

TILSKIPUN RÁÐSINS 92/85/EBE

frá 19. október 1992

um lögleiðingu ráðstafana til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti (túnda sértilskipun í skilningi 1. mgr. 16. gr. tilskipunar 89/391/EBE)

RÁÐ EVRÓPUBANDALAGANNA HEFUR,

með hliðsjón af stofnsáttmála Efnahagsbandalags Evrópu, einkum 118. gr. a,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar, sem gerð var í samráði við ráðgjafarnefndina um öryggi, hollustuhætti og heilsuvernd á vinnustað ⁽¹⁾,með hliðsjón af álitum Evrópuþingsins ⁽²⁾,með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndarinnar ⁽³⁾,*og að teknu tilliti til eftirfarandi:*

Í 118. gr. a í sáttmálanum er kveðið á um að ráðið skuli, með tilskipunum, samþykkja lágmarkskröfur til að stuðla að úrbótum, einkum á vinnuumhverfi, til að tryggja betur öryggi og heilsu starfsmanna.

Tilskipun þessi réttlætir ekki á neinn hátt að dregið sé úr þeirri vernd sem þegar hefur verið komið á í einstökum aðildarríkjum, því aðildarríkjum ber samkvæmt sáttmálanum að stuðla að bættum skilyrðum á þessu sviði, samræma skilyrðin og varðveita þann árangur sem náðst hefur.

Samkvæmt 118. gr. a í sáttmálanum ber að forðast í slíkum tilskipunum að setja stjórnunarlegar, fjárhagslegar og laga- legar skorður sem hindra myndu stofnun og þróun lífilla og meðalstórra fyrirtækja.

⁽¹⁾ Stj.útd. EB nr. C 281, 9. 11. 1990, bls. 3; og Stj.útd. EB nr. C 25, 1. 2. 1991, bls. 9.

⁽²⁾ Stj.útd. EB nr. C 19, 28. 1. 1991, bls. 177; og Stj.útd. EB nr. C 150, 15. 6. 1992, bls. 99.

⁽³⁾ Stj.útd. EB nr. C 41, 18. 2. 1991, bls. 29.

Samkvæmt ákvörðun 74/325/EBE ⁽⁴⁾, eins og henni var síðast breytt með aðildarlögunum frá 1985, hefur framkvæmdastjórnin samráð við ráðgjafarnefndina um öryggi, hollustuhætti og heilsuvernd á vinnustöðum við gerð til- lagna á þessu sviði.

Í yfirlýsingu bandalagsins um grundvallarréttindi launþega á sviði félagsmála, sem var samþykkt á fundi leiðtoga ráðs Evrópubandalaganna í Strassborg hinn 9. desember 1989 af ríkis- og ríkisstjórnarleiðtogum 11 aðildarríkja, segir í 19. mgr.:

„Sérhver launþegi verður að búa við fullnægjandi öryggis- og heilbrigðisskilyrði á vinnustað. Gera skal viðeigandi ráðstafanir til samræma enn frekar skilyrði á þessu sviði og um leið varðveita þann árangur sem náðst hefur.“

Framkvæmdastjórnin hefur í aðgerðaáætlun sinni um framkvæmd yfirlýsingar bandalagsins um grundvallarréttindi launþega á sviði félagsmála sett sem eitt af markmiðum sínum að ráðið samþykki tilskipun um að þungaðar konur njóti verndar á vinnustöðum.

Í 15. gr. tilskipunar ráðsins 89/391/EBE frá 12. júní 1989 um lögleiðingu ráðstafana er stuðla að bættu öryggi og heilsu starfsmanna á vinnustöðum ⁽⁵⁾ er kveðið á um að verja beri áhættuhópa fyrir þeim hættum sem eru mjög alvarlegar fyrir þá.

Starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti hljóta í ýmsu tilliti að teljast áhættuhópur og

⁽⁴⁾ Stj.útd. EB nr. L 185, 9. 7. 1974, bls. 15.

