Dokument ten służy wyłącznie do celów dokumentacyjnych i instytucje nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za jego zawartość

►**B**

DYREKTYWA RADY 92/85/EWG

z dnia 19 października 1992 r.

w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)

(Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1)

zmieniona przez:

		Dziennik Urzędowy		
		nr	strona	data
►**M1**	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2007/30/WE z dnia 20 czerwca 2007 r.	L 165	21	27.6.2007
►**M2**	Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/27/UE z dnia 26 lutego 2014 r.	L 65	1	5.3.2014

▼B

DYREKTYWA RADY 92/85/EWG

z dnia 19 października 1992 r.

w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG)

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, w szczególności jego art. 118a,

uwzględniając wniosek Komisji, przedłożony po konsultacji z Komitetem Doradczym ds. Ochrony Zdrowia, Bezpieczeństwa i Higieny w Miejscu Pracy ([1]),

we współpracy z Parlamentem Europejskim ([2]),

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ([3])

a także mając na uwadze, co następuje:

artykuł 118a Traktatu stanowi, iż Rada określi, w drodze dyrektyw, minimalne wymagania sprzyjające poprawie szczególnie w środowisku pracy, w celu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;

niniejsza dyrektywa nie usprawiedliwia obniżenia poziomu ochrony już osiągniętej w poszczególnych Państwach Członkowskich, które są zobowiązane na mocy Traktatu do sprzyjania poprawie warunków w tym zakresie, a także ich harmonizacji, jednocześnie utrzymując dotychczasowe osiągnięcia;

zgodnie z art. 118a Traktatu na mocy wymienionych dyrektyw unikać należy nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w sposób, który powstrzymywałby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw;

zgodnie z decyzją 74/325/EWG ([4]), ostatnio zmienioną Aktem Przystąpienia z 1985 r., Komisja prowadzi konsultacje z Komitetem Doradczym ds. Ochrony Zdrowia, Bezpieczeństwa i Higieny w Miejscu Pracy przy opracowywaniu wniosków w tej dziedzinie;

Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych, przyjęta na posiedzeniu Rady Europejskiej w Strasburgu przez szefów państw lub rządów 11 Państw Członkowskich, dnia 9 grudnia 1989 r., stanowi w szczególności w ust. 19, że:

> „Każdy pracownik powinien mieć zapewnione zadowalające warunki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Należy podjąć odpowiednie środki w celu osiągnięcia dalszej harmonizacji warunków w tym zakresie, przy utrzymaniu osiągniętej poprawy”;

Komisja w programie działań dotyczącym wprowadzania w życie Wspólnotowej Karty Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników zawarła wśród swych celów przyjęcie przez Radę dyrektywy w sprawie ochrony kobiet w ciąży w miejscu pracy;

([1]) Dz.U. C 281 z 9.11.1990, str. 3, oraz Dz.U.C 25 z 1.2.1991, str. 9.
([2]) Dz.U. C 19 z 28.1.1991, str. 177, oraz Dz.U.C 150 z 15.6.1992. str. 99.
([3]) Dz. U. C 41 z 18.2.1991, str. 29.
([4]) Dz.U. L 185 z 9.7.1974, str. 15,

▼B

artykuł 15 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy ([1]) zapewnia ochronę grupom szczególnego ryzyka przed dotyczącymi ich zagrożeniami;

pracownice w ciąży, pracownice, które niedawno rodziły, i karmiące piersią muszą być uznane za grupę szczególnego ryzyka pod wieloma względami; odpowiednie środki powinny zostać podjęte w odniesieniu do bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyżej wymienionych;

ochrona zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie powinna prowadzić do dyskryminacji kobiet na rynku pracy, ani też naruszać dyrektyw dotyczących równego traktowania kobiet i mężczyzn;

niektóre rodzaje działalności mogą stanowić szczególne ryzyko dla pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią poprzez narażenie na niebezpieczne czynniki, procesy lub warunki pracy; takie zagrożenia powinny zostać poddane ocenie, a o wynikach oceny winny być powiadomione pracownice i/lub ich przedstawiciele;

