

Цей документ слугує інструментом документації та укладачі не несуть жодної відповідальності за його зміст

► **B**

ДИРЕКТИВА РАДИ 92/85/ЄЕС

від 19 жовтня 1992 року

про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)

(ОВ L 348, 28.11.1992, С. 1)

Із змінами, внесеними:

	№	Офіційний вісник	
		Сторінка	дата
► <u>M1</u> Директива Європейського Парламенту та Ради 2007/30/ЄС від 20 червня 2007 року	L 165	21	27.6.2007



ДИРЕКТИВА РАДИ 92/85/ЄЕС

від 19 жовтня 1992 року

про вжиття заходів з поліпшення безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, або годують (десята окрема Директива у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС)

РАДА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СПІВТОВАРИСТВ:

Беручи до уваги Договір про заснування Європейського Економічного Співтовариства, та зокрема, його статтю 118а,

Беручи до уваги Пропозицію Комісії ⁽¹⁾, подану після узгодження з Дорадчим Комітетом з безпеки, гігієни праці і захисту здоров'я,

У співробітництві з Європейським Парламентом ⁽²⁾,

Беручи до уваги висновок Соціально-економічного комітету ⁽³⁾

Оскільки стаття 118а Договору передбачає, що Рада своїми директивами встановлює мінімальні вимоги, спрямовані на поліпшення виробничого середовища, підвищення рівня безпеки і захисту здоров'я працівників;

Оскільки ця Директива жодним чином не допускає зниження рівня захисту, який вже існує у окремих державах-членах, які згідно з Договором здійснюють сприяння поліпшенню умов у цій сфері, а також узгодження таких умов, при збереженні вже досягнутого поліпшення;

Оскільки згідно з умовами статті 118а Договору, такі директиви повинні уникати застосування адміністративних, фінансових або правових положень, у той спосіб, що міг би призвести до стримування створення і розвитку малих і середніх підприємств;

Оскільки у відповідності з Рішенням 74/352/ЄЕС ⁽⁴⁾, з останніми змінами, внесеними Актом про приєднання 1985 року, Дорадчий комітет з безпеки, гігієни та охорони праці провів консультації з Комісією для підготовки пропозицій у цій сфері;

Оскільки Хартія Співтовариства з основних соціальних прав працівників, прийнята Європейською Радою у Страсбурзі 9 грудня 1989 року головами держав та урядів 11 держав-членів, визначає, зокрема, у статті 19 таке:

„Кожен працівник повинен мати належні умови безпеки та охорони здоров'я у оточуючому його робочому середовищі. Необхідно вжити відповідних заходів в цілях досягнення подальшої гармонізації умов у цій сфері, підтримуючи у той же час досягнуті поліпшення”;

Оскільки Комісія включила до своєї програми дій з виконання Хартії Співтовариства з основних соціальних прав працівників ухвалення Радою Директиви про захист вагітних жінок-працівниць;

Оскільки стаття 15 Директиви Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи ⁽⁵⁾ передбачає, що особливо чутливі групи ризику мають бути захищені від небезпек, які їм загрожують у специфічний спосіб;

¹ ОВ С 281, 9.11.1990, С.3 і ОВ С 25, 1.2.1991, С.9.

² ОВ С 19, 28.1.1991, С.177 і ОВ С150, 15.6.1992, С.99.

³ ОВ С 41, 18.2.1991, С.29

⁴ ОВ L 185, 9.7.1974, С.15

⁵ ОВ L 183, 29.6.1989, С.1

▼В

Оскільки вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили або які годують, у багатьох відношеннях мають розглядатися як особлива група ризику, та щодо охорони їх праці мають бути вжиті заходи;

Оскільки охорона праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та які годують, не повинна негативно відбитися на ставленні до них на ринку праці або обмежувати їх у питаннях зайнятості, які у відповідності до директив передбачають рівноправне поводження щодо чоловіків та жінок;

Оскільки певні види робіт можуть представляти собою особливий ризик для вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та які годують, пов'язаний з дією шкідливих агентів, процесами або умовами праці; такі ризики необхідно оцінити та результати такої оцінки мають повідомлятися працівницям та їх представникам;

Оскільки, якщо в подальшому у результаті такої оцінки виявлено існування такого ризику для безпеки та здоров'я працівниць, то повинні бути вжиті запобіжні заходи для їх захисту;

Оскільки вагітні працівниці, працівниці, які нещодавно народили або які годують, не повинні займатися роботою, яка згідно з оцінкою, пов'язана з впливом, що загрожує безпеці та здоров'ю, певних особливо шкідливих агентів або з умовами праці;

