

Antoni Witosz

Roszczenie o odwrócenie grożącego niebezpieczeństwa w stosunkach pracy w górnictwie

Prawne Problemy Górnictwa 4, 91-112

1980

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Roszczenie o odwrócenie groźącego niebezpieczeństwa w stosunkach pracy w górnictwie

Antoni Witosz

I

Zgodnie z treścią jednej z zasad prawa pracy praca winna być wykonywana w warunkach bezpiecznych. Realizacji tej zasady służy wiele przepisów prawa pracy, szczególnie kodeksu pracy, zwłaszcza zaś te, które regulują prawa i obowiązki stron w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Podstawowe znaczenie dla tej problematyki mają art. 207 i 233 k.p. Zgodnie z treścią pierwszego z nich zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Spełnienie tego obowiązku przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (§ 1) powinno stanowić stały element działalności zakładu pracy.

Zakład pracy, na terenie którego prowadzą prace inne zakłady, jest obowiązany umożliwić tym zakładom zorganizowanie pracy w sposób zapewniający ich pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy (§ 2 tego art.). Art. 233 stanowi, że przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika.

Stosunek pracy podlega nadzorowi organów administracji państwowej¹. Nie ulega wątpliwości, że są one władne, na podstawie i w zakresie przyznanym im kompetencji, egzekwować środkami administracyjno-prawnymi wspomniany obowiązek. Problematyka ta pozostanie jed-

¹ M.in. w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nad przestrzeganiem prawa pracy nadzór sprawuje w zasadzie inspekcja pracy.

nak poza obrębem niniejszych rozważań. Przedmiot określony tematem artykułu daje się zawrzeć w pytaniu: Czy obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy może być egzekwowany środkami o charakterze cywilnoprawnym? W szczególności zaś rozważenia wymagają:

- a) przesłanki odpowiedzialności zakładu pracy,
- b) zakres tej odpowiedzialności,
- c) treść roszczenia przysługującego zagrożonemu pracownikowi.

Badania omawianego problemu przeprowadzono na przykładzie stosunków pracy w górnictwie, w wielu jednak sytuacjach było konieczne przedstawienie go w szerszym kontekście. Przepisy prawa górniczego (zwłaszcza zaś działu IX) regulują zagadnienia, które z punktu widzenia ich treści są zaliczone do prawa pracy. Nie obejmują one jednak wszystkich elementów treści stosunku pracy. Stąd też jest konieczne sięgnięcie do regulacji powszechnej zawartej w kodeksie pracy.

II

Zamierzone badania zostaną dokonane w zdecydowanej części za pomocą wykładni semantycznej. Konieczne jednak wydaje się sięgnięcie również do wykładni historycznej, ponieważ art. 207 i 233 k.p. wymagają porównania z wcześniejszą regulacją prawną w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza zaś z art. 1 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy². Zdaniem bowiem większości przedstawicieli doktryny prawa pracy art. 207 k.p. jest jego prostą kontynuacją.

Zagadnienie to zanalizowano w ścisłym powiązaniu z istniejącą sytuacją społeczno-gospodarczą. Nie wymaga bowiem dowodu, iż rzeczywistego znaczenia norm prawnych nie daje się ustalić w oderwaniu od społecznych, gospodarczych i politycznych stosunków. Kontekst społeczno-gospodarczy rozstrzyga o wykładni językowej. Wpływa on bowiem decydująco na dokonywane oceny. Tradycyjna nauka prawa ogranicza ten problem do szczególnej metody wykładni, a to wykładni celowościowej (teleologicznej) lub funkcjonalnej, mającej na uwadze cel albo funkcję norm prawnych³. Podstawę prawną tego rodzaju wykładni stanowi art. 7 k.p., zgodnie z którym przepisy prawa pracy powinny być tłumaczone oraz stosowane zgodnie z zasadami ustroju i celami Polskiej

² Ustawa z 30 marca 1965 r. (Dz. U. nr 13, poz. 103).

³ Por. A. Wolter: *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1972, s. 90, a bardziej szczegółowo J. Wróblewski: *Zagadnienia teorii wykładni norm prawa ludowego*, Warszawa 1959, s. 167 i nast. oraz tam podaną literaturę.