⁽⁵⁾ Stj.útd. EB nr. L 183, 29. 6. 1989, bls. 1.

verður að gera ráðstafanir til verndar öryggi og heilbrigði þessa hóps.

Verndun öryggis og heilbrigðis starfsmanna sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti má ekki leiða til þess að staða kvenna á vinnumarkaði versni, og ekki rýra réttindi í tilskipunum um jafnræði karla og kvenna.

Sum störf kunna að hafa þá hættu í för með sér að starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti verði fyrir áhrifum af hættulegum efnum, vinnslu- aðferðum eða vinnuskilyrðum. Hættu af því tagi verður að meta og kynna matsniðurstöður fyrir konum á vinnumarkaði og/eða fulltrúum þeirra.

Ef matsniðurstöður sýna að öryggi og heilbrigði kvenna á vinnumarkaði sé hættu búin verður að gera ráðstafanir þeim til verndar.

Þungaðir starfsmenn og starfsmenn sem hafa börn á brjósti mega ekki vinna störf sem matsniðurstöður sýna að fylgir hættu vegna hættulegra efna eða vinnuskilyrða sem stofnar öryggi og heilbrigði í voða.

Setja þarf ákvæði um að starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti þurfi ekki að vinna að næturlagi ef slíkt er nauðsynlegt með hliðsjón af öryggi þeirra og heilbrigði.

Starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti eru viðkvæmir og þurfa því að eiga rétt til fæðingarorlofs í minnst 14 vikur samfellt fyrir og/eða eftir barnsburð og skyldubundins fæðingarorlofs í minnst 2 vikur fyrir og/eða eftir barnsburð.

Hætta á að starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti sé sagt upp vegna ásigkomulag síns getur haft slæm áhrif á líkamlegt og andlegt ástand þeirra. Setja þarf ákvæði sem banna uppsagnir af þessu tagi.

Ráðstafanir varðandi vinnuskiplagningu til verndar heilbrigði starfsmanna sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti hafa enga þýðingu nema með þeim séu varðveitt réttindi sem tengjast ráðningarsamningi, þar á meðal til launa og/eða til hæfilegra bóta.

Þá hafa ákvæði varðandi fæðingarorlof enga þýðingu nema með þeim séu varðveitt réttindi sem tengjast ráðningarsamningi og/eða réttur til launa eða hæfilegra bóta.

Líta skal á hugtakið hæfilegar bætur í tengslum við fæðingarorlof sem tæknilega viðmiðun til að ákveða lágmarksvernd og má ekki undir neinum kringumstæðum túlka það þannig að þungun sé jafnað við sjúkdóm.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

I. ÞÁTTUR

MARKMIÐ OG SKILGREININGAR

1. gr.

Markmið

1. Markmiðið með þessari tilskipun, sem er tífunda sértilskipun í skilningi 1. mgr. 16. gr. tilskipunar 89/391/EBE, er að gera ráðstafanir til að bæta á vinnustöðum öryggi og heilbrigði starfsmanna sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti

2. Ákvæði tilskipunar 89/391/EBE, að undanskilinni 2. mgr. 2. gr., gilda að fullu á öllum sviðum sem um getur í 1. mgr., samanber þó strangari og/eða sértækari ákvæði sem þessi tilskipun felur í sér.

3. Þessi tilskipun má ekki draga úr þeirri vernd er starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti njóta í hverju aðildarríki daginn sem þessi tilskipun er samþykkt.

2. gr.