Оскільки необхідно передбачити, щоб вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили та які годують не доводилося працювати вночі, у тих випадках, якщо такі положення є необхідним з точки зору безпеки та здоров'я;

Оскільки уразливість вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують, вимагає надання їм права на декретну безперервну відпустку тривалістю не менше 14 тижнів, яка надається до та/або після пологів, а також обов'язкової декретної відпустки щонайменше на два тижні до та/або після пологів;

Оскільки існуючий ризик звільнення, пов'язаний з їх станом, може негативно впливати на фізичний та психічний стан вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або які годують; необхідно передбачити заборону таких звільнень;

Оскільки заходи, направлені на організацію роботи, пов'язаної із захистом здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або яку годують, не повинні слугувати жодним іншим цілям, окрім як дотримання прав людини, пов'язаних із контрактом з найму на роботу, включаючи дотримання оплати та/або надання відповідної грошової допомоги,

Оскільки до того ж положення, які стосуються декретної відпустки, також не повинні слугувати жодним іншим цілям, окрім як дотримання прав людини, пов'язаних із контрактом з найму на роботу, включаючи дотримання оплати та/або надання відповідної грошової допомоги,

Оскільки поняття відповідної допомоги у разі декретної відпустки має розглядатися як технічна рекомендація, маючи на увазі встановлення мінімального рівня допомоги, яка не повинна за жодних обставин тлумачитися, прирівнюючи вагітність до хвороби;



УХВАЛИЛА ЦЮ ДИРЕКТИВУ:

СЕКЦІЯ I

ЦІЛІ ТА ВИЗНАЧЕННЯ

Стаття 1

Цілі

1. Ціль цієї Директиви, що є десятою окремою Директивою у значенні статті 16 (1) Директиви 89/391/ЄЕС, запровадити заходи для заохочення поліпшення в сфері безпеки та охорони здоров'я на виробництві вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили та які годують.
2. Положення Директиви 89/391/ЄЕС, за винятком статті 2 (2), повинні повністю поширюватися на всю сферу дії, зазначену в частині 1, без обмеження для більш суворих та/або спеціалізованих положень, що містяться у цій Директиві.
3. Ця Директива не повинна впливати на зниження рівня захисту, наданого вагітним працівницям, працівницям, які нещодавно народили або які годують, порівняно зі станом, що існує у кожній державі-члені на момент прийняття цієї Директиви.

Стаття 2

Визначення

Для цілей цієї Директиви:

- а) **вагітна працівниця** означає працівницю, яка інформує про свій стан роботодавця, відповідно до національного законодавства та/або практики;
- б) **працівниця, яка нещодавно народила** – жінка-працівниця, яка нещодавно народила, відповідно до того тлумачення цього поняття, яке закладене у національному законодавстві та/або національній практиці, та яка інформує про свій стан роботодавця, відповідно до цього законодавства та/або практики;
- с) **працівниця, яка годує** – працівниця, яка є матір'ю, яка годує груддю, в рамках значення, передбаченого національним законодавством та/або практикою.

СЕКЦІЯ II

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 3

Настанови

1. Після консультацій з державами-членами та за сприяння Дорадчого комітету з безпеки, гігієни та охорони праці, Комісія розробляє засади оцінки фізичних, хімічних і біологічних агентів та виробничих процесів, які вважаються небезпечними для здоров'я працівниць у розумінні статті 2.
- Зазначені вище принципи повинні також включати рухи, положення тіла (пози), фізичне та психологічне навантаження, та інші типи психологічного та фізичного стресів, пов'язаних з виконанням роботи тими працівницями, у розумінні статті 2.
2. Мета настанов, згаданих у частині 1, – створити основу для оцінки, передбаченої у статті 4 (1).

▼В

З цією метою держави-члени доводять ці настанови до відома всіх роботодавців та усіх працівників та/або їх представників у відповідній державі-члені.

*Стаття 4***Оцінка та інформування**

1. Для всіх видів робіт, пов'язаних з особливим ризиком впливу агентів, процесів або робочих умов, неповний перелік яких наведений у Додатку 1, роботодавець повинен оцінити характер, ступінь і тривалість такого впливу на працівників цього підприємства та/або установи, в розумінні статті 2, причому, як безпосереднього, так і за допомогою служб по запобіганню небезпеці, наведених у статті 7 Директиви 89/391/ЄЕС, для того, щоб:

- оцінити будь-які ризики для безпеки та здоров'я, та можливий вплив на вагітність або на кормління працівників, згаданих у статті 2;
- прийняти рішення про те, яких заходів необхідно вжити.

