

Stan prawny:

1 stycznia 2020 r.

Autorzy fragmentu:

Wyka Teresa

Pozostali autorzy komentarza:

Baran Krzysztof W.(red.)

Ćwiertniak Bolesław Maciej

Góral Zbigniew

Kosut Anna

Książek Daniel

Kuba Magdalena

Lekston Mariusz

Musiała Anna

Perdeus Wiesław

Piątkowski Jan

Prusinowski Piotr

Stefański Krzysztof

Tomaszewska Monika

Włodarczyk Mirosław

Art. 207 Podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie BHP

1.

Przepis art. 207 k.p., otwierający dział dziesiąty Kodeksu pracy „Bezpieczeństwo i higiena pracy”, o bardzo rozbudowanej treści normatywnej, jest kluczową normą, na której opiera się polskie prawo ochrony pracy¹. Określa bowiem przedmiot, zakres zastosowania oraz charakter odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp (§ 1 i 2¹), istotę generalnego obowiązku pracodawcy w tym przedmiocie (§ 2) oraz podnosi do rangi obowiązku podstawowego powinność własnej edukacji w zakresie ochrony pracy przez pracodawców i osoby kierujące pracownikami (§ 3).

Treść tej normy jest fundamentalna nie tylko dla typowych stosunków pracy, ale także dla uregulowanych form nietypowego zatrudnienia pracowniczego (zatrudnienie w formie telepracy – art. 67⁵–67¹⁷ k.p.²; zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy art. 29² k.p.; zatrudnienie tymczasowe – ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych), jak również dla różnych stosowanych w praktyce form tzw. podwykonawstwa.

Unormowania zawarte w tym przepisie stanowią jeden z dwóch normatywnych filarów „pracowniczego standardu bhp” (drugim filarem tego standardu jest regulacja w art. 211 k.p.; zob. komentarz do tego przepisu), znajdującego zastosowanie także poza stosunkiem pracy³, w tym w szczególności do różnych służb zmilitaryzowanych.

Regulacje wynikające z art. 207 k.p. przesądzają też o zakresie stosowania przepisów bhp w razie zatrudnienia na innej podstawie niż stosunek pracy (na podstawie umów cywilnoprawnych), także wobec osób prowadzących w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą (zob. komentarz do art. 304 § 1 i art. 304¹ k.p.) oraz wobec przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę osobom fizycznym i podmiotom gospodarczym (zob. komentarz do art. 304 § 3 k.p.)⁴, jak również odnoszą się do świadczenia pracy na podstawie innych tytułów (zob. komentarz do art. 304 § 4 i 5 k.p.).

Na treść regulacji zawartych w art. 207 k.p., a także w całym dziale dziesiątym Kodeksu pracy bardzo istotny wpływ wywarły regulacje międzynarodowe, w szczególności konwencja MOP nr 155 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, przyjęta w Genewie 2.06.1981 r.⁵, będąca w istocie „międzynarodowym kodeksem bhp”, jak również inne konwencje określające ogólne (powszechne) i branżowe (sektorowe) standardy bhp⁶. Nie mniej istotny wpływ na dział dziesiąty Kodeksu pracy w obecnym jego kształcie odegrało prawo Unii Europejskiej⁷, w tym bardzo liczne dyrektywy⁸. Zasadnicze znaczenie należy jednak przypisać dyrektywie ramowej Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy⁹, którą można określić mianem „unijnego kodeksu bhp”.

2.

Zgodnie z art. 207 § 1 zdanie pierwsze k.p. przedmiotem odpowiedzialności pracodawcy w omawianym obszarze jest stan bhp w zakładzie pracy, to znaczy na terenie zakładu pracy. Pojęcie „teren zakładu pracy” zostało zdefiniowane w § 2 pkt 7a rozporządzenia bhp jako przestrzeń wraz z obiektami budowlanymi, będąca w dyspozycji pracodawcy, w której pracodawca organizuje miejsca pracy, to znaczy miejsca przez niego wyznaczone, do których pracownik ma dostęp w związku z wykonywaną pracą (§ 2 pkt 7b rozporządzenia bhp). Tak określony przedmiot odpowiedzialności pracodawcy (za stan bhp na terenie zakładu pracy) nie ma charakteru spersonifikowanego, odnosi się bardziej do świata zewnętrznego niż do osoby. Podobny wniosek może wypływać z treści art. 15 k.p., formułującego jedną z podstawowych zasad prawa pracy, zgodnie z którą przedmiotem obowiązków, a tym samym odpowiedzialności pracodawcy w omawianej dziedzinie, jest zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Przez pojęcie warunków pracy rozumie się sytuację, w jakiej odbywa się proces pracy zarówno na terenie zakładu pracy, jak i poza nim, jeśli pracodawca może mieć wpływ na wykonywanie pracy przez pracownika w innym miejscu niż jego stałe miejsce pracy¹⁰. W świetle art. 15 k.p. pracodawca odpowiada więc nie tyle za osobę, ile za środowisko (warunki) pracy, w którym ona przebywa.

Pełne ustalenie przedmiotu odpowiedzialności pracodawcy w dziedzinie bhp wymaga jednak odniesienia się do treści generalnego obowiązku pracodawcy, o którym stanowi art. 207 § 2 zdanie pierwsze k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jak więc z tego wynika, warunki bhp pełnią rolę służebną wobec generalnego obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia, jako dóbr osobistych pracownika. Przedmiotem odpowiedzialności pracodawcy będzie zatem zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy i poza nim, o ile będą one służyć bezpieczeństwu

osobowemu. Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy, stwierdzając w uzasadnieniu do wyroku z 3.12.2010 r., I PK 124/10 ¹¹, że na stan bhp, o którym stanowi art. 207 § 1 k.p., składają się czynniki o charakterze: materialnym, technologicznym, osobowym.

Dla właściwego odkodowania przedmiotu odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp konieczne jest więc łączne odczytanie treści art. 207 § 1 i 2 k.p. Uregulowania te wzajemnie się uzupełniają. Norma zawarta w art. 207 § 1 k.p. określa pole działań pracodawcy, norma zaś zawarta w art. 207 § 2 k.p. wskazuje na cel tych działań, tj. na ochronę zdrowia i życia pracownika. Ostatecznie więc przedmiot odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp jest zindywidualizowany.

3.

Norma zawarta w art. 207 § 1 zdanie pierwsze k.p. pozwala także określić zakres podmiotowy tej odpowiedzialności. Posłużenie się w tym przepisie pojęciem „pracodawca” oznacza, że o zastosowaniu odpowiedzialności w obszarze bhp zadecyduje wystąpienie w roli pracodawcy, a więc podmiotu zdefiniowanego w art. 3 k.p. (zob. komentarz do tego artykułu). Oznacza to, że każdy pracodawca niezależnie od jego typu (osoba fizyczna, jednostka organizacyjna choćby nie posiadała osobowości prawnej), niezależnie od tego, czy jest właścicielem zakładu pracy i środków produkcji, czy też nie, niezależnie od liczby i podstawy zatrudniania pracowników, niezależnie także od rodzaju prowadzonej działalności i celu zatrudnienia (cele komercyjne lub prywatne) jest w jednakowym stopniu odpowiedzialny za życie i zdrowie pracowników.

