WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)
z dnia 6 kwietnia 2006 r. *

W sprawie C-428/04

mającej za przedmiot skargę o stwierdzenie, na podstawie art. 226 WE, uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego, wniesioną w dniu 6 października 2004 r.,

Komisja Wspólnot Europejskich, reprezentowana przez N. Yerrell i H. Kreppela, działających w charakterze pełnomocników, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

strona skarżąca,

przeciwko

Republice Austrii, reprezentowanej przez C. Pesendorfer, działającą w charakterze pełnomocnika,

strona pozwana,

* Język postępowania: niemiecki.

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Rosas, prezes izby, J. Malenovský, S. von Bahr, A. Borg Barthet i A. Ó Caoimh (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sekretarz: R. Grass,

uwzględniając procedurę pisemną,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 20 października 2005 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Komisja Wspólnot Europejskich wnosi w skardze do Trybunału o stwierdzenie, że:

— nie uchwalając, mimo upływu wyznaczonego terminu, ustawy-regulaminu nauczycieli landów (Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz, BGBl. I, 69/2004, zwanej dalej „LDG"), ustawy o ubezpieczeniu urzędników, ubezpieczeniu w razie choroby oraz ubezpieczeniu w razie wypadku (Beamten-, Kranken- und

Unfallversicherungsgesetz, BGBl. 200/1967, zwanej dalej „B-KUVG") oraz ustawy o powszechnym systemie zabezpieczenia społecznego (Allgemeines sozialversicherungsgesetz, zwanej dalej „ASVG"), które miały dokonywać transpozycji dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i [ochrony] zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.U. L 183, str. 1, zwanej dalej „dyrektywą") do prawa austriackiego lub — w przypadku gdy ustawy te zostały już uchwalone — nie powiadamiając o nich Komisji;

— nie dokonując transpozycji lub dokonując niepełnej transpozycji do prawa austriackiego art. 2 ust. 1, w odniesieniu do nauczycieli nauczania obowiązkowego w Tyrolu, art. 7 ust. 3, art. 8 ust. 2, art. 11 ust. 2, art. 12 ust. 4 i art. 13 ust. 2 lit. a) i b) dyrektywy,

Republika Austrii uchybiła swoim zobowiązaniom, które na niej ciążą na mocy art. 18 tej dyrektywy.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

2 Zgodnie z art. 2 ust. 1 dyrektywy:

„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.)".

3 Artykuł 7 dyrektywy, zatytułowany „Czynności z zakresu ochrony i zapobiegania" stanowi:

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

[...]

3. Jeżeli tego rodzaju środki ochronne i zapobiegawcze nie mogą być organizowane wskutek braku odpowiednio kompetentnego personelu w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie, to pracodawca powinien wówczas sporządzić listę odpowiednich osób kompetentnych z zewnątrz (odpowiednik usług świadczonych z zewnątrz). [Jeśli zasoby przedsiębiorstwa lub zakładu nie są wystarczające dla zapewnienia środków ochronnych i zapobiegawczych, pracodawca powinien skorzystać z kompetentnych usług zewnętrznych]

[...]

7. Państwa członkowskie powinny [mogą] określić, biorąc pod uwagę rodzaj aktywności zawodowych [prowadzonej działalności] 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.

[...]".

4 Artykuł 8 ust. 1 i 2 dyrektywy ma następujące brzmienie:

„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 [zakładu] [uwzględniając inne obecne tam osoby];

— zapewnić niezbędny kontakt z zewnętrznymi zespołami świadczącymi usługi [usługodawcami], 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 [...] do spełniania tych zadań.

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

5 Zgodnie z art. 10 dyrektywy:

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

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

b) przedsięwzięcia te powinny być realizowane [przedsięwzięć realizowanych] zgodnie z art. 8 ust. 2.

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

3. Pracodawca powinien podjąć odpowiednie środki, tak aby pracownicy spełniający określone funkcje w systemie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników lub przedstawiciele pracowników o określonym zakresie odpowiedzialności za bezpie-

czeństwo 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".

6 Artykuł 11 ust. 2 dyrektywy stanowi:

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

[...]

b) przy wyznaczeniu [wyznaczania] pracowników zgodnie z art. 7 ust. 1 i art. 8 ust. 2 i ich działalnością [jak również zadań określonych w] zgodnie z art. 7 ust. 1;

c) informacji odnoszących się do art. 9 ust. 1 i art. 10;

d) sporządzania zespołu [korzystania z usług], jeśli to jest konieczne, kompetentnych osób spoza przedsiębiorstwa lub zakładu w sposób określony w art. 7 ust. 3;

[...]".

7 Zgodnie z art. 13 dyrektywy:

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

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

a) właściwie wykorzystywać [korzystać z] urządze[ń], przyrząd[ów], narzędzi[], niebezpieczn[ych] substancj[i], urządze[ń] transportow[ych] i inn[ych] środk[ów] [...];

b) właściwie wykorzystywać [korzystać z] urządze[ń] ochrony indywidualnej i po ich użyciu zwrócić je [na miejsce] [...];

[...]".

8 Zgodnie z art. 18 ust. 1 dyrektywy państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do 31 grudnia 1992 r. i niezwłocznie powiadamiają o tym Komisję.

Uregulowania krajowe

9 Dyrektywa została wdrożona do prawa austriackiego głównie na podstawie ustawy federalnej o bezpieczeństwie i higienie pracy [Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz), w brzmieniu opublikowanym w BGBl. I, 159/2001, zwanej dalej „ASchG"].

10 Paragraf 11 ASchG ma następujące brzmienie:

„[...]

5) Przed wyznaczeniem i odwołaniem specjalistów ds. bezpieczeństwa, lekarzy medycyny pracy, jak również osób odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy oraz za zwalczanie pożarów i ewakuację pracowników powiadamia się

o tym osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo. Przewidywane wyznaczanie i odwołanie konsultuje się z osobami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo, chyba że ustanowione zostały organy przedstawicielskie personelu lub że mianowania i odwołania dokonuje się w ramach komitetu ochrony pracowników.

6) W przypadku braku organu przedstawicielskiego personelu pracodawca jest zobowiązany do:

1. konsultowania się z osobami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo — przy planowaniu lub wprowadzaniu nowych technologii — odnośnie do skutków wyboru narzędzi lub substancji, organizacji warunków pracy oraz wpływu środowiska na miejsce pracy na bezpieczeństwo i zdrowie pracowników;

2. umożliwienia uczestniczenia osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w wyborze narzędzi ochrony indywidualnej i

3. zapewnienia udziału osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo przy ustalaniu i ocenie zagrożeń oraz ustanawianiu odpowiednich środków, jak również przy planowaniu i organizacji szkoleń.

7) Pracodawca jest zobowiązany do:

1. zapewnienia osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo dostępu do dokumentów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, jak również do informacji i sprawozdań na temat wypadków przy pracy;

2. udostępnienia osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo następujących dokumentów:

   a) dokumentów zawierających informacje, o których mowa w art. 3 ust. 2;

   b) rezultatów pomiaru substancji niebezpiecznych i hałasu, jak również innych pomiarów i badań w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz

   c) notatek na temat substancji i hałasu;

3. niezwłocznego informowania osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo o każdym przekroczeniu wartości i jego przyczynach, jak również podjętych działaniach zaradczych, oraz

4. informowania osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo o obowiązkach, nakazach i upoważnieniach w zakresie ochrony pracowników.

[...]".

11 Zgodnie z § 12 ust. 7 ASchG, jeśli nie wyznaczono osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i nie występuje organ przedstawicielski personelu, wszyscy pracownicy powinni być informowani o wszystkich kwestiach wymienionych w § 11 ust. 7 tej samej ustawy oraz mieć do dyspozycji wszystkie dokumenty wymienione w tym ostatnim przepisie.