Rzeczypospolitej Ludowej. Jest to zarazem wykładnia ujmująca analizowane zagadnienie w jego dynamicznym rozwoju⁴.

III

Istnieje powszechny i ugruntowany pogląd, że stosunek pracy to stosunek prawny o charakterze zobowiązaniowym⁵, wiążący dwa podmioty, z których jeden jest zobowiązany wykonywać pracę określonego rodzaju osobiście (pracownik) w sposób ciągły i powtarzający się na rzecz zakładu pracy za wynagrodzeniem⁶. Definicja ta odnosi się do stosunków zawiązywanych tak na podstawie umów o pracę, jak i z mocy aktów powołania, wyboru i nominacji.

Zobowiązaniowy charakter stosunku pracy decyduje o tym, że na treść stosunku pracy składają się prawa i obowiązki obydwu stron. Wiążąca treść stosunku pracy powstaje na skutek zgodnego oświadczenia woli stron (por. art. 11 k.p.) i wyraża się w tym, że każda ze stron tego stosunku występuje i jako wierzyciel, i jako dłużnik. Treść stosunków pracy jako stosunków zobowiązaniowych prawa pracy jest regulowana przepisami wydawanymi w formie aktów normatywnych i postanowieniami umowy w zakresie, w jakim prawo na to pozwala.

Zasadniczą treścią zobowiązania jest świadczenie pracy. Cel pracy czy charakter produkcji leżą z reguły poza sferą możliwości oddziaływania pracownika jako jednostki. Głównym przedmiotem jest więc uczestniczenie w procesie pracy. Pracownik wypełnia go poprzez świadczenie pracy, zakład pracy poprzez zapewnienie potrzebnych do tego celu środków i warunków. Nigdy jednak nie mamy do czynienia z tak ogólną treścią umowy o pracę. Świadczenie pracy jest skonkretyzowane w określonej, indywidualnie zawartej umowie o pracę poprzez określenie ro-

⁴ Por. T. Zieliński: *O niektórych węzłowych problemach teorii wykładni prawa pracy w PRL*, PiP 1972, nr 3—4, s. 463.

⁵ Stanowisko doktryny prawa pracy jest zasadniczo jednoznaczne. Z bogatej w tej mierze literatury por. np. M. Święcicki: *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, PiP 1957, nr 9, s. 351; tenże: *Umowa o pracę (Istota i funkcje)*, „Studia i Materiały Instytutu Pracy” 1964, nr 1 (5), s. 58; tenże: *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 141; W. Szubert: *Z problematyki socjalistycznego stosunku pracy*, PiP 1961, nr 3, s. 462; tenże: *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, nr 7, s. 81 i nast.; A. Walas: *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961, s. 19—29; T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna*, Katowice 1977, s. 51.

⁶ Obowiązki stron są o wiele szersze. Ich wyliczenie i konkretyzację zawierają kodeks pracy i pozakodeksowe przepisy prawa pracy.

dzaju tej pracy⁷. Wokół zaś głównego przedmiotu stosunku pracy narastają dalsze wzajemne obowiązki podmiotów tego stosunku, ściśle powiązane funkcjonalnie z tym przedmiotem.

IV

Prawo do ochrony życia i zdrowia, jako dóbr najwyższych człowieka, znajduje swój odpowiedni wyraz w ustawie zasadniczej — w *Konstytucji Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*⁸. Przyjmuje się, że art. 70 *Konstytucji* wyraża ogólną zasadę, na którą składa się prawo obywateli do ochrony ich życia i zdrowia. Doktryna prawa pracy wylicza ją w katalogu tzw. konstytucyjnych zasad prawa pracy⁹, ponieważ odnosi się ona głównie do stosunków pracy, wyrażając podstawowe założenia polityki państwa w tej sferze stosunków społecznych.

Konstytucyjna zasada ochrony życia i zdrowia została skonkretyzowana w kodeksie pracy. W zawartym w rozdziale II działu I katalogu podstawowych zasad prawa pracy art. 15 k.p. stanowi, że zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Zasadzie kodeksowej służą przepisy regulujące problematykę bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁰. Nie stanowią one jednorodnej grupy przepisów. W sposób najbardziej ogólny problematyka ta została uregulowana w dziale X kodeksu pracy i w przepisach wydanych na jego podstawie. Wiele zaś przepisów szczególnych dotyczących tej problematyki zawierają inne akty prawne, m.in. prawo górnicze.

