



**Do druku nr 1162**  
Warszawa, 25 listopada 2002 r.

**SEJM**  
**RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**  
**IV kadencja**  
**Prezes Rady Ministrów**  
**RM 10-234-02**

**Pan**  
**Marek Borowski**  
**Marszałek Sejmu**  
**Rzeczypospolitej Polskiej**

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- **o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw** wraz z projektami podstawowych aktów wykonawczych.

co do którego Rada Ministrów zadeklarowała, że ma na celu dostosowanie polskiego ustawodawstwa do prawa Unii Europejskiej.

Jednocześnie, zgodnie z wymogami art. 34 ust. 5 Regulaminu Sejmu, przekazuję, **przetłumaczone na język polski, teksty przepisów Unii Europejskiej, do których ma być dostosowane prawo polskie.**

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Ponadto uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Pracy i Polityki Społecznej.

Z wyrazami szacunku  
(-) Leszek Miller

**Tabela zgodności projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z dyrektywami Unii Europejskiej w zakresie indywidualnego prawa pracy**

<b>L.p.</b>	<b>Projekt</b>	<b>Dyrektywa</b>
1.	Art. 1 pkt 1 dotyczący projektowanego art. 9 § 4 k.p.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Art. 16 lit. b Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC,</li> <li>❑ Art. 14 lit. b Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC,</li> <li>❑ Art. 3 ust. 2 lit. b, art. 4 lit. b, art. 5 lit. b Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG,</li> <li>❑ Projektowany art. 3 ust. 2 lit b Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG).</li> </ul>
2.	Art. 1 pkt 2 dotyczący projektowanego art. 11 § 2 Kodeksu pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Art. 1 lit a i b Dyrektywy Rady nr 97/81/EC z dnia 15 grudnia 1997 r. w sprawie porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze czasu zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC</li> </ul>
3.	Art. 1 pkt 3 dotyczący projektowanego art. 11 <sup>3</sup> k.p.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Art. 1, art. 2 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu,</li> <li>❑ Art. 1, art. 2 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC z dnia 29 czerwca 2000 r. w sprawie wdrożenia zasad równego traktowania wobec osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,</li> <li>❑ Art. 2 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. dotycząca realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia, szkolenia, awansowania zawodowego, jak i warunki pracy,</li> <li>❑ Projektowany art. 2 ust. 1 lit. b Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2002/ /WE z dnia nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG w sprawie realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansu i warunków pracy).</li> </ul>
4.	Art. 1 pkt 5 dotyczący projektowanego art. 18 § 3 k.p.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Art. 16 lit. b Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC,</li> <li>❑ Art. 14 lit. b Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC,</li> <li>❑ Art. 3 ust. 2 lit. b, art. 4 lit. b, art. 5 lit. b Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG,</li> <li>❑ Projektowany art. 3 ust. 2 lit. b Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG).</li> </ul>
5.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego	<ul style="list-style-type: none"> <li>❑ Dyrektywa Rady nr 2000/78/EC,</li> </ul>

	rozdziału IIa w dziale pierwszym k.p. w zakresie tytułu rozdziału	<input type="checkbox"/> Dyrektywa Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Dyrektywa Rady nr 76/207/EWG.
6.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3a</sup> § 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 1 Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 1 Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG.
7.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3a</sup> § 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG.
8.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3a</sup> § 3 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 2 lit. a Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 2 lit. a Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Projektowany art. 2 ust. 1 lit a tiret pierwsze Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG).
9.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3a</sup> § 4 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 1 lit. a tiret czwarte Dyrektywy Nr 76/207 w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG
10.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3a</sup> § 5 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 2 lit. b Dyrektywy Rady Nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 2 lit. b Dyrektywy Rady Nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 1 lit. a tiret drugie Dyrektywy Rady Nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG.
11.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3a</sup> § 6 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 3 i 4 Dyrektywy Rady Nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 3 i 4 Dyrektywy Rady Nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 1 lit. a tiret trzecie Dyrektywy Rady Nr 76/207 w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG.
12.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3b</sup> § 1 pkt 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 ust. 1 lit. a Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 3 ust. 1 lit. a Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Projektowany art. 2 ust. 2, art. 3 ust. 1 lit. a i c Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG).
13.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 ust. 1 lit. c Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 3 ust. 1 lit. c Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Projektowany art. 3 ust. 1 lit. c Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG).
14.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3b</sup> § 1 pkt 3 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 ust. 1 lit. b Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 3 ust. 1 lit. b Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Projektowany art. 2 ust. 4, art. 3 ust. 1 lit. b Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą

		Dyrektywę 76/207/EWG).
15.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3b</sup> § 2 pkt 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 4 ust. 1 i 2 Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 4 Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 2, art. 3 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG, <input type="checkbox"/> Projektowany art. 2 ust. 5 Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG).
16.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3b</sup> § 2 pkt 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 6 ust. 1 lit. c Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 3 Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG, <input type="checkbox"/> Projektowany art. 2 ust. 6 Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG).
17.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3b</sup> § 2 pkt 3 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 6 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC
18.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3b</sup> § 3 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 4 Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG. <input type="checkbox"/> Art. 5 i 7 Dyrektywy Rady Nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 5 Dyrektywy Nr 2000/43/EC.
19.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3d</sup> k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 17 Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 15 Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Projektowany art. 6 ust. 2 Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG).
20.	Art. 1 pkt 6 dotyczący projektowanego art. 18 <sup>3e</sup> k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 11 Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 9 Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Art. 7 Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG, <input type="checkbox"/> Projektowany art. 7 Dyrektywy Rady nr 76/207 (w brzmieniu ustalonym przez projektowaną Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady nowelizującą Dyrektywę 76/207/EWG).
20a.	Art. 1 pkt 8 dot. projektowanego art. 25 <sup>1</sup> k.p.	<input type="checkbox"/> Dyrektywa Nr 99/70 z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony zawartego przez UNICE,CEEP i ETUC
21.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego art. 29 § 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 pkt 2 lit. a, d i e Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy
22.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego art. 29 § 1 pkt 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 pkt 2 lit. c (ii) Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC
23.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego art. 29 § 1 pkt 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 pkt 2 lit. b Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC
24.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego art. 29 § 1 pkt 3 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 pkt 2 lit. h Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC
25.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego	<input type="checkbox"/> Art. 2 pkt 2 lit. i Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC

	art. 29 § 1 pkt 4 k.p.	
26.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego art. 29 § 1 pkt 5 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 pkt 2 lit. d Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC
27.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego art. 29 § 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. a, art. 3 pkt 2, art. 6 Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC
28.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego art. 29 § 3 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 pkt 2 lit. c, f, g, h, art. 2 pkt 3, art. 3 pkt 2 Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC
29.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego art. 29 § 4 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 5 pkt 1 Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC
30.	Art. 1 pkt 9 dotyczący projektowanego art. 29 § 5 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 1 pkt 1 Dyrektywy Rady nr 91/533/EEC
31.	Art. 1 pkt 10 dotyczący projektowanego art. 29 <sup>1</sup> § 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 4 pkt 1 Dyrektywy nr 97/81/EC
32.	Art. 1 pkt 10 dotyczący projektowanego art. 29 <sup>1</sup> § 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 5 pkt 3 lit. a i b Dyrektywy Rady nr 97/81/EC
33.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>1</sup> § 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 1 pkt 1 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników wykonywanego w ramach świadczenia usług
34.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>1</sup> § 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 1 pkt 3, art. 3 pkt 1 i pkt 9 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
35.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 1 pkt 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. a Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
36.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 1 pkt 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. b Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
37.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 1 pkt 3 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. c Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
38.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 1 pkt 4 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. c Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
39.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 1 pkt 5 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. e Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
40.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 1 pkt 6 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. f i g Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
41.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 1 pkt 7	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. f Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC

	k.p.	
42.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 1 pkt 8 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. g Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
43.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 1 pkt 9 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 1 lit. d Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
44.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>2</sup> § 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 pkt 2 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
45.	Art. 1 pkt 15 dotyczący projektowanego rozdziału II a w dziale drugim k.p. w zakresie dotyczącym art. 67 <sup>3</sup> k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 1 pkt 4 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/EC
46.	Art. 1 pkt 24 dotyczący projektowanego art. 94 pkt 2a k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 13 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC z dnia 23 listopada 1993 r. dotyczącej pewnych aspektów organizacji czasu pracy (znowelizowanej dyrektywą nr 2000/34/EC z dnia 22 czerwca 2000 r.)
47.	Art. 1 pkt 25 dotyczący projektowanego art. 94 <sup>1</sup> k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 12 Dyrektywy Rady nr 2000/78/EC, <input type="checkbox"/> Art. 10 Dyrektywy Rady nr 2000/43/EC, <input type="checkbox"/> Art. 8 Dyrektywy Rady nr 76/207/EWG.
48.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 128 § 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 1 i art. 16 ust. 2 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
49.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 128 § 2 pkt 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 2 ust. 5 i 6 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
50.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 128 § 3 pkt 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 3 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
51.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 128 § 3 pkt 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 5 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
52.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 129 § 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 6 pkt 1 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
53.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 129 § 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 17 ust. 4 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
54.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 129 § 3 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 17 ust. 3 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
55.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 131 § 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 6 ust. 2 i art. 16 ust. 2 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
56.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 131 § 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 17 ust. 1 lit. a Dyrektywy Rady nr 93/104/EC

57.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 132 § 1 k.p.	☐ Art. 3 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
58.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 132 § 2 pkt 1 k.p.	☐ Art. 17 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
59.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 132 § 2 pkt 2 k.p.	☐ Art. 17 ust. 2.1 lit. b, c (i) (iii), ust. 2.2 lit. b Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
60.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 132 § 3 k.p.	☐ Art. 17 ust. 3 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
61.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 133 § 1 k.p.	☐ Art. 5 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
62.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 133 § 2 k.p.	☐ Art. 17 ust. 1 lit. a, ust. 2.1 lit. b, c (i) (iii), ust. 2.2 lit. b Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
63.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 133 § 3 i 4 k.p.	☐ Art. 5 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
64.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 134 k.p.	☐ Art. 4 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
65.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 135 § 3 k.p.	☐ Art. 17 ust. 4 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
66.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 136 § 1 k.p.	☐ Art. 17 ust. 2.1 lit. b i c, ust. 2.2 lit. b Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
67.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 136 § 2 k.p.	☐ Art. 17 ust. 3 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
68.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 137 k.p.	☐ Art. 17 ust. 2.1. lit. b, c (iii) Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
69.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 150 § 5 k.p.	☐ Art. 4 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 97/81/EC
70.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 151 <sup>7</sup> § 1 k.p.	☐ Art. 2 ust. 3 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
71.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 151 <sup>7</sup> § 2 k.p.	☐ Art. 2 ust. 4 lit. a i b Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
72.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 151 <sup>7</sup> § 3 i § 4 k.p.	☐ Art. 8 ust. 2 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
73.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego	☐ Art. 17 ust. 1 lit. a Dyrektywy Rady nr 93/104/EC

	działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 151 <sup>7</sup> § 5 pkt 1 k.p.	
74.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 151 <sup>7</sup> § 5 pkt 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 17 ust. 2.2 lit. b Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
75.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 151 <sup>8</sup> § 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 10 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
76.	Art. 1 pkt 28 dotyczący projektowanego działu szóstego k.p. w zakresie dotyczącym art. 151 <sup>10</sup> pkt 10 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 1 lit. b Dyrektywy Rady nr 97/81/EC
77.	Art. 1 pkt 30 dotyczący projektowanego art. 154 § 1 pkt 1 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 7 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
78.	Art. 1 pkt 32 dotyczący projektowanego art. 171 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 7 ust. 2 Dyrektywy Rady nr 93/104/EC
79.	Art. 1 pkt 57 dotyczący projektowanego art. 304 <sup>5</sup> § 1 i § 2 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 5 ust. 1 Dyrektywy Rady nr 94/33/EC z dnia 22 czerwca 1994 r. dotyczącej ochrony młodocianych w pracy
80.	Art. 1 pkt 57 dotyczący projektowanego art. 304 <sup>5</sup> § 3 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 5 ust. 2 (i) (ii) Dyrektywy Rady nr 94/33/EC
81.	Art. 1 pkt 57 dotyczący projektowanego art. 304 <sup>5</sup> § 4 i § 5 k.p.	<input type="checkbox"/> Art. 5 ust. 2 Dyrektywy Rady nr 94/33/EC



**Projektowane zmiany w dziale dziesiątym „Bezpieczeństwo i higiena pracy” Kodeksu pracy wynikające z dyrektyw Wspólnot Europejskich**

<b>L.p.</b>	<b>Projekt</b>	<b>Dyrektywa</b>
1.	Art. 1 pkt 42 dotyczący projektowanego art. 222 Kodeksu pracy	Art. 4 ust.1, art. 5 ust. 1,2,3; art. 2 lit. c, aneks I; art. 6; art. 12 lit. c; art. 6, art. 15; art. 5, art. 7; art. 14, aneks II; art. 6, art. 12 lit. c Dyrektywy Rady nr 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników rakotwórczych w środowisku pracy (zmienionej Dyrektywą Rady nr 97/42/EWG i Dyrektywą Rady nr 99/38/WE).
2.	Art. 1 pkt 43 dotyczący projektowanego art. 222 <sup>1</sup> k.p.	Art. 5, art. 6; art. 11 ust. 1, art. 7 ust. 1; art. 18, aneks III; art. 7 ust. 1; art. 8, art. 16, aneks V; art. 14, art. 15, aneks IV; art. 7 ust. 1, art. 11 ust. 1 i 2 Dyrektywy nr 2000/54/WE Parlamentu Europejskiego oraz Rady Europejskiej z dnia 18 września 2000 r. dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z ekspozycją na czynniki biologiczne w miejscu pracy.
3.	Art. 1 pkt 44 dotyczący projektowanego art. 226 k.p.	Art. 6 ust. 2 i 3, art. 9 ust. 1 i 2, art. 10 Dyrektywy Rady nr 89/391/EWG o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy (tzw. „dyrektywy ramowej”).
4.	Art. 1 pkt 45 dotyczący projektowanego art. 227 § 2 k.p., w odniesieniu do pkt 2	Art. 4 Dyrektywy Rady nr 78/610/EWG z dnia 29 czerwca 1978 r. o zbliżeniu praw, regulaminów i przepisów administracyjnych państw członkowskich w dziedzinie ochrony pracowników narażonych na działanie monomeru chlorku winylu.
5.	Art. 1 pkt 49 dotyczący projektowanego art. 237 <sup>11</sup> k.p.	Art. 7 ust. 2, 3 i 7 Dyrektywy Rady nr 89/391/EWG.
6.	Art. 1 pkt 50 dotyczący projektowanego art. 237 <sup>11a</sup> k.p.	Art. 11 Dyrektywy Rady nr 89/391/EWG.

LISTA PRZEKAZANYCH DOKUMENTÓW  
DO  
**PROJEKTU USTAWY**  
**O**  
**ZMIANIE USTAWY – KODEKS PRACY**  
**ORAZ O ZMIANIE NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW**

przyjętego przez Radę Ministrów  
w dniu 29 października 2002 r.

Obszar Negocjacyjny: „Polityka społeczna i zatrudnienie”  
Narodowy Program Przygotowania do Członkostwa Polski w Unii Europejskiej:  
Rozdział 13, priorytet 13.2

1.	Deklaracja dotycząca dostosowawczego charakteru projektu ustawy wraz z uzasadnieniem jego dostosowawczego charakteru
2.	Projekt ustawy wraz z uzasadnieniem
3.	Podstawowe akty wykonawcze: 1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków udzielania urlopu wychowawczego, 2. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie czynników rakotwórczych lub mutogennych oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki 3. Rozporządzenie Ministra Zdrowia w sprawie czynników biologicznych w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki
4.	Zestawienie przepisów dostosowujących projektowanej ustawy z odpowiednimi przepisami Unii Europejskiej (tabela zgodności)
5.	Opinia Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej o zgodności projektu z prawem Unii Europejskiej wydana dnia 15 listopada 2002r.
6.	Tłumaczenie następujących aktów prawa Unii Europejskiej, w wersji papierowej i elektronicznej: 1. Dyrektywa Rady nr 93/104/WE w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy, 2. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2000/34/WE z dnia 22 czerwca 2000 r. zmieniająca Dyrektywę Rady nr 93/104/WE w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy w sektorach i działalności wyłączonej z tej Dyrektywy, 3. Dyrektywa Rady nr 91/533/WE z dnia 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy o pracę lub stosunku pracy, 4. Dyrektywa Rady nr 94/33/WE z dnia 22 lipca 1994 r. dotycząca ochrony młodocianych w pracy (w zakresie dotyczącym ochrony dzieci przy wykonywaniu działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej), 5. Dyrektywa Rady nr 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Umowy ramowej w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy zawartej przez Unię Konfederacji Przemysłowców i Pracodawców Europy (UNICE),

Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (w zakresie dotyczącym porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy - załącznik do dyrektywy),

6. Dyrektywa Rady nr 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu,
7. Dyrektywa Rady nr 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne,
8. Dyrektywa Rady nr 76/207/EWG z dnia 9 lutego 1976 r. dotycząca wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn, w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkoleń zawodowych, awansu zawodowego, jak i warunków pracy,
9. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 96/71/WE z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników wykonywanego w ramach świadczenia usług,
10. Dyrektywa Rady nr 99/70 z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC,
11. Dyrektywa Rady nr 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. o wprowadzeniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy (tzw. „dyrektywa ramowa”),
12. Dyrektywy Rada nr 90/394/EWG z dnia 28 czerwca 1990 r. dotycząca ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (zmieniona Dyrektywą Rady nr 97/42/EWG i Dyrektywą Rady nr 99/38/WE),
13. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2000/54/WE z dnia 18 września 2000 r. dotycząca ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na czynniki biologiczne w miejscu pracy,

**Dyrektywa numer 93/104 (EC) z dnia 23 listopada 1993 roku**  
**dotycząca pewnych aspektów organizacji pracy**

Rada Unii Europejskiej,

na podstawie Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a zwłaszcza jego artykułu 118a,

na podstawie propozycji Komisji,

we współpracy z Parlamentem Europejskim,

na podstawie opinii Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,

zważywszy, że artykuł 118a Traktatu stanowi, że Rada przyjmie, w drodze dyrektyw, minimalne wymogi dla popierania rozwoju, szczególnie w środowisku pracy, w celu zapewnienia lepszego poziomu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,

zważywszy, że zgodnie z tym artykułem, dyrektywy te nie mogą tworzyć przeszkód administracyjnych, finansowych i prawnych, który hamowałby powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw,

zważywszy, że dyrektywa 89/391 (EEC) z dnia 12 czerwca 1989 roku o wprowadzaniu środków w celu zwiększania bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników podczas pracy jest w pełni możliwa do zastosowania w dziedzinach objętych niniejszą dyrektywą bez naruszania bardziej surowych i/lub szczególnych postanowień w niej zawartych,

zważywszy, że Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przyjęta na spotkaniu Rady Europejskiej, które odbyło się w Strasbourgu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez szefów państw i rządów Państw członkowskich, a zwłaszcza jej punkt 7.1 , 8 i 19.1 stanowią, że:

"7. Urzeczywistnianie wspólnego rynku musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Proces ten dokona się poprzez wyrównanie warunków życia i pracy przy jednoczesnym podnoszeniu ich na wyższy poziom, w szczególności, jeżeli chodzi o czas i organizację pracy, formy zatrudnienia inne niż umowy na czas określony, takie jak umowy na czas określony, o pracę dorywczą i sezonową.

8. Każdy pracownik Wspólnoty Europejskiej ma prawo do cotygodniowego wypoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu, których długość powinna być stopniowo wyrównywana, przy jednoczesnym podnoszeniu na wyższy poziom, zgodnie z praktyką krajową.

19. Każdy pracownik powinien mieć zapewnione zadowalające warunki ochrony jego zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Należy podjąć właściwe kroki w celu wyrównywania warunków, przy jednoczesnym podnoszeniu ich na wyższy poziom."

zważywszy, że poprawa bezpieczeństwa, higieny i zdrowia w pracy jest celem, który nie powinien być uzależniony jedynie od względów ekonomicznych,

zważywszy, że niniejsza dyrektywa jest praktycznym wkładem w kreowanie wymiaru społecznego rynku międzynarodowego,

zważywszy, że ustalenie minimalnych wymogów w sprawie organizacji czasu pracy może przyczynić się do poprawy warunków pracy pracowników we Wspólnocie,

zważywszy, że w celu zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia pracowników Wspólnoty, muszą oni mieć przyznane dzienne, tygodniowe i coroczne okresy odpoczynku i stosowne przerwy; zważywszy, że jest również w tym kontekście niezbędne określenie maksymalnego wymiaru tygodniowego czasu pracy,

zważywszy, że należy zwrócić uwagę na zasady międzynarodowych organizacji pracy, w zakresie organizacji czasu pracy, w tym te które dotyczą pracy nocnej,

zważywszy, że jeżeli chodzi o tygodniowy okres odpoczynku, należy zwrócić uwagę na różnicowanie kulturowe, etniczne, religijne i inne czynniki występujące w Państwach członkowskich; zważywszy, w szczególności że decyzja czy niedziela powinna być włączona do tygodniowego okresu odpoczynku, a jeżeli tak to w jakim zakresie, należy do każdego Państwa członkowskiego,

zważywszy, że jak wykazują badania, człowiek jest w nocy bardziej podatny na zakłócenia środowiska, a także na pewne uciążliwe formy organizacji pracy oraz że długie okresy pracy nocnej mogą być szkodliwe dla zdrowia pracowników i zagrażać bezpieczeństwu w miejscu pracy,

zważywszy, że istnieje potrzeba ograniczenia długości okresów pracy nocnej, w tym pracy w godzinach nadliczbowych oraz zapewnienia, że pracodawcy, którzy regularnie korzystają z pracy nocnej pracowników poinformują o tym, na ich prośbę, właściwe władze, zważywszy, że ważne jest, iż pracownicy pracujący w nocy powinni być upoważnieni do bezpłatnego badania lekarskiego przed zatrudnieniem i w regularnych odstępach czasu po zatrudnieniu i, że kiedykolwiek to możliwe, powinni oni być przeniesieni do pracy dziennej do wykonywania której są odpowiedni, jeżeli cierpią na problemy zdrowotne,

zważywszy, że sytuacja pracowników pracujących w nocy i na zmiany wymaga, aby poziom ochrony bezpieczeństwa i zdrowia był dostosowany do charakteru ich pracy oraz żeby organizacja i funkcjonowanie służb ochrony i zapobiegania oraz środki były wystarczające,

zważywszy, że szczególne warunki pracy mogą mieć szkodliwy wpływ na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników; zważywszy, że organizacja pracy, zgodna z pewnym rozkładem musi uwzględniać ogólną zasadę dostosowania pracy do pracownika,

zważywszy, że ze względu na specyficzny charakter danej pracy, konieczne może być przyjęcie odrębnych środków w zakresie organizacji czasu pracy w niektórych sektorach lub w odniesieniu do niektórych działalności, które wyłączone są z zakresu obowiązywania niniejszej dyrektywy,

zważywszy, że ze względu na problemy jakie mogą powstawać w związku z organizacją czasu pracy w przedsiębiorstwie, konieczne wydaje się zapewnienie elastyczności stosowania niektórych postanowień niniejszej dyrektywy, przy równoczesnym zapewnieniu zgodności z zasadami ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników,

zważywszy, że niezbędne jest ustalenie, że pewne postanowienia mogą być przedmiotem wyłączeń, w zależności od przypadku, dokonywanych przez Państwa członkowskie lub pracowników i pracodawców; zważywszy, że jako ogólna zasada, w przypadku wyłączeń, zainteresowani pracownicy muszą otrzymać równoważny wyrównawczy okres odpoczynku,

wydała niniejszą dyrektywę:

## Dział I

### Zakres i definicja

#### Artykuł 1

##### Cel i zakres

1. Niniejsza dyrektywa ustala minimalne wymogi bezpieczeństwa i zdrowia w organizacji czasu pracy.

2. Niniejsza dyrektywa stosuje się do:

- a. minimalnych okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku, corocznego urlopu, przerw i maksymalnego tygodniowego czasu pracy, oraz
- b. pewnych aspektów pracy nocnej, zmianowej i rozkładów pracy.

3. Niniejsza dyrektywa będzie stosowana do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznej jak i prywatnej, w rozumieniu artykułu 2 dyrektywy 89/391 (EEC), bez naruszania artykułu 17 niniejszej dyrektywy, z wyjątkiem transportu powietrzem, koleją, drogami, morzem, wewnętrznymi drogami wodnymi i transportu jeziorami, rybołówstwa morskiego, innych prac na morzu oraz działalności stażystów lekarskich.

4. Postanowienia dyrektywy 89/391 (EEC) są w pełni możliwie do zastosowania do spraw objętych punktem 2 bez naruszania bardziej surowych i/lub szczególnych postanowień zawartych w niniejszej dyrektywie.

#### Artykuł 2

##### Definicje dla celów niniejszej dyrektywy

Będą stosowane następujące definicje:

1. "czas pracy" oznacza każdy okres podczas którego pracownik pracuje, pozostaje do dyspozycji pracodawcy lub wykonuje swoje czynności albo obowiązki, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktyką krajową,

2. "okres odpoczynku" oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy,

3. "czas nocny" oznacza każdy okres nie krótszy niż 7 godzin, jak jest to określone w prawie krajowym, i który musi obejmować w każdym przypadku czas między północą a 5.00.,

4. "pracownik pracujący w nocy" oznacza:

- a. z jednej strony, każdego pracownika, który w czasie nocnym pracuje przynajmniej trzy godziny swojego dziennego czasu pracy jako normalne rozwiązanie, i

- b. z drugiej strony, każdego pracownika, który może podczas czasu nocnego pracować pewną część swojego rocznego czasu pracy, jak określono zgodnie z wyborem Państwa członkowskiego:
  - i. w drodze ustawodawstwa krajowego przyjętego po konsultacjach z pracownikami i pracodawcami, lub
  - ii. w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawartych między pracownikami i pracodawcami na szczeblu krajowym lub regionalnym.

5. "praca zmianowa" oznacza każdą metodę organizacji czasu pracy na zmiany podczas której pracownicy zastępują się wzajemnie na tym samym stanowisku pracy, zgodnie z pewnym rozkładem, w tym system rotacyjny, i która może być kontynuowana lub nie, niosącą za sobą potrzebę pracy pracowników w różnym czasie przez pewną liczbę dni lub tygodni,

6. "pracownik pracujący na zmiany" oznacza każdego pracownika, którego rozkład pracy jest częścią pracy na zmiany.

## Dział II

Minimalne okresy odpoczynku -  
inne aspekty organizacji czasu pracy

### Artykuł 3

#### Odpoczynek dzienny

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że każdy pracownik jest uprawniony do minimalnego okresu dziennego odpoczynku w wymiarze 11 nieprzerwanych godzin w okresie dwudziestu czterech godzin.

### Artykuł 4

#### Przerwy

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że jeżeli dzień pracy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest upoważniony do przerwy na odpoczynek, szczegóły której, w tym długość i warunki jej przyznawania, będą ustalone w układach zbiorowych lub porozumieniach zawieranych między pracownikami i pracodawcami lub w ich braku, w ustawodawstwie krajowym.

### Artykuł 5

#### Okres odpoczynku tygodniowego

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że w każdym okresie siedmiu dni, każdy pracownik jest upoważniony do minimalnego nieprzerwanego okresu 24 godzin odpoczynku oraz 11 godzin dziennego okresu odpoczynku, o którym mowa w artykule 3.

Minimalny okres odpoczynku, o którym mowa powyżej powinien w zasadzie obejmować niedzielę.

Jeżeli uzasadniają to warunki obiektywne, techniczne oraz organizacja pracy, może być stosowany minimalny okres 24 godzin odpoczynku.

#### Artykuł 6

##### Maksymalny tygodniowy czas pracy

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, uwzględniając potrzebę zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, że:

1. tygodniowy okres czasu pracy jest ograniczony w drodze ustawowej, aktów wykonawczych lub administracyjnych albo układów zbiorowych lub porozumień zawartych między pracownikami i pracodawcami,
2. przeciętny czas pracy w każdym okresie siedmiu dni, w tym pracy w godzinach nadliczbowych, nie przekracza 48 godzin.

#### Artykuł 7

##### Coroczny urlop

1. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że każdy pracownik jest upoważniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze przynajmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami nabycia prawa do urlopu i jego udzielania ustalonymi w ustawodawstwie i/lub praktyce krajowej.

2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastępowany żadnymi innymi świadczeniami, z wyjątkiem sytuacji, kiedy stosunek pracy jest rozwiązywany.

#### Dział III

##### Praca nocna-praca zmianowa-rozkłady pracy

#### Artykuł 8

##### Długość pracy nocnej

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że:

1. normalny czas pracy pracowników pracujących w nocy nie przekracza przeciętnie ośmiu godzin w każdym okresie dwudziestu czterech godzin,
2. pracownicy pracujący w nocy, których praca jest związana ze szczególnymi zagrożeniami lub poważnym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym nie pracują dłużej niż osiem godzin w każdym okresie dwudziestu czterech godzin, podczas którego wykonują pracę.

Dla celów wyżej wymienionych, praca związana ze szczególnymi zagrożeniami lub poważnym wysiłkiem fizycznym i umysłowym będzie określona w drodze ustawodawstwa i/lub praktyki krajowej, układów zbiorowych lub porozumień zawartych między pracownikami i pracodawcami, z uwzględnieniem szczególnych skutków i niebezpieczeństw związanych z pracą nocną.

#### Artykuł 9



## Badania lekarskie i przenoszenie pracowników pracujących w nocy do pracy dziennej

1. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że:
  - a. pracownicy pracujący w nocy są upoważnieni do bezpłatnego badania lekarskiego przed wyznaczeniem do pracy i w regularnych odstępach czasu po wyznaczeniu,
  - b. pracownicy pracujący w nocy, mający problemy zdrowotne uznane za związane z faktem, iż wykonują pracę nocną będą przeniesieni, kiedy to tylko możliwe, do pracy dziennej, do której są odpowiedni.
2. Bezpłatne badanie lekarskie, o którym mowa w punkcie 1.a. musi być przeprowadzane z zachowaniem tajemnicy lekarskiej.
3. Bezpłatne badanie lekarskie, o którym mowa w punkcie 1.a. może być przeprowadzane w ramach krajowego systemu zdrowotnego.

### Artykuł 10

#### Gwarancje dla pracy nocnej

Państwa członkowskie mogą uczynić pracę pewnych kategorii pracowników pracujących w nocy przedmiotem pewnych gwarancji, zgodnie z warunkami ustalonymi w ustawodawstwie i/lub praktyce krajowej, w przypadku pracowników, których bezpieczeństwo i zdrowie jest zagrożone w związku z nocnym czasem pracy.

### Artykuł 11

#### Informowanie o regularnym korzystaniu z pracowników pracujących w nocy

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że pracodawca, który regularnie korzysta z pracowników pracujących w nocy poinformuje o tym, na ich prośbę, właściwe władze.

### Artykuł 12

#### Ochrona bezpieczeństwa i zdrowia

- Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że:
1. pracownicy pracujący w nocy i pracownicy zmianowi mają zapewnioną ochronę bezpieczeństwa i zdrowia właściwą ze względu na charakter ich pracy,
  2. właściwe służby ochrony i zapobiegania lub ułatwienia w kwestii bezpieczeństwa i zdrowia pracowników pracujących w nocy i pracowników zmianowych są równoważne z tymi, jakie stosowane są dla innych pracowników, oraz że są one dostępne w każdym czasie.

### Artykuł 13

#### Rozkład pracy

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że pracodawca, który zamierza zorganizować pracę zgodnie z pewnym rozkładem, weźmie pod uwagę ogólną zasadę

dostosowania pracy do pracownika, zwłaszcza w celu złagodzenia monotonii pracy i z góry określonego tempa pracy, uwzględniają rodzaje działalności, wymogi bezpieczeństwa i zdrowia, szczególnie jeśli chodzi o przerwy w czasie pracy.

#### Artykuł IV

#### Postanowienia różne

#### Artykuł 14

#### Bardziej szczegółowe postanowienia wspólnotowe

Postanowienia niniejszej dyrektywy nie stosują się, jeżeli inne instrumenty wspólnotowe zawierają bardziej szczegółowe wymogi dotyczące pewnych zawodów lub działalności zawodowej.

#### Artykuł 15

#### Postanowienia korzystniejsze

Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo Państw członkowskich do stosowania lub wprowadzenia ustaw, aktów wykonawczych lub administracyjnych korzystniejszych dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników lub ułatwienia albo zezwolenia na stosowanie układów zbiorowych lub porozumień zawartych przez pracowników i pracodawców, które są korzystniejsze dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

#### Artykuł 16

#### Okresy odniesienia

Państwa członkowskie ustalają:

1. Dla stosowania artykułu 5 (tygodniowy okres odpoczynku) okres odniesienia nie przekraczający 14 dni.
2. Dla stosowania artykułu 6 (maksymalny tygodniowy czas pracy) okres odniesienia nie przekraczających czterech miesięcy.

Okresy corocznego płatnego urlopu, przyznawane zgodnie z artykułem 7 i okresy zwolnień lekarskich nie będą wliczane lub będą traktowane neutralnie przy określaniu okresu odniesienia.

3. Dla stosowania artykułu 8 (długość pracy nocnej) okres odniesienia określony po konsultacjach z pracownikami i pracodawcami lub w drodze układów zbiorowych albo porozumień zawartych między pracownikami i pracodawcami na szczeblu krajowym lub regionalnym.

Jeżeli minimalny okres dwudziestu czterech godzin odpoczynku wymagany w artykule 5 przypada w okresie odniesienia, nie powinien on być wliczany przy określaniu przeciętnej.

#### Artykuł 17

#### Wyłączenia

1. Mając szczególnie na uwadze ogólne zasady dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, Państwa członkowskie mogą wyłączyć ze stosowania artykuły 3, 4, 5, 6, 8 lub 16, jeżeli ze względu na szczególne cechy charakterystyczne danej działalności, długość czasu pracy nie jest

mierzona i/lub z góry określona lub może być określona przez samych pracowników, zwłaszcza w przypadku:

- a. zarządzających pracą wykonawców lub innych osób mających uprawnienia do podejmowania niezależnych decyzji,
- b. pracowników rodzinnych,
- c. pracowników pełniących obowiązki podczas ceremonii religijnych, w kościołach i wspólnotach religijnych.

2. Wyłączenia te mogą być przyjęte w drodze ustaw, aktów wykonawczych lub administracyjnych, w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawieranych między pracownikami i pracodawcami pod warunkiem, że zainteresowani pracownicy korzystają z równoważnych wyrównawczych okresów odpoczynku lub, że w wyjątkowych przypadkach, kiedy z przyczyn obiektywnych niemożliwe jest przyznanie takich równoważnych wyrównawczych okresów odpoczynku, zainteresowani pracownicy korzystają z właściwej ochrony:

2.1. Wyłączenie artykułów 3, 4, 5, 8 i 16:

- a. w przypadku działalności, kiedy miejsce pracy pracownika i jego miejsce zamieszkania są od siebie oddalone lub jeżeli różne miejsca pracy pracownika są od siebie oddalone,
- b. w przypadku zabezpieczania i nadzorowania działalności wymagającej ciągłej obecności w celu zapewnienia ochrony mienia lub osób, szczególnie strażnicy, dozorczy lub firmy zabezpieczające,
- c. w przypadku działalności obejmującej potrzebę zapewnienia ciągłości służby lub produkcji, zwłaszcza:
  - i. służby dotyczące przyjmowania, leczenia i opieki zapewnianej przez szpitale lub podobne placówki, instytucje pobytowe i więzienia,
  - ii. pracownicy portów i lotnisk,
  - iii. prasa, radio, telewizja, kinematografia, poczta i usługi telekomunikacyjne, karetki pogotowia, służby ochrony cywilnej i pożarowej,
  - iv. gaz, woda, wytwarzanie, przesyłanie i dystrybucja elektryczności, wywóz śmieci, zakłady spopielania nieczystości,
  - v. przemysły, w których praca nie może być przerwana z przyczyn technicznych,
  - vi. działania badawcze i rozwojowe,
  - vii. rolnictwo.
- d. jeżeli możliwe jest przewidzenie zwiększenie działalności, zwłaszcza w :
  - i. rolnictwie,
  - ii. turystyce,
  - iii. służbach pocztowych

2.2. Wyłączenia artykułów 3, 4, 5, 8 i 16:

- a. w warunkach określonych w artykule 5.4. dyrektywy 89/391 (EEC),
- b. w sytuacjach zaistnienia wypadku lub poważnego zagrożenia wypadku.

### 2.3. Wyłączenia artykułów 3 i 5:

- a. w przypadku pracy zmianowej, zawsze gdy pracownik zmienia zmianę i nie może skorzystać z dziennego i/lub tygodniowego okresu odpoczynku między zakończeniem jednej zmiany a rozpoczęciem następnej,
- b. w przypadku działalności obejmującej okresy pracy podzielone w ciągu dnia, zwłaszcza personelu sprząającego.

3. Wyłączenia artykułów 3, 4, 5, 8 i 16 mogą być dokonywane w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawieranych między pracownikami i pracodawcami na szczeblu krajowym lub regionalny albo zgodnie z zasadami w nich ustalonymi, w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawieranych przez pracowników i pracodawców na niższym szczeblu.

Państwa członkowskie, w których nie ma ustawowego systemu zawierania układów zbiorowych lub porozumień między pracownikami i pracodawcami w sprawach objętych niniejszą dyrektywą na szczeblu krajowym lub regionalnym, albo te Państwa członkowskie, w których obowiązują szczególne ramy ustawodawcze w tych sprawach i w ich granicach, mogą, zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką dopuścić wyłączenia artykułów 3, 4, 5, 8 i 16 w drodze układów zbiorowych lub porozumień zawieranych między pracownikami i pracodawcami na właściwym, wspólnym szczeblu.

Wyłączenia dozwolone w pierwszym i drugim punkcie będą dopuszczalne pod warunkiem, że zainteresowanym pracownikom zapewnione są równoważne, wyrównawcze okresy odpoczynku lub że, w szczególnych przypadkach, gdy z przyczyn obiektywnych przyznanie takich okresów jest niemożliwe, zainteresowani pracownicy mają zapewnioną właściwą ochronę.

Państwa członkowskie ustalą zasady:

- stosowania niniejszego punktu przez pracowników i pracodawców, i
- rozszerzenia postanowień układów zbiorowych lub porozumień zawieranych zgodnie z tym punktem na innych pracowników, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktyką krajową.

4. Możliwość wyłączenia artykułu 16.2, o czym mowa w punkcie 2.2.1. i 2.2. oraz punkcie 3 niniejszego artykułu nie może powodować ustalenia okresu odniesienia przekraczającego sześć miesięcy.

Jednakże Państwa członkowskie mają możliwość, pod warunkiem przestrzegania ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zezwolenia, z przyczyn obiektywnych lub technicznych, dotyczących organizacji pracy, układów zbiorowych lub porozumień zawieranych przez pracowników i pracodawców, na ustalenie okresów odniesienia nie przekraczających w żadnym wypadku 12 miesięcy.

Przed upływem okresu siedmiu lat od daty, o której mowa w artykule 18.1.a., Rada, na podstawie propozycji Komisji oraz ocenionego raportu, ponownie zbada postanowienia niniejszego punktu i zdecyduje, jakie podjąć działania.

## Artykuł 18

### Postanowienia końcowe

1.a. Państwa członkowskie przyjmą, do dnia 23 listopada 1996 roku, ustawy, akty wykonawcze i administracyjne niezbędne dla osiągnięcia zgodności z niniejszą dyrektywą lub zapewnią do tej daty, że pracownicy i pracodawcy ustalą niezbędne działania, w drodze porozumienia, przy jednoczesnym zobligowaniu Państw członkowskich do podjęcia wszelkich niezbędnych kroków dla ułatwienia im zagwarantowania zawsze, że postanowienia niniejszej dyrektywy są przestrzegane.

b. i) Jednakże, Państwo członkowskie ma możliwość wyłączenia stosowania artykułu 6, respektując jednak ogólne zasady ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz pod warunkiem, że podejmie ono niezbędne działania dla zapewnienia, że:

- żaden pracodawca nie wymaga od pracownika pracy dłużej niż 48 godzin w ciągu okresu siedmiu dni, skalkulowanych średnio dla okresu odniesienia, o którym mowa w artykule 16.2., chyba że uzyska uprzednią zgodę pracownika na wykonywanie takiej pracy,
- żaden pracownik nie jest krzywdzony przez pracodawcę za to, że nie wyraża zgody na wykonywanie takiej pracy,
- pracodawca posiada aktualny wykaz wszystkich pracowników, którzy podejmują taką pracę,
- wykazy są oddane do dyspozycji właściwych władz,

które mogą, z przyczyn związanych z bezpieczeństwem i/lub zdrowiem pracowników zakazać lub ograniczyć możliwość zwiększania maksymalnego tygodniowego czasu pracy,

- pracodawca dostarczy właściwym władzom, na ich prośbę, informacje na temat przypadków uzyskania zgody pracowników na wykonywanie pracy przekraczającej 48 godzin w czasie okresu siedmiu dni, obliczanego jako średnia dla okresu odniesienia, o którym mowa w artykule 16.2.

Przed upływem siedmiu dni od daty, o której mowa w podpunkcie a., Rada, na podstawie propozycji Komisji i ocenionego raportu, ponownie zbada postanowienia tego punktu i) i zdecyduje jakie podjąć działania.

ii) podobnie, Państwa członkowskie mają możliwość, jeśli chodzi o stosowanie artykułu 7, skorzystania z okresu przejściowego nie dłuższego niż trzy lata od daty, o której mowa w podpunkcie a., pod warunkiem, że w tym okresie przejściowym:

- każdy pracownik otrzyma trzy tygodnie corocznego płatnego urlopu, zgodnie z warunkami jego nabycia i wykorzystania, ustalonymi w ustawodawstwie i/lub praktyce krajowej, i
- okres trzytygodniowego płatnego urlopu nie może być zastępowany żadnym świadczeniem zastępczym, z wyjątkiem sytuacji, kiedy stosunek pracy jest rozwiązywany.

c. Państwa członkowskie poinformują o tym niezwłocznie Komisję.

2. Jeżeli Państwa członkowskie podejmują działania, o których mowa w punkcie 1., będą one zawierać odwołanie się do niniejszej dyrektywy lub takie odwołanie będzie do nich dołączone w czasie ich oficjalnego ogłoszenia. Metody sporządzania takiego odwołania będą ustalone przez Państwa członkowskie.

3. Bez naruszania prawa Państw członkowskich do rozwoju, w świetle zmieniających się okoliczności, zróżnicowanych ustawodawstw, aktów ustawowych i umownych w dziedzinie czasu pracy, jeżeli minimalne wymogi określone w niniejszej dyrektywie są spełnione, realizacja niniejszej dyrektywy nie powinna stanowić ważnych przyczyn zmniejszania ogólnego poziomu ochrony zapewnionej pracownikom.

4. Państwa członkowskie prześlą Komisji teksty ustaw już przyjętych lub przyjmowanych w dziedzinie, której dotyczy niniejsza dyrektywa.

5. Państwa członkowskie będą co pięć lat składać Komisji raport na temat praktycznej realizacji postanowień niniejszej dyrektywy, w tym stanowiska pracowników i pracodawców. Komisja poinformuje o tym Parlament Europejski, Radę, Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Doradczy ds. Ochrony Bezpieczeństwa, Higieny i Zdrowia w Pracy.

6. Co pięć lat Komisja przedłoży Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu raport na temat stosowania niniejszej dyrektywy biorąc pod uwagę punkty 1, 2, 3, 4 i 5.

#### Artykuł 19

Niniejsza dyrektywa adresowana jest do Państw członkowskich.

