

31991L0383

29.7.1991

DZIENNIK URZĘDOWY WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

L 206/19

DYREKTYWA RADY
z dnia 25 czerwca 1991 r.
uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników
pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy

(91/383/EWG)

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

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

uwzględniając wniosek Komisji ⁽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 przyjmuje, w drodze dyrektyw, minimalne wymagania mające na celu poprawę, szczególnie środowiska pracy, po to, aby zapewnić wyższy poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;

na mocy tego artykułu, dyrektywy takie muszą unikać narzucania ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które mogłyby powstrzymywać powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw;

znacznie wzrosło posługiwanie się takimi formami zatrudnienia, jak zatrudnienie na czas określony oraz zatrudnienie czasowe;

badania wskazują, że pracownicy pozostający w stosunku pracy na czas określony lub w tymczasowym stosunku pracy na ogół są w niektórych sektorach bardziej narażeni na ryzyko związane z wypadkami przy pracy czy chorobami zawodowymi niż inni pracownicy;

to dodatkowe ryzyko istniejące w niektórych sektorach jest częściowo związane z pewnymi szczególnymi sposobami integrowania nowych pracowników z przedsiębiorstwem; ryzyko to można jednak zmniejszyć poprzez zapewnienie odpowiednich informacji oraz szkoleń, od początku okresu zatrudnienia;

dyrektywy w sprawie bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy, szczególnie dyrektywa Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy ⁽⁴⁾, zawierają przepisy mające na celu poprawę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników ogólnie;

szczególna sytuacja pracowników będących w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy oraz szczególny rodzaj ryzyka, które podejmują w niektórych sektorach, wymagają uchwalenia specjalnych dodatkowych przepisów, szczególnie w odniesieniu do przekazywania informacji, szkoleń oraz nadzoru medycznego nad pracownikami, o których mowa;

niniejsza dyrektywa stanowi praktyczny krok w kierunku uzyskania wymiaru społecznego w ramach rynku wewnętrznego,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

SEKCJA I

ZAKRES I CEL

Artykuł 1

Zakres

Niniejszą dyrektywę stosuje się do:

1. stosunku pracy regulowanego umową o pracę na czas określony, zawartą bezpośrednio pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, przy czym koniec umowy określają obiektywne warunki, takie jak: osiągnięcie konkretnej daty, spełnienie konkretnego zadania lub wystąpienie określonego zdarzenia;
2. czasowego stosunku pracy pomiędzy agencją pracy czasowej, tzn. pracodawcą, i pracownikiem, przy czym ten ostatni jest przydzielony do pracy dla i pod kontrolą przedsiębiorstwa oraz/lub firmy korzystającej z jego usług.

⁽¹⁾ Dz.U. C 224 z 8.9.1990, str. 4.

⁽²⁾ Opinia dostarczona dnia 20 listopada 1990 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym) oraz Dz.U. C 158 z 17.6.1991.

⁽³⁾ Dz.U. C 332 z 31.12.1990, str. 167.

⁽⁴⁾ Dz.U. L 183 z 29.6.1989, str. 1.

Artykuł 2

Cel

1. Celem niniejszej dyrektywy jest zapewnienie, że pracownicy pozostający w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1, uzyskują taki sam stopień ochrony, w odniesieniu do bezpieczeństwa i zdrowia przy pracy, jak inni pracownicy w przedsiębiorstwie i/lub firmie.

2. Istnienie stosunku pracy, o którym mowa w art. 1, nie usprawiedliwia różnego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, w zakresie zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy, zwłaszcza w odniesieniu do dostępu do indywidualnego wyposażenia ochronnego.

3. Dyrektywa 89/391/EWG oraz szczegółowe dyrektywy w rozumieniu art. 16 pkt. 1 tej dyrektywy mają w pełni zastosowanie w stosunku do pracowników pozostających w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1, bez uszczerbku dla możliwości zastosowania bardziej wiążących i/lub bardziej specyficznych przepisów wymienionych w niniejszej dyrektywie.

SEKCJA II

PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 3

Dostarczanie informacji pracownikom

Bez uszczerbku dla postanowień art. 10 dyrektywy 89/391/EWG, Państwa Członkowskie podejmują wszelkie kolejne czynności w celu zapewnienia, że:

1. zanim pracownik pozostający w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1, rozpocznie jakąkolwiek działalność, zostanie poinformowany przez korzystające z jego usług przedsiębiorstwo i/lub firmę o ryzykach, które podejmuje;
2. informacja ta:
 - obejmuje w szczególności wszelkie szczególne kwalifikacje zawodowe lub umiejętności lub wymagany specjalny nadzór medyczny, zdefiniowane w ustawodawstwie krajowym, oraz
 - wyraźnie określa każde konkretne wzmożone ryzyko, zdefiniowane w ustawodawstwie krajowym, które może pociągać za sobą dana praca.

Artykuł 4

Szkolenia pracownicze

Bez uszczerbku dla postanowień art. 12 dyrektywy 89/391/EWG, Państwa Członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia, że w przypadkach o których mowa w art. 3, każdy pracownik otrzyma wystarczające przeszkolenie, właściwe ze względu na charakter pracy, przy czym wykorzystane zostaną jego kwalifikacje i doświadczenie.