gdyby wyniki tejże oceny ujawniły istnienie zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracownicy, odpowiednie przepisy powinny zostać ustanowione w celu jej ochrony;

pracownicom w ciąży i pracownicom karmiącym piersią nie wolno wykonywać czynności, które zostały ocenione jako niosące ryzyko narażenia zdrowia i bezpieczeństwa na pewne szczególnie niebezpieczne czynniki lub warunki pracy;

należy ustanowić przepisy stwierdzające, iż od pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią nie należy wymagać pracy w godzinach nocnych, o ile takie przepisy są niezbędne z punktu widzenia ich zdrowia i bezpieczeństwa;

ochrona zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, i karmiących piersią wymaga zagwarantowania im prawa do urlopu macierzyńskiego wynoszącego co najmniej 14 nieprzerwanych tygodni, przyznawanego przed porodem i/lub po nim oraz obowiązkowego co najmniej dwutygodniowego urlopu macierzyńskiego przed porodem i/lub po nim;

ryzyko zwolnienia z pracy z przyczyn związanych z ich stanem może mieć negatywny wpływ na fizyczny i umysłowy stan pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią; należy ustanowić odpowiednie przepisy zabraniające takich zwolnień;

działania mające na celu organizację pracy związanej z ochroną zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią byłyby bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę, włączając w to zachowanie wynagrodzenia i/lub prawa do odpowiedniego zasiłku;

ponadto przepisy dotyczące urlopu macierzyńskiego byłyby także bezcelowe, gdyby nie towarzyszyło im zachowanie praw wynikających z umowy o pracę i/lub prawa do odpowiedniego zasiłku;

([1]) Dz.U. 183 z 29.6.1989, str. 1.

▼B

określenie „odpowiedni zasiłek” w przypadku urlopu macierzyńskiego powinno być uznawane za punkt odniesienia w celu ustalenia minimalnego poziomu ochrony i w żadnym razie nie powinno być rozumiane jako sugestia analogii pomiędzy ciążą i chorobą,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

SEKCJA I

CEL I DEFINICJE

Artykuł 1

Cel

1. Celem niniejszej dyrektywy, która jest dziesiątą szczegółową dyrektywą w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG, jest wprowadzenie w życie środków sprzyjających poprawie w miejscu pracy zdrowia i bezpieczeństwa pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły, lub karmiących piersią.

2. Przepisy dyrektywy 89/391/EWG, z wyjątkiem jej art. 2 ust. 2, znajdują zastosowanie w pełnym zakresie określonym w ust. 1, bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych i/lub szczegółowych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie.

3. Niniejsza dyrektywa nie może mieć wpływu na obniżenie poziomu ochrony zapewnionej pracownicom w ciąży, pracownicom, które niedawno rodziły, lub karmiącym piersią w porównaniu z ich sytuacją w poszczególnych Państwach Członkowskich w momencie przyjęcia niniejszej dyrektywy.

Artykuł 2

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy:

a) określenie „pracownica w ciąży” oznacza pracownicę w ciąży, która poinformuje o swym stanie swego pracodawcę, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową;

b) określenie „pracownica, która niedawno rodziła” oznacza pracownicę, która niedawno rodziła w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki krajowej oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem i/lub praktyką;

c) określenie „pracownica karmiąca piersią” oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki krajowej, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże prawem i/lub praktyką.

SEKCJA II

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 3

Wytyczne

1. W porozumieniu z Państwami Członkowskimi i przy współpracy z Komitetem Doradczym ds. Ochrony Zdrowia, Bezpieczeństwa i Higieny w Miejscu Pracy Komisja opracuje wytyczne dotyczące określenia czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych oraz procesów przemysłowych uznanych za niebezpieczne dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w rozumieniu art. 2.