**DYREKTYWA 2000/34/EC PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY**  
**z dnia 22 czerwca 2000 roku**  
**zmieniająca Dyrektywę Rady nr 93/104/EC w sprawie pewnych aspektów organizacji**  
**czasu pracy w sektorach i działalności wyłączonej z tej Dyrektywy**

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ

Mając na uwadze Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a w szczególności Artykuł 137(2) tego Traktatu,

Mając na uwadze propozycję Komisji<sup>1</sup>,

Mając na uwadze opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>2</sup>,

Działając zgodnie z procedurą przewidzianą w Artykule 251 Traktatu<sup>3</sup>, w świetle wspólnego tekstu przyjętego przez Komitet Uzgodnień w dniu 3 kwietnia 2000 roku,

Zważywszy, że:

- (1) Artykuł 137 Traktatu stanowi, że Wspólnota ma wspierać i uzupełniać działania Państw Członkowskich mające na celu taką poprawę środowiska pracy, aby chronione było zdrowie i bezpieczeństwo pracowników. Dyrektywy przyjęte na podstawie tego Artykułu mają za zadanie zapobieganie powstawaniu administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które powstrzymałyby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.
- (2) Dyrektywa Rady nr 93/104/EC z 23 listopada 1993 roku w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy<sup>4</sup> określa minimalne wymagania zdrowotne i bezpieczeństwa przy organizacji czasu pracy, w odniesieniu do okresów odpoczynku dziennego, przerw, odpoczynku tygodniowego, maksymalnego tygodniowego czasu pracy, urlopu wypoczynkowego i aspektów pracy w nocy, pracy zmianowej i modeli pracy. Ta Dyrektywa powinna być zmieniona z następujących względów.
- (3) Transport drogowy, powietrzny, morski i kolejowy, drogi śródlądowe, rybołówstwo morskie, inne prace na morzu i praca lekarzy w trakcie szkolenia są wyłączone z obszaru objętego Dyrektywą Rady nr 93/104/EC.
- (4) Komisja, w swojej propozycji z 20 września 1990 roku nie wyłączyła jakichkolwiek sektorów i działań z Dyrektywy 93/104/EC, również Parlament Europejski w swojej Opinii z 20 lutego 1991 roku nie akceptował takich wyłączeń.

---

<sup>1</sup> OJ C 43, 17.2.1999, str.1

<sup>2</sup> OJ C 138, 18.5.1999, str. 33

<sup>3</sup> Opinia Parlamentu Europejskiego z 14 kwietnia 1999 roku (OJ C 219, 30.7.1999, str. 231), Wspólne Stanowisko Rady z 12 lipca 1999 roku (OJ C 249, 1.9.1999, str. 17) i Decyzja Parlamentu Europejskiego z 16 listopada 1999 roku (jeszcze nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym). Decyzja Parlamentu Europejskiego z 17 maja 2000 i Decyzja Rady z 18 maja 2000.

<sup>4</sup> OJ L 307, 13.12.1993, str. 18

- (5) Zdrowie i bezpieczeństwo pracowników powinno być pod ochroną w miejscu pracy nie dlatego, że pracują w danym sektorze lub wykonują daną pracę, ale dlatego, że są oni pracownikami.
- (6) W odniesieniu do sektorowych przepisów prawnych dotyczących personelu pracującego w trasie, konieczne jest całościowe i równoległe podejście w zapewnieniu bezpieczeństwa transportu, a także zdrowia i bezpieczeństwa tych pracowników.
- (7) Należy wziąć pod uwagę specyficzny charakter pracy na morzu i lekarzy w trakcie szkolenia.
- (8) Należy również zagwarantować ochronę zdrowia i bezpieczeństwo personelu pracującego w trasie w wyłączonych sektorach i działalności.
- (9) Istniejące przepisy dotyczące urlopu wypoczynkowego i oceny stanu zdrowia przy pracy w nocy i pracy zmianowej powinny objąć personel pracujący w trasie w wyłączonych sektorach i działalności.
- (10) Istniejące przepisy dotyczące czasu pracy i odpoczynku powinny być przyjęte w stosunku do personelu pracującego w trasie w wyłączonych sektorach i działalności.
- (11) Wszyscy pracownicy powinni mieć zapewnione odpowiednie okresy odpoczynku. Pojęcie „odpoczynek” powinno być wyrażone w jednostkach czasu tj. w dniach, godzinach i/lub ich częściach.
- (12) Umowa Europejska dotycząca czasu pracy marynarzy została wprowadzona w życie w drodze Dyrektywy Rady<sup>5</sup>, na podstawie propozycji Komisji i zgodnie z Artykułem 139(2) Traktatu. Zgodnie z powyższym, postanowienia niniejszej Dyrektywy nie powinny odnosić się do marynarzy.
- (13) W przypadku tych „rybaków sezonowych” którzy są zatrudnieni, ich Państwa Członkowskie decydują, zgodnie z Artykułem 7 Dyrektywy Rady 93/104/EC, o warunkach uprawnienia do i przyznaniu urlopu wypoczynkowego, łącznie z zasadami wynagradzania.
- (14) Szczegółowe normy ujęte w innych instrumentach Wspólnoty odnoszących się, na przykład, do okresów odpoczynku, czasu pracy, urlopu wypoczynkowego i pracy w nocy dla danych kategorii pracowników powinny mieć pierwszeństwo przed postanowieniami Dyrektywy Rady 93/104/EC zmienionymi niniejszą Dyrektywą.
- (15) W świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich należy usunąć postanowienia odnoszące się do odpoczynku niedzielnego.
- (16) W orzeczeniu w sprawie C-84/94 Zjednoczone Królestwo przeciw Radzie<sup>6</sup> Trybunał Sprawiedliwości orzekł, że Dyrektywa Rady 93/104/EC jest zgodna z zasadami subsydiarności i proporcjonalności zawartymi w Artykule 5 Traktatu. Nie ma powodu

---

<sup>5</sup> Dyrektywa Rady 1999/63/EC z 21 czerwca 1999 dotycząca Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy zawarta pomiędzy Stowarzyszeniem Właścicieli Statków Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federacji Związków Pracowników Transportowych w Unii Europejskiej (FST) (OJ L 167, 2.7.1999, str.33)

<sup>6</sup> ECR [1996] I – 5755.



zakładać, że orzeczenie to nie odnosi się do porównywalnych zasad dotyczących szeregu aspektów organizacji czasu pracy w wyłączonych sektorach i działalności.

PRZYJĘŁY NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

### *Artykuł 1*

Dyrektywa 93/104/EC zostaje niniejszym zmieniona w następujący sposób:

1. Artykuł 1(3) zostaje zastąpiony poniższym:

„3. Niniejsza Dyrektywa ma zastosowanie do wszystkich sektorów działalności, zarówno publicznej jak i prywatnej, w myśl Artykułu 2 Dyrektywy 89/391/EEC, nie naruszając postanowień Artykułów 14 i 17 niniejszej Dyrektywy.

Nie naruszając Artykułu 28 niniejszej Dyrektywy, niniejsza Dyrektywa nie ma zastosowania do marynarzy, zgodnie z definicją w Dyrektywie Rady 1999/63/EC z 21 czerwca 1999 roku dotyczącej Umowy w sprawie organizacji czasu pracy marynarzy, zawartej pomiędzy Stowarzyszeniem Właścicieli Statków Wspólnoty Europejskiej (ECSA) i Federacją Związków Pracowników Transportowych (FST) (\*).

(\*) OJ L 167, 2.7.1999, str. 33;

2. w Artykule 2 dodaje się następującą treść:

„7. „personel pracujący w trasie” oznacza jakiegokolwiek pracownika zatrudnionego jako członka personelu podróżującego lub latającego przez przedsiębiorstwo, które prowadzi przewozy pasażerów lub towarów w transporcie drogowym, powietrznym lub drogami śródlądowymi.

8. „praca na pełnym morzu” oznacza prace wykonywane głównie na lub z instalacji na pełnym morzu (łącznie z platformami wiertniczymi), bezpośrednio lub pośrednio w powiązaniu z poszukiwaniem, wydobywaniem i eksploatacją pokładów mineralnych, łącznie z węglowodorami, jak również nurkowanie związane z taką działalnością, dokonywane z instalacji na pełnym morzu lub ze statku.

9. „odpowiedni odpoczynek” oznacza że pracownicy mają zapewnione regularne okresy odpoczynku, których długość wyrażona jest w jednostkach czasu i które są wystarczająco długie i nieprzerwane aby zapewnić, że w rezultacie zmęczenia lub innych nieregularnych modeli pracy, [pracownicy] nie spowodują wypadku skutkującego obrażeniami u siebie, współpracowników lub innych oraz że nie doznają uszczerbku na zdrowiu, zarówno w krótkim jak i w długim okresie”;

3. W Artykule 5 usuwa się następujący punkt:

„Minimalny okres odpoczynku przywołany w pierwszym punkcie z zasady obejmuje niedzielę”

4. Artykuł 14 otrzymuje następujące brzmienie:

„Artykuł 14

#### **Szczegółowe przepisy Wspólnoty**

Niniejsza Dyrektywa nie ma zastosowania tam, gdzie inne instrumenty Wspólnoty zawierają bardziej szczegółowe wymagania odnoszące się do organizacji czasu pracy dla poszczególnych zawodów lub działalności zawodowych.”

5. Artykuł 17(2.1) otrzymuje następujące brzmienie:

„2.1. z Artykułów 3, 4, 5, 8 i 16:

- (a) w przypadku działalności, gdy miejsce pracy pracownika i jego miejsce zamieszkania są od siebie znacznie oddalone, łącznie z pracami na pełnym morzu, lub jeżeli różne miejsca pracy pracownika są od siebie znacznie oddalone
- (b) w przypadku działalności związanej z bezpieczeństwem i nadzorem wymagającej stałej obecności aby chronić mienie i ludzi, szczególnie ochrona, dozorczy lub firmy ochroniarskie;
- (c) w przypadku działalności obejmującej konieczność ciągłości obsługi lub produkcji, a w szczególności:
  - (i) usług związanych z przyjęciem, leczeniem i/lub opieką zapewnianą przez szpitale lub podobne placówki, łącznie z działalnością lekarzy w trakcie szkolenia, instytucji pobytowych i więzień;
  - (ii) dokerów i personel lotniskowy;
  - (iii) prasy, radia, telewizji, produkcji kinematograficznych, usług pocztowych i telekomunikacyjnych, pogotowia, straży pożarnej i usług ochrony ludności;
  - (iv) produkcji gazu, wody i elektryczności, transmisji i dystrybucji, wywozu śmieci i spalarni;
  - (v) sektorów w których praca nie może zostać przerwana z powodów technicznych;
  - (vi) działalności badawczej i rozwojowej;
  - (vii) rolnictwa;
  - (viii) pracowników powiązanych z przewozem pasażerów w środkach regularnego transportu miejskiego;
- (d) tam, gdzie istnieją przewidywalne wahania w działalności, szczególnie w:
  - (i) rolnictwie;

- (ii) turystyce;
  - (iii) usługach pocztowych;
- (e) w przypadku osób pracujących w transporcie kolejowym:
- (i) których praca nie może zostać przerwana;
  - (ii) którzy godziny pracy spędzają na pokładzie pociągu; lub
  - (iii) których praca jest powiązana z rozkładem jazdy i zapewnieniem nieprzerwanych i regularnych przewozów.”

6. W Artykule 17(2) dodaje się następującą treść:

„2.4 z Artykułów 6 i 16(2) w przypadku lekarzy w trakcie szkolenia:

- (a) w odniesieniu do Artykułu 6 na okres przejściowy pięciu lat począwszy od 1 sierpnia 2004 roku.
  - (i) Państwa Członkowskie mają dodatkowo do dwóch lat, jeżeli to konieczne, na wzięcie pod uwagę trudności w pogodzeniu postanowień dotyczących czasu pracy ze swoimi zadaniami w zakresie organizacji i zapewnienia usług zdrowotnych i opieki medycznej. Na co najmniej sześć miesięcy przed zakończeniem okresu przejściowego, zainteresowane Państwa Członkowskie poinformują Komisję przedstawiając swoje uzasadnienie, tak ażeby po odpowiednich konsultacjach Komisja mogła wydać opinię w okresie trzech miesięcy po otrzymaniu tych informacji. Jeżeli Państwo Członkowskie nie zgadza się z opinią Komisji, uzasadni ono swoją decyzję. Zawiadomienie i uzasadnienie Państwa Członkowskiego i opinia Komisji zostaną opublikowane w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich i przedstawione Parlamentowi Europejskiemu.
  - (ii) Państwa Członkowskie mają dodatkowo okres do jednego roku, jeżeli to konieczne, na wzięcie pod uwagę szczególnych trudności w realizacji wyżej wymienionych zadań. Będą one postępować zgodnie z procedurą przedstawioną w punkcie (i).

W kontekście okresu przejściowego:

- (iii) Państwa Członkowskie zapewnią, że w żadnym wypadku liczba godzin pracy w tygodniu nie przekroczy średnio 58 w trakcie pierwszych trzech lat okresu przejściowego, średnio 56 w następnych dwóch latach i 52 w pozostałym okresie.
- (iv) Pracodawca w odpowiednio wcześniej dokona konsultacji z przedstawicielami pracowników tak aby osiągnąć porozumienie, jeżeli to

możliwe, dotyczące uzgodnień przyjętych na czas okresu przejściowego. W granicach wskazanych w punkcie (iii) takie porozumienie może zawierać:

- średnią liczbę tygodniowych godzin pracy w okresie przejściowym; i
- środki podjęte w celu zmniejszenia tygodniowych godzin pracy do poziomu średnio 48 godzin pod koniec okresu przejściowego;

(b) w odniesieniu do Artykułu 16(2), pod warunkiem, że okres odniesienia nie przekracza 12 miesięcy, w pierwszej części okresu przejściowego określonego w paragrafie (a) (iii) i w sześć miesięcy po nim”.

7. Dodaje się następujące Artykuły:

#### *Artykuł 17a*

##### **Personel pracujący w trasie i praca na pełnym morzu**

1. Artykuły 3, 4, 5 i 8 nie mają zastosowania to personelu pracującego w trasie.
2. Jednakże Państwa Członkowskie podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia, że taki personel pracujący w trasie jest uprawniony do odpowiedniego odpoczynku, z wyjątkiem okoliczności wymienionych w Artykule 17(2.2).
3. Nie naruszając zgodności z zasadami ogólnymi odnoszącymi się do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, i pod warunkiem, że dokonano konsultacji pomiędzy zainteresowanymi przedstawicielami pracodawcy i pracowników i dołożono starań aby wykorzystać wszystkie odpowiednie formy dialogu społecznego, łącznie z negocjacjami jeżeli strony tak sobie zażyczą, Państwa Członkowskie mogą, z powodów obiektywnych lub technicznych lub też z powodów dotyczących organizacji pracy, wydłużyć okres odniesienia wskazany w Artykule 16(2) do dwunastu miesięcy w odniesieniu do pracowników wykonujących głównie prace na pełnym morzu.
4. 1 sierpnia 2005 roku Komisja, po konsultacji z Państwami Członkowskimi oraz przedstawicielami pracodawców i pracowników na poziomie europejskim, dokona przeglądu realizacji postanowień w odniesieniu do pracujących na pełnym morzu z perspektywy zdrowia i bezpieczeństwa, w celu przedstawienia, jeżeli jest to konieczne, stosownych modyfikacji.

#### *Artykuł 17b*

##### **Pracujący na pokładzie dalekomorskich statków rybackich**

1. Artykuły 3, 4, 5, 6 i 8 nie mają zastosowania do pracujących na pokładzie dalekomorskich statków rybackich pływających pod banderą Państwa Członkowskiego.
2. Jednakże Państwa Członkowskie podejmą odpowiednie kroki w celu zapewnienia, że jakikolwiek personel pracujący na pokładzie dalekomorskiego statku rybackiego

plywającego pod banderą Państwa Członkowskiego ma prawo do odpowiedniego odpoczynku i ograniczenia godzin pracy do średnio 48 w tygodniu obliczonych na podstawie okresu odniesienia nie przekraczającego 12 miesięcy.

3. W granicach wskazanych w paragrafach 2, 4 i 5 Państwa Członkowskie podejmą odpowiednie kroki aby zapewnić, że w celu konieczności zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia takich pracowników,
  - (a) godziny pracy są ograniczone do poziomu maksymalnej liczby godzin która nie może być przekroczona w danym okresie, lub
  - (b) w danym okresie zapewniona jest minimalna liczba godzin odpoczynku.

Maksymalna liczba godzin pracy i minimalna liczba godzin odpoczynku zostaną określone przez prawo, regulacje, postanowienia administracyjne lub wspólne umowy lub umowy pomiędzy dwoma stronami sektora.

4. Limity godzin pracy lub odpoczynku są następujące:
  - (a) maksymalna liczba godzin pracy nie przekroczy:
    - (i) 14 godzin w jakimkolwiek 24-godzinnym okresie, i
    - (ii) 72 godziny w jakimkolwiek okresie siedmiodniowym;
  - (b) minimalna liczba godzin odpoczynku nie będzie mniejsza niż:
    - (i) 10 godzin w jakimkolwiek 24-godzinnym okresie, i
    - (ii) 77 godzin w jakimkolwiek okresie siedmiodniowym.

5. Godziny odpoczynku mogą być podzielone na nie więcej niż dwa okresy, z których jedno trwa co najmniej sześć godzin, a odstęp pomiędzy następującymi po sobie okresami odpoczynku nie może przekraczać 14 godzin.

6. Zgodnie z ogólnymi zasadami ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników oraz z przyczyn obiektywnych lub technicznych dotyczących organizacji pracy, Państwa Członkowskie mogą zezwolić na wyjątki, łącznie z ustanowieniem okresów odniesienia, od poziomów określonych w paragrafach 2, 4 i 5. Takie wyjątki, w stopniu w jakim jest to możliwe, będą zgodne z obowiązującymi standardami ale mogą wziąć pod uwagę częstsze lub dłuższe okresy wypoczynku lub przyznanie urlopu wyrównawczego dla pracowników. Wyjątki mogą być określone w drodze

- (i) ustaw, regulacji lub postanowień administracyjnych pod warunkiem, że przeprowadzono konsultacje, tam gdzie to możliwe, z przedstawicielami zainteresowanych pracodawców i pracowników i dołożono starań aby wykorzystać wszelkie formy dialogu społecznego, lub
- (ii) wspólnych umów lub umów pomiędzy dwiema stronami danego sektora.

7. Kapitan dalekomorskiego statku rybackiego ma prawo wymagania, aby pracownicy na pokładzie pracowali tyle godzin, ile jest konieczne do zapewnienia natychmiastowego bezpieczeństwa statku, osób na pokładzie lub ładunku, lub dla celów udzielenia pomocy innym statkom lub osobom którym grozi na morzu niebezpieczeństwo.
8. Państwa Członkowskie mogą zastrzec, że w przypadku dalekomorskich statków rybackich, co do których ich prawo krajowe lub praktyka określają, że te statki nie mogą pracować w określonym czasie roku kalendarzowego dłuższego niż jeden miesiąc, ich pracownicy wykorzystują urlopy wypoczynkowe zgodnie z Artykułem 7 w wyżej wymienionym okresie.

### *Artykuł 2*

1. Państwa Członkowskie wprowadzą w życie ustawy, regulacje i postanowienia administracyjne konieczne do uzyskania zgodności z niniejszą Dyrektywą nie później niż do 1 sierpnia 2003 roku, lub zapewnią, że najpóźniej do tego dnia, obie strony w danym sektorze wprowadzą odpowiednie środki na mocy umowy, a Państwa Członkowskie są zobowiązane do podjęcia wszelkich możliwych kroków aby umożliwić im w jakikolwiek czasie możliwość osiągnięcia celów nałożonych niniejszą Dyrektywą. W odniesieniu do lekarzy w trakcie szkolenia datą tą będzie 1 sierpnia 2004 roku. Bezwzględnie poinformują one Komisję o powyższym.
2. W przypadku przyjęcia przez Państwa Członkowskie środków przywołanych w paragrafie 1, muszą one zawierać odniesienie do niniejszej Dyrektywy lub, w przypadku ich oficjalnej publikacji, takie odniesienie powinno stanowić ich załącznik. Sposób dokonania takiego odniesienia jest ustanawiany przez Państwo Członkowskie.
3. Nie naruszając prawa Państw Członkowskich do rozwoju, w świetle zmieniających się okoliczności, różnorodnych przepisów prawnych, postanowień regulacyjnych lub umownych w kwestii czasu pracy, tak długo jak spełniane są minimalne wymagania przewidziane w niniejszej Dyrektywie, wdrożenie niniejszej Dyrektywy nie spowoduje powstania istotnej podstawy dla obniżenia ogólnego poziomu ochrony przyznanej pracownikom.
4. Państwa Członkowskie przedstawią Komisji teksty przyjętych lub gotowych do przyjęcia postanowień prawa krajowego w dziedzinie której dotyczy niniejsza Dyrektywa.

### *Artykuł 3*

Nie później niż 1 sierpnia 2009 roku, Komisja, po konsultacji z Państwami Członkowskimi oraz przedstawicielami pracodawców i pracowników na poziomie europejskim, dokona przeglądu wykonania postanowień dotyczących pracujących na pokładzie dalekomorskich statków rybackich, a w szczególności zbada czy postanowienia te są właściwe w odniesieniu do zdrowia i bezpieczeństwa, proponując, jeżeli jest to konieczne, stosowne poprawki.

#### *Artykuł 4*

Nie później niż 1 sierpnia 2005 roku, Komisja, po konsultacji z Państwami Członkowskimi oraz przedstawicielami pracodawców i pracowników a poziomie europejskim, dokona przeglądu wykonania postanowień dotyczących pracowników zajmujących się przewozem pasażerów w regularnej komunikacji miejskiej, mając na celu przedstawienie, jeżeli zajdzie taka konieczność, odpowiednich poprawek aby zapewnić spójne i odpowiednie podejście w sektorze.

#### *Artykuł 5*

Niniejsza Dyrektywa wejdzie w życie w dniu jej publikacji w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.

#### *Artykuł 6*

Dyrektywa jest adresowana do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, 22 czerwca 2000.

*Ze strony Parlamentu Europejskiego*  
*Przewodniczący*  
N. FONTAINE

*Ze strony Rady*  
*Przewodniczący*  
J. SOCRATES

---

#### **Oświadczenie Komisji w sprawie odpoczynku w niedzielę**

Komisja stwierdza, że przedstawi raport z sytuacji w Państwach Członkowskich w odniesieniu do przepisów prawnych dotyczących odpoczynku w niedzielę w przyszłym raporcie o wdrażaniu Dyrektywy w sprawie Czasu Pracy (93/104/EC)

---

#### **Oświadczenie Komisji w sprawie wdrożenia Artykułu 1, paragraf 6**

Komisja wyraża zamiar, przed przedstawieniem swojej opinii, przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników na poziomie europejskim oraz przedstawicielami Państw Członkowskich, aby przekazać swoją opinię w trzy miesiące po tym jak Komisja otrzyma zawiadomienia z Państwa Członkowskiego.

---

## DYREKTYWA RADY

z dnia 14 października 1991 r.

**w sprawie obowiązku pracodawcy podania pracownikowi do wiadomości warunków jego umowy o pracę lub stosunku pracy**

**(91/533/EWG)**

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, w szczególności jego art. 100,

uwzględniając wniosek Komisji<sup>1</sup>,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego<sup>2</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>3</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

rozwój nowych form pracy w państwach członkowskich prowadzi do wzrostu liczby rodzajów stosunku pracy;

w obliczu tego rozwoju niektóre państwa członkowskie uznają za niezbędne podporządkowanie stosunków pracy wymogom formalnym; owe postanowienia mają na celu zapewnienie pracownikom lepszej ochrony przed możliwymi naruszeniami ich praw i stworzenia większej przejrzystości na rynku pracy;

stosowne ustawodawstwo państw członkowskich różni się znacznie w takich podstawowych punktach jak wymóg pisemnego informowania pracowników o głównych warunkach umowy o pracę czy stosunku pracy;

różnice w ustawodawstwie państw członkowskich mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie wspólnego rynku;

art. 117 Traktatu przewiduje, że państwa członkowskie są zgodne co do konieczności polepszania warunków pracy i poprawy poziomu życia pracowników, umożliwiając ich ujednoczenie przy równoczesnym utrzymaniem postępu;

punkt 9 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników przyjętej podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu 9 grudnia 1989 roku przez głowy państw i rządów jedenastu państw członkowskich stanowi, że:

---

<sup>1</sup> Dz.U. WE nr C 24, z 31.01.1991, str. 3.

<sup>2</sup> Dz.U. WE nr C 240, z 16.09.1991, str. 21.

<sup>3</sup> Dz.U. WE nr C 159, z 17.06.1991, str. 32.



„Warunki zatrudnienia każdego pracownika Wspólnoty Europejskiej powinny być określone w ustawodawstwie, w układzie zbiorowym lub w umowie o pracę, zgodnie z przepisami właściwymi dla każdego kraju.”;

niezbędne jest utworzenie na szczeblu Wspólnoty ogólnego obowiązku przekazania każdemu pracownikowi dokumentu zawierającego informacje o istotnych składnikach jego umowy o pracę lub stosunku pracy;

ze względu na konieczność zachowania pewnego poziomu elastyczności w stosunkach pracy, państwa członkowskie powinny mieć prawo wyłączenia pewnych określonych rodzajów stosunku pracy z zakresu stosowania niniejszej dyrektywy;

obowiązek informowania może być spełniony w drodze pisemnej umowy, pisma angażującego, innego dokumentu lub w razie ich braku, pisemnego poświadczenia podpisanego przez pracodawcę;

w przypadku skierowania pracownika do pracy za granicę musi on otrzymać, dodatkowo do podstawowych warunków jego umowy o pracę lub stosunku pracy, właściwe informacje związane z jego oddelegowaniem,

w celu ochrony interesów pracowników w zakresie otrzymywania dokumentów, wszelkie zmiany dotyczących głównych warunków umowy o pracę lub stosunku pracy powinny być na piśmie przedstawiane pracownikowi;

niezbędne jest aby państwa członkowskie zagwarantowały pracownikom możliwość dochodzenia praw przyznanych im przez niniejszą dyrektywę;

państwa członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy lub zapewnią, że pracodawcy i pracownicy ustalą niezbędne postanowienia w drodze porozumienia, przy czym państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne działania umożliwiające im w każdym czasie zagwarantowanie wyników nałożonych przez niniejszą dyrektywę,

**PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:**

### *Artykuł 1*

#### **Zakres zastosowania**

Niniejsza dyrektywa dotyczy każdego pracownika mającego umowę o pracę lub pozostającego w stosunku pracy określonym przez obowiązującą w państwie członkowskim ustawę jak i/lub podlegającym obowiązującej w państwie członkowskim ustawie.

Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że niniejsza dyrektywa nie będzie dotyczyć pracowników mających umowę o pracę lub pozostających w stosunku pracy:

- a) którego łączna długość nie przekracza jednego miesiąca oraz/lub długość tygodnia pracy nie przekracza ośmiu godzin

lub

- b) który ma charakter dorywczy i/lub specjalny, pod warunkiem, że w takich przypadkach niestosowanie dyrektywy jest uzasadnione z przyczyn obiektywnych.

## *Artykuł 2*

### **Obowiązek przekazywania informacji**

1. Pracodawca będzie zobowiązany do poinformowania pracownika, którego dotyczy niniejsza dyrektywa o zasadniczych aspektach umowy lub stosunku pracy.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, będą co najmniej obejmować następujące elementy:

- a) tożsamość stron,
- b) miejsce pracy, a w przypadku braku stałego lub głównego miejsca pracy, stwierdzenie okoliczności, że pracownik jest zatrudniony w różnych miejscach oraz podanie miejsca rejestracji firmy lub adresu pracodawcy,
- c) i) tytuł, stopień, charakter lub kategoria pracy, do której pracownik jest zatrudniony,

lub

ii) krótka charakterystyka lub opis pracy,

- d) data zawarcia umowy lub rozpoczęcia stosunku pracy,
- e) w przypadku czasowej umowy lub stosunku pracy, spodziewana długość trwania tej umowy lub stosunku pracy,
- f) długość płatnego urlopu, do którego pracownik jest uprawniony lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, procedury przyznawania i ustalania takiego urlopu,
- g) długość okresów wypowiedzenia, przestrzeganych przez pracodawcę i pracownika, w przypadku zakończenia umowy i stosunku pracy lub, jeżeli nie może on być określony przy udzielaniu informacji, sposoby określania takich okresów wypowiedzenia,
- h) początkowe wynagrodzenie podstawowe pracownika, inne elementy składowe i częstotliwość wypłacania wynagrodzenia, do którego pracownik jest uprawniony,
- i) długość normalnego dnia lub tygodnia pracy pracownika,
- j) w danym wypadku;
- i) układy zbiorowe regulujące warunki pracy pracownika

lub

- ii) w przypadku zawarcia układu zbiorowego poza przedsiębiorstwem przez specjalne wspólne organy lub instytucje, nazwa kompetentnego organu lub wspólnej instytucji w ramach której układy były zawarte.

3. Informacje, o których mowa w ust. 2 litery f), g), h) oraz i) mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia do ustaw, rozporządzeń i przepisów administracyjnych lub statutowych albo układów zbiorowych regulujących sprawy wymienione w tych punktach.

### *Artykuł 3*

#### **Sposoby informowania**

1. Informacje, o których mowa w art. 2 ust. 2 mogą być przekazane pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia, w formie:

- a) pisemnej umowy o pracę

i/lub

- b) pisma angażującego

oraz/lub

- c) jednego lub kilku innych pisemnych dokumentów, gdzie przynajmniej jeden z tych dokumentów zawiera wszystkie informacje, o których mowa w art. 2 ust. 2 litery a), b), c), d), h) oraz i).

2. Jeżeli żaden z dokumentów, o których mowa w ust. 1, nie jest dostarczony pracownikowi w określonym terminie, pracodawca będzie zobowiązany wydać pracownikowi, nie później niż dwa miesiące po podjęciu zatrudnienia, pisemną deklarację podpisaną przez pracodawcę i zawierającą przynajmniej informacje, o których mowa w art. 2 ust. 2.

Jeżeli dokument(y), o którym mowa w ust. 1 zawiera tylko część wymaganych informacji, pisemna deklaracja, wymieniona w pierwszym akapicie niniejszego ustępu powinna obejmować pozostałe informacje.

3. Jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy dobiega końca przed upływem okresu dwóch miesięcy od daty podjęcia pracy, informacje, o których mowa w art. 2 i w niniejszym artykule, powinny być udostępnione pracownikowi przynajmniej do końca tego okresu.

### *Artykuł 4*

#### **Pracownicy kierowani do pracy za granicę**

Jeżeli od pracownika wymaga się pracy w państwie lub państwach innych niż państwo członkowskie, którego ustawodawstwo i/lub praktyka reguluje umowę o pracę lub stosunek pracy, dokument(y), o którym mowa w art. 3 powinny być w posiadaniu pracownika przed jego wyjazdem oraz zawierać przynajmniej następujące informacje dodatkowe:

- a) czas trwania zatrudnienia za granicą;
- b) waluta, w której wynagrodzenie ma być wypłacane;
- c) w razie potrzeby, świadczenia pieniężne lub w naturze, związane z zatrudnieniem za granicą;
- d) ewentualne warunki repatriacji pracownika.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1 litery a) i c) mogą, w razie potrzeby, być przekazane w formie odniesienia się do ustaw, rozporządzeń i przepisów administracyjnych lub statutowych albo do umów zbiorowych regulujących owe szczególne punkty.

3. Ustępy 1 i 2 nie będą obowiązywać, jeżeli czas trwania zatrudnienia poza krajem, którego ustawodawstwo i/lub praktyka regulują umowę o pracę lub stosunek pracy wynosi 1 miesiąc lub mniej.

#### *Artykuł 5*

#### **Zmiany aspektów umowy o pracę lub stosunku pracy**

Wszelkie zmiany danych, o których mowa w artykułach 2 ust. 2. oraz i 4 ust.1, powinny być przedmiotem pisemnego dokumentu przekazanego pracownikowi przez pracodawcę przy najbliższej okazji, ale nie później niż jeden miesiąc od daty wejścia w życie tych zmian.

2. Pisemny dokument, o którym mowa w ust. 1, nie będzie obowiązkowy w przypadku zmiany ustaw, rozporządzeń, przepisów administracyjnych lub statutowych albo umów zbiorowych wymienionych w dokumentach, o których mowa w art. 3, uzupełnionych, w razie potrzeby, zgodnie z art. 4 ust. 1.

#### *Artykuł 6*

#### **Forma i dowód istnienia umowy o pracę lub stosunku pracy oraz zasady proceduralne**

Niniejsza dyrektywa nie będzie mieć wpływu na krajowe ustawodawstwo i praktykę dotyczących:

- formy umowy o pracę lub stosunku pracy,
- dowodu na istnienie i treść umowy o pracę lub stosunku pracy,
- właściwych zasad proceduralnych.

#### *Artykuł 7*

#### **Zasada korzystności**

Niniejsza dyrektywa nie będzie ograniczać wyłącznego prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania ustaw, rozporządzeń lub przepisów administracyjnych, korzystniejszych dla pracowników, ani do popierania lub zezwalania na stosowanie korzystniejszych dla pracowników postanowień układowych.

### *Artykuł 8*

#### **Ochrona praw**

Państwa członkowskie wprowadzą do swoich krajowych systemów prawnych konieczne środki umożliwiające wszystkim pracownikom, którzy czują się poszkodowani na skutek niedopełnienia obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy, dochodzenie swoich roszczeń na drodze sądowej po ewentualnym odwołaniu się do innych kompetentnych organów.

Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że warunkiem dostępu do środków odwoławczych, o których mowa w ust. 1 jest zawiadomienie pracodawcy przez pracownika oraz brak reakcji pracodawcy w ciągu 15 dni od zawiadomienia.

Jednakże, tryb uprzedniego zawiadomienia nie musi być zastosowany w przypadku określonym w art. 4 lub w przypadku pracowników zatrudnionych na podstawie czasowej umowy lub stosunku pracy, albo gdy stosunek pracy pracownika nie jest objęty układami zbiorowymi.

### *Artykuł 9*

#### **Postanowienia końcowe**

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy przed 30 czerwca 1993 r. lub zapewnią, że do tej daty przedstawiciele pracodawców i pracowników wprowadzą wymagane postanowienia w drodze porozumienia, przy jednoczesnym zobligowaniu państw członkowskich do podjęcia niezbędnych działań umożliwiających im w każdym czasie zagwarantowanie osiągnięcia rezultatów określonych w niniejszej dyrektywie.

Państwa członkowskie niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

2. Państwa członkowskie podejmą niezbędne środki dla zapewnienia, iż w przypadku stosunków pracy istniejących w czasie wejścia w życie postanowień, które wdrażają, pracodawca przekaze pracownikowi, na jego prośbę, w ciągu dwóch miesięcy wszelkie dokumenty, o których mowa w art. 3 uzupełnione, w razie potrzeby, zgodnie z art. 4 ust. 1.

3. W przypadku wprowadzenia w życie przez państwa członkowskie środków, o których mowa w ust. 1, powinny one zawierać odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie to powinno towarzyszyć ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

4. Państwa członkowskie poinformują następnie Komisję o podejmowanych środkach w celu wdrożenia niniejszej dyrektywy.

*Artykuł 10*

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 14 października 1991 r.

*W imieniu Rady*  
B. de VRIES  
*Przewodniczący*

**Dyrektywa numer 94/33 (EC) z dnia 22 lipca 1994 roku  
dotycząca ochrony młodocianych w pracy**

Rada Unii Europejskiej,  
na podstawie Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Gospodarczą, a  
zwłaszcza jego artykułu 118a,  
na podstawie propozycji Komisji,  
na podstawie opinii Komitetu Ekonomiczno-Społecznego,  
działając zgodnie z procedurą ustanowioną w artykule 189c Traktatu,  
zważywszy, że artykuł 118a Traktatu stanowi, iż Rada przyjmie, w drodze dyrektyw,  
minimalne wymogi dla popierania rozwoju, szczególnie w środowisku pracy, dotyczące  
zdrowia i bezpieczeństwa pracowników,  
zważywszy, że zgodnie z tym artykułem, dyrektywy takie nie mogą tworzyć przeszkód  
administracyjnych, finansowych i prawnych, które hamowałyby tworzenie i rozwój małych i  
średnich przedsiębiorstw,  
zważywszy, że punkt 20 i 22 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych  
Pracowników, przyjętej przez Radę Europejską w Strasbourgu w dniu 9 grudnia 1989 r.  
stanowi, że:

"20. Nie naruszając uregulowań bardziej korzystnych dla młodocianych, szczególnie  
tych, które zapewniają ich przygotowanie do pracy poprzez szkolenie zawodowe i ograniczają  
pracę młodocianych do pewnych lekkich prac, że minimalny wiek dopuszczenia do zatrudnienia  
nie może być niższy niż wiek w którym wygasa obowiązek szkolny; w żadnym wypadku nie  
może on być niższy niż 15 lat.

22. Powinny być podjęte właściwe działania w celu dostosowania zasad prawa pracy  
dotyczących pracowników młodocianych, tak by odpowiadały wymogom związanym z ich  
rozwojem i potrzebami kształcenia zawodowego oraz dostępu do zatrudnienia.

Czas pracy pracowników mających mniej niż 18 lat musi, w szczególności, być  
ograniczony, bez stwarzania możliwości omijania tego ograniczenia poprzez godziny  
nadliczbowe, a praca nocna zabroniona, poza przypadkami pewnych prac wskazanymi przez  
ustawodawstwo krajowe."

zważywszy, że należy zwrócić uwagę na zasady międzynarodowych organizacji pracy w  
sprawie ochrony pracy młodocianych, w tym dotyczące minimalnego wieku dostępu do  
zatrudnienia lub pracy,

zważywszy, że w Rezolucji dotyczącej pracy dzieci, Parlament Europejski podsumował  
różne aspekty pracy wykonywanej przez młodocianych i podkreślił jej wpływ na ich zdrowie,  
bezpieczeństwo oraz rozwój fizyczny i intelektualny, a także podkreślił potrzebę przyjęcia  
dyrektywy harmonizującej ustawodawstwa krajowe w tej dziedzinie,

zważywszy, że artykuł 15 Dyrektywy Rady 89/391 (EEC) z dnia 12 czerwca 1989 roku  
o wprowadzaniu środków w celu zwiększenia bezpieczeństwa i poprawy zdrowia pracowników  
podczas pracy stanowi, że szczególnie narażone grupy ryzyka muszą być chronione przed  
niebezpieczeństwami, na które są narażone,

zważywszy, że dzieci i młodociani muszą być uznawani za grupy szczególnego  
zagrożenia i muszą być podjęte działania dotyczące ich bezpieczeństwa i zdrowia,

zważywszy, że wrażliwość dzieci wymaga od Państw członkowskich wprowadzenia  
zakazu ich zatrudniania i zapewnienia, że minimalny wiek dopuszczenia do pracy lub  
zatrudnienia jest nie niższy niż minimalny wiek, w którym zgodnie z ustawodawstwem  
krajowym, kończy się obowiązkowe nauczanie lub w każdym razie 15 lat; zważywszy, że

wyjątki od zakazu pracy dzieci mogą być dopuszczone tylko w szczególnych przypadkach i na warunkach określonych w niniejszej dyrektywie; zważywszy, że w żadnych okolicznościach takie wyjątki nie mogą wpływać szkodliwie na regularne uczęszczanie do szkoły lub uniemożliwiać pełnego korzystania z takiego nauczania,

zważywszy, że ze względu na charakter przechodzenia z okresu dzieciństwa do dorosłego życia, praca wykonywana przez młodocianych powinna być ściśle regulowana i chroniona,

zważywszy, że każdy pracodawca powinien zagwarantować młodocianemu warunki pracy właściwe dla jego wieku,

zważywszy, że pracodawcy powinni realizować działania niezbędne dla ochrony bezpieczeństwa i zdrowia młodocianego na podstawie oceny zagrożenia dla młodocianego powodowanego pracą,

zważywszy, że Państwa członkowskie powinny chronić młodocianych przed szczególnymi zagrożeniami wynikającymi z braku doświadczenia, wiedzy o istniejących lub potencjalnych zagrożeniach lub z ich niedojrzałości,

zważywszy, że Państwa członkowskie powinny dlatego wprowadzić zakaz zatrudniania młodocianych przy pracach określonych w niniejszej dyrektywie,

zważywszy, że przyjęcie szczególnych minimalnych wymogów w sprawie organizacji czasu pracy może poprawić warunki pracy młodocianych,

zważywszy, że maksymalny czas pracy młodocianych powinien być ściśle ograniczony a praca nocna młodocianych zakazana, z wyjątkiem pewnych prac określonych w ustawodawstwie i przepisach krajowych,

zważywszy, że Państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne działania dla zapewnienia, że czas pracy nieletnich podlegających nauczaniu szkolnemu nie wpływa negatywnie na możliwość korzystania przez nich z tego nauczania,

zważywszy, że czas spędzony na szkoleniu przez młodocianych pracujących w systemie teoretycznym lub praktycznie łączącym pracę ze szkoleniem albo wewnątrzzakładowym systemie nabywania doświadczenia powinien być traktowany jako czas pracy,

zważywszy, że w celu zapewnienia bezpieczeństwa i zdrowia młodocianym powinni mieć oni przyznane minimalne dzienne, tygodniowe i roczne okresy odpoczynku oraz odpowiednie przerwy,

zważywszy, że jeżeli chodzi o tygodniowy okres odpoczynku, należyta uwaga musi być zwrócona na różnicowanie kulturowe, etniczne, religijne oraz inne czynniki występujące w Państwach członkowskich; zważywszy w szczególności, że decyzja czy niedziela powinna być włączana do okresu odpoczynku tygodniowego a jeżeli tak, to w jakim zakresie należy do każdego Państwa członkowskiego,

zważywszy, że właściwe doświadczenie zawodowe może przyczynić się do osiągnięcia celu jakim jest przygotowanie młodocianych do dorosłej pracy i życia społecznego, pod warunkiem, że zapewnione jest zapobieganie zagrożeniom bezpieczeństwa, zdrowia i rozwoju,

zważywszy, że mimo iż wyjątki od zakazów i ograniczeń nałożonych przez tę dyrektywę mogłyby okazać się niezbędne dla pewnych działań lub szczególnych sytuacji, ich zastosowanie nie może naruszać zasad ustalonego systemu ochrony,

zważywszy, że niniejsza dyrektywa stanowi istotny krok w kierunku rozwoju wymiaru społecznego rynku międzynarodowego,

zważywszy, że stosowanie w praktyce systemu ochrony ustalonego w niniejszej dyrektywie wymaga od Państw członkowskich realizowania systemu efektywnych i właściwych działań,

zważywszy, że realizacja niektórych postanowień niniejszej dyrektywy stwarza szczególne problemy dla jednego z Państw członkowskich, jeśli chodzi o jego system ochrony



pracy młodocianych; zważywszy, że temu Państwu członkowskiemu powinno się zezwolić na powstrzymanie się od realizacji stosowanych postanowień przez określony okres, wydała niniejszą dyrektywę:

## Dział I

### Artykuł 1 Cel

1. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla wprowadzenia zakazu pracy dzieci.

Zapewnią one że, zgodnie z warunkami ustalonymi w niniejszej dyrektywie, minimalny wiek dopuszczenia do pracy lub zatrudnienia nie będzie niższy niż minimalny wiek, w którym kończy się, określone przez ustawodawstwo krajowe, obowiązkowe nauczanie, a w żadnym wypadku nie niższy niż 15 lat.

2. Państwa członkowskie zapewnią, że praca młodocianych jest ściśle regulowana i chroniona, zgodnie z warunkami ustalonymi w niniejszej dyrektywie.

3. Państwa członkowskie zapewnią w ogólności, aby pracodawcy zagwarantowali młodocianym warunki pracy, które odpowiadają ich wiekowi. Zapewnią oni, że młodociani są chronieni przed wyzyskiem ekonomicznym oraz wszelką pracą mogącą szkodzić ich bezpieczeństwu, zdrowiu, rozwojowi fizycznemu, umysłowemu, moralnemu lub społecznemu lub zagrażającą nauce.

### Artykuł 2 Zakres

1. Niniejsza dyrektywa będzie stosowana do każdej osoby w wieku poniżej 18 lat posiadającej umowę o pracę lub pozostającej w stosunku pracy, określonym przez obowiązujące prawo Państwa członkowskiego i/lub rządzonym przez obowiązujące prawo Państwa członkowskiego.

2. Państwa członkowskie może przyjąć akty ustawowe lub wykonawcze dotyczące nie stosowania niniejszej dyrektywy, w ramach i zgodnie z warunkami, ustalonymi w drodze aktów ustawowych i wykonawczych, do pracy dorywczej lub krótkotrwałej obejmującej:

- a) służbę domową w prywatnym gospodarstwie domowym, lub
- b) pracę nie uznawaną za szkodliwą lub niebezpieczną dla młodocianych wykonywaną w przedsiębiorstwie rodzinnym.