12 Paragraf 13 ust. 2 ASchG przewiduje, że jeśli nie wyznaczono osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i nie występuje organ przedstawicielski personelu, powinny odbyć się konsultacje ze wszystkimi pracownikami odnośnie do wszystkich kwestii wymienionych w § 11 ust. 5 i 6 tej samej ustawy oraz w nich uczestniczyć.

13 Zgodnie z § 15 ASchG, pracownicy są zobowiązani, zgodnie z ich przeszkoleniem oraz instrukcjami ich pracodawcy, do właściwego korzystania z narzędzi pracy oraz urządzeń ochrony indywidualnej oddanych do ich dyspozycji zgodnie z przywołaną ustawą.

14 Paragraf 25 ASchG stanowi, że pracodawcy wyznaczają w razie potrzeby osoby odpowiedzialne za zwalczanie pożarów i ewakuację pracowników. Zgodnie z tym samym przepisem, odpowiednia liczba pracowników powinna umieć obsługiwać gaśnice.

15 Na podstawie § 26 tej samej ustawy jeśli pracodawca zatrudnia co najmniej pięciu pracowników, to powinien wyznaczyć odpowiednią liczbę osób odpowiedzialnych za udzielenie pierwszej pomocy. Przepis ten przewiduje również, że osoby te muszą zostać odpowiednio przeszkolone w zakresie udzielania pierwszej pomocy i należy dopilnować, aby podczas godzin pracy na terenie zakładu pracy znajdowała się odpowiednia liczba osób potrafiących udzielić pierwszej pomocy w porównaniu z liczbą pracowników zwykle obecnych w pracy.

16 Paragraf 73 ust. 1 ASchG ma następujące brzmienie:

„Pracodawca wyznacza specjalistów ds. bezpieczeństwa. Obowiązek ten może być spełniony poprzez:

1. zatrudnienie specjalistów ds. bezpieczeństwa w ramach stosunku pracy (zakładowi specjaliści ds. bezpieczeństwa) lub

2. korzystanie z usług zewnętrznych specjalistów ds. bezpieczeństwa, lub

3. korzystanie z usług ośrodka bezpieczeństwa.

[...]".

17 Zgodnie z § 79 ust. 1 ASchG:

„Pracodawca wyznacza lekarzy medycyny pracy. Obowiązek ten może być spełniony poprzez:

1. zatrudnienie lekarzy medycyny pracy w ramach stosunku pracy (zakładowi lekarze medycyny pracy) lub

2. korzystanie z usług zewnętrznych lekarzy medycyny pracy, lub

3. korzystanie z usług ośrodka medycyny pracy.

[...]".

18 Na podstawie § 10 ust. 3 ustawy federalnej o bezpieczeństwie i ochronie zdrowia pracowników zatrudnionych w służbach związkowych [Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz der in Dienststellen des Bundesbeschäftigten Bediensteten (Bundes-Bedienstetenschutzgesetz), w brzmieniu opublikowanym w BGBl. I, 131/2003, zwanej dalej „B-BSG"], wyznaczenie osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo wymaga zgody właściwego organu przedstawicielskiego personelu zgodnie z § 10 ustawy federalnej o przedstawicielstwie personelu (Bundes-Personalvertretungsgesetz, BGBl. 133/1967). Wymóg taki istnieje również, gdy przedstawiciel personelu wykonuje zadania osoby odpowiedzialnej za bezpieczeństwo.

19 Paragraf 11 B-BSG ma następujące brzmienie:

„[...]

2) Osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo nie są związane żadnymi instrukcjami przy wykonywaniu zadań regulowanych ustawą federalną.

[...]

4) Pracodawca jest zobowiązany do konsultacji z osobami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo w zakresie wszelkich kwestii dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

5) Przed wyznaczeniem i odwołaniem specjalistów ds. bezpieczeństwa, ośrodków medycyny pracy, jak również osób odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy, osób odpowiedzialnych za zwalczanie pożarów i ewakuację pracowników, powiadamia się osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo. Przewidywane wyznaczenie lub odwołanie konsultuje się z osobami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo, chyba że istnieje organ przedstawicielski pracowników.

6) Pracodawca jest zobowiązany do:

1. zapewnienia osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo dostępu do dokumentów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, jak również do informacji i sprawozdań na temat wypadków przy pracy;

2. oddania do dyspozycji osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo następujących dokumentów:

   a) dokumentów dotyczących informacji, o których mowa w § 3 ust. 2;

   b) wyników pomiarów substancji niebezpiecznych i hałasu, jak również innych pomiarów i badań istotnych dla bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, oraz

c) notatek dotyczących substancji i hałasu;

3. niezwłocznego informowania osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo o każdym przekroczeniu wartości i jego przyczynach, jak również podjętych działaniach zaradczych, oraz

4. informowania osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo o obowiązkach, nakazach i upoważnieniach w zakresie ochrony pracowników".

20 Paragraf 12 ust. 6 B-BSG stanowi, iż nie trzeba informować każdego członka personelu na podstawie § 12 pkt 1, 2, 4 i 5, jeśli są wyznaczone osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo lub w przypadku gdy istnieje organ przedstawicielski personelu, jeśli przedstawiciele ci są powiadamiani i gdy informacje jakimi dysponują wystarczą do skutecznego zapobiegania zagrożeniom. Zgodnie z tym ust. 6, w tym celu należy uwzględnić treść i cel informacji, jak również istniejące zagrożenia oraz właściwości służby.

21 Zgodnie z § 13 ust. 1 B-BSG, pracodawca jest zobowiązany do konsultacji z pracownikami w zakresie wszystkich kwestii dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy.

22 Pracownicy są zobowiązani na podstawie § 15 ust. 2 tej samej ustawy do właściwego i zgodnego z ich przeszkoleniem oraz instrukcjami ich przełożonych korzystania z narzędzi pracy oraz z urządzeń ochrony indywidualnej oddanych do ich dyspozycji zgodnie z przywołaną ustawą.

23 Paragraf 25 ust. 4 B-BSG stanowi, iż pracodawca wyznacza w razie potrzeby osoby odpowiedzialne za zwalczanie pożarów i ewakuację pracowników. Zgodnie z tym samym przepisem odpowiednia liczby pracowników powinna umieć obsługiwać gaśnice.

24 Na podstawie § 26 ust. 3 B-BSG jeśli pracodawca zatrudnia co najmniej pięciu pracowników, to należy wyznaczyć odpowiednią liczbę osób odpowiedzialnych za udzielenie pierwszej pomocy. Osoby te powinny zostać odpowiednio przeszkolone w zakresie udzielania pierwszej pomocy. Przepis ten stanowi również, że należy dopilnować, aby podczas godzin pracy na terenie zakładu pracy znajdowała się odpowiednia liczba osób potrafiących udzielić pierwszej pomocy w porównaniu z liczbą pracowników zwykle obecnych w pracy.

25 Paragraf 73 B-BSG stanowi:

„1) Pracodawca wyznacza specjalistów ds. bezpieczeństwa (specjalistów w zakresie bezpieczeństwa w pracy) odpowiedzialnych za wykonywanie zadań objętych właściwością niniejszej ustawy federalnej. Obowiązek ten może zostać spełniony poprzez:

1. zatrudnienie specjalistów ds. bezpieczeństwa w ramach stosunku pracy (zakładowi specjaliści ds. bezpieczeństwa) lub

2. korzystanie z usług zewnętrznych specjalistów ds. bezpieczeństwa

lub

3. korzystanie, zgodnie z § 75 [ASchG], z usług ośrodka bezpieczeństwa znajdującego się na uaktualnionej liście tych ośrodków sporządzonej przez federalnego ministra zatrudnienia, zdrowia i spraw społecznych.

[...]".