2. Без шкоди положенням статті 10 Директиви 89/391/ЄЕС, працівниці, у межах значення статті 2, та працівниці, які можуть виявитися в одній із ситуацій згідно зі статтею 2 на підприємстві та/або в установі, та/або їх представники повинні бути проінформовані про результати перевірки, описаної у частині 1, та про усі заходи, яких буде вжито щодо здоров'я та безпеки на виробництві.

*Стаття 5***Дії, що слідує за результатами перевірки**

1. Без шкоди положенням статті 6 Директиви 89/391/ЄЕС, якщо за результатами оцінки, згаданої у статті 4 (1), виявлено ризик для безпеки і здоров'я, або вплив на вагітність працівників або годування дитини, визначених у статті 2, то роботодавець зобов'язаний вжити необхідних заходів для забезпечення, шляхом тимчасового пристосування умов праці та/або тривалості робочого дня для таких працівників, запобігання виникнення ризиків, яким вони піддаються.

2. Якщо технічно та/або об'єктивно неможливо змінити умови праці та/або тривалість робочого дня працівниці, або це не може вмотивовано вимагатися за належним чином обґрунтованих причин, то роботодавець повинен вжити необхідних заходів для того, щоб перевести таку працівницю на іншу роботу.

3. Якщо зміна умов її праці та/або тривалості робочого дня технічно та/або об'єктивно неможливо здійснити, або це не може вмотивовано вимагатися за належним чином обґрунтованих причин, то такий працівниці надається відпустка відповідно до національного законодавства та/або практики на весь період, необхідний для охорони здоров'я.

4. Положення цієї статті застосовуються з відповідними змінами по відношенню до працівниці, яка займається діяльністю, що заборонена статтею 6, та стає вагітною або годувальницею, та інформує про це роботодавця.

*Стаття 6***Випадки, у яких вплив заборонений**

Окрім основних положень, що передбачають захист працівників, зокрема, що стосуються гранично допустимих рівнів професійної небезпеки:

1. вагітних працівників відповідно до статті 2 (а), неможна за жодних умов змушувати виконувати обов'язки, якщо, відповідно до проведеної оцінки, при цьому існує ризик впливу на здоров'я агентів або умов праці, перерахованих у Розділі А Додатка II.

▼ В

2. працівниць, які годують, у відповідності до статті 2 (с), за жодних умов не можна змушувати виконувати обов'язки, якщо, відповідно до проведеної оцінки, при цьому існує ризик впливу на здоров'я агентів або умов праці, перерахованих у Розділі В Додатка II.

*Стаття 7***Нічна робота**

1. Держави-члени повинні вжити всіх необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівниць, згаданих у статті 2, не примушували виконувати нічну роботу в період вагітності та періоду після народження дитини визначеного відповідними національними органами, відповідальними за безпеку та озону здоров'я, відповідно до подання, згідно з процедурою, встановленою державами-членами, медичної довідки, що підтверджує таку необхідність безпеки або охорони здоров'я цього працівника.

2. Заходи, визначені у частині 1, повинні включати можливість, відповідно до національного законодавства та/або практики:

- а) переведення на денну роботу; та/або
- б) надання відпустки (звільнення від роботи) або збільшення декретної відпустки у разі, якщо таке переведення технічно та/або об'єктивно неможливе, або його не може вмотивовано вимагатися з належним чином обґрунтованих причин.

*Стаття 8***Декретна відпустка**

1. Держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб працівниця, за визначенням статті 2, мала право на безперервну декретну відпустку на строк не менший за 14 тижнів, який надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.

2. Декретна відпустка, право на яку визначається частиною 1, має включати обов'язкову відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалістю не менше, як два тижні, яка надається до та/або після пологів, відповідно до національного законодавства та/або практики.

*Стаття 9***Звільнення від роботи на час проходження медичного обстеження в період спостереження за вагітністю**

Держави-члени повинні вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб вагітним працівницям, визначеним статтею 2, було надане право, відповідно до національного законодавства та/або практики, на необхідний час, без втрати оплати, для проходження медичного обстеження, якщо таке обстеження має проводитися у робочий час.