### Artykuł 3 Definicje dla celów niniejszej dyrektywy

- a) "młodociany" oznacza każdą osobę w wieku poniżej 18 lat, o której mowa w artykule 2.1;
- b) "dziecko" oznacza młodocianego mającego mniej niż 15 lat lub który podlega ciągle, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, obowiązkowemu nauczaniu;
- c) "nieletni" oznacza każdego młodocianego mającego przynajmniej 15 lat, ale mniej niż 18 lat, który nie podlega dłużej, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, obowiązkowemu nauczaniu;

- d) "praca lekka" oznacza każdą pracę, która ze względu na nierozzerwalny charakter zadań jakie ona obejmuje i szczególne warunki, w jakich jest wykonywana:
  - i) nie może powodować zagrożenia dla bezpieczeństwa, zdrowia lub rozwoju dzieci, i
  - (ii) nie może szkodzić ich uczęszczaniu do szkoły, ich udziałowi w kształceniu zawodowym lub programach szkoleniowych zatwierdzonych przez właściwą władzę lub ich możliwości korzystania z otrzymanych instrukcji;
- e) "czas pracy" oznacza każdy okres podczas którego, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktyką krajową, młodociany jest w pracy, pozostaje do dyspozycji pracodawcy i wykonuje czynności lub swoje obowiązki;
- f) "okres odpoczynku" oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy.

#### Artykuł 4 Zakaz pracy dzieci

1. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla wprowadzenia zakazu pracy dzieci.
2. Biorąc pod uwagę cele określone w artykule 1, Państwa członkowskie mogą przyjąć, że akty ustawowe lub wykonawcze dotyczące zakazu pracy dzieci nie stosują się do:
  - a) dzieci wykonujących czynności ustalone w artykule 5;
  - b) dzieci w wieku przynajmniej 14 lat pracujących w systemie łączącym pracę i szkolenie lub wewnątrzzakładowym systemie nabywania doświadczenia, pod warunkiem, że praca taka jest wykonywana zgodnie z warunkami ustalonymi przez właściwą władzę;
  - c) dzieci w wieku przynajmniej 14 lat wykonujących pracę lekką inną niż określona w artykule 5; praca lekka inna niż określona w artykule 5 może jednakże być wykonywana przez dzieci w wieku 13 lat przez ograniczoną liczbę godzin tygodniowo, w przypadku kategorii prac określonych przez ustawodawstwo krajowe.
3. Państwa członkowskie, które skorzystają z możliwości, o której mowa w punkcie 2 c) określą, pod warunkiem przestrzegania postanowień niniejszej dyrektywy, warunki pracy dotyczące pracy lekkiej.

#### Artykuł 5 Działalność kulturalna i podobne

1. Zatrudnianie dzieci dla celów wykonywania działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej będzie przedmiotem uprzedniego zezwolenia udzielanego przez właściwą władzę w indywidualnych przypadkach.
2. Państwa członkowskie ustalą w drodze aktów ustawowych lub wykonawczych warunki pracy dzieci w przypadkach, o których mowa w punkcie 1 i szczegóły procedury udzielania uprzedniego zezwolenia, pod warunkiem, że działalność ta:
  - i) nie jest szkodliwa dla bezpieczeństwa, zdrowia lub rozwoju dzieci, i
  - ii) nie szkodzi uczęszczaniu do szkoły, udziałowi w kształceniu zawodowym lub programach szkoleniowych zatwierdzonych przez właściwą władzę albo ich zdolnościom do korzystania z otrzymywanych instrukcji.
3. W drodze wyjątku od procedury ustalonej w punkcie 1, w przypadku dzieci w wieku przynajmniej 13 lat, Państwa członkowskie mogą zezwolić, w drodze aktów ustawowych i wykonawczych, zgodnie z warunkami, jakie one określą, na zatrudnianie dzieci dla wykonywania działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej lub reklamowej.

4. Państwa członkowskie, które mają szczególny system upoważnień udzielanych agencjom modeli jeżeli chodzi o działalność dzieci, mogą utrzymać ten system.

## Dział II

### Artykuł 6

#### Ogólne obowiązki pracodawców

1. Bez naruszania artykułu 4.1., pracodawca podejmie działania niezbędne dla zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia młodocianych, biorąc szczególnie pod uwagę specyficzne zagrożenia, o których mowa w artykule 7.1.

2. Pracodawca będzie realizował działania określone w punkcie 1 na podstawie oceny zagrożeń dla młodocianych związanych z ich pracą.

Ocena taka musi być dokonana przed rozpoczęciem przez młodocianego pracy i gdy nastąpi jakaś poważna zmiana w warunkach pracy oraz musi zwracać szczególną uwagę na następujące kwestie:

- a) wyposażenie i zaprojektowanie miejsca pracy i stanowiska pracy;
- b) charakter, stopień i okres narażenia na czynniki fizyczne, biologiczne i chemiczne;
- c) forma, zakres i korzystanie z wyposażenia pracy, w szczególności czynniki, maszyny, aparaty i części oraz sposób ich używania;
- d) rozwiązania dotyczące procesu pracy i operacji oraz sposób, w jaki są one ze sobą powiązane (organizacja pracy);
- e) poziom szkolenia i instrukcji udzielanych młodocianym.

Jeżeli ocena taka wykazuje istnienie zagrożenia dla bezpieczeństwa, zdrowia fizycznego lub psychicznego albo rozwoju młodocianych, będzie zapewnione w regularnych odstępach czasu bez naruszania dyrektywy 89/391/EEC, właściwe bezpłatne badanie lekarskie i kontrola ich zdrowia.

Bezpłatne badanie lekarskie i kontrola ich zdrowia mogą stanowić część krajowego systemu zdrowia.

3. Pracodawca będzie informował młodocianych o możliwych zagrożeniach i o wszystkich podjętych działaniach dotyczących ich bezpieczeństwa i zdrowia.

Ponadto, będzie informował prawnych przedstawicieli dzieci o możliwych zagrożeniach i wszelkich podjętych działaniach dotyczących bezpieczeństwa i zdrowia dzieci.

4. Pracodawca włączy służby ochrony i zapobiegania, o których mowa w artykule 7 dyrektywy 89/391/EEC w planowanie, realizację i monitorowanie warunków bezpieczeństwa i zdrowia stosowanych do młodocianych.

### Artykuł 7

#### Wrażliwość młodocianych-zakaz pracy

1. Państwa członkowskie zapewnią, że młodociani są chronieni przed wszelkimi szczególnymi zagrożeniami ich bezpieczeństwa, zdrowia i rozwoju, które są konsekwencją braku ich doświadczenia, braku wiedzy o istniejących lub potencjalnych zagrożeniach albo faktu, że młodzi ludzie nie są jeszcze w pełni dojrzałymi.

2. Bez naruszania artykułu 4.1., Państwa członkowskie wprowadzą w tym celu zakaz zatrudniania młodocianych przy:

- a) pracy, która obiektywnie rzecz biorąc jest poza ich fizycznymi lub psychologicznymi możliwościami;

- b) pracy obejmującej szkodliwe narażenie na czynniki toksyczne, rakotwórcze, powodującej dziedziczne genetyczne uszkodzenia lub szkodzącej nienarodzonemu dziecku albo która w inny sposób chronicznie szkodzi zdrowiu ludzkiemu;
- c) pracy obejmującej szkodliwe narażenie na promieniowanie;
- d) pracy obejmującej zagrożenie wypadkami, które mogą być nierozpoznane lub nieuniknione przez młodocianych ze względu na niewystarczającą uwagę na bezpieczeństwo lub brak doświadczenia albo wykszolenia; albo
- e) pracy, w której istnieje ryzyko dla zdrowia z powodu niezwyklego zimna lub gorąca albo z hałasu lub wibracji.

Praca, która może powodować szczególne zagrożenie dla młodocianych w znaczeniu określonym w punkcie a) obejmuje:

- pracę obejmującą szkodliwe narażenie na czynniki fizyczne, biologiczne i chemiczne, o których mowa w punkcie I. Aneksu, oraz
- procesy i prace, o których mowa w punkcie II. Aneksu.

3. Państwa członkowskie mogą, w drodze aktów ustawowych lub wykonawczych, dopuścić wyjątki od punktu 2 w przypadku nieletnich, jeżeli takie odstępstwa są niezbędne dla ich szkolenia zawodowego, pod warunkiem zapewnienia ich bezpieczeństwa i zdrowia, przez fakt, że praca wykonywana jest pod kontrolą kompetentnej osoby w rozumieniu artykułu 7 dyrektywy 89/391/EEC i pod warunkiem, że zagwarantowana jest ochrona ustalona w tej dyrektywie.

### Dział III

#### Artykuł 8 Czas pracy

1. Państwa członkowskie, które skorzystają z możliwości z artykułu 4.2.b. lub c. podejmą działania niezbędne dla ograniczenia czasu pracy dzieci do:

- a) ośmiu godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo dla pracy wykonywanej w systemie łączącym pracę ze szkoleniem lub wewnątrzzakładowym systemem nabywania doświadczenia,
- b) dwóch godzin w czasie dnia nauki i 12 godzin tygodniowo dla pracy wykonywanej poza godzinami ustalonymi na naukę w szkole, pod warunkiem, że nie jest to zabronione przez ustawodawstwo i/lub praktykę krajową; w żadnych okolicznościach dzienny czas pracy nie może przekraczać siedmiu godzin; ograniczenie to może być zwiększone do ośmiu godzin w przypadku dzieci, które osiągnęły 15 lat;
- c) siedmiu godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo dla pracy wykonywanej w okresie przynajmniej tygodnia, kiedy nie ma zajęć szkolnych; ograniczenia te mogą być zwiększone do ośmiu godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo w przypadku dzieci, które osiągnęły 15 lat;
- d) siedmiu godzin dziennie i 35 godzin tygodniowo dla pracy lekkiej wykonywanej przez dzieci nie podlegające, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, obowiązkowemu nauczaniu.

2. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zmniejszenia czasu pracy nieletnich do ośmiu godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo.

3. Czas spędzony na szkoleniu przez młodocianego pracującego w systemie łączącym pracę ze szkoleniem albo w wewnątrzzakładowym systemie nabywania doświadczenia liczony jako czas pracy.

4. Jeżeli młodociany jest zatrudniony przez więcej niż jednego pracodawcę, dni pracy i czas pracy będzie kumulowany.

5. Państwa członkowskie mogą w drodze aktów ustawowych lub wykonawczych, zezwolić na wyłączenie punktu 1.a. i 2 albo w drodze wyjątku, albo jeżeli istnieją uzasadniające to obiektywne podstawy.

Państwa członkowskie określą w drodze aktów ustawowych lub wykonawczych, warunki, ograniczenia i procedurę realizacji tych ograniczeń.

## Artykuł 9 Praca nocna

1.a. Państwa członkowskie, które skorzystają z możliwości określonej w artykule 4.2.b. lub c. podejmą działania niezbędne dla wprowadzenia zakazu pracy dzieci między godziną 20.00 a 6.00.

b. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla wprowadzenia zakazu pracy nieletnich albo między godziną 22.00 a 6.00 lub między 23.00 a 7.00.

2.a. Państwa członkowskie mogą, w drodze aktów ustawowych lub wykonawczych, zezwolić na pracę nieletnich w szczególnych dziedzinach działalności w okresie, w którym praca nocna jest zabroniona, zgodnie z punktem 1.b.

W takim przypadku, Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że nieletni jest nadzorowany przez osobę dorosłą, jeżeli taki nadzór jest konieczny dla zapewnienia ochrony nieletniego.

b. Jeżeli punkt a. ma zastosowanie, praca powinna jednak pozostać zabroniona między północą a 4.00.

Jednakże, Państwa członkowskie mogą, w drodze aktów ustawowych lub wykonawczych, zezwolić na pracę nieletnich w czasie, kiedy praca nocna jest zabroniona, w następujących przypadkach, jeżeli istnieją obiektywne podstawy i pod warunkiem, że małoletni są upoważnieni do właściwego, wyrównawczego okresu odpoczynku i że cele ustalone w artykule 1 nie są naruszane:

- praca w sektorze okrętowym i rybołówstwie,
- praca wykonywana w ramach sił zbrojnych i policji,
- praca wykonywana w szpitalach i podobnych placówkach,
- działalność kulturalna, artystyczna, sportowa lub reklamowa.

3. Przed wyznaczeniem do pracy nocnej i następnie w regularnych odstępach czasu nieletni będą upoważnieni do bezpłatnego badania lekarskiego i oceny umiejętności, chyba że praca jaką wykonują w okresie, w którym jest ona zabroniona, ma wyjątkowy charakter.

## Artykuł 10 Okresy odpoczynku

1.a. Państwa członkowskie, które skorzystają z możliwości określonej w artykule 4.2.b. lub c. podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że w każdym okresie dwudziestu czterech godzin, dzieci są upoważnione do minimalnego okresu 14 nieprzerwanych godzin odpoczynku.

b. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że w każdym okresie dwudziestu czterech godzin, nieletni są upoważnieni do minimalnego okresu 12 nieprzerwanych godzin odpoczynku.

2. Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że w każdym okresie siedmiu dni, dzieci, w stosunku do których Państwa członkowskie skorzystały z

możliwości określonej w artykule 4.2.b. lub c. i nieletni są upoważnieni do dwóch dni odpoczynku, które jeżeli to możliwe, powinny być nieprzerwane.

Jeżeli jest to usprawiedliwione z przyczyn technicznych lub organizacyjnych, minimalny okres odpoczynku może być skrócony, ale nie może być w żadnych okolicznościach krótszy niż 36 nieprzerwanych godzin.

Minimalny okres odpoczynku, o którym mowa w punkcie 1 i 2 powinien z zasady obejmować niedzielę.

3. Państwa członkowskie mogą przyjąć akty ustawowe lub wykonawcze, ustalające, że minimalne okresy odpoczynku, o których mowa w punkcie 1 i 2 mogą być przerywane w przypadku działań obejmujących okresy pracy, które są dzielone w czasie dnia lub trwają krótko.

4. Państwa członkowskie mogą przyjąć akty ustawowe lub wykonawcze dla wyłączenia punktu 1.b. i 2 w odniesieniu do nieletnich, w następujących przypadkach, jeżeli istnieją do tego obiektywne przyczyny i że mają oni zagwarantowany właściwy, wyrównawczy okres odpoczynku oraz, że cele ustalone w artykule 1 nie są naruszane:

- a) praca wykonywana w sektorze okrętowym i rybołówstwie,
- b) praca wykonywana w ramach sił zbrojnych i policji,
- c) praca wykonywana w szpitalach i podobnych placówkach,
- d) praca wykonywana w rolnictwie,
- e) praca wykonywana w turystyce, hotelach, restauracjach i kawiarniach,
- f) działania obejmujące okresy pracy dzielonej w ciągu dnia.

#### Artykuł 11 Odpoczynek roczny

Państwa członkowskie, które skorzystają z możliwości określonej w artykule 4.2.b. lub c. zwrócą uwagę, aby okres wolny od pracy przypadał, jeśli to tylko możliwe, w okresie wakacji dzieci podlegających, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, obowiązkowemu nauczaniu.

#### Artykuł 12 Przerwy

Państwa członkowskie podejmą działania niezbędne dla zapewnienia, że jeżeli dzienny czas pracy jest dłuższy niż 4,5 godziny, młodociani są uprawnieni do przerwy wynoszącej co najmniej 30 minut, która, jeśli to możliwe, winna być nieprzerwana.

#### Artykuł 13 Praca wykonywana przez młodocianych w wypadku siły wyższej

Państwa członkowskie mogą w drodze aktów ustawowych lub wykonawczych, dopuścić wyjątki od artykułu 8.2., artykułu 9.1.b., artykułu 10.1.b. i w przypadku nieletnich artykułu 12, jeśli chodzi o prace w warunkach określonych w artykule 5.4. dyrektywy 89/391 (EEC), z zastrzeżeniem, że praca taka ma charakter tymczasowy i musi być wykonana niezwłocznie, że praca dorosłych jest niewystarczająca i że nieletni będą mieli zapewniony równoważny, wyrównawczy okres odpoczynku w ciągu następnych trzech tygodni.

## Dział IV

### Artykuł 14 Środki

Każde Państwo członkowskie ustali wszelkie niezbędne środki, jakie mają być stosowane w przypadku naruszenia zgodności z postanowieniami przyjętymi w celu realizacji niniejszej dyrektywy; środki takie muszą być efektywne i proporcjonalne.

### Artykuł 15 Przyjęcie aneksu

Dostosowania o ściśle technicznym charakterze do Aneksu w świetle postępu technicznego, zmian w zasadach międzynarodowych lub specyfikacjach oraz postępu wiedzy objęte przez niniejszą dyrektywę będą przyjmowane zgodnie z procedurą ustaloną w artykule 17 dyrektywy 89/391 (EEC).

### Artykuł 16 Przypadek nie zmniejszania

Bez naruszania prawa Państw członkowskich do rozwoju, w świetle zmieniających się warunków, różnych postanowień dotyczących ochrony młodocianych, tak długo jak minimalne wymogi ustalone w niniejszej dyrektywie są spełniane, realizacja tej dyrektywy nie będzie stanowiła ważnych przyczyn dla zmniejszania ogólnego poziomu ochrony zapewnionej młodocianym.

### Artykuł 17 Postanowienia końcowe

1.a. Państwa członkowskie wprowadzą w życie ustawy, akty wykonawcze i administracyjne niezbędne dla zapewnienia zgodności z niniejszą dyrektywą nie później niż do 22 czerwca 1996 roku i zapewnią, najpóźniej do tej daty, że pracownicy i pracodawcy wprowadzą wymagane postanowienia w drodze układów zbiorowych, przy jednoczesnym zobligowaniu Państw członkowskich do przyjęcia wszelkich niezbędnych kroków dla ułatwienia im zagwarantowania osiągnięcia rezultatów ustalonych w niniejszej dyrektywie.

b. Wielka Brytania może powstrzymać się od realizacji pierwszego punktu artykułu 8.1.b. jeśli chodzi o postanowienie dotyczące maksymalnego tygodniowego czasu pracy, a także artykułu 8.2. i artykułu 9.1.b. oraz 9.2. przez okres czterech lat od daty określonej w podpunkcie a.

Komisja przedłoży raport na temat skutków tego postanowienia.

Rada, działając zgodnie z warunkami ustalonymi w Traktacie, zdecyduje czy okres ten powinien być wydłużony.

Państwa członkowskie poinformują o tym Komisję.

2. Jeżeli Państwa członkowskie podejmują działania, o których mowa w punkcie 1, będą one zawierać odwołanie się do niniejszej dyrektywy lub odwołanie takie będzie do nich dołączone w czasie ich oficjalnego ogłoszenia. Metody sporządzania takiego odwołania będą ustalone przez Państwa członkowskie.

3. Państwa członkowskie przekażą Komisji teksty głównych postanowień ustawodawstwa krajowego, które właśnie przyjęły lub przyjmują w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

4. Państwa członkowskie złożą Komisji raport co 5 lat na temat praktycznej realizacji postanowień niniejszej dyrektywy, wskazując stanowiska obydwu stron przemysłu.

Komisja poinformuje o powyższym Parlament Europejski, Radę i Komitet Ekonomiczno-Społeczny.

5. Komisja będzie okresowo przedkładała Parlamentowi Europejskiemu, Radzie i Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu raport na temat stosowania niniejszej dyrektywy biorąc pod uwagę punkty 1, 2, 3 i 4.

## Artykuł 18

Niniejsza dyrektywa jest adresowana do Państw członkowskich.

## Aneks

Niewyczerpana lista czynników, procesów i prac (artykuł 7.2. podpunkt 2)

### I. Czynniki

#### 1. Czynniki fizyczne

- a. promieniowanie jonizujące,
- b. praca w atmosferze o wysokim ciśnieniu tj. w kontenerach pod ciśnieniem, nurkowanie,

#### 2. Czynniki biologiczne

- a. czynniki biologiczne należące do grupy 3 i 4 w rozumieniu artykułu 2 dyrektywy Rady 90/679 (EEC) z dnia 26 listopada 1990 roku dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników biologicznych w pracy (siódma szczegółowa dyrektywa w rozumieniu artykułu 16.1. dyrektywy 89/391 (EEC)).

#### 3. Czynniki chemiczne

- a. substancje i preparaty klasyfikowane zgodnie z dyrektywą Rady 67/583 z dnia 27 czerwca 1967 roku w sprawie zbliżania przepisów prawnych Państw członkowskich dotyczących klasyfikacji, pakowania i etykietowania substancji niebezpiecznych ze zmianami oraz dyrektywą Rady 88/379 (EEC) z dnia 7 czerwca 1988 roku w sprawie zbliżania przepisów prawnych Państw członkowskich dotyczących klasyfikacji, pakowania i etykietowania niebezpiecznych preparatów.
- b. substancje i preparaty klasyfikowane zgodnie z dyrektywami 67/548 (EEC) i 89/379 (EEC) jako powodujące jedno lub kilka z następujących grup zagrożeń:
  - niebezpieczeństwa bardzo poważnych, nieodwracalnych skutków (r39),
  - prawdopodobne ryzyko nieodwracalnych skutków (r40),
  - mogące powodować uczulenie przez wdychanie (r42),
  - mogące powodować uczulenie przez kontakt ze skórą (r43),
  - mogące powodować raka (r45),
  - mogące powodować dziedziczne uszkodzenia genetyczne (r46),
  - niebezpieczeństwo poważnego zagrożenia dla zdrowia przez długotrwałe narażenie (r48),
  - mogące osłabić płodność (r60),



- mogące powodować zagrożenie dla nienarodzonego dziecka (r61).
- c. substancje i preparaty klasyfikowane zgodnie z dyrektywami 67/548 (EEC) i 88/379 (EEC) jako drażniące i powodujące jedno lub kilka następujących grup zagrożeń:
  - duża łatwopalność (r12),
  - mogące powodować uczulenie przez wdychanie (r42),
  - mogące powodować uczulenie przez kontakt ze skórą (r43).
- d. substancje i preparaty, o których mowa w artykule 2.c. dyrektywy 90/394(EEC) z dnia 28 czerwca 1990 roku dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie czynników rakotwórczych w środowisku pracy (szósta szczegółowa dyrektywa w rozumieniu artykułu 16.1. dyrektywy 89/39(EEC))
- e. ołów i jego składniki, o ile są przyswajane przez organizm ludzki.
- f. azbest.

## II. Procesy i praca

1. Procesy w pracy, o których mowa w Aneksie do dyrektywy 90/394(EEC).
2. Wytwarzanie i używanie urządzeń, sztucznych ogni lub innego sprzętu zawierającego materiały wybuchowe.
3. Praca z dzikimi zakażonymi zwierzętami.
4. Zwierzęta zabijane na skalę przemysłową.
5. Praca obejmująca używanie wyposażenia do produkcji, przechowywania lub stosowania sprężonych, płynnych i rozpuszczonych gazów.
6. Praca z kadziami, zbiornikami, rezerwuarami lub pojemnikami szklanymi zawierającymi czynniki chemiczne, o których mowa w punkcie 1.3.
7. Prace zagrożone zawaleniem.
8. Prace zagrożone porażeniem prądem o bardzo wysokim napięciu.
9. Prace, których tempo zależy od pracy maszyn i wynagradzane są w zależności od wytworzonego produktu.

## DYREKTYWA RADY 97/81/WE

z dnia 15 grudnia 1997 r.

**dotycząca Umowy ramowej w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy  
zawartej przez Unię Konfederacji Przemysłowców i Pracodawców Europy /UNICE/,  
Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych /CEEP/ oraz Europejską Konfederację  
Związków Zawodowych /ETUC/**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając treść Umowy w sprawie polityki społecznej dołączonej do Protokołu (nr 14) dotyczącego polityki socjalnej, stanowiącego załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności jej art. 4. ust. 2,

uwzględniając wniosek przedłożony przez Komisję Europejską,

a także mając na uwadze, co następuje:

1. na podstawie Protokołu w sprawie polityki społecznej stanowiącego załącznik do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, państwa członkowskie — z wyjątkiem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej — (w dalszej części dyrektywy zwane “państwami członkowskimi”), kierując się pragnieniem dalszego podążania drogą określoną w przyjętej w 1989 r. Karcie Praw Socjalnych, zawarły porozumienie w sprawie polityki społecznej;
2. pracodawcy i pracownicy (partnerzy społeczni) mogą — zgodnie z postanowieniami art. 4 ust. 2 Umowy w sprawie polityki społecznej — solidarnie zażądać, aby porozumienia zostały wprowadzone w życie na szczeblu Wspólnoty poprzez decyzję Rady przyjętą w oparciu o stosowny wniosek przedłożony przez Komisję Europejską;
3. Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Pracowniczych w punkcie 7 stanowi między innymi, iż “zakończenie budowy jednolitego rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków pracy i warunków bytowych pracowników we Wspólnocie Europejskiej. Proces taki musi wynikać ze zbliżania tych warunków jednocześnie z utrzymaniem tendencji do ich poprawy, w szczególności jeśli chodzi o (...) formy zatrudnienia inne niż umowy o pracę na czas nieokreślony, takie jak umowy o pracę na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie czasowe i praca sezonowa”;
4. Rada nie podjęła decyzji w sprawie wniosku o wydanie dyrektywy dotyczącej wybranych aspektów stosunków zatrudnienia odnoszących się do odstępstwa od zasad konkurencji<sup>1</sup>,

---

<sup>1</sup> Dz.U. WE nr C 224, z 8.09. 1990, str. 6.

z uwzględnieniem wniesionych poprawek<sup>2</sup>, ani w sprawie wniosku o wydanie dyrektywy dotyczącej wybranych aspektów stosunków zatrudnienia odnoszących się do warunków pracy<sup>3</sup>;

5. we wnioskach końcowych z posiedzenia Rady Europejskiej w Essen podkreślona została potrzeba podjęcia działań mających na celu promocję zatrudnienia oraz polityki równych możliwości w tym zakresie w odniesieniu do mężczyzn i kobiet, a także wezwano do podejmowania działań ukierunkowanych na zwiększenie chłonności zatrudnienia wzrostu gospodarczego, w szczególności poprzez bardziej elastyczną organizację pracy w sposób, który jednocześnie spełniałby życzenia pracodawców i pracowników oraz był zgodny z wymogami konkurencji;
6. Komisja Europejska, zgodnie z postanowieniami art. 3 ust. 2 Umowy w sprawie polityki społecznej (społecznej), odbyła konsultacje ze środowiskami pracodawców i pracobiorców poświęcone ewentualnemu kierunkowi działań, jakie powinny zostać podjęte przez Wspólnotę w odniesieniu do kwestii elastycznego czasu pracy i zapewnienia miejsc pracy;
7. Komisja Europejska, stojąc na stanowisku — w rezultacie wymienionych konsultacji — iż pożądane jest podjęcie przez Wspólnotę stosownych działań, przeprowadziła kolejną rundę konsultacji ze środowiskami pracodawców i pracobiorców na poziomie Wspólnoty poświęconą materii przewidywanego wniosku, zgodnie z postanowieniami art. 3 ust. 3 wymienionej Umowy;
8. organizacje międzybranżowe o charakterze powszechnym: Unia Konfederacji Przemysłowców i Pracodawców Europy (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC) poinformowały Komisję Europejską we wspólnym liście z dnia 19 czerwca 1996 r. o ich pragnieniu rozpoczęcia postępowania, o którym mowa w art. 4 Umowy w sprawie polityki społecznej; zważywszy, że wymienione organizacje zwróciły się do Komisji Europejskiej we wspólnym liście z dnia 12 marca 1997 r. o kolejne trzy miesiące; Komisja zastosowała się do tej prośby;
9. wymienione organizacje międzybranżowe zawarły w dniu 6 czerwca 1997 r. Umowę ramową w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy; zważywszy że organizacje te skierowały do Komisji Europejskiej wspólną prośbę o wprowadzenie w życie postanowień wymienionej Umowy ramowej poprzez decyzję Rady przyjętą w oparciu o stosowny wniosek przedłożony przez Komisję Europejską, zgodnie z postanowieniami art. 4 ust. 2 wymienionej umowy;
10. Rada Unii Europejskiej w uchwale z dnia 6 grudnia 1994 r. dotyczącej polityki społecznej Unii Europejskiej i jej wkładu w proces osiągnięcia zbieżności społeczno-gospodarczej w Unii<sup>4</sup> zwróciła się do pracodawców i pracobiorców o korzystanie z możliwości

---

<sup>2</sup> Dz.U. WE nr C 305, z 5.12. 1990, str. 8.

<sup>3</sup> Dz.U. WE nr C 224, z 8.09. 1990, str. 4.

<sup>4</sup> Dz.U. WE nr C 368, z 23.12. 1994, str. 6.

zawierania umów, jako że z zasady znajdują się oni bliżej rzeczywistości społecznej i problemów socjalnych;

11. pragnieniem sygnatariuszy było zawarcie umowy ramowej w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, ustanawiającej ogólne zasady i minimalne wymogi w odniesieniu do problematyki zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy; zważywszy, że zademonstrowali oni swój zamiar stworzenia ogólnych ram służących eliminacji działań dyskryminacyjnych wobec pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz wniesienia własnego wkładu do zwiększania potencjalnych możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w oparciu o zasady, które byłyby możliwe do zaakceptowania w jednakowym stopniu zarówno przez pracodawców jak i pracowników;
  12. pragnieniem partnerów społecznych było zwrócenie szczególnej uwagi na problematykę zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, wskazali oni jednocześnie, iż ich intencją jest rozważenie potrzeby zawarcia podobnych umów dotyczących innych elastycznych form zatrudnienia;
  13. we wnioskach końcowych z posiedzenia Rady Europejskiej w Amsterdamie, szefowie państw i rządów Unii Europejskiej z satysfakcją przyjęli zawartą przez partnerów społecznych umowę w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy;
  14. właściwym instrumentem prawnym dla wprowadzenia w życie postanowień Umowy ramowej jest dyrektywa w rozumieniu postanowień art. 189 Traktatu; posiada ona moc wiążącą dla państw członkowskich jeśli chodzi o rezultat, jaki ma zostać osiągnięty, pozostawiając kwestię doboru odpowiednich form i metod w kompetencji władz krajowych;
  15. zgodnie z zasadami pomocniczości i proporcjonalności określonymi w art. 3 lit. b) Traktatu, cele niniejszej dyrektywy nie mogą zostać w wystarczającym zakresie osiągnięte przez państwa członkowskie, w związku z czym mogą zostać zrealizowane w lepszy sposób przez Wspólnotę jako całość; niniejsza dyrektywa nie zawiera innych postanowień poza tymi, które są konieczne dla osiągnięcia celów jej przyświecających;
  16. w odniesieniu do terminów, zastosowanych w treści Umowy ramowej, które nie zostały w niej szczegółowo zdefiniowane, dyrektywa pozostawia państwom członkowskim swobodę definiowania tych terminów zgodnie z ustawodawstwem krajowym i krajową praktyką, analogicznie jak to ma miejsce w przypadku innych dyrektyw dotyczących polityki społecznej, w których treści stosowane są podobne terminy, o ile wymienione definicje pozostawać będą zgodne z treścią Umowy ramowej;
  17. Komisja Europejska opracowała projekt dyrektywy zgodnie z treścią przedstawionych przez siebie Informacji z dnia 14 grudnia 1993 r. dotyczącej stosowania postanowień Protokołu (nr 14) w sprawie polityki społecznej oraz Informacji z dnia 18 września 1996 r. dotyczącej rozwoju dialogu społecznego na szczeblu Wspólnoty, uwzględniając
-

reprezentatywność sygnatariuszy oraz zgodność z prawem każdego punktu wymienionej Umowy ramowej;

18. Komisja Europejska opracowała projekt dyrektywy zgodnie z treścią art. 2 ust. 2 umowy w sprawie polityki społecznej stanowiącym, iż dyrektywy dotyczące sfery polityki socjalnej (społecznej) powinny unikać narzucania takich ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych, które powstrzymywałyby tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw;
19. Komisja Europejska, zgodnie z treścią przedstawionej przez siebie Informacji z dnia 14 grudnia 1993 r. dotyczącej stosowania postanowień Protokołu (nr 14) w sprawie polityki społecznej, przekazała stosowną informację do Parlamentu Europejskiego przesyłając tekst projektu dyrektywy zawierającej Umowę ramową;
20. Komisja Europejska poinformowała również o swoim wniosku Komitet Ekonomiczno-Społeczny;
21. pkt 6.1 Umowy ramowej stanowi, że państwa członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymywać lub wprowadzić postanowienia korzystniejsze w stosunku do treści umowy;
22. pkt 6.2 Umowy ramowej stanowi, iż wprowadzenie w życie postanowień niniejszej dyrektywy nie może posłużyć do usprawiedliwienia cofnięcia się w stosunku do sytuacji już istniejącej w każdym państwie członkowskim;
23. Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników uznaje znaczenie zwalczania wszelkich form dyskryminacji, zwłaszcza ze względu na płeć, kolor skóry, rasę, światopogląd lub wyznanie;
24. art. F ust.2 Traktatu o Unii Europejskiej stanowi, iż Unia respektuje podstawowe prawa zagwarantowane w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla państw członkowskich, jako ogólne zasady prawa wspólnotowego;
25. państwa członkowskie mogą powierzyć partnerom społecznym, na ich wspólne życzenie, wprowadzenie w życie postanowień niniejszej dyrektywy, o ile państwa członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, iż będą oni w stanie zagwarantować skuteczność rozwiązań nakazanych przez niniejszą dyrektywę,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

#### *Artykuł 1*

Celem niniejszej dyrektywy jest wprowadzenie w życie postanowień Umowy ramowej w sprawie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zawartej w dniu 6 czerwca 1997 r. przez organizacje międzybranżowe o charakterze powszechnym: Unia Konfederacji Przemysłowców i Pracodawców Europy (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), stanowiącej załącznik do niniejszej dyrektywy.

## *Artykuł 2*

1. Państwa członkowskie winny wprowadzić w życie niezbędne ustawy, rozporządzenia i inne przepisy umożliwiające zastosowanie się do niniejszej dyrektywy, nie później niż w dniu 20 stycznia 2000 r., lub zapewnić, iż najpóźniej do tego dnia zostaną podjęte odpowiednie działania w tym zakresie przez partnerów społecznych na drodze umowy, przy czym państwa członkowskie mają obowiązek podjęcia wszelkich niezbędnych kroków w celu zapewnienia im w każdym czasie możliwości skorzystania z rozwiązań nakazanych przez niniejszą dyrektywę. Państwa członkowskie mają obowiązek bezzwłocznego poinformowania o tym fakcie Komisji Europejskiej.

W razie konieczności uwzględnienia szczególnych trudności lub w przypadku zamiaru wprowadzenia w życie postanowień niniejszej dyrektywy poprzez zawarcie umowy zbiorowej termin realizacji postanowień niniejszego artykułu przez państwa członkowskie może ulec przesunięciu maksymalnie o jeden rok.

W przypadku zaistnienia takich okoliczności państwa członkowskie mają obowiązek bezzwłocznego poinformowania o tym fakcie Komisji Europejskiej.

W przypadku podjęcia przez państwa członkowskie działań legislacyjnych, o których mowa w pierwszym akapicie niniejszego ustępu, przyjęte przepisy prawne powinny odsyłać do treści niniejszej dyrektywy. Powołanie się na postanowienia niniejszej dyrektywy może — alternatywnie — mieć miejsce przy okazji urzędowej publikacji danego aktu prawnego. Sposób takiego odesłania określają poszczególne państwa członkowskie.

2. Państwa członkowskie winny przekazać do wiadomości Komisji Europejskiej teksty przepisów prawa krajowego, które zostały przez nie przyjęte lub są przyjmowane w zakresie objętym niniejszą dyrektywą.

## *Artykuł 3*

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie z dniem opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich*.

## *Artykuł 4*

Niniejsza decyzja skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 15 grudnia 1997 r.

*W imieniu Rady*

J.-C. JUNCKER

*Przewodniczący*





**DYREKTYWA RADY NR 2000/78/WE**  
**z dnia 27 listopada 2000 roku**  
**w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i**  
**wykonywaniu zawodu**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ

Powołując się na Traktat o utworzeniu Wspólnoty Europejskiej, a w szczególności jego artykuł 13,

Powołując się na propozycje Komisji<sup>1</sup>,

Powołując się na Opinię Parlamentu Europejskiego<sup>2</sup>,

Powołując się na opinię Komitetu Społeczno-Ekonomicznego<sup>3</sup>, Powołując się na opinię Komitetu Regionów<sup>4</sup>,

Zważywszy, że:

- (1) Zgodnie z artykułem 6 Traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności, praworządności oraz na zasadach, które są wspólne Państwom Członkowskim i przestrzega podstawowych praw zagwarantowanych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz praw wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych Państwom Członkowskim, jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego.
- (2) Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn jest ustanowiona w ważnym zespole aktów prawa wspólnotowego, w szczególności w Dyrektywie Rady 76/207 z dnia 9 lutego 1976 roku w sprawie realizacji zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie dostępu do zatrudnienia, szkolenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy<sup>5</sup>.
- (3) Wdrażając zasadę równego traktowania, Wspólnota powinna, zgodnie z artykułem 3, ustęp 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, dążyć do wyeliminowania nierówności oraz do promowania równości kobiet i mężczyzn, szczególnie ze względu na fakt, iż kobiety są często ofiarami dyskryminacji opartej na wielu przesłankach jednocześnie.

---

<sup>1</sup> OJ C 177 E, 27.06.2000 r.

<sup>2</sup> Opinia przedstawiona 12 października 2000 roku (jeszcze nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>3</sup> OJ C 204, 18.07.2000, str. 82.

<sup>4</sup> OJ C 226, 8.08.2000, str. 1.

<sup>5</sup> OJ L 39, 14.02.1976 r., str.40.

- (4) Prawo każdego do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją stanowi powszechne prawo, uznane przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, przez Międzynarodową Konwencję w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej i przez Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych Narodów Zjednoczonych, a także uznane przez Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, których sygnatariuszami są wszystkie Państwa Członkowskie. Konwencja Numer 111 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) zakazuje dyskryminacji w sferze zatrudnienia.
- (5) Ważne jest przestrzeganie podstawowych praw i wolności. Dyrektywa ta nie narusza dla swobody zrzeszania się, włączając w to prawo do tworzenia związków z innymi oraz do przyłączania się do związków w celu obrony własnych interesów.
- (6) Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników uznaje ważność zwalczania każdej formy dyskryminacji, włączając w to potrzebę podjęcia odpowiednich działań na rzecz integracji ekonomicznej i społecznej ludzi starszych i niepełnosprawnych.
- (7) Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską obejmuje wśród innych swoich celów promocję koordynacji polityki zatrudnienia Państw Członkowskich. W tym celu do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską został włączony nowy rozdział dotyczący zatrudnienia jako środek rozwijania skoordynowanej strategii europejskiej zatrudnienia w celu promowania wykwalifikowanej, wykształconej i łatwo przystosowującej się do zmiany warunków siły roboczej.
- (8) Wytyczne w sprawie Zatrudnienia na rok 2000, przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 roku, kładą nacisk na potrzebę promowania rynku pracy sprzyjającego integracji społecznej, poprzez sformułowanie spójnej polityki zmierzającej do zwalczania dyskryminacji takich grup, jak osoby niepełnosprawne. Podkreślają one także potrzebę zwrócenia szczególnej uwagi na wspieranie starszych pracowników w celu zwiększania ich uczestnictwa w szeregach ludzi pracy.
- (9) Zatrudnienie i praca są kluczowymi elementami zagwarantowania równych szans dla wszystkich i mają duży wpływ na pełne uczestnictwo obywateli w życiu gospodarczym, społecznym i kulturalnym oraz na realizowanie ich potencjału.

- (10) W dniu 29 czerwca 2000 roku Rada przyjęła Dyrektywę nr 2000/43/WE<sup>6</sup> w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Dyrektywa ta zapewnia już ochronę przed taką dyskryminacją w obszarze zatrudnienia.
- (11) Dyskryminacja ze względu na religię lub wiarę, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną może utrudniać osiągnięcie celów Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podniesienie poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej oraz solidarności, jak i swobodnego przepływu osób.
- (12) W tym celu, jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną w odniesieniu do przedmiotu niniejszej Dyrektywy powinna być zakazana na całym terytorium Wspólnoty. Ten zakaz dyskryminacji powinien być również stosowany w odniesieniu do obywateli państw trzecich, ale nie obejmuje różnic traktowania opartych o obywatelstwo i jest nie narusza postanowień regulujących wjazd i pobyt obywateli państw trzecich, a także ich dostęp do zatrudnienia.
- (13) Niniejsza Dyrektywa nie stosuje się do systemów ubezpieczenia społecznego ani ochrony socjalnej; świadczenia z tego tytułu nie są traktowane jako dochód w znaczeniu nadanemu temu pojęciu dla celów stosowania artykułu 141 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, ani nie są traktowane jako jakikolwiek rodzaj wypłaty dokonywane przez państwo i zmierzające do zapewnienia dostępu do zatrudnienia lub utrzymania zatrudnienia.
- (14) Dyrektywa ta nie narusza postanowień krajowych dotyczących wieku emerytalnego.
- (15) Ocena faktów, z których można wywnioskować, że miała miejsce dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia leży w zakresie krajowej jurysdykcji lub leży w zakresie kompetencji innego właściwego organu, zgodnie z zasadami ustawodawstwa krajowego lub praktyki. Zasady te mogą stanowić, w szczególności, że fakt dyskryminacji pośredniej może być stwierdzony za pomocą wszystkich środków, włączając w to dane statystyczne.
- (16) Wdrożenie środków zmierzających do dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych miejsc pracy odgrywa ważną rolę w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

---

<sup>6</sup> OJ L 180, 19.07.2000 r., str. 22.

- (17) Niniejsza Dyrektywa nie wymaga zatrudniania, awansowania, utrzymania w zatrudnieniu lub szkolenia osoby, która nie jest wykwalifikowana, zdolna i gotowa do wykonywania istotnych zadań związanych z danym stanowiskiem pracy lub do przejścia odpowiednich szkoleń, nie naruszając jednak dla obowiązku przeprowadzenia rozsądnego dostosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.
- (18) Niniejsza Dyrektywa nie wymaga, w szczególności, aby siły zbrojne i policja, służby więzienne lub ratownicze przeprowadzały rekrutację lub zatrudniały w dalszym ciągu osoby, które nie mają cech niezbędnych do wykonywania szeregu funkcji, których można by od nich wymagać ze względu na uzasadniony cel zachowania zdolności operacyjnej tych służb.
- (19) Co więcej, aby Państwa Członkowskie mogły zapewniać stan gotowości sił zbrojnych, mogą zdecydować o niestosowaniu postanowień tej Dyrektywy dotyczących niepełnosprawności lub wieku w odniesieniu do wszystkich lub części sił zbrojnych. Państwa Członkowskie, które podjęły taki wybór, muszą określić zasięg tego wyłączenia.
- (20) Powinny zostać zapewnione odpowiednie środki, to znaczy skuteczne i praktyczne środki w celu dostosowania miejsca pracy do stopnia niepełnosprawności danej osoby, na przykład poprzez adaptację lokalu i wyposażenia, harmonogramu pracy, dystrybucji zadań lub zapewnienia szkoleń lub środków integracji.
- (21) W celu określenia, czy dane środki spowodują powstanie nieproporcjonalnych obciążeń, powinno się zwrócić szczególną uwagę na koszty finansowe oraz inne koszty, jakie pociągną, skalę i źródła finansowe organizacji lub przedsiębiorstwa oraz możliwość otrzymania środków finansowych ze źródeł publicznych lub uzyskanie innego wsparcia.
- (22) Niniejsza Dyrektywa nie narusza ustawodawstwa krajowego dotyczącego stanu cywilnego i zależnych od niego świadczeń.
- (23) W wyjątkowych przypadkach różnica traktowania może być uzasadniona, gdy cechy związane z religią lub wyznaniem, niepełnosprawnością, wiekiem lub orientacją seksualną stanowią istotny i determinujący wymóg zawodowy, pod warunkiem istnienia uzasadnionego celu i proporcjonalności wymogu. Takie okoliczności powinny być zawarte w informacji przedkładanej Komisji przez Państwa Członkowskie.
- (24) Unia Europejska w swojej Deklaracji nr 11 w sprawie statusu kościołów i organizacji niewyznaniowych, załączonej do Aktu Końcowego Traktatu Amsterdamskiego, uznała wyraźnie, że szanuje i nie narusza statusu kościołów oraz związków i wspólnot religijnych, który im przysługuje na mocy ustawodawstw Państw Członkowskich oraz, że w równym stopniu uznaje status organizacji filozoficznych i niewyznaniowych. Mając to

na względzie, Państwa Członkowskie mogą utrzymać w mocy lub wydać szczególne postanowienia dotyczące istotnych, prawnie uzasadnionych i usprawiedliwionych wymagań zawodowych, które mogłyby być wymagane w celu wykonywania jakiegokolwiek działalności zawodowej.