26 Zgodnie z § 76 ust. 1 B-BSG pracodawca zapewnia opiekę medyczną świadczoną przez lekarzy medycyny pracy w zakresie zadań objętych właściwością tej ustawy. Na podstawie § 77 ust. 1 tej ustawy ośrodek medycyny pracy ma za zadanie, z jednej strony, udzielanie porad pracodawcy, pracownikom, osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo oraz właściwemu organowi przedstawicielstwa personelu w dziedzinie ochrony zdrowia, promocje zdrowia w związku z warunkami pracy, organizację pracy przystosowanej do pracownika, a z drugiej strony — wspieranie pracodawcy w odniesieniu do jego obowiązków w tych dziedzinach.

27 Paragraf 41 ust. 1 rozporządzenia landu Wiedeń dotyczącego miejsc pracy w rolnictwie i leśnictwie (Wiener Arbeitsstättenverordnung in der Land- und Forstwirtschaft, LGBl. z dnia 3 lipca 2003 r., 27/2003, zwanego dalej „rozporządzeniem landu Wiedeń") przewiduje, że jeśli pracodawca zatrudnia w tym samym czasie co najmniej pięciu pracowników, to pewna minimalna liczba osób musi zostać przeszkolona w zakresie udzielania pierwszej pomocy.

Postępowanie poprzedzające wniesienie skargi

28 Na zakończenie pierwszej wymiany pism pomiędzy władzami austriackimi a Komisją ta ostatnia została powiadomiona o aktach prawnych wdrażających dyrektywę do prawa krajowego.

29 W dniu 12 stycznia 1998 r. Komisja wezwała Republikę Austrii do usunięcia uchybienia w odniesieniu do tych punktów dyrektywy, które według niej nie zostały jeszcze wdrożone do prawa krajowego. Władze austriackie odpowiedziały pismem z dnia 15 kwietnia 1998 r.

30 W drugiej wymianie pism pomiędzy władzami austriackimi a Komisją ta ostatnia zażądała wyjaśnień oraz wyczerpujących informacji na temat przyjęcia projektów ustaw mających na celu transpozycję dyrektywy oraz powiadomienia o działaniach, jakie Republika Austrii podjęła w tym zakresie.

31 W dniu 19 grudnia 2002 r. Komisja skierowała do Republiki Austrii, na podstawie art. 226 WE, uzasadnioną opinię, wzywając to państwo członkowskie do podjęcia niezbędnych działań w celu zapewnienia właściwej transpozycji dyrektywy do prawa krajowego w terminie dwóch miesięcy począwszy od dnia doręczenia tej opinii.

32 W następstwie powiadomienia przez władze austriackie o innych działaniach wdrażających dyrektywę Komisja, uznając, że Republika Austrii nie podjęła wszystkich niezbędnych działań w celu transpozycji tej dyrektywy, postanowiła wnieść niniejszą skargę.

W przedmiocie skargi

33 Komisja podnosi w swojej skardze siedem zarzutów dotyczących uchybienia zobowiązaniom państwa członkowskiego. Pierwszy zarzut opiera się na naruszeniu art. 18 dyrektywy w związku z tym, że Republika Austrii nie podjęła koniecznych

działań w celu zastosowania się do tej dyrektywy w wyznaczonym terminie lub w każdym razie nie powiadomiła o nich Komisji.

34 Pozostałe zarzuty dotyczą naruszenia kilku konkretnych przepisów dyrektywy. Komisja uważa, że akty prawne, o których została powiadomiona, nie dokonują transpozycji dyrektywy lub zapewniają jej niepełną transpozycję. Jednakże w swojej replice odstąpiła od zarzutów, które dotyczyły naruszenia art. 12 ust. 4 dyrektywy, a zatem ich badanie jest bezprzedmiotowe.

W przedmiocie zarzutu pierwszego, dotyczącego naruszenia art. 18 ust. 1 dyrektywy

Argumentacja stron

35 W swojej skardze Komisja podnosi, iż nie uchwalając w wyznaczonym terminie LDG, B-KUVG i ASVG w celu zapewnienia transpozycji dyrektywy do prawa krajowego lub w każdym razie nie powiadamiając o tych aktach Komisji, Republika Austrii uchybiła zobowiązaniom, które ciążą na niej na podstawie art. 18 ust. 1 dyrektywy. W swojej replice Komisja stwierdziła, iż nie podtrzymuje już części zarzutu dotyczącego B-KUVG i ASVG.

36 Rząd austriacki uważa, że dyrektywa została w całości transponowana do prawa wewnętrznego. Odwołuje się tu w szczególności do LDG, o którym powiadomiła Komisję w dniu 10 września 2004 r.

Ocena Trybunału

37 Bezspornym jest, że Republika Austrii zastosowała się do pewnych obowiązków wynikających z dyrektywy tylko poprzez uchwalenie LDG.

38 Tymczasem istnienie uchybienia zobowiązaniom winno być oceniane w zależności od takiej sytuacji państwa członkowskiego, jaka istniała z upływem terminu wyznaczonego w uzasadnionej opinii, oraz że zmiany, które nastąpiły później, nie mogą być przez Trybunał uwzględnione (zob. w szczególności wyroki z dnia 30 maja 2002 r. w sprawie C-323/01 Komisja przeciwko Włochom, Rec. str. I-4711, pkt 8, oraz z dnia 9 czerwca 2005 r. w sprawie C-510/04 Komisja przeciwko Belgii, niepublikowany w Zbiorze, pkt 7).

39 W niniejszym przypadku, w związku z tym, że termin wyznaczony w uzasadnionej opinii upłynął w dniu 19 lutego 2003 r., a wejście w życie LDG, jak również powiadomienie o tym Komisji miało miejsce w dniach, odpowiednio, 1 i 10 września 2004 r., należy stwierdzić, że Republika Austrii uchybiła zobowiązaniom, które ciążą na niej na mocy art. 18 ust. 1 dyrektywy. Pierwszy zarzut jest zatem zasadny.

W przedmiocie zarzutu drugiego, dotyczącego naruszenia art. 2 ust. 1 dyrektywy

Argumentacja stron

40 Komisja przypomina, że dyrektywa, która ma na celu wprowadzenie środków zapewniających poprawę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w pracy,

stosuje się we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Jednakże transpozycji art. 2 ust. 1 tej dyrektywy nie dokonano w odniesieniu do nauczycieli nauczania obowiązkowego zatrudnionych w szkołach publicznych w Tyrolu.

41 Rząd austriacki zauważa, że transpozycja tegoż art. 2 ust. 1 została dokonana na całym terytorium federalnym za pomocą LDG, a zatem przepis ten znajduje również zastosowanie wobec wspomnianych nauczycieli.

Ocena Trybunału

42 Jak wynika z pkt 39 niniejszego wyroku, dotyczącego pierwszego zarzutu podnoszonego w skardze, LDG nie została uchwalona w terminie wyznaczonym w uzasadnionej opinii z dnia 19 grudnia 2003 r.

43 Stąd należy uznać drugi zarzut za zasadny.

W przedmiocie zarzutu trzeciego dotyczącego naruszenia art. 7 ust. 3 dyrektywy

Argumentacja stron

44 Zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy, pracodawca jest zobowiązany wyznaczyć jednego lub kilku pracowników, którym zleca czynności dotyczące zapewnienia ochrony

przed zagrożeniami w pracy i zapobiegania im, jeśli posiada personel przeszkolony do wykonywania takich zadań. Komisja uważa, że ust. 3 tego przepisu, zgodnie z którym pracodawca powinien skorzystać z usług zewnętrznych, znajduje zastosowanie tylko w przypadku, gdy pracodawca nie posiada kompetentnego personelu do wykonywania tych zadań w swoim zakładzie.