Oznacza to także, że pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za życie i zdrowie swoich pracowników nie tylko wtedy, gdy będą oni świadczyć pracę na terenie jego zakładu pracy, ale także w innym miejscu przez niego wyznaczonym, zgodnie z przysługującymi mu uprawnieniami kierowniczymi (art. 22 § 1 k.p.). W przypadku pracy wykonywanej regularnie poza zakładem pracy tym miejscem wyznaczonym może być na przykład dom pracownika, np. w razie zatrudnienia w formie telepracy (art. 67⁵–67¹⁷ k.p.). W takim wypadku ustawodawca zdecydował o nieznacznym ograniczeniu odpowiedzialności za sferę bhp w granicach ustalonych w art. 67¹⁷ k.p. ¹² Innym miejscem wyznaczonym przez pracodawcę może być również zakład pracy należący do innego pracodawcy na terenie którego, choćby w ramach tzw. outsourcingu, pracownicy będą świadczyć pracę. W takich przypadkach pracodawca nie może uchylić się od odpowiedzialności w sferze bhp wobec własnych pracowników, pracodawca bowiem korzystający z pracy „cudzych” pracowników na swoim terenie nie staje się przez to ich pracodawcą i nie przejmuje wobec nich obowiązków pracodawcy ¹³. Odpowiedzialność w sferze bhp może być jednak w pewnych sytuacjach solidarna, jeżeli w wyniku zawartej między pracodawcami umowy nastąpił podział obowiązków w sferze bhp ¹⁴.

Wyznaczenie przez pracodawcę miejsca wykonywania pracy wystąpi także w razie zatrudnienia tymczasowego, opartego na cytowanej ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która jednak dokonała ustawowego podziału obowiązków, i tym samym odpowiedzialności w sferze bhp, między agencją pracy tymczasowej występującą w roli pracodawcy a pracodawcą użytkownika (por. art. 9 ust. 2a i art. 27 u.z.p.t.) ¹⁵.

O zakresie zastosowania odpowiedzialności w omawianej dziedzinie decyduje zatem nie tylko rodzaj więzi między podmiotem zatrudniającym i świadczącym pracę, ale także, jak to

wynika z komentowanego art. 207 § 1 k.p., miejsce świadczenia pracy, tj. teren zakładu pracy rozumiany jako strefa zagrożenia stwarzanego przez pracę¹⁶. Pracodawca ponosi odpowiedzialność w sferze bhp zawsze wobec własnych pracowników z tytułu pozostawiania z nimi w stosunkach pracy, nawet wtedy, gdy wykonują pracę w innym niż zakład pracy miejscu przez niego wyznaczonym, ale także ponosi odpowiedzialność za stan bhp z tytułu dysponowania zakładem pracy. To właśnie miejsce wykonywania pracy, a nie rodzaj więzi prawnej między stronami przesądziło, że ustawodawca objął w art. 304 § 1 i 3 oraz art. 304¹ k.p. reglamentacją bhp świadczenie pracy na innej podstawie niż stosunek pracy lub w tzw. formule samozatrudnienia. Chodzi o takie miejsce realizacji zobowiązania, w którym zlecający pracę, choćby nie spełniał kryteriów pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy, organizuje pracę wykonywaną przez osoby fizyczne¹⁷. Określenie w art. 304 § 1 k.p. podmiotu zatrudniającego jako „pracodawcy”, mimo że chodzi tam o zatrudnienie pozapracownicze, oznacza tyle, że reżimy odpowiedzialności charakterystyczne dla pracodawcy jako strony stosunku pracy będą miały także i w tym wypadku zastosowanie¹⁸. Przyjęcie, iż o odpowiedzialności w sferze bhp decyduje „dysponowanie” zakładem pracy skutkuje tym, że pracodawca (szerzej – podmiot zatrudniający lub organizujący pracę) ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy nie tylko wobec osób przez siebie zatrudnionych, choćby na różnych podstawach, ale także wobec osób przebywających na jego terenie w różnych innych celach. Chodzi tu między innymi o studentów i uczniów, którym zgodnie z art. 304 § 2 k.p. pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy¹⁹, jak również o osoby przebywające w zakładach karnych lub poprawczych wykonujące określone zadania lub prace na terenie zakładu pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (art. 304 § 5 k.p.)²⁰.

Odpowiedzialność za stan bhp z tytułu dysponowania zakładem pracy zachodzi także w przypadku organizowania przez pracodawcę stażu dla bezrobotnych, co zostało potwierdzone w § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20.08.2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych²¹, stanowiącym, że organizator stażu (może być nim także inny podmiot niż pracodawca – § 2 rozporządzenia) jest zobowiązany zapewnić bezrobotnemu bezpieczne i higieniczne warunki odbywania stażu na zasadach przewidzianych dla pracowników (§ 6 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia). Należy to rozumieć jako objęcie organizatora stażu odpowiedzialnością za sferę bhp, taką, jaką ponosi pracodawca wobec pracowników.

Podobną regulację odnajdujemy w ustawie z 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Według art. 45 ust. 1 pkt 2 u.d.p.p.w. korzystający ma obowiązek zapewnić wolontariuszowi, na dotyczących pracowników zasadach określonych w odrębnych przepisach, bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania przez niego świadczeń. Zgodnie z tym uregulowaniem korzystający ponosi odpowiedzialność za sferę bhp wobec wolontariusza na zasadach dotyczących pracowników.

4.

Treść art. 207 k.p. pozwala określić charakter odpowiedzialności pracodawcy za stan bhp. Jest to odpowiedzialność uprzednia, bezwarunkowa, niepodzielna i bezwzględna²².

Uprzedniość tej odpowiedzialności wynika z art. 207 § 1 zdanie drugie k.p., w świetle

którego na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bhp. Należy to rozumieć w ten sposób, że odpowiedzialność pracodawcy w sferze bhp jest uprzednia wobec zobowiązań pracowników w sferze bhp. Zanim bowiem pracodawca będzie mógł egzekwować od pracowników stosowne powinności przewidziane w art. 211 k.p. dotyczącym bhp, w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić im bezpieczne środowisko pracy oraz bezpieczeństwo zindywidualizowane (w szczególności poprzez profilaktyczne badania wstępne i szkolenie bhp) ²³. Tak rozumiana uprzedniość zobowiązań pracodawcy w sferze bhp wobec zobowiązań pracowników w tej dziedzinie świadczy dobitnie o szczególnym miejscu i roli tych obowiązków w stosunku pracy ²⁴. Ich wykonanie „otwiera” niejako realizację stosunku pracy poprzez dopuszczenie pracowników do świadczenia pracy, za którą uzyskują stosowne wynagrodzenie.

Inną konsekwencją unormowania, że na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bhp, jest bezwarunkowy charakter tej odpowiedzialności. Oznacza to, że pracodawca nie może się od niej uwolnić zarzutem, że również pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu bhp ²⁵, a nawet więcej, pracodawca jest zobowiązany wyciągać wobec pracownika stosowne konsekwencje w razie naruszenia przez niego obowiązków dotyczących bhp. W wyroku z 13.07.2016 r., III AUa 132/16 ²⁶, Sąd Apelacyjny w Białymstoku jednoznacznie stwierdził, że ze strony pracodawcy nie chodzi jedynie o formalne zapewnienie bezpiecznych warunków pracy, ale o faktyczne realizowanie dyrektyw gwarantujących wykonywanie bezpiecznej pracy. „O sposobie jej realizowania nie może bowiem decydować wygoda pracownika czy też jego dystans do obowiązku przestrzegania norm bhp. Pracodawca, który dostrzega takie zachowania powinien reagować poprzez kary porządkowe czy też wręcz przez rozwiązanie stosunku pracy, gdy zatrudniony ignoruje wydawane mu polecenia”.