- (25) Zakaz dyskryminacji ze względu na wiek stanowi istotny wymóg umożliwiający wypełnienie celów zawartych w Wytycznych w sprawie Zatrudnienia; zachęca do zapewniania różnorodności pracowników. Jednakże, różnice traktowania wynikające z wieku pracowników mogą być usprawiedliwione w niektórych okolicznościach i, w związku z tym, wymagają wydania szczególnych postanowień, które mogą być dostosowane do sytuacji poszczególnych Państw Członkowskich. Istotnym jest zatem rozróżnienie pomiędzy różnicami w traktowaniu, które są usprawiedliwione, w szczególności uzasadnionymi celami polityki zatrudnienia, rynku pracy oraz szkoleń zawodowych, a dyskryminacją, która musi być zakazana.
- (26) Zakaz dyskryminacji powinien być stosowany bez uszczerbku dla zachowania lub ustanowienia środków zapobiegających lub rekompensujących niekorzystne położenie grupy osób danej religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej. W ramach takich środków może być dopuszczone istnienie organizacji osób danej religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej, w przypadku, gdy głównym przedmiotem ich działalności jest wspieranie szczególnych potrzeb tych osób.
- (27) W Zaleceniu Nr 86/379/EWG z dnia 24 lipca 1986 roku w sprawie zatrudniania osób niepełnosprawnych na terytorium Wspólnoty<sup>7</sup>, Rada przedstawiła przykłady pozytywnych działań podejmowanych w celu promowania zatrudnienia i szkolenia osób niepełnosprawnych; zaś w Rezolucji z dnia 17 czerwca 1999 roku w sprawie równych możliwości zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych<sup>8</sup>, podkreśliła wagę zwrócenia szczególnej uwagi na rekrutację, utrzymanie w zatrudnieniu, szkolenie oraz kształcenie ustawiczne osób niepełnosprawnych.
- (28) Niniejsza Dyrektywa ustanawia jedynie minimalne wymagania, dając w ten sposób Państwom Członkowskim możliwość wprowadzenia lub zachowania rozwiązań korzystniejszych. Wdrożenie Dyrektywy nie może uzasadniać jakiegokolwiek obniżenia poziomu ochrony w stosunku do tej, jaka jest już zagwarantowana w danym z Państwie Członkowskim.

---

<sup>7</sup> OJ L 225, 12.08.1986 r., str.43.

<sup>8</sup> OJ C 186, 2.07.1999 r., str.3.

- (29) Osoby będące ofiarami dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną powinny mieć zapewnione odpowiednie środki ochrony prawnej. W celu zapewnienia bardziej efektywnej ochrony, stowarzyszenia lub osoby prawne powinny być także upoważnione do wszczęcia postępowania sądowego, na warunkach określonych przez Państwa Członkowskie, zarówno w imieniu ofiary, jak i w celu wsparcia jej żądań, bez uszczerbku dla stosowania krajowych zasad postępowania sądowego dotyczących reprezentacji i obrony przed sądem.
- (30) Efektywne wdrożenie zasady równości wymaga odpowiedniej ochrony prawnej przed represjami.
- (31) Zasady dotyczące ciężaru dowodu muszą być dostosowane do sytuacji, w której istnieje domniemanie dyskryminacji; w takich, gdy dana sytuacja zostanie uprawdopodobniona, rzeczywista realizacja zasady równego traktowania wymaga, aby ciężar dowodu został przeniesiony na stronę broniącą się przed zarzutem dyskryminowania.
- (32) Państwa Członkowskie nie muszą stosować zasad dotyczących ciężaru dowodu w toku postępowań, w których ustalanie faktów leży w zakresie obowiązków sądu lub innego właściwego organu. Do postępowań takich należą te, w których strona skarżąca nie ma obowiązku udowodnienia faktów, na które się powołuje, a ustalenie ich leży w zakresie obowiązków sądu lub innego właściwego organu.
- (33) Państwa Członkowskie powinny zachęcać do dialogu pomiędzy partnerami społecznymi, jak również z organizacjami pozarządowymi w celu dyskusowania oraz zwalczania różnych form dyskryminacji.
- (34) Potrzeba promowania pokoju i pojednania pomiędzy głównymi społecznościami Irlandii Północnej stwarza konieczność włączenia szczególnych postanowień do tej Dyrektywy.
- (35) Państwa Członkowskie powinny zapewnić skuteczne, proporcjonalne sankcje o charakterze prewencyjnym w przypadku naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej Dyrektywy.
- (36) Państwa Członkowskie mogą powierzyć realizację postanowień tej Dyrektywy partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, w odniesieniu do postanowień należących do zakresu przedmiotowego układów zbiorowych, pod warunkiem, że Państwa Członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, że w każdym czasie będzie zagwarantowana realizacja celów określonych przez tę Dyrektywę.

(37) Zgodnie z zasadami subsydiarności i proporcjonalności, jak zostało to określone w artykule 5 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, cel niniejszej Dyrektywy, czyli zapewnienie wspólnego, wysokiego poziomu ochrony przed dyskryminacją we wszystkich Państwach Członkowskich, nie może zostać zrealizowany w odpowiedni sposób przez poszczególne Państwa Członkowskie, a zatem może, z uwagi na skalę i wpływ zaproponowanego działania, być lepiej zrealizowany przez Wspólnotę. Niniejsza Dyrektywa nie wychodzi poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia tych celów,

PRZYJĘŁA NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## ROZDZIAŁ I

### **Postanowienia ogólne**

#### *Artykuł 1*

##### **Cel**

Niniejsza Dyrektywa zmierza do ustanowienia ogólnych ram zwalczania dyskryminacji ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, w celu wdrożenia w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania.

#### *Artykuł 2*

##### **Pojęcie dyskryminacji**

1. Dla celów stosowania niniejszej dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej bądź pośredniej ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.
2. Dla celów stosowania ustępu 1:
  - (a) dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wówczas gdy, ze względu na religię lub wyznanie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, dana osoba traktowana jest mniej korzystnie niż inna osoba jest, była lub byłaby traktowana w porównywalnej sytuacji;
  - (b) dyskryminacja pośrednia ma miejsce wówczas, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka przyczynia się do stworzenia szczególnie niekorzystnej sytuacji osób o danej religii lub danym wyznaniu, szczególnej niepełnosprawności,

szczególnym wieku, lub orientacji seksualnej w porównaniu z innymi osobami, chyba że

- (i) to postanowienie, kryterium lub praktyka znajduje obiektywne uzasadnienie w postaci uzasadnionego celu, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne, lub
  - (ii) w odniesieniu do osób niepełnosprawnych w określony sposób, pracodawca lub jakakolwiek osoba lub organizacja, do których stosuje się niniejsza Dyrektywa, jest zobowiązany, w ramach wewnętrznego porządku prawnego, do podjęcia właściwych środków zgodnie z zasadami zawartymi w artykule 5, w celu wyeliminowania niekorzystnych sytuacji powstałych w związku z takim postanowieniem, kryterium lub praktyką.
3. Molestowanie uznaje się za formę dyskryminacji w rozumieniu ustępu 1 wówczas, gdy ma miejsce niepożądane zachowanie związane z jedną z podstaw wymienionych w artykule 1, którego celem lub skutkiem byłoby naruszenie godności osoby lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska. W tym kontekście, pojęcie molestowania może być zdefiniowane zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką Państw Członkowskich.
  4. Jakiegokolwiek zachowanie polegające na zachęcaniu do dyskryminowania osób z powodów określonych w artykule 1 uznaje się za dyskryminację w rozumieniu ustępu 1.
  5. Niniejsza Dyrektywa nie narusza postanowień prawa krajowego odnoszących się do środków, które w społeczeństwie demokratycznym są konieczne w celu zapewnienia bezpieczeństwa publicznego, porządku publicznego i obrony przed popełnianiem przestępstw, a także w celu ochrony zdrowia oraz ochrony praw i wolności innych.

### *Artykuł 3*

#### **Zakres stosowania**

1. W granicach kompetencji przyznanych Wspólnocie, niniejsza Dyrektywa stosuje się do wszystkich osób, zarówno w odniesieniu do sektora publicznego, jak i prywatnego, włączając w to instytucje publiczne w odniesieniu do:
  - (a) warunków dostępu do zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek, pracy, włączając w to kryteria selekcji i warunki rekrutacji, bez względu na rodzaj działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włączając w to awansowanie;



- (b) dostępu do wszystkich rodzajów i do wszystkich poziomów poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia zawodowego oraz przekwalifikowania, włączając w to nabywanie praktycznego doświadczenia zawodowego;
  - (c) zatrudniania i warunków pracy, włączając w to warunki rozwiązywania stosunków pracy i wynagradzanie;
  - (d) członkostwa i udziału w organizacjach pracowników lub pracodawców lub jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują dany zawód, włączając w to korzyści zapewniane przez te organizacje.
2. Niniejsza Dyrektywa nie dotyczy różnic traktowania opartych na narodowości i jest stosowana nie naruszając postanowień i warunków związanych z wjazdem i pobytem obywateli państw trzecich oraz bezpaństwowców na terytorium Państw Członkowskich oraz sposobu traktowania związanego ze statusem prawnym obywateli państw trzecich i bezpaństwowców.
  3. Niniejsza Dyrektywa nie stosuje się do płatności jakiegokolwiek rodzaju dokonywanych przez systemy państwowe lub podobne, włączając w to krajowy system ubezpieczeń społecznych lub system ochrony socjalnej.
  4. Państwa Członkowskie mogą zapewnić, że niniejsza Dyrektywa, w tym stopniu, w jakim odnosi się do dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność i wiek, nie będzie stosowana do sił zbrojnych.

#### *Artykuł 4*

#### **Wymagania zawodowe**

1. Nie naruszając postanowień artykułu 2, ustęp 1 i 2, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że zróżnicowane traktowanie, wynikające z cech charakterystycznych związanych z jakąkolwiek z podstaw wymienionych w artykule 1, nie stanowi dyskryminacji wówczas, gdy ze względu na szczególny rodzaj zawodów lub warunki ich wykonywania, takie cechy stanowią istotne i determinujące wymaganie zawodowe, po warunkiem, że cel jest uzasadniony, a wymaganie proporcjonalne.
2. Państwa Członkowskie mogą zachować w mocy regulacje krajowe obowiązujące w dniu przyjęcia tej Dyrektywy lub odzwierciedlić w przyszłych regulacjach prawnych krajową praktykę istniejącą w dniu przyjęcia tej Dyrektywy, zgodnie z którą w przypadku działalności zawodowej w ramach kościołów i innych publicznych lub prywatnych organizacji, których etos oparty jest na religii lub wyznaniu, różnica traktowania oparta o

religię lub wyznanie osoby nie stanowi dyskryminacji gdy, z racji charakteru tej działalności lub w kontekście w jakim jest wykonywana, religia lub wyznanie osoby stanowi istotne, uzasadnione i usprawiedliwione wymaganie zawodowe, odnoszące się do etosu organizacji. Taka różnica traktowania musi być stosowana z poszanowaniem norm i zasad konstytucyjnych Państw Członkowskich, jak również zasad ogólnych prawa wspólnotowego i nie powinny usprawiedliwiać dyskryminacji na innej podstawie.

Niniejsza Dyrektywa, pod warunkiem, że jej postanowienia zostaną przyjęte, nie narusza praw kościołów oraz innych organizacji publicznych lub prywatnych, których etos oparty jest na religii lub wyznaniu, zgodnie z konstytucjami i prawem krajowym do wymagania jednostek do pracy dla nich działając w dobrej wierze i z lojalnością dla etosu organizacji.

#### *Artykuł 5*

##### **Rozsądne dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych**

W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, należy zagwarantować rozsądne dostosowania. Oznacza to, że pracodawca podejmie odpowiednie środki, konieczne w danej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, wykonywanie pracy lub awansowanie, lub przejście szkolenia, chyba że takie środki nakładałyby nieproporcjonalnie duże obciążenie na pracodawcę. Obciążenie to nie będzie nieproporcjonalne, jeżeli zostanie ono wystarczająco zrekomensowane środkami stosowanymi w ramach polityki w zakresie niepełnosprawności danego Państwa Członkowskiego.

#### *Artykuł 6*

##### **Usprawiedliwianie różnic traktowania ze względu na wiek**

1. Nie naruszając postanowień artykułu 2, ustęp 2, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że różnica traktowania ze względu na wiek nie będzie stanowić dyskryminacji, jeśli w kontekście ustawodawstwa krajowego, będzie ona obiektywnie i rozsądnie usprawiedliwiona uzasadnionym celem, włączając w to uzasadnione cele polityki zatrudnienia, rynku pracy oraz szkoleń zawodowych oraz, gdy środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne.

Taka różnica traktowania może obejmować, między innymi:

- (a) ustalanie szczególnych warunków dostępu do zatrudnienia i szkoleń zawodowych, włączając w to zwolnienia z pracy oraz warunki wynagradzania młodych

- pracowników, starszych pracowników oraz osób sprawujących opiekę w celu promowania ich integracji zawodowej oraz zapewnienia im ochrony;
- (b) ustalanie minimalnych warunków związanych z wiekiem, doświadczeniem zawodowym lub stażem, jeżeli chodzi o dostęp do zatrudnienia lub pewnych korzyści związanych z zatrudnieniem;
  - (c) ustalanie maksymalnego wieku rekrutacji, związanego z wymaganiami dotyczącymi kwalifikacji niezbędnych na danym stanowisku lub konieczność przepracowania rozsądnego okresu przed przejściem na emeryturę.
2. Nie naruszając postanowień artykułu 2, ustęp 2, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, dla potrzeb zawodowych systemów ubezpieczeń społecznych, że określenie wieku przystąpienia do systemu lub ustalenia prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej, włączając w to ustalenie, w ramach tych systemów, różnej granicy wieku dla pracowników lub grup czy kategorii pracowników oraz użycie, w ramach takich systemów, kryterium wieku na potrzeby obliczeń aktuarialnych, nie będzie stanowić dyskryminacji ze względu na wiek, pod warunkiem jednak, że efektem tego nie będzie dyskryminacja ze względu na płeć.

#### *Artykuł 7*

##### **Działania pozytywne**

1. Mając na celu praktyczne zapewnienie pełnej równości, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego zachowania lub przyjęcia szczególnych środków w celu zapobiegania lub rekompensaty niekorzystnego położenia, związanego z jedną z podstaw wymienionych w artykule 1.
2. W odniesieniu do osób niepełnosprawnych zasada równego traktowania nie narusza prawa Państw Członkowskich do zachowania lub przyjęcia postanowień dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy ani środków zmierzających do ochrony lub promowania ich integracji w środowisku pracy.

#### *Artykuł 8*

##### **Wymagania minimalne**

1. Państwa Członkowskie mogą wprowadzić lub zachować w mocy postanowienia, które lepiej gwarantują przestrzeganie zasady równego traktowania niż postanowienia zawarte w niniejszej Dyrektywie.

2. Wdrożenie niniejszej Dyrektywy w żadnym przypadku nie może stanowić przesłanki obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją już zagwarantowanego przez Państwa Członkowskie w zakresie objętym niniejszą Dyrektywą.

## ROZDZIAŁ II

### ŚRODKI ODWOŁAWCZE I WPROWADZENIE W ŻYCIE

#### *Artykuł 9*

#### **Obrona praw**

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że postępowanie sądowe i/lub administracyjne, włączając w to procedury concyliacji, jeśli uznają je za odpowiednie dla realizacji celów określonych przez niniejszą Dyrektywę, będą dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone z powodu nieprzestrzegania w stosunku do nich zasady równego traktowania, nawet wówczas gdy stosunki, w których domniemane było wystąpienie dyskryminacji, zostały zakończone.
2. Państwa członkowskie zapewnią, że stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi przez prawo krajowe, uzasadniony interes w zapewnieniu, by postanowienia tej Dyrektywy były stosowane, mogą włączyć się, zarówno w imieniu skarżącego, jak i w celu wsparcia go, za jego zgodą, do postępowania sądowego i/lub administracyjnego, ustanowionego dla realizacji celów określonych przez niniejszą Dyrektywę.
3. Ustępy 1 i 2 nie naruszają przepisów krajowych dotyczących terminów wnoszenia odwołań w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania.

#### *Artykuł 10*

#### **Ciężar dowodu**

1. Państwa Członkowskie podejmą konieczne działania, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że gdy osoby, które uznają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem w stosunku do nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać, że zaistniała dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, to pozwany będzie miał obowiązek udowodnić, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.

2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody dla przyjęcia przez Państwa Członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla skarżącego.
3. Ustępu 1 nie stosuje się w postępowaniu karnym.
4. Ustępy 1, 2 i 3 stosuje się również w odniesieniu do jakiegokolwiek postępowania wszczętego zgodnie z artykułem 9, ustęp 2.
5. Państwa Członkowskie mogą nie stosować ustępu 1 w odniesieniu do postępowań, w których ustalanie faktów należy do obowiązków sądu lub innego właściwego organu.

### *Artykuł 11*

#### **Ochrona przed represjami**

Państwa Członkowskie wprowadzą do swoich wewnętrznych porządków prawnych środki, konieczne w celu ochrony pracowników przed zwolnieniem lub jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę w reakcji na skargę w ramach przedsiębiorstwa lub postępowanie sądowe, mające na celu wprowadzenie w życie zgodności z zasadą równego traktowania.

### *Artykuł 12*

#### **Rozpowszechnianie informacji**

Państwa Członkowskie będą czuwać, by osoby, których te postanowienia dotyczą, zapoznane zostały z postanowieniami przyjętymi w celu wykonania niniejszej Dyrektywy, oraz z odpowiednimi postanowieniami, które już obowiązują; uczynione to być powinno w drodze odpowiednich środków na obszarze całego kraju.

### *Artykuł 13*

#### **Dialog społeczny**

1. Państwa Członkowskie, zgodnie ze tradycją krajową i praktyką, podejmą odpowiednie środki w celu promowania dialogu pomiędzy partnerami społecznymi, mając na celu popieranie równego traktowania, w tym poprzez monitorowanie praktyk w miejscach pracy, układy zbiorowe, kodeksy właściwego postępowania oraz badanie i wymianę doświadczeń oraz dobrą praktykę.
2. W przypadku, gdy jest to zgodne z krajową tradycją i praktyką, Państwa Członkowskie będą zachęcać partnerów społecznych nie naruszając ich autonomii, do zawarcia na właściwym szczeblu, układów ustalających zasady niedyskryminacji w zakresie określonym w artykule 3, który należy do przedmiotu rokowań zbiorowych. W układach

tych przestrzegane będą minimalne wymagania zawarte w niniejszej dyrektywie, jak i krajowe środki jej wdrożenia.

#### *Artykuł 14*

#### **Dialog z organizacjami pozarządowymi**

Państwa Członkowskie popierać będą dialog z właściwymi organizacjami pozarządowymi, które mają, zgodnie z prawem krajowym i praktyką, uzasadniony interes w uczestniczeniu w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na jakąkolwiek podstawę wymienioną w artykule 1, mając na celu promowanie zasady równego traktowania.

### ROZDZIAŁ III

#### **POSTANOWIENIA SZCZEGÓLNE**

#### *Artykuł 15*

#### **Irlandia Północna**

1. W celu rozwiązania kwestii niedostatecznej reprezentacji jednej z głównych wspólnot religijnych w służbach policyjnych Irlandii Północnej, różnica traktowania, jeżeli chodzi o rekrutację do tej służby, włączając w to personel pomocniczy, nie stanowi dyskryminacji, o ile na różnice w traktowaniu daje wyraźną zgodę prawo krajowe.
2. W celu zachowania równowagi możliwości zatrudnienia nauczycieli w Irlandii Północnej, przyczyniając się do znoszenia historycznych podziałów pomiędzy głównymi wspólnotami religijnymi w Irlandii Północnej, postanowienia odnoszące się do religii lub wyznania zawarte w niniejszej Dyrektywie nie stosują się do rekrutacji nauczycieli w szkołach w Irlandii Północnej, o ile daje na to wyraźną zgodę prawo krajowe.

### ROZDZIAŁ IV

#### **POSTANOWIENIA KOŃCOWE**

#### *Artykuł 16*

#### **Zgodność**

Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki, aby zapewnić, że:

- (a) jakiegokolwiek postanowienia ustawowe, przepisy wykonawcze lub przepisy administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania zostaną usunięte,
- (b) jakiegokolwiek postanowienia sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte zostaną w umowie o pracę lub w zbiorowym układzie pracy, wewnętrznym regulaminie przedsiębiorstwa, zasadach działania stowarzyszeń osób wykonujących wolne zawody, a także organizacji pracowników lub pracodawców, będą lub zostaną uznane za nieważne lub zostaną zmienione.

#### *Artykuł 17*

##### **Sankcje**

Państwa Członkowskie ustalą system sankcji na wypadek naruszenia przepisów krajowych przyjętych w celu wykonania niniejszej Dyrektywy oraz podejmą wszelkie konieczne środki dla zapewnienia, że będą one stosowane. Sankcje takie, które mogą obejmować wypłatę odszkodowania, muszą być skuteczne, proporcjonalne i muszą mieć charakter prewencyjny. Państwa Członkowskie powiadomią Komisję o przyjętych odpowiednich postanowieniach najpóźniej do 2 grudnia 2003 roku oraz tak szybko, jak to możliwe powiadamiać będą o dotyczących zmianach.

#### *Artykuł 18*

##### **Wdrożenie**

Najpóźniej do 2 grudnia 2003 roku Państwa Członkowskie przyjmą ustawy, przepisy wykonawcze i przepisy administracyjne w celu zapewnienia zgodności ich ustawodawstwa z postanowieniami Dyrektywy lub upoważnią partnerów społecznych, na ich wspólny wniosek, do wdrożenia niniejszej Dyrektywy w drodze postanowień należących do zakresu układów zbiorowych. W takich wypadkach, Państwa Członkowskie zapewnią, że do 2 grudnia 2003 roku, partnerzy społeczni wprowadzą konieczne środki poprzez układy zbiorowe; od Państw Członkowskich wymaga się zaś, aby podjęły wszelkie konieczne środki umożliwiające im w każdym czasie zagwarantowanie realizacji celów określonych przez niniejszą Dyrektywę. Niezwłocznie poinformują one o tym Komisję.

W celu uwzględnienia szczególnych warunków Państwa Członkowskie mogą, jeśli to konieczne, skorzystać z dodatkowego okresu 3 lat, licząc od 2 grudnia 2003 roku, czyli w sumie łącznie 6 lat, aby wdrożyć postanowienia niniejszej Dyrektywy dotyczące dyskryminacji ze względu na wiek i niepełnosprawność. W takim wypadku powinny one

niezwłocznie poinformować o tym Komisję. Państwo Członkowskie, które skorzysta z możliwości dodatkowego okresu składać będzie Komisji co roku sprawozdanie w sprawie kroków, jakie podjęło w celu rozwiązania problemu dyskryminacji ze względu na wiek lub niepełnosprawność oraz w sprawie postępu, jaki uczyniło w kierunku wdrożenia postanowień niniejszej Dyrektywy. Komisja co roku sporządzać będzie sprawozdanie dla Rady.

Przyjmowane przez Państwa Członkowskie rozwiązania będą zawierać odniesienie do niniejszej Dyrektywy lub taki odnośnik będzie dodawany w chwili ich urzędowej publikacji. Metody sporządzenia takiego odniesienia zostaną określone przez Państwa Członkowskie.

### *Artykuł 19*

#### **Sprawozdanie**

1. Państwa Członkowskie przedstawia Komisji najpóźniej do 2 grudnia 2005 roku i następnie co pięć lat od tej daty wszystkie informacje niezbędne do sporządzenia przez Komisję sprawozdania dla Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej dotyczącego stosowania niniejszej Dyrektywy.
2. W sprawozdaniu Komisji wzięte zostaną pod uwagę, odpowiednio, opinie partnerów społecznych i właściwych organizacji pozarządowych. Zgodnie z zasadą systematycznego uwzględniania kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn, sprawozdanie to, między innymi, zawierać będzie ocenę, jaki wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn mają podjęte środki. W świetle otrzymanych informacji, sprawozdanie to powinno zawierać, jeśli to konieczne, propozycje zmiany i uaktualniania niniejszej Dyrektywy.

### *Artykuł 20*

#### **Wejście w życie**

Niniejsza Dyrektywa wchodzi w życie w dniu jej publikacji w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.

### *Artykuł 21*

#### **Adresaci**

Niniejsza Dyrektywa jest adresowana do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, 27 listopada 2000 roku.



Za Radę  
Przewodniczący  
E. Guigou

**DYREKTYWA RADY NR 2000/43/WE**

**z 29 czerwca 2000 roku**

**w sprawie wdrożenia zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

Powołując się na Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a w szczególności jego artykuł 13,

Powołując się na propozycję Komisji<sup>(1)</sup>,

Powołując się na opinię Parlamentu Europejskiego<sup>(2)</sup>,

Powołując się na opinię Komitetu Społeczno-Ekonomicznego<sup>(3)</sup>,

Powołując się na opinię Komitetu Regionów<sup>(4)</sup>,

Zważywszy, że:

- (1) Traktat o Unii Europejskiej wytycza nowy etap w procesie tworzenia coraz bliższej unii pomiędzy ludami Europy.
- (2) Zgodnie z artykułem 6 Traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności, praworządności oraz na zasadach, które są wspólne Państwom Członkowskim; przestrzega podstawowych praw zagwarantowanych w Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności oraz praw wynikających z tradycji konstytucyjnych wspólnych Państwom Członkowskim, jako zasad ogólnych prawa wspólnotowego.
- (3) Prawo każdego do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją stanowi powszechne prawo, uznane przez Powszechną Deklarację Praw Człowieka, Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, przez Międzynarodową Konwencję w sprawie Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej i przez Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych Narodów Zjednoczonych, a także uznane przez Europejską Konwencję o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, których sygnatariuszami są wszystkie Państwa Członkowskie.

---

<sup>(1)</sup> Jeszcze nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym.

<sup>(2)</sup> Opinia przedstawiona 18.05.2000 (jeszcze nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(3)</sup> Opinia przedstawiona 12.04.2000 (jeszcze nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(4)</sup> Opinia przedstawiona 31.05.2000 (jeszcze nie opublikowana w Dzienniku Urzędowym).

- (4) Ważne jest przestrzeganie podstawowych praw i wolności, w tym prawa do organizowania się. Równie ważne jest, w kontekście dostępu do dóbr i usług oraz do świadczenia dóbr i usług, poszanowanie ochrony życia prywatnego i rodzinnego oraz procesów, jakie są mu właściwe.
- (5) Parlament Europejski przyjął pewną liczbę rezolucji w sprawie walki z rasizmem w Unii Europejskiej.
- (6) Unia Europejska odrzuca wszelkie teorie zmierzające do wyodrębnienia różnych ras ludzkich. Użycie terminu „pochodzenie rasowe” w niniejszej Dyrektywie nie implikuje w żaden sposób akceptacji takich teorii.
- (7) Rada Europejska w Tampere, która odbyła się w dniach 15 i 16 października 1999 roku, zwróciła się do Komisji o przedstawienie, w najkrótszym możliwie terminie, propozycji wdrożenia artykułu 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską w odniesieniu do walki z rasizmem i ksenofobią.
- (8) Wytyczne w sprawie Zatrudnienia na rok 2000, przyjęte przez Radę Europejską w Helsinkach w dniach 10 i 11 grudnia 1999 roku, kładą nacisk na potrzebę promowania rynku pracy sprzyjającego integracji społecznej, poprzez formułowanie spójnej polityki zmierzającej do zwalczania dyskryminacji takich grup, jak mniejszości narodowe.
- (9) Dyskryminacja rasowa lub etniczna może utrudniać osiągnięcie celów Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, w szczególności osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia i ochrony socjalnej, podniesienie poziomu i jakości życia, spójności gospodarczej i społecznej oraz solidarności. Może również utrudniać osiągnięcie celu, jakim jest rozwój Unii Europejskiej jako obszaru wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości.
- (10) W grudniu 1995 roku Komisja przedstawiła komunikat w sprawie rasizmu, ksenofobii i antysemityzmu.
- (11) Rada przyjęła w dniu 15 lipca 1996 roku Program Wspólnego Działania (96/443/JHA) dotyczący działań przeciwko rasizmowi i ksenofobii <sup>(5)</sup>; Państwa Członkowskie zobowiązały się do prowadzenia współpracy w ramach wymiaru sprawiedliwości, w odniesieniu do zachowań rasistowskich i ksenofobicznych.
- (12) W celu zapewnienia rozwoju społeczeństw demokratycznych i tolerancyjnych, w których członkami mogliby być wszyscy ludzie bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, poszczególne działania dotyczące zwalczania dyskryminacji ze względu na

---

<sup>(5)</sup> Dziennik Urzędowy L 185 z dnia 24.07.1996, s. 5.

pochodzenie rasowe lub etniczne powinny wykraczać poza zapewnienie dostępu do zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek; powinny obejmować obszary takie jak edukacja, ochrona socjalna, włączając w to ubezpieczenie społeczne i opiekę zdrowotną, świadczenia socjalne oraz dostęp do dóbr i usług, jak i świadczenie dóbr i usług.

- (13) W tym celu jakakolwiek bezpośrednia lub pośrednia dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w odniesieniu do przedmiotu niniejszej Dyrektywy powinna być zakazana na całym terytorium Wspólnoty. Ten zakaz dyskryminacji powinien być również stosowany w odniesieniu do obywateli państw trzecich, ale nie obejmuje różnic traktowania opartych na obywatelstwie i nie narusza postanowień regulujących wjazd i pobyt obywateli państw trzecich na terytorium Wspólnoty, a także ich dostęp do zatrudnienia.
- (14) Wdrażając zasadę równego traktowania bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne Wspólnota powinna, zgodnie z artykułem 3, ustęp 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, dążyć do wyeliminowania nierówności oraz do promowania równości kobiet i mężczyzn, szczególnie ze względu na fakt, iż kobiety są często ofiarami dyskryminacji opartej na wielu przesłankach jednocześnie.
- (15) Ocena faktów, z których można wywnioskować, że miała miejsce dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, leży w zakresie jurysdykcji krajowej lub leży w zakresie kompetencji innego właściwego organu, zgodnie z zasadami ustawodawstwa krajowego lub praktyki. Zasady te mogą stanowić, w szczególności, że fakt dyskryminacji pośredniej może być stwierdzany za pomocą wszystkich środków, włączając w to dane statystyczne.
- (16) Ważne jest, aby chronić wszystkie osoby fizyczne przed dyskryminacją ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Państwa Członkowskie powinny także zapewnić, o ile to właściwe i zgodne z krajową tradycją i praktyką, ochronę wszystkich osób prawnych, w przypadku, jeśli dotyka je dyskryminacja ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne ich członków.
- (17) Zakaz dyskryminacji powinien być stosowany bez uszczerbku dla zachowania lub ustanowienia środków zapobiegających lub rekompensujących niekorzystne położenie grupy osób o określonym pochodzeniu rasowym lub etnicznym. W ramach takich środków może być dopuszczone istnienie organizacji osób określonego pochodzenia rasowego lub etnicznego, w przypadku, gdy głównym przedmiotem ich działalności jest wspieranie szczególnych potrzeb tych osób.

- (18) W wyjątkowych przypadkach różnica traktowania może być uzasadniona, gdy cechy związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym stanowią istotny i determinujący wymóg zawodowy, pod warunkiem istnienia uzasadnionego celu i proporcjonalności wymogu. Takie okoliczności powinny być podane w informacji przedkładanej Komisji przez Państwa Członkowskie.
- (19) Osoby będące ofiarami dyskryminacji rasowej lub etnicznej powinny mieć zapewnione odpowiednie środki ochrony prawnej. W celu zapewnienia bardziej efektywnej ochrony, stowarzyszenia lub osoby prawne powinny być także upoważnione do wszczęcia postępowania sądowego, na warunkach określonych przez Państwa Członkowskie, zarówno w imieniu ofiary, jak i w celu wsparcia jej żądań, bez uszczerbku dla stosowania krajowych zasad postępowania sądowego dotyczących reprezentacji i obrony przed sądem.
- (20) Efektywne wdrożenie zasady równości wymaga odpowiedniej ochrony prawnej przed represjami.
- (21) Zasady dotyczące ciężaru dowodu muszą być dostosowane do sytuacji, w której istnieje domniemanie dyskryminacji; wówczas, w takich przypadkach, gdy dana sytuacja jest uprawdopodobniona, rzeczywista realizacja zasady równego traktowania wymaga, aby ciężar dowodu został przeniesiony na stronę broniącą się przed zarzutem dyskryminowania.
- (22) Państwa Członkowskie nie muszą stosować zasad dotyczących ciężaru dowodu w toku postępowań, w których ustalanie faktów leży w zakresie obowiązków sądu lub innego właściwego organu. Do postępowań takich należą te, w których strona skarżąca nie ma obowiązku udowodnienia faktów, na które się powołuje, a ustalenie ich leży w zakresie obowiązków sądu lub innego właściwego organu.
- (23) Państwa Członkowskie powinny zachęcać do dialogu pomiędzy partnerami społecznymi, jak również z organizacjami pozarządowymi, w celu dyskusowania oraz zwalczania różnych form dyskryminacji.
- (24) Ochrona przed dyskryminacją rasową lub etniczną mogłaby być wzmocniona poprzez działanie jednej lub kilku instytucji w każdym Państwie Członkowskim, właściwych w zakresie analizowania danych problemów, poszukiwania możliwych rozwiązań oraz świadczenia konkretnej pomocy ofiarom.
- (25) Niniejsza Dyrektywa ustanawia jedynie minimalne wymogi, dając w ten sposób Państwom Członkowskim możliwość wprowadzenia lub zachowania rozwiązań korzystniejszych. Wdrożenie Dyrektywy nie może uzasadniać jakiegokolwiek obniżenia

poziomu ochrony w stosunku do tej, jaka jest już zagwarantowana w danym z Państwie Członkowskim.

- (26) Państwa Członkowskie powinny zapewnić skuteczne, proporcjonalne sankcje o charakterze prewencyjnym w przypadku naruszenia obowiązków wynikających z niniejszej Dyrektywy.
- (27) Państwa Członkowskie mogą powierzyć realizację postanowień tej Dyrektywy partnerom społecznym, na ich wspólny wniosek, w odniesieniu do postanowień należących do zakresu przedmiotowego układów zbiorowych, pod warunkiem, że Państwa Członkowskie podejmą wszelkie niezbędne kroki w celu zapewnienia, że w każdym czasie będzie zagwarantowana realizacja celów określonych przez tę Dyrektywę.
- (28) Zgodnie z zasadami subsydiarności i proporcjonalności, jak zostało to określone w artykule 5 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, cel niniejszej Dyrektywy, czyli zapewnienie wspólnego, wysokiego poziomu ochrony przed dyskryminacją we wszystkich Państwach Członkowskich, nie może zostać zrealizowany w odpowiedni sposób przez poszczególne Państwa Członkowskie, a zatem może, z uwagi na skalę i wpływ zaproponowanego działania, być lepiej zrealizowany przez Wspólnotę. Niniejsza Dyrektywa nie wychodzi poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia tych celów,

PRZYJĘŁA NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## ROZDZIAŁ I

### **Postanowienia ogólne**

#### *Artykuł 1*

#### **Cel**

Niniejsza Dyrektywa zmierza do ustanowienia ogólnych ram zwalczania dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, w celu wdrożenia w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania.

## *Artykuł 2*

### **Pojęcie dyskryminacji**

1. Dla celów stosowania niniejszej dyrektywy „zasada równego traktowania” oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji bezpośredniej bądź pośredniej ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne.
2. Dla celów stosowania ustępu 1:
  - (a) dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wówczas gdy, ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, dana osoba traktowana jest mniej korzystnie niż inna osoba jest, była lub byłaby traktowana w porównywalnej sytuacji;
  - (b) dyskryminacja pośrednia ma miejsce wówczas, gdy pozornie neutralne postanowienie, kryterium lub praktyka przyczynia się do stworzenia szczególnie niekorzystnej sytuacji osób o danym pochodzeniu rasowym lub etnicznym w porównaniu z innymi osobami, chyba że to postanowienie, kryterium lub praktyka znajduje obiektywne uzasadnienie w postaci uzasadnionego celu, a środki osiągnięcia tego celu są odpowiednie i konieczne.
3. Molestowanie uznaje się za formę dyskryminacji w rozumieniu ustępu 1 wówczas, gdy ma miejsce niepożądane zachowanie związane z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, którego celem lub skutkiem byłoby naruszenie godności osoby lub stworzenie zastraszającego, wrogiego, poniżającego, upokarzającego lub obraźliwego środowiska. W tym kontekście, pojęcie molestowania może być zdefiniowane zgodnie z ustawodawstwem krajowym i praktyką Państw Członkowskich.
4. Jakiegokolwiek zachowanie polegające na zachęcaniu do dyskryminowania osób z powodu rasy lub pochodzenia etnicznego uznaje się za dyskryminację w rozumieniu ustępu 1.

## *Artykuł 3*

### **Zakres stosowania**

1. W granicach kompetencji przyznanych Wspólnocie, niniejsza Dyrektywa stosuje się do wszystkich osób, zarówno w odniesieniu do sektora publicznego, jak i prywatnego, włączając w to instytucje publiczne, w odniesieniu do:
  - (a) warunków dostępu do zatrudnienia lub prowadzenia działalności na własny rachunek, pracy włączając w to kryteria selekcji i warunki rekrutacji, bez względu na rodzaj działalności i na wszystkich szczeblach hierarchii zawodowej, włączając w to awansowanie;

- (b) dostępu do wszystkich rodzajów i do wszystkich poziomów poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, doskonalenia zawodowego oraz przekwalifikowania, włączając w to nabywanie praktycznego doświadczenia zawodowego;
  - (c) zatrudniania i warunków pracy, włączając w to warunki rozwiązywania stosunków pracy i wynagradzanie;
  - (d) członkostwa i udziału w organizacjach pracowników lub pracodawców lub jakiegokolwiek organizacji, której członkowie wykonują dany zawód, włączając w to korzyści zapewniane przez te organizacje;
  - (e) ochrony socjalnej, włączając w to zabezpieczenie społeczne oraz opiekę zdrowotną;
  - (f) świadczeń socjalnych,
  - (g) edukację;
  - (h) dostępu do dóbr i usług oraz uzyskiwania dóbr i usług, które są dostępne publicznie, włączając w to mieszkania.
2. Niniejsza Dyrektywa nie dotyczy różnic traktowania opartych na narodowości i jest stosowana nie naruszając postanowień i warunków dotyczących wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich oraz bezpaństwowców na terytorium Państw Członkowskich oraz sposobu traktowania związanego ze statusem prawnym obywateli państw trzecich i bezpaństwowców.

#### *Artykuł 4*

##### **Istotne i determinujące wymagania zawodowe**

Nie naruszając artykułu 2, ustępy 1 i 2, Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że zróżnicowane traktowanie, wynikające z cech charakterystycznych związanych z pochodzeniem rasowym lub etnicznym, nie stanowi dyskryminacji wówczas, gdy ze względu na szczególny rodzaj zawodów lub warunki ich wykonywania, takie cechy stanowią istotne i determinujące wymaganie zawodowe, po warunkiem, że cel jest uzasadniony, a wymaganie proporcjonalne.

#### *Artykuł 5*

##### **Działania pozytywne**

Mając na celu praktyczne zapewnienie pełnej równości, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla Państwa Członkowskiego zachowania lub przyjęcia szczególnych



środków w celu zapobiegania lub rekompensaty niekorzystnego położenia, związanego z pochodzeniem rasowym lub etnicznym.

#### *Artykuł 6*

#### **Wymagania minimalne**

1. Państwa Członkowskie mogą wprowadzić lub zachować w mocy postanowienia, które lepiej gwarantują przestrzeganie zasady równego traktowania niż postanowienia zawarte w niniejszej Dyrektywie.
2. Wdrożenie niniejszej Dyrektywy w żadnym przypadku nie może stanowić przesłanki obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją już zagwarantowanego przez Państwa Członkowskie w zakresie objętym niniejszą Dyrektywą.

### ROZDZIAŁ II

### **ŚRODKI ODWOŁAWCZE I WPROWADZENIE W ŻYCIE**

#### *Artykuł 7*

#### **Obrona praw**

1. Państwa Członkowskie zapewnią, że postępowanie sądowe i/lub administracyjne, włączając w to procedury concyliacji, jeśli uznają je za odpowiednie dla realizacji celów określonych przez niniejszą Dyrektywę, będą dostępne dla wszystkich osób, które uważają się za pokrzywdzone z powodu nieprzestrzegania w stosunku do nich zasady równego traktowania, nawet wówczas gdy stosunki, w których domniemane było wystąpienie dyskryminacji, zostały zakończone.
2. Państwa Członkowskie zapewnią, że stowarzyszenia, organizacje lub osoby prawne, które mają, zgodnie z kryteriami określonymi przez prawo krajowe, uzasadniony interes w zapewnieniu, by postanowienia tej Dyrektywy były stosowane, mogą włączyć się, zarówno w imieniu skarżącego, jak i w celu wsparcia go, za jego zgodą, do postępowania sądowego i/lub administracyjnego, ustanowionego dla realizacji celów określonych przez niniejszą Dyrektywę.
3. Ustępy 1 i 2 nie naruszając przepisów krajowych dotyczących terminów wnoszenia odwołań w zakresie przestrzegania zasady równego traktowania.

## *Artykuł 8*

### **Ciężar dowodu**

1. Państwa Członkowskie podejmą konieczne działania, zgodnie z ich krajowymi systemami prawnymi, w celu zapewnienia, że gdy osoby, które uznają się za pokrzywdzone w związku z nieprzestrzeganiem w stosunku do nich zasady równego traktowania, ustalą przed sądem lub innym właściwym organem fakty, z których można domniemywać, że zaistniała dyskryminacja bezpośrednia lub pośrednia, to pozwany będzie miał obowiązek udowodnić, że nie nastąpiło naruszenie zasady równego traktowania.
2. Ustęp 1 nie stanowi przeszkody dla przyjęcia przez Państwa Członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla skarżącego.
3. Ustępu 1 nie stosuje się w postępowaniu karnym.
4. Ustępy 1, 2 i 3 stosuje się również w odniesieniu do jakiegokolwiek postępowania wszczętego zgodnie z artykułem 7, ustęp 2.
5. Państwa Członkowskie mogą nie stosować ustępu 1 w odniesieniu do postępowań, w których ustalanie faktów należy do sądu lub innego właściwego organu.

## *Artykuł 9*

### **Ochrona przed represjami**

Państwa Członkowskie wprowadzą do swoich wewnętrznych porządków prawnych środki konieczne w celu ochrony jednostek przed jakimkolwiek niekorzystnym traktowaniem lub niekorzystną konsekwencją reakcji na skargę lub postępowanie sądowe, mające na celu wprowadzenie w życie zgodności z zasadą równego traktowania.

## *Artykuł 10*

### **Rozpowszechnianie informacji**

Państwa Członkowskie będą czuwać, by osoby, których te postanowienia dotyczą zapoznane zostały z postanowieniami przyjętymi w celu wykonania niniejszej Dyrektywy oraz z odpowiednimi postanowieniami, które już obowiązują; uczynione to być powinno w drodze odpowiednich środków na obszarze całego kraju.

## *Artykuł 11*

### **Dialog społeczny**

1. Państwa Członkowskie, zgodnie z tradycją i praktyką krajową, podejmą odpowiednie środki w celu promowania dialogu pomiędzy partnerami społecznymi, mając na celu

popieranie równego traktowania, w tym poprzez monitorowanie praktyk w miejscach pracy, układy zbiorowe, kodeksy właściwego postępowania oraz badanie i wymianę doświadczeń oraz dobrą praktykę.