45 Natomiast § 73 ust. 1 i § 79 ust. 1 ASchG dają pracodawcom możliwość powierzenia zadań ochronnych i zapobiegawczych kompetentnym pracownikom zakładu lub zlecenia ich na zewnątrz. Jeśli chodzi o pracowników federalnych, § 73 B-BSG umożliwił również pracodawcy wybór pomiędzy powierzeniem zadań z zakresu bezpieczeństwa i zapobiegania specjalistom zakładowym, ekspertom z zewnątrz czy nawet skorzystaniem z pomocy wyspecjalizowanego ośrodka bezpieczeństwa. Paragraf 76 tej ostatniej ustawy przewiduje wyłącznie korzystanie z ośrodków medycyny pracy w zakresie zapewniania opieki medycznej.

46 Komisja uważa, że w zakresie w jakim pozostawiono pracodawcom swobodę wyboru odnośnie do korzystania z pracy osób odpowiedzialnych za bezpieczeństwo w ramach zakładu lub spoza niego w celu zapobiegania zagrożeniom w pracy, uregulowania austriackie nie zapewniły odpowiedniej transpozycji art. 7 ust. 3 dyrektywy.

47 Rząd austriacki podnosi, iż pytanie, czy zasoby ludzkie w ramach przedsiębiorstwa lub zakładu są wystarczające dla rozwiązań wewnętrznych, zależy nie tylko od rozmiaru i rodzaju przedsiębiorstwa, lecz również od kwestii związanych z prawem spółek oraz dotyczących wykonywania zawodów rzemieślniczych, handlowych czy przemysłowych, jak również kryteriów opartych na prawie socjalnym i prawie pracy. Przede wszystkim należałoby również uwzględnić istniejącą strukturę przedsiębiorstw austriackich oraz okoliczność, iż 96,7 % tych przedsiębiorstw zatrudnia mniej niż 50 pracowników. W związku z tym że znaczącą część przedsiębiorstw w Austrii stanowią małe i średnie przedsiębiorstwa, raczej rzadko odwoływano by się w zakresie zapobiegania zagrożeniom w pracy do zasobów wewnętrznych. W tych

okolicznościach kwestię tę pozostawiono swobodzie wyboru pracodawcy w celu dostosowania się do wyjątkowych wypadków, w których z uwagi na szczególne okoliczności przedsiębiorstwo dysponuje wystarczającymi zasobami wewnętrznymi, by powierzyć zadania zapobiegawcze osobom wyznaczonym w ramach przedsiębiorstwa. Przepisy ASchG wymienione przez Komisję są zatem zgodne z art. 7 ust. 3 dyrektywy.

48 Odnośnie do pracowników federalnych rząd austriacki podtrzymuje, iż okoliczność, że państwo federalne jako pracodawca uznało pierwszeństwo wewnętrznego zapobiegania zagrożeniom wynika z § 73 ust. 1 B-BSG, na podstawie którego administracja federalna podjęła się czynności zapobiegawczych, gdyż posiada niezbędny wyspecjalizowany personel. Jednakże w czasie gdy uchwalono tę ustawę, państwo federalne nie dysponowało personelem o niezbędnych kwalifikacjach i, w zakresie administracji federalnej, korzystało z zewnętrznych ośrodków medycyny pracy, by zapewnić opiekę urzędnikom.

Ocena Trybunału

49 Artykuł 7 ust. 1 dyrektywy nakłada na pracodawcę podstawowy obowiązek, jakim jest wyznaczenie jednego lub kilku pracowników celem zapewnienia ochrony i zapobiegania zagrożeniom podczas pracy. Ustęp 3 przewiduje obowiązek korzystania z wykwalifikowanych usług zewnętrznych (wyrok z dnia 15 listopada 2001 r. w sprawie C-49/00 Komisja przeciwko Włochom, Rec. str. I-8575, pkt 23). Jednakże jak już Trybunał orzekł, ten ostatni obowiązek jest jedynie pomocniczy w stosunku do obowiązku wyrażonego w ust. 1, ponieważ powstaje tylko „[j]eżeli tego rodzaju środki ochronne i zapobiegawcze nie mogą być organizowane [zapewnione] wskutek braku odpowiednio kompetentnego personelu w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie" (zob. wyrok z dnia 22 maja 2003 r. w sprawie C-441/01 Komisja przeciwko Niderlandom, Rec. str. I-5463, pkt 20).

50 Artykuł 7 dyrektywy zawiera zatem hierarchiczny porządek obowiązków nałożonych na pracodawców (ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Niderlandom, pkt 21).

51 Wykładnię taką potwierdza brzmienie art. 11 ust. 2 dyrektywy, który odwołuje się w lit. b) do wyznaczenia pracowników przewidzianych w art. 7 ust. 1 tej dyrektywy, a w lit. d) do skorzystania z usług zewnętrznych, o czym mowa w art. 7 ust. 3, dodając w tym ostatnim sformułowanie „jeśli to jest konieczne" (zob. ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Niderlandom, pkt 22).

52 W celu zapewnienia pełnego stosowania dyrektywy w jasny i dokładny sposób jej transpozycja do prawa krajowego państw członkowskich powinna odzwierciedlać hierarchię określoną w art. 7 dyrektywy (ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Niderlandom, pkt 23).

53 Jak już Trybunał orzekł, zważywszy na to, że dyrektywa ma na celu sprzyjanie zrównoważonemu uczestnictwu pracodawców i pracowników w zadaniach z zakresu ochrony i zapobiegania zagrożeniom w pracy, skuteczność dyrektywy zapewni się najszerzej dzięki przyznaniu priorytetu organizacji tych zadań w ramach przedsiębiorstwa. Pozostawienie pracodawcy wyboru pomiędzy organizacją tych zadań w ramach przedsiębiorstwa a korzystaniem z usług zewnętrznych nie przyczynia się do skuteczności dyrektywy, lecz stanowi uchybienie zobowiązaniu zapewnienia pełnego jej stosowania (ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Niderlandom, pkt 54 i 55).

54 Z tego wynika, że pozostawiając pracodawcy wybór pomiędzy powierzeniem zadań z zakresu ochrony i zapobiegania zagrożeniom w pracy osobom w ramach zakładu

a zlecaniem ich na zewnątrz, uregulowania austriackie nie zachowują hierarchii obowiązków, które zostały nałożone na pracodawców na podstawie art. 7 ust. 1 i 3 dyrektywy, i stąd wspomniane uregulowania nie są zgodne z przepisami dyrektywy. Trzeci zarzut jest zatem zasadny.

W przedmiocie zarzutu czwartego, dotyczącego naruszenia art. 8 ust. 2 dyrektywy

Argumentacja stron

55 Komisja uważa, że art. 8 ust. 2 dyrektywy, zgodnie z którym celem zapewnienia pierwszej pomocy, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników pracodawca powinien wyznaczyć pracowników do spełniania tych zadań, jest bezwarunkowy i nie zezwala na żadne wyjątki dla małych przedsiębiorstw w tym zakresie. Wbrew temu co stanowi ust. 1 tego przepisu, który uwzględnia rodzaj prowadzonej działalności i wielkość przedsiębiorstwa lub zakładu i na podstawie którego kryteria te są decydujące dla ustanowienia niezbędnych środków, ust. 2 akapit pierwszy tego przepisu, nakładając na pracodawców obowiązek wyznaczenia pracowników, nie zawiera żadnego odniesienia do tych kryteriów.

56 Komisja podnosi, iż ani ASchG ani B-BSG, ani również rozporządzenie landu Wiedeń nie dokonują właściwej ani pełnej transpozycji art. 8 ust. 2 dyrektywy, z uwagi na to, że przewidują wyjątki dla małych przedsiębiorstw, naruszając w ten sposób przepis dyrektywy.