*Стаття 10***Заборона на звільнення**

З метою гарантії працівницям, визначеним статтею 2, реалізації їхніх прав на охорону безпеки та здоров'я, передбачених цією статтею, необхідно забезпечити, щоб:

- 1. держави-члени вжили необхідних заходів, спрямованих на заборону звільнення працівниць, визначених у статті 2, протягом строку від початку вагітності до кінця відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, визначених статтею 8 (1), крім виняткових випадків, не пов'язаних з їх станом, які дозволені національним законодавством та/або практикою, і якщо існує така вимога то тільки за умови, що відповідні компетентні органи надають свою згоду.

▼В

2. якщо працівниця, за визначенням статті 2, була звільнена протягом періоду, зазначеного у частині 1, то роботодавець має вказати обґрунтовані причини такого звільнення у письмовій формі.

3. держави-члени вжили необхідних заходів для захисту працівниць, визначених у статті 2, від наслідків звільнення, яке відповідно до частини 1 було незаконним.

*Стаття 11***Права на роботу**

З метою гарантії працівницям, визначеним у статті 2, реалізацію їхніх прав на охорону безпеки та здоров'я, передбачених цією статтею, необхідно забезпечити, щоб:

1. у випадках, зазначених у статтях 5, 6 та 7, права на роботу, пов'язані з контрактом з найму, що включає надання оплати та/або відповідної допомоги працівницям, перерахованим у статті 2, дотримувалися відповідно до національного законодавства та/або практики.

2. у випадку, зазначеному в статті 8, необхідно забезпечити:

а) інші права, пов'язані з контрактом з найму, для працівниць, зазначених у статті 2, крім тих прав, які наведені в наступному пункті (b);

б) надання оплати та/або права на одержання відповідної допомоги працівницям, перерахованим у статті 2.

3. Допомога, згадана у частині 2 (b), вважається адекватною, якщо вона гарантує прибуток, принаймні, еквівалентний тому, який працівниця могла б одержати, у випадку перерви у своїй роботі з причин пов'язаних зі станом її здоров'я, згідно з верхньою межею, встановленою національним законодавством.

4. Держави-члени можуть визначити право на оплату або допомогу, згадану у частинах 1 і 2 (b), за умови, що працівниця відповідає необхідним вимогам для одержання таких виплат, визначених відповідно до національного законодавства.

Ці умови за жодних умов не можуть передбачатися для періодів попередньої роботи, тривалістю понад 12 місяців, що безпосередньо передують очікуваній даті пологів.

*Стаття 12***Захист прав**

Держави-члени запроваджують у своїй національній законодавчій системі такі заходи, які необхідні для того, щоб надати можливість усім працівницям, які були обмежені у своїх правах в результаті невиконання зобов'язань, що впливають з цієї Директиви, домагатися реалізації своїх прав за допомогою судових процесів (та/або відповідно до національного законодавства та/або практики), шляхом звернення за допомогою до інших компетентних органів.

*Стаття 13***Внесення змін до Додатків**

1. Зміни суто технічного характеру в Додатку 1, внаслідок технічного прогресу, змін у міжнародних нормах або технічних умовах, а також нових розробок у сфері, яку охоплює ця Директива, вносяться відповідно до порядку, встановленого у статті 17 Директиви 89/391/ЄЕС.

▼B

2. Додаток II може змінюватися тільки відповідно до порядку, встановленого у статті 118а Договору.

*Стаття 14***Заключні положення**

1. Держави-члени повинні ввести в дію закони, підзаконні акти та адміністративні положення, необхідні для забезпечення дотримання цієї Директиви, не пізніше, ніж впродовж двох років після її ухвалення, або забезпечити, щоб обидві сторони виробництва, принаймні, через два роки після її ухвалення ввели б обов'язкові положення за допомогою колективних угод разом із вимогою до держав-членів вжити всіх необхідних заходів для того, щоб зробити їх спроможними завжди гарантувати результати, передбачені цією Директивою. Вони повинні невідкладно інформувати про це Комісію.

2. Якщо держави-члени вживають заходів, зазначених у частині 1, то вони повинні містити посилання на цю Директиву, або супроводжуватися таким посиланням у випадку офіційної публікації. Способи такого посилання встановлюються державами-членами.

3. Держави-члени передають до Комісії тексти обов'язкових положень національного законодавства у сфері, регламентованій цією Директивою, що вже прийняті або приймаються.

▼M1**▼B***Стаття 15*

Цю Директиву адресовано державам-членам.