2. W przypadku, gdy jest to zgodne z krajową tradycją i praktyką, Państwa Członkowskie będą zachęcać partnerów społecznych, nie naruszając ich autonomii, do zawarcia na właściwym szczeblu, układów ustalających zasady niedyskryminacji w zakresie określonym w artykule 3 i który należy do przedmiotu rokowań zbiorowych. W układach tych przestrzegane będą minimalne wymagania zawarte w niniejszej dyrektywie, jak i krajowe środki jej wdrożenia.

### *Artykuł 12*

#### **Dialog z organizacjami pozarządowymi**

Państwa Członkowskie popierać będą dialog z właściwymi organizacjami pozarządowymi, które mają, zgodnie z prawem krajowym i praktyką, uzasadniony interes w uczestniczeniu w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, mając na celu promowanie zasady równego traktowania.

## ROZDZIAŁ III

### **INSTYTUCJE ODPOWIEDZIALNE ZA PROMOWANIE RÓWNEGO TRAKTOWANIA**

### *Artykuł 13*

1. Państwa Członkowskie wyznaczają instytucję lub instytucje zajmujące się promowaniem równego traktowania, bez dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Instytucje te mogą być organami zobowiązanymi do obrony praw człowieka i stania na straży praw jednostki na szczeblu krajowym.
2. Państwa Członkowskie zapewnią, że zakres kompetencji tych instytucji będzie obejmował:
  - nie naruszając praw ofiar oraz stowarzyszeń, organizacji lub innych osób prawnych, o których mowa w artykule 7, ustęp 2, zapewnienie niezależnego wsparcia ofiarom dyskryminacji przy wnoszeniu przez nie skarg dotyczących dyskryminacji,
  - przeprowadzanie odpowiednich badań dotyczących dyskryminacji,

— publikowanie niezależnych raportów oraz sporządzanie zaleceń dotyczących jakichkolwiek kwestii związanych z dyskryminacją.

## ROZDZIAŁ IV POSTANOWIENIA KOŃCOWE

### *Artykuł 14*

#### **Zgodność**

Państwa Członkowskie podejmą niezbędne środki, aby zapewnić, że:

- (a) jakiegokolwiek postanowienia ustawowe, przepisy wykonawcze lub przepisy administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania zostaną usunięte,
- (b) jakiegokolwiek postanowienia sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w umowie o pracę lub w zbiorowym układzie pracy, wewnętrznym regulaminie przedsiębiorstwa, zasadach działania stowarzyszeń powołanych w celu osiągnięcia zysku lub powołanych nie w celu osiągnięcia zysku, zasadach stowarzyszeń osób wykonujących wolne zawody, a także organizacji pracowników lub pracodawców, będą lub zostaną uznane za nieważne lub zostaną zmienione.

### *Artykuł 15*

#### **Sankcje**

Państwa Członkowskie ustalą system sankcji na wypadek naruszenia przepisów krajowych przyjętych w celu wykonania niniejszej Dyrektywy oraz podejmą wszelkie konieczne środki w celu zapewnienia, że będą one stosowane. Sankcje takie, które mogą obejmować wypłatę odszkodowania, muszą być skuteczne, proporcjonalne i muszą mieć charakter prewencyjny. Państwa Członkowskie powiadomią Komisję o przyjętych odpowiednich postanowieniach najpóźniej do 19 lipca 2003 roku oraz tak szybko, jak to możliwe powiadamić będą o dotyczących zmianach.

### *Artykuł 16*

#### **Wdrożenie**

Najpóźniej do 19 lipca 2003 roku Państwa Członkowskie przyjmą ustawy, przepisy wykonawcze i przepisy administracyjne w celu zapewnienia zgodności ich ustawodawstwa z postanowieniami Dyrektywy lub upoważnią partnerów społecznych, na

ich wspólny wniosek, do wdrożenia niniejszej Dyrektywy w drodze postanowień należących do zakresu układów zbiorowych. W takich wypadkach Państwa Członkowskie zapewnią, że do 19 lipca 2003 roku partnerzy społeczni wprowadzą konieczne środki poprzez układy zbiorowe; od Państw Członkowskich wymaga się zaś, aby podjęły wszelkie konieczne środki umożliwiające im w każdym czasie zagwarantowanie, że cele określone przez niniejszą Dyrektywę zostały zrealizowane. Niezwłocznie poinformują one o tym Komisję.

Przyjmowane przez Państwa Członkowskie rozwiązania będą zawierać odniesienie do niniejszej Dyrektywy lub odnośnik taki będzie dodawany w chwili ich urzędowej publikacji. Metody sporządzenia takiego odniesienia zostaną określone przez Państwa Członkowskie.

#### *Artykuł 17*

#### **Sprawozdanie**

1. Państwa Członkowskie przedstawią Komisji najpóźniej do 19 lipca 2005 roku i następnie co pięć lat od tej daty wszystkie informacje niezbędne do sporządzenia przez Komisję sprawozdania dla Parlamentu Europejskiego i Rady Europejskiej dotyczącego temat stosowania niniejszej Dyrektywy.
2. W sprawozdaniu Komisji wzięte zostaną pod uwagę, odpowiednio, opinie Europejskiego Obserwatorium Rasizmu i Ksenofobii, jak również opinie partnerów społecznych i właściwych organizacji pozarządowych. Zgodnie z zasadą systematycznego uwzględniania kwestii równego traktowania kobiet i mężczyzn, sprawozdanie to, między innymi, zawierać będzie ocenę, jaki wpływ na sytuację kobiet i mężczyzn mają podjęte środki. W świetle otrzymanych informacji, sprawozdanie to powinno zawierać, jeśli to konieczne, propozycje zmiany i uaktualnienia niniejszej Dyrektywy.

#### *Artykuł 18*

#### **Wejście w życie**

Niniejsza Dyrektywa wchodzi w życie w dniu jej publikacji w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.

#### *Artykuł 19*

#### **Adresaci**

Niniejsza Dyrektywa jest adresowana do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, 29 czerwca 2000 roku.

Za Radę

Przewodniczący, M. ARCANJO

## DYREKTYWA RADY

z dnia 9 lutego 1976 r.

**w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego oraz warunków pracy**

(76/207/EWG)

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą, w szczególności jego art. 235,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego<sup>1</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>2</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

Rada w uchwale z 21 stycznia 1974 r. w sprawie programu działań społecznych<sup>3</sup> włączyła do swoich priorytetów działania mające na celu zapewnienie równości mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia i kształcenia oraz awansu zawodowego, a także warunków pracy, w tym wynagrodzenia;

w odniesieniu do wynagrodzenia, 10 lutego 1975 r. Rada przyjęła dyrektywę nr 75/117/EWG w sprawie zbliżenia przepisów prawnych państw członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń pracowników obydwu płci<sup>4</sup>;

Wspólnota powinna również podjąć działania w celu zrealizowania zasady równości traktowania mężczyzn i kobiet, zarówno w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, kształcenia i awansu zawodowego, jak i warunków pracy; równość traktowania pracowników obydwu płci stanowi jeden z celów Wspólnoty, zwłaszcza jeżeli chodzi o promocję równouprawnienia w sytuacji postępu w zakresie warunków życia i pracy pracowników; Traktat nie nadaje szczególnych uprawnień koniecznych w tym celu;

należy zdefiniować i stopniowo wprowadzać w życie, przy pomocy kolejnych instrumentów, zasadę równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

### *Artykuł 1*

---

<sup>1</sup> Dz.U. WE nr C 111, z 20.05.1975, str. 14.

<sup>2</sup> Dz.U. WE nr C 286, z 15.12.1975, str. 8.

<sup>3</sup> Dz.U. WE nr C 13, z 12.02.1974, str. 1.

<sup>4</sup> Dz.U. WE nr L 45, z 19.02.1975, str. 19.

1. Niniejsza dyrektywa stawia sobie za cel wprowadzenie w życie w państwach członkowskich zasady równości traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia, w tym awansu i kształcenia zawodowego, jak również warunków pracy oraz, w sytuacjach przewidzianych w ust. 2, zabezpieczenia społecznego. Zasadę tę określa się dalej jako "zasadę równego traktowania".

2. W celu stopniowego wprowadzenia w życie zasady równego traktowania w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, Rada, działając na wiosek Komisji, przyjmie przepisy, które sprecyzują jej przedmiot, zasięg oraz sposoby stosowania.

### *Artykuł 2*

1. Zasada równego traktowania, do celów poniższych przepisów, zakłada brak dyskryminacji ze względu na płeć, tak bezpośredniej, jak i pośredniej, zwłaszcza przez odwołanie się do stanu małżeńskiego lub rodzinnego.

2. Niniejsza dyrektywa nie wyklucza możliwości wyłączenia przez państwa członkowskie z zakresu jej stosowania zawodów i, odpowiednio, typu wykształcenia pozwalającego na wykonywanie tych zawodów, w przypadku których, ze względu na charakter lub warunki wykonywania, płeć pracownika stanowi czynnik rozstrzygający.

3. Niniejsza dyrektywa nie narusza przepisów dotyczących ochrony kobiet, zwłaszcza jeśli chodzi o ciężę i macierzyństwo.

4. Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na środki mające na celu promowanie równości szans mężczyzn i kobiet, w szczególności przez usuwanie istniejących nierówności, które wpływają na szanse kobiet w dziedzinach, o których mowa w art. 1 ust. 1.

### *Artykuł 3*

1. Stosowanie zasady równego traktowania zakłada brak dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie warunków, łącznie z kryteriami selekcji, dostępu do wszystkich stanowisk pracy czy też posad, niezależnie od działu czy gałęzi działalności, i do wszystkich poziomów hierarchii zawodowej.

2. W tym celu państwa członkowskie podejmują niezbędne środki, aby:

- a) uchylono ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania;
- b) wszelkie przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych, w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw, jak również w statutach wolnych zawodów, stały się lub mogły zostać uznane za nieważne lub by można było wprowadzić do nich poprawki;
- c) zmieniono ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania, jeżeli troska o ochronę, która je zainspirowała, nie jest już uzasadniona, oraz by wezwano pracowników i pracodawców do wprowadzenia pożądanych zmian w układach zbiorowych, jeśli zawierają podobne przepisy.



#### *Artykuł 4*

1. Stosowanie zasady równego traktowania w zakresie dostępu do wszystkich typów i poziomów poradnictwa, kształcenia, doksztalcania i przekwalifikowania zawodowego zakłada, że państwa członkowskie podejmą niezbędne środki, aby:

- a) uchylono ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania;
- b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych lub w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw, jak również w statutach wolnych zawodów stały się lub mogły zostać uznane za nieważne lub by można było wprowadzić do nich poprawki;
- c) poradnictwo, kształcenie, doksztalcanie i przekwalifikowanie zawodowe były dostępne, według tych samych kryteriów i na tych samych poziomach, bez dyskryminacji ze względu na płeć, z zastrzeżeniem uznawanej w pewnych państwach członkowskich niezależności niektórych prywatnych ośrodków kształcenia.

#### *Artykuł 5*

1. Stosowanie zasady równego traktowania w zakresie warunków pracy, w tym warunków wypowiedzenia, pociąga za sobą konieczność zapewnienia mężczyznom i kobietom jednakowych warunków, bez dyskryminacji ze względu na płeć.

2. Mając to na uwadze państwa członkowskie podejmą niezbędne środki, by:

- a) uchylono ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania;
- b) przepisy sprzeczne z zasadą równego traktowania, zawarte w układach zbiorowych lub w indywidualnych umowach o pracę, w wewnętrznych regulaminach przedsiębiorstw, jak również w statutach wolnych zawodów, stały się lub mogły zostać uznane za nieważne lub by można było wprowadzić do nich poprawki;
- c) zmieniono ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania, jeżeli troska o ochronę, która je zainspirowała, nie jest już uzasadniona, oraz by wezwano pracowników i pracodawców do wprowadzenia pożądanych zmian w układach zbiorowych, jeśli zawierają podobne przepisy.

#### *Artykuł 6*

Państwa członkowskie wprowadzą w swym wewnętrznym porządku prawnym środki niezbędne w celu zapewnienia każdej osobie, która czuje się poszkodowana z powodu niezastosowania w stosunku do niej zasady równego traktowania w rozumieniu art. 3, 4 i 5, możliwości dochodzenia swych praw na drodze sądowej, po ewentualnym zwróceniu się do innych właściwych instancji.

#### *Artykuł 7*

Państwa członkowskie podejmą niezbędne środki w celu ochrony pracowników przed wypowiedzeniem w rezultacie reakcji pracodawcy na skargę nieprzestrzegania zasady równego traktowania, złożoną w samym przedsiębiorstwie lub wniesioną do sądu.

#### *Artykuł 8*

Państwa członkowskie dopilnują, aby środki podjęte w celu stosowania niniejszej dyrektywy, jak również przepisy obowiązujące już w tej dziedzinie, zostały podane do wiadomości pracowników przy pomocy wszelkich stosownych środków, jak na przykład informacja w miejscu pracy.

#### *Artykuł 9*

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy w terminie trzydziestu miesięcy od momentu jej ogłoszenia i niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

Jednakże, jeśli chodzi o pierwszą część art. 3 ust. 2 lit. c), i pierwszą część art. 5 ust. 2 lit. c), państwa członkowskie przeprowadzą pierwszy przegląd oraz, w razie konieczności, pierwszą zmianę ustaw, rozporządzeń i przepisów administracyjnych, o której mowa w powyższych artykułach, w ciągu czterech lat od momentu ogłoszenia niniejszej dyrektywy.

2. Państwa członkowskie dokonają okresowej oceny dziedzin działalności zawodowej, o których mowa w art. 2 ust. 2, w celu podjęcia decyzji, czy, w świetle postępu społecznego, utrzymanie wspomnianych wyjątków jest usprawiedliwione. Powiadomią Komisję o wyniku tej oceny.

3. Państwa członkowskie prześlą Komisji teksty ustaw, rozporządzeń i przepisów administracyjnych przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy.

#### *Artykuł 10*

W ciągu dwóch lat od upływu terminu trzydziestu miesięcy określonego w art. 9 ust. 1 akapit pierwszy, państwa członkowskie prześlą Komisji wszelkie istotne informacje, mogące jej posłużyć do sporządzenia raportu na temat stosowania niniejszej dyrektywy; raport ten zostanie przedłożony Radzie.

#### *Artykuł 11*

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 9 lutego 1976 r.

*W imieniu Rady*  
G. Thorn  
*Przewodniczący*



**DYREKTYWA NUMER 96/71/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY Z  
DNIA 16 GRUDNIA 1996 ROKU, DOTYCZĄCA DELEGOWANIA  
PRACOWNIKÓW, WYKONYWANEGO W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG**

Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej,  
Zważywszy Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a zwłaszcza jego Artykuł 57, ustęp 2 i jego Artykuł 66,  
Zważywszy propozycję Komisji,  
Zważywszy opinię Komitetu Ekonomicznego i Społecznego,  
Stanowiąc zgodnie z procedurą postępowania przewidzianą w Artykule 189 B Traktatu,

(1) Zważywszy, że na mocy Artykułu 3, punkt c/ Traktatu, zniesienie w stosunkach między Państwami członkowskimi przeszkód dla swobodnego przemieszczania się osób i swobodnego świadczenia usług stanowi jeden z celów Wspólnoty;

(2) Zważywszy, że jeżeli chodzi o świadczenie usług, jakiegokolwiek ograniczenie oparte na obywatelstwie lub warunku zamieszkania jest zakazane przez Traktat od zakończenia okresu przejściowego;

(3) Zważywszy, że ustanowienie rynku wewnętrznego stwarza dynamiczne ramy dla międzynarodowego świadczenia usług, poprzez stworzenie zachęty dla wzrastającej liczby przedsiębiorstw do delegowania pracowników w celu czasowego wykonywania pracy na terytorium Państwa członkowskiego innego niż Państwo, na terytorium którego zwykle wykonują oni swoją pracę;

(4) Zważywszy, że świadczenie usług może polegać bądź na wykonywaniu prac przez przedsiębiorstwo na jego rachunek lub pod jego kierownictwem, w ramach umowy zawartej między tym przedsiębiorstwem a odbiorcą świadczenia usług, bądź jako oddanie do dyspozycji pracowników w celu posłużenia się nimi przez przedsiębiorstwo, w ramach rynku publicznego lub rynku prywatnego;

(5) Zważywszy, że takie wspieranie świadczenia usług w ramach międzynarodowych wymaga zdrowej konkurencji i środków gwarantujących poszanowanie praw pracowników;

(6) Zważywszy, że umiędzynarodowienie stosunków pracy stwarza problemy jeżeli chodzi o prawo rządzące tym stosunkiem pracy i że należy, w interesie stron, przewidzieć warunki pracy i zatrudnienia właściwe w stosunku pracy, o którym mowa;

(7) Zważywszy, że Konwencja Rzymska z dnia 19 czerwca 1980 roku w sprawie prawa właściwego do stosunków umownych, podpisana przez dwanaście Państw członkowskich, weszła w życie dnia 1 kwietnia 1991 roku w większości Państw członkowskich;

(8) Zważywszy, że Artykuł 3 tej Konwencji przewiduje, jako zasadę ogólną, swobodę wyboru przez strony prawa właściwego; zważywszy że, w braku takiego wyboru, umową rządzi, na mocy Artykułu 6, ustęp 2 Konwencji, prawo państwa, w którym pracownik, wywiązując się z umowy, zwykle wykonuje swoją pracę, nawet jeżeli jest delegowany czasowo do innego kraju lub, jeżeli pracownik nie wykonuje zwykle swojej pracy w tym samym kraju, umową rządzi prawo państwa, gdzie znajduje się zakład, który zatrudnił pracownika, chyba że z całokształtu okoliczności wynika, że umowa o pracę jest wyrazem bliższych związków z innym państwem; w takim przypadku stosuje się prawo tego innego państwa;

(9) Zważywszy że, na mocy Artykułu 6, ustęp 1 wspomnianej Konwencji, wybór przez strony prawa właściwego nie może spowodować pozbawienia pracownika ochrony

zapewnianej mu przez bezwzględnie obowiązujące postanowienia ustawodawstwa które, na mocy ustępu 2 tego artykułu, stosowałyby się w braku dokonania wyboru przez strony;

(10) Zważywszy, że Artykuł 7 wspomnianej Konwencji przewiduje, pod pewnymi warunkami, że będą skuteczne, równoległe z prawem wybranym jako prawo właściwe, zasady porządkowe innego prawa, w szczególności prawa tego Państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany czasowo;

(11) Zważywszy, że zgodnie z zasadą prymatu prawa wspólnotowego, wyrażoną w jej Artykule 20, wspomniana Konwencja nie przesądza o właściwości postanowień które, w przypadkach szczególnych, regulują zbieg praw w sprawach zobowiązań umownych i które zawarte są lub zawarte będą w aktach pochodzących od instytucji Wspólnot Europejskich, lub w ustawodawstwach krajowych, zharmonizowanych w wykonaniu tych aktów;

(12) Zważywszy, że prawo wspólnotowe nie stoi na przeszkodzie, by Państwa członkowskie rozszerzały zakres stosowania ich ustawodawstw lub układów zbiorowych pracy, zawartych przez partnerów społecznych, na każdą osobę wykonującą, w charakterze pracownika najemnego, w tym zatrudnionego na czas określony, pracę na ich terytorium, nawet jeżeli pracodawca ma swoją siedzibę w innym Państwie członkowskim; zważywszy że prawo wspólnotowe nie zabrania Państwom członkowskim zagwarantowania poszanowania tych zasad w drodze odpowiednich środków;

(13) Zważywszy, że ustawodawstwa Państw członkowskich muszą być skoordynowane w taki sposób, aby przewidywały trzon obowiązkowych zasad minimalnej ochrony, których muszą przestrzegać, w kraju przyjmującym, pracodawcy delegujący pracowników w celu czasowego wykonywania pracy na terytorium Państwa członkowskiego, gdzie ma miejsce wykonywanie świadczenia; że taka koordynacja może być zapewniona tylko przez prawo wspólnotowe;

(14) Zważywszy, że „twardy trzon” jasno określonych zasad ochronnych powinien być przestrzegany przez świadczących usługi, bez względu na długość okresu delegowania pracownika;

(15) Zważywszy, że należy przewidzieć, że w niektórych, określonych, przypadkach prac montażowych i/lub instalacji dóbr, postanowienia dotyczące stawki minimalnego wynagrodzenia i minimalnej długości okresu corocznego urlopu płatnego nie będą stosować się;

(16) Zważywszy że, ponadto, należy zapewnić pewną elastyczność w stosowaniu postanowień dotyczących stawki minimalnego wynagrodzenia i minimalnej długości okresu corocznego urlopu płatnego; zważywszy że, o ile długość okresu delegowania nie przekracza jednego miesiąca, Państwa członkowskie mogą, pod pewnymi warunkami, uchylić stosowanie postanowień dotyczących stawki minimalnego wynagrodzenia lub przewidzieć możliwość uchyleń ich stosowania w drodze układów zbiorowych pracy; zważywszy że, w przypadku niewielkiej skali prac, jakie mają być wykonane, Państwa członkowskie mogą uchylić stosowanie postanowień dotyczących stawki minimalnego wynagrodzenia i minimalnej długości okresu corocznego urlopu płatnego;

(17) Zważywszy, że bezwzględnie obowiązujące zasady ochrony minimalnej, ustanowione w kraju przyjmującym, nie mogą uniemożliwiać stosowania warunków pracy i zatrudnienia bardziej korzystnych dla pracowników;

(18) Zważywszy, że należy przestrzegać zasady, zgodnie z którą przedsiębiorstwa mające siedzibę poza terytorium Wspólnoty nie mogą uzyskiwać korzystniejszego traktowania niż przedsiębiorstwa mające siedzibę na terytorium Państwa członkowskiego;

(19) Zważywszy że, nie naruszając innych postanowień wspólnotowych, niniejsza dyrektywa nie nakłada obowiązku prawnego uznania istnienia agencji pracy na czas określony, ani nie narusza stosowania przez Państwa członkowskie ich ustawodawstw

dotyczących oddawania do dyspozycji pracowników agencji pracy na czas określony przedsiębiorstwom nie mającym siedziby na ich terytorium, ale wykonującym działalność w ramach świadczenia usług;

(20) Zważywszy, że niniejsza dyrektywa nie wywiera wpływu ani na układy zawarte przez Wspólnotę z krajami trzecimi, ani na ustawodawstwa Państw członkowskich, dotyczące dostępu do ich terytorium usługodawców z krajów trzecich; zważywszy, że niniejsza dyrektywa nie narusza ponadto ustawodawstw krajowych dotyczących warunków wjazdu, zamieszkania i zatrudniania pracowników będących obywatelami krajów trzecich;

(21) Zważywszy, że Rozporządzenie numer 1408/71 Rady z dnia 14 czerwca 1971 roku, dotyczące stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników, osób samodzielnie zarobkujących oraz do członków ich rodzin, zmieniających miejsce pobytu na obszarze Wspólnoty, ustala postanowienia właściwe w sprawie świadczeń i składek na zabezpieczenie społeczne;

(22) Zważywszy, że niniejsza dyrektywa nie narusza prawa Państw członkowskich w zakresie sporów zbiorowych, prowadzonych dla obrony interesów zawodowych;

(23) Zważywszy, że właściwe władze różnych Państw członkowskich powinny współpracować ze sobą przy wypełnianiu postanowień niniejszej dyrektywy; zważywszy, że Państwa członkowskie powinny przewidzieć odpowiednie środki w przypadku nieprzestrzegania postanowień niniejszej dyrektywy;

(24) Zważywszy, że należy zagwarantować właściwe stosowanie niniejszej dyrektywy i przewidzieć w tym celu ścisłą współpracę między Komisją a Państwami członkowskimi;

(25) Zważywszy że, najpóźniej w pięć lat od daty przyjęcia niniejszej dyrektywy, Komisja powtórnie rozpatrzy warunki stosowania niniejszej dyrektywy, w celu zaproponowania, w danym przypadku, niezbędnych zmian,

Przyjęła niniejszą dyrektywę:

#### Artykuł pierwszy

##### Zakres stosowania

1. Niniejsza dyrektywa stosuje się do przedsiębiorstw mających siedzibę w Państwie członkowskim które, w ramach międzynarodowego świadczenia usług, delegują pracowników, zgodnie z Artykułem 3, na terytorium Państwa członkowskiego.

2. Niniejsza dyrektywa nie stosuje się do przedsiębiorstw żeglugi handlowej, jeżeli chodzi o personel pływający.

3. Niniejsza dyrektywa stosuje się, o ile przedsiębiorstwa, o których mowa w ustępie 1 podejmują jedno z następujących międzynarodowych działań:

a/ delegują pracownika, na swój rachunek i pod swoim kierownictwem, na terytorium Państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem wysyłającym a odbiorcą świadczenia usług, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem wysyłającym a pracownikiem, w okresie delegowania

lub

b/ delegują pracownika na terytorium Państwa członkowskiego do zakładu lub przedsiębiorstwa należącego do grupy, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem wysyłającym a pracownikiem, w okresie delegowania

lub

c/ delegują, jako agencja pracy dorywczej lub jako agencja, które oddaje pracownika do dyspozycji, pracownika do przedsiębiorstwa korzystającego, mającego siedzibę lub wykonującego działalność na terytorium Państwa członkowskiego, o ile istnieje

stosunek pracy między agencją pracy dorywczej lub agencją oddającą pracownika do dyspozycji a tym pracownikiem, w okresie delegowania.

4. Przedsiębiorstwa w Państwie nie będącym Państwem członkowskim, nie mogą uzyskać traktowania korzystniejszego niż przedsiębiorstwa mające siedzibę w Państwie członkowskim.

## Artykuł 2

### Definicja

1. Dla celów stosowania niniejszej dyrektywy przez pracownika delegowanego rozumie się każdego pracownika który, w okresie o ograniczonej długości, wykonuje swoją pracę na terytorium Państwa członkowskiego innego niż Państwo, na terytorium którego zwykle pracuje.

2. Dla celów stosowania niniejszej dyrektywy, pojęcie pracownika jest takie, jakie stosuje się w prawie Państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.

## Artykuł 3

### Warunki pracy i zatrudnienia

1. Państwa członkowskie czuwać będą aby, bez względu na to, które prawo będzie właściwe dla stosunku pracy, przedsiębiorstwa, o których mowa w Artykule 1, ustęp 1, gwarantowały pracownikom delegowanym, na ich terytorium, warunki pracy i zatrudnienia, dotyczące kwestii wymienionych poniżej, ustalonych w Państwie członkowskim, na terytorium którego praca jest wykonywana:

-w drodze przepisów ustawowych, przepisów wykonawczych lub administracyjnych i/lub

-w drodze układów zbiorowych pracy lub orzeczeń arbitrażowych, ogłoszonych jako mające powszechne zastosowanie w rozumieniu ustępu 8, tak dalece, jak dotyczą działalności wskazanej w Załączniku:

a/ maksymalna długość okresów pracy i minimalna długość okresów wypoczynku;

b/ minimalna długość corocznych płatnych urlopów;

c/ stawka minimalnego wynagrodzenia, w tym zwiększonego wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe; niniejszy punkt nie stosuje się do uzupełniających zawodowych systemów emerytalnych;

d/ warunki oddania pracownika do dyspozycji, szczególnie przez agencje pracy dorywczej;

e/ bezpieczeństwo, zdrowie i higiena w pracy;

f/ środki ochronne stosowane do warunków pracy i zatrudnienia kobiet ciężarnych oraz kobiet będących w połogu, dzieci i młodocianych;

g/ równość traktowania kobiet i mężczyzn, jak i inne postanowienia w dziedzinie niedyskryminacji.

Dla celów stosowania niniejszej dyrektywy pojęcie stawki minimalnego wynagrodzenia, o której mowa w drugim tiret punktu c/, jest określone przez ustawodawstwo i/lub krajową praktykę w Państwie członkowskim, na terytorium którego pracownik jest delegowany.

2. W przypadku wstępnych prac montażowych i/lub pierwszej instalacji danego dobra, które stanowią integralną część umowy o dostarczenie dóbr, niezbędnych dla uruchomienia dostarczonego dobra i wykonywanych przez wykwalifikowanych i/lub wyspecjalizowanych

pracowników przedsiębiorstwa będącego dostawcą, ustęp 1, drugie tiret, punkty b/ i c/ nie stosują się, o ile długość okresu delegowania nie przekracza ośmiu dni.

Postanowienie to nie stosuje się do działalności w zakresie budownictwa, o której mowa w Załączniku.

3. Państwa członkowskie mogą, po zasięgnięciu opinii partnerów społecznych, zgodnie z praktyką i zasadami w każdym Państwie członkowskim, zdecydować o niestosowaniu ustępu 1, drugie tiret, punkt c/, w przypadkach, o których mowa w Artykule 1, ustęp 3, punkty a/ i b/, o ile długość okresu delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

4. Państwa członkowskie mogą, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktyką krajową, przewidzieć, że może być uchylone stosowanie ustępu 1, drugie tiret, punkt c/, w przypadkach, o których mowa w Artykule 1, ustęp 3, punkty a/ i b/, jak i, zgodnie z decyzją Państwa członkowskiego w rozumieniu ustępu 3 niniejszego artykułu, że stosowanie może być uchylone w drodze układu zbiorowego pracy, w rozumieniu ustępu 8, w zakresie jednej lub więcej gałęzi działalności, o ile długość okresu delegowania nie przekracza jednego miesiąca.

5. Państwa członkowskie mogą przewidzieć skorzystanie z możliwości uchylecia stosowania ustępu 1, drugie tiret, punkty a/ i c/, w przypadkach, o których mowa w Artykule 1, ustęp 3, punkty a/ i b/, ze względu na małą skalę prac, jakie mają być wykonane.

Państwa członkowskie, które skorzystają z możliwości przewidzianej w pierwszym zdaniu, ustalą warunki, jakim muszą odpowiadać prace, które mają być wykonane, aby mogły być uważane za prace prowadzone na „małą skalę”.

6. Okres delegowania obliczany jest na bazie rocznego okresu odnośnego, począwszy od rozpoczęcia tego okresu delegowania.

Przy obliczaniu jego długości, okres delegowania, ewentualnie wypełniony przez pracownika, który ma być zastąpiony, jest brany pod uwagę.

7. Ustępy od 1 do 6 nie stanowią przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia i pracy bardziej korzystnych dla pracowników.

Zasiłki należne w przypadku delegowania są uważane za stanowiące część wynagrodzenia minimalnego, o ile nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków rzeczywiście poniesionych z powodu delegowania, takich jak wydatki na podróż, mieszkanie lub wyżywienie.

8. Przez układy zbiorowe pracy lub orzeczenia arbitrażowe, ogłoszone jako mające powszechne zastosowanie, rozumie się układy zbiorowe pracy lub orzeczenia arbitrażowe, które muszą być przestrzegane przez wszystkie przedsiębiorstwa należące do gałęzi lub zawodu, o które chodzi, i objęte terytorialnym zakresem ich stosowania.

W braku systemu ogłaszania o powszechnym stosowaniu układów zbiorowych pracy lub orzeczeń arbitrażowych w rozumieniu pierwszego zdania, Państwa członkowskie mogą, jeżeli tak zdecydują, uznać za podstawę:

-układy zbiorowe pracy lub orzeczenia arbitrażowe, które mają powszechne zastosowanie we wszystkich podobnych przedsiębiorstwach należących do gałęzi lub zawodu, o które chodzi, i objęte terytorialnym zakresem ich stosowania

i/lub

-układy zbiorowe pracy zawarte przez organizacje partnerów społecznych najbardziej reprezentatywne w skali kraju i które są stosowane na całym terytorium danego kraju,

o ile ich stosowanie w przedsiębiorstwach, o których mowa w Artykule 1, ustęp 1, gwarantuje, jeżeli chodzi o kwestie wymienione w ustępie 1, zdanie pierwsze niniejszego artykułu, równość traktowania między tymi przedsiębiorstwami a innymi przedsiębiorstwami, o których mowa w niniejszym zdaniu, znajdującymi się w podobnej sytuacji.



Równość traktowania, w rozumieniu niniejszego artykułu, jest zapewniona, jeżeli przedsiębiorstwa krajowe, znajdujące się w podobnej sytuacji:

-podlegają, w miejscu wykonywania działalności lub w gałęzi, o którą chodzi, tym samym obowiązkom w kwestiach wymienionych w ustępie 1, zdanie pierwsze, jak przedsiębiorstwa, których dotyczy delegowanie

i

-nakładane są na nie wymienione obowiązki, wywierające takie same skutki.

9. Państwa członkowskie mogą przewidzieć, że przedsiębiorstwa, o których mowa w Artykule 1, ustęp 1, winny gwarantować pracownikom w rozumieniu Artykułu 1, ustęp 3, punkt c/, korzystanie z warunków, które stosują się do osób pracujących dorywczo w Państwie członkowskim, na terytorium którego praca jest wykonywana.

10. Niniejsza dyrektywa nie stoi na przeszkodzie, by Państwa członkowskie, przestrzegając Traktatu, określiły dla przedsiębiorstw krajowych i przedsiębiorstw innych Państw, w taki sam sposób:

-warunki pracy i zatrudnienia dotyczące kwestii innych niż te, o których mowa w ustępie 1, zdanie 1, w zakresie, w jakim chodzi o postanowienia dotyczące porządku publicznego;

-warunki pracy i zatrudnienia ustalone w układach zbiorowych pracy lub orzeczeniach arbitrażowych, w rozumieniu ustępu 8 i dotyczące działalności innej niż ta, która jest przewidziana w Załączniku.

#### Artykuł 4

##### Współpraca w dziedzinie informowania

1. Dla celów realizacji niniejszej dyrektywy, Państwa członkowskie, zgodnie z ustawodawstwem krajowym i/lub praktyką krajową wyznaczają jedno lub kilka biur łącznikowych lub jedną lub kilka właściwych instytucji krajowych.

2. Państwa członkowskie ustalają sposób współpracy między organami administracji publicznej właściwymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, w sprawach nadzorowania warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w Artykule 3. Współpraca ta polegać będzie, w szczególności, na udzielaniu odpowiedzi na umotywowane prośby organów administracji publicznej o informacje dotyczące międzynarodowego oddawania pracowników do dyspozycji, w tym jeżeli chodzi o oczywiste nadużywanie lub przypadki międzynarodowych działań, co do których istnieje domniemanie pozostawiania w sprzeczności z prawem.

Komisja i organy administracji publicznej, o których mowa w pierwszym ustępie, ściśle współpracować będą ze sobą w celu rozpatrywania trudności, które ewentualnie powstaną przy stosowaniu Artykułu 3, ustęp 10.

Wzajemna pomoc administracyjna będzie udzielana bezpłatnie.

3. Każde Państwo członkowskie podejmie odpowiednie środki, aby informacje dotyczące warunków pracy i zatrudnienia, o których mowa w Artykule 3, były powszechnie dostępne.

4. Każde Państwo członkowskie poinformuje inne Państwa członkowskie i Komisję o biurach łącznikowych i/lub właściwych instytucjach, o których mowa w ustępie 1.

#### Artykuł 5

##### Środki

Państwa członkowskie podejmą stosowne środki w przypadku nieprzestrzegania postanowień niniejszej dyrektywy.

W szczególności, czuwać będą, aby pracownicy i/lub ich przedstawiciele mieli dostęp do odpowiednich procedur w celu wykonywania zobowiązań przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

## Artykuł 6 Właściwość sądu

W celu dochodzenia prawa do warunków pracy i zatrudnienia, zagwarantowanych w Artykule 3, może być wszczęte postępowanie sądowe w Państwie członkowskim, na terytorium którego pracownik jest lub był delegowany, nie naruszając, w danym przypadku, możliwości wszczęcia, zgodnie z międzynarodowymi konwencjami dotyczącymi właściwości sądu, postępowania sądowego w innym Państwie.

## Artykuł 7 Wdrażanie w życie

Państwa członkowskie przyjmą przepisy ustawowe, przepisy wykonawcze i administracyjne, niezbędne dla pozostawania w zgodzie z postanowieniami niniejszej dyrektywy, najpóźniej do dnia 16 grudnia 1999 roku.

O ile Państwa członkowskie przyjmą takie przepisy, zawierać będą one odniesienie do niniejszej dyrektywy lub dołączone zostanie do nich takie odniesienie, w chwili urzędowej publikacji. Zasady uczynienia takiego odniesienia ustalone zostaną przez dane Państwo członkowskie.

## Artykuł 8 Ponowne rozpatrzenie przez Komisję

Najpóźniej do dnia 16 grudnia 2001 roku Komisja rozpatrzy ponownie warunki stosowania niniejszej dyrektywy, w celu zgłoszenia Radzie, w razie potrzeby, propozycji koniecznych zmian.

## Artykuł 9 Państwa członkowskie są adresatami niniejszej dyrektywy.

## ZAŁĄCZNIK

Działalność, o której mowa w artykule 3, ustęp 1, drugie tiret obejmuje wszelką działalność w zakresie budownictwa, która dotyczy realizacji, odnawiania, utrzymywania, zmiany lub burzenia budowli, zwłaszcza następujące prace:

1. Wiercenie
2. Sypanie nasypów
3. Budowanie
4. Montaż i demontaż elementów prefabrykowanych
5. Porządkowanie i wyposażanie
6. Przekształcanie
7. Odnawianie
8. Naprawy
9. Rozczłonkowanie
10. Burzenie
11. Utrzymanie
12. Konserwacja - prace malarskie i czyszczenie
13. Ulepszanie

**DYREKTYWA RADY 99/70**  
**DOTYCZĄCA POROZUMIENIA RAMOWEGO W SPRAWIE**  
**UMÓW NA CZAS OKREŚLONY,**  
**ZAWARTEGO PRZEZ UNICE, CEEP I ETUC**

Rada Unii Europejskiej

Na podstawie Traktatu ustanawiającego Unię Europejską, a w szczególności, jego artykułu 139, ustęp 2,

Wziąwszy pod uwagę wniosek Komisji,

Zważywszy, że:

- (1) Po wejściu w życie Traktatu Amsterdamskiego, postanowienia Porozumienia w sprawie polityki społecznej, dołączonego do Protokołu w sprawie polityki społecznej, załączonego [z kolei] do Traktatu o ustanowieniu Wspólnoty Europejskiej, zostały włączone do artykułów 136 do 139 Traktatu o ustanowieniu Wspólnoty Europejskiej;
- (2) Pracodawcy i pracownicy mogą, na podstawie artykułu 139, ustęp 2 Traktatu, wnosić aby ich porozumienia na poziomie Wspólnoty mogły być wprowadzane w drodze decyzji Rady podjętej na wniosek Komisji;
- (3) Punkt 7 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników, stanowi między innymi, że „ustanowienie rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników Wspólnoty Europejskiej. Ten proces wynikać musi ze zbliżania tych warunków, przy ich stałej poprawie, szczególnie jeśli chodzi o formy zatrudnienia inne niż na podstawie umowy na czas nieokreślony, takie jak, na podstawie umowy na czas określony, umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, o pracę tymczasową czy sezonową”;
- (4) Rada nie była w stanie przyjąć ani propozycji dyrektywy o pewnych rodzajach stosunków pracy w związku z zaburzeniami warunków konkurencji <sup>(1)</sup>, ani propozycji dyrektywy o pewnych rodzajach stosunków pracy w odniesieniu do warunków pracy <sup>(2)</sup>;
- (5) Postanowienia Rady Europejskiej w Essen podkreślały potrzebę podjęcia kroków w celu „podniesienia zatrudnieniowej intensywności wzrostu, w szczególności poprzez bardziej elastyczną organizację pracy w sposób któryby zaspakajał zarówno życzenia pracowników jak i wymogi konkurencji”;
- (6) Rezolucja Rady z 9 lutego 1999 o Wytucznych Zatrudnienia na rok 1999 zachęca partnerów społecznych na wszystkich poziomach, do negocjowania porozumień modernizujących organizacje pracy, włączając elastyczne zasady pracy, mając na celu

uczynienie przedsiębiorstw produktywnymi i konkurencyjnymi oraz osiągnięcie koniecznej równowagi pomiędzy elastycznością i bezpieczeństwem;

- (7) Komisja, zgodnie z artykułem 3, ustęp 2 Porozumienia o polityce społecznej, prowadziła konsultacje z pracodawcami i pracownikami o tym w jakim kierunku powinny iść działania Wspólnotowe jeśli chodzi o elastyczny czas pracy oraz bezpieczeństwo zatrudnienia;
- (8) Komisja, uznawszy po tej konsultacji, że Wspólnotowe działania [w tym zakresie] były pożądane, ponownie podjęła konsultacje z pracodawcami i pracownikami co do przedmiotu przewidywanych działań, zgodnie z artykułem 3, ustęp 3 wspomnianego Porozumienia;
- (9) Ogólne organizacje działające w przemyśle, a mianowicie Związek Konfederacji Przemysłu i Pracodawców Europy (UNICE), Europejski Związek Przedsiębiorstw z Udziałem Publicznym (CEEP) oraz Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, poinformowały Komisję wspólnym pismem z 23 marca 1998r., że życzą sobie wszczęcia postępowania przewidzianego w artykule 4 wspomnianego Porozumienia; poprosili Komisję wspólnym pismem o dodatkowy termin trzech miesięcy; Komisja zgodziła się na tę prośbę, przedłużając termin negocjacji do 30 marca 1999r.;
- (10) Wspomniane organizacje działające w przemyśle, zawarły 18 marca 1999r. porozumienie ramowe o pracy na czas określony; wystąpiły one do Komisji ze wspólnym wnioskiem aby to porozumienie ramowe zostało wprowadzone decyzją Rady podjętą na wniosek Komisji, zgodnie z artykułem 4 ust. 2 Porozumienia o polityce społecznej;
- (11) W swej Rezolucji z 6 grudnia 1994r. o „pewnych aspektach europejskiej polityki społecznej: wkład w ekonomiczne i społeczne zbliżenie w Unii”<sup>(3)</sup>, Komisja zwróciła się do zarządu [pracodawców] i pracowników aby korzystali z możliwości zawierania porozumień, jak że są oni z natury rzeczy lepiej orientują się w społecznych realiach i problemach;
- (12) W preambule porozumienia ramowego o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy z 6 czerwca 1997r., sygnatariusze wyrazili zamiar rozważenia potrzeby zawarcia podobnych porozumień odnoszących się do innych form elastycznego zatrudnienia;
- (13) Pracodawcy i pracownicy uznali, że szczególną uwagę należy zwrócić na zatrudnienie na czas określony, a jednocześnie wskazali, że zamierzają rozważyć konieczność podobnego porozumienia w sprawie pracy czasowej;
- (14) Sygnatariusze uznali za stosowne zawrzeć porozumienie ramowe o pracy na czas określony, ustalające ogólne zasady i minimalne wymogi dotyczące umów o pracę na czas

określony oraz stosunku pracy na czas określony; wyrazili pragnienie poprawy jakości pracy na czas określony poprzez wprowadzenie zasady niedyskryminacji oraz ustalenia sposobów przeciwdziałania nadużyciom wynikającym ze stosowania następujących po sobie umów o prace na czas określony i nawiązywania następujących po sobie stosunków pracy na czas określony;

- (15) Właściwą formą wprowadzenia porozumienia ramowego jest dyrektywa w rozumieniu artykułu 249 Traktatu; ona wiąże strony co do celu, który ma być osiągnięty, pozostawiając im wybór co do form i metod;
- (16) Zgodnie z zasadami subsydiarności i proporcjonalności, ustanowionymi w artykule 5 Traktatu, cele tej dyrektywy nie mogą być właściwie zrealizowane przez [poszczególne] państwa członkowskie i dlatego mogą być w pełni zrealizowane przez Wspólnotę; niniejsza dyrektywa ograniczona jest do minimum niezbędnego do osiągnięcia jej celów i nie wykracza poza to co jest konieczne do ich osiągnięcia;
- (17) Co się tyczy określeń użytych w Porozumieniu ramowym, ale bezpośrednio w nim nie zdefiniowanych, dyrektywa niniejsza pozwala Państwom członkowskim zdefiniować te terminy zgodnie z ich prawem krajowym i praktyką krajową, tak jak to jest w przypadku innych dyrektyw o sprawach społecznych, używających podobnych terminów, pod warunkiem, że definicje, o których mowa, pozostają w zgodzie z treścią Porozumienia ramowego;
- (18) Komisja sporządziła projekt dyrektywy zgodnie ze swym Komunikatem z 14 grudnia 1993r. dotyczącym stosowania porozumienia o polityce społecznej oraz z Komunikatem z 20 maja 1998r. o dostosowaniu i popieraniu dialogu społecznego na poziomie Wspólnoty, biorąc pod uwagę reprezentatywny status stron porozumienia, ich mandat, oraz legalność poszczególnych postanowień Porozumienia ramowego; strony porozumienia są łącznie wystarczająco reprezentatywne;
- (19) Komisja poinformowała Parlament Europejski oraz Komitet Gospodarczo-Społeczny przesyłając im tekst Porozumienia, wraz z projektem Dyrektywy oraz z uzasadnieniem, zgodnie z jej komunikatem dotyczącym wdrożenia Protokołu o polityce społecznej;
- (20) Parlament Europejski przyjął 6 maja 1999r. Rezolucję o porozumieniu ramowym zawartym przez parterów społecznych;
- (21) Wprowadzenie Porozumienia ramowego przyczynia się do osiągnięcia celów określonych w artykule 136 Traktatu,

PRZYJĘŁA NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

### **Artykuł 1**

Celem niniejszej dyrektywy jest wdrożenie załączonego do niej porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego dnia 18 marca 1999 roku między głównymi organizacjami międzygałęziowymi (UNICE, CEEP oraz ETUC).