▼B

Wytyczne, o których mowa w akapicie pierwszym niniejszego ustępu, odnoszą się również do wykonywanych przez pracowników ruchów, ich postawy, umysłowego i fizycznego zmęczenia oraz stresu związanego z pracą wykonywaną w rozumieniu art. 2.

2. Celem wytycznych, o których mowa w ust. 1, jest stworzenie podstawy do oceny zagrożeń przewidzianej w art. 4 ust. 1.

W tym celu Państwa Członkowskie podają te wytyczne do wiadomości wszystkich pracodawców, pracownic i/lub przedstawicieli w danym państwie.

Artykuł 4

Ocena zagrożeń i informacja

1. Do wszelkich czynności, gdzie występuje szczególne ryzyko narażenia na czynniki, procesy lub warunki pracy, których otwarta lista podana jest w załączniku I, pracodawca ocenia rodzaj, stopień i czas trwania tego ryzyka w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie w odniesieniu do pracowników w rozumieniu art. 2, bezpośrednio lub poprzez działania ochronne i zapobiegawcze, o których mowa w art. 7 dyrektywy 89/391/EWG, w celu:

— oceny wszelkich zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa oraz możliwego wpływu na ciążę lub karmienie piersią pracownic, w rozumieniu art. 2,

— podjęcia decyzji co do środków, jakie należy podjąć.

2. Bez uszczerbku dla postanowień art. 10 dyrektywy 89/391/EWG pracownice w rozumieniu art. 2 i pracownice mogące znaleźć się w jednej z sytuacji, o których mowa w art. 2, zatrudnione w ramach przedsiębiorstw i/lub zakładów, oraz/lub ich przedstawiciele, są informowane o wynikach oceny przewidzianej w ust. 1 oraz o środkach podejmowanych w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

Artykuł 5

Działania podejmowane w następstwie uzyskania wyników oceny

1. Bez uszczerbku dla przepisów art. 6 dyrektywy 89/391/EWG, jeżeli wynik oceny, o której mowa w art. 4 ust. 1, ujawni zagrożenie zdrowia, bezpieczeństwa lub może mieć wpływ na ciążę lub karmienie piersią pracownic w rozumieniu art. 2, pracodawca podejmie niezbędne środki, zapewniające czasowe dostosowanie warunków pracy i/lub czasu pracy danej pracownicy, aby uniknąć narażenia jej na takie ryzyko.

2. Jeżeli dostosowanie warunków i/lub czasu pracy pracownicy nie jest technicznie lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracodawca podejmie niezbędne środki, aby przenieść pracownicę do innej pracy.

▼B

3. Jeżeli przeniesienie pracownicy do innej pracy nie jest techniczne i/lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracownica otrzyma urlop zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową na cały okres niezbędny do ochrony zdrowia lub bezpieczeństwa.

4. Przepisy niniejszego artykułu stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy pracownica wykonująca prace zabronione na mocy art. 6 zajdzie w ciążę lub zacznie karmić piersią i powiadomi o tym swego pracodawcę.

Artykuł 6

Przypadki, w których narażenie zdrowia jest zabronione

Poza ogólnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracowników, w szczególności odnoszącymi się do dopuszczalnych norm zawodowego zagrożenia zdrowia:

1. pracownice w ciąży w rozumieniu art. 2 lit. a) w żadnym razie nie mogą być zobowiązane do wykonywania obowiązków, których ocena wykazała istnienie ryzyka narażenia na czynniki i warunki pracy zagrażające zdrowiu i bezpieczeństwu wymienione w załączniku II, Sekcja A;

2. pracownice karmiące piersią w rozumieniu art. 2 lit. c) w żadnym razie nie mogą być zobowiązane do wykonywania obowiązków, których ocena wykazała istnienie ryzyka narażenia na czynniki i warunki pracy zagrażające zdrowiu i bezpieczeństwu, wymienione w załączniku II, Sekcja B.

