

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

► **B**

DYREKTYWA RADY

z dnia 12 czerwca 1989 r.

w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy

(89/391/EWG)

(Dz.U. L 183 z 29.6.1989, str. 1)

zmieniona przez:

Dziennik Urzędowy

		nr	strona	data
► <u>M1</u>	Rozporządzenie (WE) nr 1882/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 września 2003 r.	L 284	1	31.10.2003
► <u>M2</u>	Dyrektywa 2007/30/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 czerwca 2007 r.	L 165	21	27.6.2007
► <u>M3</u>	Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1137/2008 z dnia 22 października 2008 r.	L 311	1	21.11.2008



DYREKTYWA RADY

z dnia 12 czerwca 1989 r.

w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa
i zdrowia pracowników w miejscu pracy

(89/391/EWG)

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

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

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

we współpracy z Parlamentem Europejskim ⁽²⁾,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego ⁽³⁾,

a także mając na uwadze, co następuje:

art. 118a Traktatu EWG zakłada, że Rada powinna przyjąć, w drodze dyrektyw, minimalne wymagania dla wprowadzenia ulepszeń, w szczególności dotyczących miejsca pracy, celem zagwarantowania większego stopnia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników;

dyrektywa ta nie zezwala na zmniejszenie osiągniętego już stopnia ochrony w poszczególnych Państwach Członkowskich; Państwa Członkowskie uzgodniły, na warunkach określonych w Traktacie, wprowadzenie ulepszeń w tym zakresie i ujednoczenie warunków przy zachowaniu wprowadzonych już ulepszeń;

pracownicy mogą być narażeni na wpływ niebezpiecznych czynników środowiskowych w miejscu pracy podczas wykonywania zadań związanych z ich pracą;

zgodnie z art. 118a Traktatu EWG dyrektywy tego rodzaju nie powinny powodować administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które stanowiłyby czynnik uniemożliwiający tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw;

komunikat Komisji dotyczący bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia w pracy ⁽⁴⁾ określa przyjęcie dyrektyw mających zagwarantować bezpieczeństwo i zdrowie pracowników;

Rada, w swojej uchwale z dnia 21 grudnia 1987 r. w sprawie bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia w miejscu pracy ⁽⁵⁾, wzięła pod uwagę zamiar Komisji opracowania dla Rady w najbliższej przyszłości dyrektywy dotyczącej organizacji bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy;

Parlament Europejski przyjął w lutym 1988 r. cztery uchwały w wyniku debaty o ochronie rynku krajowego i pracowników; uchwały te wyznaczają również Komisji zadanie opracowania dyrektywy ramowej, która stanowiłaby podstawę do przyszłych bardziej szczegółowych dyrektyw, biorących pod uwagę cały zakres zagrożeń łączących się z zagadnieniami bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy;

⁽¹⁾ Dz.U. C 141 z 30.5.1988, str. 1.

⁽²⁾ Dz.U. C 326 z 19.12.1988, str. 102, oraz Dz.U. C 158 z 26.6.1989.

⁽³⁾ Dz.U. C 175 z 4.7.1988, str. 22.

⁽⁴⁾ Dz.U. C 28 z 3.2.1988, str. 3.

⁽⁵⁾ Dz.U. C 28 z 3.2.1988, str. 1.

▼B

Państwa Członkowskie mają za zadanie wypracowanie ulepszeń w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników na swoim terytorium; środki ochronne w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w miejscu pracy umożliwiają, w określonych okolicznościach, zachowanie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia innych osób znajdujących się w pobliżu;

systemy prawne Państw Członkowskich z zakresu bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy różnią się w sposób znaczny i wymagają udoskonalenia; również przepisy krajowe w tym zakresie, zawierające bardzo często często określone specyfikacje techniczne i/lub swoiste normy, mogą powodować różne stopnie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia, wywołując zjawisko współzawodnictwa kosztem zagadnień bezpieczeństwa i zdrowia;

zagrożenie wypadkami przy pracy oraz chorobami zawodowymi jest ciągle zbyt wysokie; środki zapobiegawcze powinny być wprowadzone lub też udoskonalone bezzwłocznie celem zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników oraz uzyskania wyższego poziomu ochrony;

w celu zapewnienia lepszej ochrony pracownicy i/lub ich przedstawiciele powinni być informowani o zagrożeniach odnoszących się do ich bezpieczeństwa i zdrowia oraz o przedsięwzięciach wymaganych celem zmniejszenia lub wyeliminowania tych zagrożeń; powinni oni uczestniczyć w planowanych przedsięwzięciach, za pomocą odpowiednio wyważonych działań i zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami;