### **Artykuł 2**

Państwa członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i postanowienia administracyjne, niezbędne dla wykonania postanowień niniejszej dyrektywy, w terminie do dnia 10 lipca 1999 roku lub zapewnią że, najpóźniej w tym terminie, pracodawcy i pracownicy wprowadzą, w drodze porozumienia, niezbędne ku temu środki, przy czym od Państw członkowskich wymaga się podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla umożliwienia im stałe zapewnianie realizacji celów określonych w dyrektywie. Państwa członkowskie niezwłocznie poinformują o tym Komisję.

W razie konieczności, po skonsultowaniu z partnerami społecznymi, Państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego rocznego terminu, w celu przewyciężenia szczególnych trudności lub w celu wykonania postanowień układu zbiorowego. Państwa członkowskie poinformują o tym Komisję.

Przy wydawaniu przepisów przewidzianych w ustępie pierwszym, Państwa członkowskie winny powołać się na niniejszą dyrektywę lub umieścić wzmiankę z takim powołaniem w ich urzędowej publikacji. Państwa członkowskie określą brzmienie takiej wzmianki.

### **Artykuł 3**

Dyrektywa wejdzie w życie w dniu jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym Wspólnot Europejskich.

### **Artykuł 4**

Dyrektywa adresowana jest do Państw członkowskich

Sporządzono w Luksemburgu 28 czerwca 1999 roku.

## ZAŁĄCZNIK

### **Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony, zawarte przez ETUC – UNICE – CEEP**

#### ***Preambuła***

Niniejsze porozumienie odzwierciedla rolę, jaką partnerzy społeczni mogą odgrywać w realizacji europejskiej strategii zatrudnienia, przyjętej w trakcie nadzwyczajnego szczytu w Luksemburgu w 1997 roku i, będąc kontynuacją porozumienia ramowego w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu, stanowi nowy wkład w tworzenie lepszej równowagi między "elastycznością czasu pracy a bezpieczeństwem pracowników".

Strony niniejszego porozumienia uznają, że umowy zawarte na czas nieokreślony są i pozostaną powszechną formą stosunków pracy między pracodawcami a pracownikami. Uznają one również, że umowy o pracę na czas określony odpowiadają, w pewnych warunkach, jednocześnie potrzebom pracodawców, jak i potrzebom pracowników.

Niniejsze porozumienie formułuje zasady ogólne i przepisy minimalne, dotyczące pracy na czas określony, uznając, że szczegółowe warunki ich stosowania muszą uwzględniać rzeczywistą sytuację, istniejącą w poszczególnych krajach, gałęziach i szczególny charakter prac sezonowych. Stanowi ono odzwierciedlenie woli partnerów społecznych ustanowienia ogólnych ram, w celu zagwarantowania równego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony, poprzez zapewnienie im ochrony na wypadek dyskryminującego traktowania oraz ustanowienia ogólnych ram korzystania z umów o pracę na czas określony na podstawach możliwych do zaakceptowania przez pracodawców i pracowników.

Niniejsze porozumienie stosuje się do pracowników zatrudnionych na czas określony, z wyłączeniem tych, którzy oddawani są do dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego przez agencję pracy tymczasowej. Zamiarem stron jest rozważenie konieczności zawarcia podobnego porozumienia dotyczącego pracy tymczasowej.

Niniejsze porozumienie dotyczy warunków zatrudniania osób pracujących na podstawie umów zawartych na czas określony, z zastrzeżeniem, że zagadnienia dotyczące ustawowych systemów zabezpieczenia społecznego pozostają w kompetencjach Państw członkowskich. Jeżeli chodzi o to zagadnienie, partnerzy społeczni przyjmują do wiadomości Deklarację Rady Europejskiej w sprawie zatrudnienia, przyjętej w Dublinie w 1996 roku, która podkreśliła, między innymi, konieczność rozwijania systemów zabezpieczenia społecznego, bardziej sprzyjających zwiększaniu zatrudnienia poprzez "rozwijanie systemów ochrony socjalnej zdolnych dostosować się do nowych modeli wykonywania pracy i zdolnych

do stwarzania odpowiedniej ochrony osób zatrudnionych w takich ramach". Strony niniejszego porozumienia przywołują opinię wyrażoną w porozumieniu ramowym z 1997 roku w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu, to znaczy, że Państwa członkowskie powinny wdrożyć postanowienia tej Deklaracji bez zbędnej zwłoki.

Ponadto, uznaje się również, że konieczne są zmiany w uzupełniających systemach ochrony socjalnej, w celu dostosowania ich do obecnie istniejących warunków, a zwłaszcza aby umożliwić transfer uprawnień.

ETUC, UNICE i CEEP zwracają się do Komisji o przedstawienie niniejszego porozumienia Radzie tak aby, w drodze decyzji, Rada uczyniła te postanowienia wiążącymi dla Państw członkowskich będących stronami porozumienia w sprawie polityki społecznej, dołączonego do protokołu (numer 14) w sprawie polityki społecznej, który dołączony jest do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

Strony niniejszego porozumienia zwracają się do Komisji, aby w swojej propozycji zmierzającej do wdrożenia niniejszego porozumienia, zwróciła się do Państw członkowskich o przyjęcie, najpóźniej w ciągu dwóch lat od przyjęcia decyzji, przepisów ustawowych, rozporządzeń i przepisów administracyjnych, niezbędnych dla zapewnienia zgodności z decyzją, lub o upewnienie się, że przed upływem tego okresu partnerzy społeczni ustanowią, w drodze porozumienia, postanowienia niezbędne dla jego wdrożenia. W razie konieczności, po skonsultowaniu z partnerami społecznymi, Państwa członkowskie mogą skorzystać z dodatkowego rocznego terminu, w celu przewyciężenia szczególnych trudności lub w celu wykonania postanowień układu zbiorowego.

Strony niniejszego porozumienia oczekują, że partnerzy społeczni będą konsultowani, uprzednio w stosunku do jakiegokolwiek inicjatywy ustawodawczej, wydania przepisów wykonawczych lub administracyjnych, podejmowanej przez Państwo członkowskie w celu zapewnienia zgodności z niniejszym porozumieniem.

Nie naruszając roli sądów krajowych i Trybunału Sprawiedliwości, strony niniejszego porozumienia oczekują, że wszelkie zagadnienia związane z interpretacją postanowień niniejszego porozumienia na szczeblu europejskim będą, w pierwszym rzędzie, im przekazywane przez Komisję, w celu wyrażenia opinii na ich temat.

### ***Uwagi ogólne***

1. Zważywszy postanowienia porozumienia w sprawie polityki społecznej, dołączonego do protokołu (numer 14) w sprawie polityki społecznej, który dołączony jest do Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, a zwłaszcza jego artykuł 3, paragraf 4 i jego artykuł 4, paragraf 2;



2. Zważywszy, że artykuł 4, paragraf 2 porozumienia w sprawie polityki społecznej przewiduje, że porozumienia zawierane na szczeblu wspólnotowym mogą być wdrażane, na wspólny wniosek stron będących sygnatariuszami, w drodze decyzji Rady i na podstawie propozycji Komisji;
3. Zważywszy, że Komisja, w swoim drugim dokumencie konsultacyjnym dotyczącym elastycznych rozwiązań w zakresie czasu pracy i bezpieczeństwa pracowników, zgłosiła zamiar złożenia propozycji przyjęcia prawnie wiążącej regulacji wspólnotowej;
4. Zważywszy, że Parlament Europejski, w swojej opinii na temat projektu dyrektywy w sprawie pracy w niepełnym wymiarze czasu, zwrócił się do Komisji o niezwłoczne przedłożenie propozycji dyrektyw dotyczących innych elastycznych form pracy, takich jak praca na czas określony i praca dorywcza;
5. Zważywszy, że w konkluzjach nadzwyczajnego szczytu w sprawie zatrudnienia, przyjętych w Luksemburgu, Rada Europejska zwróciła się do partnerów społecznych o wszczęcie negocjacji nad porozumieniami "zmierzającymi do unowocześnienia organizacji pracy, w tym nad porozumieniami dotyczącymi elastycznych form pracy, w celu uczynienia przedsiębiorstw produktywnymi i konkurencyjnymi oraz w celu osiągnięcia koniecznej równowagi między elastycznością a bezpieczeństwem";
6. Zważywszy, że umowy o pracę zawierane na czas nieokreślony są powszechną formą stosunków pracy i przyczyniają się do podnoszenia jakości życia zainteresowanych pracowników oraz do podnoszenia efektywności;
7. Zważywszy, że korzystanie z umów o pracę zawieranych na czas określony, oparte na obiektywnych przesłankach, jest środkiem zapobiegania nadużyciom;
8. Zważywszy, że umowy o pracę zawierane na czas określony są przejawem warunków zatrudnienia w niektórych gałęziach, zawodach i pracach, które mogą odpowiadać jednocześnie tak pracodawcom, jak i pracownikom;
9. Zważywszy, że ponad połowa osób pracujących na czas określony w Unii Europejskiej to kobiety i że niniejsze porozumienie może, wobec tego, przyczynić się do poprawy sytuacji w zakresie równości szans kobiet i mężczyzn;
10. Zważywszy, że niniejsze porozumienie pozostawia Państwom członkowskim i partnerom społecznym określanie warunków stosowania jego ogólnych zasad, przepisów minimalnych i postanowień, w celu uwzględnienia sytuacji istniejącej w każdym z Państw członkowskich oraz warunków w poszczególnych gałęziach i zawodach, w tym szczególnego charakteru pracy sezonowej;

11. Zważywszy, że niniejsze porozumienie bierze pod uwagę konieczność podnoszenia wymagań w zakresie polityki społecznej, wspierania konkurencyjności gospodarki Wspólnoty oraz unikania narzucania przymusu administracyjnego, finansowego i prawnego, który mógłby utrudniać tworzenie oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw;
12. Zważywszy, że partnerom społecznym łatwiej jest znaleźć rozwiązania odpowiadające tak potrzebom pracodawców, jak i potrzebom pracowników oraz że, w konsekwencji, musi być im przyznana szczególna rola w toku realizowania i stosowaniu niniejszego porozumienia;

***Strony będące sygnatariuszami zawarły niniejsze porozumienie:***

**Cel (klauzula 1)**

Niniejsze porozumienie ramowe ma na celu:

1. poprawę warunków pracy wykonywanej przez czas określony, poprzez zagwarantowanie przestrzegania zasady niedyskryminacji;
2. ustanowienie ram dla zapobiegania nadużyciom związanym z wykorzystywaniem kolejnych umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

**Zakres stosowania (klauzula 2)**

1. Niniejsze porozumienie stosuje się do pracowników zatrudnionych na czas określony, na podstawie umowy lub w ramach stosunku pracy określonego przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub praktykę obowiązującą w każdym z Państw członkowskich.
2. Państwa członkowskie, po przeprowadzeniu konsultacji z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, mogą przewidzieć, że niniejsze porozumienie nie będzie stosować się w odniesieniu do:
  - a/ stosunków pracy mających na celu wstępne szkolenie zawodowe lub przyuczenie do zawodu;
  - b/ umów lub stosunków pracy zawartych w ramach szczególnego publicznego programu szkolenia, integracji lub przekwalifikowania zawodowego, lub programu wspieranego przez władze publiczne.

**Definicje (klauzula 3)**

1. Dla celów stosowania niniejszego porozumienia przez "pracownika zatrudnianego na czas określony" rozumie się osobę, która zawarła umowę o pracę lub stosunek pracy bezpośrednio między pracodawcą a pracownikiem, a termin wygaśnięcia umowy o pracę lub stosunku pracy jest określony przez obiektywne warunki, takie jak nadejście

dokładnie określonej daty, wykonanie określonego zadania lub nastąpienie określonego wydarzenia;

2. Dla celów stosowania niniejszego porozumienia przez "pracownika zatrudnionego na porównywalny czas nieokreślony" rozumie się pracownika mającego umowę o pracę lub stosunek pracy na czas nieokreślony w tym samym zakładzie i mającego pracę/zawód taki sam lub podobny, uwzględniając kwalifikacje/umiejętności.

O ile nie ma żadnego porównywalnego pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony w tym samym zakładzie, porównania dokonuje się poprzez odwołanie do właściwego układu zbiorowego lub, w razie braku właściwego układu zbiorowego, porównania dokonuje się zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką.

#### **Zasada niedyskryminacji (klauzula 4)**

1. Jeżeli chodzi o warunki pracy, pracownicy zatrudnieni na czas określony nie będą traktowani w sposób mniej korzystny niż porównywalni pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, jedynie z tego powodu, że pracują na czas określony, chyba że różnicowane traktowanie jest uzasadnione powodami o charakterze obiektywnym.
2. O ile jest to właściwe, stosuje się zasadę "pro rata temporis".
3. Warunki stosowania niniejszej klauzuli określone zostaną przez Państwa członkowskie, po skonsultowaniu partnerów społecznych, i/lub przez partnerów społecznych, z uwzględnieniem regulacji wspólnotowych oraz ustawodawstwa krajowego, układów zbiorowych i praktyki.
4. Kryteria w zakresie długości stażu, dotyczące szczególnych warunków zatrudnienia, będą takie same w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas określony, jak w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, chyba że różnicowanie kryteriów w zakresie długości stażu uzasadnione jest obiektywnymi powodami.

#### **Środki zmierzające do zapobiegania nadużyciom (klauzula 5)**

1. W celu zapobieżenia nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, Państwa członkowskie, po skonsultowaniu z partnerami społecznymi, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką, i/lub partnerzy społeczni, wprowadzą, o ile nie istnieją równoważne rozwiązania prawne, zmierzające do zapobieżenia nadużyciom, w sposób uwzględniający potrzeby szczególnych gałęzi i/lub grup pracowników, jeden lub więcej spośród następujących środków:

a/ obiektywne powody, uzasadniające odnowienie takich umów lub stosunków pracy;

- b/ maksymalną łączną długość kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy na czas określony;
  - c/ liczbę odnowień takich umów lub stosunków.
2. Państwa członkowskie, po skonsultowaniu z partnerami społecznymi, i/lub partnerzy społeczni, ustalą, o ile to właściwe, pod jakimi warunkami umowy zawarte na czas określony lub stosunki pracy:
- a/ będą uważane za "kolejne";
  - b/ będą uważane za umowy o pracę lub stosunki pracy zawarte na czas nieokreślony.

**Informowanie i możliwości zatrudnienia** (klauzula 6)

1. Pracodawcy informować będą pracowników zatrudnionych na czas określony o wolnych miejscach pracy w zakładzie lub przedsiębiorstwie, tak aby zapewnić, że będą oni mieć taką samą możliwość uzyskania pracy na czas nieokreślony, jak inni pracownicy. Informacje takie będą mogły być udzielane w drodze ogólnych powiadomień umieszczanych w odpowiednim miejscu w zakładzie lub przedsiębiorstwie.
2. W możliwym zakresie, pracodawca powinien ułatwiać dostęp pracowników zatrudnionych na czas określony do odpowiednich szkoleń, w celu podnoszenia ich kwalifikacji, rozwijania kariery zawodowej oraz mobilności zawodowej.

**Informowanie i konsultowanie** (klauzula 7)

1. Pracownicy zatrudnieni na czas określony będą brani pod uwagę przy ustalaniu limitów, powyżej których organy przedstawicielstwa pracowników mogą być tworzone w przedsiębiorstwach, w sposób przewidziany przez ustawodawstwo krajowe, dla celów przewidzianych przez ustawodawstwo krajowe lub regulacje wspólnotowe.
2. Warunki stosowania klauzuli 7.1 zostaną ustalone przez Państwa członkowskie, po skonsultowaniu z partnerami społecznymi, i/lub partnerów społecznych, zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi lub praktyką oraz z uwzględnieniem klauzuli 4.1.
3. Na ile to możliwe, pracodawcy powinni udzielać istniejącym organom przedstawicielstwa pracowników odpowiednie informacje na temat pracy na czas określony wykonywanej w zakładzie.

**Postanowienia dotyczące informowania** (klauzula 8)

1. Państwa członkowskie i/lub partnerzy społeczni mogą utrzymać w mocy lub wprowadzić postanowienia bardziej korzystne dla pracowników, niż postanowienia ustanowione w niniejszym porozumieniu.

2. Niniejsze porozumienie nie narusza bardziej szczegółowych regulacji wspólnotowych, w szczególności regulacji wspólnotowych dotyczących równego traktowania lub równych szans dla kobiet i mężczyzn.
3. Stosowanie niniejszego porozumienia nie stanowi uzasadnionego powodu obniżenia ogólnego poziomu ochrony, gwarantowanego pracownikom w ramach przedmiotu niniejszego porozumienia.
4. Niniejsze porozumienie nie narusza prawa partnerów społecznych do zawierania, na odpowiednim szczeblu, w tym na szczeblu europejskim, porozumień dostosowujących i/lub uzupełniających postanowienia niniejszego porozumienia w taki sposób, aby wziąć pod uwagę szczególne potrzeby zainteresowanych partnerów społecznych.
5. Zapobieganie oraz rozwiązywanie sporów i skarg, powstających na tle stosowania niniejszego porozumienia, będzie podejmowane zgodnie z ustawodawstwem krajowym, układami zbiorowymi i praktyką.
6. Strony będące sygnatariuszami dokonają przeglądu stosowania niniejszego porozumienia w pięć lat od daty podjęcia przez Radę decyzji, na wniosek jednej ze stron porozumienia.

## DYREKTYWA RADY

z dnia 12 czerwca 1989 r.

**w sprawie wprowadzenia środków mających na celu ulepszenie warunków  
BHP pracowników podczas pracy**

**(89/391/EWG)**

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

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

uwzględniając wniosek Komisji<sup>1</sup>, wypracowany po konsultacji z Komitetem Doradczym ds. BHP,

we współpracy z Parlamentem Europejskim<sup>2</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>3</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

art. 118A Traktatu EWG zakłada, że Rada powinna przyjąć, za pomocą dyrektyw, określenia odnośnie do minimalnych wymagań 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 EWG, 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;

---

<sup>1</sup> Dz.U. WE nr C 141, z 30.05.1988, str. 1.

<sup>2</sup> Dz.U. WE nr C 326, z 19.12.1988, str. 102 oraz Dz.U. WE nr C 158, z 26.06.1989.

<sup>3</sup> Dz.U. WE nr C 175, z 4.07.1988, str. 22.

program Komisji dotyczący BHP<sup>4</sup> określa przyjęcie dyrektyw z zakresu BHP dla pracowników;

Rada, w swojej uchwale z dnia 21 grudnia 1987 r. w sprawie BHP w miejscu pracy<sup>5</sup>, wzięła pod uwagę zamiar Komisji opracowania dla Rady w najbliższej przyszłości dyrektywy dotyczącej organizacji BHP 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 dla przyszłych uszczegółowionych dyrektyw, biorących pod uwagę cały zakres zagrożeń łączących się z zagadnieniami BHP w miejscu pracy;

państwa członkowskie mają za zadanie wypracowanie ulepszeń w zakresie BHP pracowników na swoim terytorium; środki ochronne w zakresie BHP 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 BHP w miejscu pracy różnią się w sposób znaczny i wymagają udoskonalenia; również przepisy krajowe w tym zakresie, zawierające bardzo często określone specyfikacje techniczne i/lub swoiste normy, mogą powodować różne stopnie ochrony z zakresu BHP, wywołując zjawisko współzawodnictwa kosztem zagadnień BHP;

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 i uzyskania wyższego poziomu ochrony;

celem 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 BHP 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 BHP są celem, który nie powinien ograniczać się do rozważań ściśle ekonomicznych;

---

<sup>4</sup> Dz.U. WE nr C 28, z 3.02.1988, str. 3.

<sup>5</sup> Dz.U. WE nr C 28, z 3.02.1988, str. 1.

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, środków chemicznych, fizycznych i biologicznych określonych przez dyrektywę 80/1107/EWG<sup>6</sup>, ostatnio zmienioną dyrektywą 88/642/EWG<sup>7</sup>;

zgodnie z decyzją 74/325/EWG<sup>8</sup>, Komitet Doradczy ds. BHP 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 adaptacyjnych poszczególnych dyrektyw wspierających niniejszą dyrektywę,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ.

## ROZDZIAŁ 1

### UWAGI OGÓLNE

#### *Artykuł 1*

#### Cel

1. Celem niniejszej dyrektywy jest wdrożenie środków wspierających ulepszenia w zakresie BHP pracowników podczas wykonywania swoich obowiązków zawodowych.

2. W tym zakresie zawiera ona ogólne zasady dotyczące ochrony przed zagrożeniami zawodowymi i ochrony w zakresie BHP, 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 wdrożenia wymienionych zasad.

---

<sup>6</sup> Dz.U. WE nr L 327, z 3.12.1980, str. 8.

<sup>7</sup> Dz.U. WE nr L 356, z 24.12.1988, str. 74.

<sup>8</sup> Dz.U. WE nr L 185, z 9.07.1974, str. 15.



3. Niniejsza dyrektywa nie zmienia istniejących lub przyszłych przepisów krajowych i wspólnotowych, które byłyby bardziej korzystne dla ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników podczas 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 specyficznych aktywności usług publicznych i działalności społecznej, takich 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 powinna być zapewniona w sposób możliwie jak najszerszy, z uwzględnieniem zasad i celów niniejszej dyrektywy.

## *Artykuł 3*

### Definicje

Stosownie do zawartości niniejszej dyrektywy wymienione poniżej terminy będą miały następujące znaczenie:

a) pracownik:

- osoba zatrudniona przez pracodawcę, włącznie z osobami prowadzącymi szkolenie i praktyki, wyłączając pomoce domowe;

b) pracodawca:

- osoba prawna lub osoba fizyczna, znajdująca się w stosunku zatrudnienia z pracownikiem i ponosząca odpowiedzialność za całość prowadzonych przedsięwzięć w firmie;

c) przedstawiciele 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;

d) prewencja:

- wszystkie czynności lub środki podejmowane lub planowane na każdym etapie działalności zawodowej w przedsiębiorstwie, zapobiegające lub zmniejszające możliwość wypadków przy pracy.

#### *Artykuł 4*

1. Państwa członkowskie powinny podjąć niezbędne kroki celem zapewnienia przestrzegania przepisów prawnych koniecznych do wdrożenia niniejszej dyrektywy w stosunku do pracodawców, pracowników i przedstawicieli pracowników.

2. Państwa członkowskie powinny w szczególności zapewnić odpowiednie środki kontroli i nadzoru.

## ROZDZIAŁ II

### ZOBOWIĄZANIA 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 BHP podczas wykonywania czynności zawodowych 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.

W stosunku do państw członkowskich, wymieniona możliwość nie odnosi się do pierwszego akapitu.

#### *Artykuł 6*

## Zobowiązania ogólne pracodawców.

1. W zakresie swojej odpowiedzialności 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 wdrażać przedsięwzięcia odnoszące się do ust. 1 akapit pierwszy, na zasadzie następujących zasad ogólnych dotyczących prewencji:

- a) zapobieganie zagrożeniom;
- b) ocena zagrożeń, które nie mogą być wykluczone;
- 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 i 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 ogólnych środków zapobiegawczych nad poszczególnymi środkami zapobiegawczymi;
- i) dostarczanie pracownikom odpowiednich instrukcji.

3. Bez wpływu na inne zasady określone 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 dotyczący 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 w aspekcie BHP;

c) zapewnić, aby planowanie i wdrożenie 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 odpowiednio duży stopień zagrożeń.

4. Bez wpływu na inne zasady określone w niniejszej dyrektywie, przy realizowaniu różnych przedsięwzięć w odniesieniu do określonego miejsca pracy, pracodawca powinien współpracować w zakresie wdrażania 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 prewencji*

1. Bez wpływu na zobowiązania odnoszące się do 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 firmy.

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 przedsięwzięcia ochronne i zapobiegawcze nie mogą być organizowane wskutek braku odpowiednio kompetentnego personelu w przedsiębiorstwie i/lub firmie, 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 ich poinformować o czynnikach mających wpływ na poziom bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników; powinni oni również posiadać dostęp do informacji określonych w art. 10 ust. 2.

5. We wszystkich wypadkach:

- wyznaczeni pracownicy powinni posiadać odpowiednie kompetencje oraz odpowiednie środki do przeprowadzenia tych przedsięwzięć;

- 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 firmy.

6. Sposób ochrony i zapobiegania zagrożeniom związanym z BHP, 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 firmy.

Pracownicy lub firmy 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.

### *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 powinno uwzględniać wielkość i rodzaj zagrożeń występujących w przedsiębiorstwie i/lub firmie.

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 nie dających się uniknąć zagrożeń zaprzestanie pracy i opuszczenie miejsca pracy oraz udanie się w miejsce bezpieczne;
- c) zapobiec wznowieniu pracy przez pracowników bez uprzedniego wyjaśnienia im przyczyn zagrożeń wszędzie tam, gdzie istnieje jeszcze potencjalne niebezpieczeństwo.

4. Pracownicy, którzy w wypadku wystąpienia niebezpieczeństwa bezpośredniego i nie dającego 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;
- 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 3 dni robocze;
- d) sporządzać na potrzeby odnośnych osób odpowiedzialnych, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami, sprawozdania z wypadków przy pracy pracowników.

2. Zgodnie z ust. 1 pracodawca powinien, między innymi, wyznaczyć pracowników wymaganych przy wdrażaniu przedsięwzięć z zakresu pierwszej pomocy, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników.

Liczba tych pracowników, ich szkolenie oraz wyposażenie powinno być odpowiednie, biorąc pod uwagę wielkość i specyficzne zagrożenia występujące w przedsiębiorstwie i/lub w firmie.

3. Pracodawca powinien:

a) jak najszybciej poinformować pracowników, którzy mogą być lub są narażeni na poważne i bezpośrednie zagrożenia oraz przedsięwziąć odpowiednie środki niezbędne w zakresie ochrony;

b) podjąć odpowiednie działania i przekazać instrukcje umożliwiające pracownikom - w przypadku poważnych, bezpośrednich i nie dających się uniknąć zagrożeń - zaprzestanie wykonywania pracy lub opuszczenie miejsca pracy i udanie się w miejsce bezpieczne;

c) nie powinien zmuszać pracowników do podjęcia pracy w sytuacji, gdy istnieje poważne i bezpośrednie zagrożenie.

4. Pracownicy, którzy w wypadku poważnych, bezpośrednich i nie dających się uniknąć zagrożeń, opuszczają swoje miejsce pracy i miejsce, w którym występuje zagrożenie, nie mogą ponosić z tego tytułu żadnych utrudnień za podjęte działania i powinni być chronieni przed wszystkimi nieuzasadnionymi konsekwencjami, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętą procedurą.

5. Pracodawca powinien zapewnić, aby wszyscy pracownicy byli w stanie, w wypadku powstania poważnych i bezpośrednich zagrożeń dla nich samych lub dla innych osób wówczas, gdy brak jest możliwości skontaktowania się z osobą odpowiedzialną, podjąć odpowiednie kroki zgodne z ich wiedzą i stosownie do środków technicznych, będących w ich dyspozycji, celem uniknięcia konsekwencji podobnych zagrożeń.

Działania te nie powinny stawiać ich w niekorzystnej sytuacji, jeżeli nie były wynikiem ich zaniedbania lub braku przeczności.

## *Artykuł 9*

### Inne zobowiązania pracowników

1. Pracodawca powinien:

a) być w stanie ocenić stopień zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników podczas wykonywania ich obowiązków zawodowych, włączając w to te grupy pracowników, które narażone są na szczególne ryzyko;

b) decydować o zastosowaniu odpowiednich środków ochronnych i, w razie konieczności, o stosowaniu urządzeń ochronnych;

c) prowadzić listę wypadków przy pracy, które związane są z niezdolnością do pracy przez okres dłuższy niż 3 dni robocze;



d) sporządzać dla odpowiednich władz, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami, sprawozdania z wypadków przy pracy, którym ulegli pracownicy.

2. Państwa członkowskie powinny określić, biorąc pod uwagę rodzaj prowadzonej działalności i wielkość przedsiębiorstw, zobowiązania, które powinny być realizowane przez różne kategorie przedsiębiorstw w odniesieniu do konieczności sporządzenia dokumentacji przewidzianej w ust. 1 lit. a) i b) oraz przy przygotowywaniu dokumentacji opisanej w ust. 1 lit. a) i b).

### *Artykuł 10*

#### Informowanie pracowników

1. Pracodawca powinien podjąć odpowiednie środki tak, aby pracownicy lub ich przedstawiciele w przedsiębiorstwie i/lub w firmie, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami, które mogą być uwzględnione, zważywszy wielkość przedsiębiorstwa lub firmy, dostarczyć pracownikom niezbędnych informacji dotyczących:

a) zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz rodzaju podejmowanych przedsięwzięć ochronnych i zapobiegawczych oraz działań odnoszących się zarówno do firmy i/lub przedsiębiorstwa w całości, jak i stanowiska roboczego lub pracy;

b) Przedsięwzięcia te powinny być realizowane zgodnie z art. 8 ust. 2.

2. Pracodawca powinien podjąć odpowiednie środki tak, aby pracownicy lub pracodawcy nie będący pracownikami firmy i/lub przedsiębiorstwa otrzymali, zgodnie z prawodawstwem krajowym i przyjętymi procedurami, odpowiedni zasób informacji dotyczących punktów, wymienionych w ust. 1 lit. a) i b).

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*

### Konsultowanie 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:

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

2. Pracownicy i przedstawiciele pracowników o określonym zakresie odpowiedzialności za sprawy BHP 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 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 firmy 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 BHP pracowników powinni mieć prawo wymagać od pracodawcy podejmowania odpowiednich przedsięwzięć i przedstawiać pracodawcom wniosków, celem uniknięcia zagrożeń istniejących w stosunku do pracowników i celem eliminowania źródeł zagrożeń.

4. Pracownicy wymienieni w ust. 2 i 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 BHP, 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 BHP 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 BHP, w szczególności w postaci przyswojenia informacji i instrukcji specyficznych dla swojego miejsca pracy lub rodzaju wykonywanych czynności:

- podczas przyjmowania do pracy;
- 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 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 BHP, w ramach występujących zagrożeń, podczas wykonywania swoich czynności zawodowych w przedsiębiorstwie lub firmie.

3. Przedstawiciele pracowników o określonym zakresie odpowiedzialności w zakresie przedsięwzięć ochronnych BHP 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 zdrowie i bezpieczeństwo innych osób, zgodnie z zasadami przyswojonymi podczas szkolenia i przekazanymi 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 osobistej i po ich użyciu je zwrócić 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) bezpośrednio informować pracodawcę i pracowników o właściwym zakresie odpowiedzialności za sprawy BHP pracowników i o każdej sytuacji w miejscu

pracy, która pociągałaby za sobą poważne i bezpośrednie niebezpieczeństwo dla 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 BHP pracowników, w czasie 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 BHP 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*

##### Ochrona zdrowia

1. Celem zapewnienia pracownikom odpowiedniej ochrony zdrowia, stosownie do zagrożeń z zakresu BHP, 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 ochrony zdrowia realizowane w regularnych odstępach czasu.

3. Przedsięwzięcia z zakresu 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 indywidualne i uzupełnienia

Przedmiot niniejszej dyrektywy

1. Rada, działając na wniosek Komisji oparty o art. 118A Traktatu EWG, powinna przystosować poszczególne dyrektywy, między innymi w zakresach wymienionych w załączniku.
2. Niniejsza dyrektywa oraz, nie naruszając aspektów technicznych, poszczególne dyrektywy wymienione w art. 17, mogą być zmieniane zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 118A Traktatu EWG.
3. Przepisy niniejszej dyrektywy mają pełne zastosowanie do wszystkich zakresów ujmowanych przez poszczególne dyrektywy, nie wpływając negatywnie na specyficzne przepisy zawarte w poszczególnych dyrektywach.

## *Artykuł 17*

### Komitet

1. Celem regulacji kwestii technicznych poszczególnych dyrektyw zgodnie z art. 16 ust. 1, biorąc pod uwagę:

- adaptację dyrektyw w zakresie zharmonizowania i standaryzacji, oraz
- postęp techniczny, zmiany w przepisach międzynarodowych lub specyfikacjach, jak również nowe wynalazki,

Komisja powinna być wspomagana przez Komitet, składający się z przedstawicieli państw członkowskich, któremu przewodniczyłby przedstawiciel Komisji.

2. Przedstawiciel Komisji powinien dostarczyć Komitetowi listę podejmowanych przedsięwzięć.

Komitet powinien wystosować opiniowanie projektu w zakresie, który zostanie ustalony przez przewodniczącego, zgodnie ze stopniem pilności sprawy.

Opinia powinna być wydana na zasadzie większości, ustalonej według art. 148 ust. 2 Traktatu w wypadku decyzji, których przyjęcie wymaga akceptacji Rady, na wniosek Komisji.

Głosy przedstawicieli państw członkowskich w Komitecie powinny być oceniane zgodnie ze sposobem ustalonym w powyższym artykule. Przewodniczący nie bierze udziału w głosowaniu.

3. Komisja powinna przyjąć odpowiednie postępowanie, jeżeli jest ono zgodne z opinią Komitetu.

Jeżeli przewidziane postępowanie nie jest zgodne z opinią Komitetu, lub też w braku dostarczenia jakiegokolwiek opinii, Komisja powinna niezwłocznie dostarczyć Radzie wnioski odnoszący się do podejmowanych przedsięwzięć. Rada powinna podjąć decyzję na podstawie opinii większości.

Jeżeli po upływie trzech miesięcy od daty poinformowania Rady nie podejmie ona żadnych działań, to proponowane przedsięwzięcia powinny być przyjęte przez Komisję.

### *Artykuł 18*

#### Przepisy końcowe

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy najpóźniej przed 31 grudnia 1992 r. i niezwłocznie powiadomią o tym Komisję.

2. Państwa członkowskie prześlą Komisji teksty przepisów prawa krajowego, przyjętych na podstawie niniejszej dyrektywy.

3. Państwa członkowskie będą informowały Komisję co pięć lat w sprawie zagadnień praktycznego wdrożenia przepisów niniejszej dyrektywy, zaznaczając opinie pracodawców i pracowników.

Komisja powiadomi Parlament Europejski, Radę, Komitet Ekonomiczno-Społeczny oraz Komitet Doradczy o zagadnieniach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

4. Komisja powinna dostarczać okresowo sprawozdania do Parlamentu Europejskiego, Rady oraz Komitetu Ekonomiczno-Społecznego dotyczące tej dyrektywy, biorąc pod uwagę zagadnienia, wynikające z ust. 1, 2 i 3.

### *Artykuł 19*

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 12 czerwca 1989 r.

*W imieniu Rady*  
M. CHAVES GONZALES  
*Przewodniczący*



## ZAŁĄCZNIK

Lista zagadnień odnoszących się do art. 16 ust. 1:

- Miejsca pracy
- Wyposażenie miejsc pracy
- Środki ochrony osobistej personelu
- Wyposażenie miejsc pracy w zestawy piktograficzne
- Podnoszenie przedmiotów, których ciężar może spowodować powstanie ryzyka uszkodzenia kręgów kręgosłupa osoby podnoszącej
- Ruchome lub czasowe miejsca pracy
- Rybołówstwo i rolnictwo

## DYREKTYWA RADY

z dnia 28 czerwca 1990 r.

**w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych podczas pracy (szósta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89\391\EWG)**

(90/394/EWG)

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

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

uwzględniając wniosek Komisji<sup>(1)</sup>, przedłożony po konsultacji z Komitetem Doradczym ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy

,

we współpracy z Parlamentem Europejskim<sup>(2)</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

art. 118a Traktatu ustala, że Rada powinna uchwalić, za pomocą dyrektyw, minimalne wymagania mające zachęcić do poprawy warunków, szczególnie w miejscu pracy, tak aby zagwarantować lepszą ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracowników;

zgodnie z tym artykułem, dyrektywy takie muszą unikać narzucania ograniczeń administracyjnych, finansowych i prawnych w sposób, który mogłyby powstrzymać powstawanie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw;

uchwała Rady z dnia 27 lutego 1984 r. w sprawie drugiego programu działań Wspólnot Europejskich w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>(4)</sup> ustanawia rozwój działań mających na celu ochronę pracowników, mających kontakt z czynnikami rakotwórczymi;

---

<sup>1</sup> Dz.U. WE nr C 34, z 8.02.1988, str.9.

<sup>2</sup> Dz.U. WE nr C 158, z 26.06.1989, str.121 i Dz.U. WE nr C 149, z 18.06.1990.

<sup>3</sup> Dz.U. WE nr C 208, z 8.08.1988, str.43.

<sup>4</sup> Dz.U. WE nr C 67, z 8.03.1984, str.2.

informacja Komisji na temat jej programu dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>5</sup>) zarządza uchwalenie dyrektyw, aby zapewnić bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników;

wprowadzenie w życie minimalnych wymagań mających na celu zapewnienie lepszych warunków zdrowia i bezpieczeństwa w odniesieniu do ochrony pracowników przed zagrożeniem związanym z kontaktem z czynnikami rakotwórczymi jest kluczowe dla dla zagwarantowania bezpieczeństwa i higieny pracy;

niniejsza dyrektywa jest dyrektywą szczegółową w rozumieniu ust. 1 art. 16 dyrektywy Rady 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia działań zachęcających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>6</sup>); przepisy tej dyrektywy mają zastosowanie do kontaktu pracowników z czynnikami rakotwórczymi, bez wpływu na stosowanie bardziej surowych i/lub szczegółowych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie;

dyrektywa Rady 67/548/EWG z dnia 27 czerwca 1967 r. w sprawie ujednoczenia ustaw, rozporządzeń i przepisów administracyjnych dotyczących klasyfikacji, pakowania i oznakowania substancji niebezpiecznych<sup>7</sup>), ostatnio zmieniona dyrektywą 88/490/EWG<sup>8</sup>), zawiera listę substancji niebezpiecznych wraz ze szczegółowymi informacjami na temat procedur klasyfikacji i oznakowania poszczególnych substancji;

dyrektywa Rady 88/379/EWG z dnia 7 czerwca 1988 r. w sprawie ujednoczenia ustaw, rozporządzeń i przepisów administracyjnych dotyczących klasyfikacji, pakowania i oznakowania niebezpiecznych preparatów<sup>9</sup>), ostatnio zmieniona dyrektywą 89/178/EWG<sup>10</sup>), zawiera szczegółowe informacje na temat procedur klasyfikacji i oznakowania tego rodzaju preparatów.

plan działań od 1987 do 1989 r., uchwalony w ramach programu „Europa w walce z rakiem” zapewnia wsparcie dla europejskich badań nad możliwym rakotwórczym zagrożeniem niektórymi substancjami chemicznymi;

mimo tego, że współczesna wiedza naukowa nie pozwala na określenia poziomu, poniżej którego zagrożenie zdrowia przestaje istnieć, zmniejszenie kontaktu z czynnikami rakotwórczymi zmniejszy owo zagrożenie;

aby przyczynić się do zmniejszenia tego zagrożenia należy ustanowić wartości graniczne i inne przepisy bezpośrednio z nimi związane w stosunku do wszystkich czynników rakotwórczych, co do których pozwalają na to dostępne informacje, włącznie z danymi naukowymi i technicznymi;

---

<sup>5</sup> Dz.U. WE nr C 28, z 3.02.1988, str.1.

<sup>6</sup> Dz.U. WE nr L 183, z 29.06.1989, str.1.

<sup>7</sup> Dz.U. WE nr 196, z 16.08.1967, str.1.

<sup>8</sup> Dz.U. WE nr L 259, z 19.09.1988, str.1.

<sup>9</sup> Dz.U. WE nr L 187, z 16.07.1988, str.14.

<sup>10</sup> Dz.U. WE nr L 64, z 8.03.1989, str.18.

w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, którzy mają kontakt z czynnikami rakotwórczymi muszą zostać podjęte działania zapobiegawcze;

niniejsza dyrektywa ustala szczególne wymagania określone dla kontaktu z czynnikami rakotwórczymi;

niniejsza dyrektywa ustanawia praktyczny aspekt realizacji społecznego wymiaru rynku wewnętrznego;

zgodnie z decyzją 74/325/EWG<sup>11</sup>, zmienioną Aktem Przystąpienia z 1985 r. Komisja konsultacji z Komitem Doradczym ds Bezpieczeństwa i Higieny Pracy, z zamiarem sformułowania wniosków w tym zakresie,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## **SEKCJA 1**

### **PRZEPISY OGÓLNE**

#### *Artykuł 1*

#### Przedmiot

1. Przedmiotem niniejszej dyrektywy, która jest szóstą dyrektywą szczegółową w rozumieniu ust. 1 art. 16 dyrektywy 89/391/EWG, jest ochrona pracowników przed zagrożeniem ich zdrowia i bezpieczeństwa, które wynika bądź prawdopodobnie wyniknie z narażenia na działanie czynników rakotwórczych w miejscu pracy, a także zapobieganie takiemu zagrożeniu.

Ustala ona szczególne wymagania minimalne w tym zakresie, włącznie z wartościami granicznymi.

2. Niniejsza dyrektywa nie stosuje się do pracowników, którzy narażeni są tylko na kontakt z promieniowaniem objętym Traktatem ustanawiającym Europejską Wspólnotę Energii Atomowej.

3. Dyrektywa 89/391/EWG stosuje się w pełni do całego zakresu wymienionego w ust. 1, bez wpływu na zastosowanie bardziej surowych i/lub szczegółowych przepisów zawartych w niniejszej dyrektywie.

#### *Artykuł 2*

---

<sup>11</sup> Dz. U. WE nr L 185, z dnia 9.07.1974, str.15

## Definicje

Dla celów niniejszej dyrektywy „czynnik rakotwórczy” oznacza:

- a) substancję, do której, w zał. 1 do dyrektywy 67/548/EWG, stosuje się oznaczenie ryzyka R45 „może powodować nowotwory”;
- b) preparat, który zgodnie z art. 3 ust.5 lit. j) dyrektywy 88/379/EWG musi być oznakowany jako R45 „może powodować nowotwory”;
- c) substancję, preparat lub proces wymieniony w zał. 1, a także substancję lub preparat powstały w wyniku procesów wymienionych w zał. 1.

## Artykuł 3

### Zakres zastosowania- określenie i ocena zagrożeń

1. Niniejsza dyrektywa stosuje się do czynności, w czasie których pracownicy mają lub istnieje prawdopodobieństwo że mają kontakt z czynnikami rakotwórczymi w związku ze swoją pracą.

2. W przypadku każdej czynności, która może narażać pracownika na kontakt z czynnikami rakotwórczymi, musi zostać określony charakter, stopień i czas trwania takiego kontaktu w celu umożliwienia oceny zagrożenia zdrowia i bezpieczeństwa pracownika oraz zarządzenia właściwych działań.

Ocena musi być ponawiana systematycznie oraz w każdym przypadku, kiedy zachodzi jakakolwiek zmiana warunków, które mogą mieć wpływ na kontakt pracownika z czynnikami rakotwórczymi.

Na życzenie władz pracodawca musi dostarczyć informacje wykorzystane przy dokonywaniu oceny.

3. Ponadto, podczas dokonywania oceny zagrożenia, należy wziąć pod uwagę wszystkie inne poważne przypadki kontaktu z niebezpiecznymi substancjami, na przykład z takimi, które mają szkodliwy wpływ na skórę.