Artykuł 7

Praca nocna

1. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki, aby zagwarantować, że pracownice, o których mowa w art. 2, nie będą zobowiązane do wykonywania pracy nocnej w czasie ciąży i przez okres następujący po urodzeniu dziecka, który określą władze krajowe właściwe w sprawach bezpieczeństwa i zdrowia, pod warunkiem że w trybie ustalonym przez Państwa Członkowskie pracownica ta przedłoży zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że jest to niezbędne dla jej zdrowia i bezpieczeństwa.

2. Środki przewidziane w ust. 1 muszą uwzględniać, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową, możliwość:

a) przeniesienia do pracy dziennej; lub

b) uzyskania urlopu bądź przedłużenia urlopu macierzyńskiego, jeżeli przeniesienie to nie jest technicznie i/lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów.

▼B

Artykuł 8

Urlop macierzyński

1. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające pracownicom, o których mowa w art. 2, uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego, trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed porodem i/lub po nim zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką.

2. Urlop macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlop macierzyński, przyznawany przed i/lub po porodzie zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką.

Artykuł 9

Zwolnienia na badania prenatalne

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki zapewniające, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką, iż pracownice w ciąży, w rozumieniu art. 2 lit. a), są uprawnione do zwolnień z pracy, bez utraty wynagrodzenia, w celu dokonania badań prenatalnych, jeżeli takie badania muszą się odbyć w godzinach pracy.

Artykuł 10

Zakaz zwolnienia z pracy

W celu zagwarantowania pracownicom określonym w art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że:

1. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki zakazujące zwolnień pracownic w rozumieniu art. 2, w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego przewidzianego w art. 8 ust. 1, chyba że zachodzą szczególne przyczyny, niezwiązane z ich stanem, dopuszczone w prawie krajowym i/lub praktyce oraz, w stosownych przypadkach, odpowiednie władze wyraziły na to zgodę;

2. jeżeli pracownica, w rozumieniu art. 2, została zwolniona w okresie, o którym mowa w pkt 1, pracodawca winien przedstawić na piśmie należycie uzasadnione powody jej zwolnienia;

3. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu ochrony pracownic, w rozumieniu art. 2, przed konsekwencjami zwolnienia niezgodnego z prawem, na mocy pkt 1.

Artykuł 11

Prawa pracownicze

W celu zagwarantowania pracownicom w rozumieniu art. 2 możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, co następuje:

1. w przypadkach, o których mowa w art. 5, 6 i 7, prawa pracownicze związane z umową o pracę, obejmujące utrzymanie płatności na jej podstawie, i/lub prawa do odpowiednich zasiłków przysługują pracownicom w rozumieniu art. 2 zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką krajową;

▼B

2. w przypadkach, o których mowa w art. 8, należy zapewnić, co następuje:

   a) prawa związane z umową o pracę pracownic w rozumieniu art. 2, inne niż te, o których mowa w lit. b);

   b) utrzymanie płatności i/lub prawa do odpowiednich zasiłków pracownic w rozumieniu art. 2.

3. zasiłek, o którym mowa w ust. 2 lit. b), uważa się za odpowiedni, jeśli co najmniej odpowiada on dochodom, które pracownica otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy;

4. Państwa Członkowskie mogą uzależnić prawo do płatności lub zasiłku, o których mowa w ust. 1 i 2 lit. b), od tego, czy dana pracownica spełnia wymagania przewidziane w krajowych przepisach, konieczne do nabycia prawa do tego zasiłku. Zgodnie z tymi wymaganiami w żadnym wypadku nie można wymagać, aby termin porodu poprzedzał dłuższy niż 12 miesięcy okres aktywności zawodowej.

Artykuł 12

Ochrona prawna

Państwa Członkowskie przyjmują w ich krajowych systemach prawnych odpowiednie przepisy, konieczne do tego, aby umożliwić wszystkim pracownicom, pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich praw przed sądem (i/lub, zgodnie z prawem krajowym i/lub praktyką), po wyczerpaniu możliwości przed innymi właściwymi organami.

