

ling på arbejdsmarkedet, og må ikke berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder;

visse typer arbejdsopgaver kan indebære en særlig risiko for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, udsættes for farlige agenser, arbejdsprocesser eller arbejdsforhold, og disse risici skal derfor vurderes, og resultatet af denne vurdering meddeles arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter;

viser denne vurdering, at der er en risiko for arbejdstagerens sikkerhed eller sundhed, skal der træffes foranstaltninger til beskyttelse af arbejdstageren;

gravide og ammende arbejdstagere bør ikke udføre et arbejde, når en vurdering har vist, at det indebærer risiko for udsættelse for visse særligt farlige agenser eller arbejdsforhold, og sikkerheden eller sundheden bringes i fare;

der bør fastsættes bestemmelser om, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ikke skal udføre natarbejde, når dette er nødvendigt af hensyn til deres sikkerhed eller sundhed;

sårbarheden hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, nødvendiggør en ret til barselorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen og en obligatorisk barselorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen;

risikoen for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, afskediges på grund af deres tilstand, kan skade deres fysiske og psykiske tilstand, og der bør derfor vedtages et forbud mod afskedigelse;

foranstaltningerne til tilrettelæggelse af arbejdet med henblik på beskyttelse af sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, vil være virkningsløse, hvis de ikke knyttes sammen med bevarelse af rettighederne i henhold til arbejdsaftalen, herunder bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse;

bestemmelserne om barselorlov vil ligeledes være virkningsløse, hvis de ikke knyttes sammen med bevarelse af rettighederne i henhold til arbejdsaftalen og bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse;

udtrykket passende ydelse skal i tilfælde af barselorlov betragtes som et teknisk udgangspunkt med henblik på at fastsætte det laveste beskyttelsesniveau og må under ingen om-

stændigheder fortolkes, som om graviditet sidestilles med sygdom

## UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

### AFSNIT I

#### FORMÅL OG DEFINITIONER

##### Artikel 1

##### Formål

1. Dette direktiv, som er tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF, har til formål at iværksætte foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

2. Bestemmelserne i direktiv 89/391/EØF finder med undtagelse af artikel 2, stk. 2, i fuld udstrækning anvendelse på hele det i stk. 1 nævnte område, dog med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.

3. Dette direktiv må ikke føre til en forringelse af det beskyttelsesniveau, som arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, havde i hver medlemsstat på datoen for direktivets vedtagelse.

##### Artikel 2

##### Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) *gravid arbejdstager*: enhver arbejdstager, som er gravid, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis
- b) *arbejdstager, som lige har født*: enhver arbejdstager, som lige har født, som defineret efter national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis
- c) *ammende arbejdstager*: enhver arbejdstager, som ammer som defineret i national lovgivning og/eller praksis, og som underretter arbejdsgiveren om sin tilstand i overensstemmelse med denne lovgivning og/eller praksis.