Skilgreiningar

Í tilskipun þessari er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

- þungaður starfsmaður*: þungaður starfsmaður sem greinir vinnuveitanda sínum frá ásigkomulagi sínu í samræmi við innlenda löggjöf og/eða venjur;
- starfsmaður sem hefur nýlega alið barn*: starfsmaður sem hefur nýlega alið barn í skilningi innlendarar löggjafar og/eða venja og greinir vinnuveitanda sínum frá ásigkomulagi sínu í samræmi við þessa löggjöf og/eða venjur;
- starfsmaður sem hefur barn á brjósti*: starfsmaður sem hefur barn á brjósti í skilningi innlendarar löggjafar og/eða venja og greinir vinnuveitanda sínum frá ásigkomulagi sínu í samræmi við þessa löggjöf og/eða venjur.

II. ÞÁTTUR

5. gr.

ALMENN ÁKVÆÐI

3. gr.

Viðmiðunarreglur

1. Framkvæmdastjórnin setur, í samráði við aðildarríkin og með hjálp ráðgjafarnefndarinnar um öryggi, hollustu-hætti og heilsuvernd á vinnustöðum, viðmiðunarreglur um mat á efnafræðilegum, eðlisfræðilegum og líffræðilegum áhrifavöldum og vinnsluáðferðum sem talið er að hafi hættu í för með sér fyrir starfsmenn í skilningi 2. gr.

Í viðmiðunarreglunum í fyrstu málsgrein skal einnig fjallað um vinnuhreyfingar og -stillingar, andlega og líkamlega þreytu og andlega og líkamlega streitu af öðru tagi sem tengist vinnu starfsmanna í skilningi 2. gr.

2. Viðmiðunarreglurnar samkvæmt 1. mgr. eiga að vera til leiðbeiningar við matið samkvæmt 1. mgr. 4. gr.

Aðildarríkin skulu í þessu skyni kynna öllum vinnuveitendum og konum á vinnumarkaði og/eða fulltrúum þeirra þessar viðmiðunarreglur.

4. gr.

Mat og upplýsingar

1. Vegna allra starfa er geta haft í för með sér hættu sakir mengunar, vinnuáðferða eða vinnuskilyrða, samanber skrá í I. viðauka, skal vinnuveitandi sjálfur, eða verndar- og forvarnarþjónusta samkvæmt 7. gr. tilskipunar 89/391/EBE, meta eðli hættunnar í hlutaðeigandi fyrirtæki og/eða starfsstöð fyrir starfsmenn í skilningi 2. gr., umfang hennar og hve lengi hún stendur yfir svo hægt sé:

- að meta áhættu fyrir öryggi eða heilbrigði og hugsanleg áhrif á þungaða starfsmenn eða starfsmenn sem hafa börn á brjósti í skilningi 2. gr.,
- að ákveða hvaða ráðstafanir skuli gera.

2. Með fyrirvara um 10. gr. tilskipunar 89/391/EBE skal greina starfsmönnum í skilningi 2. gr., og starfsmönnum sem líklegt er að lendi í aðstæðum samkvæmt 2. gr., í hlutaðeigandi fyrirtæki og/eða starfsstöð, og/eða fulltrúum þeirra frá niðurstöðum matsins sem um getur í 1. mgr. og öllum ráðstöfunum varðandi öryggi og heilbrigði á vinnustað.

Aðgerðir í kjölfar matsniðurstaðna

1. Ef niðurstöður matsins samkvæmt 1. mgr. 4. gr. leiða í ljós að öryggi og heilbrigði starfsmanns, sem er þungaður eða hefur á brjósti í skilningi 2. gr., er í hættu, þá skal vinnuveitandi gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja, með því að breyta tímabundið vinnuskilyrðum og/eða vinnutíma hlutaðeigandi starfsmanns, að starfsmaðurinn sé ekki í voða vegna hættu af því tagi, samanber þó 6. gr. tilskipunar 89/391/EBE.

2. Ef tæknilega er ekki hægt eða óæskilegt að breyta vinnuskilyrðum og/eða vinnutíma eða ekki hægt að fara fram á það með góðum rökum svo sanngjarnt geti talist skal vinnuveitandi gera nauðsynlegar ráðstafanir til að fela hlutaðeigandi starfsmanni önnur störf.

