ευρατόμ (EE L 246 της 17. 9. 1980, σ. 1).

¹ EE L 374 της 31. 12. 1990, σ. 1.

² EE L 196 της 16. 8. 1967, σ. 1. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε τελευταία από την οδηγία 90/517/ΕΟΚ (EE L 287 της 19. 10. 1990, σ. 37).

- β) χημικοί παράγοντες που περιλαμβάνονται στο παράρτημα Ι της οδηγίας 90/394/ΕΟΚ³
- γ) υδράργυρος και τα παράγωγά του
- δ) αντιμικροβιακά φάρμακα
- ε) μονοξείδιο του άνθρακα
- ζ) επικίνδυνοι χημικοί παράγοντες με αποδεδειγμένη επιδερμική διείσδυση.

Β. Μέθοδοι παραγωγής

- Βιομηχανικές μέθοδοι παραγωγής που περιλαμβάνονται στο παράρτημα Ι της οδηγίας 90/394/ΕΟΚ.

Γ. Συνθήκες εργασίας

- Υπόγειες εργασίες σε ορυχεία.

³ ΕΕ L 196 της 26. 7. 1990, σ. 1.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

ΜΗ ΕΞΑΝΤΛΗΤΙΚΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ ΣΤΟ ΑΡΘΡΟ 6

A. Έγκυοι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο α)

1. Παράγοντες

α) Φυσικοί παράγοντες

Εργασία σε περιβάλλον υπερπίεσης, παραδείγματος χάριν σε θαλάμους πίεσης, καταδύσεις.

β) Βιολογικοί παράγοντες

Οι ακόλουθοι βιολογικοί παράγοντες:

- Τοξόπλασμα,
- Ιός της ερυθράς,

εκτός εάν υπάρχει απόδειξη του ότι η εργαζόμενη έγκυος είναι επαρκώς προστατευμένη έναντι αυτών των παραγόντων από την κατάσταση του ανοσοποιητικού της συστήματος,

γ) Χημικοί παράγοντες

Μόλυβδος και τα παράγωγά του, στο βαθμό που οι παράγοντες αυτοί υπάρχει κίνδυνος να απορροφώνται από τον ανθρώπινο οργανισμό.

2. Συνθήκες εργασίας

Υπόγειες εργασίες σε ορυχεία.

B. Γαλουχούσες εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 στοιχείο γ)

1. Παράγοντες

α) Χημικοί παράγοντες

Μόλυβδος και τα παράγωγά του, στο βαθμό που οι παράγοντες αυτοί υπάρχει κίνδυνος να απορροφώνται από τον ανθρώπινο οργανισμό.

2. Συνθήκες εργασίας

Υπόγειες εργασίες σε ορυχεία.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Ερωτηματολόγιο σχετικά με την έκθεση για την αξιολόγηση της οδηγίας του Συμβουλίου 92/85/ΕΟΚ για την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της ασφάλειας και υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων

ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΕΣ ΠΑΡΑΡΗΤΗΣΕΙΣ

Το ερωτηματολόγιο αυτό αποτελείται από 25 ερωτήσεις σχετικά με τα άρθρα της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου. Όπως ορίζεται στο άρθρο 14 παράγραφος 4 δεύτερο εδάφιο της οδηγίας, στις απαντήσεις πρέπει να αναφέρονται η πρακτική εφαρμογή των διατάξεων της παρούσας οδηγίας και οι απόψεις των κοινωνικών εταίρων.

Όταν οι διατάξεις της οδηγίας εφαρμόζονται μέσω νομοθεσίας ή συλλογικής σύμβασης, σας παρακαλούμε να αναφέρετε την ισχύουσα νομική πράξη και το συγκεκριμένο άρθρο και να επισυνάψετε στην απάντηση το κείμενο του νομοθετικού μέτρου ή της συλλογικής σύμβασης.

Σας παρακαλούμε επίσης να υποδείξετε ποιες κατηγορίες εργαζομένων καλύπτονται από τις διάφορες εθνικές ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις που εφαρμόζουν την οδηγία.

Επίσης, όπου είναι δυνατόν, σας παρακαλούμε να απαντήσετε τις ερωτήσεις χωριστά για τις εργαζόμενες στο δημόσιο και για τις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα.

