

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 Artykuł 118a,

uwzględniając wniosek Komisji, przedłożony po konsultacji z Komitetem Doradczym ds. ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy

we współpracy z Parlamentem Europejskim ,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno - Społecznego ,

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 Artykułem 118a Traktatu, na mocy wymienionych dyrektyw unikać należy nakładania administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, w sposób, który powstrzymałoby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw;

zgodnie z decyzją 74/325/EWG , 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;

art. 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 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 i/lub po porodzie oraz obowiązkowego co najmniej dwutygodniowego urlopu macierzyńskiego przed i/lub po porodzie;

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;

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 nr 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 pracownikom w ciąży, pracownikom, które niedawno rodziły lub karmią 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 ustawodawstwem krajowym i/lub krajową praktyką;
- b) określenie "pracownica, która niedawno rodziła" oznacza pracownicę, która niedawno rodziła w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub krajowej praktyki oraz poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże ustawodawstwem i/lub praktyką;
- c) określenie "pracownica karmiąca piersią" oznacza pracownicę karmiącą piersią w rozumieniu ustawodawstwa krajowego i/lub krajowej praktyki, która poinformuje o swym stanie pracodawcę, zgodnie z tymże ustawodawstwem 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 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.

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 podadzą 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 oceni charakter, stopień i czas trwania tego ryzyka w odniesieniu do pracowników, w przedsiębiorstwie lub/i innej formie prowadzenia działalności gospodarczej, 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 ciężę 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 innych form prowadzenia działalności gospodarczej, oraz /lub ich przedstawiciele, będą informowani 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 ciężę 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.

3. Jeżeli przeniesienie pracownicy do innej pracy nie jest technicznie i/lub obiektywnie wykonalne bądź nie może być wymagane z należycie uzasadnionych powodów, pracownica otrzyma urlop zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub krajową praktyką 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 zał. II, sekcja B.

## Artykuł 7

### Praca nocna

1. Państwa Członkowskie podejmą 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 ustawodawstwem krajowym i/lub krajową praktyką, 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.

## Artykuł 8

### Urlop macierzyński

1. Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki zapewniające pracownikom, o których mowa w art. 2., uprawnienie do nieprzerwanego urlopu macierzyńskiego trwającego co najmniej 14 tygodni, udzielonego przed i/lub po porodzie zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub krajową praktyką.

2. Urlopu macierzyński wymieniony w ust. 1 powinien obejmować co najmniej dwutygodniowy obowiązkowy urlopu macierzyński, przyznawany przed i/lub po porodzie zgodnie z ustawodawstwem krajowym i krajową praktyką.

## Artykuł 9

### Zwolnienia na badania prenatalne

Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki zapewniające, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub krajową 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 pracownikom określonym w art. 2, możliwości korzystania z praw do ochrony zdrowia i bezpieczeństwa, uznanych w niniejszym artykule, postanawia się, że:

1. Państwa Członkowskie podejmą 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 nie związane z ich stanem, dopuszczone w ustawodawstwie krajowym i/lub krajowej 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 podejmą 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 pracownikom 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. 5-7, prawa pracownicze związane z umową o pracę, obejmujące utrzymanie płatności na jej podstawie i/lub prawa do odpowiednich zasiłków, przysługują pracownikom w rozumieniu art. 2 zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub krajową praktyką ;

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 przyjmą w ich krajowych systemach prawnych odpowiednie przepisy, konieczne do tego, aby umożliwić wszystkim pracownikom, pokrzywdzonym ze względu na niewypełnienie zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich praw przed sądem (i/lub, zgodnie z krajowymi przepisami prawnymi i/lub praktykami), 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 przyjmą przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne konieczne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej w ciągu dwóch lat od jej przyjęcia, względnie upewnią się, że partnerzy społeczni najpóźniej w ciągu dwóch lat od przyjęcia niniejszej dyrektywy wprowadzą 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 poinformują o tym Komisję.

2. Wspomniane środki powinny zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez Państwa Członkowskie.

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

4. Państwa Członkowskie będą co pięć lat przedkładać Komisji sprawozdanie z praktycznego wykonania przepisów niniejszej dyrektywy, określając stanowiska pracodawców i pracowników.

Jednakże, pierwszy raport z praktycznego wykonania przepisów niniejszej dyrektywy, określający stanowiska pracodawców i pracowników, powinien być przedłożony Komisji cztery lata po jej przyjęciu.

Komisja poinformuje o tym Parlament Europejski, Radę, Komitet Ekonomiczno - Społeczny oraz Komitet Doradczy ds. ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy.

5. Komisja będzie okresowo przedkładać Parlamentowi Europejskiemu, Radzie oraz Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu sprawozdanie z wykonania niniejszej dyrektywy, zgodnie z ustępami 1-3.

6. Rada ponownie zbada niniejszą dyrektywę na podstawie oceny raportów, o których mowa w ust. 4 akapit drugi, lub, w razie potrzeby, na podstawie wniosku przedłożonego przez Komisję najpóźniej pięć lat po przyjęciu niniejszej dyrektywy.

## Artykuł 15

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 19 października 1992 r.

W imieniu Rady

D. CURRY

Przewodniczący

ZAŁĄCZNIK I

OTWARTA LISTA CZYNNIKÓW, PROCESÓW I WARUNKÓW PRACY

o których mowa w art. 4 ust. 1

A. Czynniki

1 Czynniki fizyczne, uznawane jako 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.

## 2 Czynniki biologiczne

Czynniki biologiczne należące do grup ryzyka 2, 3 i 3 w rozumieniu art. 2 lit. d) pkt. 2, 3 i 4 dyrektywy Rady 90/679/EWG , 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;

## 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:

- a) substancje sklasyfikowane według dyrektywy Rady 67/548/EWG jako R 40, R 45, R 46 oraz R 47, o ile nie są zawarte w załączniku II;
- b) czynniki chemiczne zawarte w załączniku I do dyrektywy 90/394/EWG ;
- c) rtęć oraz jego pochodne/ związki;
- d) leki hamujące podział komórek;
- e) tlenek węgla;
- f) czynniki chemiczne o sprawdzonej/znanej i niebezpiecznej absorpcji podskórnej ;

## B. Procesy

Procesy przemysłowe wyszczególnione w zał. I do dyrektywy 90/394/EWG.

## C. Warunki pracy

Praca w kopalni

## 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/związki, 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.

Deklaracje Rady i Komisji w sprawie art. 11 ust. 3 dyrektywy 92/85/EWG, wprowadzone do Protokołu z 1608-ego 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."