57 Rząd austriacki uważa, że odesłanie w art. 8 ust. 2 dyrektywy do ust. 1 tego przepisu odwołuje się do typów działań, stosownie do rodzaju prowadzonej działalności i wielkości przedsiębiorstwa, związanych z udzielaniem pierwszej pomocy, zwalczaniem pożarów i ewakuacją pracowników. Z tego wynika, według tego rządu, że art. 8 ust. 2 nie stanowi, że pracodawca zobowiązany jest wyznaczać, we wszystkich przypadkach pracowników odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy, zwalczanie pożarów i ewakuację pracowników, niezależnie od rozmiaru przedsiębiorstwa i rodzaju prowadzonej działalności. Powinien on dokonywać tego, uwzględniając te kryteria. W tych okolicznościach rząd austriacki uznaje, że przepisy ASchG, B-BSG oraz rozporządzenia landu Wiedeń są zgodne ze wspomnianym art. 8 ust. 2.

Ocena Trybunału

58 Zgodnie z art. 8 ust. 1 dyrektywy, 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 lub zakładu i uwzględniając inne obecne osoby.

59 Zgodnie z ust. 2 akapit pierwszy tego przepisu, pracodawca powinien wyznaczyć, stosując ust. 1, niezbędnych pracowników do spełniania tych zadań.

60 W przeciwieństwie do wykładni wspieranej przez rząd austriacki, odesłanie do art. 8 ust. 1 dyrektywy, zawarte w ust. 2 akapit pierwszy tego przepisu, nie oznacza, by

obowiązek wyznaczenia spoczywający na pracodawcy był uzależniony od rodzaju prowadzonej działalności i wielkości przedsiębiorstwa lub zakładu.

61 Takie ograniczenie obowiązku wyznaczenia nie wynika z brzmienia art. 8 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy, który nie wymienia żadnego wyjątku czy ograniczenia opartego na rodzaju prowadzonej działalności i wielkości przedsiębiorstwa lub zakładu.

62 Ograniczenie takie byłoby ponadto sprzeczne z celem dyrektywy, jakim, jak wynika z samej jej nazwy, jest wprowadzenie środków w celu poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy, i bezzasadnie zawężałoby jej zakres stosowania, w związku z tym że zgodnie z art. 2 ust. 1 znajduje ona zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, z zastrzeżeniem tylko tych odstępstw, które wyraźnie przewiduje. Wspomniane ograniczenie powodowałoby, że obowiązek wyznaczenia ustalony w art. 8 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy znajdowałby zastosowanie tylko wobec przedsiębiorstw i zakładów dużego rozmiaru oraz prowadzących określoną działalność, nie przewidując jasnych i obiektywnych kryteriów dla ich określenia.

63 Tymczasem przedmiotem dyrektywy jest nie tylko poprawa ochrony pracowników przed wypadkami przy pracy oraz zapobieganie zagrożeniom w pracy; ma ona również na celu wprowadzenie szczególnych środków organizacji tej ochrony i zapobiegania. Wymienia ona zatem pewne środki, co do których uważa się, że pozwolą osiągnąć cel ustalony przez prawodawcę wspólnotowego (ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Niderlandom, pkt 38). Gdyby prawodawca ten

chciałby ograniczyć zakres stosowania art. 8 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy, przewidując w odniesieniu do przedsiębiorstw danej wielkości lub prowadzących określoną działalność ograniczenie obowiązku wyznaczania pracowników odpowiedzialnych za rozpatrywane zadania, to przedstawiłby to wyraźnie.

64 Możliwe jest uwzględnienie wagi lub rozmiaru przedsiębiorstwa lub zakładu, jak również rodzaju prowadzonej w nich działalności, dla skonkretyzowania elementów stanowiących przedmiot art. 8 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy, lecz nie wyłączając a priori wyznaczenia pracowników odpowiedzialnych za rozpatrywane zadania z zakresu ochrony i zapobiegania.

65 Artykuł 8 ust. 2 akapit drugi dyrektywy przewiduje wyraźnie, że liczba tych pracowników, wyznaczonych na podstawie akapitu pierwszego tego przepisu, ich szkolenie oraz wyposażenie powinny uwzględniać wielkość i rodzaj zagrożeń występujących w przedsiębiorstwie lub zakładzie. Stąd jeśli te kryteria mogą być utrzymane w celu określenia szkolenia i liczby wyznaczonych pracowników, jak również wyposażenia, jakim powinni dysponować, nie mogą być brane pod uwagę w celu ustalenia, czy istnieje obowiązek ich wyznaczenia na podstawie wspomnianego akapitu pierwszego.

66 Artykuł 8 ust. 2 akapit pierwszy przewiduje zatem obowiązkowe działanie w zakresie pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników, jakim jest wyznaczenie pracowników, które uznaje się za konieczne, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności i wielkości przedsiębiorstwa lub zakładu. W istocie o ile bezspornym jest, że małe i średnie przedsiębiorstwa posiadają szczególne właściwości, jak i szczególne potrzeby, które mogą mieć wpływ

na konieczne, zgodnie z art. 8 ust. 1 dyrektywy, do podjęcia środki, to te cechy szczególne nie wpływają na wewnętrzny poziom zagrożenia w przedsiębiorstwie i nie można z nich wywnioskować, że obowiązek wyznaczenia pracowników zobowiązanych do rozpatrywanych zadań nie znajduje zastosowania wobec takich przedsiębiorstw. Zadania, do których wykonywania zobowiązani są ci pracownicy, dotyczą wydarzeń, które mogą mieć miejsce w pracy, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa lub zakładu.

67 Stąd należy stwierdzić, że nie przewidując we wszystkich przypadkach obowiązku wyznaczenia przez pracodawcę pracowników odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy, zwalczanie pożarów i ewakuację pracowników, niezależnie od wielkości przedsiębiorstwa lub zakładu, jak również rodzaju prowadzonej w nich działalności, uregulowania austriackie nie są zgodne z art. 8 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy, a zatem czwarty zarzut jest zasadny.

W przedmiocie zarzutu piątego, dotyczącego naruszenia art. 11 ust. 2 dyrektywy

68 W tym względzie Komisja precyzuje, iż transpozycja art. 11 ust. 2 dyrektywy do prawa austriackiego została w znacznym stopniu dokonana, z wyjątkiem zawartego w lit. c) obowiązku uczestnictwa i konsultacji, dotyczącego informacji określonych w art. 10 ust. 1 lit. a) oraz ust. 2 i 3 lit. c) dyrektywy. Jeśli chodzi o art. 11 ust. 2 lit. d) dyrektywy, Komisja uważa, że w prawie austriackim brakuje obowiązku uczestnictwa i konsultacji w przypadku korzystania z usług zewnętrznych, przewidzianego w art. 7 ust. 3 dyrektywy.

W przedmiocie transpozycji art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy

69 Na wstępie należy przypomnieć, że — jak zostało to już przedstawione w pkt 49–53 niniejszego wyroku — pracodawca powinien, zgodnie z art. 7 ust. 1 dyrektywy, wyznaczyć jednego lub kilku pracowników celem zapewnienia ochrony i zapobiegania zagrożeniom podczas pracy w ramach przedsiębiorstwa lub zakładu. W ust. 3 tego przepisu przewidziano również obowiązek korzystania z usług zewnętrznych, który spełnia jednakże jedynie funkcję pomocniczą w porównaniu z obowiązkiem wyrażonym ust. 1 „[j]eżeli tego rodzaju środki ochronne i zapobiegawcze nie mogą być organizowane [zapewnione] wskutek braku odpowiednio kompetentnego personelu w przedsiębiorstwie i/lub zakładzie".

70 Zgodnie z art. 11 ust. 2 dyrektywy, pracownicy lub ich przedstawiciele, pełniący szczególną funkcję w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, powinni uczestniczyć w sposób wyważony, zgodnie z ustawodawstwem lub zwyczajami krajowymi, w pewnych działaniach lub też pracodawca powinien przeprowadzić z nimi uprzednio w rozsądnym terminie konsultacje w zakresie między innymi kwestii:

— informacji odnoszących się do art. 10 dyrektywy [art. 11 ust. 2 lit. c)],

— korzystania z usług, jeśli jest to konieczne, kompetentnych osób spoza przedsiębiorstwa lub zakładu w sposób określony w art. 7 ust. 3 [art. 11 ust. 2 lit. d)].

