



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 15.03.1999
KOM(1999)100 slutlig

RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN

**OM GENOMFÖRANDET AV RÅDETS DIREKTIV 92/85/EEG AV DEN 19
OKTOBER 1992 OM ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRBÄTTRA SÄKERHET
OCH HÄLSA PÅ ARBETSPLATSEN FÖR ARBETSTAGARE SOM ÄR
GRAVIDA, NYLIGEN HAR FÖTT BARN ELLER AMMAR**

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

| | |
|--|----|
| SAMMANFATTNING..... | 3 |
| INLEDNING | 5 |
| PERSONER SOM OMFATTAS AV DIREKTIVET | 6 |
| BEDÖMING AV RISKER | 7 |
| ÅTGÄRDER UTÖVER BEDÖMNINGEN | 8 |
| NATTARBETE | 9 |
| BARNLEDIGHET..... | 10 |
| MÖDRAVÅRDSUNDERSÖKNINGAR | 13 |
| FÖRBUD MOT UPPSÄGNING..... | 13 |
| ARBETSTAGARNAS RÄTTIGHETER | 15 |
| A. Under ledighet av skäl som gäller hälsa och säkerhet..... | 15 |
| B. Under barnledigheten..... | 16 |
| SLUTSATSER | 19 |
| Personer som omfattas av direktivet | 20 |
| Arbetstagarens rättigheter..... | 20 |

1. SAMMANFATTNING

Direktiv 92/85/EEG antogs den 19 oktober 1992 och skulle genomföras i medlemsstaterna före den 19 oktober 1994. I direktivet fastställs att arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar hör till en särskilt utsatt riskgrupp på arbetsplatsen. Därför antogs gemenskapsomfattande bestämmelser om hälsa och säkerhet för dessa arbetstagare liksom om vissa av deras rättigheter i anslutning till graviditeten.

Direktivet gäller samtliga gravida arbetstagare och medlemsstaterna har sett till att både den offentliga och den privata sektorn omfattas, samt kvinnor med fast anställning och kvinnor med visstidsanställning. När det gäller definitionerna av arbetstagare som ammar och arbetstagare som nyligen har fött barn hänvisas det i direktivet till nationell lagstiftning och definitionerna varierar därför från en medlemsstat till en annan, liksom kraven på att formellt underrätta arbetsgivaren. De här skillnaderna kan leda till att skyddsnivån för arbetstagare som ammar eller som nyligen har fött barn varierar, vilket kan vara något att beakta.

I direktivet föreskrivs att det skall göras en bedömning av arbetsplatsen och arbetsuppgifterna när det gäller kvinnor som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar. Skulle bedömningen visa att det föreligger hälso- och säkerhetsrisker måste alla tänkbara åtgärder vidtas för att se till att dessa undanröjs. I samtliga medlemsstater fanns rättsliga bestämmelser om hälsa och säkerhet för gravida arbetstagare, och genomförandet av direktivet har i stort sett kompletterat de befintliga bestämmelserna. Direktivet har emellertid gett en tydlig rättslig status åt vissa aspekter av skyddet av hälsa och säkerhet, till exempel när det gäller rätten till ledighet med lön om det inte är möjligt att ändra en kvinnas arbetsuppgifter eller arbetsförhållanden så att eventuella hälso- och säkerhetsrisker kan undvikas, eller rätten till ledighet utan förlust av lön för att genomgå mödravårdsundersökningar.

Kvinnor som är gravida eller ammar, eller som nyligen har fött barn, får inte tvingas att arbeta under natten om detta innebär en hälso- och säkerhetsrisk. I de flesta medlemsstater har de kvinnor som omfattas av direktivet numera möjlighet att övergå till arbete på dagtid om det konstateras att nattarbete innebär risker.

I direktivet förbjuds uppsägning av kvinnor som är gravida eller barnlediga, förutom om uppsägningen beror på skäl som inte sammanhänger med graviditeten. Även om uppsägningar av detta slag redan var olagliga i de flesta medlemsstater förstärks skyddet för kvinnor som är gravida eller barnlediga av kravet på att en arbetsgivare som säger upp en kvinna under hennes graviditet eller barnledighet måste motivera detta skriftligt.

Barnledighetens minimilängd skall enligt direktivet vara 14 veckor. Barnledigheten, eventuell faderskapsledighet eller föräldraledighet obeaktad, varierar från 14 veckor i Förenade kungariket till 28 veckor i Danmark. Kombinationen av långvarig obligatorisk barnledighet med tjänstledighet utan lön behöver eventuellt utredas närmare. Ersättningen till barnlediga kvinnor, liksom den tid för vilken de får ersättning, varierar också mycket. I Österrike och Nederländerna har kvinnor rätt till 100 % av sin tidigare lön under hela barnledigheten, och i Förenade kungariket, Grekland och Belgien betalas en viss procent av kvinnans tidigare lön under en del av barnledigheten. I andra medlemsstater varierar storleken på de sociala förmåner som betalas ut under barnledigheten. I alla medlemsstater är rätten till ersättning under barnledighet bunden

till villkor som hör samman med anställningstid, bosättning eller försäkring. Hur dessa villkor påverkar kvinnors möjlighet att utnyttja betald barnledighet måste utredas närmare, liksom förenligheten med bestämmelser om icke-diskriminering och fri rörlighet för arbetstagare. Denna kartläggning av hur direktivet har genomförts har avslöjat andra svårigheter som kan begränsa skyddet för förvärvsarbetande kvinnor som omfattas av direktivet och kommissionen kommer att överväga hur man kan göra framsteg inom de områdena.

Direktivet har allmänt genomförts väl i medlemsstaterna. Överträdelseförfaranden har inletts gentemot ett antal medlemsstater på grund av felaktigt genomförande av några av bestämmelserna i direktivet.

2. INLEDNING

Direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar antogs den 19 oktober 1992 i enlighet med artikel 118a i EEG-fördraget. Det var det tionde särdirektivet som antogs enligt ramdirektivet 89/391 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar är en särskilt utsatt riskgrupp på arbetsplatsen och särskilda åtgärder för att skydda deras hälsa och säkerhet måste därför vidtas, sägs det i direktivet.

Innan direktivet i fråga trädde i kraft reglerades gravida arbetstagares rättigheter i medlemsstaternas lagstiftning. Deras rätt till icke-diskriminering hade behandlats i annan gemenskapslagstiftning om jämställdhet (särskilt i artikel 119 om lika lön i EEG-fördraget och i direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om lika-behandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor) och en ansenlig rättspraxis har vuxit fram vid Europeiska gemenskapernas domstol. I detta sammanhang bör man nämna en dom från domstolen, nämligen i målet Boyle mot Equal Opportunities Commission¹. Domen gäller barnlediga kvinnors rättigheter som arbetstagare och är den första i vilken domstolen tar ställning till bestämmelserna i direktiv 92/85/EEG. De viktigaste punkterna i domen beskrivs senare i denna rapport.

I enlighet med artikel 14.1 i direktivet skulle detta genomföras i medlemsstaterna senast den 19 oktober 1994. I artikel 14.3 föreskrivs att medlemsstaterna skall överlämna till kommissionen de bestämmelser i nationell lagstiftning som de har antagit inom det område som omfattas av direktivet. Direktivet genomförs i medlemsstaterna genom grundlagsbestämmelser, lagar, förordningar och dekret samt genom kollektivavtal och ingående riktlinjer från hälso- och säkerhetsmyndigheterna. Överträdelseförfaranden enligt artikel 169 i EG-fördraget inleddes 1995 mot Portugal, Italien, Frankrike, Tyskland, Belgien, Grekland och Luxemburg för att dessa medlemsstater inte hade meddelat vilka nationella genomförandeåtgärder som hade vidtagits. En lösning nåddes i alla fall utom i fråga om Luxemburg, varför mål nr C-409/97 Kommissionen mot Luxemburg hänsköts till Europeiska gemenskapernas domstol i december 1997. För att sätta i kraft direktivet antog Luxemburg den 7 juli 1998 en lag om ändring av 1975 års lag om skydd för gravida kvinnor på arbetsplatsen och underrättade i september 1998 Europeiska unionen om detta. Till följd av detta har överträdelseförfarandet mot Luxemburg avbrutits, trots att generaladvokat Antonio Saggio i sitt yttrande av den 2 oktober 1998 konstaterade att Luxemburg inte hade uppfyllt sina skyldigheter enligt artikel 169 i fördraget, eftersom man inte hade vidtagit nationella åtgärder för att genomföra direktivet inom den givna tidsfristen.

Enligt artikel 14.4 andra stycket i direktivet ålades medlemsstaterna dessutom att inom fyra år efter det att direktivet hade antagits lämna en rapport till kommissionen om den praktiska tillämpningen av bestämmelserna i direktivet och ange de synpunkter som framförts av arbetsmarknadens parter. I september 1996 skickade

¹ Mål C-411/96, dom av den 27 oktober 1998.

kommissionen ut ett ingående frågeformulär om genomförandet av direktivet till medlemsstaterna. Medlemsstaternas svar på frågeformuläret anses motsvara de rapporter som krävs i artikel 14.4 i direktivet. Det kan dock konstateras att synpunkter från arbetsmarknadens parter endast framförs i Österrikes, Irlands, Portugals och Nederländernas rapporter.

Denna rapport grundar sig på de genomförandeåtgärder som medlemsstaterna underrättat kommissionen om och på de svar till frågeformuläret som lämnades in 1996 och 1997. Svarens noggrannhet varierade dock från en medlemsstat till en annan och detta märks i viss mån i rapporten. Det kan också noteras att de grekiska och nederländska myndigheterna inte svarade på frågeformuläret och att Nederländerna inte sände texterna till sin nationella lagstiftning, vilket gjorde det svårt att bedöma hur de hade genomfört direktivet. På grund av överträdelseförfarandet mot Luxemburg sändes ovannämnda frågeformulär inte till myndigheterna i landet. Därför är de uppgifter som gäller Luxemburg i denna rapport hämtade enbart ur lagstiftningen och de nyligen utförda ändringarna av denna, som kommissionen underrättats om.

I denna rapport från kommissionen beskrivs genomförandet av direktivet i medlemsstaterna, även i Österrike, Finland och Sverige som anslöt sig till Europeiska unionen efter det att direktivet hade antagits. I enlighet med artikel 14.5 lämnas denna rapport till Europaparlamentet, rådet och Ekonomiska och sociala kommittén.

Till rapporten bifogas direktiv 92/85/EEG, det frågeformulär som kommissionen skickade till medlemsstaterna samt en förteckning över de nationella genomförandeåtgärderna.

3. PERSONER SOM OMFATTAS AV DIREKTIVET

Sammanfattningsvis fastställs i artikel 2 att gravida arbetstagare är arbetstagare som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis. Med arbetstagare som nyligen har fött barn och arbetstagare som ammar avses de arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis.

I de flesta av medlemsstaterna definieras inte gravida arbetstagare, men i flera finns en definition på arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar. Ett undantag utgör Luxemburg som uttryckligen fastställer att en gravid arbetstagare är en kvinna som är gravid och som har underrättat sin arbetsgivare genom läkarintyg som skickats som rekommenderat brev och som tillhör ett socialt trygghetssystem i Luxemburg. Kravet på att man skall tillhöra ett social trygghetssystem för att omfattas av direktivet strider mot artikel 2.a som inte gör det möjligt att ställa villkor. Ett sådant villkor skulle endast tillåtas i samband med ersättning på grund av ledighet av hälso- eller säkerhetsskäl eller barnledighet enligt artikel 11.4. Kommissionen har beslutat att än en gång inleda ett överträdelseförfarande mot Luxemburg på grund av detta brott mot direktivet. I Grekland definieras arbetstagare som nyligen har fött barn som personer som har fött barn inom de senaste två månaderna och arbetstagare som ammar omfattar personer som ammar sitt barn upp till ett års ålder. I Irland avses med arbetstagare som nyligen fött barn att förlossningen skett inom de senaste 14 veckorna

och amningsperioden är sex månader efter födelsedatumet. I Portugal betyder "nyligen fött barn" att förlossningen skall ha skett inom de senaste 98 dagarna, i Sverige är denna period 14 veckor och i Förenade kungariket sex månader. I Spanien räknar man med att kvinnorna ammar i nio månader.

