

392L0085

28.11.92

EUROOPAN YHTEISÖJEN VIRALLINEN LEHTI

N:o L 348/1

## NEUVOSTON DIREKTIIVI 92/85/ETY,

annettu 19 päivänä lokakuuta 1992,

toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi)

EUROOPAN YHTEISÖJEN NEUVOSTO, joka

ottaa huomioon Euroopan talousyhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 118 a artiklan,

ottaa huomioon komission ehdotuksen, jonka se on tehnyt kuultuaan työturvallisuuden, työhygienian ja työterveyshuollon neuvoa-antavaa komiteaa<sup>(1)</sup>,

toimii yhteistyössä Euroopan parlamentin kanssa<sup>(2)</sup>,

ottaa huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon<sup>(3)</sup>,

sekä katsoo, että

perustamissopimuksen 118 a artiklassa määrätään, että neuvosto antaa direktiivein vähimmäisvaatimukset edistääkseen erityisesti työympäristön parantamista työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelun paremman laadun takaamiseksi,

tällä direktiivillä ei oikeuteta jäsenvaltioita alentamaan mitenkään jo saavutettua suojelun tasoa, sillä jäsenvaltiot ovat perustamissopimuksen mukaisesti sitoutuneet edistämään olojen parantamista tällä alalla ja yhdenmukaistamaan oloja niitä kohennettaessa,

perustamissopimuksen 118 a artiklan mukaisesti näissä direktiiveissä vältetään säätämästä sellaisia hallinnollisia, taloudellisia ja oikeudellisia rasituksia, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista taikka niiden kehitystä,

(<sup>1</sup>) EYVL N:o C 281, 9.11.1990, s. 3 ja EYVL N:o C 25, 1.2.1991, s. 9

(<sup>2</sup>) EYVL N:o C 19, 28.1.1991, s. 177 ja EYVL N:o C 150, 15.6.1992, s. 99

(<sup>3</sup>) EYVL N:o C 41, 18.2.1991, s. 29

komissio kuulee päätöksen 74/325/ETY nojalla<sup>(4)</sup>, sellaisena kuin se on muutettuna vuoden 1985 liittymisasiakirjalla, työturvallisuuden, työhygienian ja työterveyshuollon neuvoaantavaa komiteaa tähän alaan liittyvistä esityksistä,

yhteisön 11 jäsenvaltion tai -hallituksen päämiesten 9 päivänä joulukuuta 1989 Strasbourgissa pidetyssä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksymässä yhteisön peruskirjassa työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista, erityisesti sen 19 kohdassa määrätään, että:

”Työntekijällä on oikeus tyydyttyviin terveydellisiin ja työsuojelullisiin olosuhteisiin omissa työympäristönsään. Aiheelliset toimenpiteet on toteutettava olojen yhdenmukaistamiseksi niitä kohennettaessa.”,

komissio on yhteisön sosiaalisten perusoikeuksien peruskirjan täytäntöönpanoon liittyvässä toimintaohjelmassa ottanut yhdeksi tavoitteekseen raskaana olevien naisten suojelua työssä koskevan neuvoston direktiivin antamisen,

toimenpiteistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen edistämiseksi 12 kesäkuuta 1989 annetun neuvoston direktiivin 89/391/ETY<sup>(5)</sup> 15 artiklassa säädetään, että erityisen alttiita riskiryhmiä on suojeltava erityisesti heitä uhkaavilta vaaroilta,

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden on monessa suhteessa katsottava muodos-

(<sup>4</sup>) EYVL N:o L 185, 9.7.1974, s. 15

(<sup>5</sup>) EYVL N:o L 183, 29.6.1989, s. 1

tavan erityisen riskiryhmän, ja on toteutettava toimenpiteitä heidän turvallisuutensa ja terveytensä suojelemiseksi,

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen,

jotkin toiminnan lajit saattavat muodostaa raskaana oleville, äskettäin synnyttäneille tai imettävälle työntekijöille erityisen riskin altistua vaarallisille tekijöille, menetelmille tai työolosuhteille; tällaiset riskit on arvioitava ja arvioinnin tuloksista tiedotettava naispuolisille työntekijöille ja/tai heidän edustajilleen,

mikäli tällaisen arvioinnin tuloksena ilmenee naispuolisten työntekijöiden turvallisuutta tai terveyttä koskevan vaaran olemassaolo, on huolehdittava näiden työntekijöiden suojelemisesta,