konieczna jest wymiana informacji, nawiązanie dialogu i wzięcie udziału w przedsięwzięciach z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pomiędzy pracodawcami i pracownikami i/lub ich przedstawicielami za pomocą odpowiednich procedur i środków, zgodnie z przepisami krajowymi i/lub przyjętymi procedurami;

ulepszenia w zakresie bezpieczeństwa, higieny i ochrony zdrowia w miejscu pracy są celem, który nie powinien ograniczać się do rozważań ściśle ekonomicznych;

pracodawcy obowiązani są zasięgać informacji o najnowszych osiągnięciach technicznych i naukowych odnoszących się do projektowania miejsc pracy, istniejących zagrożeń przy realizacji przedsięwzięć i do informowania przedstawicieli pracowników o przysługujących im prawach w myśl niniejszej dyrektywy, celem zagwarantowania odpowiedniej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników;

przepisy niniejszej dyrektywy mają zastosowanie i nie zmieniają istniejących i przyszłych przepisów obowiązujących Wspólnotę Europejską odnośnie do wszystkich zagrożeń, w szczególności zagrożeń wynikających z zastosowania, przy wykonywaniu zadań produkcyjnych, czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych określonych przez dyrektywę 80/1107/EWG⁽¹⁾, ostatnio zmienioną dyrektywą 88/642/EWG⁽²⁾;

zgodnie z decyzją 74/325/EWG⁽³⁾ Komitet Doradczy ds. Bezpieczeństwa, Higieny i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy konsultuje się z Komisją, której zadaniem jest wypracowanie wniosków w tym zakresie;

konieczne jest ustalenie składu Komitetu, do którego wejdą członkowie nominowani przez Państwa Członkowskie, którego zadaniem będzie pomoc Komisji w pracach nad przyjęciem szczegółowych dyrektyw przewidzianych w niniejszej dyrektywie,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

⁽¹⁾ Dz.U. L 327 z 3.12.1980, str. 8.

⁽²⁾ Dz.U. L 356 z 24.12.1988, str. 74.

⁽³⁾ Dz.U. L 185 z 9.7.1974, str. 15.



ROZDZIAŁ I PRZEPISY OGÓLNE

Artykuł 1

Cel

1. Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie środków wzmacniających ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w pracy.
2. W tym zakresie zawiera ona ogólne zasady dotyczące ochrony przed zagrożeniami zawodowymi i ochrony w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia, eliminacji zagrożeń i czynników sprzyjających powstawaniu wypadków, informowania, konsultacji, wyważonego udziału, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami, oraz szkolenia pracowników i ich przedstawicieli, jak również zawiera ona ogólne wytyczne odnoszące się do wprowadzenia w życie wymienionych zasad.
3. Niniejsza dyrektywa nie zmienia istniejących lub przyszłych przepisów krajowych i wspólnotowych, które byłyby bardziej korzystne dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy.

Artykuł 2

Zakres

1. Niniejsza dyrektywa będzie miała zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym (przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp.).
2. Niniejsza dyrektywa nie będzie miała zastosowania tam, gdzie istniałaby sprzeczność interesów — w odniesieniu do specyficznej działalności publicznej i społecznej, takiej jak siły zbrojne czy policja, lub też w odniesieniu do określonych dziedzin działalności w zakresie usług związanych z ochroną cywilną.

W powyższych wypadkach bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników powinny być zapewnione w sposób możliwie jak najszerszy, z uwzględnieniem zasad i celów niniejszej dyrektywy.

Artykuł 3

Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy wymienione poniżej terminy będą miały następujące znaczenie:

- a) pracownik: każda osoba zatrudniona przez pracodawcę, włącznie z osobami prowadzącymi szkolenie i praktyki, wyłączając pomoce domowe;
- b) pracodawca: każda osoba prawna lub osoba fizyczna, znajdująca się w stosunku zatrudnienia z pracownikiem i ponosząca odpowiedzialność za przedsiębiorstwo i/lub zakład;
- c) przedstawiciel pracownika o określonej odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników: osoba wyznaczona, wybrana lub desygnowana, zgodnie z prawodawstwem krajowym i przyjętymi procedurami, celem reprezentowania pracowników przy rozwiązywaniu problemów wynikających z zakresu ochrony bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników podczas wykonywania ich czynności zawodowych;

▼B

- d) zapobieganie: wszystkie czynności lub środki podejmowane lub planowane na każdym etapie działalności zawodowej w przedsiębiorstwie, zapobiegające możliwości wypadków przy pracy lub ją zmniejszające.