I de flesta medlemsstater krävs att arbetstagaren underrättar sin arbetsgivare om att hon är gravid, nyligen har fött barn eller ammar, och skyddet träder inte i kraft dessförinnan. I Förenade kungariket finns inget allmänt krav på att arbetsgivaren måste underrättas, men görs inte detta är arbetsgivaren inte heller skyldig att bedöma riskerna och i Finland, Belgien och Frankrike förutsätter rätten till föräldraförmåner och skydd att arbetsgivaren underrättas, trots att det inte finns något allmänt krav på detta i lagen. I Spanien gäller moderskapslagstiftningen de arbetsgivare som är medvetna om att en arbetstagare är gravid, även i fall där de inte officiellt har blivit underrättade. I Irland och Portugal måste arbetsgivaren underrättas skriftligt och kan kräva ett läkarintyg som bekräftar kvinnans tillstånd. I Luxemburg måste kvinnan med rekommenderat brev skicka ett läkarintyg om att hon är gravid eller ammar till arbetsgivaren. I Österrike måste yrkesinspektionen och arbetsgivaren underrättas om en arbetstagare är gravid, och arbetsgivaren kan kräva ett läkarintyg.

I alla medlemsstater omfattas den privata och den offentliga sektorn (även om rättigheterna kan variera betydligt) och arbetstagare med fast anställning och visstidsanställning. Av de uppgifter som lämnats av de belgiska myndigheterna framgår att arbetstagare som inte har ett anställningsavtal men som utför tjänster med bemyndigande av en annan person också omfattas.

I Österrike omfattas däremot inte sjuksköterskor under utbildning av det nationella genomförandet och tandläkare och lärare under utbildning omfattas bara delvis. I Grekland omfattas armén, polisen och anställda i hushåll inte av det nationella genomförandet av direktivet. I Gibraltar gäller förordningarna ifråga endast kvinnor vars beräknade förlossningsdatum var efter den 5 maj 1996.

Direktivet gäller utan undantag arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar på alla områden och i alla yrken. Att utesluta vissa grupper av kvinnor från direktivets räckvidd strider alltså mot gemenskapslagstiftningen och överträdelseförfaranden kommer därför att inledas mot Österrike och Grekland. Likaså kommer ett överträdelseförfarande att inledas på grund av det sena införlivandet av direktivets bestämmelser i Gibaltars lagstiftning.

4. BEDÖMING AV RISKER

I enlighet med artikel 3.1 i direktivet håller kommissionen i samråd med medlemsstaterna och med biträde av Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor på att utarbeta riktlinjer för bedömning av risker för de arbetstagare som avses i direktivet. Dessa riktlinjer bör antas före början av 1999.

I artikel 4 föreskrivs att arbetsgivaren skall utföra en bedömning av den exponering som arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar utsätts för enligt den icke-uttömmande förteckningen över agenser, processer och arbetsförhållanden i bilaga 1.

I alla medlemsstater innehåller den allmänna arbetsmiljölagstiftningen bestämmelser om bedömning av riskerna för arbetstagare och de flesta har ändrat sin lagstiftning för att särskilt beakta gravida arbetstagare och den icke-uttömmande förteckningen över agenser, processer och arbetsförhållanden i bilaga 1 till direktivet. Den luxemburgska lagen av den 7 juli 1998 tillåter inte att kvinnor som är gravida, har fött barn inom de senaste tre månaderna eller som ammar tilldelas sådana uppgifter som innebär att de utsätts för vissa farliga arbetsförhållanden eller agenser, och den innehåller också en icke-uttömmande förteckning. I Irland verkar det som om man i vissa förordningar om hälsa och säkerhet i arbetet för gravida arbetstagare betraktade förteckningen i bilaga 1 som uttömmande, men detta strider mot direktivet. Förordningarna i Gibraltar tycks inte ålägga arbetsgivaren någon skyldighet att bedöma riskerna för gravida eller ammande arbetstagare, vilket tydligt strider mot artikel 4. Kommissionen kommer att inleda överträdelseförfaranden mot Förenade kungariket och Irland när det gäller dessa brott mot artikel 4.

Enligt artikel 4.2 har de arbetstagare som avses i direktivet rätt att få information om resultaten av bedömningen.

I Danmark och Portugal måste resultaten av bedömningen meddelas skriftligt till arbetstagarna. I Frankrike, Österrike, Grekland, Sverige, Danmark, Förenade kungariket och Tyskland krävs att arbetsgivaren meddelar arbetstagarna om resultaten av riskbedömningen. I Luxemburg måste arbetsgivaren tillhandahålla en förteckning över de uppgifter som en gravid eller ammande arbetstagare eller en arbetstagare som nyligen har fött barn inte får utföra. I Spanien är det den myndighet som ansvarar för yrkesinspektion och social trygghet som skall se till att arbetstagare eller deras företrädare får information om den riskbedömning som har utförts av arbetsgivaren och i Finland måste arbetarskyddsinspektörerna underrätta arbetsgivaren och arbetstagaren om eventuella risker de har upptäckt vid bedömningen. I Irland är det arbetsgivaren och den nationella arbetarskyddsmyndigheten som är skyldiga att se till att arbetstagare som omfattas av direktivet eller deras företrädare informeras om resultaten av riskbedömningen.

5. ÅTGÄRDER UTÖVER BEDÖMNINGEN

I artikel 5 i direktivet föreskrivs att arbetsgivaren skall ändra arbetstagarens arbetstider eller arbetsförhållanden för att undanröja alla påvisade risker. Om detta inte är möjligt skall arbetstagaren omplaceras till andra arbetsuppgifter och är inte heller detta möjligt skall arbetstagaren beviljas ledighet.

De flesta medlemsstater följer artikel 5 relativt noggrant genom att det krävs att arbetsgivaren vidtar nödvändiga åtgärder för att se till att arbetstagaren undviker risker, i första hand genom att anpassa arbetsförhållandena, arbetstiderna eller arbetsskiften men i sista hand genom omplacering eller ledighet. I den spanska lagstiftningen finns ingen bestämmelse enligt vilken en arbetstagare kan beviljas ledighet om detta är det enda sättet att undvika en risk för kvinnan eller det ofödda barnet. Inte heller den franska lagstiftningen ger en gravid arbetstagare möjlighet att ta ledigt av hälso- eller säkerhetsskäl. Detta är inte förenligt med direktivet och överträdelseförfaranden har inletts mot Spanien och Frankrike.

I artikel 6 i direktivet hänvisas till bilaga II i direktivet. Denna innehåller en icke-uttömmande förteckning över agenser och arbetsförhållanden som gravida eller ammande arbetstagare inte får exponeras för om arbetsgivarens bedömning visar att detta skulle äventyra hälsan och säkerheten. Det verkar som om medlemsstaterna skulle ha införlivat den icke-uttömmande förteckningen över förbjudna agenser och arbetsförhållanden genom att ändra befintliga bestämmelser i den nationella arbetsmiljölagstiftningen för att se till att de arbetstagare som skyddas genom direktivet inte utsätts för risker.

6. NATTARBETE

Europeiska gemenskapernas domstol beslutade 1991 i målet Stoeckel² att en bestämmelse som förbjöd kvinnor från att utföra nattarbete stred mot artikel 5 i direktiv 76/207/EEG, eftersom det inte fanns ett motsvarande förbud när det gäller män. Kommissionen inledde 1994 överträdelseförfaranden mot Belgien, Grekland, Italien, Portugal och Frankrike när det gäller förbud mot nattarbete för kvinnor. Processen kulminerade 1997 i domstolens dom i målen Europeiska gemenskapernas kommission mot Republiken Frankrike³ och Europeiska gemenskapernas kommission mot Republiken Italien⁴.

I direktiv 92/85/EEG undviker man omsorgsfullt att frångå den grundläggande principen om likabehandling, enligt vilken kvinnor har rätt att arbeta på samma villkor som män. Arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar hör emellertid till en kategori som kräver särbehandling, och i artikel 7 i direktivet föreskrivs därför att i syfte att skydda kvinnans eller barnets hälsa kan dessa arbetstagare inte tvingas arbeta nätter. Arbetsgivaren har rätt att kräva ett läkarintyg som styrker detta. Om nattarbete utgör en hälso- och säkerhetsrisk kan kvinnan omplaceras till arbete på dagtid och om detta inte är möjligt eller rimligt bör hon beviljas tjänstledighet eller förlängd barnledighet. Att omplacera en kvinna från nattarbete kan också bli nödvändigt för att undvika sådana risker som fastställs enligt artiklarna 5 och 6 i direktivet.

I Belgien behöver kvinnor mot uppvisande av läkarintyg inte arbeta på natten åtta veckor före beräknat datum för förlossningen och inte heller fyra veckor efter det att barnledigheten tagit slut. I Sverige måste en gravid eller ammande arbetstagare lämna ett läkarintyg till sin arbetsgivare, av vilket framgår att nattarbete skulle skada hennes hälsa. Även i Finland, Grekland, Irland, Portugal, Spanien, Nederländerna, Förenade kungariket och Frankrike måste kvinnan uppvisa läkarintyg. I Danmark och Grekland krävs inget intyg men kvinnan behöver inte arbeta på natten om detta utgör en risk för henne eller för hennes graviditet.

I motsats till artikel 7 går en del medlemsstater längre än direktivet kräver och förbjuder kvinnor som är gravida eller som nyligen har fött barn att utföra nattarbete. Kommissionen anser att detta strider mot direktivet och har inlett överträdelseförfaranden på denna punkt.

² Mål C-345/89, Rättsfallssamling 1-4047.

³ Mål C-197/96.

⁴ Mål C-207/96.

Den allmänna regeln i Tyskland är att gravida eller ammande kvinnor inte får arbeta på natten. Undantagna från denna regel är kvinnor som arbetar inom vissa branscher, till exempel hotell- och restaurangbranschen, underhållningsbranschen eller mejeribranschen. I dessa får kvinnor arbeta under de fyra första månaderna under graviditeten eller medan de ammar. Delstaternas tillsynsmyndigheter får medge ytterligare undantag. Detta system med ett allmänt förbud och undantag för vissa yrken snarare än för de risker som ett visst arbete kan utgöra för kvinnans hälsa och säkerhet är inte förenligt med artikel 7 och kommissionen överväger därför att inleda ett överträdelseförfarande mot Tyskland på denna punkt.

I Österrike är nattarbete förbjudet för gravida och ammande kvinnor, även om yrkesinspektionen under vissa förutsättningar kan medge individuella undantag till och med klockan 23.00. I Italien har man inom tillverkningsindustrin ett allmänt förbud mot nattarbete för gravida kvinnor, men inom övriga sektorer måste kvinnan uppvisa ett läkarintyg över att hon inte bör tvingas arbeta på natten. I Luxemburg råder totalt förbud mot att gravida kvinnor arbetar på natten, likaså kvinnor som ammar i mer än tolv veckor. Det totala förbudet mot nattarbete för gravida eller ammande kvinnor i dessa länder anses strida mot den allmänna principen om likabehandling i direktiv 76/207/EEG. Det är inte heller förenligt med domstolens dom i mål C-197/96 och går mycket längre än vad som krävs enligt direktiv 92/85/EEG.

I Gibraltar sägs det i lagstiftningen ingenting om nattarbete när det gäller de arbetstagare som omfattas av direktivet. Det tycks inte finnas några särskilda bestämmelser som ger en kvinna möjlighet att inte arbeta på natten om detta skulle innebära en risk för hennes eller hennes barns hälsa. Av dessa skäl kommer överträdelseförfaranden att inledas mot Österrike, Italien, Luxemburg och Förenade kungariket.

7. BARNLEDIGHET

I artikel 8 i direktivet föreskrivs att de arbetstagare som omfattas skall vara berättigade till sammanhängande barnledighet i minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen, i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis. Av denna period skall minst två veckor vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

I Österrike är det absolut förbjudet att arbeta åtta veckor före och åtta veckor efter förlossningen. I Belgien varar barnledigheten högst 15 veckor och utgörs av en obligatorisk period på en vecka före förlossningen och åtta veckor efter. De återstående sex veckorna kan tas ut från och med den 49:e dagen före förlossningen eller efter åtta veckor efter förlossningen, eller inte alls (men en kvinna kan inte tvingas avstå från barnledigheten). I Danmark är barnledigheten 28 veckor lång och utgörs av fyra veckor före förlossningen, en obligatorisk period på två veckor efter förlossningen och därefter ytterligare 22 veckor. I den finska lagstiftningen föreskrivs under vilken tid moderskapspenning betalas ut i stället för barnledighetens längd. Moderskapspenning betalas från och med senast 30 dagar före den beräknade nedkomsten och i 75 dagar efteråt. Det finns ingen obligatorisk barnledighet, men i två veckor efter förlossningen får kvinnan endast utföra mycket lätt arbete, förutsatt att hon företer läkarintyg över att arbetet är riskfritt. I Frankrike börjar barnledigheten

sex veckor före förlossningen och fortsätter i tio veckor efteråt. Kvinnan har enligt lagen inte rätt att arbeta under åtta veckor, varav minst sex veckor måste tas ut efter förlossningen.