4. Podczas przeprowadzania oceny, o której mowa w ust. 2, pracodawca powinien zwrócić szczególną uwagę na czynniki wpływające na stan zdrowia i bezpieczeństwo pracowników szczególnie zagrożonych oraz powinien, między innymi, wziąć pod uwagę potrzebę nie zatrudniania tych pracowników w miejscach, w których mogą się stykać z czynnikami rakotwórczymi.

## SEKCJA 2

### OBOWIĄZKI PRACODAWCY

#### *Artykuł 4*

##### Zmniejszenie i zastąpienie

1. Pracodawca powinien zmniejszyć zużycie substancji rakotwórczej w miejscu pracy, szczególnie poprzez zastąpienie ich, w miarę istnienia technicznych możliwości, przez substancję, preparat lub proces, który podczas użytkowania jest bezpieczny lub jest mniej niebezpieczny dla zdrowia i bezpieczeństwa pracownika, w zależności od przypadku.
2. Na życzenie, pracodawca powinien przedłożyć rezultaty swoich badań odpowiednim władzom.

#### *Artykuł 5*

##### Zapobieganie i zmniejszenie kontaktu z czynnikami rakotwórczymi

1. Jeżeli wyniki oceny, o której mowa w ust. 2 art. 3, wykażą, że istnieje zagrożenie zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników, należy zapobiegać kontaktowi pracowników z czynnikami rakotwórczymi.
2. Jeżeli, z przyczyn technicznych, niemożliwe jest zastąpienie czynnika rakotwórczego przez substancję, preparat lub proces, który podczas użytkowania, jest bezpieczny lub jest mniej niebezpieczny dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownika, pracodawca dopilnuje, aby czynnik rakotwórczy, w miarę istnienia technicznych możliwości, był przetwarzany i używany w systemie zamkniętym.
3. Jeżeli, z przyczyn technicznych zastosowanie systemu zamkniętego jest niemożliwe, pracodawca dopilnuje, aby kontakt pracowników z czynnikami rakotwórczymi został jak najbardziej zmniejszony, w miarę istnienia technicznych możliwości.
4. Wszędzie tam, gdzie w użyciu jest czynnik rakotwórczy, pracodawca stosuje następujące środki:
  - a) ograniczenie ilości substancji rakotwórczej w miejscu pracy;

- b) utrzymanie na jak najniższym poziomie liczby pracowników, którzy mają lub istnieje prawdopodobieństwo że mają kontakt z czynnikami rakotwórczymi;
- c) zaprojektowanie takich procesów pracy i środków kontroli technicznej, które zlikwidują lub obniżą do minimum powstawanie czynników rakotwórczych w miejscu pracy;
- d) metody pozbywania się substancji rakotwórczych w miejscu ich powstawania, do miejscowego wyciągu lub do ogólnego systemu wentylacyjnego powinny być stosowne i zgodne z wymogami ochrony zdrowia i środowiska;
- e) wykorzystanie istniejących stosownych procedur pomiaru czynników rakotwórczych, szczególnie w celu wczesnego wykrywania nadmiernego zagrożenia powstałego w wyniku nieprzewidywalnego zdarzenia lub wypadku;
- f) zastosowania właściwych metod i procedur pracy;
- g) zbiorowe działania ochronne i/lub, tam gdzie nie można uniknąć kontaktu za pomocą innych środków, indywidualne działania ochronne;
- h) środki higieny, szczególnie regularne czyszczenie podłóg, ścian i innych powierzchni;
- i) informowanie pracowników;
- j) odgraniczenie miejsc zagrożonych i zastosowanie odpowiednich znaków ostrzegawczych, włącznie ze znakami „zakaz palenia” w miejscach, w których pracownicy mają lub istnieje prawdopodobieństwo że mają kontakt z czynnikami rakotwórczymi;
- k) nakreślenie planów działania w nagłych wypadkach, które mogą wyniknąć z nadmiernego kontaktu czynnikami rakotwórczymi;
- l) sposoby bezpiecznego przechowywania i transportu odpadów oraz postępowania z nimi, szczególnie poprzez zastosowanie szczelnie zamkniętych i wyraźnie oznakowanych pojemników;
- m) sposoby bezpiecznego gromadzenia, przechowywania i usuwania odpadów przez pracowników, włącznie z zastosowaniem szczelnie zamkniętych i wyraźnie oznakowanych pojemników.

## *Artykuł 6*

### Informowanie właściwych władz

Jeżeli wyniki oceny, o której mowa w art. 3 ust. 2 wykażą, że istnieje zagrożenie dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, pracodawcy udostępnią, na życzenie, właściwym władzom odpowiednie informacje na temat:

- a) działalności i/lub procesów przemysłowych, którymi się zajmują, włącznie z powodami, dla których wykorzystywane są czynniki rakotwórcze;
- b) ilości produkowanych lub wykorzystywanych substancji lub preparatów zawierających czynniki rakotwórcze;
- c) liczby pracowników, którzy mają kontakt z czynnikami rakotwórczymi;
- d) podjętych środków zapobiegawczych;
- e) typu używanego wyposażenia ochronnego;
- f) charakteru i stopnia kontaktu;
- g) przypadków zastąpienia.

### *Artykuł 7*

#### Nieprzewidziany kontakt z czynnikami rakotwórczymi

1. W razie zajścia nieprzewidywalnego zdarzenia lub wypadku, który może zajść w wyniku nadmiernego kontaktu z czynnikami rakotwórczymi, pracodawca zawiadomi o tym pracowników.

2. Do czasu przywrócenia normalnej sytuacji i usunięcia przyczyn występowania nadmiernego kontaktu z czynnikami rakotwórczymi:

- a) tylko tym pracownikom, którzy są niezbędni dla dokonania napraw i innych koniecznych prac, będzie wolno pracować na zagrożonym terenie;
- b) pracownicy ci będą wyposażeni w ubrania ochronne i indywidualny sprzęt ochrony dróg oddechowych, których muszą używać. Kontakt z czynnikami rakotwórczymi może nie być ciągły i konieczny czas jego trwania, dla każdego pracownika, powinien być jak najkrótszy.
- c) pracownikom bez środków ochronnych zabroni się wstępu na zagrożony teren.



## *Artykuł 8*

### Przewidywalny kontakt z czynnikami rakotwórczymi

1. W przypadku niektórych czynności takich jak konserwacja, kiedy można przewidzieć, że kontakt pracowników z czynnikami rakotwórczymi prawdopodobnie znacznie wzrośnie, i kiedy wykorzystano już wszystkie inne techniczne środki zapobiegawcze mające na celu zmniejszenie zagrożenia pracowników, pracodawca, po konsultacji z pracownikami i/lub z ich przedstawicielami w przedsiębiorstwie lub zakładzie, powinien ustalić, bez wpływu na odpowiedzialność pracodawcy, środki konieczne, aby możliwie jak najbardziej skrócić czas trwania kontaktu pracowników z czynnikami rakotwórczymi, a także dopilnować ochrony pracowników, w czasie wykonywania tych czynności.

Zgodnie z akapitem pierwszym, pracownicy, których to dotyczy, powinni być wyposażeni w ubrania ochronne i indywidualny sprzęt ochrony dróg oddechowych, których muszą używać tak długo jak długo utrzymuje się nadmierne zagrożenie; kontakt z czynnikami rakotwórczymi nie powinien być ciągły, konieczny czas jego trwania, dla każdego pracownika, powinien być jak najkrótszy.

2. Należy podjąć odpowiednie środki, aby teren, na którym wykonuje się czynności, o których mowa w akapicie pierwszym ust. 1, był wyraźnie oddzielony i oznaczony oraz dopilnować, za pomocą innych środków, aby osoby niepowołane nie miały wstępu na ten teren.

## *Artykuł 9*

### Wstęp na teren zagrożenia

Pracodawca powinien podjąć odpowiednie działania, aby upewnić się, że na terenach, na których mają miejsce czynności, w odniesieniu do których wyniki oceny, o której mowa w ust. 2 art. 3 wykazują istnienie zagrożenia dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, mieli wstęp wyłącznie ci pracownicy, którzy ze względu na swoją pracę lub obowiązki, muszą mieć tam wstęp.

## *Artykuł 10*

### Higiena i ochrona indywidualna

1. W przypadku wszystkich czynności, co do których zachodzi niebezpieczeństwo skażenia czynnikami rakotwórczymi, obowiązkiem pracodawcy będzie podjęcie działań w celu dopilnowania aby:

- a) pracownicy nie jedli, nie pili oraz nie palili na terenie, gdzie występuje niebezpieczeństwo skażenia czynnikami rakotwórczymi;
- b) pracownicy byli wyposażeni w odpowiednie ubrania ochronne lub w inne odpowiednie ubrania specjalne. Zapewniono oddzielne miejsca do przechowywania ubrań ochronnych i ubrań codziennych;
- c) zapewniono pracownikom stosowne i odpowiednie łazienki oraz urządzenia sanitarne;
- d) wyposażenie ochronne było odpowiednio przechowywane we właściwych i wyraźnie określonych miejscach. Aby było ono sprawdzane i czyszczone, w miarę możliwości przed, a obowiązkowo po, każdym użyciu. Aby uszkodzony sprzęt był naprawiony lub wymieniony przed dalszym użyciem.

2. Pracownicy nie mogą być obciążani kosztami tych działań.

### *Artykuł 11*

#### Informowanie i szkolenie pracowników

1. Pracodawca podejmie odpowiednie działania, aby zapewnić pracownikom i/lub ich przedstawicielom w przedsiębiorstwie lub zakładzie odpowiednie i wyczerpujące szkolenie na podstawie wszystkich dostępnych informacji, szczególnie w postaci informacji i instrukcji dotyczących:

- a) potencjalnego zagrożenia zdrowia, z uwzględnieniem dodatkowego ryzyka wynikającego z palenia tytoniu;
- b) środków, które należy podjąć w celu zapobiegania kontaktowi z czynnikami rakotwórczymi;
- c) wymogów higieny;
- d) używania sprzętu i ubrań ochronnych;
- e) kroków, które powinni podjąć pracownicy, wliczając ratowników, w razie zagrożenia lub w celu zapobiegania zagrożeniu;

Szkolenie będzie:

- uaktualniane, tak aby brać pod uwagę nowe lub zmienione zagrożenia,

oraz

- w razie potrzeby, okresowo powtarzane.

2. Pracodawcy zawiadomią pracowników o urządzeniach i wchodzących w ich skład pojemnikach zawierających substancje rakotwórcze oraz dopilnują, aby wszystkie pojemniki, opakowania i urządzenia zawierające substancje rakotwórcze były wyraźnie i czytelnie oznakowane, oraz aby umieszczono na nich wyraźnie widoczne znaki ostrzegawcze.

## *Artykuł 12*

### Informowanie pracowników

Odpowiednie działania zostaną podjęte, aby upewnić się, że:

a) pracownicy i/lub wszyscy ich przedstawiciele w przedsiębiorstwie lub zakładzie mogą sprawdzić, czy niniejsza dyrektywa jest stosowana, i że mogą uczestniczyć w jej realizacji, szczególnie w odniesieniu do:

i) skutków, jakie dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników będzie miał wybór, noszenie i używanie sprzętu oraz ubrań ochronnych, bez wpływu na odpowiedzialność pracodawcy za określenie skuteczności sprzętu i ubrań ochronnych;

ii) działań ustalonych przez pracodawcę, o których mowa w art. 8 ust. akapit pierwszy, bez wpływu na odpowiedzialność pracodawcy za ustalenie takich działań;

b) pracownicy i/lub wszyscy ich przedstawiciele w przedsiębiorstwie lub zakładzie zostaną natychmiast poinformowani o przypadkach nadmiernego kontaktu z czynnikami rakotwórczymi, włącznie z tymi, o których mowa w art. 8, o ich przyczynach i o działaniach podjętych lub tych, które zostaną podjęte, dla przywrócenia normalnej sytuacji;

c) pracodawca będzie prowadzić aktualny spis pracowników zajmujących się czynnościami, w odniesieniu do których wyniki oceny, o której mowa w art. 3 ust. 2, wykazują istnienie zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracowników, wykazujący, w miarę istniejących informacji, kontakt z czynnikami rakotwórczymi, na jaki byli narażeni;

d) lekarz i/lub właściwe władze, a także wszystkie inne osoby odpowiedzialne za zdrowie i bezpieczeństwo w miejscu pracy będą miały dostęp do spisu, o którym mowa w pkt c;

e) każdy pracownik będzie miał dostęp do tych informacji, zawartych w spisie, które go osobiście dotyczą;

f) pracownicy i/lub wszyscy ich przedstawiciele w przedsiębiorstwie lub zakładzie będą mieli dostęp do zbiorowej anonimowej informacji.

### *Artykuł 13*

#### Konsultacje i udział pracowników

Konsultacje i udział pracowników i/lub ich przedstawicieli w sprawach objętych niniejszą dyrektywą, włącznie z załącznikami do niej, powinny być zgodne z art. 11 dyrektywy 89/391/EWG.

### **SEKCJA 3**

#### **PRZEPISY RÓŻNE**

### *Artykuł 14*

#### Kontrola zdrowia

1. Państwa członkowskie ustanowią, zgodnie z wewnętrznymi przepisami i/lub procedurami, ustaleniami, w celu przeprowadzania odpowiedniej kontroli zdrowia pracowników, co do których wyniki oceny, o której mowa w art. 3 ust. 2, wykazują istnienie zagrożenia dla ich zdrowia lub bezpieczeństwa.

2. Ustalenia, o których mowa w ust. 1, zapewnią, że każdy pracownik będzie mógł zostać poddany, w razie potrzeby, odpowiedniej kontroli zdrowia:

- przed kontaktem z czynnikami rakotwórczymi,
- w regularnych odstępach czasu po nim.

Ustalenia te powinny bezpośrednio pozwolić na zastosowanie środków zdrowotnych, zarówno indywidualnie jak i w miejscu pracy.

3. W przypadku stwierdzenia, że pracownik cierpi na zaburzenia, co do których można podejrzewać, że są wynikiem kontaktu z czynnikami rakotwórczymi, lekarz lub właściwe władze odpowiedzialne za kontrolę zdrowia pracowników mogą zażądać, aby inni pracownicy, którzy mieli podobny kontakt z czynnikami rakotwórczymi, zostali poddani kontroli zdrowia.

W takim przypadku należy przeprowadzić ponowną ocenę zagrożenia kontaktem z czynnikami rakotwórczymi zgodnie z art. 3 ust. 2.

4. W razie przeprowadzania kontroli zdrowia, należy prowadzić indywidualne rejestry medyczne, a lekarz lub właściwe władze odpowiedzialne za kontrolę zdrowia zaproponują działania ochronne lub zapobiegawcze w stosunku do poszczególnych pracowników.

5. Pracownikom należy udzielić informacji i porady na temat kontroli zdrowia, której mogą zostać poddani po zakończeniu okresu kontaktu z czynnikami rakotwórczymi.

6. Zgodnie z przepisami i/lub procedurami wewnętrznymi:

- pracownicy będą mieli dostęp do wyników kontroli zdrowia, które ich dotyczą,

- zainteresowani pracownicy i pracodawca mogą zwrócić się o przegląd wyników kontroli zdrowia.

7. Praktyczne zalecenia na temat kontroli zdrowia pracowników podane są w zał. 2.

8. Wszystkie przypadki zachorowania na nowotwory, uznane, zgodnie z przepisami i/lub procedurami wewnętrznymi, za wynik kontaktu z czynnikami rakotwórczymi w miejscu pracy, zostaną zgłoszone właściwym władzom.

### *Artykuł 15*

#### Prowadzenie rejestrów

1. Spis, o którym mowa w artykule 12 lit. c), oraz rejestry medyczne, o których mowa w art.14 ust. 4, powinny być prowadzone przez co najmniej 40 lat po zakończeniu okresu kontaktu z czynnikami rakotwórczymi, zgodnie z przepisami i/lub procedurami wewnętrznymi.

2. Dokumenty te będą udostępnione właściwym władzom, w przypadku gdy przedsiębiorstwo zaprzestanie działalności, zgodnie z przepisami i/lub procedurami wewnętrznymi.

## *Artykuł 16*

### Wartości graniczne

1. Zgodnie z procedurami ustalonymi w art.118a Traktatu, Rada ustali wartości graniczne w dyrektywach, na podstawie dostępnych informacji, włącznie z danymi naukowymi i technicznymi, w odniesieniu do wszystkich tych czynników rakotwórczych, co do których jest to możliwe oraz, w miarę potrzeby, ustali inne bezpośrednio odnoszące się przepisy.
2. Wartości graniczne i inne bezpośrednio odnoszące się przepisy będą ustalone w zał. 3.

## *Artykuł 17*

### Załączniki

1. Zał. 1 i 3 mogą być zmienione wyłącznie w zgodzie z procedurą ustaloną w art. 118a Traktatu.
2. Poprawki do zał. 2 o czysto technicznym charakterze, wynikające z postępu technicznego, zmiany w przepisach międzynarodowych, oraz uściślenia i nowe odkrycia w zakresie wiedzy o czynnikach rakotwórczych, będą przyjmowane zgodnie z procedurą ustaloną w art. 17 dyrektywy 89/391/EWG.

## *Artykuł 18*

### Wykorzystywanie danych

Komisja będzie miała dostęp do sposobu wykorzystywania informacji, o których mowa w art. 14 ust. 8, przez właściwe władze krajowe.

## *Artykuł 19*

### Ustalenia końcowe

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne konieczne do wdrożenia niniejszej dyrektywy nie później niż do 31 grudnia 1992 r.

Jeżeli dyrektywy 67/548/EWG lub 88/379/EWG zostaną zmienione przez dyrektywy zmieniające po notyfikacji niniejszej dyrektywy w odniesieniu do substancji i preparatów, o których mowa w art. 2 lit. a) i b), państwa członkowskie wprowadzą w życie ustawy, rozporządzenia i przepisy administracyjne konieczne do wdrożenia zmian do przepisów, o których mowa w akapicie pierwszym, w terminach ustalonych na wprowadzenie tych dyrektyw zmieniających.

Państwa członkowskie bezzwłocznie powiadomią Komisję o wprowadzeniu w życie przepisów, o których mowa w tym punkcie.

2. Państwa członkowskie przekażą Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych na podstawie niniejszą dyrektywą.

#### *Artykuł 20*

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w Luksemburgu, dnia 28 czerwca 1990 r.

*W imieniu Rady*  
M.GEORGE GAN-QUINN  
*Przewodniczący*

## **ZAŁĄCZNIK 1**

Spis substancji, preparatów i procesów (art. 2 lit.a))

1. Produkcja auraminy.
2. Praca, w czasie której dochodzi do kontaktu z aromatycznymi policyklicznymi węglowodorami znajdującymi się w sadzy węglowej, smole, paku, dymie lub pyle.
3. Praca, w czasie której dochodzi do kontaktu z pyłami, dymem i aerozolami powstałymi podczas wypalania i elektrycznego rafinowania surówek miedziowo-niklowych.
4. Silno kwasowe procesy zachodzące przy produkcji alkoholu izopropylowego.



## **ZAŁĄCZNIK 2**

Praktyczne zalecenia na temat kontroli zdrowia pracowników (art. 14 ust. 7)

1. Lekarz i/lub właściwe władze odpowiedzialne za kontrolę zdrowia pracowników, którzy mają kontakt z czynnikami rakotwórczymi, muszą być zaznajomieni z warunkami i okolicznościami takiego kontaktu u poszczególnych pracowników.

2. Kontrola zdrowia pracowników musi być przeprowadzana zgodnie z zasadami i praktykami medycyny pracy; musi ona obejmować następujące środki:

- prowadzenie rejestru danych o medycznej i zawodowej przeszłości pracownika,

- osobisty wywiad,

- w razie potrzeby, stosowanie kontroli biologicznej, a także wykrywanie wczesnych i odwracalnych skutków.

W stosunku do pracowników objętych kontrolą zdrowia możliwe będzie postanowienie o dalszych badaniach, w świetle najnowszej wiedzy z zakresu medycyny pracy.

### **ZAŁĄCZNIK 3**

Wartości graniczne i inne bezpośrednio związane przepisy (art.16)

A. Wartości graniczne

p.m.

B. Inne bezpośrednio związane przepisy

p.m.

**DYREKTYWA 2000/54/EC PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO ORAZ RADY EUROPEJSKIEJ  
z dnia 18 września 2000**

**dotycząca ochrony pracowników przed ryzyka związanym z ekspozycją na czynniki biologiczne w miejscu pracy**

**(siódma niezależna dyrektywa w rozumieniu Artykułu 16(1) Dyrektywy 89/391/EEC)**

PARLAMANET EUROPEJSKI ORAZ RADA  
EUROPEJSKA,

Na podstawie Układu ustanawiającego Wspólnoty Europejskiej, a w szczególności Artykułu 137, jak również

W odniesieniu do propozycji Komisji, oraz

Opinii Komitetu Socjalno-Ekonomicznego<sup>1</sup>,

Po konsultacjach z Komitetem ds. Regionów,

Działając w zgodzie z procedurą zawartą w Artykule 251 Układu<sup>2</sup>,

ustala się co następuje:

- (1) Dyrektywa Rady 90/679/EEC z dnia 26 listopada 1990 w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z ekspozycją na czynniki biologiczne w miejscu pracy (siódma niezależna Dyrektywa w rozumieniu Artykułu 89/391/EEC<sup>3</sup> została zasadniczo zmieniona w trakcie wprowadzania kolejnych zmian<sup>4</sup>. Dla celów objaśnienia i uzasadnienia ta Dyrektywa powinna być skodyfikowana.
- (2) Zgodność z minimalnymi wymaganiami stawianymi w celu zagwarantowania wyższego standardu bezpieczeństwa oraz ochrony zdrowia z uwzględnieniem ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z ekspozycją na czynniki ryzyka jest istotne dla zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.
- (3) Niniejsza Dyrektywa jest niezależną Dyrektywą w rozumieniu Artykułu 16(1) Dyrektywy Rady Europejskiej 89/391/EEC z dnia 12 czerwca 1989 w sprawie wprowadzenia systemu indukującego poprawę bezpieczeństwa i ochrony

- (4) Dokładniejszą informację na temat ryzyka związanego z ekspozycją na czynniki biologiczne można uzyskać poprzez gromadzenie danych na ten temat.
- (5) Lista i sposób klasyfikowania czynników biologicznych powinny być regularnie sprawdzane i poddawane weryfikacji w oparciu o najnowsze badania naukowe.
- (6) W odniesieniu do pewnych czynników biologicznych należy przedstawić wszystkie dodatkowe dane niezbędne do ich sklasyfikowania.
- (7) Pracodawca powinien uwzględniać wszystkie najnowsze osiągnięcia technologiczne w celu utrzymania na najwyższym poziomie warunków bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników poddanych ekspozycji na działanie czynników biologicznych.
- (8) W celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników poddanych ekspozycji na czynniki biologiczne powinny zostać podjęte odpowiednie środki prewencyjne.
- (9) Niniejsza Dyrektywa wyraża praktyczny aspekt realizacji społecznego wymiaru rynku lokalnego.
- (10) Zgodnie z Decyzją Rady 74/325/EEC<sup>6</sup>, Komisja powinna konsultować się z Komitetem Doradczym ds. Bezpieczeństwa, Higieny i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy w przypadku przedstawienia nowych propozycji w tym zakresie. Przy formułowaniu projektu tej Dyrektywy Rady zasięgano również konsultacji Komitetu Doradczego.
- (11) Dyrektywa nie koliduje z wymaganiami Państw Członkowskich w zakresie terminów wdrożenia zmian, które są określone w Aneksie VIII, Część B.

<sup>1</sup> OJ 75, 15.3.2000, str. 15

<sup>2</sup> Opinia Parlamentu Europejskiego z 13 czerwca 2000 (dotychczas nie opublikowana w Oficjalnym Dzienniku) oraz Decyzja z dnia 17 czerwca 2000.

<sup>3</sup> OJ (Official Journal) 374, 31.12.1990, str 1. Dyrektywa po wprowadzeniu zmian przez Dyrektywę Komisji 97/65/EC (OJ L 335, 6.12.1997, str 17)

<sup>4</sup> patrz Annex VIII, część A

<sup>5</sup> OJ L 183, 29.6.1989, str 1

<sup>6</sup> OJ 185, 9.7.1974, str 15 Decyzja po wprowadzeniu ostatnich zmian do 1994 r. Akt Przyjęcia.

## DYREKTYWA ZATWIERDZONA

## ROZDZIAŁ 1

## ZAŁOŻENIA OGÓLNE

## Artykuł 1

## Cel

1. Dyrektywa ma na celu ochronę pracowników przed zagrożeniem zdrowia i bezpieczeństwa, łącznie z działaniami mającymi na celu zapobieżenie wystąpienia zagrożenia powstającego lub mogącego powstać w wyniku ekspozycji na czynniki biologiczne w miejscu pracy.

Wytycza ona poszczególne minimalne wymagania w tej dziedzinie.

2. Dyrektywa 89/391/EEC odnosi się w pełni do całego zakresu określonego w paragrafie 1, i nie koliduje z bardziej szczegółowymi wytycznymi zawartymi w tej Dyrektywie.
3. Dyrektywa jest niezależna od Dyrektywy Rady 90/219/EEC<sup>1</sup> oraz Dyrektywy Rady 90/220/EEC<sup>2</sup>.

## Artykuł 2

## Definicje

Dla celów niniejszej Dyrektywy:

- (a) pojęcie „czynniki biologiczne” oznacza drobnoustroje, włącznie z modyfikowanymi genetycznie, hodowle komórkowe i wewnętrzne pasożyty ludzkie, mogące być przyczyną infekcji, reakcji alergicznej lub zatrucia;
- (b) pojęcie „drobnoustroje” oznacza komórkowe i bezkomórkowe mikroorganizmy, zdolne do replikacji lub przenoszenia materiału genetycznego;
- (c) pojęcie „hodowle komórkowe” oznacza hodowlę *in-vitro* komórek pochodzących z organizmów wielokomórkowych.

<sup>1</sup> Dyrektywa Rady 90/219/EEC z dnia 23 kwietnia 1990 dotycząca zastosowania drobnoustrojów modyfikowanych genetycznie (OJ L 117, 8.5.1990, str 1). Dyrektywa została zmieniona przez Dyrektywę 98/81/EC (OJ L 330, 5.12.1998, str 13).

<sup>2</sup> Dyrektywa Rady 90/220/EEC z dnia 23 kwietnia 1990 na temat celowego wypuszczania do środowiska mikroorganizmów genetycznie modyfikowanych (OJ L 117, 8.5.1990 str. 15). Tak jak ostatnio zmieniono przez Dyrektywę 97/35/EC (OJ L, 169, 27.6.1997, str 72).

„Czynniki biologiczne” należy sklasyfikować w czterech grupach ryzyka zgodnie z reprezentowanym poziomem ryzyka zakażenia.

1. czynniki biologiczne należące do grupy 1 nie wywołują schorzeń u ludzi;
2. czynniki biologiczne należące do grupy 2 mogą wywoływać schorzenia u ludzi oraz stanowić zagrożenie dla pracowników; prawdopodobieństwo szerzenia się wśród populacji jest niskie; istnieją dostępne metody skutecznej profilaktyki lub leczenia;
3. czynniki biologiczne należące do grupy 3 wywołują ciężkie schorzenia u ludzi i stanowią poważne zagrożenie dla pracowników; istnieje ryzyko szerzenia się w populacji, lecz istnieje zwykle skuteczna profilaktyka lub leczenie;
4. czynniki biologiczne należące do grupy 4 wywołują ciężkie schorzenia u ludzi i stanowią poważne zagrożenie dla pracowników; istnieje wysokie ryzyko szerzenia się w populacji, i nie jest dostępna zwykle skuteczna profilaktyka ani leczenie.

## Artykuł 3

## Zakres – Określenie i ocena ryzyka

1. Niniejsza Dyrektywa dotyczy czynności, podczas których pracownicy w trakcie wykonywania pracy są lub mogą być potencjalnie ekspozowani na działanie czynników biologicznych.
2. W przypadku jakiegokolwiek czynności mogącej stwarzać ryzyko wystąpienia ekspozycji na czynniki biologiczne, należy określić charakter, stopień oraz czas trwania ekspozycji pracownika w celu oceny stopnia zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownika oraz określenia koniecznych środków ostrożności.

W przypadku jakiegokolwiek czynności wiążących się z ekspozycją na kilka grup czynników biologicznych, ryzyko powinno być określone na podstawie zagrożeń wywoływanych przez wszystkie obecne szkodliwe czynniki biologiczne.

Ocena powinna być okresowo weryfikowana oraz przeprowadzana w każdej sytuacji zmiany warunków, która to zmiana może mieć wpływ na ekspozycje pracowników na działanie czynników biologicznych.

Pracodawca powinien, na żądanie kompetentnych organów przedstawić dane na podstawie których przeprowadzono ocenę.

3. Ocenę, o której mowa w paragrafie 2 należy przeprowadzić na podstawie wszystkich dostępnych informacji z uwzględnieniem:

- (a) klasyfikacji czynników biologicznych mogących wywoływać lub wywołujących schorzenia u ludzi, o czym mowa w Artykule 18;
- (b) rekomendacji kompetentnych władz wskazujących na konieczność kontroli czynników biologicznych w celu ochrony zdrowia pracowników, jeżeli w trakcie wykonywania pracy mogą lub są oni narażeni na działanie takich czynników biologicznych;
- (c) informacji na temat schorzeń, które mogą wystąpić w wyniku pracy wykonywanej przez pracownika;
- (d) potencjalne działanie alergizujące lub toksyczne występujące jako wynik wykonywanej przez pracownika pracy;
- (e) informacji na temat schorzeń na które cierpi pracownik i które znajdują się w bezpośrednim związku z wykonywaną pracą.

#### *Artykuł 4*

#### **Stosowanie różnych Artykułów w odniesieniu do oceny ryzyka**

1. Jeżeli w wyniku oceny, o której mowa w Artykule 3 stwierdzono występowanie ekspozycji i/lub potencjalnej ekspozycji na czynnik biologiczny grupy 1, bez stwierdzenia ryzyka zdrowotnego dla pracowników wówczas Artykuły 5 do 17 oraz 19 nie mają odniesienia.

Jakkolwiek, punkt 1 Aneksu VI powinien być uwzględniany.

2. Jeżeli w wyniku oceny, o której mowa w Artykule 3 wykazano, że pomimo braku świadomych czynności pracowniczych związanych ze stosowaniem lub kontaktem z czynnikami biologicznymi, pracownicy mogą być poddani ekspozycji na czynniki biologiczne, jak również w trakcie prac, których lista znajduje się w Annexie I, wówczas Artykuły 5,7,8,10,11,12,13, oraz 14 mają odniesienie, chyba że ocena, o której mowa w Artykule 13 wskazuje na brak konieczności ich zastosowania.

## ROZDZIAŁ II

### ZOBOWIĄZANIA PRACODAWCY

#### *Artykuł 5*

#### **Zamiana**

Jeżeli tryb pracy na to pozwala pracodawca powinien unikać stosowania szkodliwych czynników biologicznych, poprzez wymianę na inne czynniki biologiczne, które w danych warunkach użytkowania nie stanowią zagrożenia lub gdy ryzyko dla zdrowia pracowników jest niższe, w przypadkach gdzie ma to zastosowanie, z uwzględnieniem aktualnego stanu wiedzy w tej dziedzinie.

#### *Artykuł 6*

#### **Redukcja ryzyka**

1. Jeżeli w wyniku oceny, o której mowa w Artykule 3 stwierdzono wystąpienie ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, wówczas należy podjąć działania prewencyjne.
2. Tam, gdzie jest to praktycznie możliwe, z uwzględnieniem czynności oraz oceny ryzyka o której mowa w Artykule 3, w celu zapewnienia właściwej ochrony zdrowia i bezpieczeństwa narażonych pracowników ryzyko ekspozycji należy zmniejszyć do najniższego możliwego poziomu w szczególności stosując następujące procedury, które powinny być podjęte w świetle rezultatów przeprowadzonej oceny, o której mowa w Artykule 3:

- (a) utrzymywanie jak najniższej liczby pracowników ekspozowanych lub narażonych na ekspozycję;
- (b) specjalne zaprojektowanie trybu pracy oraz technicznych środków ostrożności w celu uniknięcia lub zminimalizowania rozprzestrzeniania się czynników biologicznych w miejscu pracy,
- (c) stworzenie systemu ochrony grupowej i/lub gdzie z wielu powodów nie można uniknąć ekspozycji, zastosowanie indywidualnych środków ostrożności;
- (d) wyposażenie w środki higieniczne zgodne z celami ochrony lub redukujące ryzyko przypadkowego przeniesienia bądź uwolnienia czynnika biologicznego poza miejsce pracy.
- (e) stosowanie specjalnego oznakowania ryzyka skażenia biologicznego (oznaczenie znajduje się w Aneksie II) oraz innych istotnych oznaczeń.
- (f) tworzenie planów postępowania w razie wypadków z udziałem czynników biologicznych
- (g) przeprowadzanie testów, tam gdzie jest to konieczne i technicznie możliwe, stwierdzających obecność czynników

biologicznych stosowanych w pracy w ilościach przewyższających podstawowy poziom bezpieczeństwa;

- (h) sposoby bezpiecznego pobierania, składowania oraz usuwania materiałów, łącznie z zastosowaniem bezpiecznych i jednorazowych pojemników, po wcześniejszym przygotowaniu, tam gdzie ma to zastosowanie;
- (i) organizowanie bezpiecznego użytkowania i transportu czynników biologicznych w obrębie miejsca pracy.

#### Artukul 7

#### Informacja dla kompetentnych władz

1. Jeżeli w wyniku oceny o której mowa w Artykule 3 stwierdzono występowanie ryzyka dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, pracodawca powinien na żądanie kompetentnych władz przedstawić następujące informacje:
  - (a) wyniki przeprowadzonej oceny;
  - (b) wykaz czynności, podczas których pracownik jest lub może być poddany ekspozycji na działanie czynników biologicznych;
  - (c) liczba pracowników poddanych ekspozycji;
  - (d) nazwisko i kwalifikacje osoby odpowiedzialnej za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy;
  - (e) podjęte środki prewencji i ostrożności, łącznie ze stosowanymi procedurami i metodami pracy;
  - (f) plan awaryjny dla ochrony pracowników przed ekspozycją na czynniki biologiczne grupy 3 i 4, w wyniku której może dojść do utraty zdrowia;
2. Pracodawca jest zobowiązany do uprzedniego poinformowania kompetentnych władz o każdym wypadku lub incydencie, który może spowodować rozprzestrzenienie się czynnika biologicznego mogącego wywołać ciężką infekcję u ludzi i/bądź chorobę u ludzi.
3. Lista, o której mowa w Artykule 11 oraz obserwacje medyczne, o których mowa w Artykule 14 powinny być dostępne dla kompetentnych władz w przypadkach zawieszenia działalności jednostki, zgodnie z prawodawstwem i/lub praktyką danego państwa.

#### Artykul 8

#### Higiena i ochrona indywidualna

1. W przypadku wszystkich czynności związanych z ryzykiem dla zdrowia i bezpieczeństwa w wyniku wykonywanej pracy z czynnikami biologicznymi, pracodawca jest zobowiązany do podjęcia odpowiednich środków ostrożności:
  - (a) pracownicy nie mogą jeść ani pić w miejscu pracy, oraz w miejscach gdzie istnieje ryzyko skażenia materiałem biologicznym;
  - (b) pracownicy powinni być wyposażeni w ubiór roboczy lub też inną odpowiednią, specjalną odzież ochronną;
  - (c) pracownicy powinni mieć do dyspozycji odpowiednie i właściwe przybory toaletowe, jak na przykład płyn do przemywania oczu lub środki odkażające skórę;
  - (d) każde niezbędne wyposażenie ochronne jest:
    - odpowiednio składowane w określonym miejscu,
    - jeżeli to możliwe, uprzednio jak i po użyciu jest sprawdzone i oczyszczone, każdorazowo,
    - naprawione, w przypadku usterki, lub wymienione przed następnym użyciem;
  - (e) ustalone są procedury pobierania, postępowania i przetwarzania próbek materiału pochodzenia ludzkiego bądź zwierzęcego.
2. Strój roboczy oraz wyposażenie ochronne, wraz ze odzieżą ochronną określoną w paragrafie 1, które mogą ulec skażeniu przez czynniki biologiczne, muszą zostać pozostawione podczas opuszczania stanowiska pracy i przed podjęciem środków określonych w drugim podparagrafie, oraz przechowywane oddzielnie od innych ubrań.
 

Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia, że strój roboczy oraz wyposażenie ochronne zostały odkażone i oczyszczone lub, w razie konieczności, zniszczone.
3. Pracownicy nie mogą być obciążani kosztami poniesionymi na skutek podjęcia środków ostrożności określonych w paragrafach 1 i 2.

*Artykuł 9***Informacja oraz szkolenie pracowników**

1. Pracodawca powinien podjąć odpowiednie kroki w celu zapewnienia pracownikom i/lub dowolnemu przedstawicieli pracowników w miejscu zatrudnienia lub zarządzie pełnego i właściwego szkolenia, opartego o najaktualniejsze informacje z danej dziedziny, a w szczególności zawierające informacje i instrukcje na temat:
  - (a) potencjalnego ryzyka zdrowotnego;
  - (b) środków ostrożności, które należy podjąć w celu zapobieżenia ekspozycji;
  - (c) wymagań higieny;
  - (d) noszenia odzieży roboczej oraz stosowania wyposażenia ochronnego ;
  - (e) kroków, które pracownicy powinni podjąć w razie incydentu lub dla zapobieżenia jego wystąpieniu;
2. Szkolenie powinno:
  - (a) zostać przeprowadzone przed podjęciem pracy z czynnikami biologicznymi,
  - (b) być modyfikowane w przypadku nowego lub zmiany stopnia dotychczasowego ryzyka oraz
  - (c) być powtarzane okresowo, w razie konieczności.

*Artykuł 10***Informowanie pracownika w szczególnych sytuacjach**

1. Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom pisemnej instrukcji w miejscu pracy, oraz tam gdzie ma to zastosowanie, do umieszczenia uwag, które powinny informować choć w minimalnym zakresie o postępowaniu w razie:
  - (a) poważnego wypadku lub incydentu w związku ze stosowaniem czynnika biologicznego;
  - (b) pracy z czynnikami biologicznymi grupy 4.
2. Pracownik powinien niezwłocznie zgłosić każdy wypadek lub incydent z udziałem czynnika biologicznego przełożonemu lub osobie odpowiedzialnej za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w miejscu pracy.
3. Pracodawca winien jest niezwłocznie poinformować pracowników lub przedstawicieli pracowników o każdym wypadku lub incydencie, w trakcie którego mogło dojść do uwolnienia czynnika biologicznego mogącego być przyczyną

ciężkiego zakażenia i/lub choroby. Dodatkowo, pracodawca jest zobowiązany w razie poważnego wypadku lub incydentu poinformować tak szybko jak to jest możliwe pracowników i/lub przedstawicieli pracowników w miejscu zatrudnienia lub zarządzie, o przyczynach zdarzenia oraz podjętych i proponowanych działaniach mających na celu opanowanie sytuacji.

4. Każdy pracownik powinien mieć dostęp do informacji na temat listy, o której mowa w Artykule 11, która dotyczy go osobiście.
5. Pracownicy oraz/lub przedstawiciele pracowników w miejscu pracy lub w zarządzie mają prawo dostępu do anonimowych opinii zbiorowych.
6. Pracodawca powinien zapewnić pracownikom i/lub ich reprezentantom na ich żądanie, informację zawartą w Artykule 7(1).

*Artykuł 11***Lista pracowników poddanych ekspozycji**

1. Pracodawca powinien posiadać listę pracowników, którzy narażeni są na ekspozycję czynników biologicznych grupy 3 i 4, z wyszczególnieniem rodzaju wykonywanej pracy oraz, gdy to możliwe, czynnika biologicznego, na który pracownik może zostać ekspozowany, jak również zapisy ekspozycji, wypadków oraz incydentów, tam gdzie ma to zastosowanie.
2. Lista, o której mowa w paragrafie 1 winna być przechowywana przez okres 10 lat od momentu zakończenia ekspozycji, zgodnie z prawodawstwem i praktyką danego państwa.

W przypadku niżej wymienionych ekspozycji mogących być przyczyną infekcji tj:

- (a) ekspozycje na czynniki biologiczne wywołujące zakażenie przetrwałe lub latentne;
- (b) ekspozycje wywołujące infekcje, które w świetle obecnej wiedzy są niemożliwe do zdiagnozowania, aż do ujawnienia choroby po wielu latach;
- (c) ekspozycje na czynniki biologiczne o wyjątkowo długim okresie inkubacji do wystąpienia pierwszych objawów choroby;
- (d) ekspozycje na czynniki biologiczne, które prowadzą do choroby, która odnawia się przez długi okres czasu mimo prowadzonego leczenia lub,

- (e) ekspozycje wywołujące infekcje, o dalekosiężnych skutkach zdrowotnych,

lista powinna być przechowywana przez dłuższy okres 40 lat od momentu ostatniej znanej ekspozycji.

3. Lekarz, o którym mowa w Artykule 14 i/lub przedstawiciel kompetentnych władz ds. ochrony zdrowia i bezpieczeństwa w pracy lub inna osoba odpowiedzialna za ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracy, posiadają pełny dostęp do listy określonej w paragrafie 1.

#### *Artykuł 12*

##### **Konsultacje i udział pracowników**

Konsultacja i współpraca z pracownikami i/lub ich przedstawicielami w sprawach określonych zakresem niniejszej Dyrektywy powinna być prowadzona w myśl Artykułu 11 Dyrektywy 89/391/EEC.

#### *Artykuł 13*

##### **Powiadomienie kompetentnych władz**

1. Uprzednie powiadomienie powinno zostać przedstawione kompetentnym władzom w przypadku pierwszorazowego zastosowania:

- (a) czynników biologicznych grupy 2
- (b) czynników biologicznych grupy 3
- (c) czynników biologicznych grupy 4.

Powiadomienie należy przedstawić z wyprzedzeniem przynajmniej 30 dni do rozpoczęcia pracy.

Uwzględniając paragraf 2, wcześniejsze powiadomienie jest konieczne również w przypadku pierwszorazowego stosowania każdego następnego czynnika grupy 4 lub każdego nowego czynnika grupy 3, jeżeli pracodawca samodzielnie klasyfikuje przynależność czynnika biologicznego.

2. Laboratoria świadczące usługi diagnostyczne w związku z czynnikami grupy 4 są zobowiązane to przedstawienia jedynie początkowego powiadomienia intencyjnego.

3. Ponowne powiadomienie należy zgłosić również gdy zaszły zmiany trybu i procedur wykonywanej pracy istotne dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, które sprawiają, że poprzednie powiadomienie staje się nieaktualne.

4. Powiadomienie, o którym mowa w paragrafach 1, 2 i 3 musi zawierać:

- (a) dane personalne i adres osoby składającej powiadomienie i/lub osób odpowiedzialnych;
- (b) nazwisko i kwalifikacje osoby odpowiedzialnej za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia w pracy;
- (c) rezultaty oceny, o której mowa w Artykule 3;
- (d) gatunki czynnika biologicznego;
- (e) podjęte środki ostrożności i ochrony.

#### ROZDZIAŁ III

##### **PRZEPISY DODATKOWE**

#### *Artykuł 14*

##### **Kontrola zdrowotna**

1. Państwa Członkowskie powinny ustanowić, w zgodzie z lokalnymi przepisami i praktyką, system kontroli zdrowotnych pracowników, dla których w wyniku oceny, o której mowa w Artykule 3 stwierdzono występowanie ryzyka dla zdrowia lub bezpieczeństwa.
2. Działania, o których mowa w paragrafie 1 powinny zostać przeprowadzone tak by każdy pracownik, tam gdzie ma to zastosowanie, został poddany odpowiedniej kontroli zdrowotnej.
- (a) przed ekspozycją;
  - (b) w regularnych odstępach czasowych od chwili pierwszej ekspozycji.

Postanowienia te powinny być sformułowane w taki sposób, aby możliwe było bezpośrednie wdrożenie środków higieny pracy oraz indywidualnych środków ochronnych.

3. Ocena, o której mowa w Artykule 3 wyłącza pracowników, w których pracy wymagane jest podjęcie szczególnych środków ostrożności.

Tam gdzie jest to konieczne, należy umożliwić szczepienie wśród pracowników, którzy dotychczas nie zostali immunizowani na czynniki biologiczne, na które byli na pewno lub prawdopodobnie wystawieni.