Problematyka źródeł prawa w górnictwie, ze względu na założony temat pracy, stanowi skomplikowane i niewolne od wątpliwości zagadnienie, stąd też należy poświęcić jej więcej uwagi.

Regulacja prawna górnictwa¹¹ ma charakter kompleksowy. Składa się na nią zespół norm prawnych regulujących stosunki społeczne w górnictwie. W aktualnie obowiązującym prawie polskim na regulację tę składa się wiele aktów prawnych różnego rzędu wydawanych przez różne organy. Trzon systemu prawnego górnictwa stanowi prawo górnicze¹².

⁷ Kodeks pracy wymaga określenia jedynie tego składnika treści zobowiązaniowego stosunku pracy (por. art. 22 § 1 k.p.).

⁸ *Konstytucja Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej z dnia 22 VII 1952 r.*, tekst jednolity — Dz. U. 1976, nr 7, poz. 36.

⁹ Por. np. T. Zieliński: *Zarys wykładu ...*, s. 203.

¹⁰ Por. dział X kodeksu pracy (art. 207—237 k.p.).

¹¹ Sporna jest denotacja tej nazwy. Por. w tym względzie A. Agopszowicz: *Zarys systemu prawnego górnictwa*, Warszawa 1974, s. 11 i nast.; tenże: *Zarys systemu prawnego górnictwa*, t. 1, Katowice 1979, s. 12; tenże: *Górnictwo — pojęcie niedookreślone*, PPIA 1968, t. V, s. 87 i nast.

¹² Dekret z 6 maja 1953 r. (tekst jednolity — Dz. U. 1978, nr 4, poz. 12).

Jednakże poza nim istnieje wiele przepisów rozproszonych w innych aktach normatywnych, niekiedy nie mających charakteru ustawy lub dekrety, częściowo nawet nie publikowanych w urzędowych zbiorach.

Przedstawienie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy w górnictwie zmusza przynajmniej do skrótowego przedstawienia problematyki prawnej związanej z wydobywaniem kopalin.

System prawny górnictwa dzieli się na trzy główne działy:

- a) na reżim prawny górnictwa kopalin poddanych prawu górnictwemu,
- b) na reżim prawny górnictwa kopalin poddanych prawu wodnemu,
- c) na reżim prawny górnictwa innych kopalin¹³.

Najistotniejszy — ze względu na zakres przedmiotowy — jest pierwszy z wymienionych reżimów. Prawu górnictwemu podlega bowiem wydobywanie przeważającej liczby kopalin¹⁴. Fakt ten zadecydował o tym, że niejednakowa (pod względem tak ilościowym, jak i jakościowym) jest regulacja pozostałych reżimów prawnych górnictwa. Dotyczy to także zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy w górnictwie.

Zgodnie z treścią art. VII pkt 8 przepisów wprowadzających kodeks pracy¹⁵ kodeks ten nie narusza przepisów prawa górniczego. Z normy tej wynikają następujące wnioski:

- a) zachowują moc obowiązującą dotychczasowe przepisy prawa górniczego regulujące problematykę właściwą dla prawa pracy,
- b) w zakresie nie unormowanym prawem górnicznym mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy,
- c) wzajemny stosunek przepisów kodeksu pracy do przepisów prawa górniczego powinien być rozstrzygany na podstawie przyjętych reguł kolizyjnych¹⁶.

Prawo górniczne zawiera przepis będący delegacją¹⁷ dla Prezesa Rady Ministrów do wydania przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Na tej podstawie zostały wydane cztery podstawowe rozporządzenia¹⁸. Jednak wiele zagadnień z tego zakresu znajduje wyraz także

¹³ Podział ten nie obejmuje jednakże całości. Istnieją bowiem przepisy wspólne lub częściowo wspólne dla wspomnianych trzech reżimów prawnych.

¹⁴ Por. art. 3 pr. gór., wyliczający grupy kopalin prawu temu poddanych.

¹⁵ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. (Dz. U. nr 24, poz. 142).