I Tyskland är det förbjudet att arbeta under sex veckor före förlossningen, men kvinnan kan ansöka om att få arbeta under denna tid. Hon får inte arbeta under åtta veckor efter förlossningen. Den grekiska barnledigheten är 16 veckor, varav åtta veckor skall tas ut före förlossningen och åtta veckor efteråt, och samtliga är obligatoriska. I Irland kan kvinnor ta upp till 14 veckors barnledighet, varav fyra veckor måste vara före förlossningen och fyra veckor efter förlossningen. Kvinnor har rätt att i omedelbar anslutning till de 14 veckorna ta ut ytterligare fyra veckor. I Italien är kvinnor förbjudna att arbeta under två månader omedelbart före förlossningen och under tre månader omedelbart efter. Om kvinnans arbete är tungt får hon inte arbeta under tre månader före förlossningen. I Luxemburg måste en gravid kvinna upphöra att arbeta åtta veckor före förlossningen och får inte heller arbeta under åtta veckor omedelbart efter förlossningen. Denna obligatoriska ledighet efter förlossningen förlängs till tolv veckor för kvinnor som ammar. I Nederländerna beviljas kvinnor 16 veckor barnledighet, varav det är obligatoriskt att ta fyra veckor före förlossningen och åtta veckor efter förlossningen. I Portugal har man rätt till barnledighet i 98 dagar, varav 14 dagar är obligatoriska. 60 dagar måste tas ut efter förlossningen, medan de återstående 30 dagarna kan tas antingen före eller efter förlossningen.

I den spanska lagen ges rätt till 16 veckor barnledighet, som enligt kvinnans beslut kan tas ut antingen före eller efter förlossningen. Minst sex veckor måste emellertid tas ut efter förlossningen och under denna tid tillåts kvinnan inte arbeta. I Sverige har kvinnor rätt till sju veckors ledighet före förlossningen och sju veckor efteråt. De har också rätt till ledighet om de ammar barnet. Det finns ingen obligatorisk barnledighet. I Förenade kungariket varar barnledigheten i 14 veckor, varav det är obligatoriskt att ta ut två veckor efter förlossningen. Kvinnor som arbetar på fabrik måste ta fyra veckor efter förlossningen. Kvinnor som har varit anställda hos samma arbetsgivare i två år har rätt till att efter den 14 veckor långa barnledigheten vara hemma med barnet till och med slutet av den 28:e veckan efter förlossningen. I Gibraltar är barnledigheten 14 veckor, varav det är obligatoriskt att ta två veckor efter förlossningen.

Även om de generösa föräldraförmånerna i Finland och Sverige innebär att nästan alla kvinnor är lediga efter det att de har fått barn, skall direktiv genomföras genom lagstiftningsåtgärder och inte genom praxis eller administrativa förfaranden⁵. Avsaknaden av en obligatorisk period på minst två veckors barnledighet i Sverige och Finland kommer därför att bli föremål för överträdelseförfaranden.

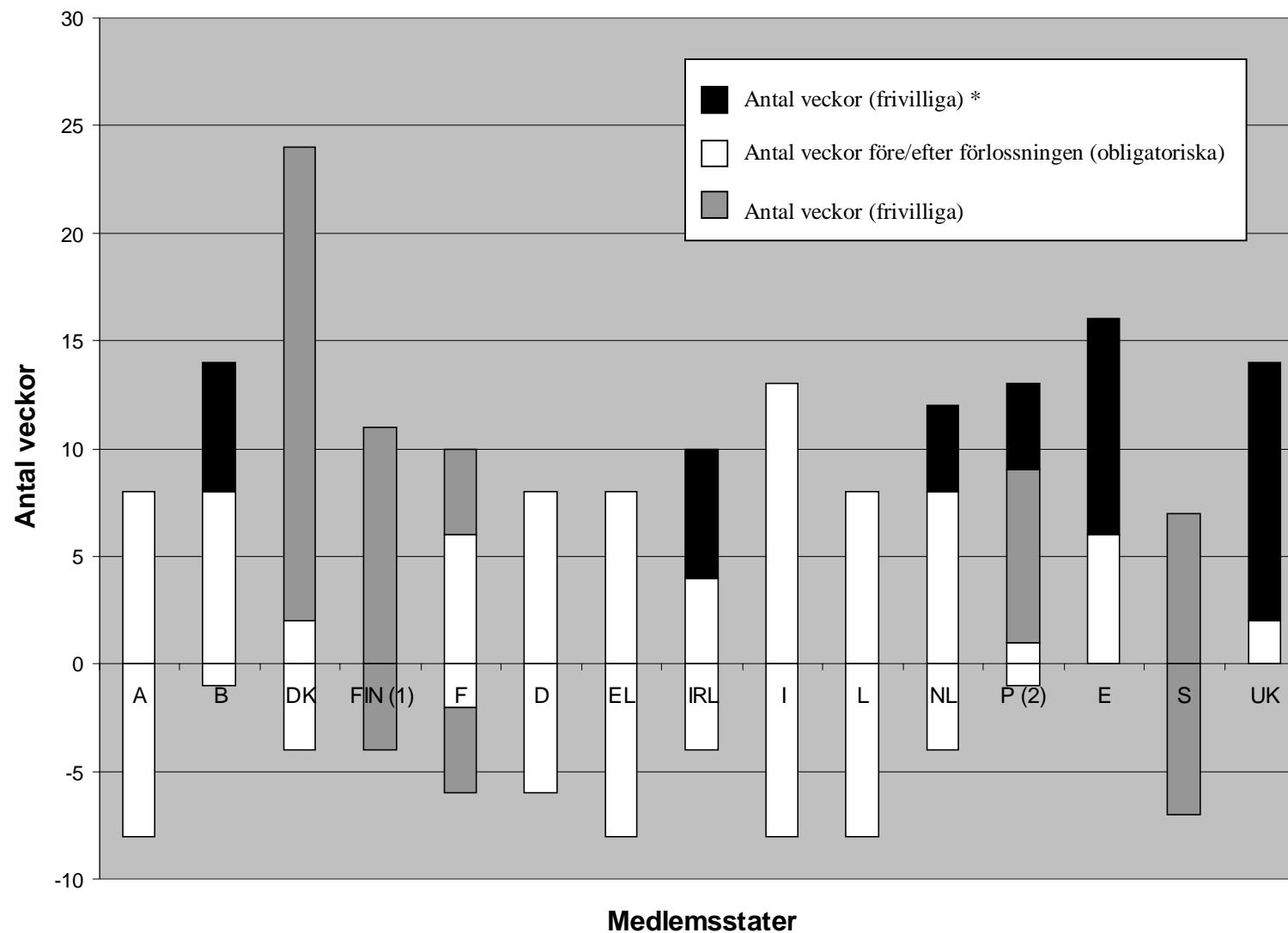
⁵ Kommissionen mot Belgien [1980] Rättsfallssamling 1473.

BARNLEDIGHET

(*) Dessa perioder kan tas antingen före eller efter den obligatoriska betalda barnledigheten.

(1) Avser maximiperioden för vilken moderskapspenning betalas ut och inte den obligatoriska barnledigheten.

(2) I portugisisk lag anges inte huruvida den obligatoriska tvåveckorsperioden måste tas ut före eller efter förlossningen. Av den återstående barnledigheten måste 60 dagar tas ut efter förlossningen, medan 30 dagar kan tas ut före eller efter förlossningen.



8. MÖDRAVÅRDSUNDERSÖKNINGAR

I artikel 9 i direktiv 92/85/EEG föreskrivs att gravida arbetstagare enligt nationell lagstiftning eller praxis har rätt till ledighet utan förlust av lön för mödravårdsundersökningar, om dessa undersökningar inte kan ske utanför arbetstid.

Denna skyldighet har medlemsstaterna införlivat på riktigt sätt. Flera medlemsstater kräver att kvinnan företer ett intyg som visar att hon inte kan genomgå undersökningarna annat än på arbetstid, men detta är förenligt med artikel 9. I Sverige tycks rätten till ledighet utan löneförlust för mödravårdsundersökningar vara fastställd i kollektivavtal och inte i lagstiftningen.

9. FÖRBUD MOT UPPSÄGNING

I artikel 10 i direktivet föreskrivs att kvinnor som avses i direktivets bestämmelser måste skyddas från uppsägning från början av graviditeten och till utgången av barnledigheten. Det enda undantaget från dessa bestämmelser är om uppsägningen sker av skäl som inte sammanhänger med graviditeten och som är tillåtna enligt nationell lagstiftning eller praxis och om den berörda myndigheten har lämnat sitt medgivande. Om en arbetstagare som omfattas av direktivet sägs upp under ovannämnda tid har hon rätt att få en skriftlig motivering.

EG-domstolens domar i mål som gäller vägran att anställa gravida kvinnor och uppsägning av gravida kvinnor motsvaras av direktivet och de bör kort nämnas. Redan 1990 ansåg domstolen att vägran att anställa en kvinna på grund av att hon var gravid var direkt diskriminering på grund av kön och i strid med direktiv 76/207/EEG⁶. I domen i målet Webb mot EMO Air Cargo (UK) Ltd⁷ ansåg domstolen att det stred mot direktiv 76/207/EEG att säga upp Carole Louise Webb, som anställdes som vikarie för en barnledig kvinnlig arbetstagare, när hon upptäckte att även hon var gravid. I målet Larsson⁸ behandlade domstolen uppsägning av en kvinnlig arbetstagare efter en långvarig sjukledighetsperiod på grund av sjukdom som följer av graviditet. Domstolen ansåg att direktiv 76/207/EEG inte var tillämpligt eftersom uppsägningen skedde efter det att barnledighetsperioden hade avslutats. År 1998 hänsköt det brittiska överhuset (*House of Lords*) med stöd av artikel 177 i EEG-fördraget ett mycket liknande fall till domstolen, nämligen målet Brown mot Rentokil⁹. Mary Brown hade varit borta från arbetet i över sex månader under graviditetstiden på grund av en sjukdom som förorsakats av graviditeten. Anställningsavtalen för samtliga anställda, män som kvinnor, på Rentokil innehöll en bestämmelse enligt vilken sjukfrånvaro i sex månader gav rätt till uppsägning. Följaktligen sades Mary Brown upp. Domstolen ansåg att det inte var förenligt med direktiv 76/207/EEG att under graviditetstiden säga upp en kvinnlig arbetstagare på grund av sjukdom som förorsakats av graviditeten, vilket var en helt annan tolkning

⁶ Dekker mot Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen [1990] Rättsfallssamling I-3941.

⁷ Mål C-32/93 [1994] Rättsfallssamling I-3567.

⁸ Larsson mot Fotex Supermarket, [1997] Rättsfallssamling I-2757.

⁹ Mål C-394/96, dom av den 30 juni 1998, [1998] Rättsfallssamling I-4185.

än i domen i målet Larsson. Fakta i både målen Larsson och Brown uppstod innan direktiv 92/85/EEG trädde i kraft.

I Österrike och i Tyskland är arbetstagaren skyddad mot uppsägning från och med den tidpunkt då hon meddelar arbetsgivaren om graviditeten till och med fyra månader efter barnets födelse. I Belgien börjar också skyddet när arbetsgivaren får vetskap om graviditeten och fortsätter till och med slutet av barnledigheten. Skydd mot uppsägning i Frankrike inleds i början av graviditeten till och med en månad efter det att barnledigheten har tagit slut, men förutsätter att arbetsgivaren har underrättats om graviditeten. I Danmark och Sverige är det förbjudet att säga upp en arbetstagar på grund av skäl som hänger samman med graviditet, förlossning, adoption eller ansökan om barnledighet.

Också i Finland är uppsägning på grund av graviditet eller under moderskaps- eller föräldraledighet ogiltig. I Grekland och Italien är uppsägning olagligt under graviditet och i ett år efteråt. Enligt irländsk lagstiftning är uppsägning under graviditet, ledighet på grund av hälso- eller säkerhetsskäl, barnledighet eller ledighet för mödravårdsundersökningar ogiltig. I Luxemburg är det förbjudet att säga upp en kvinna medan hon är gravid eller under tolv veckor efter det att barnet har fötts. I Nederländerna är kvinnor skyddade mot uppsägning under graviditeten och i sex veckor efter barnledighetens slut. I Portugal gäller skyddet mot uppsägning under hela graviditeten, barnledigheten och hela den tid som kvinnan ammar. I Spanien skulle uppsägning på grund av orsaker som hänger samman med graviditet anses vara diskriminerande enligt grundlagen och därmed vara ogiltig. Även om det möjligtvis kan anses att den befintliga nationella lagstiftningen på ett korrekt sätt genomför bestämmelserna i ett senare direktiv, måste det i detta fall anses vara aningen tveksamt huruvida det allmänna skydd som erbjuds i grundlagen är lika effektivt som en särskild bestämmelse om uppsägning under graviditet och barnledighet skulle vara.