Εάν δεν προσδιορίζεται διαφορετικά, όλες οι παραπομπές του ερωτηματολογίου αναφέρονται στην οδηγία 92/85/ΕΟΚ.

ΑΡΘΡΟ 2: ΠΡΟΣΤΑΤΕΥΟΜΕΝΑ ΑΤΟΜΑ

Άρθρο 2 στοιχείο α):

Ερώτηση 1α: Για τους σκοπούς της οδηγίας, ποια άτομα θεωρούνται έγκυοι εργαζόμενες στο κράτος σας;

Ερώτηση 1β: Καλύπτει ο ορισμός αυτός εργαζόμενες/άτομα που απασχολούνται:

i) με σύμβαση ορισμένου χρόνου,

ii) με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης;

Άρθρο 2 στοιχείο β):

Ερώτηση 2: Δυνάμει της εθνικής σας νομοθεσίας και/ή πρακτικής, ποιος είναι ο ορισμός της λεχώνας εργαζομένης;

Άρθρο 2 στοιχείο γ):

Ερώτηση 3: Δυνάμει της εθνικής σας νομοθεσίας και/ή πρακτικής, ποιος είναι ο ορισμός της γαλουχούσας εργαζομένης;

Άρθρο 2 στοιχεία α) έως γ):

Ερώτηση 4α: Για τους σκοπούς της οδηγίας, η προστασία που παρέχεται στο κράτος σας εξαρτάται από το γεγονός ότι η εργαζομένη έχει ενημερώσει τον εργοδότη για την εγκυμοσύνη της;

Ερώτηση 4β: Πόσο χρόνο πριν από την έναρξη της άδειας μητρότητας πρέπει η εργαζομένη να ενημερώσει τον εργοδότη για την εγκυμοσύνη της;

Ερώτηση 4γ: Για τους σκοπούς της οδηγίας, σύμφωνα με την εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική, ποιες άλλες απαιτήσεις πρέπει να ικανοποιούνται ώστε να θεωρείται ότι ο εργοδότης έχει ενημερωθεί για την εγκυμοσύνη;

ΑΡΘΡΑ 3 ΚΑΙ 4: ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΜΕΘΟΔΩΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ

Άρθρο 3.1

Ερώτηση 5: Εν αναμονή των κατευθυντήριων γραμμών, τις οποίες καταρτίζει αυτήν τη στιγμή η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επικουρούμενη από τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ασφάλεια, την Υγιεινή και την Προστασία της Υγείας στο Χώρο Εργασίας, ποιες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται στο κράτος σας για την αξιολόγηση των κινδύνων;

Άρθρο 4

Ερώτηση 6: Στο κράτος σας, ποια αρχή είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση των υποχρεώσεων των εργοδοτών, ιδίως των υποχρεώσεων που έχουν σχέση με την αξιολόγηση των κινδύνων και με τον καθορισμό των μέτρων που πρέπει να ληφθούν κατά συνέπεια; Πρέπει η ίδια εθνική αρχή να εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενες που ενδέχεται να βρεθούν σε μία από τις καταστάσεις που προβλέπονται στο άρθρο 2 και/ή οι εκπρόσωποί τους ενημερώνονται σχετικά, σύμφωνα με τις διατάξεις της οδηγίας;

ΑΡΘΡΑ 5 ΚΑΙ 6: ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΠΟΥ ΕΠΟΝΤΑΙ ΤΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΕΚΘΕΣΗΣ

Άρθρο 5

Ερώτηση 7: Ποια νομοθετικά και/ή πρακτικά μέτρα έχουν ληφθεί σε εθνικό επίπεδο προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι, εάν τα αποτελέσματα της αξιολόγησης δείξουν ότι υπάρχει κίνδυνος για την ασφάλεια και την υγεία τους, οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 επωφελούνται των μέτρων που ορίζονται στο άρθρο 5, τα οποία κυμαίνονται από την προσωρινή προσαρμογή των συνθηκών εργασίας και/ή του χρόνου εργασίας έως τη μετάθεση σε άλλη θέση εργασίας και την απαλλαγή από την εργασία για ολόκληρη την απαιτούμενη περίοδο;

Άρθρο 6

Ερώτηση 8: Ποια νομοθετικά και/ή πρακτικά μέτρα έχουν θεσπιστεί σε εθνικό επίπεδο προκειμένου οι έγκυοι ή οι γαλουχούσες εργαζόμενες να μην εκτελούν δραστηριότητα για την οποία η αξιολόγηση έδειξε ότι περικλείει το ενδεχόμενο έκθεσης που είναι

