

Obowiązki i uprawnienia pracodawcy, osób kierujących pracownikami oraz pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

Pojęcie ochrona pracy nie zostało zdefiniowane prawnie i dlatego jest różnie rozumiane i interpretowane przez teoretyków. Jego rozumienie kształtowało się historycznie - w początkowym okresie rozwoju przemysłu (pocz. XIX w.) oznaczało ochronę podstawowych interesów siły roboczej, a potem w samym prawie pracy, którego jest istotnym elementem - było różne co do przedmiotu uregulowania, celu i zakresu.¹

Ogólnie, w literaturze pojęcie ochrony pracy używane jest w znaczeniu węższym, chociaż zwraca się uwagę na to, że całkowite rozgraniczenie tak pojmowanej ochrony pracy od innych ujęć, jest bardzo trudne. Na trudności te zwraca uwagę W. Szubert, twierdząc, że część przepisów dotyczących ochrony pracy uważanych za typowe w węższym ujęciu pojęcia ochrony pracy, jak np. przepisy dotyczące ochrony pracy kobiet czy też młodocianych, nie do końca są de facto przepisami z zakresu ochrony pracy (rozumianej jako ochrona zdrowia i życia pracowników).

Część z tych przepisów nie odnosi się bezpośrednio do ochrony pracy, a dotyczy ochrony takich interesów pracowniczych, jak zagwarantowanie kobiecie w ciąży i wychowującej dzieci trwałości stosunku pracy czy też możliwości kontynuowania nauki przez młodocianych².

Dotyczy to również przepisów ustalających górny wymiar czasu pracy czy też dolny wymiar urlopu wypoczynkowego, skoro częściowo są to przepisy ściśle związane z ochroną pracy (szczególnie, gdy przy ustalaniu wymiaru czasu pracy czy też urlopu wypoczynkowego uwzględnia się czynniki występujące w procesie pracy i mogące mieć wpływ na zdrowie pracownika), z drugiej zaś strony są to przepisy, które w dobie postępu technicznego,

¹ Por. L. Florek, Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy”, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, 1998 r., nr 7- 8

² Szubert W. Ochrona pracy. Studium społeczno- -prawne. Warszawa 1966, s. 29

automatyzacji produkcji, a zatem wzrostu wydajności pracy, prowadzą również do stworzenia nowych miejsc pracy przez skracanie czasu pracy w celu uzyskania pełniejszego zatrudnienia, bądź uznawane są jako przywilej określonych grup pracowników. Stąd tendencja do skracania czasu pracy nie zawsze ma obecnie podłoże ochronne, a postęp w tym zakresie uzależniony jest głównie od sytuacji gospodarczej poszczególnych państw i układu sił społecznych³.

Na takie trudności z wyodrębnieniem instytucji ochrony pracy zwraca również uwagę J. Jończyk, podkreślając względną wartość dokonywanych podziałów⁴.

Prawo pracy, w tym zabezpieczenie warunków pracy pracowników jest przedmiotem działania wielu organizacji międzynarodowych. W zależności od tego, która z organizacji zajmuje się tymi sprawami - reguluje je w sposób odmienny, przez wydawanie różnorodnych aktów prawa międzynarodowego i ponadnarodowego. Mają one różną moc prawną, bowiem zawarte w nich postanowienia w różnym stopniu odnoszą się do państw członkowskich.⁵

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wynika z art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, czego gwarantem są obowiązki pracodawcy dotyczące zapewnienia pracownikom takich warunków pracy, określone w art. 15, art. 94 pkt 4 i art. 207 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy⁶. Każdy obywatel ma również prawo do ochrony zdrowia (art. 68 Konstytucji RP).

W Konstytucji RP ustawodawca przewiduje 2 zasady, które dotyczą tych zagadnień, a mianowicie⁷:

1. art. 66, który zapewnia każdemu prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, przewidując ich uszczegółowienie w ustawie, oraz zapewnia pracownikowi prawo do dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów, a także nakazuje ustawowo określić maksymalne normy czasu pracy,
2. art. 47, który przypisuje każdemu prawo do ochrony życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym.

Pierwsza kategoria praw zapisanych w art. 66 Konstytucji nie bez powodu zawarta jest w jednym artykule. Taka budowa wskazuje na ścisłe powiązanie prawa do wypoczynku z bhp. Niestety, Trybunał Konstytucyjny bezpodstawnie rozdzielił te zagadnienia, nie

³ Nycz T., Ochronny charakter przepisów o czasie pracy – wybrane zagadnienia, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1999, nr 3, s. 12.