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden ei pidä osallistua tehtäviin, joiden on osoitettu altistavan tietyille turvallisuuden ja terveyden vaarantaville tekijöille tai työolosuhteille,

on huolehdittava, ettei raskaana olevia, äskettäin synnyttäneitä tai imettäviä työntekijöitä saa vaatia työskentelemään öisin, kun tällainen määräys on tarpeellinen työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden kannalta,

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden alttius vaaroille tekee tarpeelliseksi myöntää heille oikeuden vähintään 14 viikon yhtäjaksoiseen äitiyslomaan, joka sijoittuu ennen synnytystä ja/tai sen jälkeen, sekä pakollisen vähintään kahden viikon äitiysloman synnytyksestä ennen ja/tai sen jälkeen,

raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden tilaan liittyvä irtisanomisen vaara saattaa vaikuttaa kielteisesti heidän fyysiseen ja henkiseen tilaansa; on huolehdittava sellaisen irtisanomisen kieltämisestä,

toimenpiteillä raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden terveyden suojelua koskevan työn järjestämiseksi ei ole vaikutusta, jollei niihin liitetä työ sopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämistä,

mukaan lukien palkanmaksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen,

äitiyslomaa koskevilla säädöksillä ei ole merkitystä, jollei niihin liitetä työ sopimuksessa olevien oikeuksien säilyttämistä ja/tai oikeutta riittävään korvaukseen, ja riittävän korvauksen käsite äitiysloman yhteydessä on käsitettävä pelkästään teknisenä viittauksena vähimmäisturvan tason määrittämiseksi eikä sen missään tapauksessa pidä tulkita tarkoittavan, että raskauden ja sairauden välillä olisi yhtäläisyyttä,

ON ANTANUT TÄMÄN DIREKTIIVIN:

## I JAKSO

### TARKOITUS JA MÄÄRITELMÄT

#### 1 artikla

#### Tarkoitus

1. Tämän direktiivin, joka on kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi, tarkoituksena on panna täytäntöön toimenpiteet, joilla edistetään raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamista työssä.

2. Direktiivin 89/391/ETY säännöksiä, sen 2 artiklan 2 kohtaa lukuun ottamatta, on sovellettava kokonaisuudessaan 1 kohdassa tarkoitettuun alueeseen, sanotun kuitenkin rajoittamatta tämän direktiivin ankarampien ja/tai erityissäännösten soveltamista.

3. Tällä direktiivillä ei saa olla kussakin jäsenvaltiossa tämän direktiivin antamisen hetkellä vallitsevaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden suojelutasoa heikentävää vaikutusta.

#### 2 artikla

#### Määritelmät

Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

- a) "raskaana olevalla työntekijällä" raskaana olevaa työntekijää, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaisesti ilmoittaa työnantajalleen tilastaan;
- b) "äskettäin synnyttäneellä työntekijällä" työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan synnyttäneen äskettäin ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen;
- c) "imettävällä työntekijällä" työntekijää, jonka kansallisen lainsäädännön ja/tai kansallisen käytännön mukaan katsotaan imettävän ja joka ilmoittaa tilastaan kyseisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti työnantajalleen.

## II JAKSO

## 5 artikla

## YLEISET SÄÄNNÖKSET

## Arvioinnin tuloksista juontuva toiminta

## 3 artikla

## Ohjeet

1. Komissio laatii työturvallisuuden, työhygienian ja työterveyshuollon neuvoo-antavan komitean avustuksella ja jäsenvaltioita kuullen ohjeet, joiden pohjalta määritellään ne kemialliset, fyysiset ja biologiset tekijät ja teolliset prosessit, joiden katsotaan vaarantavan 2 artiklassa määriteltujen työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden.

Ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettujen ohjeiden on myös katettava ne liikkeet ja asennot ja se henkinen ja fyysinen väsymys sekä muu fyysinen tai henkinen jännitys, joka liittyy 2 artiklassa mainittujen työntekijöiden työhön.

2. Ensimmäisessä kohdassa tarkoitettujen ohjeet toimivat perustana 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulle arvioinnille.

Tässä tarkoituksessa jäsenvaltioiden on saatettava nämä ohjeet kaikkien työnantajien ja kaikkien naispuolisten työntekijöiden ja/tai heidän edustajiensa tietoon asianomaisessa jäsenvaltiossa.