Om en kvinna sägs upp under graviditeten eller barnledigheten kräver de flesta medlemsstater att arbetsgivaren bevisar att uppsägningen beror på objektiva skäl som inte har samband med graviditeten. I Tyskland måste delstaternas tillsynsmyndigheter förklara uppsägningen laglig, liksom kommissionen för jämlikhet vid anställning i Portugal. I Grekland måste yrkesinspektionen i det berörda länet underrättas om alla uppsägningar under graviditeten eller det därpå följande året. I Luxemburg verkar arbetsgivaren inte ha någon särskild skyldighet att bevisa att uppsägningen berodde på skäl som inte hade samband med graviditeten, även om det finns ett särskilt förfarande som ger kvinnor möjlighet att be arbetsdomstolens president behandla fallet i brådskande ordning. I de övriga medlemsstaterna finns ingen officiell myndighet som måste godkänna uppsägningar under dessa omständigheter. Om en kvinna anser att hon blivit olagligt uppsagd måste hon föra ärendet vidare till arbetsdomstol. Observera att direktiv 97/80/EEG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering kommer att gälla de bestämmelser i direktiv 92/85/EEG för vilka principen om icke-diskriminering av kvinnor och män skall tillämpas efter det att direktivet har trätt i kraft (den 1 januari 2001 i 14 medlemsstater, den 22 juli 2001 i Förenade kungariket).

10. ARBETSTAGARNAS RÄTTIGHETER

10.1. A. Under ledighet av skäl som gäller hälsa och säkerhet

I artikel 11.1 i direktivet föreskrivs att de rättigheter, utöver lön, som följer av anställningsavtalet skall bibehållas när en kvinna beviljas ledighet från arbetet på grund av att det innebär en risk för hennes egen eller barnets hälsa, eller när hon beviljas ledighet från nattarbete. I dessa fall måste arbetstagarnas rättigheter bibehållas enligt nationell lagstiftning eller praxis och arbetstagaren har rätt att behålla sin lön eller att få skälig ersättning. I direktivets inledning och i kommissionens och rådets protokoll sägs tydligt att hänvisningen till ersättning vid sjukdom inte får tolkas som att graviditet skulle jämföras med sjukdom. I artikel 11.4 i direktivet föreskrivs att medlemsstaterna får ställa som villkor för rätten till lön eller ersättning att arbetstagaren skall uppfylla de villkor för rätt till sådana förmåner som fastställs i nationell lagstiftning. Den maximitid som kan krävas när det gäller hur länge arbetstagaren skall ha varit anställd är tolv månader före det beräknade förlossningsdatumet.

I Österrike har en arbetstagare som är ledig av ovannämnda skäl rätt till ett genomsnitt av de föregående 13 veckornas lön. De rättigheter hon har enligt anställningsavtalet bibehålls och hon har rätt till eventuella särskilda ersättningar, till exempel gratifikationer. Om orsaken till att kvinnan har beviljats ledighet från arbetet är att yrkesinspektionens läkare utfärdat ett intyg över att detta var nödvändigt på grund av hennes hälsa har kvinnan emellertid rätt till en social förmån, nämligen moderskapspenning. Denna utbetalas inte till arbetstagare vars tidigare inkomster är för låga, utan i dessa fall måste arbetsgivaren fortsätta att betala lön. Enligt de österrikiska fackförbunden leder detta till att arbetsgivare utövar påtryckningar på kvinnor för att de skall skaffa sig läkarintyg.

I Belgien har en kvinna som beviljats ledighet från sitt arbete av skäl som gäller hälsa och säkerhet rätt till högst 60 % av sin lön, förutsatt att hon har arbetat i 120 dagar under de senaste sex månaderna före beviljandet av ersättningen. När en kvinna i Danmark beviljas ledighet från sitt arbete förblir hennes anställningsavtal giltigt och hon har rätt till en "daglig kontantförmån" eller till hälften av lönen, beroende på vilket belopp som är större. Rätten till den dagliga kontantförmånen förutsätter att kvinnan har arbetat under de föregående 13 veckorna eller att hon haft rätt till arbetslöshetsersättning. I Finland är perioder av ledighet från arbetet på grund av hälsorisker semestergrundande men kvinnan har inte rätt till lön. I stället har hon rätt till en särskild moderskapspenning som utgår med samma belopp som förmån vid arbetsoförmåga och uppgår till cirka 60 % av lönen. Kvinnan måste vara försäkrad för att ha rätt till förmånen. I Frankrike har en arbetstagare som beviljats ledighet från sitt arbete rätt till 90 % av sin lön under de första 30 dagarna och till två tredjedelar av sin lön under de därpå följande 30 dagarna.

I Tyskland gäller en kvinnas anställningsavtal fortsättningsvis under den tid hon är ledig från arbetet av hälsoskäl och under barnledigheten. Under den tid kvinnan är ledig från arbetet har hon rätt till ett genomsnitt av sin lön under de senaste 13 veckorna. I Grekland har en kvinna som beviljats ledighet från sitt arbete av hälso- eller säkerhetsskäl, rätt till halva lönen från arbetsgivaren under de första 25 dagarna hon är frånvarande, varefter hon åtnjuter samma rättighet till lön som under barnledigheten. Enligt det irländska systemet kvarstår en kvinnas rättigheter enligt

anställningsavtalet medan hon är ledig av hälso- eller säkerhetsskäl, och arbetsgivaren måste betala full lön under de första 21 dagarna. Därefter kan hon ha rätt till en grundersättning som utbetalas vid ledighet av hälso- eller säkerhetsskäl om hon har betalat sociala avgifter i minst 39 veckor under tolv månader före det beräknade förlösningdatumet och hennes genomsnittliga inkomst under det föregående skatteåret var över 170 irländska pund per vecka. Om kvinnans inkomst understiger detta belopp har hon rätt till en lägre ersättning.

En kvinna som i Italien beviljats ledighet från arbetet av hälso- eller säkerhetsskäl har rätt till ersättning som motsvarar 80 % av hennes lön och till 100 % om hon är anställd inom den offentliga sektorn. I Luxemburg har en kvinna som beviljats ledighet från sitt arbete rätt till moderskapspenning på samma nivå som sjukförmån, förutsatt att hon är försäkrad. Enligt bestämmelserna i Nederländerna har en försäkrad kvinna som har beviljats ledighet från sitt arbete rätt till ersättning som motsvarar 100 % av hennes lön, vilket är mer än hon skulle få om hon var sjuk (endast 70 % av lönen). I Portugal utbetalas en moderskapsförmån motsvarande 65 % av personens referenslön (som fastställs enligt formeln $R/180$, där R är kvinnans sammanlagda bruttolön under de föregående sex månaderna) till arbetstagare som har beviljats ledighet från sitt arbete. Anställda inom den offentliga sektorn har rätt till full lön under hela ledigheten.

I Spanien är det, såsom angivits ovan (sid 5), inte möjligt att avstänga en kvinna från hennes arbete av hälso- eller säkerhetsskäl. Följaktligen finns det i den spanska lagstiftningen inga bestämmelser om lön under sådan frånvaro från arbetet. I Sverige är en försäkrad kvinna (vilket i praktiken innebär att hon är bosatt i Sverige) som avstängts från sitt arbete av hälso- eller säkerhetsskäl berättigad till havandeskapspenning som utgör 75 % av kvinnans lön. I Förenade kungariket har en kvinna som avstängts från sitt arbete av hälso- eller säkerhetsskäl rätt att fortsätta erhålla full lön, förutsatt att hon inte på oskäligen vägrat bli omplacerad. Situationen är densamma i Gibraltar.

10.2. B. Under barnledigheten

I artikel 11.2 i direktivet föreskrivs att arbetstagarnas rättigheter skall säkerställas på samma sätt under barnledighet som vid skydd av hälsa och säkerhet, även gällande möjligheten att ställa villkor för rätt till lön eller skälig ersättning. Med skälig ersättning avses ersättning som garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl.

I Österrike har försäkrade arbetstagare under barnledigheten rätt till en moderskapspenning som motsvarar 100 % av den genomsnittliga nettolönen under de föregående tre månaderna. Detta är högre än den ersättning som utgår vid sjukdom. De perioder under vilka moderskapspenning utbetalas är pensions- och försäkringsgrundande. Personer vars inkomster är lägre än gränsen för att betala försäkringsavgifter har inte rätt till moderskapspenning och deras arbetsgivare måste fortsätta betala dem under den 16 veckor långa barnledigheten. Offentligt anställda tjänstemän har rätt till full lön under barnledigheten.

I Belgien har en barnledig kvinna rätt till ersättning motsvarande 82 % av sin nettolön under de första 30 dagarna och därefter till 75 % av lönen under återstoden av den 15 veckor långa barnledigheten. Ersättningen under de första 30 dagarna är alltså högre

än ersättning vid sjukdom, men därefter är beloppet detsamma. Villkoren för rättigheten är desamma som för utbetalning av förmåner under ledighet av hälso- eller säkerhetsskäl. Medan kvinnan är barnledig gäller anställningsavtalet inte, men alla perioder för vilka hon har rätt till moderskapspenning är pensionsgrundande.

I Danmark utges den dagliga kontantförmån som betalas vid ledighet från arbetet av hälso- eller säkerhetsskäl även under barnledigheten, förutsatt att kvinnan har arbetat under de föregående 13 veckorna. Beloppet varierar beroende på den timlön som kvinnan skulle ha haft rätt till under sjukledigheten, men kan maximalt uppgå till 70 danska kronor per timme. Lagen om tjänstemän gäller arbetstagare inom icke-manuella yrken som arbetar minst 15 timmar per vecka på vissa områden, till exempel teknisk stödpersonal eller affärsanställda (försäljare och chefer). Kvinnor som omfattas av denna lag kan välja att få halva sin lön eller förmånen, beroende på vilken som är högre.

I Finland har barnlediga kvinnor rätt till moderskapspenning som är lika stor som ersättningen vid arbetsoförmåga. Rätten till moderskapspenning förutsätter att kvinnan har varit bosatt i Finland i minst 180 dagar innan barnet föds. Anställningsavtalet fortsätter att gälla och moderskaps- och föräldraledigheten är pensionsgrundande. Offentligt anställda får betalt under moderskapsledigheten.

I Frankrike räknas barnledigheten in i anställningstiden och är pensionsgrundande. Under barnledigheten har kvinnan rätt till 84 % av sin lön upp till ett fastställt maximibelopp. Detta förutsätter att kvinnan har arbetat minst 200 timmar under tre månader omedelbart före förlossningen och har hört till socialförsäkringssystemet i minst tio månader före förlossningen. Offentligt anställda fortsätter att få full lön under barnledigheten.

I Tyskland har kvinnan rätt till moderskapspenning som betalas av sjukförsäkringssystemet och uppgår till högst 25 tyska mark per dag samt till skillnaden mellan moderskapspenningen och nettolönen, om hon tillhört det lagstadgade sjukförsäkringssystemet när barnledigheten inleds och varit försäkringstagare i minst tolv veckor under en tidsperiod som inleds i början av den tionde månaden före beräknat förlossningsdatum och avslutas i slutet av den fjärde månaden före förlossningen. Om kvinnan har förvärvsarbetat under samma period har hon rätt till samma förmån. Kvinnor som inte hör till det lagstadgade försäkringssystemet har rätt till moderskapspenning som betalas av den tyska staten om de har förvärvsarbetat från minst början av den tionde månaden före förlossningen till slutet av den fjärde månaden före förlossningen. Ersättningen uppgår till högst 400 tyska mark under barnledigheten, plus skillnaden mellan moderskapspenningen och den genomsnittliga nettolönen per dag. Anställningsavtalet gäller under barnledigheten.

Enligt den grekiska lagstiftningen har kvinnor rätt till halva lönen under de första 25 dagarna av barnledigheten. Därefter har offentligt anställda kvinnor rätt till 100 % lön från arbetsgivaren, medan kvinnor anställda inom den privata sektorn har rätt till samma belopp, som betalas delvis av arbetsgivaren och delvis av socialförsäkringen. I den grekiska lagstiftningen föreskrivs att de berörda försäkringsorganen skall ansvara för genomförandet av artikel 11.2 b och artikel 11.3 i direktivet men inga uppgifter lämnas om dessa särskilda bestämmelser. En medlemsstat måste genomföra skyldigheterna enligt direktivet genom juridiska åtgärder snarare än genom

administrativa åtgärder som kan ändras. Därför har kommissionen beslutat att inleda ett överträdelseförfarande mot Grekland på denna punkt.

I Irland förutsätter rätten till moderskapspenning, som kan vara högst 70 % av bruttolönen eller minst 83,70 irländska pund och högst 162,80 irländska pund, att kvinnan uppfyller samma villkor som för ersättning vid ledighet av hälso- eller säkerhetsskäl enligt ovan. Detta är högre än ersättning vid sjukdom. Arbetstagarens rättigheter, med undantag för lön, kvarstår under barnledigheten.