¹⁶ Nie wydaje się celowe przedstawianie ich w tym miejscu. Odesłać wypadnie do literatury. Por. zwłaszcza M. Sośniak: *Konflikty w czasie norm cywilnoprawnych*, Kraków 1962; W. Lang: *Obowiązki prawa*, Warszawa 1962; H. Rot: *Uwagi o kodyfikacji prawa w PRL (klauzule delegacyjne i derogacyjne)*, PiP 1970, nr 11, s. 714 i nast.

¹⁷ Por. art. 103 pr. gór.

¹⁸ Na tej podstawie zostały wydane rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów: z 9 VII 1965 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach górniczych wydobywających kopaliny otworami wiertniczymi oraz w zakładach prowadzących

w aktach wydawanych na podstawie art. 104 pr. górn., przez właściwych ministrów w porozumieniu z Prezesem Wyższego Urzędu Górniczego, regulujących sprawy prowadzenia ruchu i gospodarki złożem w podległych im zakładach górniczych. W wydanych zaś na podstawie art. 103 pr. górn. rozporządzeniach Prezesa Rady Ministrów znajdujemy liczne delegacje dla właściwych ministrów do wydania szczegółowych przepisów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, pomimo iż z treści art. 103 wynika, że sprawy te mogą być regulowane jedynie przez Prezesa Rady Ministrów. Wreszcie problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy znajduje wyraz w szczegółowych przepisach regulujących organizację i technikę pracy w zakładzie górniczym (por. art. 138 ust. 2 pkt 2 pr. górn.), a nawet w regulaminach pracy (por. art. 139 pkt 1 pr. górn.).

W tej sytuacji trzeba poniechać — jak się wydaje — próby ustalenia szczegółowego indeksu źródeł prawa dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Wydaje się, zwłaszcza gdy chodzi o ochronę życia i zdrowia ludzkiego, że nie jest istotna kwestia, na jakiej podstawie prawnej i przez kogo określony przepis został wydany. Istotne jest jedynie, czy zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy reguluje właściwie.

W pozostałych przypadkach brak — poza nielicznymi wyjątkami — szczegółowej regulacji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁹. Oznacza to, że w tych sytuacjach zostaną w zasadzie zastosowane tylko ogólne przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Różnice polegające na mniejszej szczegółowości regulacji prawnej muszą jednak budzić zastrzeżenia.

Technika lub technologia wydobywania kopalin są bowiem identyczne lub bardzo do siebie podobne bez względu na to, jakiemu reżimowi prawnemu wydobywanie określonej kopaliny podlega. Sprawia to, że również warunki pracy nie wykazują większych różnic. Większa lub mniejsza szczegółowość przepisów nie może zatem prowadzić do różnicowania obowiązków związanych z zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Stąd wniosek, że zakres tych obowiązków musi być ustalony w oderwaniu od konkretnej regulacji szczegółowej, a także uogólniony.

roboty wiertnicze z powierzchni (Dz. U. nr 32, poz. 212 z późn. zm.); z 9 lipca 1965 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego w odkrywkowych zakładach górniczych (Dz. U. nr 32, poz. 213); z 1 sierpnia 1969 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego w podziemnych zakładach górniczych (Dz. U. nr 24, poz. 176 z późn. zm.); z 12 kwietnia 1971 r. w sprawie nabywania, przechowywania i używania środków strzałowych w zakładach górniczych (Dz. U. nr 11, poz. 109).

¹⁹ W zakresie wydobywania torfu problematykę tę uregulowało rozporządzenie przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu torfowego z 21 marca 1970 r. (Dz. U. nr 9, poz. 75).

V

A. Istotne znaczenie dla bezpieczeństwa i higieny pracy ma ustalenie treści pojęcia „warunki pracy”, brak bowiem definicji ustawowej. Doktryna prawa pracy nie jest co do tego zgodna. Posługuje się ona ustaleniami pozaprawnych dziedzin wiedzy, szczególnie ergonomii, psychologii i socjologii pracy. Również orzecznictwo Sądu Najwyższego nie wypracowało jednolitej formuły ogólnej.