Artykuł 4

1. Państwa Członkowskie powinny podjąć niezbędne kroki celem zapewnienia przestrzegania przepisów prawnych, koniecznych do wprowadzenia w życie niniejszej dyrektywy w stosunku do pracodawców, pracowników i przedstawicieli pracowników.
2. Państwa Członkowskie powinny w szczególności zapewnić odpowiednie środki kontroli i nadzoru.

ROZDZIAŁ II

OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW*Artykuł 5***Przepisy ogólne**

1. Pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy.
2. Jeśli, zgodnie z art. 7 ust. 3, pracodawca nominuje kompetentne osoby, nie zwalnia go to od odpowiedzialności w tym zakresie.
3. Zobowiązania pracowników w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy nie powinny wpływać na zasady odpowiedzialności pracodawcy.
4. Niniejsza dyrektywa nie ogranicza zdolności Państw Członkowskich do wykluczenia lub ograniczenia odpowiedzialności pracodawcy wszędzie tam, gdzie zaistnieją nadzwyczajne lub nieprzewidziane okoliczności, będące poza kontrolą pracodawcy, lub też w wypadku wyjątkowych okoliczności, których konsekwencji nie można było uniknąć, pomimo stosowania wszystkich środków ostrożności.

Państwa Członkowskie nie muszą wykorzystać możliwości wymienionej w pierwszym akapicie.

*Artykuł 6***Ogólne obowiązki pracodawców**

1. W zakresie swoich obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków.

Pracodawca powinien reagować na potrzeby i odpowiednio dostosowywać środki, biorąc pod uwagę zmieniające się okoliczności i środki zapobiegawcze, umożliwiające poprawę istniejącej sytuacji.

2. Pracodawca powinien wprowadzać w życie przedsięwzięcia określone w akapicie 1 ustęp pierwszy, na podstawie następujących zasad ogólnych dotyczących zapobiegania:

- a) zapobieganie zagrożeniom;
- b) ocena zagrożeń, które nie mogą być wykluczone;

▼B

- c) zwalczanie źródeł zagrożeń;
- d) adaptacja procesów stosownie do potrzeb indywidualnych, w szczególności z uwzględnieniem specyfiki systemu funkcjonowania miejsca pracy, wyboru narzędzi pracy i doboru metod pracy oraz metod produkcji, co ma na celu w szczególności uniknięcie monotonii podczas wykonywania operacji roboczych przy określonej szybkości wykonywania tych czynności, jak również zredukowanie ich niekorzystnego wpływu na stan zdrowia;
- e) dostosowanie do postępu technicznego;
- f) zastąpienie działań niebezpiecznych operacjami, które nie są niebezpieczne lub też są mniej niebezpieczne;
- g) odpowiedni rozwój spójnej polityki prewencyjnej, która uwzględniałaby zagadnienia techniczne, sposoby organizacji pracy, warunki pracy, odniesienia socjalne oraz wpływ współczynników odnoszących się do środowiska pracy;
- h) priorytet zbiorowych środków zapobiegawczych nad indywidualnymi środkami zapobiegawczymi;
- i) dostarczanie pracownikom odpowiednich instrukcji.

3. Bez uszczerbku dla innych zasad określonych w niniejszej dyrektywie pracodawca powinien również uwzględniać w planowanych przedsięwzięciach rodzaj działalności produkcyjnej przedsiębiorstwa i/lub firmy:

- a) ocena zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy celem wyboru narzędzi i środków pracy, substancji chemicznych lub stosowanych preparatów i wyposażenia miejsc pracy.

Stosownie do tej oceny i w takiej rozciągłości, jak to jest konieczne, środki prewencyjne oraz metody produkcji i sposoby pracy stosowane przez pracodawcę powinny:

- zapewnić zwiększenie poziomu ochrony pracowników dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - być zintegrowane w zakres czynności i przedsięwzięć prowadzonych przez przedsiębiorstwo i/lub firmę, zgodnie z ich hierarchią;
- b) przy zlecaniu części zadań pracownikom w tym zakresie należy brać pod uwagę ich możliwości odnośnie do zdrowia i bezpieczeństwa;
 - c) zapewnić, aby planowanie i wprowadzanie w życie nowych technologii było przedmiotem konsultacji z pracownikami lub ich przedstawicielami, jeżeli może to wpływać w konsekwencji na bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników i dotyczy wyboru narzędzi, procedur roboczych oraz określa specyfikę miejsca pracy;
 - d) podejmować odpowiednie czynności, celem zapewnienia, aby jedynie ci pracownicy, którzy zostali odpowiednio poinstruowani, mieli dostęp do miejsc, w których istnieje duży stopień zagrożenia.