71 Obowiązek uczestnictwa i konsultacji przewidziany w art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy rozciąga się na następujące informacje, wymienione w art. 10 dyrektywy:

— informacje, które należy dostarczyć pracownikom lub ich przedstawicielom, dotyczące zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia oraz rodzaju podejmowanych przedsięwzięć ochronnych i zapobiegawczych oraz działań odnoszących się zarówno do przedsiębiorstwa lub zakładu w całości, jak i stanowiska roboczego lub pracy [art. 10 ust. 1 lit. a)];

— informacje, które pracodawca powinien dostarczyć pracodawcom pracowników przedsiębiorstw lub zakładów zewnętrznych pracujących w jego przedsiębiorstwie lub zakładzie (art. 10 ust. 2), oraz

— informacje, do których pracownicy lub ich przedstawiciele, pełniący szczególną funkcję w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, powinni mieć dostęp w celu odpowiedniego wykonywania swych zadań, w szczególności informacje wymagane przez przyjęte działania ochronne i zapobiegawcze ze strony organów kontroli i urzędów, odpowiedzialnych za sprawy bezpieczeństwa oraz zdrowia pracowników [art. 10 ust. 3 lit. c)].

72 Należy jednakże doprecyzować, że zarzut Komisji dotyczy nie obowiązku dostarczenia informacji, o których mowa w art. 10 dyrektywy, lecz obowiązku konsultowania się przez pracodawców z pracownikami lub przedstawicielami pracowników, o których mowa w art. 11 ust. 2 dyrektywy lub umożliwienia im uczestnictwa w uzyskaniu powyższych informacji. Chodzi zatem o naruszenie obowiązku wcześniejszego niż obowiązek, który jest wskazany w art. 10.

73 Jeśli chodzi o obowiązek uczestnictwa i konsultacji dotyczący informacji zawartych w art. 10 ust. 1 lit. a) dyrektywy, rząd austriacki uważa, że zgodnie z przepisami ustawy federalnej regulującej stosunki pracy i organizację społeczną przedsiębiorstw (Arbeitsverfassungsgesetz, zwaną dalej „ArbVG") rada zakładowa powinna uczestniczyć w ustalaniu i ocenie zagrożeń, jak również określeniu środków zaradczych, i że w przypadku braku organów przedstawicielskich personelu zadanie to powierzane jest osobom odpowiedzialnym za bezpieczeństwo, zgodnie z właściwymi przepisami ASchG. Jeśli w przedsiębiorstwie lub zakładzie brakuje obu tych kategorii, to wówczas wszyscy pracownicy powinni być konsultowani i uczestniczyć w ustalaniu i ocenie zagrożeń, jak również określeniu środków zaradczych. Ustalenia i oceny zagrożeń, jak również określenia środków zaradczych, dokonuje się poprzez odesłanie do rodzaju danego stanowiska pracy, jeśli okazuje się to konieczne z przyczyn związanych z zapobieganiem zagrożeniom. Według rządu austriackiego, zadania te oznaczają konsultacje i uczestnictwo pracowników odnośnie do informacji wynikających z czynności z zakresu ochrony i zapobiegania zagrożeniom.

74 W tym względzie należy podnieść, że jedenasty i dwunasty motyw dyrektywy potwierdzają, że wśród celów dyrektywy znajdują się między innymi uczestnictwo w przedsięwzięciach z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia i nawiązanie dialogu pomiędzy pracodawcami i pracownikami w celu pojęcia działań koniecznych dla ochrony tych ostatnich przed wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi (zob. ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Niderlandom, pkt 39). Artykuł 11 ust. 2 dyrektywy stanowi konkretne wyrażenie tego celu.

75 Jeśli chodzi o przepisy uchwalone przez Republikę Austrii w celu transpozycji lit. c) tego artykułu, to należy podnieść, że okoliczność, że w uregulowaniach austriackich jako podmioty mające udział w ustalaniu i ocenie zagrożeń wymienione zostały kolejno: rada zakładowa, osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo oraz pracownicy

w ogólności może powodować — przy założeniu, że istnieje organ przedstawicielski personelu, taki jak rada zakładowa — że pracownicy odpowiedzialni za ochronę i zapobieganie, którzy zostali wskazani w art. 7 ust. 1 dyrektywy, nie uczestniczą w informowaniu, czego wymaga art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy.

76 Bezspornie art. 11 ust. 1 dyrektywy przewiduje ogólny obowiązek konsultowania się przez pracodawców z pracownikami lub ich przedstawicielami i umożliwienie im uczestniczenia we wszystkich kwestiach dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. Jednakże ust. 2 tego przepisu dotyczy uczestnictwa i konsultacji ze szczególną grupą pracowników, tzn. pracownikami pełniącymi szczególną funkcję w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

77 Tymczasem z właściwych przepisów prawa austriackiego nie wynika, by osoby wykonujące zadania z zakresu ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników korzystały ze szczególnej pozycji, jeśli chodzi o konsultację lub uczestnictwo odnośnie do informacji przewidzianych w art. 10 ust. 1 lit. a) dyrektywy, stąd tę część zarzutu Komisji dotyczącą art. 11 ust. 2 lit. c) należy uznać za zasadną.

78 Należy dodać, że przewidując, że ustalanie i ocena zagrożeń oraz określenie środków zaradczych dokonuje się przez odesłanie do rodzaju danego stanowiska pracy, „jeśli okaże się to konieczne z przyczyn związanych z zapobieganiem zagrożeniom", jak to czyni ArbVG, to ustanowiony zostaje warunek, który nie jest zgodny z obowiązkiem uczestnictwa i konsultacji wynikającym z art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy w związku z jej art. 10 ust. 1 lit. a).

79 Co do obowiązku uczestnictwa i konsultacji dotyczącego informacji przeznaczonych dla pracodawców pracowników przedsiębiorstw lub zakładów zewnętrznych, o którym mowa w art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy w związku z jej art. 10 ust. 2, rząd austriacki uważa, że art. 8 ust. 2 pkt 1 ASchG zapewnia transpozycję tego przepisu dyrektywy.

80 Wspomniany przepis ASchG przewiduje, że jeśli pracownicy niezwiązani z pracodawcą odpowiedzialnym za miejsce pracy stosunkiem pracy, tj. pracownicy zewnętrzni, pracują u tego pracodawcy, to ten ostatni jest zobowiązany w razie potrzeby dopilnować, czy są oni poinformowani o zagrożeniach istniejących w miejscu pracy i w rezultacie odpowiednio przeszkoleni.

81 Jednakże trzeba stwierdzić, że taki przepis nie dokonuje transpozycji uprzedniego obowiązku uczestnictwa i konsultacji z osobami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo i ochronę zdrowia pracowników zawartego w art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy, który wymieniła Komisja w swojej skardze, lecz obowiązek informacji przewidziany w art. 10 ust. 2 dyrektywy. Ponadto należy zauważyć, że według informacji, którymi dysponuje Trybunał, art. 8 ust. 2 pkt 1 ASchG przewiduje, że pracodawca odpowiedzialny za miejsce pracy musi dopilnować, czy pracownicy zewnętrzni są poinformowani o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia. Jednakże art. 10 ust. 2 dyrektywy wymaga, by właściwe informacje odnośnie do tych zagrożeń były przedstawione nie tym pracownikom, lecz ich pracodawcom. Stąd nawet jeśli uważa się, że ten przepis ASchG dokonał transpozycji zarówno uprzedniego obowiązku uczestnictwa i konsultacji, zawartego w art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy, jak i ogólnego obowiązku informacji, o którym mowa w art. 10 ust. 2, to okazuje się to niewystarczające dla zapewnienia właściwej transpozycji tych dwóch obowiązków.