Pod pojęciem „warunek” rozumie się bądź uzależnienie czegoś od zaistnienia określonych zdarzeń, bądź zespół cech koniecznych do czegoś, bądź okoliczności charakteryzujące określoną sytuację²⁰. Treść art. 207 k.p. sugeruje słuszność trzeciego znaczenia spośród wymienionych. Zagadnienie sprowadza się bowiem do stwierdzenia, od czego (od jakich warunków) jest uzależniona bezpieczna praca. Analizowanie zaś tej problematyki z prawnego punktu widzenia nie pozwala — jak się wydaje — oprzeć się wyłącznie na ustaleniach innych nauk, dokonywanych przy zastosowaniu bardzo nieraz dowolnych kryteriów i dla osiągnięcia celów zupełnie różnych niż te, które realizuje norma prawna. Problematyka warunków pracy winna być rozważana z punktu widzenia stosunku pracy, zwłaszcza zaś praw i obowiązków stron tego stosunku. Stosunek pracy jest bowiem relacją pomiędzy jego stronami. Oznacza to, że zachowania jednego podmiotu nie mogą być rozstrzygane w oderwaniu od działań drugiego podmiotu. Z treści art. 207 k.p. wynika ponad wszelką wątpliwość, iż warunki pracy winny być kształtowane jedynie przez zakład pracy. On też powinien dbać o zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Do tej kategorii należy więc zaliczyć — jak się wydaje — wszystko to, co w jakiś sposób wpływa na działalność pracownika w toku wykonywania pracy mającej na celu wytworzenie określonego rodzaju dóbr. Chodzi więc o reguły postępowania w procesie pracy w określonych okolicznościach (warunkach). Ustalenie zaś konkretnego katalogu warunków pracy jest jednak domeną pozaprawnych dziedzin wiedzy, m. in. już wymienionych, których wyniki badań prowadzą do wykształcenia zasad określających te warunki.

B. Z prawnego punktu widzenia istotne znaczenie ma ustalenie, które warunki pracy można kwalifikować jako bezpieczne, które zaś jako niebezpieczne. Istota zagadnienia sprowadza się do ustalenia przesłanek wyznaczających linię podziału pomiędzy obydwiema kategoriami zdarzeń. Zagadnienie to łączy się jednak nierozdzielnie z przedmiotem ochrony przewidzianym tymi przepisami.

²⁰ Por. *Słownik poprawnej polszczyzny*, pod red. W. Doroszewskiego, Warszawa 1978, s. 850, hasło „warunek”.

Art. 207 k.p. nie daje żadnych wskazówek, które pozwoliłyby w drodze wykładni językowej ustalić ów przedmiot. Wykładnia historyczna pozwala stwierdzić, iż w poprzednio obowiązujących aktach normatywnych²¹ przedmiotem ochrony było życie i zdrowie pracownika. Pomimo braku wyliczenia tych dóbr w treści art. 207 k.p. dotychczasowe wypowiedzi doktryny prawa pracy zdają się przyjmować, że znaczenie obecnie obowiązujących w tym względzie przepisów nie uległo żadnej zmianie²². Statystycznie rzecz ujmując, życie i zdrowie będą dobrami najczęściej narażonymi w procesie pracy. Wydaje się jednak, że zastosowany w art. 207 k.p. zabieg ustawodawcy jest zabiegiem celowym.

Obecnie szczególnie mocno podkreśla się rolę spokoju i bezpieczeństwa psychicznego jako czynnika mającego istotny wpływ na zachowanie się człowieka. W stosunkach pracy dobro to może zostać naruszone w wyniku określonego zachowania się zakładu pracy, np. szykanowania pracownika. Wydaje się jednak, iż nie ma szczególnej potrzeby wyodrębniania tego dobra. Stanowi ono raczej wycinek szerszej kategorii, jaką jest zdrowie ludzkie.

Ex ante trudno przewidzieć, czy inne dobra osobiste mogą być narażone na naruszenie z powodu niebezpiecznych warunków pracy. Ustawiczny bowiem rozwój warunków życiowych społeczeństwa, jego potrzeb, poglądów i ocen będzie podlegał zmianom, co wpłynie również na zmianę indeksu dóbr osobistych²³, w tym także dóbr, których ochronę ustawodawca zdaje się zakładać w art. 207 k.p.