4. Bez uszczerbku dla innych zasad określonych w niniejszej dyrektywie, przy realizowaniu różnych przedsięwzięć w odniesieniu do określonego miejsca pracy, pracodawca powinien współpracować w zakresie wprowadzania w życie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy i, ze względu na rodzaj aktywności zawodowych, powinien koordynować swoje przedsięwzięcia w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym oraz informować o nich odnośnych pracowników i ich przedstawicieli.

5. Przedsięwzięcia odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy nie powinny w żaden sposób obciążać pracowników kosztami finalnymi.

*Artykuł 7***Czynności z zakresu ochrony i zapobiegania**

1. Bez uszczerbku dla zobowiązań określonych w art. 5 i 6 pracodawca powinien wyznaczyć jednego lub kilku pracowników celem zapewnienia odpowiedniego stopnia ochrony i zapobiegania zagrożeniom podczas pracy w ramach przedsiębiorstwa i/lub zakładu.

2. Wyznaczenie pracowników do odpowiednich czynności z zakresu ochrony i zapobiegania zagrożeniom podczas pracy nie powinno powodować sytuacji dla nich niekorzystnych.

Wyznaczeni w powyższym celu pracownicy powinni dysponować odpowiednim czasem, umożliwiającym spełnienie przez nich swoich zobowiązań, wynikających z niniejszej dyrektywy.

3. Jeżeli tego rodzaju środki ochronne i zapobiegawcze nie mogą być organizowane wskutek braku odpowiednio kompetentnego personelu w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie, to pracodawca powinien wówczas sporządzić listę odpowiednich osób kompetentnych z zewnątrz (odpowiednik usług świadczonych z zewnątrz).

4. Po sporządzeniu przez pracodawcę listy powyższych osób, odpowiedzialnych i kompetentnych, przedsiębiorca powinien je poinformować o czynnikach mających wpływ na poziom bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników; powinni oni również mieć dostęp do informacji określonych w art. 10 ust. 2.

5. We wszystkich wypadkach:

- wyznaczeni pracownicy powinni mieć odpowiednie kompetencje oraz odpowiednie środki,
- osoby z zewnątrz wykonujące określone czynności lub też osoby poinstruowane powinny posiadać odpowiednie zdolności i dysponować odpowiednimi środkami ochrony osobistej, oraz
- liczba wyznaczonych pracowników oraz poinstruowany personel, świadczący usługi z zewnątrz, powinna być wystarczająca, celem spełnienia wymagań organizacyjnych, odnoszących się do przedsięwzięć ochronnych i zapobiegawczych, zważywszy wielkość przedsiębiorstwa i/lub firmy oraz zagrożenia, na które narażeni są pracownicy, jak również ich podział w ramach całego przedsiębiorstwa i/lub zakładu.

6. Sposób ochrony i zapobiegania zagrożeniom dla bezpieczeństwa i zdrowia, który jest przedmiotem niniejszego artykułu, powinien wchodzić w zakres odpowiedzialności jednego lub kilku pracowników, jednego lub kilku zespołów świadczących usługi (wewnętrznego lub zewnętrznego) — w ramach przedsiębiorstwa lub zakładu.

Pracownicy i/lub oddziały powinni, jeżeli jest to konieczne, pracować razem.

7. Państwa Członkowskie powinny określić, biorąc pod uwagę rodzaj aktywności zawodowych i wielkość przedsiębiorstwa, kategorie przedsięwzięć, w których pracodawca, zakładając, że jest on kompetentny, może ponosić odpowiedzialność we własnym zakresie za przedsięwzięcia, określone w ust. 1.

8. Państwa Członkowskie powinny określić niezbędny zasób wiedzy i umiejętności, określony w ust. 5.

Może okazać się konieczne ustalenie odpowiedniego zakresu obowiązków, określonego w ust. 5.

▼B*Artykuł 8***Pierwsza pomoc w nagłych wypadkach, zwalczanie pożarów i ewakuacja pracowników, istniejące potencjalne zagrożenia**

1. Pracodawca powinien:

- przedsięwziąć odpowiednie środki celem zapewnienia pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, możliwości zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników, stosownie do rodzaju prowadzonej działalności i wielkości przedsiębiorstwa i/lub firmy,
- zapewnić niezbędny kontakt z zewnętrznymi zespołami świadczącymi usługi, w szczególności w odniesieniu do zagadnień pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, pogotowia ratunkowego, czynności ratowniczych i zwalczania pożarów.