82 Należy zatem stwierdzić, że ta część zarzutu Komisji, dotycząca art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy, jest również zasadna.

83 Co do obowiązku uczestnictwa i konsultacji dotyczącego informacji, o których mowa art. 10 ust. 3 lit. c) dyrektywy, rząd austriacki uważa, że właściwe przepisy ustawy z 1993 r. w sprawie inspekcji pracy (Arbeitsinspektionsgesetz 1993, BGBl. 27/1993) oraz ASchG, które są badane w pkt 60 i 61 opinii rzecznika generalnego, spełniają ten obowiązek.

84 Komisja podnosi ze swej strony natomiast, że obowiązek uczestnictwa i konsultacji ustanowiony przez wspomniane przepisy krajowe nie jest przewidziany w odniesieniu do art. 10 ust. 3 lit. c) dyrektywy, i w swojej replice dodaje, że przepisy, na które powołuje się rząd austriacki, zawierają tylko ogólne obowiązki informacji i powiadamiania i że brakuje wystarczająco dokładnej konkretyzacji informacji wyraźnie wymienionych w art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy.

85 W tym względzie należy podnieść, że o ile właściwe przepisy prawa austriackiego przewidują przekazanie informacji przewidzianych w art. 10 ust. 3 lit. c) dyrektywy, to nie dopełniają uprzedniego odrębnego obowiązku uczestnictwa i konsultacji pracowników pełniących szczególną funkcję w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia, o którym mowa w art. 11 ust. 2 lit. c), stanowiącym przedmiot zarzutu Komisji.

86 W istocie, jak wynika z pkt 76–78 niniejszego wyroku, uregulowania austriackie dotyczą ogólnych obowiązków informacji lub konsultacji z osobami albo organami reprezentującymi pracowników lub odpowiedzialnymi, zgodnie z prawem krajowym, za kwestie związane z bezpieczeństwem, nie przewidując jednak uczestnictwa szczególnej grupy pracowników pełniących szczególną funkcję w zakresie zapobiegania zagrożeniom w pracy, jak również ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, zgodnie z art. 7 ust. 1 i art. 11 ust. 2 dyrektywy.

87 W związku z brakiem przepisów prawa austriackiego odnoszących się do uczestnictwa tych pełniących szczególną funkcję pracowników i konsultacji z nimi, jak wymaga tego art. 11 ust. 2 lit. c) dyrektywy, należy stwierdzić, że ta część zarzutu Komisji jest również zasadna.

W przedmiocie transpozycji art. 11 ust. 2 lit. d) dyrektywy

88 Komisja utrzymuje, że uregulowania austriackie nie przewidują obowiązku uczestnictwa pracowników pełniących szczególną funkcję i konsultacji z nimi w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników zawartego w art. 11 ust. 2 lit. d) dyrektywy w przypadku korzystania z usług zewnętrznych.

89 W tym względzie rząd austriacki uważa, że zgodnie z właściwymi przepisami ASchG osoby odpowiedzialne za bezpieczeństwo powinny być uprzednio powiadamiane i powinny odbyć się z nimi konsultacje na temat mianowania i odwołania specjalistów ds. bezpieczeństwa, lekarzy medycyny pracy oraz osób odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy, zwalczanie pożarów i ewakuację, chyba że istnieje organ przedstawicielski pracowników, który może wypowiadać się w tym zakresie lub jeśli kwestie te były przedmiotem rozważań w ramach komitetu bezpieczeństwa i higieny pracy. Podobne przepisy istnieją w B-BSG w odniesieniu do służby publicznej.

90 Należy stwierdzić, że rząd austriacki myli obowiązki wynikające z art. 11 ust. 2 lit. b) dyrektywy, który dokonuje odesłania do pracowników wyznaczonych w ramach przedsiębiorstwa do wykonywania pewnych zadań zgodnie z art. 7 ust. 1 i art. 8

ust. 2 dyrektywy, z odrębnym obowiązkiem, wynikającym z art. 11 ust. 2 lit. d), dotyczącym okoliczności, w których pracodawcy korzystają, zgodnie z art. 7 ust. 3 dyrektywy, z usług zewnętrznych. Przepis przywołany przez rząd austriacki w niniejszym przypadku ogranicza się do transpozycji pierwszego obowiązku, zawartego w art. 11 ust. 2 lit. b) dyrektywy, i nie dotyczy odrębnego obowiązku zawartego w lit. d).

91 Zatem nie przewidując w swoich przepisach obowiązku uczestnictwa pracowników pełniących szczególną funkcję i konsultacji z nimi w zakresie ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w przypadku korzystania z usług zewnętrznych, Republika Austrii uchybiła zobowiązaniom, które ciążą na niej na mocy art. 11 ust. 2 lit. d) dyrektywy.

92 Należy zatem stwierdzić, że piąty zarzut, dotyczący naruszenia art. 11 ust. 2 lit. c) i d) dyrektywy, jest zasadny.

W przedmiocie zarzutu szóstego, dotyczącego naruszenia art. 13 ust. 2 lit. a) i b) dyrektywy

93 Komisja odwołuje się w tym względzie do spoczywającego na pracownikach obowiązku właściwego korzystania z urządzeń, przyrządów, narzędzi, niebezpiecznych substancji, urządzeń transportowych i innych środków produkcji [art. 13 ust. 2

lit. a) dyrektywy] oraz urządzeń ochrony indywidualnej oddanych do dyspozycji pracowników, które po użyciu należy zwrócić na miejsce [art. 13 ust. 2 lit. b)].

Argumentacja stron

94 Jeśli chodzi o pierwszą część zarzutu, Komisja uważa, że pojęcie „narzędzi pracy", użyte w ASchG i B-BSG, obejmuje wszelkie przedmioty wymienione w art. 13 ust. 2 lit. a) dyrektywy, lecz nie obejmuje substancji niebezpiecznych. Według niej ogólne odwołanie do przepisów i instrukcji administracyjnych, które nie są określone w sposób dokładny, jak stanowi § 15 ASchG i B-BSG, nie wystarczy dla zapewnienia właściwej transpozycji art. 13 ust. 2 lit. a) dyrektywy.

95 Jeśli chodzi o art. 13 ust. 2 lit. b) dyrektywy, Komisja podnosi, że o ile właściwie uregulowano korzystanie z urządzeń ochrony indywidualnej, to jednak nie uregulowano obowiązku zwrócenia ich na miejsce po użyciu. Według niej ten ostatni obowiązek należy potraktować odrębnie w uregulowaniach mających na celu transpozycję tego przepisu, aby pracownicy jasno, dokładnie i szczegółowo znali swoje obowiązki.

96 Po przywołaniu § 15 ASchG rząd austriacki precyzuje, że zasady ochrony pracowników dotyczące użycia substancji niebezpiecznych są przewidziane przede wszystkim w tytule IV ASchG, w uregulowaniach dotyczących wartości granicznych substancji oraz substancji rakotwórczych, w uregulowaniach dotyczących ochrony pracowników/pracownic przed niebezpieczeństwem związanym z substancjami

biologicznymi, w uregulowaniach dotyczących ochrony personelu państwa federalnego przed niebezpieczeństwem substancji biologicznych, jak również w § 52 i następne ogólnego rozporządzenia o ochronie pracowników. Podobne przepisy zostały uchwalone odnośnie do ochrony personelu federalnego.