Artykuł 13

Zmiany w załącznikach

1. Dostosowania czysto techniczne, dotyczące załącznika I, uwzględniające osiągnięcia postępu technicznego, zmiany przepisów międzynarodowych i specyfikacji oraz rozwój stanu wiedzy w dziedzinie, do której odnosi się niniejsza dyrektywa, przeprowadza się zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 17 dyrektywy 89/391/EWG.

2. Załącznik II może być zmieniany tylko zgodnie z procedurą, o której mowa w art. 118a Traktatu.

Artykuł 14

Przepisy końcowe

1. Państwa Członkowskie przyjmują przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej w ciągu dwóch lat od jej przyjęcia bądź upewniają się, że partnerzy społeczni najpóźniej w ciągu dwóch lat od przyjęcia niniejszej dyrektywy wprowadzają konieczne przepisy w drodze porozumień zbiorowych, przy czym Państwa Członkowskie są zobowiązane podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia w każdym momencie skuteczności niniejszej dyrektywie. Państwa Członkowskie niezwłocznie informują o tym Komisję.

▼B

2. W przypadku gdy Państwa Członkowskie przyjmują środki określone w ust. 1, zawierają one odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określane są przez Państwa Członkowskie.

3. Państwa Członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, które już wydały lub wydają w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

▼M1

_____

▼B

Artykuł 15

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

▼B

ZAŁĄCZNIK I

OTWARTA LISTA CZYNNIKÓW, PROCESÓW I WARUNKÓW PRACY

o których mowa w art. 4 ust. 1

A. **Czynniki**

1. *Czynniki fizyczne*, uznawane za czynniki powodujące zmiany patologiczne płodu i/lub mogące wpłynąć na przerwanie łożyska, a w szczególności:

   a) wstrząsy, wibracje, ruchy;

   b) przenoszenie ciężarów powodujące ryzyko, w szczególności natury grzbietowo-lędźwiowej;

   c) hałas;

   d) promieniowanie jonizujące (*)

   e) promieniowanie niejonizujące;

   f) skrajnie wysokie lub niskie temperatury;

   g) ruchy i postawa, przemieszczanie się — poruszanie się wewnątrz lub na zewnątrz zakładu pracy — zmęczenie fizyczne lub psychiczne oraz inne obciążenia natury fizycznej związane z działalnością pracownika w rozumieniu art. 2 niniejszej dyrektywy.

▼M2

2. *Czynniki biologiczne*

   Czynniki biologiczne należące do grup ryzyka 2, 3 i 4 w rozumieniu art. 2 akapit drugi pkt 2, 3 i 4 dyrektywy 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ([1]), w zakresie, w jakim te czynniki lub działania terapeutyczne wymuszone nimi stanowią ryzyko dla kobiet w ciąży i nienarodzonych dzieci, o ile nie są zawarte w załączniku II.

▼B

3. *Czynniki chemiczne*

   Następujące czynniki chemiczne, w zakresie, w jakim te czynniki lub działania terapeutyczne wymuszone nimi stanowią ryzyko dla kobiet w ciąży i nienarodzonych dzieci, o ile nie są zawarte w załączniku II:

▼M2

   a) substancje i mieszaniny spełniające kryteria klasyfikacji zgodnie z rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 ([2]) w jednej lub kilku z następujących klas lub kategorii zagrożenia wraz z jednym lub kilkoma następującymi zwrotami wskazującymi rodzaj zagrożenia, o ile nie są zawarte w załączniku II:

      — mutagenność komórek rozrodczych kategorii 1A, 1B lub 2 (H340, H341),

      — rakotwórczość kategorii 1A, 1B lub 2 (H350, H350i, H351),

(*) Patrz dyrektywa 80/836/Euratom (Dz.U. L 246 z 17.9.1980, str. 1).