Artykuł 5

Wykorzystanie usług pracowników oraz nadzór medyczny nad pracownikami

1. Państwa Członkowskie mają prawo zabronić wykorzystania pracowników pozostających w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1, do niektórych prac, które, zgodnie z definicją ustawodawstwa krajowego, byłyby szczególnie niebezpieczne dla ich bezpieczeństwa i zdrowia, szczególnie zaś do niektórych prac, które wymagają specjalnego nadzoru medycznego, zgodnie z definicją zawartą w ustawodawstwie krajowym.

2. Jeśli Państwa Członkowskie nie skorzystają z możliwości, o której mowa w ust. 1, wówczas, bez uszczerbku dla postanowień art. 14 dyrektywy 89/391/EWG, podejmują środki konieczne dla zapewnienia, że pracownicy pozostający w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1, wykorzystywani do pracy wymagającej specjalnego nadzoru medycznego, będą mieli zapewniony właściwy specjalny nadzór medyczny, zgodnie z definicją ustawodawstwa krajowego.

3. Do Państw Członkowskich należy decyzja, na mocy której właściwy specjalny nadzór medyczny, o którym mowa w ust. 2, zostanie przedłużony poza czas trwania stosunku pracy danego pracownika.

Artykuł 6

Służby ochronne i prewencyjne

Państwa Członkowskie podejmują środki konieczne do zapewnienia, że pracownicy, służby lub osoby wyznaczone zgodnie z art. 7 dyrektywy 89/391/EWG do prowadzenia działalności dotyczącej ochrony przed ryzykiem zawodowym i zapobiegania jemu, są informowane o wyznaczeniu pracowników pozostających w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1, w stopniu koniecznym do tego, aby wyznaczeni pracownicy, służby czy osoby mogli odpowiednio przeprowadzać swoje działania ochronne i prewencyjne w stosunku do wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie i/lub firmie.

SEKCJA III

POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE

Artykuł 7

Czasowy stosunek pracy: informacja

Bez uszczerbku dla postanowień art. 3, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne czynności w celu zapewnienia, że:

1. zanim pracownicy pozostający w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1 ust. 2, zostaną przydzieleni, korzystające z ich pracy przedsiębiorstwo i/lub firma określają agencji pracy czasowej, między innymi, kwalifikacje zawodowe, których wymagają oraz szczególne cechy posady, która ma zostać obsadzona;

2. agencja pracy czasowej poda niniejsze fakty do wiadomości zainteresowanych pracowników.

Państwa Członkowskie mogą postanowić, że umowa przydziału będzie zawierać szczegółowe informacje, które, zgodnie z pkt. 1 pierwszego akapitu, przedsiębiorstwo i/lub firma przedstawiają agencji pracy czasowej.

Artykuł 8

Czasowy stosunek pracy: odpowiedzialność

Państwa członkowskie podejmują niezbędne czynności w celu zapewnienia, że:

1. bez uszczerbku dla zastosowania ustalonej w prawie krajowym odpowiedzialności związanej z czasowym stosunkiem pracy, w czasie trwania okresu przydzielenia korzystające przedsiębiorstwo i/lub firma są odpowiedzialne za zasady regulujące wykonanie pracy;
2. dla celów stosowania pkt. 1, zasady regulujące świadczenie pracy są ograniczone do tych związanych ze zdrowiem, bezpieczeństwem i higieną pracy.

SEKCJA IV

Przepisy różne

Artykuł 9

Przepisy bardziej korzystne

Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na zastosowanie obecnych lub przyszłych przepisów krajowych lub przepisów prawa wspólnotowego, które są bardziej korzystne jeśli chodzi o bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników pozostających w stosunku pracy, o którym mowa w art. 1.

Artykuł 10

Przepisy końcowe

1. Państwa Członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej do dnia 31 grudnia 1992 r. i niezwłocznie powiadamią o tym Komisję.

W przypadku podjęcia tych środków, zawierają one odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia ustanawiane są przez Państwa Członkowskie.

2. Państwa Członkowskie przesyłają Komisji teksty przepisów prawa krajowego, które zostały lub zostaną uchwalone w zakresie objętym niniejszą dyrektywą.

3. Co pięć lat Państwa Członkowskie składają Komisji sprawozdania dotyczące praktycznego stosowania niniejszej dyrektywy, w których przedstawione zostają spostrzeżenia pracowników i pracodawców.

Komisja podaje wspomniane sprawozdania do wiadomości Parlamentu Europejskiego, Rady, Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa, Higieny i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy.

4. Komisja przedstawia Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu raport okresowy dotyczący wdrażania niniejszej dyrektywy, z odpowiednim uwzględnieniem ustępów 1, 2 i 3.

Artykuł 11

Niniejsza dyrektywa jest skierowana do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 25 czerwca 1991 r.

W imieniu Rady

J.-C. JUNCKER

Przewodniczący