2. Zgodnie z ust. 1 pracodawca powinien desygnować, celem zabezpieczenia działalności związanej z udzielaniem pierwszej pomocy, zwalczaniem pożarów i ewakuacją pracowników, niezbędnych pracowników, przeznaczonych do spełniania tych zadań.

Liczba tych pracowników, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać wielkość i rodzaj zagrożeń występujących w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie.

3. Pracodawca powinien:

- a) jak najszybciej poinformować wszystkich pracowników o potencjalnych istniejących zagrożeniach i przedsięwziąć środki celem zapewnienia odpowiedniej ochrony;
- b) przedsięwziąć odpowiednie działania i dostarczyć instrukcje, umożliwiające pracownikom, w wypadku wystąpienia poważnych i niedających się uniknąć zagrożeń, zaprzestanie pracy i opuszczenie miejsca pracy oraz udanie się w miejsce bezpieczne;
- c) poza wyjątkowymi wypadkami, właściwie umotywowanymi, powstrzymać się od wezwania do wznowienia pracy przez pracowników, jeżeli istnieje jeszcze poważne i potencjalne niebezpieczeństwo.

4. Pracownicy, którzy w wypadku wystąpienia niebezpieczeństwa bezpośredniego i niedającego się uniknąć opuszczają swoje miejsce pracy i/lub miejsce, w którym występuje zagrożenie, nie mogą być stawiani w niekorzystnej sytuacji wskutek ich działań i powinni być chronieni przed nieusprawiedliwionymi konsekwencjami, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami.

5. Pracodawca powinien zapewnić, aby wszyscy pracownicy mogli, w wypadku wystąpienia poważnych i bezpośrednich niebezpieczeństw dla ich bezpieczeństwa i bezpieczeństwa innych osób, w wypadkach braku bezpośredniego kontaktu z osobą nadzorującą, podejmować odpowiednie działania, zgodnie z ich wiedzą, i stosować wszystkie środki techniczne, będące w ich dyspozycji, celem uniknięcia konsekwencji ze strony istniejących zagrożeń.

Działania pracowników nie powinny stawiać ich w niekorzystnej sytuacji, jeżeli postępowali oni odpowiednio i nie zaniedbali swoich obowiązków.

*Artykuł 9***Inne zobowiązania pracodawców**

1. Pracodawca powinien:

- a) być w stanie dokonać oceny stopnia zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, również odnośnie do grup pracowników narażonych na szczególne niebezpieczeństwa;

▼B

- b) decydować w sprawie zastosowania odpowiednich środków ochronnych i, jeżeli jest to konieczne, odpowiednich urządzeń ochronnych;
- c) prowadzić listę wypadków przy pracy, których wynikiem jest niezdolność do pracy pracownika dłuższa niż trzy dni robocze;
- d) sporządzać na potrzeby odnośnych odpowiedzialnych władz, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami, sprawozdania z wypadków przy pracy pracowników.

2. Państwa Członkowskie definiują, zgodnie z naturą prowadzonej działalności i rozmiarem przedsiębiorstwa, listę obowiązków, jakie muszą spełniać różne kategorie przedsiębiorstw przy formułowaniu dokumentów z ust. 1 lit. a) i lit. b) oraz przy sporządzaniu dokumentów określonych w ust. 1 lit. c) i lit. d).

*Artykuł 10***Informowanie pracowników**

1. Pracodawca powinien podjąć odpowiednie środki, tak aby pracownicy lub ich przedstawiciele w przedsiębiorstwie i/lub w zakładzie otrzymali, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami, które mogą być uwzględnione, zważywszy wielkość przedsiębiorstwa lub firmy, niezbędne informacje dotyczące:

- a) zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz rodzaju podejmowanych przedsięwzięć ochronnych i zapobiegawczych oraz działań odnoszących się zarówno do przedsiębiorstwa i/lub zakładu w całości, jak i stanowiska roboczego lub pracy;
- b) przedsięwzięcia te powinny być realizowane zgodnie z art. 8 ust. 2.

2. Pracodawca podejmuje odpowiednie środki, tak aby pracodawcy pracowników przedsiębiorstw i/lub zakładów zewnętrznych pracujących w jego przedsiębiorstwie lub zakładzie otrzymywali zgodnie z przepisami krajowymi i praktyką odpowiedni zasób informacji dotyczących punktów wymienionych w ust. 1 lit. a) i b), przeznaczony dla tych pracowników.