Odpowiedzialność pracodawcy w sferze bhp ma charakter niepodzielny. Ustawodawca w art. 207 § 1 zdanie drugie k.p. stanowi bowiem, że na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływa powierzenie zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu, o których mowa w art. 237¹¹ § 2 k.p. Niepodzielność odpowiedzialności pracodawcy w omawianej dziedzinie należy jednak roznieć szerzej, i odnosić ją także do innych podmiotów, w tym podmiotów zewnętrznych, do których powołania, w celu działania na rzecz bhp, pracodawca jest zobowiązany na mocy odrębnych przepisów. Chodzi w szczególności o obowiązek zawierania przez pracodawcę umowy z podstawową jednostką służby medycyny pracy na wykonywanie zadań z zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami ²⁷ (por. komentarz do art. 229 k.p.), jak również o obowiązek zlecania badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia laboratoriom posiadającym stosowne akredytacje ²⁸.

Niepodzielność odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp odnosi się nie tylko do działania podmiotów zewnętrznych, ale dotyczy także struktur wewnętrznych powoływanych przez pracodawcę do działań na rzecz bhp. Mam tu na uwadze głównie służbę bhp, tworzoną przez pracodawców zatrudniających powyżej 100 pracowników (art. 237¹¹ § 1 k.p.), jak również osoby kierujące pracownikami obciążone obowiązkami w sferze bhp na podstawie art. 212 k.p., które jedynie w zakresie odpowiedzialności wykroczeniowej mogą dzielić odpowiedzialność z pracodawcą (por. komentarz do art. 283 § 1 k.p.). Niepodzielność odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp wobec pracowników, a także szerzej – wobec

osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy, znajduje potwierdzenie w orzecznictwie ²⁹. Wyjątek od zasady niepodzielności odpowiedzialności pracodawcy dotyczy zatrudnienia tymczasowego, o czym była mowa wyżej (por. pkt 3 komentarza do niniejszego artykułu), gdzie na mocy art. 9 ust. 2a u.z.p.t. nastąpił podział obowiązków w sferze bhp między pracodawcę (agencję pracy tymczasowej) a pracodawcę użytkownika, natomiast w art. 27 u.z.p.t. pracodawca użytkownik został odpowiednio objęty odpowiedzialnością wykroczeniową.

Odpowiedzialność pracodawcy w sferze bhp ma charakter bezwzględny, to znaczy pracodawca nie może jej ograniczyć czy też się od niej uwolnić z powodu trudnej sytuacji finansowej, w jakiej się znalazł. Taki jej charakter odczytujemy między innymi z treści art. 207 § 2¹ k.p., stanowiącego, że koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bhp w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników. Podobne stanowisko prezentuje judykatura ³⁰. W wyroku z 4.06.2008 r., II SA/Ol 239/08 ³¹, Wojewódzki Sąd Administracyjny w Olsztynie jednoznacznie stwierdził, że „podnoszony przez pracodawcę aspekt finansowy w ogóle nie może być brany pod uwagę, gdyż zapewnienie odpowiednich warunków związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy i ciąży na nim niezależnie od jego kondycji finansowej”.

5.

Ustalenie charakteru odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp wymaga następnie wskazania reżimów tej odpowiedzialności. Przepis art. 207 k.p. ich jednak nie wyznacza. Z dalszych przepisów Kodeksu pracy wynika natomiast, że w razie, gdy osoba odpowiedzialna za stan bhp naruszy przepisy i zasady bhp, obciąży ją odpowiedzialność wykroczeniowa (por. komentarz do art. 283 § 1 i 2 k.p.) ³². Poza tym osoba ta będzie mogła być pociągnięta do odpowiedzialności karnej, w szczególności za przestępstwo z art. 220 k.k., jeżeli na skutek niezapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy narazi pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu ³³, jak również za przestępstwo z art. 221 k.k.

Poza wskazaną wyżej odpowiedzialnością karną za wykroczenia i przestępstwa przeciwko życiu i zdrowiu pracowników ³⁴ pracodawca może ponosić także odpowiedzialność cywilną za szkodę na osobie (uszkodzenie ciała, rozstrój zdrowia, a także krzywda), jakiej doznał pracownik wskutek niezapewnienia mu dostatecznego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w związku z pracą. Ta postać odpowiedzialności nie jest jednak przedmiotem regulacji w Kodeksie pracy. Jest to zatem „sprawa nie unormowana przepisami prawa pracy”, co uzasadnia, zgodnie z art. 300 k.p., posłużenie się odpowiednimi przepisami Kodeksu cywilnego. Jak wynika z bogatego w tym przedmiocie orzecznictwa Sądu Najwyższego, mogą tu znaleźć zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej opartej na zasadzie winy (art. 415 k.c.) ³⁵, jak również na zasadzie ryzyka, jeżeli pracodawca prowadził przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (art. 435 k.c.) ³⁶ oraz przepisy o odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c.), w związku z czym może zachodzić zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej pracodawcy (art. 443 k.c.).

Roszczenia cywilnoprawne związane ze szkodą na osobie pracownika (art. 444–445 k.c.) mogą być dochodzone zarówno przez pracownika, jak również przez członków rodziny

zmarłego pracownika w ramach uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w zakresie roszczeń niepokrytych świadczeniami z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych³⁷, przewidzianych w ustawie z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Natomiast w razie szkody na osobie powstałej w wyniku tzw. chorób parazawodowych (wywołanych warunkami pracy, ale niewidniejących w wykazie chorób zawodowych), co do których pracodawca jest także zobowiązany podejmować określone działania zapobiegawcze (art. 227 § 1 oraz art. 236 k.p.)³⁸, odpowiedzialność pracodawcy nie będzie już miała charakteru uzupełniającego, z tytułu bowiem tych chorób pracownikom nie przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Znajdują wówczas zastosowanie w pełni (a nie uzupełniająco) wskazane wyżej przepisy Kodeksu cywilnego, choć także poprzez art. 300 k.p.³⁹ Odpowiedzialność pracodawcy za skutki choroby parazawodowej, będącej odpowiedzialnością samodzielną, bo niezależną od uprzedniego zrealizowania pakietu roszczeń z ustawy wypadkowej, będzie wymagała od pracownika wykazania wszystkich przesłanek tej odpowiedzialności, w tym w szczególności winy pracodawcy oraz związku przyczynowego między szkodą, jakiej doznał a warunkami pracy⁴⁰.

Należy zauważyć, że roszczenia pracownika z tytułu niezapewnienia mu dostatecznego bezpieczeństwa zdrowotnego mogą opierać się także na zarzucie naruszenia jego dobra osobistego, jakim jest zdrowie⁴¹. Pracodawca jest bowiem zobowiązany, na podstawie art. 11¹ k.p., stanowiącego jedną z podstawowych zasad indywidualnego prawa pracy, szanować godność i inne dobra osobiste pracownika⁴². Warto zauważyć, że wśród dóbr osobistych wymienionych w katalogu otwartym w art. 23 k.c. na pierwszym miejscu jest wymienione zdrowie. Według judykatury zarzut naruszenia przez pracodawcę zdrowia pracownika, jako dobra osobistego, może mieć miejsce na przykład w razie narażenia pracownika na cierpienia związane z zagrożeniem zdrowia (zarażenie prątkami gruźlicy) lub na niekorzystne przeżycia psychiczne⁴³, jak również wtedy, gdy pracodawca nie zapewnił pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku dobowego i tygodniowego uważanego za element prawa do ochrony zdrowia pracownika⁴⁴, bądź też gdy traktuje pracowników instrumentalnie, polecając im wykonywanie ciężkich prac fizycznych⁴⁵. W takim wypadku podstawą roszczeń pracowników staje się także art. 448 k.c.

6.

Przepis art. 207 § 2 k.p. nakłada na pracodawcę generalny obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników. Jego szczególne znaczenie polega na tym, że wyznacza on ostatecznie granice wszelkich innych powinności pracodawcy w sferze bhp.