I Italien får man samma lön under barnledigheten som under den tid man är avstängd från arbetet av hälso- eller säkerhetsskäl, såsom anges ovan. Barnledigheten räknas in i anställningstiden och är semester- och pensionsgrundande.

I Nederländerna är försäkrade kvinnor berättigade till ersättning som motsvarar 100 % av deras lön, vilket är mer än de 70 % av lönen som utbetalas vid sjukledighet. Det finns ingen karenstid utan kvinnan är försäkrad från och med första arbetsdagen. I Luxemburg har försäkrade kvinnor under barnledigheten rätt till moderskapspenning enligt samma belopp som sjukförmån.

I Portugal anses en barnledig kvinna vara i tjänst. Hon får 65 % av sin referenslön (se ovan), förutsatt att hon har arbetat i minst sex månader. I fråga om bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet betraktas barnledigheten som faktisk tjänsteutövning, med undantag för att den är obetald. I Spanien är ersättningen under barnledighet lika stor som förmån vid tillfälligt funktionshinder. Kvinnan måste ha arbetat och betalat nationella sociala avgifter under minst sex månader under fem år omedelbart före förlossningen. Anställningsavtalet gäller inte under barnledigheten.

I Sverige utbetalas under barnledigheten ersättning som är lika stor som sjukpenning, dvs. 60 svenska kronor per dag. Kvinnan måste ha varit inskriven i försäkringskassan i minst 180 dagar före den dag då utbetalningen börjar. Kvinnor som varit inskrivna i 240 dagar får en högre ersättning. Perioder under vilka en förälder varit hemma för vård av barn under tre år ger rätt till tilläggs pension.

I Förenade kungariket har en kvinna lagstadgad rätt till lön under barnledighet, förutsatt att hon har arbetat hos samma arbetsgivare i minst sex månader före den 15:e veckan före förlossningen och i genomsnitt tjänat så mycket under åtta veckor omedelbart före den 15:e veckan före förlossningen att hon är skyldig att betala nationella sociala avgifter. Under de första sex veckorna uppgår denna lagstadgade lön till 90 % av normallönen och därefter till 54,44 pund per vecka. Kvinnor som inte har rätt till lagstadgad lön under barnledighet kan ha rätt till moderskapspenning om de har arbetat och betalat nationella sociala avgifter i minst 26 veckor under en period på 66 veckor som slutar veckan före det beräknade förlossningsdatumet. Efter de första sex veckorna är den lagstadgade lönen under barnledighet, liksom moderskapspenningen, lika stor som lagstadgad sjukförmån. Rättigheter enligt anställningsavtalet kvarstår under de 14 veckor som denna lagstadgade lön utbetalas och arbetsgivaren måste fortsätta att betala in pensionsavgifter som grundas på kvinnans normala lön. Kvinnan behöver endast betala avgifter som grundas på den faktiska lön hon erhåller under barnledigheten. I Gibraltar är barnlediga kvinnor berättigade till en ersättning som motsvarar skadeersättning, dvs samma belopp per vecka som kvinnan skulle ha erhållit om hon hade haft rätt till skadeersättning. Detta tyder på att rätten till ersättning under barnledighet förutsätter att kvinnan uppfyller

villkoren för rätt till skadeersättning. Eftersom det enligt direktivet är tillåtet för medlemsstaterna att ställa som villkor för rätt till lön eller ersättning att arbetstagaren skall uppfylla de villkor som ställs för lämpliga förmåner (artikel 11.4) är detta förbehåll tillåtet.

Såsom nämns i inledningen meddelade Europeiska gemenskapernas domstol sin första dom om direktiv 92/85/EEG den 27 oktober 1998. Målet Boyle gällde de rättigheter som kvinnor har under graviditet och barnledighet enligt sitt anställningsavtal (snarare än enligt lag). Domstolen ansåg att medlemsstaterna har rätt att besluta när barnledigheten skall börja, men att ett villkor i ett anställningsavtal som förbjuder att en kvinna sjukskriver sig under den minst 14 veckor långa barnledigheten, om hon inte beslutar att återuppta arbetet och således avslutar barnledigheten, strider mot direktivet. Domstolen ansåg att så länge minimibestämmelserna i direktivet följs är anställningsvillkor som inte går utöver dessa lagliga och att extra rättigheter enligt avtalet kan bli föremål för ytterligare villkor. Domstolen ansåg därför att det var tillåtet att begränsa den semestergrundande tiden till de lagstadgade 14 veckor som man är barnledig. Domstolen menade dock att pensionsrättigheter fortsättningsvis skall intjänas under eventuella perioder under den minst 14 veckor långa barnledigheten då man inte får betalt vare sig av staten eller arbetsgivaren.

Den 19 november meddelade domstolen sin andra dom om direktivet i målet Pedersen¹⁰ som gällde dansk lagstiftning om lön för arbetsoförmåga på grund av graviditet. Det ansågs diskriminerande att kvinnor som var frånvarande från arbetet på grund av arbetsoförmåga som hänger samman med graviditeten fick mindre betalt än arbetstagare som var frånvarande på grund av arbetsoförmåga som har andra orsaker. Domstolen ansåg också att det inte var förenligt med artiklarna 4 och 5 i direktiv 92/85/EEG att en arbetsgivare kan skicka hem en gravid kvinna från arbetet utan att betala henne full lön, när han anser att han inte kan få användning för henne i arbetet, trots att hon inte är arbetsoförmögen. Domstolen betonade att ett sådant system inte var avsett att skydda den gravida kvinnans biologiska tillstånd utan att tillvarata arbetsgivarens intressen.

11. SLUTSATSER

Innan direktiv 92/85/EEG antogs fanns det någon form av skydd för gravida arbetstagare i samtliga medlemsstater, även om det varierade betydligt. I en del medlemsstater, till exempel Italien, Nederländerna och Frankrike, var skyddet högre än direktivet föreskriver. I en del andra länder ledde direktivet däremot till att skyddet av gravida arbetstagares hälsa och säkerhet samt deras rättigheter ökade. Till exempel i Sverige och Portugal förlängdes barnledigheten till följd av direktivet och i Förenade kungariket minskades den period som ger rätt till barnledighet. I Irland gav genomförandet av direktivet upphov till flera förbättringar, särskilt när det gäller möjligheten till ledighet av hälso- eller säkerhetsskäl om det inte är möjligt att ändra kvinnans arbetsuppgifter så att risken för hennes eller barnets hälsa kan undanröjas. Ledighet med lön för mödravårdsundersökningar infördes i Belgien, Österrike, Danmark, Irland och Finland.

¹⁰ Mål C-66/96

Enligt artikel 14.6 i direktivet skall rådet ta upp detta direktiv till förnyad prövning. De uppgifter som kommissionen har fått om direktivets genomförande i medlemsstaterna visar att det finns flera potentiella problem.

11.1. Personer som omfattas av direktivet

Det första problemet gäller vilka personer som omfattas av direktivet. I artikel 2 föreskrivs att en arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis måste meddela sin arbetsgivare om sitt tillstånd för att omfattas av definitionen av "gravid arbetstagare". När det gäller definitionen av "arbetstagare som nyligen har fött barn" hänvisas det till den nationella lagstiftningen eller praxis, likaså i fråga om skyldigheten att meddela arbetsgivaren. Detsamma gäller för definitionen av "arbetstagare som ammar". Definitionen av arbetstagare som nyligen har fött barn varierar mycket mellan medlemsstaterna, från två månader efter förlossningen i Grekland till sex månader efter förlossningen i Förenade kungariket. Också definitionen av arbetstagare som ammar varierar, från sex månader efter förlossningen i Irland till ett år efteråt i Grekland. Skyldigheten att underrätta arbetsgivaren varierar också betydligt mellan medlemsstaterna.

Skillnaderna i medlemsstaternas definition av arbetstagare som ammar och arbetstagare som nyligen har fött barn innebär att de personer som omfattas av direktivet varierar betydligt beroende på vilken medlemsstat det gäller. Skyldigheten att underrätta arbetsgivaren ger också upphov till en mer allmän fråga. Om det är uppenbart att en kvinna är gravid men hon inte formellt har underrättat sin arbetsgivare faller hon utanför direktivets räckvidd även om arbetsgivaren i praktiken är medveten om graviditeten. Kommissionen skall överväga hur detta problem kan lösas.

Definitionen av "arbetstagare" i direktivet är gemenskapsövergripande och kan inte frångås genom definitioner i den nationella lagstiftningen. Definitionen av "arbetstagare som nyligen har fött barn" eller "arbetstagare som ammar" fastställs däremot i nationell lagstiftning, vilket leder till ojämlik behandling i medlemsstaterna. Skillnaderna i medlemsstaternas lagstiftning när det gäller definitionen av ammande arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn innebär att det skydd som erbjuds kvinnor varierar betydligt. Att kräva att en gravid kvinna underrättar sin arbetsgivare i enlighet med nationell praxis leder dessutom inte bara till skillnader i behandling utan kan också avsevärt begränsa det skydd som erbjuds genom direktivet.

11.2. Arbetstagarens rättigheter

Eftersom barnledigheten enligt lagstiftningen i de flesta medlemsstater är längre än vad som föreskrivs i direktivet behöver bestämmelsen om barnledighetens längd inte ändras. Trots att det i direktivet föreskrivs att barnledigheten skall vara 14 veckor, är bara två veckor därav obligatoriska. I majoriteten av medlemsstaterna är den obligatoriska barnledigheten dock mycket längre och förbjuder arbete både före och efter förlossningen. Under denna tidsperiod betalas kvinnan vanligtvis endast en viss procent av sin normala lön eller också har hon rätt till sociala förmåner.

Det finns en motsättning mellan säkerställandet av att graviditet inte utnyttjas som en ursäkt för diskriminering av kvinnor och behovet av åtgärder för att skydda gravida kvinnor. Ett exempel på detta är nattarbete. I direktivet föreskrivs att en kvinna inte

får åläggas nattarbete under graviditeten och en period efter förlossningen, under förutsättning att hon kan uppvisa ett läkarintyg som styrker att detta är nödvändigt med hänsyn till hennes hälsa och säkerhet. Principen om likabehandling betyder att kvinnor har samma rätt som män att utföra nattarbete, men att ett begränsat undantag på grund av hälso- eller säkerhetsskäl kan beviljas gravida kvinnor och kvinnor som nyligen har fött barn. Artikel 7 i direktivet motsvarar behovet av att särskilt skydda gravida kvinnors hälsa och säkerhet samtidigt som man beaktar deras allmänna rätt till icke-diskriminering, enligt vilken de tillåts att utföra nattarbete.

Av de uppgifter som inkommit för denna rapport framgår det tydligt att man i vissa medlemsstater har bortsett från kvinnors rätt till icke-diskriminering när man infört förbud mot nattarbete. Att förbjuda nattarbete för gravida kvinnor utan att göra en bedömning av riskerna med arbetet i fråga leder till att kvinnor i nästan alla medlemsstater beviljas ledighet från arbetet och därmed går miste om sin lön.

I artikel 1.3 i direktivet sägs att medlemsstaterna inte får utnyttja direktivet till att *sänka* skyddsnivån för gravida arbetstagare eller arbetstagare som nyligen har fött barn eller ammar, i förhållande till den skydds nivå som rådde innan direktivet antogs. Artikel 118a.3 i fördraget är också av betydelse när det gäller nationella åtgärder som kanske går utöver bestämmelserna i direktivet:

"De bestämmelser som antagits enligt denna artikel skall inte hindra någon medlemsstat från att bibehålla eller införa sådana mera långtgående bestämmelser för att värna om arbetsvillkoren som är förenliga med detta fördrag."

Domstolen bekräftade den 17 december 1998 i mål C-2/97 Societa Italiana Petroli SpA mot Borsana Srl att om ett direktiv om minimikrav antas enligt artikel 118a står det medlemsstaterna fritt att införa mer långtgående bestämmelser för att värna om arbetsvillkoren. Domstolen verkade dock antyda att sådana bestämmelser måste överensstämma med gemenskapsåtgärder inom området arbetstagares hälsa och säkerhet och måste tillämpas på ett icke-diskriminerande sätt, så att de inte hindrar utövandet av de grundläggande friheterna i fördraget.

Trots att uppsägning under graviditeten eller barnledigheten är förbjuden enligt direktivet innehåller det inga bestämmelser om kvinnans rätt att återvända till sitt arbete eller till motsvarande uppgifter efter barnledighetens slut. Vissa länder (Irland, Luxemburg, Finland och Förenade kungariket) har i sin nationella lagstiftning garanterat rätten att återvända till arbetet, vilket är den naturliga följderna av förbudet mot uppsägning. Kommissionen kommer att överväga hur detta problem skall hanteras.