3. Pracodawca powinien podjąć odpowiednie środki, tak aby pracownicy spełniający określone funkcje w systemie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników lub przedstawiciele pracowników o określonym zakresie odpowiedzialności za bezpieczeństwo oraz zdrowie pracowników mieli dostęp i możliwość wykonywania swoich funkcji, zgodnie z prawodawstwem krajowym i przyjętymi procedurami, celem:

- a) oceny stopnia zagrożeń i podjęcia przedsięwzięć zapobiegawczych, zgodnie z art. 9 ust. 1 lit. a) i b);
- b) sporządzenia list i sprawozdań zgodnie z art. 9 ust. 1 lit. c) i d);
- c) informowania wymaganego przez przyjęte działania ochronne i zapobiegawcze ze strony organów kontroli i urzędów, odpowiedzialnych za sprawy bezpieczeństwa oraz zdrowia pracowników.

*Artykuł 11***Konsultacje i udział pracowników**

1. Pracodawcy powinni konsultować się z pracownikami i ich przedstawicielami, umożliwiając im wzięcie udziału w dyskusjach, podczas których rozpatrywane są kwestie, dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych.

Zakłada to:

— konsultacjami z pracownikami,

▼ B

- prawo pracowników i ich przedstawicieli do wypracowywania wniosków,
- wyważony współdział, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami.

2. Pracownicy i przedstawiciele pracowników o określonym zakresie odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników powinni brać udział w sposób wyważony w prowadzonych instruktażach, zgodnie z prawodawstwem krajowym i przyjętymi procedurami, lub też powinni być konsultowani i informowani uprzednio przez pracodawców w ramach:

- a) przedsięwzięć, które mogą w znaczny sposób wpływać na poziom bezpieczeństwa i higieny pracy;
- b) przy wyznaczeniu pracowników, zgodnie z art. 7 ust. 1 i art. 8 ust. 2 i ich działalnością, zgodnie z art. 7 ust. 1;
- c) informacji odnoszących się do art. 9 ust. 1 i art. 10;
- d) sporządzania zespołu, jeśli to jest konieczne, kompetentnych osób spoza przedsiębiorstwa lub zakładu w sposób określony w art. 7 ust. 3;
- e) planowania organizacji szkolenia w sposób opisany w art. 12.

3. Przedstawiciele pracowników o określonej odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników powinni mieć prawo wymagać od pracodawcy podejmowania odpowiednich przedsięwzięć i przedstawiać pracodawcom wnioski, celem uniknięcia zagrożeń istniejących w stosunku do pracowników i celem eliminowania źródeł zagrożeń.

4. Pracownicy wymienieni w ust. 2 oraz przedstawiciele pracowników wymienieni w ust. 2 i 3 nie mogą być stawiani w niekorzystnej sytuacji ze względu na ich działalność, określoną w ust. 2 i 3.

5. Pracodawcy powinni umożliwić przedstawicielom pracowników o określonym zakresie odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników przerywanie pracy bez potrącenia wypłat oraz wyposażyć ich w niezbędne środki, które umożliwią tym przedstawicielom działanie zgodnie z uprawnieniami i funkcjami, wynikającymi z niniejszej dyrektywy.

6. Pracownicy i ich przedstawiciele są upoważnieni do zwracania się, zgodnie z prawodawstwem krajowym i przyjętymi procedurami, do organów władzy odpowiedzialnych za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas wykonywania ich czynności zawodowych, jeżeli uważają oni, że przedsięwzięcia podejmowane przez pracodawcę oraz środki przez niego stosowane są niewłaściwe i niewystarczające oraz uniemożliwiają zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przedstawiciele pracowników powinni mieć możliwość dzielenia się swoimi spostrzeżeniami podczas wizyt inspekcyjnych, dokonywanych przez odpowiednie władze.

*Artykuł 12***Szkolenie pracowników**

1. Pracodawca powinien zapewnić, aby każdy pracownik otrzymał odpowiednie przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, w szczególności w postaci przyswojenia informacji i instrukcji specyficznych dla swojego miejsca pracy lub rodzaju wykonywanych czynności:

- podczas przyjmowania do pracy,

▼B

- w wypadku przeniesienia na inne stanowisko robocze,
- w wypadku wprowadzenia nowego wyposażenia lub zmiany wyposażenia miejsca pracy,
- w wypadku wprowadzenia nowej technologii.

Szkolenie powinno być:

- dostosowane, z uwzględnieniem charakteru występujących nowych lub zmienionych zagrożeń, oraz
- powtarzane okresowo, jeżeli jest to konieczne.