επικίνδυνη για την ασφάλεια ή την υγεία, στους παράγοντες ή στις συνθήκες εργασίας που αναφέρονται στο παράρτημα II, τμήματα Α και Β, αντιστοίχως;

ΑΡΘΡΟ 7: ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Άρθρο 7 παράγραφος 1:

Ερώτηση 9α: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 δεν υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους;

Ερώτηση 9β: Στο κράτος σας, εξαρτάται η μη εκτέλεση νυκτερινής εργασίας από την υποβολή ιατρικού πιστοποιητικού και, στην περίπτωση αυτή, ποιες απαιτήσεις και διαδικασίες ισχύουν σχετικά με την υποβολή του εν λόγω ιατρικού πιστοποιητικού;

Ερώτηση 10α: Ποια είναι η αρμόδια εθνική αρχή για τον καθορισμό του χρονικού διαστήματος μετά τον τοκετό κατά το οποίο οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 δεν υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία;

Ερώτηση 10β: Στο κράτος σας, για πόσο χρονικό διάστημα μετά τον τοκετό οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 δεν υποχρεούνται να εκτελούν νυκτερινή εργασία;

Ερώτηση 10γ: Εάν το χρονικό διάστημα που αναφέρεται στην ερώτηση 10α παραπάνω καθορίζεται σε ατομική βάση, ποια είναι η ισχύουσα διαδικασία;

Άρθρο 7 παράγραφος 2:

Ερώτηση 11: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2, οι οποίες δεν είναι υποχρεωμένες να εκτελούν νυκτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους, έχουν τη δυνατότητα να τοποθετούνται σε θέση ημερήσιας εργασίας;

Ερώτηση 12: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι στις εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2, οι οποίες δεν είναι υποχρεωμένες να εκτελούν νυκτερινή εργασία κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους, χορηγείται άδεια σε περίπτωση που η τοποθέτηση σε θέση ημερήσιας εργασίας είναι αδύνατη ή δεν είναι εύλογο να απαιτηθεί;

ΑΡΘΡΟ 11 ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΙ 1 ΚΑΙ 4: Η ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΙΣ ΙΣΧΥΟΥΣΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΣΚΟΠΟ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 5, 6 ΚΑΙ 7.

Άρθρο 11 παράγραφος 1:

Ερώτηση 13α: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 των οποίων οι συνθήκες εργασίας, όσον αφορά το χώρο εργασίας, το χρόνο εργασίας κτλ., έχουν μεταβληθεί δυνάμει των διαδικασιών που ισχύουν για τους σκοπούς των άρθρων 5 έως 7, διατηρούν τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας;

Ερώτηση 13β: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική, προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 στις οποίες χορηγείται άδεια δυνάμει του άρθρου 5 παράγραφος 3, διατηρούν τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας;

Ερώτηση 13γ: Σύμφωνα με την εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική, ποιο είναι το επίπεδο της αμοιβής/επιδόματος που δικαιούνται οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 των οποίων οι συνθήκες εργασίας έχουν μεταβληθεί στις περιπτώσεις που προσδιορίζονται από τα άρθρα 5 έως 7;

Ερώτηση 13δ: Σύμφωνα με την εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική, ποιο είναι το επίπεδο της αμοιβής/επιδόματος που δικαιούνται οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 στις οποίες χορηγείται άδεια δυνάμει του άρθρου 5 παράγραφος 3;

Ερώτηση 13ε: Υπάρχουν κριτήρια τα οποία πρέπει να ικανοποιούν οι εργαζόμενες που αναφέρονται στις ερωτήσεις 13α και 13β παραπάνω (π.χ. όσον αφορά την προϋπηρεσία ή την αποδοχή κατάλληλης εναλλακτικής θέσης εργασίας), προκειμένου να διατηρούν τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας, εκτός από την καταβολή αποδοχών;

Άρθρο 11 παράγραφος 4:

Ερώτηση 14: Στο κράτος σας, το δικαίωμα αμοιβής ή επιδόματος των εργαζομένων που αναφέρονται στις ερωτήσεις 13γ και 13δ παραπάνω εξαρτάται από την προϋπόθεση ότι η ενδιαφερομένη ικανοποιεί ορισμένους όρους; Εάν ναι, ποιοι είναι οι όροι αυτοί;

ΑΡΘΡΟ 8 ΚΑΙ ΑΡΘΡΟ 11 ΠΑΡΑΓΡΑΦΟΙ 2 ΕΩΣ 4: ΑΔΕΙΑ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σας παρακαλούμε να απαντήσετε τις ερωτήσεις αυτές χωριστά για τις εργαζόμενες στο δημόσιο και για τις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα.