ДОДАТОК І

НЕПОВНИЙ ПЕРЕЛІК АГЕНТІВ, ПРОЦЕСІВ І РОБОЧИХ УМОВ

зазначених у статті 4 (1)

А. Агенти

1. Фізичні агенти, якщо вони розглядаються як агенти, що спричиняють пошкодження внутрішньоутробного плода та/або можуть порушити плацентарне положення і, зокрема:

- а) удари (поштовхи), вібрація або рух;
- б) обробка вантажів, що спричиняє ризик, особливо спинномозкового характеру;
- в) шум;
- г) іонізуюче випромінювання (*);
- д) неіонізуюче випромінювання;
- е) сильний холод або спека;
- ж) рухи й пози, ходіння, як усередині, так і поза підприємством, психологічна та фізична перевтома й інші фізичні навантаження, пов'язані з діяльністю працівниць, згаданих у статті 2 цієї Директиви.

2. Біологічні агенти

Біологічні агенти ризику груп 2, 3 й 4 у рамках визначення статті 2 (d) номерів 2, 3 і 4 Директиви 90/67/ЄЕС⁽¹⁾, у тій мірі наскільки відомо, що ці агенти або терапевтичні заходи, які вони неминуче спричиняють, створюють загрозу здоров'ю вагітних жінок і внутрішньоутробного плоду (ще ненародженої дитини), і якою мірою – ще не визначено в Додатку II.

3. Хімічні агенти

Наскільки відомо, здоров'ю вагітних жінок і внутрішньоутробного плоду (ще ненародженої дитини) можуть загрожувати такі хімічні агенти, і якою мірою – ще не визначено в Додатку II:

- а) речовини, позначені як R40, R45, R46 й R47 у Директиві 67/548/ЄЕС ⁽²⁾, які поки не зазначені в Додатку II;
- б) хімічні агенти в Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС ⁽³⁾;
- в) ртуть і похідні ртуті;
- г) антимиотичні речовини (антиміотична отрута);
- д) окис вуглецю;
- е) хімічні агенти, відомі небезпекою поглинання шкірою.

В. Процеси

Промислові процеси перераховані в Додатку I до Директиви 90/394/ЄЕС.

С. Умови праці

Підземні роботи в шахті.

* Див. Директиву 80/836 Євратому (ОВ L 246, 17.9.1980, с.1)

¹ ОВ L 374, 31.12.1990, с.1

² ОВ L 196, 16.8.1967, с.1. Директива, з останніми змінами, внесеними Директивою 90/517/ЄЕС (ОВ L 287, 19.10.1990, с.37).

³ ОВ L 196, 26.7.1990, с.1.



ДОДАТОК II

НЕПОВНИЙ ПЕРЕЛІК АГЕНТІВ ТА УМОВ ПРАЦІ

зазначених у статті 6

А. Вагітні жінки, у значенні статті 2 (а)

1. Агенти

а) Фізичні агенти.

Робота в гіпербаричній атмосфері, тобто в компресійних камерах та в умовах підводного занурення.

б) Біологічні агенти.

Такі біологічні агенти:

- токсоплазма;
- вірус краснухи,

якщо вагітні працівниці не мають необхідного захисту від таких агентів на основі імунізації.

в) Хімічні агенти.

Свинець і похідні свинцю, оскільки людський організм здатний до їхнього поглинання.

2. Умови праці

Підземні роботи в шахтах.

В. Працівниці, які годують, у значенні статті 2 (с)

1. Агенти

а) Хімічні агенти

Свинець і похідні свинцю, оскільки людський організм здатний до їхнього поглинання.

б) Умови праці

Підземні роботи в шахтах.



Заява Ради й Комісії щодо статті 11 (3) Директиви 92/85/ЄЕС, включена до протоколу 1608-го засідання Ради (Люксембург, 19 жовтня 1992 року)

РАДА І КОМІСІЯ заявили про те, що:

"При визначенні рівня допомоги, згаданої у статті 11 (2) (b) і (3), необхідно, через суто технічні причини, зробити посилання на допомогу, яку працівниця одержала б у випадку переривання своєї роботи з причин, пов'язаних зі станом її здоров'я. Таке посилання ніяк не має на увазі, що вагітність і народження дитини ототожнюються із хворобою. Національні законодавства у сфері соціального страхування всіх держав передбачають виплату допомоги у випадку невиходу на роботу через хворобу. Зв'язок між такими виплатами в обраному формулюванні має на меті вказати для всіх держав-членів конкретний фіксований стандарт допомоги з метою визначення мінімальної суми, виплачуваної у якості декретної допомоги. Така допомога, яка виплачується в окремих державах-членах, і перевищує передбачену цією Директивою, безумовно, зберігається. Це впливає зі статті 1(3) цієї Директиви".