3. Ef flutningur í annað starf er ekki gerlegur tæknilega og/eða óæskilegur eða ekki hægt að fara fram á hann með góðum rökum svo sanngjarnt geti talist skal hlutaðeigandi starfsmanni veitt leyfi í samræmi við innlenda löggjöf og/eða innlendar venjur í svo langan tíma sem nauðsynlegt er til að vernda öryggi og heilbrigði starfsmannsins.

4. Ákvæði þessarar greinar gilda að breyttu breytanda ef starfsmaður, er stundar starf sem er bannað samkvæmt 6. gr., verður þungaður eða byrjar að hafa börn á brjósti og greinir vinnuveitanda sínum frá því.

6. gr.

Tilvik þar sem vinna er bönnuð

Til viðbótar við almennu ákvæðin um vernd starfsmanna, einkum þau sem varða viðmiðunarmörk um mengun í starfi:

1. mega þungaðir starfsmenn í skilningi a-liðar 2. mgr. ekki undir neinum kringumstæðum vera skyldaðir til að vinna störf sem matið hefur sýnt að gætu verið hættuleg sakir mengunar eða vinnuskilyrða, samanber A-lið II. viðauka, og gætu stefnt öryggi og heilbrigði í voða;
2. mega starfsmenn sem hafa börn á brjósti í skilningi c-liðar 2. mgr. ekki undir neinum kringumstæðum vera skyldaðir til að vinna störf sem matið hefur sýnt að gætu verið hættuleg sakir mengunar eða vinnuskilyrða, samanber B-lið II. viðauka, og gætu stefnt öryggi og heilbrigði í voða.

7. gr.

Vinna að næturlagi

1. Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að starfsmenn sem um getur í 2. gr. séu ekki skyldað-

ir til að vinna að næturlagi á meðgöngutíma og í vissan tíma eftir barnsburð sem verður ákveðinn af lögbæru innlendu öryggis- og heilbrigðisyfirvaldi, við framvísun læknisvottorðs, í samræmi við reglur settar af aðildarríkjunum, um að slíkt sé nauðsynlegt með hliðsjón af öryggi og heilbrigði hlutaðeigandi starfsmanns.

2. Í ráðstöfununum sem um getur í 1. mgr. verður, í samræmi við innlenda löggjöf og/eða venjur, að felast möguleiki á:

- a) flutningi yfir í dagvinnu; eða
- b) leyfi frá vinnu eða framlengingu á fæðingarorlofi ef slíkur flutningur er tæknilega ógerlegur og/eða óæskilegur eða ekki hægt að fara fram á hann með góðum rökum svo sanngjarnt geti talist.

8. gr.

Fæðingarorlof

1. Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að starfsmenn í skilningi 2. gr. fái samfelld fæðingarorlof í minnst 14 vikur fyrir og/eða eftir barnsburð í samræmi við innlenda löggjöf og/eða venjur.

2. Í fæðingarorlofinu sem um getur í 1. mgr. skal felast skyldubundið fæðingarorlof í minnst tvær vikur fyrir og/eða eftir barnsburð í samræmi við innlenda löggjöf og/eða venjur.

9. gr.

Réttur til fjarvista frá vinnu vegna mæðraskoðunar á meðgöngutíma

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þungaðir starfsmenn í skilningi a-liðar 2. gr. eigi, í samræmi við innlenda löggjöf og/eða venjur, rétt til fjarvista frá vinnu, án launafrádráttar, til að fara í mæðraskoðun á meðgöngutíma, ef slík skoðun fer fram á vinnutíma.

10. gr.