Poczynione uwagi skłaniają do refleksji, że bezpieczne warunki pracy to sytuacja, w której życie i zdrowie, w tym także spokój i bezpieczeństwo psychiczne pracownika²⁴, nie są naruszone.

C. Zmiana brzmienia art. 207 k.p. przez pominięcie zwrotu „warunki pracy wyłączające zagrożenie” (por. art. 1 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy) rodzi pytanie, czy nie nastąpiło obniżenie granicy obowiązku ciężącego na zakładzie pracy.

²¹ Por. rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z 16 marca 1928 r. o bezpieczeństwie i higienie pracy (Dz. U. nr 35, poz. 325) i powoływaną już ustawę o bezpieczeństwie i higienie pracy z 1965 r.

²² Por. U. Jackowiak: *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy*, pod red. R. Korolca, J. Pachy, Warszawa 1975, s. 378 i nast.; te jż e: *Podstawowe zagadnienia prawne ochrony pracy*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, pod red. W. Jańkiewicza, Poznań 1975, s. 249; W. Szubert: *Prawo pracy*, Warszawa 1976, s. 263 i nast.

²³ Pogląd taki wyrazili J. Ignatowicz: *Stan cywilny i jego ochrona*, [w:] *Annales UMCS*, Lublin 1963, s. 152 i nast.; S. Grzybowski: *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1957, s. 80, A. Kopff: *Treść i ochrona praw artystów wykonawców*, „Studia Cywilistyczne” 1968, t. XII, s. 49.

²⁴ Wyodrębnienie tego dobra jest jedynie zabiegiem redakcyjnym mającym na celu zwrócenie na niego większej uwagi.

Obecna treść art. 207 k.p. nie pokrywa się więc z brzmieniem dawnego art. 1 ustawy o bhp. Analiza poglądów na ten temat tak doktryny prawa pracy, pomimo występujących różnic, jak i orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazuje na to, że omawiany przepis miał na uwadze stworzenie warunków pracy w stopniu maksymalnie wyłączającym zagrożenie dóbr osobistych pracownika (życia i zdrowia) w toku świadczenia pracy, nie zaś w sposób absolutny²⁵. Analogiczne z poglądami doktryny było stanowisko Sądu Najwyższego²⁶. Przyjmował on, że obowiązek ten ogranicza się do zapewnienia optymalnie bezpiecznych w danych okolicznościach warunków pracy²⁷.

Stanowisko doktryny prawa pracy oraz judykatury opierało się na przekonaniu, że istnieją obiektywne uwarunkowania, w postaci barier, jakie stawia przed człowiekiem przyroda, których człowiek w danym momencie przezwyciężyć nie może. Reguła zawarta w art. 1 ustawy o bhp nie mogła być stosowana w sposób bezwzględny. Obecne więc brzmienie art. 207 k.p. jest wynikiem dopasowania tej reguły do rzeczywistości.

D. Z tekstu art. 207 k.p. wynikają dalsze dwa spostrzeżenia. Po pierwsze, powinność ciążyąca na zakładzie pracy z mocy tej normy zawiera w sobie założenie, że musi być ona możliwa do spełnienia. Po drugie zaś, obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, w sytuacji gdy jest to możliwe, nie można zastępować innymi świadczeniami, w szczególności zapłatą odpowiedniej sumy pieniężnej.

Art. 207 k.p. wymienia wprost jedną z barier spełnienia wspomnianego obowiązku. Jest nią aktualny stan wiedzy naukowej i technicznej. Na tym stanowisku stoi także Sąd Najwyższy, który uważa, że granicę obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy zakreślają możliwości techniczne zabezpieczenia pracy²⁸. W identyczny sposób granicę tę ujmuje doktryna prawa pracy²⁹. Przedstawione stanowisko nie jest

²⁵ Por. W. Szubert: *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 241 i nast.; M. Świącicki: *Prawo pracy ...*, s. 500 i nast.; W. Sanetra: *Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy*, PiP 1967, nr 7, s. 84 i nast.; A. Mironczuk: *Projekt ustawy o bhp*, PiZS 1962 nr 11, s. 4; T. Grzeszczyk: *Odmowa wykonania niebezpiecznej pracy*, PiP 1964, nr 10, s. 634.

