

Bemærkninger til lovforslaget

Rådet for Arbejds- og Socialministre vedtog den 19. oktober 1992 Rådets direktiv 92/85/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, der er gravide, som lige har født eller som ammer.

Direktivet er optrykt som bilag til dette lovforslag.

Direktivet er et minimumsdirektiv, der har til formål at sikre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed på arbejdspladserne under graviditet og barsel.

Direktivet kan ikke danne grundlag for en eventuel forringelse af det beskyttelsesniveau, der allerede findes i de enkelte medlemsstater, idet medlemsstaterne i henhold til traktaten forpligter sig til at fremme forbedringen af de eksisterende vilkår på dette område, og sætter sig som mål at harmonisere disse vilkår på et stadigt stigende niveau.

Kommissionen har i sit handlingsprogram til gennemførelse af fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder bl.a. som mål, at Rådet vedtager et direktiv om beskyttelse af gravide kvinder under arbejde.

Hovedindholdet af direktivet er beskyttelse af sikkerheden og sundheden hos gravide og kvinder, der lige har født eller som ammer.

Direktivet beskytter de gravide lønmodtagere og lønmodtagere, der lige har født eller som ammer mod farlige stoffer, arbejdsprocesser m.v. under arbejdet.

Beskyttelsen indtræder fra det tidspunkt, lønmodtageren underretter arbejdsgiveren om graviditeten og gælder fra underretningstidspunktet.

Arbejdsgiveren eller vedkommende myndighed vurderer, om de arbejdsopgaver, som kan indebære en specifik risiko for arbejdstagerne samt arten og omfanget af den belastning arbejdstagerne udsættes for i den pågældende virksomhed, og underretter arbejdstageren om vurderingen.

Arbejdsgiveren træffer i konsekvens af vurderingen ved en midlertidig ændring af vedkommendes arbejdsforhold eller arbejdstid de nødvendige foranstaltninger til at undgå, at den pågældende arbejdstager udsættes for risiko. Konsekvenserne af vurde-

ringen kan være ændret arbejdstid, overflytning til andre arbejdsopgaver eller fritagelse fra arbejde i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis.

Godtgøres det ved en lægelig vurdering, at gravide og kvinder, der lige har født eller som ammer, ikke bør udføre natarbejde under hensyntagen til deres sikkerhed og sundhed, kan konsekvenserne af den lægelige vurdering tilsvarende være, at arbejdstageren må overflyttes til andet arbejde, herunder dagarbejde eller, hvor dette ikke er muligt, fritages fra arbejde med en eventuel forlængelse af den i direktivet beskrevne barselorlov på 14 uger.

Barselorloven ifølge direktivet er på mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og efter fødslen. Ligebehandlingsloven giver allerede i dag ret til fravær fra arbejde i 4 uger før fødslen og op til 24 uger efter fødslen. Ifølge direktivet skal 2 uger i forbindelse med fødslen gøres obligatoriske. Der skal sikres den gravide ret til betalt fravær fra arbejdet i forbindelse med graviditetsundersøgelser, når disse undersøgelser skal finde sted i arbejdstiden.

Direktivet rummer forbud mod, at gravide eller kvinder på barselorlov afskediges på grund af graviditeten eller barselgraværet. Et sådant forbud mod afskedigelse af gravide findes i den nuværende ligebehandlingslovens § 9, jf. § 16. Eventuel afskedigelse i de pågældende perioder forpligter arbejdsgiveren til at udfærdige en skriftlig berettiget begrundelse for afskedigelsen.

Arbejdstagerne bevarer løn eller anden passende ydelse i henhold til national lovgivning eller praksis, i tilfælde af overflytning til andet arbejde under graviditeten eller i en periode efter fødslen, som fastsættes af den kompetente nationale sikkerheds- og sundhedsmyndighed. Den nævnte periode findes i ligebehandlingsloven og lov om dagpenge ved sygdom og fødsel. Perioden er på 4 uger før fødslen og op til 24 uger efter fødslen. De samme gælder for arbejdstagere, hvis arbejdsforhold ændres efter en lægelig vurdering i henseende til natarbejde.

En ydelse anses ifølge direktivet for passende, når den mindst sikrer en indtægt, der svarer til hvad den pågældende ville få under sygeorlov, eventuelt in-