Bann við uppsögnum

Til að tryggja að starfsmenn í skilningi 2. gr. geti nýtt sér viðurkennd réttindi sín um öryggis- og heilbrigðisvernd samkvæmt þessari grein, þá er kveðið á um eftirfarandi:

1. Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að banna uppsagnir starfsmanna í skilningi 2. gr. á tímabilinu frá upphafi meðgöngutíma til loka fæðingarorlofsins sem um getur í 1. mgr. 8. gr., nema í undantekningartilvikum er tengjast ekki ásigkomulagi þeirra og þar sem innlend löggjöf og/eða venjur heimila það, að því tilskildu að lögbært yfirvald veiti samþykki sitt.
2. Ef starfsmanni í skilningi 2. gr. er sagt upp á tímabilinu sem um getur í 1. lið verður vinnuveitandi að rökstyðja skriflega ástæðurnar til uppsagnarinnar.
3. Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að verja starfsmenn í skilningi 2. gr. fyrir afleiðingum uppsagnar sem er ólögleg samkvæmt 1. lið.

11. gr.

Réttindi tengd ráðningarsamningi

Til að tryggja að starfsmenn í skilningi 2. gr. geti nýtt sér viðurkennd réttindi sín um öryggis- og heilbrigðisvernd samkvæmt þessari grein, þá er kveðið á um eftirfarandi:

1. Í tilvikum sem um getur í 5., 6. og 7. gr. skulu réttindi tengd ráðningarsamningi, þar á meðal um áframhaldandi launagreiðslur og/eða rétt til hæfilegra bóta til starfsmanna í skilningi 2. gr., vera tryggð í samræmi við innlenda löggjöf og/eða venjur.
2. Í tilvikum sem um getur í 8. gr. verður að tryggja eftirfarandi:
 - a) réttindi tengd ráðningarsamningi starfsmanna í skilningi 2. gr., nema þau sem um getur í b-lið hér á eftir;
 - b) áframhaldandi launagreiðslur og/eða rétt til hæfilegra bóta til starfsmanna í skilningi 2. gr.
3. Bæturnar sem um getur í b-lið 2. mgr. teljast hæfilegar ef þær tryggja að minnsta kosti jafnmiklar tekjur og hlutaðeigandi starfsmaður fengi í veikindafrí, hugsanlega bundið við eitthvert hámark sem kveðið er á um í innlendra löggjöf.
4. Aðildarríkin geta bundið rétt til launa eða bóta sem um getur í 1. lið og b-lið 2. liðar skilyrðum um að starfsmaður fullnægi skilyrðum um rétt til slíkra bóta samkvæmt innlendra löggjöf.

Í þessum skilyrðum má ekki undir neinum kringumstæðum gera kröfu um að hlutaðeigandi hafi unnið lengur en tólf næstliðna mánuði fyrir áætlaðan fæðingardag.

12. gr.

Réttindi varin

Aðildarríkin skulu setja nauðsynleg ákvæði í réttarkerfi sínu sem gera öllum starfsmönnum er telja sig beitta órétti sakir þess að ekki er farið að skilmálum sem felast í tilskipun þessari kleift að leita réttar síns fyrir dómstólum (og/eða, í samræmi við innlenda löggjöf og/eða venjur) leita til annarra lögbærra yfirvalda.

13. gr.

Breytingar á viðaukunum

1. Breytingar á I. viðauka sem eru einvörðungu tæknilegs eðlis og gerðar vegna tækniframfara, breyttra alþjóðareglna eða alþjóðaskilgreininga og nýrra uppgötvana á því sviði sem tilskipun þessi nær til skulu samþykktar í samræmi við málsmeðferðina í 17. gr. tilskipunar 89/391/EBE.
2. II. viðauka má einungis breyta í samræmi við málsmeðferðina í 118. gr. a í sáttmálanum.

14. gr.