²⁶ Por. np. orzeczenie SN z 5 III 1970 (I PR 2/70) (PiZS 1971, nr 2 s. 56) oraz także uchwałę nr 1 GKA z 6 II 1961 (PUG 1961, nr 4).

²⁷ Por. orzeczenie z 31 XII 1951 r. (LC 320/51), PiZS 1952, nr 8, s. 108; orzeczenie z 14 VI 1952 r. (IV CR 1136/55), (PiZS 1957, nr 1, s. 48); orzeczenie z 24 IV 1955 r. (2 CR 907/58), (OSPika 1960, nr 10, s. 575); orzeczenie z 5 III 1970 r. (I PR 2/70), (PiZS 1971, nr 2, s. 56).

²⁸ Por. W. Jaśkiewicz, U. Jackowiak, W. Piotrowski: *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 304 i nast.; W. Szubert: *Zarys ...*, s. 241; M. Świącicki: *Prawo pracy ...*, s. 501.

²⁹ Typowym przykładem jest sprawa sprzęgów wagonowych. Istnieje możliwość zastąpienia przestarzałego sposobu łączenia wagonów w składy ze sprzęgami samoczynnymi. Są one już zresztą stosowane w innych państwach.

jednak wolne od wątpliwości, zwłaszcza jeśli na zagadnienie spojrzeć w aspekcie przepisów o pracy w warunkach niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia, a na podmiot zobowiązany jako na element ogólniejszego układu, w którym zakład pracy funkcjonuje i od którego jest w jakiś sposób zależny.

Bywają sytuacje, w których dopuszcza się wykonywanie określonej pracy w warunkach niebezpiecznych, pomimo że z technicznego punktu widzenia istnieje możliwość zapewnienia w tych właśnie sytuacjach bezpiecznych warunków pracy. Okazuje się zatem, że bariera, o której mowa, nie jest jedyna.

Obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy obciąża ten zakład pracy, z którym pracownika łączy stosunek pracy. Zakład pracy stanowi element ogólniejszego układu, który jest regulowany szczegółowymi przepisami prawa ograniczającymi swobodę działania jego poszczególnych podmiotów. W sposób najbardziej widoczny wynika to z przepisów regulujących gospodarkę finansową (fundusze) przedsiębiorstwa. Dalsze ograniczenia wynikają z zależności organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz z określonych zadań planowych, m. in. w zakresie inwestycji, zaopatrzenia materiałowego. Powoduje to ten skutek, że zakład pracy ograniczają określone bariery w zakresie możliwości stosowania bezpiecznych technologii oraz wykorzystywania nakładów na stworzenie całkowicie bezpiecznych warunków pracy. Chodzi więc o to, co jest (nie jest) możliwe dla zakładu pracy, nie zaś dla wszystkich innych podmiotów, z którymi zakład ten może być w jakikolwiek sposób powiązany. W szczególności bariera finansowa ma istotne znaczenie z punktu widzenia możliwości spełnienia analizowanego obowiązku. Podjęcie technicznie możliwych działań może wiązać się dla zakładu pracy z koniecznością nieraz bardzo znacznych wydatków finansowych. Mogą one przedstawiać się jako działania ekonomicznie nieracjonalne (z punktu widzenia rachunku ekonomicznego) albo jako działania niewykonalne, pomimo dołożenia przez zakład pracy takich starań i wysiłków, jakich mielibyśmy od niego prawo oczekiwać ze względu na ukształtowaną przez orzecznictwo Sądu Najwyższego zasadę, że życie i zdrowie ludzkie jako dobra najwyższe człowieka powinny być chronione przez każdego przy dołożeniu najwyższej staranności. Powstaje więc pytanie, czy okoliczności te mogą prowadzić do ograniczenia, a nawet do wyłączenia obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy.