Άρθρο 8 παράγραφος 1:

Ερώτηση 15α: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 δικαιούνται άδεια μητρότητας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον;

Ερώτηση 15β: Ποια είναι η διάρκεια της άδειας μητρότητας στο κράτος σας;

Ερώτηση 15γ: Σύμφωνα με την εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική, πότε αρχίζει επίσημα η άδεια μητρότητας;

Ερώτηση 15δ: Προβλέπεται καθορισμένη περίοδος κατά την οποία πρέπει να ληφθεί η άδεια μητρότητας (π.χ. σε σχέση με την πιθανή ημερομηνία τοκετού);

Ερώτηση 15ε: Εξαρτάται το δικαίωμα για άδεια μητρότητας από την προϋπόθεση ότι οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 ικανοποιούν ορισμένους όρους;

Άρθρο 8 παράγραφος 2

Ερώτηση 16α: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι η συνεχής περίοδος άδειας μητρότητας περιλαμβάνει υποχρεωτική άδεια μητρότητας 2 εβδομάδων τουλάχιστον;

Ερώτηση 16β: Υπάρχουν απαιτήσεις ως προς τη χρονική περίοδο που πρέπει να λαμβάνεται η υποχρεωτική άδεια μητρότητας (π.χ. σε σχέση με την πιθανή ημερομηνία τοκετού);

Άρθρο 11 παράγραφος 2 στοιχείο α):

Ερώτηση 17α: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενες που λαμβάνουν άδεια μητρότητας κατά την έννοια του άρθρου 8 διατηρούν, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας;

Ερώτηση 17β: Αναγνωρίζονται για μια εργαζόμενη που λαμβάνει άδεια μητρότητας συνταξιοδοτικά δικαιώματα κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και, εάν ναι, κάτω από ποιες προϋποθέσεις;

Άρθρο 11 παράγραφος 2 στοιχείο β):

Ερώτηση 18α: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται στις εργαζόμενες που λαμβάνουν άδεια μητρότητας κατά την έννοια του άρθρου 8 η διατήρηση της αμοιβής και/ή το δικαίωμα για κατάλληλο επίδομα;

Ερώτηση 18β: Ποιο είναι το επίπεδο της αμοιβής που καταβάλλεται στην εργαζόμενη κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας;

Ερώτηση 18γ: Διαφέρουν οι αμοιβές μεταξύ των κατηγοριών των εργαζομένων και κατά τις διάφορες περιόδους της άδειας μητρότητας; (Εάν ναι, σας παρακαλούμε να περιγράψετε το σύστημα αμοιβής κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας που ισχύει στο κράτος σας.)

Άρθρο 11 παράγραφος 3:

Ερώτηση 19: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι η αμοιβή που καταβάλλεται κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι ισοδύναμη με το εισόδημα που θα εισέπραττε η εργαζόμενη

σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους σχετικά με την κατάσταση της υγείας της; (Εάν προβλέπονται διαφορετικά επίπεδα αμοιβής για τις διάφορες κατηγορίες των εργαζομένων, σας παρακαλούμε να απαντήσετε την ερώτηση αυτή χωριστά για κάθε κατηγορία.)