Lokaákvæði

1. Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórnsýsluákvæði til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en tveimur árum frá gildistöku hennar eða tryggja, í síðasta lagi tveimur árum frá gildistöku hennar, að samtök vinnuveitenda og launþega hafi komið sér saman um tilskilin ákvæði með samningum, og skulu þá aðildarríkin samþykkja öll nauðsynleg ákvæði svo þau geti ávallt tryggt þær niðurstöður sem þessi tilskipun mælir fyrir um. Þeim ber að tilkynna framkvæmdastjórninni það þegar í stað.
2. Þegar aðildarríkin samþykkja þessi ákvæði skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun

þegar þau verða birt opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.

3. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni helstu ákvæði úr landslögum sem hafa verið samþykkt um málefni sem tilskipun þessi nær til.

4. Aðildarríkin skulu á fimm ára fresti senda framkvæmdastjórninni skýrslu um framkvæmd ákvæða þessarar tilskipunar og gera þar grein fyrir sjónarmiðum vinnuveitenda og launþega.

Þó skulu aðildarríkin fyrst senda framkvæmdastjórninni skýrslu um framkvæmd ákvæða þessarar tilskipunar fjórum árum frá gildistöku hennar, og gera þar grein fyrir sjónarmiðum vinnuveitenda og launþega.

Framkvæmdastjórnin veitir Evrópuþinginu, ráðinu, efnahags- og félagsmálanefndinni og ráðgjafarnefndinni um öryggi, hollustuhætti og heilsuvernd á vinnustöðum upplýsingar.

5. Framkvæmdastjórnin leggur reglulega fyrir Evrópuþingið, ráðið og efnahags- og félagsmálanefndina skýrslu um framkvæmd þessarar tilskipunar með hliðsjón af 1., 2. og 3. mgr.

6. Ráðið endurskoðar þessa tilskipun á grundvelli mats sem er gert á grundvelli skýrslanna er um getur í annarri undirgrein 4. mgr. og, ef með þarf, á grundvelli tillögu sem framkvæmdastjórnin leggur fram í síðasta lagi fimm árum frá gildistöku tilskipunarinnar.

15. gr.

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Lúxemborg 19. október 1992.

Fyrir hönd ráðsins,

D. CURRY

forseti.

I. VIÐAUKI

**SKRÁ YFIR HELSTU ÁHRIFAVALDA, VINNUAÐFERÐIR OG VINNUSKILYRÐI
sem um getur í 1. mgr. 4. gr.****A. Áhrifavaldar**

1. *Eðlisfræðilegir áhrifavaldar*; þegar þeir teljast vera áhrifavaldar sem valda fósturskaða og/eða geta valdið því að legkaka losnar, einkum:

- a) högg, hristingur eða hreyfingar;
- b) burður á þungum hlutum sem hefur hættu í för með sér, einkum fyrir hrygg og lendar;
- c) hávaði;
- d) jónandi geislun^(*);
- e) ójónandi geislun;
- f) funhiti og brunakuldi;
- g) hreyfingar og stellingar, ferðir milli staða — annaðhvort innan eða utan starfsstöðvarinnar — andleg og líkamleg þreyta og annað líkamlegt álag sem tengist vinnu starfsmannsins í skilningi 2. gr. tilskipunarinnar.

2. *Líffræðilegir áhrifavaldar*

Líffræðilegir áhrifavaldar í 2., 3. og 4. áhættuflokki í skilningi 2., 3. og 4. liðar í d-lið 2. gr. í tilskipun 90/679/EBE⁽¹⁾, ef vitað er að þeir eða meðferð sem þeir krefjast getur skaðað heilsu þungaðra kvenna og fóstura og ef þeir eru ekki tilfærðir í II. viðauka.

3. *Efnafræðilegir áhrifavaldar*

Eftirtaldir efnafræðilegir áhrifavaldar, ef vitað er að þeir geta skaðað heilsu þungaðra kvenna og fóstura og ef þeir eru ekki tilfærðir í II. viðauka.