Treścią generalnego obowiązku pracodawcy jest ochrona zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁴⁶. Ustawodawca czyni więc ochronę dóbr osobistych – zdrowia i życia pracownika – przedmiotem generalnej powinności pracodawcy w omawianym obszarze. Następuje w ten sposób bardzo istotne dowartościowanie dziedziny bhp, która tradycyjnie była postrzegana bardziej jako sfera techniczno-organizacyjna niż osobowa. Na gruncie analizowanego przepisu to osoba i jej dobra osobiste wysuwają się na plan pierwszy, a zapewnienie odpowiednich warunków bhp pełni w realizacji tego obowiązku tylko służebną, choć istotną rolę. Należy jednak

odnotować, że w doktrynie pojawił się interesujący pogląd o potrzebie włączenia do dóbr osobistych pracownika także dobra do bhp „usytuowanego na przedpolu ochrony życia i zdrowia pracownika”⁴⁷.

Ustawodawca określa także granice realizacji tego obowiązku, stanowiąc, że powinien być on wykonany przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Następuje tu odesłanie nie tyle do klauzuli generalnej, ale bardziej do dyrektywy technicznej. Nie jest to bowiem odesłanie do ocen moralnych, ale do zobiektywizowanych poziomem określonej wiedzy standardów postępowania. Dyrektywa ta ma znaczenie prawne, z odniesienia do niej wynikają bowiem dla pracodawcy określone powinności (zastosowanie osiągnięć), które w razie ich niewykonania są zabezpieczone stosownymi sankcjami.

Odesłanie w art. 207 § 2 k.p. do tego rodzaju dyrektywy technicznej należy interpretować w ten sposób, że pracodawca w realizacji obowiązku generalnego nie może poprzestać tylko na wykonywaniu przepisów bhp, ale jest ponadto zobowiązany do wykorzystywania w swoich działaniach różnych osiągnięć technicznych i organizacyjnych służących zapewnieniu ochrony zdrowia i życia zatrudnionych, które jeszcze nie zostały przez ustawodawcę uwzględnione w normach prawnych. Pracodawca ma więc w istocie obowiązek „wyprzedzać” ustawodawcę w działaniach na rzecz ochrony zdrowia i życia zatrudnionych. Obowiązek takiego twórczego działania pracodawcy w sferze bhp potwierdził Sąd Najwyższy już w wyroku z 24.04.1959 r., III CR 907/58⁴⁸, stwierdzając, że pracodawca jest zobowiązany wykorzystać każdą zdobycz naukową, każdy postęp techniczny, jak również doświadczenie życiowe dla wzmocnienia ochrony zdrowia i życia pracowników⁴⁹.

Generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników ma podwójnego adresata. Jest nim pracownik, który w razie niezapewnienia mu dostatecznego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia może wywodzić określone wyżej skutki prawne, jak i odmówić wykonywania pracy niebezpiecznej (por. komentarz do art. 210 k.p.) czy nawet rozwiązać umowę o pracę w trybie niezwłocznym (art. 55 § 1 i 1¹ k.p.). Adresatem tego obowiązku jest jednocześnie państwo, co wynika w pierwszej kolejności z uregulowań konstytucyjnych stanowiących, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a nadzór nad warunkami pracy sprawuje państwo (art. 24 Konstytucji RP), jak również z Kodeksu pracy, formułującego w art. 18⁴ podstawową zasadę prawa pracy – gwarancji nadzoru państwowego nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, w tym przepisów i zasad bhp⁵⁰.

Generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników jest obowiązkiem złożonym, składającym się z bardzo licznych konkretnych powinności pracodawcy. Ma on charakter roszczeniowy, mimo że ustawodawca nie przewidział wyraźnie ogólnego roszczenia o zagwarantowanie pracownikowi takiej ochrony. W razie bowiem braku przepisów regulujących uprawnienia pracownika w przypadku naruszenia przez pracodawcę tego obowiązku, znajdują zastosowanie ogólne zasady o odpowiedzialności kontraktowej lub deliktowej prawa cywilnego. Pracownik będzie miał w szczególności prawo do powództwa o zasądzenie świadczenia, w ramach którego może żądać od pracodawcy nie tylko dokonania określonych czynności, ale także zaniechania działań, które mogą stanowić zagrożenie dla jego życia i zdrowia.

Formułując w art. 207 § 2 k.p. generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników, ustawodawca wskazał jednocześnie w katalogu otwartym kilka obowiązków szczegółowych, dotyczących pewnych działań promocyjno-organizacyjnych (art. 207 § 2 pkt 1–4 k.p.), jak również profilaktycznych adresowanych do grup szczególnego ryzyka (art. 207 § 2 pkt 5 k.p.) oraz związanych z wykonywaniem środków zastosowanych przez organy nadzoru państwowego i kontroli społecznej (art. 207 § 2 pkt 6 i 7 k.p.). Obowiązki wymienione w art. 207 § 2 k.p. nie wyczerpują wszelkich powinności pracodawcy w sferze bhp. Są one bowiem bardzo liczne i wynikają nie tylko z przepisów działu dziesiątego Kodeksu pracy, ale także z różnych innych źródeł prawa. Można dokonać pewnej ich klasyfikacji, posługując się kryterium wpływu ich realizacji na ochronę zdrowia i życia pracowników. Wyróżnimy wówczas grupę obowiązków prewencji bezpośredniej, których wykonanie decyduje bezpośrednio, wprost o bezpieczeństwie zatrudnionych. W grupie tej, posługując się z kolei kryterium adresata powinności pracodawcy, można wskazać obowiązki o adresacie zbiorowym odnoszące się głównie do aspektów technicznych środowiska pracy (por. m.in. art. 213–223 k.p. oraz rozporządzenie bhp), a także obowiązki o adresacie zindywidualizowanym, w szczególności te, których wykonanie decyduje o dopuszczeniu pracownika do pracy (obowiązek zapewnienia badań profilaktycznych – art. 229 § 4 k.p., obowiązek przeprowadzenia szkoleń bhp – art. 237³ § 1 k.p., obowiązek dostarczenia środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego – art. 237⁹ § 1 k.p.) oraz inne obowiązki adresowane do konkretnego pracownika (obowiązek informowania o ryzyku zawodowym – art. 226 k.p., obowiązek zapewnienia profilaktycznych posiłków i napojów – art. 232 k.p. czy obowiązek dokonywania tzw. przeniesień ochronnych [z powodów zdrowotnych] – art. 179, art. 201 § 1, art. 230, 231 k.p.), jak również obowiązek przeprowadzenia szczepień ochronnych⁵¹.

Odrębną grupę stanowią obowiązki prewencji pośredniej, w ramach której występują powinności o charakterze organizacyjnym, związane z powoływaniem przez pracodawcę struktur działających na rzecz bhp (służby bhp – art. 237¹¹ k.p., komisji bhp – art. 237¹²–237¹⁴ k.p.) lub wyznaczaniem pracowników do udzielania pierwszej pomocy, zwalczania pożarów i ewakuacji (art. 207¹, 209¹ k.p.), jak również obowiązki o charakterze biurokratycznym, polegające na prowadzeniu różnych rejestrów (por. m.in. art. 234 § 3, art. 235 § 4 k.p., § 89 rozporządzenia bhp) czy też wykazów (art. 151⁷, art. 145 § 2 k.p.) związanych ze sferą bhp. Do grupy obowiązków prewencji pośredniej należy także włączyć obowiązki pracodawcy związane z jego własną edukacją w dziedzinie bhp (art. 207 § 3, art. 237³ § 2¹ k.p.), służącą między innymi ocenie i dokumentowaniu ryzyka zawodowego (art. 226 pkt 1 k.p.), jak również wydawaniu instrukcji bhp (art. 237⁴ k.p.).