Άρθρο 11 παράγραφος 4:

Ερώτηση 20: Στο κράτος σας, εξαρτάται το δικαίωμα των εργαζομένων, που λαμβάνουν άδεια μητρότητας κατά την έννοια του άρθρου 8, σε αμοιβή ή επίδομα από την προϋπόθεση ότι ικανοποιούνται τυχόν όροι; Εάν ναι, ποιοι είναι οι όροι αυτοί;

ΑΡΘΡΟ 9: ΑΠΑΛΛΑΓΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΓΙΑ ΠΡΟΓΕΝΝΗΤΙΚΕΣ ΕΞΕΤΑΣΕΙΣ

Ερώτηση 21: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 παράγραφος α) δικαιούνται απαλλαγή από την εργασία, χωρίς απώλεια αποδοχών, για να υποβληθούν σε προγεννητικές εξετάσεις, σε περίπτωση που οι εξετάσεις αυτές πρέπει να πραγματοποιηθούν κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας;

ΑΡΘΡΟ 10: ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

Άρθρο 10 παράγραφος 1:

Ερώτηση 22α: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται η απαγόρευση της απόλυσης εργαζομένων από την έναρξη της εγκυμοσύνης έως τη λήξη της άδειας μητρότητας κατά την έννοια του άρθρου 8 παράγραφος 1;

Ερώτηση 22β: Σύμφωνα με την εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική, κάτω από ποιες, εάν προβλέπονται, συνθήκες μπορεί ένας εργοδότης να απολύσει μια εργαζομένη κατά το διάστημα που εκτείνεται από την αρχή της εγκυμοσύνης έως το τέλος της άδειας μητρότητας κατά την έννοια του άρθρου 8 παράγραφος 1;

Ερώτηση 22γ: Ποια εθνική αρχή είναι αρμόδια να εγκρίνει μια τέτοια απόλυση ώστε να είναι νομικά έγκυρη;

Ερώτηση 22δ: Στο κράτος σας, σύμφωνα με ποια διαδικασία ο εργοδότης μπορεί να λάβει την έγκριση της αρμόδιας αρχής;

Άρθρο 10 παράγραφος 2:

Ερώτηση 23: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου ένας εργοδότης που απολύει μια εργαζομένη κατά το διάστημα που εκτείνεται από την αρχή της εγκυμοσύνης έως το τέλος της άδειας μητρότητας, κατά την έννοια του άρθρου 8 παράγραφος 1, να υποχρεώνεται να δικαιολογήσει δεόντως τους λόγους απόλυσης γραπτώς;

Άρθρο 10 παράγραφος 3:

Ερώτηση 24: Ποια μέτρα προβλέπει η εθνική σας νομοθεσία και/ή πρακτική προκειμένου να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενες προστατεύονται από τις συνέπειες της απόλυσης η οποία είναι παράνομη δυνάμει του άρθρου 10 παράγραφος 1;

ΑΡΘΡΟ 12: ΥΠΕΡΑΣΠΙΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Ερώτηση 25α: Στο κράτος σας, ποιες μέθοδοι δικαστικής προστασίας παρέχονται στις εργαζόμενες που αναφέρονται στο άρθρο 2 σε σχέση με τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την οδηγία;

Ερώτηση 25β: Εάν οι εργαζόμενες που αναφέρονται στο άρθρο 2 έχουν τη δυνατότητα προσφυγής σε αρμόδιες αρχές εκτός από τα εθνικά δικαστήρια, ποιες είναι οι αρχές αυτές;

Ερώτηση 25γ: Αποκλείει η αρμοδιότητα μιας άλλης αρχής τη δυνατότητα προσφυγής σε εθνικό δικαστήριο για την ίδια υπόθεση;

Ερώτηση 25δ: Ποιες άλλες μορφές μηχανισμών δικαστικής προστασίας υπάρχουν στο κράτος σας στον τομέα που καλύπτει η οδηγία;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

ΕΘΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΘΕΙ ΑΠΟ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ: Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)

ΒΕΛΓΙΟ

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

ΔΑΝΙΑ

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 fratreden 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

ГЕРМАНИЯ

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

ΕΛΛΑΔΑ

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

ΣΠΑΝΙΑ

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)

ΓΑΛΛΙΑ

Décret no 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

IPANAI

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

ITAAIA

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

ΑΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΙΟ

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

ΚΑΤΩ ΧΩΡΕΣ

Ziektewet

Besluit zwangere werknemers van 2. Mei 1994

Arbeidsomstandighedenwet

Loodbesluit, new article 14a

Arbeidstijdenwet

Burgerlijk Wetboek

ΑΥΣΤΡΙΑ

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

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

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

ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

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

Merimieslaki (423/78) 07/06/1978

ΣΟΥΗΔΙΑ

Arbetsmiljölöag, 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 författningssamling (AFS) 1997:3

HNΩMENO BΑΣΙΛΕΙΟ

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 1994