## 4 artikla

## Arviointi ja tiedottaminen

1. Työnantajan on arvioitava 2 artiklassa määriteltäviin työntekijöihin suoraan tai direktiivin 89/391/ETY 7 artiklassa mainitun suojelun ja ennalta ehkäisevän toiminnan kautta asianomaisessa yrityksessä ja /tai laitoksessa kohdistuvan altistumisen luonne, aste ja kesto kaikessa sellaisessa toiminnassa, jonka epäillään sisältävän erityisen vaaran altistua tekijöille, prosesseille ja työolosuhteille, joista on luettelo, joka ei ole tyhjentävä, liitteessä II, jotta:

— kaikki 2 artiklassa määriteltujen työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevat vaarat sekä kaikki mahdolliset vaikutukset raskaudelle tai imettämislle voidaan arvioida,

— voidaan päättää mihin toimenpiteisiin on ryhdyttävä.

2. Edellä 2 artiklassa määritellyille yrityksen ja/tai laitoksen työntekijöille ja niille työntekijöille, jotka ovat mahdollisesti 2 artiklassa mainituissa tilanteissa, ja/tai heidän edustajilleen on tiedotettava 1 kohdassa tarkoitettujen arvioinnin tuloksista sekä kaikista toteutettavista työterveyteen ja työturvallisuuteen liittyvistä toimenpiteistä, sanotun vaikuttamatta direktiivin 89/391/ETY 10 artiklan soveltamiseen.

1. Jos 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettujen arvioinnin tuloksena ilmenee, että on olemassa 2 artiklassa määriteltävään työntekijään kohdistuva hänen turvallisuuttaan tai terveyttään koskeva vaara tai vaikutus kyseisen työntekijän raskauteen tai imetykseen, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet, jotta kyseisen työntekijän työoloja ja/tai työaikoja väliaikaisesti muuttamalla voidaan varmistaa, etteivät työntekijät altistu tällaisille riskeille, sanotun kuitenkin rajoittamatta direktiivin 89/391/ETY 6 artiklan soveltamista.

2. Jos työntekijän työolojen ja/tai työaikojen muuttaminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, työnantajan on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet asianomaisen työntekijän siirtämiseksi toiseen tehtävään.

3. Jos työntekijän siirtäminen toiseen tehtävään ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia, asianomaiselle työntekijälle on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti myönnettävä loma koko sille ajalle, joka on tarpeen työntekijän turvallisuuden tai terveyden suojelemiseksi.

4. Tämän artiklan säännöksiä sovelletaan vastaavasti tapauksiin, joissa työntekijä, joka harjoittaa 6 artiklan mukaisesti kiellettyä toimintaa, tulee raskaaksi tai alkaa imettää ja ilmoittaa työnantajalleen tästä.

## 6 artikla

## Tapaukset, joissa altistuminen kielletään

Työntekijöiden suojelua koskevien yleisten määräysten lisäksi, erityisesti niiden, jotka koskevat työssä altistumisten raja-arvoja:

1. edellä 2 artiklan a alakohdassa tarkoitettuja raskaana olevia työntekijöitä ei saa missään tapauksissa velvoittaa suorittamaan tehtäviä, jotka arvioinnin mukaan saattavat altistaa heidän turvallisuutensa tai terveytensä liitteessä II olevassa A jaksossa mainituille tekijöille ja työolosuhteille;

2. edellä 2 artiklan c alakohdassa tarkoitettuja imettäviä työntekijöitä ei saa missään tapauksissa velvoittaa suorittamaan tehtäviä, jotka arvioinnin mukaan saattavat altistaa heidän turvallisuutensa tai terveytensä liitteessä II olevassa B jaksossa mainituille tekijöille ja työolosuhteille.

## 7 artikla

## Yötyö

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, ettei 2 artiklassa mainittuja

työntekijöitä veloiteta suorittamaan yötyötä raskauden aikana tai synnyttämistä seuraavana aikana, jonka pituuden määrittelee kansallinen turvallisuudesta ja terveydestä vastaava viranomainen, edellyttäen, että jäsenvaltioiden määrittelemien menettelytapojen mukaisesti esitetään lääkärintodistus, jossa todetaan, että tämä on tarpeellista asianomaisen työntekijän turvallisuuden tai terveyden takia.