8.

Przepis art. 207 § 3 k.p. zawarty w rozdziale I działu dziesiątego Kodeksu pracy „Podstawowe obowiązki pracodawcy” podnosi do takiej rangi obowiązek pracodawcy oraz osób kierujących pracownikami własnej edukacji w sferze bhp. Jest to powinność wyjątkowa, niemająca swojego odpowiednika w innych obszarach prawa pracy objętych także obowiązkami pracodawców. Z treści tego przepisu wynika, że ów obowiązek posiadania odpowiedniej wiedzy jest niezbędny do realizacji różnych innych powinności pracodawcy wymagających od niego twórczego zaangażowania w sprawy bhp. Chodzi tu w pierwszej

kolejności o realizację generalnego obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 zdanie pierwsze k.p.), ale także o różne inne szczegółowe obowiązki, takie jak na przykład przygotowanie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym (art. 151⁷ § 4 k.p.) lub wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych oraz prac monotonnych lub w ustalonym z góry tempie (art. 145 § 2 k.p.), co do których pracodawca nie ma możliwości korzystania z żadnych ustawowych wzorców (tak jak w przypadku wykazu prac wzbronionych kobietom⁵² lub młodocianym⁵³), a zatem to jego wiedza w sferze bhp pozwoli przygotować mu stosowne wykazy.

Konieczność posiadania przez pracodawcę odpowiedniej wiedzy w szeroko rozumianej sferze bhp będzie także niezbędna dla zrealizowania przez niego obowiązku zaznajamiania pracowników z przepisami i zasadami bhp (art. 237⁴ § 1 k.p.) oraz wydawania szczegółowych instrukcji i wskazówek dotyczących bhp na stanowiskach pracy (art. 237⁴ § 2 k.p.), jak również obowiązku informowania pracowników o ryzyku zawodowym (art. 226 k.p.). Zwrócił na to uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 26.01.2017 r., III PK 57/16⁵⁴, stwierdzając, że „powinnością pracodawcy jest zatem nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, ale także wskazanie na konkretne zagrożenia występujące na stanowisku pracy”.

W swoich działaniach na rzecz bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zatrudnionych pracodawca nie może więc zasłaniać się brakiem wiedzy, skoro ustawodawca czyni posiadanie przez niego niezbędnej wiedzy obowiązkiem podstawowym⁵⁵.

Egzekwowalność obowiązku pracodawcy posiadania odpowiedniej wiedzy w dziedzinie bhp będzie się dokonywać poprzez ocenę realizacji przez niego powinności szczegółowych wymagających zastosowania zarówno regulacji prawnych (znajomość przepisów o ochronie pracy, w tym przepisów bhp), jak i reguł pozaprawnych (zasady bhp).

9.

Jak z tego wynika, w art. 207 § 3 k.p. ustawodawca określa szeroko obszar normatywny i pozanormatywny objęty powinnością pracodawcy, do którego należą przepisy o ochronie pracy, w ramach których wyróżniono przepisy i zasady bhp.

Pojęcie prawa ochrony pracy jest więc pojęciem najszerszym. Składają się nań regulacje prawne, zarówno te realizujące cele prewencyjne, określające różnego rodzaju wymagania materialne i proceduralne służące ochronie przez zagrożeniami zawodowymi (przepisy bhp), jak i regulacje określające skutki niezapewnienia dostatecznego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, w tym regulacje ustalające skutki administracyjne, ubezpieczeniowe, cywilne i karne⁵⁶.

Przepisy bhp wynikają z różnych źródeł i mają różną rangę⁵⁷. Należy wyróżnić przepisy bhp powszechnie obowiązujące wynikające z ustawodawstwa zwykłego oraz przepisy bhp zawarte w specyficznych źródłach prawa pracy⁵⁸. Powszechnie obowiązujące przepisy bhp stanowią treść działu dziesiątego Kodeksu pracy (art. 207–237¹⁵) wraz z aktami doń wykonawczymi, zarówno tymi rozwijającymi treść działu dziesiątego Kodeksu pracy, jak i z rozporządzeniami wydanymi na podstawie art. 237¹⁵ § 1 k.p. (w szczególności rozporządzenie bhp) oraz na podstawie art. 237¹⁵ § 2 k.p., który upoważnia do wydawania

nieograniczonej liczby przepisów bhp branżowych i międzybranżowych, dotyczących różnych gałęzi i prac.

Do powszechnie obowiązujących przepisów bhp należy także zaliczyć te, które są zawarte w ustawach i w aktach doń wykonawczych, nieprzynależących gałęziowo do prawa pracy, jeśli tylko z ich treści bądź kwalifikacji dokonanej przez ustawodawcę wynika, że realizują cele bhp, to znaczy określają różne powinności służące zapewnieniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zatrudnionych. W szczególności trzeba odwołać się do tych przepisów bhp, które wskazuje ustawodawca w art. 219 k.p., między innymi do ustawy z 9.06.2011 r. – Prawo geologiczne i górnicze ⁵⁹, ustawy z 29.11.2000 r. – Prawo atomowe ⁶⁰ (por. komentarz do art. 219 k.p.), jak również do przepisów innych ustaw (i aktów wykonawczych do nich) równie istotnych z punktu widzenia celów bhp. Chodzi głównie o ustawy, które określają wymagania techniczno-organizacyjne dotyczące obiektów, pomieszczeń pracy i środowiska pracy (np. ustawa z 7.07.1994 r. – Prawo budowlane ⁶¹), jak również o regulacje, z których wynikają na przykład wymagania związane z profilaktyczną ochroną zdrowia zatrudnionych (np. ustawa z 27.06.1997 r. o służbie medycyny pracy).

Tak szerokie ujęcie pojęcia powszechnie obowiązujących przepisów bhp, oparte nie tylko na kryterium przedmiotu regulacji prawnej, ale także na kryterium funkcji normy prawnej, jest konieczne i doniosłe prawnie, ponieważ zapewnia organom nadzoru państwowego i kontroli społecznej skuteczne egzekwowanie obowiązków w sferze bhp wynikających z różnych przepisów należących do różnych gałęzi prawa.

Do zakresu pojęciowego przepisów bhp należy włączyć także postanowienia specyficznych źródeł prawa pracy zdefiniowanych w art. 9 k.p., w tym głównie postanowienia układów zbiorowych pracy i regulaminów pracy dotyczących bhp. W świetle przepisów tzw. układowego prawa pracy (działu jedenastego Kodeksu pracy) w zasadzie nie ma ograniczeń przedmiotowych co do treści normatywnej układów zbiorowych pracy, poza jednym istotnym wymogiem, a mianowicie, że układ zbiorowy pracy nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracowników, niż wynika to z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (art. 9 § 2 k.p.) ⁶². Owa reguła korzystności powinna być jednak w obszarze bhp interpretowana szczególnie, a mianowicie, jeśli układ zbiorowy pracy będzie zawierał postanowienia nakładające na pracowników określone powinności w sferze bhp, to choćby pracownicy odbierali je subiektywnie jako mniej korzystne, należy przyjąć, że służą one ostatecznie wzmocnieniu ochrony zdrowia i życia zatrudnionych.

W praktyce istotne znaczenie dla dziedziny bhp odgrywają jednak głównie postanowienia regulaminu pracy. Sam ustawodawca uznał, że sfera bhp powinna stanowić obligatoryjną jego treść (art. 104¹ § 1 pkt 1, 6, 7a, 8 k.p.). Regulamin pracy będzie właściwym aktem, w którym pracodawca określi na przykład wykazy różnych prac (o czym była mowa wyżej), do których opracowania jest zobowiązany w związku z zapewnieniem bhp, czy też poda informacje dotyczące wewnętrznego systemu ochrony i zapobiegania (zob. komentarz do art. 209¹ k.p.).