W przypadku przeprowadzenia przez pracodawcę akcji szczepień, należy wziąć pod uwagę rekomendowany kodeks praktyki ustanowiony w Aneksie VII.



Jeżeli zostanie stwierdzone, że pracownik cierpi na zakażenie i/lub chorobę, która może być wynikiem ekspozycji, wówczas lekarz lub przedstawiciel kompetentnych władz odpowiedzialny za kontrolę zdrowotną pracowników powinien zaproponować przeprowadzenie takiej kontroli pozostałym pracownikom, poddanym podobnej ekspozycji.

W tym przypadku należy przeprowadzić ponowną ocenę ryzyka ekspozycji zgodnie z Artykułem 3.

4. W przypadku przeprowadzenia kontroli zdrowotnej, dane uzyskane podczas badań medycznych poszczególnych pracowników powinny być przechowywane przez okres przynajmniej 10 lat od zakończenia ekspozycji, zgodnie z ustawodawstwem i praktyką danego kraju.

W wyjątkowych sytuacjach określonych w Artykule 11(2) drugi podparagraf, indywidualne dane medyczne powinny być przechowywane przed odpowiednio dłuższy czas, aż do 40 lat od momentu zakończenia ekspozycji.

5. Lekarz lub osoba odpowiedzialna za kontrolę zdrowotną proponuje rodzaj środków ochrony lub ostrożności które powinny być podjęte w odniesieniu do poszczególnych pracowników.
6. Pracownikom należy zapewnić pełną informację oraz poradnictwo na temat kontroli zdrowotnej, która może być przeprowadzona po zakończeniu ekspozycji.
7. W zgodzie z prawodawstwem i/lub praktyką danego kraju:
  - (a) pracownicy powinni mieć dostęp do swoich wyników kontroli zdrowotnej, oraz
  - (b) zainteresowani pracownicy lub pracodawcą mogą wymagać prawa wglądu do wszystkich wyników kontroli zdrowotnej.
8. Praktyczne rekomendacje dla kontroli zdrowotnej pracowników są zawarte w Aneksie IV.
9. Wszystkie przypadki zgonów lub zachorowań potwierdzone, zgodnie z prawodawstwem lub/i praktyką danego kraju jako związane bezpośrednio z zawodową ekspozycją na czynniki biologiczne należy zgłosić do kompetentnych władz.

#### Artykuł 15

##### **Jednostki opieki medycznej i weterynaryjnej inne niż laboratoria diagnostyczne.**

1. Dla przeprowadzenia oceny, o której mowa w Artykule 3, należy szczególną uwagę zwrócić na:
  - (a) Brak pewności co do występowania czynników biologicznych u ludzi lub zwierząt oraz w materiale i próbkach od nich pobranych;
  - (b) Zagrożenie ze strony czynników biologicznych które są obecne lub spodziewane u ludzi lub u zwierząt oraz materiałów i próbek od nich pobranych;
  - (c) ryzyko wynikające z charakteru wykonywanej pracy.
2. W jednostkach opieki zdrowotnej i weterynaryjnej należy podejmować odpowiednie środki ostrożności w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wśród pracowników, do których się to odnosi.

Środki ostrożności, które powinny być podjęte w szczególności:

- (a) stworzenie odpowiedniego systemu procedur dekontaminacji oraz dezynfekcji, jak również,
  - (b) wprowadzenie procedur umożliwiających dekontaminację odpadów, tak by mogły być bez ryzyka przenoszone i usuwane.
3. W izolowanych jednostkach opieki zdrowotnej, w których przebywają zakażeni ludzie bądź zwierzęta lub, u których istnieje podejrzenie zakażenia czynnikami biologicznymi z grupy 3 i 4, w celu zminimalizowania ryzyka zakażenia środki bezpieczeństwa należy wybrać spośród z wymienionych w Aneksie V kolumna A.

#### Artykuł 16

##### **Środki ostrożności dla procesów przemysłowych, laboratoriów oraz hodowli zwierząt.**

1. Następujące środki ostrożności należy podjąć w laboratoriach, w tym w laboratoriach diagnostycznych oraz w pomieszczeniach dla zwierząt laboratoryjnych, które zostały zainfekowane czynnikami biologicznymi z grup 2, 3 lub 4, lub które są podejrzane o obecność takich czynników
  - (a) Laboratoria, które prowadzą prace podczas których przenoszone są czynniki biologiczne z grup 2, 3 lub 4 dla celów badawczych, edukacyjnych lub

- diagnostycznych winny podjąć środki bezpieczeństwa zgodnie z Anekssem V, w celu zminimalizowania ryzyka infekcji.
- (b) Zgodnie z przeprowadzoną oceną, o której mowa w Artykule 3, środki ostrożności muszą zostać określone zgodnie z Anekssem V, po ustaleniu strefy bezpieczeństwa wymaganej dla poszczególnych czynników, według stopnia reprezentowanego przez nie ryzyka.

Czynności w trakcie których dochodzi do kontaktu z czynnikiem biologicznym powinny być przeprowadzane:

- jedynie na stanowisku pracy do tego wyznaczonym odpowiadającym przynajmniej 2 strefie bezpieczeństwa dla czynników biologicznych grupy 2,
- jedynie na stanowisku pracy do tego wyznaczonym odpowiadającym przynajmniej 3 strefie bezpieczeństwa dla czynników biologicznych grupy 3,
- jedynie na stanowisku pracy do tego wyznaczonym odpowiadającym przynajmniej 4 strefie bezpieczeństwa dla czynników biologicznych grupy 4.

- (c) Laboratoria, w których prowadzone są prace z materiałami biologicznymi w odniesieniu do których nie ma pewności czy zawierają czynniki biologiczne, mogące wywoływać schorzenia u ludzi, a jednostki te nie prowadzą badań nad tymi czynnikami tj. (prowadzenie hodowli lub gromadzenie) powinny zachować warunki przynajmniej drugiej strefy bezpieczeństwa. Strefy bezpieczeństwa należy tworzyć tam gdzie ma to zastosowanie, jeżeli wiadomo lub podejrzewa się, że jest to konieczne, z wyjątkiem sytuacji gdy wytyczne kompetentnych władz danego państwa stanowią, że w pewnych wypadkach wystarczające jest zachowanie warunków niższego poziomu strefy bezpieczeństwa.

2. W odniesieniu do procesów przemysłowych, w trakcie których stosowane są czynniki biologiczne grupy 2, 3 lub 4 należy podjąć następujące środki bezpieczeństwa:

- (a) Zasady bezpieczeństwa ustalone w drugim podparagrafie paragrafu 1(b) również odnoszą się do procesów przemysłowych z zastosowaniem praktycznych środków ostrożności oraz procedur podanych w Aneksie VI.

- (b) Zgodnie z oceną ryzyka zastosowania czynników ryzyka grup 2, 3 lub 4 kompetentne władze mogą zdecydować o podjęciu odpowiednich środków, w zastosowaniu przemysłowym takich czynników biologicznych.

3. Dla wszystkich czynności opisanych w paragrafach 1 i 2, gdzie nie jest możliwe przeprowadzenie rozstrzygającej oceny ryzyka czynnika biologicznego, lecz gdy po przeanalizowaniu wydaje się, że zastosowanie tego czynnika może być związane z poważnym ryzykiem dla zdrowia pracowników, wówczas powinni oni wykonywać swoją pracę w warunkach strefy bezpieczeństwa co najmniej poziomu trzeciego.

#### *Artykuł 17*

### **Zastosowanie danych**

Komisja powinna posiadać pełny dostęp do sposobu wykorzystania przez kompetentne władze danego państwa informacji, o której mowa w Artykule 14(9).

#### *Artykuł 18*

### **Klasyfikacja czynników biologicznych**

1. Klasyfikacja Wspólnoty Europejskiej jest oparta na definicjach zawartych w drugim paragrafie Artykułu 2, punkty od 2 do 4 (grupy od 2 do 4)
2. Do czasu zakończenia prac klasyfikacji Wspólnoty Europejskiej, Państwa Członkowskie samodzielnie klasyfikują czynniki biologiczne, które stanowią lub mogą stanowić zagrożenie dla ludzkiego zdrowia na podstawie definicji zawartych w drugim paragrafie Artykułu 2, punkty od 2 do 4 (grupy od 2 do 4).
3. Jeżeli poddany ocenie czynnik biologiczny nie może być jednoznacznie sklasyfikowany w jednej z czterech z grup określonych w definicjach paragrafu drugiego Artykułu 2, wówczas należy umieścić go w najwyższej grupie ryzyka spośród rozważanych alternatyw.

#### *Artykuł 19*

### **Aneksy**

Ścisłe techniczne poprawki do Aneksów naniesione w świetle najnowszych osiągnięć technicznych, zmiany w międzynarodowych regulacjach

prawnych lub specyfikacjach oraz nowe osiągnięcia w zakresie czynników biologicznych należy nanosić zgodnie z procedurą określoną w Artykule 17 Dyrektywy 89/391/EEC.

*Artykuł 20*

**Powiadomienie Komisji**

Państwa Członkowskie powinny pozostawać w stałym kontakcie z Komisją w sprawie regulacji prawnych danego państwa, które są wprowadzane w zakresie objętym niniejszą Dyrektywą.

*Artykuł 21*

**Uchylenie**

Dyrektywa 90/679/EEC, zmieniona przez Dyrektywy o których mowa w Aneksie VIII, Część A jest uchylona bez wpływu na zobowiązania Państw Członkowskich w zakresie terminów wdrożenia zmian określonych w Aneksie VIII, część B.

Odniesienia do uchylonej Dyrektywy powinny być interpretowane w odniesieniu do tej Dyrektywy oraz powinny korelować z tabelą współzależności określonej w Aneksie IX.

*Artykuł 22*

**Wdrażanie**

Niniejsza dyrektywa zyskuje moc 20 dnia od jej publikacji w *Official Journal of the European Communities* (Dziennik Ustaw Wspólnoty Europejskiej).

*Artykuł 23*

**Przedmiot obowiązywania**

Ta dyrektywa adresowana jest do Państw Członkowskich Wspólnoty Europejskiej.

Bruksela, 18 wrzesień 2000.

Ze strony Parlamentu Europejskiego

Prezydent  
N. Fontaine

Ze strony Rady Europejskiej  
Prezydent  
H. Vedrine

*ANEKS I***LISTA WYKONYWANYCH CZYNNOŚCI  
(Artykuł 4(2))**

1. Praca przy produkcji roślin spożywczych.
2. Praca na farmach rolniczych.
3. Prace, w trakcie których dochodzi do kontaktu ze zwierzętami i/lub produktami pochodzenia zwierzęcego.
4. Praca w służbie zdrowia w tym w jednostkach zamkniętych oraz prosektoriach.
5. Praca w laboratoriach klinicznych, weterynaryjnych lub diagnostycznych, z wyłączeniem mikrobiologicznych laboratoriów diagnostycznych.
6. Praca przy urządzeniach usuwających odpady.
7. Praca przy urządzeniach oczyszczających ścieki.

*ANEKS II*

Oznaczenie (piktogram) zagrożenia skażenia biologicznego

**(Artykuł 6(2)(e))**



*ANEKS III***KLASYFIKACJA WSPÓLNOTY EUROPEJSKIEJ****(Artykuł 2, drugi paragraf, oraz Artykuł 18)**

## UWAGI WSTĘPNE

1. Zgodnie z zakresem niniejszej Dyrektywy, do listy klasyfikacyjnej włączone zostają jedynie czynniki biologiczne, których zakaźność dla ludzi jest znana.

Tam gdzie ma to zastosowanie, należy umieścić oznaczenia na temat potencjalnego działania toksycznego lub wpływu alergizującego rozpatrywanych czynników.

Do listy nie włączono patogenów zwierzęcych lub roślinnych, o których wiadomo że są nieszkodliwe dla ludzi.

Przy tworzeniu niniejszej listy klasyfikacji czynników biologicznych nie rozpatrywano drobnoustrojów modyfikowanych genetycznie.

2. Lista klasyfikująca czynniki biologiczne jest tworzona na podstawie wpływu tych czynników na zdrowie pracowników.

Nie istnieją raporty dotyczące szczególnego wpływu jaki czynniki te mogą wywierać na ludzi w stanach zwiększonej podatności na zakażenie takich jak istniejąca choroba, leczenie farmakologiczne, upośledzona odporność, ciąża lub okres karmienia.

Dodatkowe ryzyko dla pracowników powinno być wzięte pod uwagę jako składowa oceny ryzyka wymaganej niniejszą Dyrektywą.

W niektórych procesach przemysłowych, pracach laboratoryjnych lub pracach związanych z kontaktem ze zwierzętami, w czasie których ma miejsce lub istnieje potencjalna możliwość ekspozycji na czynniki biologiczne grupy 3 lub 4, wszystkie podjęte techniczne środki ostrożności muszą być zgodne z Artykułem 16 niniejszej Dyrektywy.

3. Czynniki biologiczne, które nie zostały sklasyfikowane w grupach od 2 do 4 tej listy nie są automatycznie sklasyfikowane w grupie 1.

Dla grupy czynników wśród których więcej niż jeden z gatunków jest znany jako patogenny dla ludzi, lista będzie zawierać wszystkie, które są znane jako najczęściej wywołujące choroby wraz z generalną uwagą stwierdzającą, że inne gatunki tego samego rodzaju mogą niekorzystnie wpływać na zdrowie człowieka.

Gdy wymieniony jest cały rodzaj na liście klasyfikacyjnej czynników biologicznych oznacza to że gatunki i szczepy znane jako niepatogenne zostały wyłączone.

4. Gdy szczep jest atenuowany lub pozbawiony genowej wirulentności, wówczas nie należy stosować w tym przypadku zasad bezpieczeństwa ustalonych w klasyfikacji dla szczepu macierzystego, lecz przeprowadzić odpowiednią ocenę ryzyka w miejscu pracy.

Odnosi się to do sytuacji, gdy taki szczep, ma być na przykład zastosowany jako produkt lub składowa produktu o przeznaczeniu profilaktycznym lub terapeutycznym.

5. Nomenklatura klasyfikowanych czynników stosowana do stworzenia tej listy odzwierciedla i jest w chwili jej tworzenia zgodna z aktualnymi ustaleniami międzynarodowymi w dziedzinie taksonomii i nomenklatury czynników biologicznych.

6. Lista klasyfikowanych czynników biologicznych, w chwili jej tworzenia odzwierciedla aktualny stan wiedzy.

Lista będzie niezwłocznie modyfikowana w przypadku dezaktualizacji, tak by stale reprezentować aktualny stan wiedzy.

7. Państwa Członkowskie są zobowiązane do dopilnowania by wszystkie wirusy, które dotychczas wyizolowano u człowieka, a które nie zostały poddane ocenie ryzyka zdrowotnego ani przydzielone do odpowiedniej grupy zostały sklasyfikowane w co najmniej w grupie 2, z wyjątkiem sytuacji gdzie Państwa Członkowskie udowodniły niepatogenność tych czynników dla ludzi.
8. Niektóre czynniki biologiczne sklasyfikowane w grupie 3, które oznaczone są na załączonej liście dwoma gwiazdkami (\*\*) stanowią ograniczone ryzyko infekcji, gdyż nie są w normalnych warunkach zakaźne drogą powietrzną.

Państwa Członkowskie powinny ocenić środki ostrożności jakie należy zastosować w stosunku do takich czynników, przy ocenie należy więc wziąć pod uwagę rodzaj przeprowadzanych czynności oraz ilość czynnika, który jest używany, dla określenia czy w tych szczególnych warunkach niektóre ze środków ostrożności mogą zostać pominięte.

9. Wymagania bezpieczeństwa odnośnie klasyfikowanych pasożytów dotyczą jedynie tego etapu cyklu życiowego pasożyta, w którym jest on zakaźny dla człowieka w miejscu pracy.
10. Niniejsza lista zawiera również oddzielne wskazania w razie wywoływania przez czynniki biologiczne reakcji alergicznych lub toksycznych, gdy dostępna jest skuteczna szczepionka oraz gdy zalecane jest przechowywanie listy ekspozowanych na ich działanie pracowników przez okres dłuższy niż 10 lat.

Niniejsze oznaczenia są symbolizowane przez następujące litery:

A: możliwa reakcja alergiczna

D: lista pracowników ekspozowanych na działanie czynnika biologicznego, powinna być przechowywana przez okres dłuższy niż 10 lat po zakończeniu ostatniej znanej ekspozycji

T: Produkcja toksyn

V: Dostępna skuteczna szczepionka

Szczepienia ochronne powinny być przeprowadzane zgodnie z kodeksem postępowania zawartym w Aneksie VII.

*ANEKS IV***PRAKTYCZNE ZALECENIA DLA KONTROLI ZDROWOTNEJ PRACOWNIKÓW****(Artykuł 14(8))**

1. Lekarz lub/i przedstawiciel władz odpowiedzialnych za kontrolę zdrowotną pracowników ekspozowanych na czynniki biologiczne znać warunki i okoliczności ekspozycji każdego z pracowników.
2. Kontrola zdrowotna pracowników musi być przeprowadzana w zgodzie z zasadami i praktyką medycyny prac: w jej skład powinny wchodzić przynajmniej następujące procedury:
  - gromadzenie danych na temat stanu zdrowia i przebiegu pracy zawodowej,
  - przeprowadzenie indywidualnej oceny stanu zdrowia pracownika,
  - tam gdzie ma to zastosowanie, monitorowanie biologiczne, a także wykrywanie niepożądanych efektów wczesnych i odwracalnych.

Każdy pracownik poddany kontroli zdrowotnej może być skierowany do przeprowadzenia dalszych badań , w świetle najaktualniejszych danych dostępnych w dziedzinie medycyny pracy.



## ANEKS V

**WSKAZÓWKI DOTYCZĄCE ŚRODKÓW BEZPIECZEŃSTWA ORAZ STREF BEZPIECZEŃSTWA****(Artykuły 15(3) oraz 16(1)(a) oraz (b))***Nota wstępna*

Środki bezpieczeństwa wymienione w niniejszym aneksie należy stosować po rozpatrzeniu charakteru wykonywanej czynności, rezultatu oceny ryzyka dla pracowników oraz właściwości danego czynnika biologicznego.

A. Środki bezpieczeństwa	B. Strefa bezpieczeństwa		
	2	3	4
1. Miejsce pracy powinno być oddzielone od innych działań przeprowadzanych w tym samym budynku	Nie	Zalecany	Tak
2. Wlot powietrza oraz przewód wylotowy w miejscu pracy powinny być zaopatrzone w filtr HEPA lub jego odpowiednik.	Nie	Tak, dla otworu wylotowego powietrza	Tak, dla otworów wlotowych i wylotowych powietrza
3. Dostęp powinien być ograniczony jedynie dla wyznaczonych pracowników	Zalecane	Tak	Tak, przez komorę powietrzną
4. Miejsce pracy powinno być uszczelnione w taki sposób by umożliwić dezynfekcję.	Nie	Zalecane	Tak
5. Wyszczególnione są odpowiednie procedury dezynfekcji	Tak	Tak	Tak
6. Ciśnienie na stanowisku pracy powinno być niższe od ciśnienia atmosferycznego	Nie	Zalecane	Tak
7. Skuteczna kontrola przenosicieli zarazków jak na przykład gryzoni oraz insektów	Zalecane	Tak	Tak
8. Powierzchnie nieprzepuszczalne dla wody i łatwe do czyszczenia	Tak, dla blatów	Tak, dla blatów i podłogi	Tak, dla blatów, ścian, podłogi i sufitu
9. Powierzchnie odporne na działanie kwasów, zasad oraz środków dezynfekujących	Zalecane	Tak	Tak
10. Bezpieczne składowanie czynnika biologicznego	Tak	Tak	Tak, bezpieczny pojemnik
11. Okno obserwacyjne, lub inna alternatywne rozwiązanie jest konieczne, aby pracownicy mogli być widoczni.	Zalecane	Zalecane	Tak
12. Laboratorium powinno posiadać własne wyposażenie	Nie	Zalecane	Tak
13. Nad skażonym materiałem, do którego zalicza się zwierzęta powinno się pracować w bezpiecznym pomieszczeniu lub izolatce lub innej odpowiedniej strefie bezpieczeństwa.	Tam gdzie ma to zastosowanie	Tak, gdzie infekcja jest przenoszona drogą powietrzną.	Tak
14. Piec do spielania odpadków szczątków zwierzęcych	Zalecane	Tak (dostępne)	Tak, na miejscu

## ANEXS VI

## BEZPIECZEŃSTWO PROCESÓW PRZEMYSŁOWYCH

## (Artykuł 4 (1) oraz Artykuł 16 (2)(a))

*Grupa 1 czynników biologicznych*

W przypadku pracy z czynnikami biologicznymi grupy 1 w tym z atenuowanymi szczepionkami należy stosować zasady odpowiedniego bezpieczeństwa i higieny pracy.

*Grupy 2,3 i 4 czynników biologicznych*

Właściwe jest wybranie i połączenie wymagań bezpieczeństwa zamieszczonych poniżej w różnych kategoriach na podstawie oceny ryzyka związanego z każdym szczególnym procesem lub jego częścią.

A. Środki bezpieczeństwa	B. Strefa bezpieczeństwa		
	2	3	4
1. Praca z żywymi organizmami powinna być wykonywana w fizycznie oddzielnym od środowiska systemie:	Tak	Tak	Tak
2. Postępowanie w odniesieniu do gazów uwalnianych z systemu zamkniętego:	Minimalizacja uwalniania	Zapobieganie uwalnianiu	Zapobieganie uwalnianiu
3. Czynności takie jak pobieranie próbek, dostarczanie materiału do systemu zamkniętego oraz transfer żywych organizmów do innego systemu zamkniętego powinny być przeprowadzane tak aby:	Zminimalizować uwalnianie.	Zapobiec uwalnianiu	Zapobiec uwalnianiu
4. Płyny kultur hodowlanych nie powinny być usuwane poza obszar systemu zamkniętego chyba, że żywe organizmy zostały poddane:	Inaktywacji za pomocą odpowiednich środków	Inaktywacji za pomocą odpowiednich środków chemicznych i fizycznych.	Inaktywacji za pomocą odpowiednich środków chemicznych i fizycznych.
5. Uszczelnienie powinno być zaprojektowane tak aby:	Zminimalizować uwalnianie.	Zapobiec uwalnianiu	Zapobiec uwalnianiu
6. System zamknięty powinien być zlokalizowany w obrębie strefy kontrolowanej:	Opcjonalnie	opcjonalnie	Tak, powinna być w tym celu specjalnie zbudowana.
(a) należy umieścić oznaczenia ryzyka skażenia biologicznego	Opcjonalnie	Tak	Tak,
(b) dostęp do strefy powinien być ograniczony jedynie dla wyznaczonych osób personelu	Opcjonalnie	Tak	Tak, przez komorę powietrzną
(c) personel powinien zakładać ubiór ochronny	Tak, odzież robocza	Tak	Całkowita zmiana ubioru
(d) środki do dekontaminacji oraz czyszczenia powinny być dostępne dla personelu	Tak	Tak	Tak
(e) pracownicy personelu powinni brać prysznic przed opuszczeniem strefy kontrolowanej	Nie	Opcjonalnie	Tak
(f) Ścieki pochodzące ze zlewów oraz spod pryszniców powinny być magazynowane oraz dezaktywowane przed usunięciem	Nie	Opcjonalnie	Tak
(g) Strefa kontrolowana powinna być odpowiednio wentylowana tak aby zminimalizować skażenie powietrza		Opcjonalnie	Tak

(h) W strefie kontrolowanej ciśnienie powietrza powinno być niższe niż ciśnienie atmosferyczne	Nie	Opcjonalnie	Tak
(i) Przewody wlotowe oraz wylotowe w strefie kontrolowanej powinny być zaopatrzone w filtry HEPA	Nie	Opcjonalnie	Tak
(j) Strefa kontrolowana powinna być zaprojektowana w taki sposób by zatrzymywać wszystkie odpadki całej zawartości systemu zamkniętego.	Nie	Opcjonalnie	Tak
(k) Strefa kontrolowana powinna być uszczelniona w taki sposób by umożliwić dezynfekcję dymem.	Nie	opcjonalnie	Tak
(l) Przetwarzanie ścieków przed ostatecznym usunięciem.	Inaktywacja za pomocą odpowiednich środków	Inaktywacja za pomocą odpowiednich środków chemicznych i fizycznych.	Inaktywacja za pomocą odpowiednich środków chemicznych i fizycznych.

## ANEKS VII

**ZALECANY KODEKS PRAKTYKI SZCZEPIEŃ****(Artykuł 14(3))**

1. Jeżeli w wyniku oceny o której mowa w Artykule 3, punkt 2 stwierdzono, że istnieje ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników z powodu ich ekspozycji na czynniki biologiczne, dla których istnieją skuteczne szczepionki, wtedy pracodawca powinien zapewnić wykonanie szczepień.
2. Szczepienie należy przeprowadzać zgodnie z prawodawstwem i praktyką danego kraju.
3. Pracowników należy informować o korzyściach oraz wadach szczepienia jak i nie zaszczepienia się.  
  
Szczepienie należy zapewnić pracownikom nieodpłatnie.
4. Zaświadczenie o szczepieniu powinno zostać wydane i udostępnione zainteresowanemu pracownikowi oraz na żądanie kompetentnych władz.

## ANEKS VIII

## CZĘŚĆ A

Uchylona Dyrektywa oraz jej kolejne zmiany  
(określona w Artykule 21)

Dyrektywa Rady 90/679/EEC (OJ L 374, 31.12.1990, str 1)

Dyrektywa Rady 93/88/EEC (OJ L 268, 29.10.1993, str 71)

Dyrektywa Komisji 95/30/EC (OJ L 6.7. 1995, str 41)

Dyrektywa Komisji 97/59/EC (OJ L 282, 15.10.1997 str. 33)

Dyrektywa Komisji 97/65/EC (OJ L 335, 6.12.1997, str. 17)

## CZĘŚĆ B

Terminy wdrożenia do prawodawstwa danego państwa

(w odniesieniu do Artykułu 21)

Dyrektywa	Termin wdrożenia
90/679/EEC	28 listopad 1993
93/88/EEC	30 kwiecień 1994
95/30/EC	30 listopad 1996
97/59/EC	31 marzec 1998
97/65/EC	30 czerwiec 1998

## DYREKTYWA RADY

z 29 czerwca 1978 r.

### o zbliżeniu praw, regulaminów i przepisów administracyjnych państw członkowskich w dziedzinie ochrony pracowników narażonych na działanie monomeru chlorku winylu

78/610/EWG

NA PODSTAWIE:

- Traktatu ustanawiającego Europejską Wspólnotę Gospodarczą<sup>1</sup> a szczególnie jego art. 100;

- projektu Komisji;

- opinii Parlamentu Europejskiego<sup>1</sup>;

- opinii Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>2</sup>

oraz biorąc pod uwagę, że:

- uznawało się w przeszłości, że monomer chlorku winylu może powodować tylko odwracalną chorobę, zwaną zawodową osteolizą kończyn, a świeże dowody studiów epidemiologicznych i doświadczeń ze zwierzętami wskazują, że długotrwałe i powtarzające się narażenie na działanie dużych stężeń chlorku winylu (MCW) w powietrzu może spowodować zespół - MCW, obejmujący poza osteolizą kończyn również chorobę zwaną twardziną skóry oraz niewydolność wątroby;

- MCW powinien być także uznany jako czynnik rakotwórczy, który może wywoływać mięsakonaczyniak - rzadki złośliwy guz, występujący również z nieznanymi przyczynami;

---

<sup>1</sup> Traktat Rzymski o utworzeniu Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej z 25.3.1957 r.

<sup>2</sup> OJ, nr C 163, 11.7.1977, s. 11

- chociaż obecnie warunki pracy są znacznie lepsze niż poprzednio, porównanie działań ochronnych podjętych przez poszczególne państwa członkowskie wykazuje pewne różnice. W interesie zharmonizowanego rozwoju ekonomicznego te prawa państwowe, które mają bezpośredni wpływ na działanie Wspólnego Rynku, powinny być ujednoczone i poprawione;

- przede wszystkim powinno się podjąć działania ochronne, oparte na aktualnej wiedzy naukowej, tak, aby można było obniżyć do ekstremalnie niskich wartości stężenia MCW w powietrzu na stanowisku pracy; - nadzór medyczny w zakładach produkujących chlorek winylu lub polimery chlorku winylu powinien wziąć pod uwagę najnowszą wiedzę medyczną w celu ochrony zdrowia pracowników w tym ważnym sektorze przemysłu chemicznego;

- nagleca potrzeba ujednoczenia praw w tej dziedzinie jest uznawana zarówno przez przedstawicieli pracodawców jak i pracowników, którzy brali udział w dyskusji nad tym specyficznym problemem, konieczne jest podjęcie działań w celu zbliżenia w czasie, gdy następuje poprawa praw, regulaminów i przepisów administracyjnych państw członkowskich, zgodnie z art. 117 Traktatu;

- zalecenia tej Dyrektywy stanowią minimalne wymagania, które mogą być przetestowane w świetle doświadczeń oraz postępu techniki medycznej i wiedzy w tej dziedzinie, oraz w aspekcie celu końcowego - uzyskania optymalnej ochrony pracowników;

RADA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH PRZYJĘŁA NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

### *Artykuł 1*

1. Celem tej Dyrektywy jest ochrona pracowników:

- zatrudnionych przy pracach gdzie chlorek winylu jest produkowany, odzyskiwany, składowany, pompowany do zbiorników, przewożony lub używany w każdy inny sposób; przy których MCW polimeryzuje i w związku z tym narażonych na skutki działania MCW.

2. Na tę ochronę składają się:

- techniczne środki zapobiegawcze,

- ustanowienie najwyższych dopuszczalnych wartości stężeli chlorku winylu w powietrzu na stanowisku pracy,

- określenie metod pomiarowych i ustalenie wymagań do monitorowania jego stężeń w powietrzu na stanowisku pracy,
- w razie potrzeby środki ochrony indywidualnej,
- dostateczna popularyzacja wiedzy wśród pracowników o zagrożeniach i zachowywaniu ostrożności,
- prowadzenie rejestru pracowników zawierającego dane o typie i czasie ich pracy, oraz o narażeniu na działanie MCW,
- wymagania nadzoru medycznego.

### *Artykuł 2*

W niniejszej Dyrektywie:

a) "obszar prac" oznacza pewną sekcję z określonymi granicami, która może się składać z jednego lub więcej stanowisk pracy. Sekcja ta jest określona przez faks, że w ramach pełnienia swego obowiązku lub obowiązków poszczególne pracowniki przebywa w niej w nieregularnych okresach czasu, na różnych stanowiskach pracy, że czas przebywania na poszczególnych stanowiskach nie może być dokładnie określony oraz przez fakt, że dalszy podział "obszaru prac" na mniejsze jednostki jest niemożliwy;

b) "techniczna długotrwała dopuszczalna wartość stężenia" oznacza uśrednione w czasie stężenie MCW w powietrzu na stanowisku pracy, gdzie czasem odniesienia jest jeden rok, przy czym liczy się tylko stężenia mierzone w czasie procesów produkcyjnych.

Jako wskazówka i ze względów praktycznych, załącznik I zawiera tabelę odpowiednich dopuszczalnych wartości, uzyskanych statystycznie, umożliwiającą zaobserwowanie przekroczenia "technicznej długotrwałej dopuszczalnej wartości stężenia", w krótszym okresie czasu;

c) "lekarz kompetentny" - lekarz odpowiedzialny za nadzór medyczny pracowników, do których odnosi się art. 1. Pkt. 1.

### *Artykuł 3*

1. Podstawowym celem środków technicznych umożliwiających zastosowanie się do wymagań tej Dyrektywy powinna być redukcja stężeń MCW, na które narażeni są pracownicy do możliwie najniższego poziomu.

W związku z tym, powinno się prowadzić pomiary stężeń MCW w powietrzu na wszystkich stanowiskach, gdzie wykonywane są prace wymienione w art. 1. Pkt. 1.

2. Dla prac wymienionych w art. 1 pkt. 1 "techniczna długotrwała dopuszczalna wartość stężenia" powinna wynosić 3 ppm (ppm = ilość cząstek na milion cząstek powietrza).

Do zastosowania się do powyższego wymagania będzie przewidziany okres dostosowawczy nie przekraczający jednego roku dla tych istniejących zakładów; w których prowadzi się prace wymienione w art. 1. pkt. 1.

#### *Artykuł 4*

1. Monitorowanie stężenia MCW można dokonywać metodami ciągłymi lub nieciągłymi. Metoda kolejnych pomiarów będzie uznawana jako metoda ciągła.

Użycie powyższych metod ciągłych pomiarów jest obowiązkowe w zamkniętych zakładach polimeryzacji chlorku winylu.

2. W przypadku stosowania metody ciągłej lub metody kolejnych pomiarów przez okres jednego roku zostanie uznane, że jest przestrzegana "techniczna długotrwała dopuszczalna wartość stężenia".

W przypadku nieciągłych metod liczba wartości mierzonych przez okres jednego roku musi być taka, że możliwe jest przewidzenie poziomu ufności z pewnością, równą co najmniej 95% - przyjmując odpowiednie założenia z załącznika I, że rzeczywiste, średnie, roczne stężenie MGW nie przekroczy "technicznej długotrwałej dopuszczalnej wartości stężenia" MCW.

3. Każdy system pomiarowy, który do celów analitycznych rejestruje co najmniej 1/3 "technicznej długotrwałej dopuszczalnej wartości stężenia MCW, jest uważany jako odpowiedni do wykonywania tych pomiarów.

4. W przypadku używania do pomiarów stężeń MCW systemów nieselektywnych, zanotowane stężenie należy uznać w całości jako stężenie MCW.

5. Przyrządy pomiarowe powinny być wzorcowane (kalibrowane w regularnych odstępach czasu z użyciem odpowiednich metod opartych na najnowszych osiągnięciach technicznych.

#### *Artykuł 5*

1. Pomiary stężeń MCW w powietrzu danego obszaru prac prowadzone w celu stwierdzenia zgodności z wymaganą "techniczną długotrwałą dopuszczalną wartością stężenia" MCW, należy wykonywać w tak wybranych punktach, aby otrzymane wyniki reprezentowały, tak dalece jak to jest możliwe, indywidualne narażenie pracowników na działanie MCW.



2. W zależności od wielkości obszaru prac może być jeden lub więcej punktów pomiarowych. Jeżeli takich punktów jest więcej, wówczas średnia wartość dla wszystkich punktów będzie reprezentować wartość dla całego, danego obszaru prac.

Jeżeli otrzymane wyniki nie są reprezentatywne dla stężeń MCW w danym obszarze prac, wówczas przyjmuje się do określenia zgodności z wymaganą "techniczną długotrwałą dopuszczalną wartością stężenia" MCW, te stanowiska, na których pracownik jest narażony na działanie MCW o najwyższym średnim stężeniu.

3. Pomiarы przeprowadzone sposobem opisanym powyżej można połączyć z pomiarami opartymi na indywidualnym pobieraniu próbek, np. z użyciem sprzętu pomiarowego, noszonego przez narażonego pracownika. Ostatnia metoda służy potwierdzeniu słuszności wybranych punktów pomiarowych, a także stanowi materiał informacyjny, potrzebny do zabezpieczeń technicznych oraz dla nadzoru medycznego.

#### *Artykuł 6*

1. Do wykrycia awaryjnych wzrostów stężeń MCW powinien być zainstalowany alarmowy system monitoringu, pozwalający wykryć takie wzrosty w miejscach, gdzie można się ich spodziewać.

W przypadkach wystąpienia takich wzrostów, należy natychmiast podjąć działania techniczne ustalające ich przyczyny oraz usuwające je.

2. Wartość progowa systemu alarmowego nie może przekroczyć w punkcie pomiaru 15 ppm (cząstek MCW/milion cząstek powietrza) - dla średnich wartości mierzonych przez okres jednej godziny, 20 ppm - dla średnich wartości mierzonych przez okres 20 min. lub 30 ppm - dla średnich wartości mierzonych przez ponad dwie minuty. W przypadku przekroczenia progu alarmowego należy natychmiast zastosować środki ochrony indywidualnej.

#### *Artykuł 3*

Konieczne jest stosowanie odpowiednich środków ochrony indywidualnej podczas wykonywania pewnych czynności (np. czyszczenia autoklawów, konserwacji i naprawy), dla których nie ma pewności, że bezpieczne stężenia, wynikające z zabezpieczeń operacyjnych lub wentylacyjnych, pozostaną poniżej dopuszczalnych wartości.

#### *Artykuł 8*

Pracodawcy muszą informować pracowników, do których odnosi się art. 1 pkt. 1, zarówno przy przyjęciu lub rozpoczęciu pracy, jak i później - okresowo, podczas pracy, o zagrożeniach związanych z działaniem monomeru chlorku winylu (MCW) oraz o środkach ostrożności, które należy podjąć w czasie pracy z MCW.

#### *Artykuł 9*

1. Pracodawcy muszą prowadzić rejestr pracowników, do których odnosi się art. 1 pkt. 1 zawierający dane o rodzaju i czasie ich pracy oraz o ich narażeniu na działanie MCW. Ten rejestr przekazuje się kompetentnemu lekarzowi.
2. Konieczne jest udostępnienie pracownikowi, na jego prośbę, danych dotyczących jego osoby, zawartych w powyższym rejestrze.
3. Konieczne jest udostępnienie zakładowym przedstawicielom pracowników, na ich prośbę, wyników pomiarów przeprowadzonych na stanowiskach pracy.

#### *Artykuł 10*

1. Pracodawca musi zapewnić pracownikom, o których mowa w art. 1 pkt. 1, badania lekarskie, zarówno przy przyjęciu lub rozwiązaniu pracy, jak i później.
2. Kompetentny lekarz powinien, unikając kolidowania z prawem krajowym, ustalić dla każdego indywidualnego przypadku częstotliwość i typ badań wspomnianych w pkt. 1. Potrzebne wskazówki znajdują się w załączniku II.
3. Państwa członkowskie muszą zapewnić przechowywanie rejestrów i personalnych akt medycznych wymienionych w art. 9 przez okres 30 lat od daty rozpoczęcia pracy przez pracowników, o których mowa w art. 1 pkt. 1.

Dla pracowników wskazanych w art. 1 pkt. 1, którzy już pracowali przed wprowadzeniem tej Dyrektywy, trzydziestoletni okres zaczyna się od czasu jej obowiązywania. Państwa członkowskie ustalą sposób dostępu do rejestrów i akt medycznych dla celów naukowo-badawczych.

#### *Artykuł 11*

1. Państwa członkowskie powinny ustanowić prawa, regulaminy i przepisy administracyjne umożliwiające zastosowanie się do tej Dyrektywy w ciągu 18 miesięcy od daty podania jej do wiadomości oraz natychmiast powiadomić o nich Komisję.

2. Państwa członkowskie prześlą Komisji teksty przyjętego prawa krajowego z dziedziny objętej tą Dyrektywą.

### *Artykuł 12*

Ta Dyrektywa odnosi się do państw członkowskich.

Luksemburg 29 czerwca 1978 r.

W imieniu Rady Przewodniczący

S. Auken

### ZAŁĄCZNIK I

Podstawy statystyczne dla "technicznej długotrwałej dopuszczalnej wartości stężenia"

1. Z powodu różnic w definicjach, proponowane wartości dla najwyższych dopuszczalnych stężeń substancji szkodliwych dla zdrowia są obecnie różne w różnych krajach.

Ta Dyrektywa zajmuje się nową, statystycznie określoną i zdefiniowaną wartością - "techniczną długotrwałą dopuszczalną wartością stężenia" - którą powinno się uznawać jako średnią roczną wartość.

2. Dopuszczalne wartości odnoszące się do krótszych okresów czasu opierają się na danych, uzyskanych w wyniku wielu pomiarów stężeń MCW w przemyśle polimeryzacyjnym MCW. Te pomiary zgadzają się z danymi wynikającymi z obserwacji zarówno innych substancji szkodliwych dla zdrowia, jak i z obserwacji innych sektorów przemysłu. Dane mogą być podsumowane następująco:

a) rozkłady stężeń substancji szkodliwych dla zdrowia mogą być przedstawione za pomocą funkcji logarytmicznej;

b) logarytmiczna wariancja  $\sigma^2(i, T)$  jest funkcją okresu odniesienia  $i$ , z której oblicza się poszczególne wartości, oraz rozpatrywanego okresu  $T$ , w czasie którego te wartości występują.

Ta zależność może, w sposób - przybliżony, być wyrażona za pomocą równania

3. Zakładając prawdziwość powyższego, można ustalić średnie stosunku dopuszczalnych wartości stężenia dla krótszych okresów odniesienia do "technicznej długotrwałej dopuszczalnej wartości stężenia":

Okres odniesienia

Wartość dopuszczalna ppm

Stosunek wartości krótkotrwałej do technicznej wartości długotrwałej

1 rok

1 miesiąc  
1 tydzień  
8 godzin  
1 godzina  
3  
5  
6  
7  
8  
1,0  
1,7  
1,95  
2,3  
2,55

## ZAŁĄCZNIK II

Wskazówki dla medycznego nadzoru pracowników

1. Aktualna wiedza wskazuje, że nadmierne narażenie na działanie chlorku winylu może powodować następujące zaburzenia i choroby:

- zmiany o charakterze stwardnienia skóry,
- zaburzenia naczyniowe w rękach i nogach (podobne do zespołu Raynauda),
- zanik rozplywny kości obwodowych części kończyn (wpływ na struktury kostne, zwłaszcza paliczki dłoni),
- zwłóknienie wątroby i śledziony (podobne do zwłóknienia okołozrazikowego znanego jako zespół Bantiego),
- czynnościowe zaburzenia płuc,
- trombocytopenię,
- mięsaka-naczyniaka wątroby.

2. Podczas badań lekarskich pracowników należy wziąć pod uwagę wszystkie objawy i zaburzenia, kładąc nacisk na obszary szczególnego ryzyka. O ile obecnie wiadomo, nie zostały zidentyfikowane żadne wcześniejsze objawy lub przejściowe fazy mięsako-naczyniaka wątroby. Ponieważ nieznane są specyficzne metody badań profilaktycznych tej choroby, działania lekarskie powinny, w ramach minimalnych wymagań, obejmować następujące czynności:

a) założenie historii choroby i przebiegu pracy zawodowej, b) kliniczne zbadanie kończyn, skóry, jamy brzusznej,

c) badanie radiologiczne kości rąk (co dwa lata).

Pożądane są inne badania laboratoryjne. Powinny one być prowadzone przez kompetentnego lekarza, zgodnie z najnowszymi osiągnięciami medycyny przemysłowej.

Sugeruje się następujące badania laboratoryjne dla celów epidemiologicznych:

- analiza moczu (glukoza, białka, sole, barwniki żółciowe, urobilinogen),
- OB
- liczba płytek krwi,
- oznaczenie poziomu bilirubiny całkowitej,
- oznaczenie poziomu transaminaz (SGOT, SGPT),
- oznaczenie poziomu transferazy gammaglutamylowej (GT),
- próba tymolowa,
- poziom fosfatazy alkalicznej,
- oznaczenie krioglobuliny.

3. Tak jak w przypadku wszystkich badań biologicznych, wyniki testów muszą być interpretowane w świetle jakości użytej techniki laboratoryjnej oraz ich norm. Ogólnie mówiąc, znaczenie zaburzeń funkcji ocenia się po łącznym rozpatrzeniu uzyskanych wyników z różnych badań i zauważonych zmian. Zasadą ogólną jest analiza wyników odbiegających od normy i, w razie potrzeby, wykonanie dodatkowych specjalistycznych badań.

4. Kompetentny lekarz musi zdecydować dla każdego przypadku osobno, czy dany pracownik może być dopuszczony do wykonywania określonych prac.

Kompetentny lekarz musi także zdecydować o przeciwwskazaniach. Do najważniejszych należą:

- typowe zaburzenia naczyniowe i naczyniowo-nerwowe,
- zaburzenia czynnościowe płuc,
- kliniczna i biologiczna niewydolność wątroby,
- cukrzyca,
- przewlekła niewydolność nerek,
- trombocytopenia i zmiany krwotoczne,
- niektóre przewlekłe choroby skóry, takie jak twardzina skóry, - nadużywanie alkoholu i (lub) narkomania.

Intencją autorów jest, by powyższe wskazówki służyły jako przewodnik. Lista ta powstała z użyciem danych uzyskanych z dotychczas przeprowadzonych badań.