([1]) Dyrektywa 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 września 2000 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w miejscu pracy (siódma dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.U. L 262 z 17.10.2000, s. 21).

([2]) Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (Dz.U. L 353 z 31.12.2008, s. 1).

▼M2

— szkodliwe działanie na rozrodczość kategorii 1A, 1B lub 2 lub dodatkowa kategoria dla wpływu na laktację lub oddziaływania szkodliwego na dzieci karmione piersią H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362),

— działanie toksyczne na narządy docelowe po narażeniu jednorazowym kategorii 1 lub 2 (H370, H371);

b) czynniki chemiczne zawarte w załączniku I do dyrektywy 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ([1]);

▼B

c) rtęć oraz jej pochodne;

d) leki hamujące podział komórek;

e) tlenek węgla;

f) czynniki chemiczne o sprawdzonej/znanej i niebezpiecznej absorpcji podskórnej.

▼M2

B. **Procesy**

Procesy przemysłowe wyszczególnione w załączniku I do dyrektywy 2004/37/WE.

▼B

C. **Warunki pracy**

Praca w kopalni.

([1]) Dyrektywa 2004/37/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy Rady 89/391/EWG) (Dz.U. L 158 z 30.4.2004, s. 50).

▼B

ZAŁĄCZNIK II

OTWARTA LISTA CZYNNIKÓW I WARUNKÓW PRACY

o której mowa w art. 6

A. **Pracownice w ciąży w rozumieniu art. 2 lit. a)**

1. *Czynniki*

a) Czynniki fizyczne

Praca w warunkach podwyższonego ciśnienia atmosferycznego, np. w zbiornikach ciśnieniowych, nurkowanie.

b) Czynniki biologiczne

Następujące czynniki biologiczne:

— toksoplazma,

— wirus różyczki,

o ile pracownice w ciąży nie są chronione odpowiednimi szczepionkami przeciwko takim czynnikom.

c) Czynniki chemiczne

Ołów i jego pochodne, w stopniu, w jakim te czynniki są pochłaniane przez ludzki organizm.

2. *Warunki pracy*

Praca w kopalni.

B. **Pracownice karmiące piersią w rozumieniu art. 2 lit. c)**

1. *Czynniki*

a) Czynniki chemiczne

Ołów i jego pochodne/związki, w stopniu, w jakim te czynniki są pochłaniane przez ludzki organizm.

2. *Warunki pracy*

Praca w kopalni.

▼B

Deklaracje Rady i Komisji w sprawie art. 11 ust. 3 dyrektywy 92/85/EWG, wprowadzone do Protokołu z 1608. posiedzenia Rady (Luksemburg, dnia 19 października 1992 r.)

RADA I KOMISJA STWIERDZIŁY, CO NASTĘPUJE:

„Przy określaniu wysokości zasiłków, o których mowa w art. 11 ust. 2 lit. b) i ust. 3, należy odnieść się, z powodów czysto technicznych, do zasiłku, jaki pracownica otrzymywałaby, gdyby przerwała wykonywanie pracy z powodów związanych z jej stanem zdrowotnym. Takie odniesienie w żaden sposób nie ma na celu sugerować analogii pomiędzy ciążą i porodem a chorobą. Przepisy krajowe dotyczące systemów zabezpieczenia społecznego wszystkich Państw Członkowskich przewidują zasiłek, który ma być wypłacany w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby. Powiązanie z takim zasiłkiem w powyższym stwierdzeniu ma na celu wskazanie konkretnej, stałej wartości referencyjnej, służącej we wszystkich Państwach Członkowskich do ustalenia minimalnej kwoty zasiłku macierzyńskiego. W zakresie, w jakim zasiłki te wypłacane w poszczególnych Państwach Członkowskich są większe od zasiłków ustalonych w dyrektywie, pozostają one utrzymane. Wynika to jasno z art. 1 ust. 3 dyrektywy”.