97 Jeśli chodzi o spoczywający na pracownikach obowiązek zwrócenia na miejsce urządzeń ochrony indywidualnej oddanej do ich dyspozycji, rząd austriacki podkreśla, że z przyczyn związanych z higieną pracy uregulowania austriackie przewidują, że urządzenia te są przeznaczone do osobistego użytku jednego pracownika. Użycie niektórych urządzeń ochrony indywidualnej przez kilku pracowników jest dozwolone, tylko jeśli urządzenia te są przeznaczone do użytku dorywczego oraz muszą być odpowiednio wyczyszczone i wydezynfekowane po użyciu.

Ocena Trybunału

98 Co do — po pierwsze — obowiązku spoczywającego na pracownikach na podstawie art. 13 ust. 2 lit. a) dyrektywy, należy przypomnieć, że w ramach postępowania wszczętego na podstawie art. 226 WE Komisja zobowiązana jest do wykazania istnienia zarzucanego uchybienia i dostarczenia Trybunałowi dowodów potrzebnych do zweryfikowania przezeń istnienia tego uchybienia, przy czym Komisja nie może opierać się na jakimkolwiek domniemaniu (zob. wyrok z dnia 12 maja 2005 r. w sprawie C-287/03 Komisja przeciwko Belgii, Rec. str. I-3761, pkt 27, i przywołane w nim orzecznictwo).

99 Transpozycja dyrektywy do prawa wewnętrznego nie wymaga w sposób konieczny, aby jej treść została formalnie i dosłownie przejęta przez wyraźny, szczególny przepis prawa i w zależności od treści dyrektywy wystarczyć mogą ogólne ramy prawne, pod

warunkiem że zapewni to rzeczywiście pełne stosowanie dyrektywy w sposób wystarczająco jasny i precyzyjny (zob. w szczególności wyroki z dnia 7 stycznia 2004 r. w sprawie C-58/02 Komisja przeciwko Hiszpanii, Rec. str. I-621, pkt 26, oraz z dnia 20 października 2005 r. w sprawie C-6/04 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Zb.Orz. str. I-9017, pkt 21).

100 Okoliczność, iż art. 13 ust. 2 lit. a) dyrektywy wymienia substancje niebezpieczne wśród środków produkcji, nie stanowi przeszkody by na poziomie krajowym dokonano rozróżnienia pomiędzy tymi różnymi zagrożeniami w pracy, o ile cel zawarty w ust. 1 tego przepisu został osiągnięty. Przepis ten przewiduje, że pracownicy powinni dbać o bezpieczeństwo i zdrowie swoje, jak również innych osób, które mogą odczuć skutki ich działań lub zaniechań w pracy.

101 Jak rzecznik generalny podniósł w pkt 81 swojej opinii, Komisja nie wykazała w niniejszym przypadku, w jaki sposób uregulowania austriackie uchybiają temu celowi, gdyż ograniczyła się do twierdzenia, że gdyby narzędzia pracy i substancje niebezpieczne były wymienione łącznie, pracownicy jaśniej postrzegaliby swoje obowiązki. Jednakże przypuszczenie takie nie wystarczy, aby wykazać rzeczywiste istnienie zarzucanego uchybienia.

102 Ponadto w odpowiedzi na wymienienie przez rząd austriacki różnych uregulowań w zakresie ochrony pracowników dotyczących użycia substancji niebezpiecznych w Austrii Komisja ograniczyła się do zwrócenia uwagi, iż ogólne odesłanie do przepisów i instrukcji administracyjnych nie wystarczy, by zapewnić właściwą transpozycję art. 13 ust. 2 lit. a) dyrektywy. Nie wyjaśnia ona przyczyny, dla której pracownik nie będzie jasno poinformowany o obowiązku właściwego obchodzenia się z substancjami niebezpiecznymi, z którymi ma kontakt w ramach swoich czynności na podstawie uregulowań przywoływanych przez rząd austriacki.

103 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że szósty zarzut Komisji — w zakresie w jakim dotyczy naruszenia art. 13 ust. 2 lit. a) dyrektywy — nie jest zasadny.

104 Następnie — co do zarzucanego naruszenia art. 13 ust. 2 lit. b) dyrektywy dotyczącego obowiązku właściwego wykorzystywania urządzeń ochrony indywidualnej oddanych do dyspozycji pracowników, które po użyciu należy zwrócić na miejsce — rząd austriacki uważa, że urządzenia te, z przyczyn dotyczących higieny pracy, przeznaczone są do osobistego użytku jednego pracownika, dlatego zwracanie ich na miejsce jest bezprzedmiotowe, skoro inni pracownicy nie mogą z nich korzystać.

105 Jednakże art. 13 ust. 2 lit. b) dyrektywy dokonuje subtelnego rozróżnienia pomiędzy obowiązkiem właściwego korzystania z rozpatrywanych urządzeń a obowiązkiem ich zwrócenia na miejsce po użyciu. O ile dokonany przez uregulowania krajowe, z przyczyn natury higienicznej, wybór przekazania urządzeń do użytku osobistego każdemu pracownikowi może przyczyniać się do tego, by drugi obowiązek, o którym mowa w przepisie, był łatwiej przestrzegany, to jednak nie pozwala zapewnić, by urządzenia te były właściwie zwrócone na miejsce.

106 Ponadto rząd austriacki sam przyznaje, że w pewnych okolicznościach wykorzystywanie urządzeń ochrony indywidualnej przez kilku pracowników jest dozwolone, w ten sposób, że jego argumentacja mająca na celu usprawiedliwić brak wzmianki o obowiązku zwrócenia tych urządzeń na miejsce z uwagi na to, że są one przeznaczone do użytku osobistego pojedynczego pracownika, nie może być podtrzymana.

107 Należy stwierdzić zatem, że szósty zarzut Komisji w części dotyczącej naruszenia art. 13 ust. 2 lit. b) dyrektywy jest zasadny.

108 Zważywszy na powyższe rozważania należy stwierdzić, że nie uchwalając w wyznaczonym terminie LDG wbrew wymogom art. 18 ust. 1 dyrektywy oraz nie dokonując transpozycji lub dokonując niepełnej transpozycji art. 2 ust. 1 w odniesieniu do nauczycieli nauczania obowiązkowego w Tyrolu, art. 7 ust. 3, art. 8 ust. 2, art. 11 ust. 2 lit. c) i d) oraz art. 13 ust. 2 lit. b) dyrektywy, Republika Austrii uchybiła zobowiązaniom, jakie ciążą na niej na mocy wspomnianych przepisów tej dyrektywy.

109 W pozostałym zakresie skargę należy oddalić.

W przedmiocie kosztów

110 Zgodnie z art. 69 § 2 regulaminu kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Na podstawie § 3 akapit pierwszy tego samego przepisu, w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań, Trybunał może postanowić, że koszty zostaną podzielone albo że każda ze stron poniesie swoje własne koszty.

111 Zważywszy na to, że żądania Komisji nie zostały uwzględnione tylko w zakresie części szóstego elementu zarzutu, dotyczącego naruszenia art. 13 ust. 2 lit. a) dyrektywy, Republika Austrii jest zobowiązana ponieść własne koszty oraz pięć szóstych kosztów Komisji.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

1) Nie uchwalając w wyznaczonym terminie ustawy-regulamin nauczycieli landów (Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz) wbrew wymogom art. 18 ust. 1 dyrektywy Rady 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i [ochrony] zdrowia pracowników w miejscu pracy oraz nie dokonując transpozycji lub dokonując jedynie niepełnej transpozycji art. 2 ust. 1 w odniesieniu do nauczycieli nauczania obowiązkowego w Tyrolu, art. 7 ust. 3, art. 8 ust. 2, art. 11 ust. 2 lit. c) i d) oraz art. 13 ust. 2 lit. b) tej dyrektywy, Republika Austrii uchybiła zobowiązaniom, które na niej ciążą na mocy przepisów tej dyrektywy.

2) W pozostałym zakresie skarga zostaje oddalona.

3) Republika Austrii poniesie własne koszty oraz pięć szóstych kosztów Komisji Wspólnot Europejskich.

Podpisy