10.

Na zakres pojęciowy prawa ochrony pracy składają się także reguły pozaprawne, określane mianem zasad bhp. Do zasad bhp odwołuje się ustawodawca zarówno wtedy, gdy określa zakres obowiązków po stronie pracodawcy (np. art. 207 § 2 pkt 2, § 3, art. 237³ § 1 k.p.) czy

też osób kierujących pracownikami (art. 212 pkt 1 i 5 k.p.), jak również wtedy, gdy określa obowiązki pracownika w omawianej dziedzinie (art. 211 k.p.). Kategoria zasad bhp stanowi także podstawę odpowiedzialności wykroczeniowej pracodawcy lub osób kierujących pracownikami (art. 283 § 1 k.p.). Zasady bhp wyznaczają też granice kompetencji PIP (por. art. 18⁴ k.p. oraz art. 1, 10, 11, 21 ustawy o PIP) oraz społecznej inspekcji pracy (por. art. 18⁵ k.p. oraz art. 1 u.s.i.p.), są także podstawą działań kontrolnych związków zawodowych (art. 23 u.z.z.).

Mimo tak szerokiego odwoływania się przez ustawodawcę do zasad bhp, nie ma definicji legalnej tej kategorii. Kategorii zasad bhp nie można jednak utożsamiać z podstawową zasadą prawa pracy zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o której stanowi art. 15 k.p.⁶³ Z dawnych wypowiedzi Sądu Najwyższego można wysnuć wnioski, że zasady bhp są regułami pozaprawnymi wynikającymi z doświadczenia życiowego oraz z osiągnięć nauki i techniki⁶⁴, które pracodawca jest zobowiązany wykorzystać także wtedy, gdy żaden przepis prawa nie nakazuje stosować określonych środków bezpieczeństwa⁶⁵. Takie właśnie znaczenie zasad bhp jest potwierdzane w wielu współczesnych judykatach⁶⁶.

W uzasadnieniu do wyroku NSA z 6.05.2008 r., I OSK 785/07⁶⁷, stwierdzono, że w świetle art. 207 § 2 k.p. pracodawca ma obowiązek wykorzystać każdą zdobycz naukową, każdy postęp techniczny, każde doświadczenie życiowe dla wzmocnienia ochrony zdrowia i życia pracowników i innych osób wykonujących pracę w danym zakładzie pracy. Obowiązek ten, zdaniem sądu, powinien być rozumiany dynamicznie, co oznacza, że obowiązkiem pracodawcy jest ciągle śledzenie rozwoju i wdrażanie postępu. Dyrektywę tę należy rozumieć podobnie jak dyrektywę odpowiedniego stosowania prawa. Zatem pracodawca powinien odpowiednio modyfikować wymagania w sferze bhp adekwatnie do osiągnięć nauki i techniki, poprzez uwzględnianie w danej konkretnej sytuacji warunków technicznych, technologicznych i organizacyjnych, aby w efekcie uzyskać jak najlepsze wyniki w zakresie bhp. Jako przykład konkretnego wykorzystania zasad bhp może służyć inny wyrok NSA, w którym stwierdzono, że wprawdzie żaden przepis prawa nie zakazuje wprost używania przez pracowników w pracy wrotek lub innego podobnego sprzętu służącego szybkiemu przemieszczaniu się, to jednak dopuszczalność wyposażenia pracowników w tego typu sprzęt może być oceniana z punktu widzenia ciążącego na pracodawcy generalnego obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁶⁸.

11.

Jak wyżej stwierdzono, zasady bhp nie są przepisami bhp, ale określonymi regułami pozaprawnymi, które pracodawcy powinni uwzględniać w swoich działaniach. Starając się jednak ułatwić pracodawcy ich odkodowanie, należy stwierdzić, że źródłem zasad bhp mogą być między innymi Polskie Normy dotyczące bhp. Nie są one wprawdzie same przez się przepisami bhp, jednak stanowią swoistą wytyczną odnoszącą się do różnych rodzajów działalności i prac. Na podstawie art. 5 ust. 3 ustawy z 12.09.2002 r. o normalizacji⁶⁹ stosowanie Polskich Norm jest dobrowolne, niemniej – uznając, że zawierają one zasady bhp – należy stwierdzić, że Polskie Normy dotyczące bhp stają się dla pracodawców obligatoryjne jako zasady bhp⁷⁰.

12.

Należy rozważyć, czy i w jakiej formie sam pracodawca może formułować zasady bhp, wykorzystując doświadczenie życiowe i osiągnięcia nauki i techniki, aby następnie, zgodnie z przytoczonymi regulacjami wynikającymi z Kodeksu pracy mógł egzekwować ich przestrzeganie od pracowników (art. 211 k.p.). Jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie nie odnajdujemy w przepisach działu dziesiątego Kodeksu pracy. Wydaje się jednak, że pewną formą, w której pracodawca określi „własne” zasady bhp, konieczne do przestrzegania na określonym stanowisku, mogą być instrukcje dotyczące bhp, do wydania których jest on zobowiązany na mocy art. 237⁴ § 2 k.p. Zakres i treść owych instrukcji szczegółowo określa § 41 rozporządzenia bhp. Wprawdzie instrukcje bhp można byłoby zaliczyć do tzw. zakładowego prawa bhp mającego umocowanie ustawowe⁷¹, to jednak nie jest możliwa ich kwalifikacja jako specyficznych źródeł prawa pracy, nie przewiduje ich bowiem ustawodawca w art. 9 k.p. przesądzającym o rodzajach tych źródeł. Pozostaje więc, jak się wydaje, uznanie instrukcji bhp przygotowywanych przez pracodawcę dla każdego stanowiska pracy za formę zdefiniowania zasad bhp koniecznych do respektowania także przez pracowników. Instrukcje bhp uzyskują w ten sposób walor normatywny, stają się bowiem wiążące obok przepisów bhp jako zasady bhp. Nie oznacza to jednak, że tylko w zakresie treści instrukcji bhp definiowane będą zasady bhp. Będą one zawsze, niezależnie od instrukcji, a także równolegle z nimi, regułami pozaprawnymi (tzn. nieskonkretyzowanymi ani w przepisach powszechnie obowiązujących, ani w specyficznych źródłach prawa pracy) stanowiącymi ostatecznie granice obowiązków stron stosunków pracy (szerzej – stron stosunków zatrudnienia) i odpowiedzialności za stan bhp.

13.

Podsumowując, system przepisów bhp charakteryzuje się szczeblowością regulacji prawnej (powszechnie obowiązujące i specyficzne źródła prawa bhp), szczegółowością (wynikającą z faktu powoływania się na normy techniczne) oraz otwartością, którą zapewniają zasady bhp, formułowane w szczególności w Polskich Normach i instrukcjach bhp, wydawanych przez pracodawców dla określonych stanowisk, a także wynikające z doświadczenia życiowego oraz osiągnięć nauki i techniki.

¹Twórcą polskiej szkoły prawa ochrony pracy jest W. Szubert. Pozostaje ciągle aktualne jego dzieło *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966; por. także T. Wyka, *Ochrona pracy w dorobku naukowym Profesora Wacława Szuberta* [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 29–45. Na temat pojęcia ochrony pracy zob. m.in. J. Jończyk, *Ochrona pracy*, PiZS 2013/3, s. 2–8; A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I..., s. 101–192; T. Liszcz, *Konstytucyjne podstawy ochrony pracy* [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 62–69.