Frågan om ersättning under ledighet av hälso- eller säkerhetsskäl och under barnledighet är avgörande för att kvinnor skall kunna utnyttja rätten till ledighet. Ersättning under ledighet från arbetet på grund hälso- eller säkerhetsskäl, i enlighet med artiklarna 5-7, tycks ha garanterats tämligen väl genom medlemsstaternas genomförandeåtgärder. Ersättningen under denna tid består av en blandning av lön från arbetsgivaren och statliga förmåner. Även om en del medlemsstater ställer villkor för denna rätt verkar dessa inte vara för betungande.

Situationen är svårare när det gäller ersättning under barnledigheten. Mer generösa bestämmelser gäller ibland för statliga tjänstemän eller till följd av vissa kollektivavtal, men under barnledigheten betalas så gott som alla kvinnor sociala förmåner. Även om storleken på dessa förmåner kan vara kopplad till kvinnans tidigare lön är de i vanliga fall betydligt lägre än lönen. Intressant är att betalningsskyldigheten helt och hållet tillkommer staten snarare än arbetsgivaren. Direktivet gör det möjligt att ställa villkor för berättigande och alla medlemsstater har utnyttjat denna bestämmelse. Villkoren kan bestå av allt från vissa minimiperioder av bosättning, försäkring eller inbetalning av socialförsäkringsavgifter, anställning eller tidigare lönenivå.

Det finns inga tillförlitliga uppgifter om de praktiska följderna av de villkor som kvinnor måste uppfylla för att få ersättning under barnledigheten, och det är därför omöjligt att avgöra hur stor procentandel av barnlediga kvinnor som inte har rätt till någon ersättning alls. Att inte få någon som helst ersättning under barnledigheten kommer att göra det mycket svårt för en del kvinnor att ta barnledighet, vilket därmed sänker det skydd som erbjuds genom direktivet. För att möjliggöra en korrekt bedömning av denna aspekt av direktivets genomförande kommer kommissionen att begära ytterligare information om de villkor som ställs i medlemsstaterna för rätt till ersättning under barnledigheten.

Domstolens dom i målet Kommissionen mot Luxemburg¹¹ förtjänar i detta sammanhang att nämnas. Domstolen ansåg att ersättning vid barnafödelse och moderskapspenning var "sociala förmåner" enligt artikel 7.2 i förordning nr 1612/68 och att ett krav på bosättning innebar indirekt diskriminering av migrerande arbetstagare som jämfört med nationella arbetstagare med större sannolikhet inte kunde uppfylla kravet på bosättning. Vidare konstaterades att moderskapspenningen var en social förmån enligt förordning nr 1408/71, i vilken det föreskrivs i artikel 18 att om rätten till förmåner kräver att försäkrings-, anställnings- eller bosättningsperioder har fullgjorts måste medlemsstaten beakta försäkrings-, anställnings- eller bosättningsperioder som har fullgjorts i en annan medlemsstat. Av de uppgifter som medlemsstaterna har lämnat framgår det inte klart huruvida beviljandet av moderskapspenning är helt förenligt med principerna i förordningarna 1612/68 och 1408/71 i fråga om migrerande arbetstagare som är gravida eller nyligen har fött barn. På denna punkt kommer man att be medlemsstaterna inkomma med tilläggsuppgifter.

På det hela taget har direktiv 92/85/EEG genomförts väl av medlemsstaterna. Det har säkerställt att kvinnor som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar är berättigade till samma hälso- och säkerhetsstandarder på arbetet i hela Europeiska unionen. Deras rättigheter som arbetstagare är också desamma, vilket är väsentligt för förvärvsarbetande mödrar. De rättigheter som fastställs i direktivet bildar en god grund för kvinnors dubbelroll som arbetstagare och som mödrar, två roller som kräver både särskilt skydd och icke-diskriminering. Även om överträdelseförfaranden har inletts i relativt många fall på grund av bristen att till fullo genomföra vissa av bestämmelserna i direktivet, kommer inga förfaranden att inledas mot någon medlemsstat för att den helt och hållet skulle ha försummat att genomföra direktivet, i och med att den nya lagstiftningen har trätt i kraft i Luxemburg. Att direktivet har

¹¹ Mål C-111/91, Rättsfallsamling I-817.

genomförts förhållandevis väl i medlemsstaterna märks av de få klagomål som riktats till kommissionen om gravida arbetstagares rättigheter.

ANNEX 1

RÅDETS DIREKTIV 92/85/EEG

av den 19 oktober 1992

om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG)

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen, särskilt artikel 118a i detta,

med beaktande av kommissionens förslag, som lämnats efter samråd med Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor¹,

i samarbete med Europaparlamentet²,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande³, och

med beaktande av följande:

Enligt artikel 118a i fördraget skall rådet genom direktiv anta minimikrav, främst i fråga om arbetsmiljön, i syfte att förbättra arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Detta direktiv skall inte kunna åberopas som stöd för någon försämring av den skyddsnivå som redan uppnåtts i vissa medlemsstater, eftersom medlemsstaterna enligt fördraget är förpliktigade att främja förbättringar av villkoren inom detta område och att harmonisera dessa villkor med bibehållen skyddsnivå.

Enligt artikel 118a i fördraget får dessa direktiv inte medföra sådana administrativa, finansiella och rättsliga hinder som försvårar etablering och utveckling av små och medelstora företag.

Enligt beslut 74/325/EEG⁴, senast ändrat genom Anslutningsakten för Spanien och Portugal, skall kommissionen samråda med Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor, då den utarbetar förslag inom detta område.

I den sociala stadga som stats- och regeringscheferna i elva medlemsstater antog vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989 fastställs följande, i synnerhet i artikel 19:

¹ EGT C 281, 9.11.1990, s. 3, och EGT C 25, 1.2.1991, s. 9.

² EGT C 19, 28.1.1991, s. 177 och EGT C 150, 15.6.1992, s. 99.

³ EGT C 41, 18.2.1991, s. 29.

⁴ EGT L 185, 9.7.1974, s. 15.

"Varje arbetstagare skall ha tillfredsställande hälso- och säkerhetsförhållanden på sin arbetsplats. Lämpliga åtgärder skall vidtas för att med bibehållen skyddsnivå uppnå ytterligare harmonisering inom detta område."

Kommissionens åtgärdsprogram för att genomföra den sociala stadgan syftar bland annat till att rådet skall anta ett direktiv om skydd för gravida kvinnliga arbetstagare.

Enligt artikel 15 i rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet⁵ skall särskilt utsatta riskgrupper skyddas mot de faror som speciellt berör dem.

Gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar måste i flera avseenden anses vara en särskilt utsatt riskgrupp, och åtgärder måste vidtas till skydd för deras säkerhet och hälsa.

Detta skydd av säkerhet och hälsa för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar får inte leda till någon ogynnsam behandling av kvinnor på arbetsmarknaden eller stå i strid med direktiven om lika behandling för kvinnor och män.

Vissa slag av arbetsuppgifter kan medföra en särskild risk för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan komma att exponeras för farliga agenser, arbetsprocesser eller arbetsförhållanden. Dessa risker måste följaktligen bedömas, och resultatet av denna bedömning måste meddelas till de kvinnliga arbetstagarna eller deras representanter.

Vidare bör åtgärder vidtas till skydd för dessa arbetstagare, om resultatet av denna bedömning är att risker föreligger för kvinnliga arbetstagare.

Gravida arbetstagare och arbetstagare som ammar får inte utföra arbetsuppgifter som har visats medföra risk för exponering för vissa särskilt farliga agenser eller som medför arbetsförhållanden, som kan äventyra deras säkerhet och hälsa.

Bestämmelser bör införas om att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar inte skall kunna åläggas nattarbete, då hänsynen till deras säkerhet och hälsa kräver detta.

För gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar krävs med hänsyn till deras särskilda känslighet en rättighet till minst 14 sammanhängande veckors barnledighet, före eller efter förlossningen, samt en obligatorisk barnledighet på minst två veckor före eller efter förlossningen.

Risken för att gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar kan sägas upp av skäl som sammanhänger med deras tillstånd kan ha skadliga effekter på dessa arbetstagares fysiska och psykiska hälsa. Det bör därför föreskrivas om förbud mot uppsägning på sådana grunder.

Åtgärder för att organisera arbetet med hänsyn till hälsoskydd för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar skulle vara verkningslösa,

⁵ EGT L 183, 29.6.1989, s. 1.

om de inte vore förbundna med bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen lön eller skälig ersättning.

Även åtgärder beträffande barnledighet skulle vara verkningslösa, om de inte vore förbundna med bibehållna rättigheter enligt anställningsavtalet, inklusive bibehållen lön eller skälig ersättning.

Uttrycket "skälig ersättning" i samband med barnledighet skall betraktas som en teknisk utgångspunkt för att fastställa en lägsta skyddsnivå och får under inga omständigheter ges innebörden att graviditet skulle kunna jämföras med sjukdom.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

AVSNITT I

SYFTE OCH DEFINITIONER

Artikel 1

Syfte

1. Detta direktiv, som är det tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG, har till syfte att åtgärder skall införas som främjar säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar.
2. Bestämmelserna i direktiv 89/391/EEG skall, med undantag av artikel 2.2 i detta, tillämpas fullt ut inom hela det område som avses i punkt 1 utan att det påverkar tillämpningen av de strängare eller mer detaljerade bestämmelserna i detta direktiv.
3. Detta direktiv får inte leda till en sänkning av skyddsnivån för gravida arbetstagare och arbetstagare som nyligen har fött barn eller som ammar i förhållande till den skyddsnivå som råder i den enskilda medlemsstaten den dag detta direktiv antas.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv avses med

- a) *gravid arbetstagare*: gravid arbetstagare, som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,
- b) *arbetstagare som nyligen har fött barn*: arbetstagare som nyligen har fött barn enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis,

- c) *arbetstagare som ammar*: arbetstagare som ammar enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis och som underrättar arbetsgivaren om sitt tillstånd enligt nationell lagstiftning eller praxis.

AVSNITT II

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 3

Riktlinjer

1. Kommissionen skall, i samråd med medlemsstaterna och med biträde av Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor, utarbeta riktlinjer för bedömning av kemiska, fysikaliska och biologiska agenser samt industriprocesser som anses medföra risker för säkerhet och hälsa för de arbetstagare som avses i artikel 2.

Dessa riktlinjer skall även omfatta arbetsrörelser och arbetsställningar, psykisk och fysisk uttröttnings och andra former av psykiska och fysiska påfrestningar i samband med de arbetsuppgifter som utförs av de arbetstagare som avses i artikel 2.

2. De riktlinjer som avses i punkt 1 skall vara vägledande vid den bedömning som avses i artikel 4.1.

Medlemsstaterna skall därför informera samtliga arbetsgivare och samtliga kvinnliga arbetstagare eller deras representanter inom respektive medlemsstat om dessa riktlinjer.

Artikel 4

Bedömning och information

1. Arbetsgivaren skall bedöma arten, graden och varaktigheten av den exponering som arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 utsätts för inom företaget eller verksamheten i fråga om samtliga arbetsuppgifter som kan medföra särskild risk för exponering för agenser, processer eller arbetsförhållanden enligt den icke-uttömmande förteckningen i bilaga 1. Bedömningen får göras självständigt eller med hjälp av utomstående sakkunniga inom området skyddsåtgärder och förebyggande åtgärder enligt artikel 7 i direktiv 89/391/EEG och skall ske i syfte att

- bedöma varje risk för säkerhet och hälsa och varje möjlig inverkan på graviditet eller amning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2,
- avgöra vilka åtgärder som bör vidtas.

2. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 10 i direktiv 89/391/EEG, skall information om resultaten av den bedömning, som avses i punkt 1, och om samtliga åtgärder, som skall vidtas med avseende på säkerhet och hälsa i arbetet, lämnas till arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 och till arbetstagare som kan antas befinna sig i något av de tillstånd som avses i artikel 2 inom företaget eller verksamheten i fråga eller dessas representanter.

Artikel 5

Åtgärder med anledning av resultatet av bedömningen

1. Utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 6 i direktiv 89/391/EEG, skall arbetsgivaren, om resultatet av den bedömning som avses i artikel 4.1 visar på risk för säkerhet och hälsa eller inverkan på graviditet eller amning för någon arbetstagare enligt definitionen i artikel 2, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att denna risk undanröjs genom en tillfällig ändring av arbetsförhållandena eller arbetstiden för arbetstagaren i fråga.
2. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ändra arbetstagarens arbetsförhållanden eller arbetstid, eller om detta inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl, skall arbetsgivaren vidta nödvändiga åtgärder för att ge arbetstagaren i fråga andra arbetsuppgifter.
3. Om det av tekniska eller andra objektiva skäl inte är möjligt att ge arbetstagaren andra arbetsuppgifter, eller om detta inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl, skall arbetstagaren i fråga beviljas ledighet enligt nationell lagstiftning eller praxis under så lång tid som detta är nödvändigt för att skydda hennes säkerhet och hälsa.
4. Bestämmelserna i denna artikel skall med vederbörliga ändringar tillämpas även i det fall då en arbetstagare som utför en arbetsuppgift som är förbjuden enligt artikel 6 blir gravid eller börjar amma och underrättar sin arbetsgivare om detta.