⁴ Jończyk J. Prawo pracy. Warszawa 1992, s. 341.

⁵ . Kuźniar, Prawa człowieka, prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe; Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000, s. 188-189.

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.

⁷ T. Liszcz, Prawo pracy..., op. cit., s. 156.

dopatrując się niczego niestosowanego z punktu widzenia bhp w zatrudnieniu lekarza trwającym łącznie z dyżurem medycznym bez przerwy przez 31 godzin⁸.

Ten kierunek poglądów musi ulec zmianie, gdyż pozostaje w opozycji do nowej strategii unijnej w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. ETS uznał, że czas, w którym lekarz zobowiązany przez pracodawcę do przebywania w szpitalu lub innej placówce służby zdrowia w gotowości do pracy, jest czasem pracy w rozumieniu dyrektywy 93/104/EC. Można więc zasadnie twierdzić, że dyżur medyczny jako kategoria zatrudnienia niewliczanego do czasu pracy jest zarówno sprzeczny z art. 66 Konstytucji RP, jak i z dyrektywą 93/104/EC⁹. Art. 47 Konstytucji pozostaje w logicznym powiązaniu z art. 66, ponieważ chroni czas pozazawodowy, nakazując tym samym stanowić ścisłe regulacje dotyczące dyspozycyjności pracownika w procesie pracy. Wszystko to w sumie przekłada się na dziedzinę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownika, gdyż osiągnięcie właściwej pod względem fizycznym i psychicznym zdolności do pracy wymaga zapewnienia pracownikowi nie tylko odpoczynku tygodniowego, ale także odpoczynku dobowego¹⁰.

W ramach ostatniej nowelizacji działu dziesiątego KP dokonano doprecyzowania art. 304¹. W obecnym brzmieniu przepis ten przewiduje, że obowiązki, o których mowa w art. 211 KP, w zakresie określonym przez pracodawcę ciąży również na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Poprzednio przepis ten nie zawierał zwrotu: „w zakresie określonym przez pracodawcę”, co budziło wątpliwości interpretacyjne i uzasadniało dokonanie zmiany¹¹.

Jest to, na szczęście wyjątkowy, przykład nonsensownych działań legislacyjnych ustawodawcy. Rozwiązanie można obrazowo porównać do równie niedopuszczalnego hipotetycznego zapisu np. w art. 207 KP, o brzmieniu: „W zakresie określonym przez pracodawcę podmiot zatrudniający obowiązany jest przestrzegać przepisów bhp”. Tym sposobem wyeliminowano by skutecznie potrzebę dalszych regulacji w sprawach bhp, bo przecież sam pracodawca określałby swoje obowiązki.

Art. 304¹ KP w obecnym kształcie jest ewidentnie niekonstytucyjny, gdyż **art. 66 ust.**

1 Konstytucji nakazuje określenie obowiązków w zakresie bhp w ustawie, co oznacza, że

⁸ Dyżur medyczny to instytucja przewidziana w art. 32j ustawy z 30.8.1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, Dz.U. Nr 91, poz. 408 z późn. zm., oraz Nr 223/2003, poz. 2215 – por. wyrok TK z 24.10.2000 r. K 12/00, OTK 2000/7/255, oraz T. Nycz, Głosa do tego wyroku, PiZS Nr 4/2002, s. 33.

⁹ A.M. Świątkowski, Prawo Socjalne..., s. 221.

¹⁰ Urzeczywistniając dyrektywę 93/104/EC, ustawodawca wprowadził od 1.1.2004 r. art. 132 i 133 KP regulujące odpoczynek dobowy i tygodniowy

¹¹ K. Zakrzewska-Szczepańska, Zmiany w kodeksie pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, Służba Pracownicza Nr 1/2004, s. 12

nie można przekazywać tych uprawnień pracodawcy, lecz ustawodawca sam winien je sprecyzować. Konieczne jest zatem znowelizowanie tego przepisu poprzez sprecyzowanie uzasadnionych odstępstw od stosowania niektórych regulacji w zakresie bhp w stosunku do osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Konstrukcja odstępstw jest bardziej zasadna aniżeli wyliczenie nakazanych do stosowania przepisów bhp, ponieważ w art. 66 ust. 1 Konstytucji każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co świadczy o tym, że ustawodawca zasadniczo obejmuje wszystkich podstawowymi elementami ochronnymi w zakresie bhp. Taki pogląd jest także zgodny z założeniami dyrektywy ramowej, która szeroko definiuje pojęcie pracownika jako każdej osoby świadczącej pracę na rzecz pracodawcy.

Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowi integralną część funkcjonowania każdego przedsiębiorstwa i ma bezpośredni wpływ na różne aspekty jego działalności, w tym również na osiągnięte wyniki ekonomiczne wiadomo że tego powinna towarzyszyć wszystkim decyzjom dotyczącym kształtowania warunków pracy. Barię wdrażania tego systemu jest fakt iż pracodawcy na ogół nie dostrzegają wymiernych korzyści, jakie może przynieść inwestowanie w poprawę warunków pracy, widząc przede wszystkim koszty związane z koniecznością zapewnienia pracownikom ochrony zgodnej z wymaganiami obowiązujących przepisów. Rozszerzenie prowadzonych w przedsiębiorstwach analiz ekonomicznych o elementy, które umożliwiłyby ocenę opłacalności nakładów ponoszonych na zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników może stać się jednym z istotnych stymulatorów poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwie¹².

Norma PN-N-18004:2001 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne zaleca, aby organizacja wdrażająca system zarządzania bhp (SZ BHP) ustanowiła i utrzymywała procedury analiz ekonomicznych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy¹³.

Procedury te powinny obejmować identyfikację, zapisywanie i monitorowanie kosztów bezpieczeństwa i higieny pracy. Podstawowym celem analizy powinno być, zgodnie z wymienioną normą, dostarczenie informacji potrzebnych do podejmowania decyzji w procesie planowania działań w SZ BHP.

Koszty działań prewencyjnych, zgodnie z normą PN-N-18004:2001, uwzględniają zarówno koszty spełnienia wymagań prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i koszty wdrożenia, utrzymywania i doskonalenia SZ BHP. Wyższe koszty działań

¹² Z. Pawłowska, J. Rzepecki, Zarządzanie bhp w przedsiębiorstwie. Aspekty ekonomiczne. „Inspektor Pracy” 2001, nr 4(281) s. 18-21, J. Rzepecki, Ekonomiczne aspekty ochrony pracy. w: Bezpieczeństwo pracy i ergonomia, Koradecka D. (red.), Warszawa, CIOP 1999, s. 1231-1246.

¹³ PN-N-18004:2001: Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne.

prewencyjnych powinny prowadzić do wzrostu poziomu bezpieczeństwa i poprawy warunków pracy, a tym samym do obniżenia, w krótszej lub dłuższej perspektywie czasowej, kosztów związanych z niewłaściwymi warunkami środowiska pracy.

Bibliografia

1. Dyżur medyczny to instytucja przewidziana w art. 32j ustawy z 30.8.1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej, Dz.U. Nr 91, poz. 408 z późn. zm., oraz Nr 223/2003, poz. 2215 – por. wyrok TK z 24.10.2000 r. K 12/00, OTK 2000/7/255,
2. Nycz T., Glosa do tego wyroku, PiZS Nr 4/2002.
3. Florek L., Pojęcie, źródła i charakter prawny europejskiego prawa pracy”, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 1998 r., nr 7- 8
4. Jończyk J. *Prawo pracy*. Warszawa 1992.
5. Kuźniar, *Prawa człowieka, prawo, instytucje, stosunki międzynarodowe*; Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2000.
6. Nycz T., Ochronny charakter przepisów o czasie pracy – wybrane zagadnienia, *„Praca i Zabezpieczenie Społeczne”* 1999, nr 3.
7. Pawłowska Z., Rzepecki J., *Zarządzanie bhp w przedsiębiorstwie. Aspekty ekonomiczne*. „Inspektor Pracy” 2001, nr 4(281)
8. Rzepecki J, *Ekonomiczne aspekty ochrony pracy*. w: *Bezpieczeństwo pracy i ergonomia*, Koradecka D. (red.), CIOP, Warszawa 1999.
9. Szubert W., *Ochrona pracy. Studium społeczno- -prawne*. Warszawa 1966.
10. Urzeczywistniając dyrektywę 93/104/EC, ustawodawca wprowadził od 1.1.2004 r. art. 132 i 133 KP regulujące odpoczynek dobowy i tygodniowy
11. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.
12. Zakrzewska-Szczepańska K., *Zmiany w kodeksie pracy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy*, Służba Pracownicza Nr 1/2004.