2. Pracodawca powinien zapewnić, aby pracownicy spoza przedsiębiorstwa lub firmy, zaangażowani w wykonywanie czynności zawodowych w jego przedsiębiorstwie lub firmie, zostali zaopatrzeni w odpowiednie instrukcje dotyczące zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa podczas wykonywania swoich czynności zawodowych w przedsiębiorstwie lub zakładzie.

3. Przedstawiciele pracowników o określonym zakresie odpowiedzialności w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników powinni być upoważnieni do otrzymania odpowiedniego przeszkolenia.

4. Szkolenie określone w ust. 1 i 3 nie powinno obciążać pracowników lub też przedstawicieli pracowników.

Szkolenie opisane w ust. 1 powinno odbywać się podczas godzin pracy.

Szkolenie opisane w ust. 3 powinno odbywać się podczas godzin pracy lub zgodnie z procedurami przyjętymi w danym kraju, w ramach przedsiębiorstwa lub firmy lub też poza przedsiębiorstwem lub firmą.

ROZDZIAŁ III

ZOBOWIĄZANIA PRACOWNIKÓW

Artykuł 13

1. Zakres odpowiedzialności każdego pracownika powinien obejmować troszczenie się w możliwie jak najszerszym zakresie o własne bezpieczeństwo i zdrowie lub też o bezpieczeństwo i zdrowie innych osób, zgodnie z zasadami przekazanymi podczas szkolenia przez pracodawcę.

2. W tym celu zgodnie z informacjami uzyskanymi podczas szkolenia i instrukcjami przekazanymi przez pracodawcę pracownik powinien:

- a) właściwie wykorzystywać urządzenia, przyrządy, narzędzia, niebezpieczne substancje, urządzenia transportowe i inne środki produkcji;
- b) właściwie wykorzystywać urządzenia ochrony indywidualnej i po ich użyciu zwrócić je osobie odpowiedzialnej za ich stosowanie;
- c) nie powodować odłączenia, zmiany lub usuwania urządzeń bezpieczeństwa zainstalowanych na maszynach, przyrządach, narzędziach, instalacjach i budynkach, lecz stosować i wykorzystywać te urządzenia w sposób prawidłowy;
- d) niezwłocznie informować pracodawcę i pracowników o właściwym zakresie odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników o każdej sytuacji w miejscu pracy, która pociągałaby za sobą poważne i bezpośrednie zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia osób, oraz o niedostatkach w przedsięwzięciach ochronnych;
- e) współpracować, zgodnie z procedurami przyjętymi w danym kraju, z pracodawcą i pracownikami o odnośnym zakresie odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, w czasie

▼B

niezbędnym do wypełnienia wszystkich zadań lub wymogów nałożonych przez odpowiednie władze w ramach ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas wykonywania swoich czynności zawodowych;

- f) współpracować zgodnie z procedurami przyjętymi w danym kraju z pracodawcami i pracownikami o określonym zakresie odpowiedzialności za sprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas wykonywania swoich czynności zawodowych w okresie, który jest konieczny, celem umożliwienia pracodawcy zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, tak aby wykluczyć możliwość powstawania zagrożeń bezpieczeństwa i higieny pracy w ramach określonego zakresu odpowiedzialności i działalności.

ROZDZIAŁ IV

POZOSTAŁE PRZEPISY*Artykuł 14***Profilaktyczna ochrona zdrowia**

1. Celem zapewnienia pracownikom odpowiedniej profilaktycznej ochrony zdrowia, stosownie do zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa, które występują w miejscu pracy, należy przedsięwziąć odpowiednie działania zgodnie z prawodawstwem krajowym i przyjętymi procedurami.
2. Środki opisane w ust. 1 powinny zapewnić każdemu pracownikowi, stosownie do jego potrzeb, odpowiednie przedsięwzięcia z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia realizowane w regularnych odstępach czasu.
3. Przedsięwzięcia z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia mogą być realizowane w ramach ogólnych przedsięwzięć krajowych służby zdrowia.

*Artykuł 15***Grupy zwiększonego ryzyka**

Grupy zwiększonego ryzyka powinny być szczególnie chronione przed zagrożeniami, które specjalnie dotyczą tych grup.

*Artykuł 16***Dyrektywy szczegółowe — Zmiany —
Zakres stosowania niniejszej dyrektywy**

1. Rada, stanowiąc na wniosek Komisji na podstawie art. 118a Traktatu, przyjmuje szczegółowe dyrektywy, między innymi w dziedzinach wymienionych w Załączniku.
2. Niniejsza dyrektywa oraz, bez uszczerbku dla procedur określonych w art. 17, dotyczących aspektów technicznych, dyrektywy szczegółowe mogą być zmieniane zgodnie z procedurą określoną w art. 118a Traktatu.
3. Przepisy niniejszej dyrektywy mają pełne zastosowanie do wszystkich dziedzin objętych przez dyrektywy szczegółowe, bez uszczerbku dla bardziej rygorystycznych i/lub specyficznych przepisów zawartych w dyrektywach szczegółowych.