Artikel 6

Fall då exponering är förbjuden

Utöver vad som följer av allmänna bestämmelser om arbetarskydd, särskilt sådana som avser gränsvärden för exponering i arbetet

1. får gravida arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 a inte under några omständigheter åläggas att utföra arbetsuppgifter som enligt bedömningen medför risk för exponering för agenser eller arbetsförhållanden som kan äventyra säkerhet och hälsa enligt förteckningen i avsnitt A i bilaga 2,
2. får arbetstagare som ammar enligt definitionen i artikel 2 c inte under några omständigheter åläggas att utföra arbetsuppgifter som enligt bedömningen medför risk för exponering för agenser eller arbetsförhållanden som kan äventyra säkerhet och hälsa enligt förteckningen i avsnitt B i bilaga 2.

Artikel 7

Nattarbete

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 inte åläggs nattarbete under graviditetstiden och en period efter förlossningen som skall fastställas av den nationella arbetarskyddsmyndigheten, under förutsättning att arbetstagaren i fråga kan uppvisa

ett läkarintyg enligt det förfarande som respektive medlemsstat har fastställt som styrker att detta är nödvändigt med hänsyn till hennes säkerhet och hälsa.

2. De åtgärder som avses i punkt 1 skall ge möjlighet, enligt nationell lagstiftning eller praxis, till

- a) övergång till arbete på dagtid, eller
- b) arbetsledighet eller förlängd barnledighet, om en sådan arbetstidsändring inte är möjlig av tekniska eller andra objektiva skäl eller inte rimligen kan krävas av klart redovisade skäl.

Artikel 8

Barnledighet

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

2. Av den barnledighet som föreskrivs i punkt 1 skall minst två veckor vara obligatoriska under tiden före eller efter förlossningen enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 9

Ledighet för mödravårdsundersökningar

Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att gravida arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 a enligt nationell lagstiftning eller praxis är berättigade till ledighet utan förlust av lön för att genomgå mödravårdsundersökningar, om dessa undersökningar måste ske på arbetstid.

Artikel 10

Förbud mot uppsägning

För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

1. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att förhindra att sådana arbetstagare som avses i artikel 2 sägs upp under tiden från början av graviditeten och till utgången av den barnledighet som avses i artikel 8.1, om detta inte sker i undantagsfall av skäl som inte sammanhänger med deras tillstånd och som enligt nationell lagstiftning eller praxis utgör tillräcklig grund för uppsägning, samt i tillämpliga fall, den behöriga myndigheten har lämnat sitt medgivande.

2. Om en arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 sägs upp under den tid som avses i punkt 1, skall arbetsgivaren lämna en uttömmande skriftlig motivering till detta.
3. Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att skydda sådana arbetstagare som avses i punkt 2 från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt punkt 1.

Artikel 11

Arbetstagarnas rättigheter

För att garantera att de arbetstagare som avses i artikel 2 skall kunna åtnjuta de rättigheter till skydd av säkerhet och hälsa som erkänns i denna artikel fastställs följande:

1. I de fall som avses i artikel 5-7 skall de rättigheter som följer av anställningsavtalet, även i fråga om bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning, säkerställas i nationell lagstiftning eller praxis för sådana arbetstagare som avses i artikel 2.
2. I det fall som avses i artikel 8 skall följande säkerställas:
 - a) Rättigheter enligt anställningsavtal, utöver dem som avses i punkt b, för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.
 - b) Bibehållen lön eller rätt till skälig ersättning för arbetstagare enligt definitionen i artikel 2.
3. Den ersättning som avses i punkt 2 b skall anses skälig om den garanterar minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl, med förbehåll för eventuellt tak för ersättningen som fastställts i nationell lagstiftning.
4. Medlemsstaterna får ställa som villkor för den rätt till lön eller ersättning som avses i punkterna 1 och 2 b att arbetstagaren i fråga skall uppfylla de villkor för rätt till sådana förmåner som fastställs i nationell lagstiftning.

Det får under inga omständigheter ställas som villkor att arbetstagaren skall ha varit anställd viss tid som överstiger tolv månader omedelbart före den förväntade förlossningstiden.

Artikel 12

Försvar av rättigheter

Medlemsstaterna skall i sina nationella rättssystem införa de bestämmelser som är nödvändiga för att ge samtliga arbetstagare, som anser att deras rättigheter åsidosatts genom att de skyldigheter som följer av detta direktiv inte har iakttagits, möjlighet att

få sina krav prövade i domstol eller genom hänvändelse till andra behöriga myndigheter enligt nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 13

Ändringar av bilagorna

1. Rent tekniska ändringar av bilaga 1 till följd av teknisk utveckling, förändringar av internationella regler eller specifikationer och av nya rön inom det område som omfattas av detta direktiv skall antas enligt det förfarande som fastställs i artikel 17 i direktiv 89/391/EEG.
2. Bilaga 2 får endast ändras enligt det förfarande som fastställs i artikel 118a i fördraget.

Artikel 14

Slutbestämmelser

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast två år efter det att det har antagits eller, senast två år efter antagandet av detta direktiv, säkerställa att arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal har infört sådana bestämmelser som erfordras, varvid medlemsstaterna skall införa de bestämmelser som krävs för att vid varje tidpunkt kunna garantera de resultat som föreskrivs i detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.
2. När en medlemsstat antar bestämmelser till följd av punkt 1 skall dessa innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.
3. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar, eller redan har antagit, inom det område som omfattas av detta direktiv.
4. Medlemsstaterna skall vart femte år lämna till kommissionen en rapport om tillämpningen av bestämmelserna i detta direktiv, i vilken även de synpunkter som framförts av arbetsmarknadens parter skall ingå.

Medlemsstaterna skall dock lämna den första rapporten till kommissionen om tillämpningen av bestämmelserna i detta direktiv tillsammans med de synpunkter som framförts av arbetsmarknadens parter fyra år efter det att detta direktiv har antagits.

Kommissionen skall underrätta Europaparlamentet, rådet, Ekonomiska och sociala kommittén och Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor om detta.

5. Kommissionen skall regelbundet till Europaparlamentet, rådet och Ekonomiska och sociala kommittén lämna en rapport om tillämpningen av detta direktiv med beaktande av punkt 1-3.

6. Rådet skall ta upp detta direktiv till förnyad prövning på grundval av en utvärdering som bygger på de rapporter som avses i punkt 4 andra stycket och, om behov skulle föreligga, på grundval av ett förslag som kommissionen skall lämna senast fem år efter det att detta direktiv antagits.

Artikel 15

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Luxemburg den 19 oktober 1992.

På rådets vägnar

D. CURRY
Ordförande

BILAGA I

ICKE-UTTÖMMANDE FÖRTECKNING ÖVER DE AGENSER, PROCESSER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

som avses i artikel 4.1

A. Agenser

1. *Fysikaliska agenser*, som anses kunna medföra fosterskador eller avlossning av moderkakan, särskilt
 - a) stötar, vibrationer och rörelser,
 - b) manuell hantering av laster, som kan medföra risker, särskilt för rygg- och ländryggsskador,
 - c) buller,
 - d) joniserande strålning*,
 - e) icke-joniserande strålning,
 - f) extrem kyla eller hetta,
 - g) arbetsrörelser och arbetsställningar, förflyttningar - inom eller utom anläggningen, psykisk eller fysisk uttröttnings och annan fysisk belastning som sammanhänger med de arbetsuppgifter som utförs av arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 i direktivet.

2. *Biologiska agenser*

Biologiska agenser i riskgrupperna 2, 3 och 4 enligt definitionen i artikel 2 d 2-2 d 4 i direktiv 90/679/EEG¹, i den mån det är känt att dessa agenser eller de terapeutiska åtgärder som nödvändiggörs på grund av dem äventyrar gravida kvinnors och det ofödda barnets hälsa, och såvida nämnda agenser ännu inte har medtagits i bilaga II.

3. *Kemiska agenser*

Följande kemiska agenser, i den mån det är känt att de äventyrar gravida kvinnors och fosters hälsa, och såvida de ännu inte har medtagits i bilaga II:

- a) Ämnen med R 40-, R 45-, R 46- och R 47-märkning enligt direktiv 67/548/EEG², i den mån de ännu inte har medtagits i bilaga II.

* Se direktiv 80/836/Euratom (EGT L 246, 17.9.1980, s. 1).

¹ EGT L 374, 31.12.1990, s. 1.

² EGT L 196, 16.8.1967, s. 1. Detta direktiv är senast ändrat genom direktiv 90/517/EEG (EGT L 287, 19.10.1990, s. 37).

- b) Kemiska agenser som är införda i bilaga I till direktiv 90/394/EEG³.
- c) Kvicksilver och kvicksilverföreningar.
- d) Mitoshämmande läkemedel.
- e) Koloxid.
- f) Kemiska agenser, som visats ge skadliga verkningar då de upptas genom huden.

B. Processer

Arbetsprocesser som upptas i bilaga I till direktiv 90/394/EEG.

C. Arbetsförhållanden

Gruvarbete under jord.

³ EGT L 196, 26.7.1990, s. 1.

BILAGA II

ICKE-UTTÖMMANDE FÖRTECKNING ÖVER DE AGENSER OCH ARBETSFÖRHÅLLANDEN

som avses i artikel 6

A. Gravida arbetstagare enligt definitionen i artikel 2 a

1. *Agenser*

a) Fysikaliska agenser

Arbete i miljö med lufttryck över en atmosfär, t.ex. i tryckkammare och vid dykning.

b) Biologiska agenser

Följande biologiska agenser:

- toxoplasma,

- röda-hundvirus,

såvida det inte kunnat visas att de gravida arbetstagarna har tillfredsställande immunitetsskydd mot dessa agenser.

c) Kemiska agenser

Bly och blyföreningar, i den mån dessa agenser kan upptas av den mänskliga organismen.

2. *Arbetsförhållanden*

Gruvarbete under jord.

B. Arbetstagare som ammar enligt definitionen i artikel 2 c

1. *Agenser*

a) Kemiska agenser

Bly och blyföreningar, i den mån dessa agenser kan upptas av den mänskliga organismen.

2. *Arbetsförhållanden*

Gruvarbete under jord.

ANNEX 2:

FRÅGEFORMULÄR FÖR EN RAPPORT OM GENOMFÖRANDET AV DIREKTIV 92/85 OM ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖRBÄTTRA SÄKERHET OCH HÄLSA PÅ ARBETSPLATSEN FÖR ARBETSTAGARE SOM ÄR GRAVIDA, NYLIGEN HAR FÖTT BARN ELLER AMMAR

Inledande kommentarer

Detta frågeformulär består av 25 frågor med anknytning till rådets direktiv 92/85/EEG. Enligt föreskrifterna i artikel 14.4 andra stycket i direktivet, skall medlemsstaterna besvara frågor om tillämpningen av bestämmelserna i detta direktiv, i vilka även de synpunkter som framförts av arbetsmarknadens parter skall ingå.

Om bestämmelserna i direktivet har införlivats genom lagstiftning eller kollektivavtal, ange artikel och rättsligt instrument och bifoga den berörda lagstiftnings- eller kollektivavtalstexten till svaret.

Vänligen ange vilken kategori av arbetstagare som täcks av de olika nationella förordningar eller kollektivavtal som införlivar direktivet.

Vänligen besvara frågorna i tillämpliga fall separat för arbetstagare i den privata sektorn och den offentliga sektorn.

Alla artiklar hänvisar till direktiv 92/85, om inte annat anges.

ARTIKEL 2: PERSONER SOM SKYDDAS

Artikel 2 a:

Fråga 1a: Vem betraktas som gravid arbetstagare i ert land i det syfte som avses i direktivet?

Fråga 1b: Täcker denna definition arbetstagare/personer vars anställningsavtal gäller

- i) visstidsanställningar,
- ii) tillfälliga anställningar.

Artikel 2 b:

Fråga 2: Hur definieras enligt nationell lagstiftning eller praxis i ert land arbetstagare som nyligen har fött barn?

Artikel 2 c:

Fråga 3: Hur definieras enligt nationell lagstiftning eller praxis i ert land arbetstagare som ammar?

Artikel 2 a - c:

Fråga 4a: Är det skydd som avses i direktivet i ert land beroende av om arbetstagaren har underrättat arbetsgivaren om sin graviditet?