- a) efni merkt R 40, R 45, R 46 og R 47 samkvæmt tilskipun 67/548/EBE⁽²⁾ ef þau eru ekki tilfærð í II. viðauka;
- b) efnafræðilegir áhrifavaldar í I. viðauka við tilskipun 90/394/EBE⁽³⁾;
- c) kvikasilfur og kvikasilfurssambönd;
- d) mítósuheftandi lyf;
- e) kolmónoxíð;
- f) efnafræðilegir áhrifavaldar sem vitað er að hafa skaðleg áhrif gegnum húð.

B. Vinnuaðferðir

Vinnuaðferðir í I. viðauka tilskipunar 90/394/EBE.

C. Vinnuskilyrði

Vinna neðanjarðar í námum.

(*) Sjá tilskipun 80/836/KBE (Stjútíð. EB nr. L 246, 17. 9. 1980, bls. 1).

(¹) Stjútíð. EB nr. L 374, 31. 12. 1990, bls. 1.

(²) Stjútíð. EB nr. L 196, 16. 8. 1967, bls. 1. Tilskipunin eins og henni var síðast breytt með tilskipun 90/517/EBE (Stjútíð. EB nr. L 287, 19. 10. 1990, bls. 37).

(³) Stjútíð. EB nr. L 196, 26. 7. 1990, bls. 1.

II. VIÐAUKI

**SKRÁ YFIR HELSTU ÁHRIFAVALDA OG VINNUSKILYRÐI
sem um getur í 6. gr.****A. Þungaðir starfsmenn í skilningi a-liðar 2. gr.**1. *Áhrifavaldar*

a) Eðlisfræðilegir áhrifavaldar

Vinna undir miklum þrýstingi, t.d. í þrýstiklefum og við köfun.

b) Líffræðilegir áhrifavaldar

Eftirtaldir líffræðilegir áhrifavaldar:

— bogfrymill,

— veira rauðra hunda,

nema þungaðir starfsmenn séu sannanlega nægilega varðir gegn slíkum áhrifavöldum með ónæmisáðgerð.

c) Efnifræðilegir áhrifavaldar

Blý og blýsambönd, ef hættu er á að mannlíkaminn taki þessa áhrifavalda upp.

2. *Vinnuskilyrði*

Vinna neðanjarðar í námum.

B. Starfsmenn með barn á brjósti í skilningi c-liðar 2. gr.1. *Áhrifavaldar*

a) Efnifræðilegir áhrifavaldar

Blý og blýsambönd, ef hættu er á að mannlíkaminn taki þessa áhrifavalda upp.

2. *Vinnuskilyrði*

Vinna neðanjarðar í námum.

Yfirlýsing frá ráðinu og framkvæmdastjórninni varðandi 3. lið 11. gr. tilskipunar 92/85/EEB, færð í fundargerð 608. fundar ráðsins (19. október 1992 í Lúxemborg)

RÁÐIÐ OG FRAMKVÆMDASTJÓRNIN LÝSA YFIR:

„Það er eingöngu af tæknilegum ástæðum — varðandi ákvörðun um upphæð bóta sem skal greiða samkvæmt b-lið 2. liðar og 3. lið 11. gr. — að gerð er samlíking við bætur sem starfsmaður fengi í veikindafrú. Samlíkingin þýðir engan veginn að þungun og fæðingu sé jafnað við sjúkdóm. Í almannatryggingalögum allra aðildarríkjanna eru ákvæði um að greiddar skuli bætur í veikindafríum. Tilgangurinn með samlíkingunni við slíkar veikindafrísbætur sem nú er að finna í textanum er einvörðungu sá að gefa upp tiltekna, fasta viðmiðunarupphæð í öllum aðildarríkjunum sem má styðjast við þegar ákvörðun er tekin um lágmarksgreiðslur í fæðingarorlofum. Ef í einstökum aðildarríkjum eru greiddar hærri bætur en ákveðið er í tilskipuninni helst það vitanlega svo áfram. Þetta sést skýrt af 3. lið 1. gr. í tilskipuninni.“