2. Toimenpiteisiin, joihin viitataan 1 kohdassa, on liitettävä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti mahdollisuus:

a) siirtyä päivätyöhön; tai

b) pitää lomaa työstä tai jatkaa äitiyslomaa, mikäli edellä mainittu siirtyminen ei ole teknisesti ja/tai objektiivisesti katsoen mahdollista, tai jos sitä ei voida asianmukaisesti perusteltujen syiden vuoksi kohtuudella vaatia.

#### 8 artikla

##### Äitiysloma

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet varmistukseksi 2 artiklassa mainituille työntekijöille oikeuden vähintään 14 viikon pituiseen yhtämittaiseen äitiyslomaan, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

2. Kohdassa 1 määriteltyyn äitiyslomaan pitää sisältyä vähintään kahden viikon pakollinen äitiysloma, joka kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti ajoittuu ennen ja/tai jälkeen synnytyksen.

#### 9 artikla

##### Työaikana suoritettavat synnytystä edeltävät tutkimukset

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet sen varmistamiseksi, että 2 artiklan a kohdassa tarkoitetuilla raskaana olevilla työntekijöillä on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti oikeus vapaa-aikaan työaikana, ilman palkan menetystä, synnytyksestä edeltäviä tutkimuksia varten, mikäli nämä tutkimukset on suoritettava työaikana.

#### 10 artikla

##### Irtisanomiskielto

Jotta 2 artiklassa määriteltyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

1. jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden irtisanomisen kieltämiseksi raskauden alkamisen ja 8 artiklan 1 kohdassa tarkoitettun äitiysloman päättymisen välisenä aikana, lukuun ottamatta erityisiä tapauksia, jotka eivät liity työntekijän tilaan, joissa irtisanominen on kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaan sallittua edellyttäen, että toimivaltainen viranomainen on antanut suostumuksensa;

2. jos 2 artiklassa tarkoitettu työntekijä irtisanoaan 1 kohdassa mainittuna aikana, on työnantajan esitettävä kirjallisesti asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle;

3. jäsenvaltioiden on toteutettava tarpeelliset toimenpiteet 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden suojelemiseksi 1 kohdassa tarkoitettujen laittomien irtisanomisten seurauksilta.

#### 11 artikla

##### Työhön liittyvät oikeudet

Jotta 2 artiklassa määriteltyille työntekijöille voidaan taata tämän artiklan mukaiset oikeudet terveyden ja turvallisuuden suojeluun, on säädettävä, että:

1. edellä 5, 6 ja 7 artikloissa tarkoitetuissa tapauksissa työsopimukseen liittyvät oikeudet, mukaan lukien palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen, on turvattava kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti 2 artiklassa mainituille työntekijöille;

2. edellä 8 artiklassa tarkoitetuissa tapauksissa on varmistettava seuraavat asiat:

a) edellä 2 artiklassa tarkoitettujen työntekijöiden työsopimukseen liittyvät, muut kuin jäljempänä b alakohdassa tarkoitettut oikeudet;

b) palkan maksun jatkuminen ja/tai oikeus riittävään korvaukseen 2 artiklassa tarkoitetuille työntekijöille;

3. edellä 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettu korvaus katsotaan riittäväksi, mikäli se takaa asianomaiselle työntekijälle vähintään samansuuruisen tulon kuin tämä saisi terveydellisistä syistä tapahtuneen työskentelyn keskeytymisen vuoksi, kuitenkin kansallisessa lainsäädännössä mahdollisesti määrätyn ylärajan puitteissa;

4. jäsenvaltiot voivat määrätä, että kyseisen työntekijän on täytettävä kansallisessa lainsäädännössä määritelty edellytykset 1 kohdassa ja 2 kohdan b alakohdassa tarkoitettun palkan tai korvauksen saamiseen.

Nämä edellytykset eivät missään tapauksessa saa sisältää vaatimusta yli kahdentoista kuukauden pituisesta työskentelystä välittömästi ennen synnytyä.

### 12 artikla

#### Oikeuksien saaja

Jäsenvaltioiden on sisällytettävä kansallisiin oikeusjärjestelmiinsä säännökset tarvittavista toimenpiteistä, jotka ovat tarpeen, jotta jokainen työntekijä voi, katsoessaan joutuneensa loukatuksi tämän direktiivin määräysten lainlyönnin vuoksi, esittää vaatimuksensa tuomioistuimessa (ja/tai kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti) saattaa asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.