²Por. m.in. D. Makowski, *Bezpieczeństwo i higiena pracy w zatrudnieniu tymczasowym – wybrane problemy*, PiZS 2006/4; A. Reda-Ciszewska, M. Rycak, *Zatrudnienie pracowników tymczasowych. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 90–96.

³Szerzej T. Wyka, *Stosowanie przepisów bhp w niepracowniczym zatrudnieniu* [w:] *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 650–680.

⁴Por. m.in. wyrok WSA w Gdańsku z 29.01.2015 r., III SA/Gd 699/14, LEX nr 1644094.

⁵*Konwencje i zalecenia MOP 1919–1994*, t. II, Warszawa 1999; wyrok SA w Białymstoku z 6.04.2018 r., I ACa 976/17, LEX nr 2537612.

⁶Szerzej T. Wyka, *Powszechna ochrona pracy* [w:] *System prawa pracy*, t. IX.

Międzynarodowe publiczne prawo pracy, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 542–586.

⁷Szerzej T. Wyka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy. Źródła prawa pierwotnego – ewolucja przepisów* [w:] *System prawa pracy*, t. X. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy*.

Standardy europejskie, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 864.

⁸Por. m.in. wykaz dyrektyw wymienionych w odnośniku nr 1 do tytułu ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, dodanym ustawą z 20.04.2004 r. o zmianie i uchyleniu niektórych ustaw w związku z uzyskaniem przez Rzeczpospolitą Polską członkostwa w Unii Europejskiej (Dz.U. poz. 959); szerzej na temat źródeł prawa wtórnego Unii Europejskiej w dziedzinie bhp D. Makowski, *Bezpieczeństwo i higiena. Źródła prawa wtórnego* [w:] *System prawa pracy*, t. X. *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 880.

⁹Dz.Urz. WE L 183, s. 1, ze zm.

¹⁰Tak T. Zieliński, G. Goździewicz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, art. 15, s. 101.

¹¹LEX nr 707848; por. także wyrok SA w Katowicach z 27.03.2015 r., III APa 53/14, LEX nr 1677078.

¹²Szerzej A. Sobczyk, *Telepraca w prawie polskim*, Warszawa 2009, s. 209–225.

¹³Por. wyrok SN z 23.02.1999 r., I PKN 594/98, OSNAP 2000/8, poz. 299.

¹⁴Tak w wyroku SN z 11.03.2004 r., II UK 260/03, OSNP 2004/21, poz. 377.

¹⁵Szerzej na ten temat w szczególności D. Makowski, *Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia*, Warszawa 2006; M. Paluszkiwicz, *Zatrudnienie tymczasowe w polskim prawie pracy. Konstrukcja i charakter prawny*, Warszawa 2011, s. 170–179; por. także wyrok SA w Krakowie z 22.01.2015 r., I ACa 1505/14, LEX nr 1658916.

¹⁶Wyrok SN z 27.05.2014 r., I PK 275/13, LEX nr 1477424.

¹⁷Por. wyrok WSA w Olsztynie z 4.06.2008 r., II SA/Ol 239/08 (LEX nr 508246), w którym Sąd przyjął, że „nawet gdyby skarżący nie spełniał kryteriów pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy [...], to i tak obciążają go obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznej pracy, skoro organizuje pracę wykonywaną przez osoby fizyczne” (teza 1).

¹⁸Szerzej T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego* [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 173 i n.; por. także T. Kuczyński, *Pracodawca jako kategoria systemu prawa*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2018/CXIII, s. 67–79.

¹⁹Por. rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z 31.10.2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz.U. poz. 2140) oraz rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z 30.10.2018 r. w sprawie zapewnienia w uczelni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i kształcenia (Dz.U. poz. 2090).

²⁰Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 17.11.1997 r. w sprawie zakresu stosowania przepisów Kodeksu pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez

osoby przebywające w zakładach karnych lub poprawczych (Dz.U. Nr 154, poz. 1012).

²¹Dz.U. Nr 142, poz. 1160.

²²Tak definiowany charakter odpowiedzialności pracodawcy w dziedzinie bhp odnajdujemy w licznych judykatach (zob. m.in. wyrok WSA w Bydgoszczy z 21.07.2010 r., II SA/Bd 527/10, LEX nr 640281, wyrok SA w Poznaniu z 26.03.2013 r., III APa 20/12, LEX nr 1321994), co świadczy o korzystaniu przez sądy z dorobku doktryny w tej dziedzinie (por. T. Wyka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy po nowelizacji prawa pracy*, Warszawa 1997, s. 31–32).

²³Por. wyroki SA w Gdańsku: z 23.03.2016 r., III APa 33/15, LEX nr 2079203; wyrok SN z 13.07.2017 r., III APa 7/17, LEX nr 2412827.

²⁴Szerzej T. Wyka, *Ochrona zdrowia...*, s. 221–225.

²⁵Por. wyrok SN z 3.08.2007 r., I UK 367/06, MPP 2008/2, s. 102; a także wyrok WSA we Wrocławiu z 26.04.2006 r., IV SA/Wr 305/05, LEX nr 508724; wyrok SA w Poznaniu z 1.08.2013 r., III APa 9/13, LEX nr 1356618.

²⁶LEX nr 2112369.

²⁷Por. art. 12 u.s.m.p.

²⁸Por. § 7 w zw. z § 5 r.b.p.c.s.

²⁹Por. uzasadnienie wyroku SN z 3.12.2010 r., I PK 124/10, MPP 2011/5, s. 259–262; por. także wyrok SA w Szczecinie z 21.10.2008 r., III APa 11/08, LEX nr 468594; wyrok SA w Katowicach z 27.03.2015 r., III APa 53/14, LEX nr 1677078.

³⁰Por. wyroki NSA: z 4.03.1997 r., II SA/Wr 1133/96, Pr. Pracy 1998/4, s. 39; z 20.09.2001 r., SA/Bk/75/01, Pr. Pracy 2002/3, s. 35; wyrok WSA w Gliwicach z 12.03.2013 r., IV SA/Gl 472/12; wyrok WSA w Poznaniu z 15.05.2019 r., II SA/Po 33/19, LEX nr 2679087; wyrok WSA w Bydgoszczy z 9.01.2019 r., II SA/Bd 667/18, LEX nr 2635423.

³¹LEX nr 508246; por. uzasadnienie tego wyroku.

³²S. Kowalski, *Wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Postępowanie mandatowe. Komentarz do art. 281–283 k.p. i art. 17, 95–102a k.p.w.*, Warszawa 2018, s. 87–132.

³³Por. m.in. wyrok SN z 5.06.2009 r., I UK 33/09, OSNP 2011/3–4, poz. 41; por. także S. Koczur, B. Madrzycki, *Granice odpowiedzialności karnej członka zarządu spółki-pracodawcy za narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia i zdrowia* [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 395–412.

³⁴Szerzej na temat odpowiedzialności pracodawcy za wykroczenia i przestępstwa w sferze bhp zob. L. Pawlak, *Przestępstwa i wykroczenia przeciwko indywidualnym i zbiorowym prawom pracowników*, Warszawa 2010, s. 163–193.

³⁵Por. np. wyroki SN: z 18.04.2001 r., II UKN 337/00, OSNP 2003/1, poz. 20; z 13.05.2004 r., II UK 371/03, OSNP 2004/24, poz. 427; z 4.11.2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010/9–10, poz. 108; z 27.01.2011 r., II PK 175/10, OSNP 2012/7–8, poz. 88; z 7.06.2011 r., II PK 324/10, LEX nr 1095828; z 9.09.2011 r., III PK 4/11, LEX nr 1119709; z 5.09.2017 r., II PK 206/16, LEX nr 2401064; z 13. 09. 2016 r., III PK 146/15, LEX nr 2112315.

