

Stan prawny:

10 lipca 2020 r.

Autorzy fragmentu:

Maniewska Eliza

Pozostali autorzy komentarza:

Jaśkowski Kazimierz

Art. 207

1.

Zasadę bezpiecznej i higienicznej pracy jako jedną z podstawowych zasad prawa pracy ustanawia przepis art. 15 k.p. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantowane jest także przez art. 66 Konstytucji RP.

Zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczy także wiele ratyfikowanych przez Polskę konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Natomiast najważniejszym w prawie unijnym aktem prawnym z tego zakresu jest dyrektywa 89/391, zamieszczona w załączniku do *Komentarza*. Ze względu na to, że reguluje ona w sposób najbardziej ogólny kwestie ochrony życia i zdrowia pracowników, nazywana jest dyrektywą ramową.

2.

Obowiązek zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy jest niezależny od obowiązków w tej sferze ciążących na innych podmiotach, tj. pracownikach, a także osobach spoza zakładu pracy wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Cięży on na pracodawcy także niezależnie od tego, czy pracownik wykonuje pracę należycie. Pracownik może się domagać od pracodawcy dopełnienia tego obowiązku (zob. w szczególności art. 210 i 237⁹ § 1).

3.

Pracodawca jest także obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz innym osobom wymienionym w art. 304 k.p.

Obowiązek ten obciąża także pracodawcę użytkownika wobec pracowników tymczasowych (art. 14 ust. 2 u.z.p.t.).

4.

Niedopełnienie obowiązku przez osobę odpowiedzialną za bezpieczeństwo i higienę pracy i przez to narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu stanowi przestępstwo określone w art. 220 k.k. Naruszenie tych obowiązków może także stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 283 k.p.).

Jak stwierdził SN w wyroku z 9.07.2009 r., II PK 311/08, LEX nr 533041 (zob. też wyrok SA w Gdańsku z 31.12.2009 r., III APa 24/09, OSP 2011/3, poz. 35, wydany w wykonaniu

tego wyroku SN), działanie pracodawcy polegające na wydawaniu pracownicy (zatrudnionej w charakterze kasjera sprzedawcy) polecenia wykonywania ciężkich prac fizycznych, z naruszeniem zasad bhp, wzbronionych kobietom i nienależących do zakresu jej podstawowych obowiązków pracowniczych, może być kwalifikowane jako naruszenie jej godności pracowniczej, gdy ma charakter stały (nie wiąże się z nadzwyczajną, doraźną potrzebą), gdyż jest przejawem instrumentalnego traktowania pracownika.

Według wyroku SN z 27.01.2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012/7–8, poz. 88, w zakładzie pracy, w którym występują zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, pracodawca jest zobowiązany do szczególnej staranności w zakresie przeciwdziałania ich wystąpieniu.

Naruszenie tego obowiązku może stanowić czyn niedozwolony, niezależnie od tego, że może być również uznane za naruszenie objętego treścią stosunku pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 k.p.). Pogląd dopuszczający w tym przypadku zbieg podstaw odpowiedzialności (art. 443 k.c.) kontraktowej (art. 471 k.c.) z deliktową (art. 415 k.c.) należy podzielić, gdyż zdrowie i życie człowieka podlega ochronie powszechnej, niezależnej od ochrony wynikającej ze stosunku pracy.

Zapewnienia przez pracodawcę należytej ochrony zdrowia i życia pracownika zatrudnionego w zakładzie bukmacherskim dotyczy wyrok z 13.09.2016 r., III PK 146/15, LEX nr 2112315. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że o odpowiedzialności pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w przypadku napadu rabunkowego nie decyduje ilość zastosowanych środków ochronnych albo nieposłużenie się wszelkimi możliwymi środkami ochronnymi, lecz brak wdrożenia efektywnych i adekwatnych mechanizmów ochrony pracownika. W uzasadnieniu wskazano, że analizowany obowiązek pracodawcy uzależniony jest od stopnia i rodzaju zagrożenia zdrowia pracownika. Przykładowo w odniesieniu do ochrony pracownika przed zarażeniem wirusową chorobą zakaźną zakład opieki zdrowotnej ma obowiązek zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych (tak wyroki SN z 13.04.2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001/21, poz. 636, i z 11.05.2005 r., III CK 652/04, LEX nr 151668). W stanie faktycznym sprawy III PK 146/15 SN uznał, że środki zastosowane przez pracodawcę wystarczająco efektywnie minimalizują zagrożenie napadem rabunkowym. Środki te polegały na oddzieleniu pracownika od klienta wysokim kontuarem, wyposażeniu go w cichy alarm wzywający w ciągu kilku minut firmę ochroniarską oraz udzieleniu odpowiedniego instruktażu.

5.

Przez **odpowiednie wykorzystanie osiągnięć nauki i techniki** należy rozumieć wykorzystywanie najnowszych rozwiązań naukowych i technicznych w takim stopniu, na jaki pozwalają warunki (w tym także ekonomiczne), w jakich pracodawca działa. W wyroku z 13.04.2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001/21, poz. 636, SN stwierdził, że zakład opieki zdrowotnej jako pracodawca ma obowiązek zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych w celu ochrony zdrowia pracowników (personelu medycznego) przed zakażeniem wirusową chorobą zakaźną w postaci wirusowego zapalenia wątroby typu B (art. 207 k.p.).

6.

Organami nadzoru i kontroli nad warunkami pracy są: inspekcje pracy, inspekcje sanitarne,

służba bezpieczeństwa i higieny pracy oraz związki zawodowe (art. 18⁴, 18⁵, 237¹¹ k.p. oraz art. 26 u.z.z.).

7.

Przez **przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy** należy rozumieć ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe, Kodeks pracy oraz przepisy szczególne. Przez **zasady bezpieczeństwa i higieny pracy** należy zaś rozumieć zasady pozaprawne, wynikające z nauki, techniki i doświadczenia życiowego, których przestrzeganie zapewni rzeczywiste bezpieczeństwo i higienę pracy.

8.

Por. także art. 94 pkt 4.