Fråga 4b: Hur lång tid innan barnledigheten börjar skall arbetstagaren meddela arbetsgivaren om sin graviditet?

Fråga 4c: Vilka andra krav måste enligt nationell lagstiftning eller praxis uppfyllas för att man skall kunna anse att arbetsgivaren har underrättats om graviditeten i det syfte som avses i direktivet?

ARTIKEL 3 OCH 4: BEDÖMNING AV FARLIGA AGENSER OCH PROCESSER

Artikel 3.1:

Fråga 5: I väntan på de riktlinjer som utformas av kommissionen med hjälp av Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor, vilka riktlinjer används i ert land för riskbedömning?

Artikel 4:

Fråga 6: Vilken myndighet i ert land är ansvarig för övervakningen av att arbetsgivarna uppfyller sina skyldigheter, särskilt när det gäller riskbedömning och sådana åtgärder som skall vidtas med anledning av denna bedömning? Skall samma nationella myndighet se till att arbetstagare som sannolikt är i en sådan situation som avses i artikel 2 eller deras representanter underrättas i enlighet med bestämmelserna i direktivet?

ARTIKEL 5 OCH 6: ÅTGÄRDER MED ANLEDNING AV BEDÖMNINGEN OCH FÖRBUD MOT EXPONERING

Artikel 5:

Fråga 7: Vilka rättsliga och/eller praktiska åtgärder har vidtagits på nationell nivå för att se till att, om resultatet av bedömningen visar att arbetstagare utsätts för risk för säkerhet och hälsa, de arbetstagare som avses i artikel 2 kan utnyttja de åtgärder som föreskrivs i artikel 5, vilket kan innebära en tillfällig ändring av arbetsförhållandena eller arbetstiden, andra arbetsuppgifter eller ledighet under så lång tid som detta är nödvändigt?

Artikel 6:

Fråga 8: Vilka rättsliga och/eller praktiska åtgärder har vidtagits på nationell nivå för att hindra att gravida eller ammande arbetstagare måste utföra arbetsuppgifter som enligt bedömningen medför risk för exponering för agenser eller arbetsförhållanden som kan äventyra säkerhet och hälsa enligt förteckningarna i avsnitt A och B i bilaga 2?

ARTIKEL 7: NATTARBETE

Artikel 7.1:

Fråga 9a: Vilka åtgärder förekommer enligt nationell lagstiftning eller praxis som garanterar att de arbetstagare som avses i artikel 2 inte åläggs nattarbete under graviditeten?

Fråga 9b: Förutsätts arbetstagaren i ert land uppvisa ett läkarintyg för att inte åläggas nattarbete? Om ja, vilka villkor och förfaranden gäller för uppvisande av ett läkarintyg?

Fråga 10a: Vilken nationella myndighet har behörighet att fastställa längden på den period under vilken de arbetstagare som avses i artikel 2 inte åläggs nattarbete?

Fråga 10b: Under hur lång tid efter förlossningen kan de arbetstagare som avses i artikel 2 inte åläggas nattarbete i ert land?

Fråga 10c: Vilket förfarande följer man om den period som avses i fråga 10a ovan skall bestämmas separat i varje enskilt fall?

Artikel 7.2:

Fråga 11: Vilka åtgärder finns det enligt nationell lagstiftning eller praxis som säkerställer att de arbetstagare som avses i artikel 2, som inte kan åläggas nattarbete under graviditeten, ges möjlighet att övergå till arbete på dagtid?

Fråga 12: Vilka åtgärder finns det enligt nationell lagstiftning eller praxis som säkerställer att de arbetstagare som avses i artikel 2, som inte kan åläggas nattarbete under graviditeten, beviljas ledighet om övergång till arbete på dagtid inte är möjlig eller inte rimligen kan krävas?

ARTIKEL 11.1 OCH 11.4: BIBEHÅLLANDE AV ARBETSTAGARNAS RÄTTIGHETER ANGÅENDE DE FÖRFARANDEN SOM GÄLLER ARTIKLARNA 5, 6 OCH 7.

Artikel 11.1:

Fråga 13a: Vilka åtgärder i nationell lagstiftning eller praxis garanterar att de arbetstagare som avses i artikel 2, och vars arbetsförhållanden har ändrats vad gäller arbetsplats, arbetstider osv., enligt de förfaranden som finns för att trygga kraven i artikel 5 - 7, kan åtnjuta de rättigheter som följer av anställningsavtalet?

Fråga 13b: Vilka åtgärder i nationell lagstiftning eller praxis garanterar att de arbetstagare som avses i artikel 2, och som beviljas ledighet enligt artikel 5.3, bibehåller de rättigheter som följer av anställningsavtalet?

Fråga 13c: Vilken lönenivå/ersättningsnivå har de arbetstagare, som avses i artikel 2, och vars arbetsförhållanden har ändrats i sådana situationer som anges i artikel 5 - 7, rätt till enligt nationell lagstiftning eller praxis?

Fråga 13d: Vilken lönenivå/ersättningsnivå har de arbetstagare, som avses i artikel 2, och som beviljas ledighet enligt artikel 5.3, rätt till enligt nationell lagstiftning eller praxis?

Fråga 13e: Skall de arbetstagare som avses i frågorna 13a och 13b uppfylla några villkor (dvs. tidigare anställningstid eller krav på att ta emot annat lämpligt arbete) för att bibehålla sina övriga rättigheter som arbetstagare förutom rätten till ersättning?

Artikel 11.4:

Fråga 14: Är arbetstagarnas rätt till lön eller ersättning som avses i punkterna 13c och 13d ovan i ert land beroende av om den berörde arbetstagaren uppfyller de villkor som ger rätt till lön eller ersättning? Om detta är fallet, vilka är dessa villkor?

ARTIKEL 8 OCH 11.2 - 4: BARNLEDIGHET OCH BIBEHÅLLANDE AV ARBETSTAGARNAS RÄTTIGHETER

Vänligen besvara frågorna separat för arbetstagare i den privata sektorn och den offentliga sektorn.

Artikel 8.1:

Fråga 15a: Vilka åtgärder i nationell lagstiftning eller praxis garanterar att de arbetstagare som avses i artikel 2 är berättigade till sammanhängande barnledighet under minst 14 veckor?

Fråga 15b: Hur lång är barnledigheten i ert land?

Fråga 15c: När börjar barnledigheten officiellt enligt nationell lagstiftning eller praxis i ert land?

Fråga 15d: Måste barnledigheten tas ut under en viss period (t.ex. i förhållande till beräknad nedkomst)?

Fråga 15e: Är rätten till barnledighet beroende av att de arbetstagare som avses i artikel 2 uppfyller vissa villkor?

Artikel 8.2:

Fråga 16a: Vilka åtgärder i nationell lagstiftning eller praxis ser till att den sammanhängande barnledigheten inbegriper minst två veckor obligatorisk barnledighet?

Fråga 16b: Finns det krav på när den obligatoriska barnledigheten skall tas ut (t.ex. i förhållande till beräknad nedkomst)?

Artikel 11.2 (a):

Fråga 17a: Vilka åtgärder i nationell lagstiftning eller praxis garanterar att de arbetstagare som har barnledigt i den mening som avses i artikel 8 bibehåller sina rättigheter som arbetstagare under barnledigheten?

Fråga 17b: Har de arbetstagare som är barnlediga rätt att tjäna in pensionsrättigheter under barnledigheten? Om så är fallet, på vilka villkor?

Artikel 11.2 (b):

Fråga 18a: Vilka åtgärder i nationell lagstiftning eller praxis garanterar att arbetstagare under barnledigheten i den mening som avses i artikel 8 bibehåller sin lön eller har rätt till skälig ersättning?

Fråga 18b: Vilken är lönenivån för arbetstagare under barnledigheten?

Fråga 18c: Varierar ersättningen mellan olika kategorier av arbetstagare och under olika tidpunkter av barnledigheten? (Om så är fallet, beskriv det system för ersättning under barnledigheten som tillämpas i ert land.)

Artikel 11.3:

Fråga 19: Vilka åtgärder i nationell lagstiftning eller praxis garanterar att den ersättning som fås under barnledigheten är minst samma inkomst som arbetstagaren i fråga skulle ha uppburit vid arbetsuppehåll av hälsoskäl? (Om olika ersättningsnivåer gäller för olika kategorier av arbetstagare, besvara frågan separat för respektive kategori.)

Artikel 11.4:

Fråga 20: Ställs det villkor i ert land som arbetstagaren skall uppfylla för att ha rätt till lön eller ersättning under barnledigheten i den mening som avses i artikel 8? Om så är fallet, vilka är dessa villkor som ger rätt till dessa förmåner?

ARTIKEL 9 LEDIGHET FÖR MÖDRAVÅRDSUNDERSÖKNINGAR

Fråga 21: Vilka åtgärder i nationell lagstiftning eller nationell praxis garanterar att de arbetstagare som avses i artikel 2 a är berättigade till ledighet utan inkomstbortfall för att genomgå mödravårdsundersökningar, om dessa undersökningar måste ske på arbetstid?

ARTIKEL 10 FÖRBUD MOT UPPSÄGNING

Artikel 10.1:

Fråga 22a: Vilka åtgärder i nationell lagstiftning eller nationell praxis garanterar att arbetstagare inte kan sägas upp under tiden från början av graviditeten till utgången av den barnledighet som avses i artikel 8.1?

Fråga 22b: Under vilka omständigheter kan arbetsgivaren enligt nationell lagstiftning eller praxis i ert land säga upp en arbetstagare under tiden från början av graviditeten till utgången av den barnledighet som avses i artikel 8.1?

Fråga 22c: Vilken nationell myndighet är behörig att avgöra om en sådan uppsägning är laglig?

Fråga 22d: Enligt vilket förfarande kan en arbetsgivare i ert land få en uppsägning godkänd av den behöriga myndigheten?

Artikel 10.2:

Fråga 23: Vilka åtgärder föreskrivs i nationell lagstiftning eller praxis enligt vilka arbetsgivaren måste lämna en uttömmande skriftlig motivering till att han har sagt upp en arbetstagare under tiden från början av graviditeten till utgången av den barnledighet som avses i artikel 8.1?

Artikel 10.3:

Fråga 24: Vilka åtgärder föreskrivs i nationell lagstiftning eller praxis för att garantera att arbetstagare skyddas från följderna av uppsägningar som är otillåtna enligt artikel 10.1?

ARTIKEL 12 FÖRSVAR AV RÄTTIGHETER

Fråga 25a: Vilka metoder för rättsligt skydd erbjuds de arbetstagare som avses i artikel 2 i ert land vad gäller de skyldigheter som följer av detta direktiv?

Fråga 25b: Till vilken myndighet vänder sig de arbetstagare som avses i artikel 2 om de vill få sina krav prövade av annan behörig myndighet än nationell domstol?

Fråga 25c: Utesluter ett annat organs behörighet möjligheten att vända sig till nationell domstol i samma ärende?

Fråga 25d: Vilka andra typer av rättsliga tillsynsmekanismer finns i ert land på det område som avses i direktivet?

ANNEX 3:

**MEDLEMSSTATERNAS MEDDELANDE OM NATIONELLA
BESTÄMMELSER SOM GÄLLER FÖLJANDE DIREKTIV: Rådets direktiv
92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och
hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn
eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG)**

BELGIEN

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

DANMARK

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Bekendtgørelse nr. 825 af 20/09/1994 om gravide søfarendes ret til 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., kontantydelseskantoret, j.nr. 5210-105. Lovtidende A 1996 hæfte nr. 200 udgivet den 28/12/1996 s. 7235. RLOV

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TYSKLAND

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

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

GREKLAND

Loi numéro 1483/1984

Loi numéro 1414/1984

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

SPANIEN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FRANKRIKE

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

IRLAND

The Safety, Health and Welfare at Work (Pregnant Employees etc) Regulations, 1994

Statutory Instruments number 446 of 1994

The Maternity Protection Act, 1994

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ITALIEN

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

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

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

LUXEMBURG

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

NEDERLÄNDERNA

Ziektewet

Besluit zwangere werkneemsters van 2. Mei 1994

Arbeidsomstandighedenwet

Loodbesluit, new article 14a

Arbeidstijdenwet

Burgerlijk Wetboek

ÖSTERRIKE

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

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

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

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

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

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

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

Liste der Berufskrankheiten, Anlage 1 zum ASVG

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

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

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

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

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

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

PORTUGAL

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

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

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

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

FINLAND

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

Merimieslaki (423/78) 07/06/1978

SVERIGE

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

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

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

Föräldraledighetslag, Svensk författningssamling (SFS) 1995:584

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

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:57

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1993:34

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1992:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1986:17

Arbetskyddsstyrelsens författningssamling (AFS) 1995:1

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

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

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

FÖRENADE KUNGARIKET

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