▼ M3*Artykuł 17***Procedura komitetu**

1. Komisja jest wspierana przez komitet w celu dokonania dostosowań o charakterze ściśle technicznym dyrektyw szczegółowych przewidzianych w art. 16 ust. 1 dyrektywy, dla uwzględnienia:

- a) przyjęcia dyrektyw w dziedzinie harmonizacji technicznej i normalizacji;
- b) postępu technicznego, zmian w międzynarodowych uregulowaniach lub specyfikacjach oraz najnowszego stanu wiedzy.

Środki te, mające na celu zmianę elementów innych niż istotne dyrektyw szczegółowych, przyjmuje się zgodnie z procedurą regulacyjną połączoną z kontrolą, o której mowa w ust. 2. Ze względu na szczególnie pilną potrzebę Komisja może zastosować tryb pilny, o którym mowa w ust. 3.

2. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 5a ust. 1-4 oraz art. 7 decyzji 1999/468/WE, z uwzględnieniem przepisów jej art. 8.

3. W przypadku odesłania do niniejszego ustępu stosuje się art. 5a ust. 1, 2, 4 i 6 oraz art. 7 decyzji 1999/468/WE, z uwzględnieniem przepisów jej art. 8.

▼ M2*Artykuł 17a***Sprawozdania z wdrażania dyrektyw**

1. Co pięć lat państwa członkowskie przedkładają Komisji jednolite sprawozdanie dotyczące praktycznego wdrażania niniejszej dyrektywy oraz dyrektyw szczegółowych w rozumieniu art. 16 ust. 1, zawierające opinię partnerów społecznych. Sprawozdanie zawiera ocenę rozmaitych aspektów związanych z praktycznym wdrażaniem różnych dyrektyw oraz przedstawia dane w podziale na płęć, jeżeli jest to właściwe a dane są dostępne.

2. Komisja we współpracy z Komitetem Doradczym ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy określa strukturę sprawozdania oraz kwestionariusz precyzujący jego treść.

Sprawozdanie składa się z części ogólnej dotyczącej przepisów niniejszej dyrektywy, odnoszącej się do wspólnych zasad i aspektów mających zastosowanie do wszystkich dyrektyw, o których mowa w ust. 1.

Część ogólną uzupełniają odrębne rozdziały dotyczące wdrażania szczególnych aspektów każdej dyrektywy, w tym szczegółowe wskaźniki, o ile są one dostępne.

3. Komisja przedstawia państwom członkowskim strukturę sprawozdania, wraz z kwestionariuszem precyzującym jego treść, o którym mowa powyżej, co najmniej na sześć miesięcy przed końcem okresu objętego sprawozdaniem. Sprawozdanie jest przekazywane Komisji w ciągu dwunastu miesięcy od upływu pięcioletniego okresu objętego sprawozdaniem.

4. Na podstawie tych sprawozdań Komisja dokonuje oceny wdrażania danych dyrektyw pod względem ich przydatności, badań i wiedzy naukowej, jakie miały miejsce w różnych dziedzinach. Komisja w ciągu 36 miesięcy od upływu pięcioletniego okresu informuje Parlament Europejski, Radę, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Doradczy ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy o wynikach tej oceny oraz, w razie konieczności, o wszelkich inicjatywach zmierzających do usprawnienia funkcjonowania ram prawnych.

5. Pierwsze sprawozdanie obejmuje okres od 2007 do 2012 roku włącznie.

▼ B

Artykuł 18

Przepisy końcowe

1. Państwa Członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 31 grudnia 1992 r. i niezwłocznie powiadamią o tym Komisję.
2. Państwa Członkowskie prześlą Komisji teksty przepisów prawa krajowego, przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy.

▼ M2

▼ B

Artykuł 19

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

▼B

ZAAŁĄCZNIK

Lista dziedzin określonych w art. 16 ust. 1

- miejsca pracy,
- wyposażenie miejsc pracy,
- indywidualne wyposażenie ochronne personelu,
- wyposażenie miejsc pracy w zestawy piktograficzne,
- podnoszenie przedmiotów, których ciężar może spowodować powstanie ryzyka uszkodzenia kręgosłupa osoby podnoszącej,
- ruchome lub czasowe miejsca pracy,
- rybołówstwo i rolnictwo.