³⁶Por. m.in. wyroki SN: z 3.08.2007 r., I UK 367/06, OSNP 2008/19–20, poz. 294; z 22.07.2008 r., II PK 360/07, OSNP 2009/23–24, poz. 316; wyrok SA w Poznaniu z 21.04.2016 r., III APa 1/16, LEX nr 2061998; wyrok SA w Gdańsku z 26.04.2017 r., III APa

4/17, LEX nr 2348616.

³⁷Por. m.in. M. Gersdorf, *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadki przy pracy*, PiZS 2003/6; W. Witoszko, *Jednorazowe odszkodowanie z ubezpieczenia wypadkowego*, Warszawa 2010, s. 268–296; M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Przemiany odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wywołaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową* [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 82–96.

³⁸S. Szymańska, *Niektóre aspekty prawne tzw. chorób pracowniczych*, PiZS 1998/6, s. 21–25.

³⁹Por. w szczególności: uchwała SN (7) z 4.12.1987 r., III PZP 85/86, OSNCP 1988/9, poz. 109 z glosą J. Broła, OSP 1988/9, poz. 191, Z. Myszki, PiZS 1989/4–5, s. 79 i T. Wyki, PiZS 1989/4–5, s. 83; wyroki SN: z 28.11.1997 r., II UKN 360/97, OSNAP 1998/18, poz. 551; z 2.10.2008 r., I PK 57/08, OSNP 2010/7–8, poz. 85.

⁴⁰T. Wyka, *Pracodawca jako odpowiedzialny za chorobę parazawodową*, „Przegląd Prawa i Administracji” 2018/CXIII, s. 153–167.

⁴¹T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy. Zarys problematyki*, Lublin 2018, s. 139–147; T. Wyka, *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy* [w:] *Księga Jubileuszowa dedykowana Profesor Teresie Liszcz*, red. A. Kosut, W. Perdeus, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015/XXIV, nr 3, Lublin 2015 r., s. 303–304, s. 306.

⁴²Szerzej Z. Góral, *O kodeksowym...*, s. 123–153.

⁴³Por. wyrok SN z 14.12.2010 r., I PK 95/10, LEX nr 785643.

⁴⁴Por. uchwała SN (7) z 13.03.2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008/17–18, poz. 247; uchwała SN z 3.06.2008 r., I PZP 10/07, OSNP 2008/23–24, poz. 342; wyroki SN: z 8.10.2009 r., II PK 110/09, MPP 2010/6, s. 314–317; z 14.11.2008 r., II PK 84/08, OSNP 2010/9–10, poz. 113; por. także M. Nowak, *Urlop...*, 2017, s. 212–231.

⁴⁵Wyrok SN z 9.07.2009 r., II PK 311/08, LEX nr 533041 z glosą J. Jankowiaka, PS 2011/3, s. 123–129; wyrok SA w Gdańsku z 31.12.2009 r., III APa 24/09 z glosą J. Jankowiaka, OSP 2011/3, poz. 35.

⁴⁶Szerzej T. Wyka, *Ochrona zdrowia...*, s. 230 i n.

⁴⁷J. Jankowiak, „Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste, PiP 2009/5, s. 96–97; tenże, *Glosa do wyroku SN z 9.07.2009 r., II PK 311/08*, PS 2011/3, s. 123–129; tenże, *Problem objęcia indywidualnego bhp ochroną prawną określoną dla dóbr osobistych (w świetle orzecznictwa sądowego)*, PiZS 2013/3, s. 24–28; A. Musiała, *Prawo ochrony pracy a dobra osobiste pracownika* [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 70–81.

⁴⁸OSPika 1960/10, poz. 261.

⁴⁹Por. także wyroki SN: z 13.04.2000 r., I PKN 584/99, OSNP 2001/21, poz. 636; z 11.05.2005 r., III CK 652/04, LEX nr 151668; wyrok SA w Katowicach z 30.12.2014 r., III APa 11/14, LEX nr 1630515.

⁵⁰Por. D. Makowski, *Aktualne kierunki legislacji dotyczącej Państwowej Inspekcji Pracy – wybrane problemy* [w:] *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 113–137.

⁵¹Por. art. 20 ustawy z 5.12.2008r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz.U. z 2019 r. poz. 1239 ze zm.).

⁵²Por. nieobowiązujące już rozporządzenie Rady Ministrów z 10.09.1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet (Dz.U. z 2016 r. poz. 2057) i aktualnie obowiązujące rozporządzenie Rady Ministrów z 3.04.2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią (Dz.U. poz. 796).

⁵³Rozporządzenie Rady Ministrów z 24.08.2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r. poz. 1509).

⁵⁴LEX nr 2269083.

⁵⁵Por. wyrok NSA z 19.01.2011 r., II OSK 58/10 (LEX nr 786596), w którym stwierdzono, że to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy, nie może zatem uchylać się od środków zapobiegawczych, uzasadniając to brakiem stosownej wiedzy o zagrożeniach występujących w danym środowisku.

⁵⁶Por. W. Szubert, *Ochrona...*, s. 28–36.

⁵⁷Szerzej W. Muszalski, *Istota przepisów i zasad bhp*, Warszawa 1987; Z. Kubot, *Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy* [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej*, red. B.M. Ćwierniak, t. II, Sosnowiec 2013, s. 256–258.

⁵⁸Szerzej T. Wyka, *Ochrona zdrowia...*, s. 105–130.

⁵⁹Dz.U. z 2019 r. poz. 868 ze zm.

⁶⁰Dz.U. z 2019 r. poz. 1792 ze zm.

⁶¹Dz.U. z 2019 r. poz. 1186 ze zm.

⁶²Poza tym art. 240 § 3 k.p. stanowi, że układ nie może naruszać praw osób trzecich.

⁶³Szerzej T. Wyka, *Podstawowa zasada prawa pracy dotycząca zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zasady bhp* [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Profesorowi Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 393–399.

⁶⁴Tak Sąd Najwyższy w wyrokach: z 31.12.1951 r., C 320/51, PiP 1952/7; z 24.04.1959 r., III CR 907/58, OSPiKA 1960/10, poz. 261.

⁶⁵Wyroki SN: z 12.07.1958 r., II CR 1214/57, OSPiKA 1959/11, poz. 288; z 24.09.1968 r., II PR 363/68, OSNC 1969/4, poz. 78; z 3.02.1970 r., I PR 422/69, OSNCP 1970/10, poz. 91.

⁶⁶Wyrok SA w Poznaniu z 1.08.2013 r., III APa 11/13, LEX nr 1356616; wyrok SA w Szczecinie z 27.02.2014 r., III APa 14/13, LEX nr 1461154; wyrok SA w Katowicach z 30.12.2014 r., III APa 11/14, LEX nr 1630515; wyrok SA w Poznaniu z 3.12.2015 r., III APa 11/15, LEX nr 2062040; wyrok SA w Warszawie z 10.10.2018r., III APa 8/18, LEX nr 2615765.

⁶⁷LEX nr 471497.

⁶⁸Wyrok NSA z 16.12.2002 r., II SA/Ka 88/01, Pr. Pracy 2003/4, s. 42.

⁶⁹Dz.U. z 2015 r. poz. 1483.

⁷⁰Por. tezy i uzasadnienia wyroku WSA we Wrocławiu z 30.10.2007 r., IV SA/Wr 186/07, LEX nr 420299 oraz wyroku NSA z 6.05.2008 r., I OSK 785/07, LEX nr 471497.

⁷¹W. Muszalski, *Istota...*, s. 87–88.