### 13 artikla

#### Muutokset liitteisiin

1. Liitteeseen I tehtävät pelkästään tekniset muutokset, jotka johtuvat tekniikan kehityksestä, muutoksista kansainvälisissä määräyksissä tai vaatimuksissa ja uudesta tietämyksestä tämän direktiivin alalla, on annettava direktiivin 89/391/ETY 17 artiklassa säädettyä menettelyä noudattaen.

2. Muutokset liitteeseen II voidaan tehdä vain perustamissopimuksen 118 a artiklassa määrättyä menettelyä noudattaen.

### 14 artikla

#### Loppusäännökset

1. Jäsenvaltioiden on saatettava voimaan tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset viimeistään kahden vuoden kuluttua sen antamisesta tai taattava, viimeistään kahden vuoden kuluttua sen antamisesta, että työmarkkinaosapuolet soveltavat sopimusperusteisesti vaadittuja määräyksiä; jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet tässä direktiivissä säädettyjen parannusten takaamiseksi. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

2. Edellä 1 kohdassa tarkoitetuissa jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

3. Jäsenvaltioiden on toimitettava komissiolle kirjallisina ne kansalliset säännökset, jotka ne ovat antaneet tai antavat tässä direktiivissä tarkoitetuissa kysymyksissä.

4. Joka viides vuosi jäsenvaltioiden on annettava komissiolle kertomus tämän direktiivin säännösten soveltamisesta käytäntöön ja tuotava siinä esille työmarkkinaosapuolten kannat.

Jäsenvaltioiden on kuitenkin annettava komissiolle kertomus tämän direktiivin säännösten soveltamisesta käytäntöön, jossa tuodaan esille työmarkkinaosapuolten kannat, ensimmäisen kerran neljän vuoden kuluttua direktiivin antamisesta.

Komission on annettava tiedot Euroopan parlamentille, neuvostolle, talous- ja sosiaalikomitealle ja työturvallisuuden, työhygienian ja työterveyshuollon neuvoa-antavalle komitealle.

5. Komission on määräajoin annettava Euroopan parlamentille, neuvostolle sekä talous- ja sosiaalikomitealle kertomus tämän direktiivin säännösten soveltamisesta, ottaen huomioon 1, 2 ja 3 kohdat.

6. Neuvosto tarkastelee tätä direktiiviä 4 kohdan toisessa alakohdassa tarkoitettujen kertomusten pohjalta tehdyn arvion pohjalta ja tarvittaessa sellaisen ehdotuksen pohjalta, jonka komissio tekee viimeistään viiden vuoden kuluttua direktiivin antamisesta.

### 15 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Luxemburgissa, 19 päivänä lokakuuta 1992.

*Neuvoston puolesta*

*Puheenjohtaja*

D. CURRY

## LIITE I

## LUETTELO, JOKA EI OLE TYHJENTÄVÄ, TEKIJÖISTÄ, MENETELMISTÄ JA TYÖOLO-SUHTEISTA,

## JOIHIN VIITATAAN 4 ARTIKLAN 1 KOHDASSA

## A. Tekijät

1. *Fyysiset tekijät*, siltä osin kuin niiden katsotaan aiheuttavan sikiövaurioita ja/tai vaurioittavan istukan kiinnitystä sekä etenkin:

- a) iskut, värinä tai liike;
- b) taakkojen käsittely mikäli tästä aiheutuu, etenkin selkään kohdistuvia, vaaroja;
- c) melu;
- d) ionisoiva säteily[\*];
- e) ionisoimaton säteily;
- f) äärimmäinen kylmyys tai kuumuus;
- g) liikkeet ja asennot, liikkuminen — joko yrityksen sisällä tai sen ulkopuolella — henkinen ja fyysinen väsymys sekä muut direktiivin 2 artiklassa määritellyn työntekijän toimintaan liittyvät fyysiset rasitukset.

2. *Biologiset tekijät*

Direktiivin 90/679/ETY<sup>(1)</sup> 2 artiklan d alakohdan 2, 3 ja 4 alakohdassa tarkoitettuihin riskiryhmiin 2, 3 ja 4 kuuluvat biologiset tekijät siltä osin kuin näiden tekijöiden tai niiden vaatimien hoitotoimenpiteiden tiedetään vaarantavan raskaana olevien naisten tai syntymättömän lapsen terveyden ja sikäli kuin näitä tekijöitä ei mainita liitteessä II.

3. *Kemialliset tekijät*

Seuraavat kemialliset tekijät sikäli kuin niiden tiedetään vaarantavan raskaana olevien naisten tai syntymättömän lapsen terveyden ja sikäli kuin näitä tekijöitä ei mainita liitteessä II:

- a) direktiivissä 67/548/ETY<sup>(2)</sup> mainitut aineet R 40, R 45, R 46 ja R 47 sikäli kuin niitä ei ole mainittu liitteessä II;
- b) direktiivin 90/394/ETY<sup>(3)</sup> liitteessä I luetellut kemialliset tekijät;
- c) elohopea ja sen johdannaiset;
- d) mitoosimyrkyt;
- e) häkä;
- f) kemialliset tekijät, joiden tiedetään olevan vaarallisia ja imeytyvän ihon läpi.

B. *Prosessit*

Direktiivin 90/394/ETY liitteessä I luetellut teolliset prosessit.

C. *Työolosuhteet*

Maanalainen kaivostyö.

[\*] Ks. direktiivi 80/386/Euratom (EYVL N:o L 246, 17.9.1980, s. 1)

<sup>(1)</sup> EYVL N:o L 374, 31.12.1990, s. 1

<sup>(2)</sup> EYVL N:o L 196, 16.8.1967, s. 1, sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna direktiivillä 90/517/ETY (EYVL N:o L 287, 19.10.1990, s. 37).

<sup>(3)</sup> EYVL N:o L 196, 26.7.1990, s. 1

*LIITE II***LUETTELO, JOKA EI OLE TYHJENTÄVÄ, TEKIJÖISTÄ JA TYÖOLOSUHTEISTA,****JOIHIN VIITATAAN 6 ARTIKLASSA****A. Edellä 2 artiklan a alakohdassa määritellyt raskaana olevat työntekijät****1. Tekijät****a) Fyysiset tekijät**

— Työskentely ylipaineessa, eli paineistutut tilat ja vedenalainen sukeltaminen

**b) Biologiset tekijät**

Seuraavat biologiset tekijät:

— Toxoplasma gondii -itiöeläin

— vihurirokkovirus

jollei osoiteta, että raskaana olevat työntekijät ovat immuniteetin riittävästi suojaamia näitä tekijöitä vastaan.

**c) Kemiaaliset tekijät**

— Lyijy ja sen johdannaiset siltä osin kuin nämä tekijät voivat joutua ihmiskehoon.

**2. Työolosuhteet**

Maanalainen kaivostyö.

**B. Edellä 2 artiklan c kohdassa tarkoitettut imettävät työntekijät****1. Tekijät****a) Kemiaaliset tekijät**

— Lyijy ja sen johdannaiset sikäli kuin nämä tekijät voivat joutua ihmiskehoon.

**2. Työolosuhteet**

— Maanalainen kaivostyö.

---

**Neuvoston ja komission direktiivin 92/85/ETY 11 artiklan 3 alakohtaa koskeva lausunto, joka on merkitty neuvoston 1608:n kokouksen pöytäkirjaan (Luxemburgissa 19 päivänä lokakuuta 1992)**

NEUVOSTO JA KOMISSIO antoivat seuraavan lausunnon:

”Määriteltäessä 11 artiklan 2 alakohdan b alakohdan ja 3 alakohdan mukaisen korvauksen suuruutta on, pelkästään teknisistä syistä, viitattava sen korvauksen määrään, johon työntekijä olisi oikeutettu, mikäli hänen työsuhteensa keskeytyisi terveydellisistä syistä. Tällä viittauksella ei ole tarkoitus antaa ymmärtää, että raskaus ja synnytys rinnastettaisiin sairauteen. Kaikkien jäsenvaltioiden kansallinen sosiaaliturvaa koskeva lainsäädäntö takaa korvauksen sairaudesta johtuvan poissaolon ajalta. Valittuun sanamuotoon sisältyvällä viittauksella tällaiseen korvaukseen pyritään ainoastaan antamaan konkreettinen, määrätty vertailukohta kaikissa jäsenvaltioissa äitiyskorvauksen vähimmäismäärän määrittelemiseksi. Sikäli kuin jäsenvaltioissa maksetaan direktiivin vaatimuksia korkeampia korvauksia säilyvät tietenkin nämä korkeammat korvaukset. Tämä on selvää direktiivin 1 artiklan 3 kohdan perusteella.”