W doktrynie prawa cywilnego³⁰ brak jednolitości poglądów. W materii tej komentarz do kodeksu cywilnego zawiera dwa częściowo odbiegające od siebie poglądy. Według jednego z nich „nadmiernie wysokie

³⁰ Por. F. Błachuta [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 1972, s. 924.

koszty i ofiary w stosunku do wartości świadczenia” można uznać za niemożliwość świadczenia³¹. Według drugiego poglądu powołanie się w tym wypadku na niemożliwość świadczenia jest dopuszczalne jedynie w wyjątkowej sytuacji³². Zupełny brak środków — według jednego poglądu — nigdy nie może być traktowany jako niemożliwość świadczenia³³, według innego zaś — z reguły nie może być przyczyną niemożliwości świadczenia³⁴. Wydaje się, że odpowiedź powinna być w zasadzie negatywna ze względu na walor dóbr, które mają być chronione. Wyjątkiem od tej zasady winna być tylko obiektywna niemożność świadczenia, tzn. obejmująca wszystkich, nie zaś tylko określony zakład pracy. Należy zaznaczyć, iż wspomniane bariery winny być ujmowane jako zjawisko dynamiczne. Oznacza to, że jawią się one jako niemożliwość mogąca zanikać w miarę wpływu czasu.

VI

Poprzednie wywody skłaniają do wniosku, że stopień bezpieczeństwa (czy raczej niebezpieczeństwa) wykonywania pracy jest różny a zależy od stanu wiedzy i techniki oraz od czynników natury finansowej (ekonomicznej). Typowym zresztą przykładem wyraźnie ilustrującym obydwie bariery jest praca w górnictwie.

Wszelka działalność we wnętrzu ziemi powoduje w zasadzie naruszenie równowagi górotworu. Powstaje wskutek tego stan zagrożenia, jaki w odczuciu społecznym cechuje pracę górnika. Stan ten jest różny w zależności od rodzaju górnictwa³⁵, w ramach zaś określonego rodzaju, np. w górnictwie podziemnym, może kształtować się odmiennie ze względu na różne wartości przesłanek obiektywnych, takich jak np. głębokość zalegania złoża, własności fizyczne skał oraz ich budowa tektoniczna. Dalsze zróżnicowanie wystąpi w zależności od stanowiska pracy. Przesłanki obiektywne determinują więc w pewnym zakresie treść stosunków pracy w górnictwie.

³¹ Tamże.

³² M. Piekarski [w:] *Komentarz...*, s. 1174.

³³ Por. W. Czachórski: *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1976, s. 247.

³⁴ Por. A. Ohanowicz, J. Górski: *Zarys prawa zobowiązań*, Warszawa 1970, s. 196.

³⁵ Zasadniczo zgodnie z podziałem normatywnym przyjmuje się podział na trzy rodzaje górnictwa. Podziału tego dokonano stosując kryterium techniki (metody) wydobywania kopaliny. Są to: górnictwo podziemne, górnictwo odkrywkowe, górnictwo prowadzące eksploatację kopaliny z powierzchni ziemi metodą otworów wiertniczych lub z innych ujęć.

Zagrożenia w górnictwie mają charakter szczególny, nie występują bowiem, lub występują wyjątkowo, i to w ograniczonym zakresie, w innych poza górnictwem procesach pracy. W literaturze³⁶ wyodrębniono katalog tego typu zagrożeń. Zalicza się do nich:

- 1) zagrożenia spowodowane łupliwością skał otaczających wyrobiska,
- 2) zagrożenia spowodowane tąpnięciami oraz wyrzutami gazów i skał,
- 3) zagrożenia gazowe,
- 4) zagrożenia pyłowe,
- 5) zagrożenia związane z robotami strzałowymi,
- 6) zagrożenia pożarowe,
- 7) zagrożenia wodne.

Fakt, że wyodrębniono je jedynie w górnictwie kopalin podległych prawu górnictwu — i w związku z tym tylko w tym zakresie obowiązuje regulacja szczegółowa — jest dla tych rozważań nieistotny. Wymienione zagrożenia, a tym samym metody i środki przeciwdziałania im, mają charakter powszechny i nie zależą od formalnego podziału górnictwa. Te same reguły, zawarte w przepisach szczegółowych bezpieczeństwa i higieny pracy, dają się wyprowadzić z zasad techniki.

Z punktu widzenia konkretnego stosunku pracy stopień zagrożenia nie będzie na ogół jednakowy. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż będzie on różny np. dla pracownika na powierzchni, dla górnika strzałowego czy dla ratownika górniczego³⁷.

Powstaje w związku z tym pytanie, czy relatywność zasady, że praca powinna być wykonywana w warunkach bezpiecznych, nie pociąga za sobą także modyfikacji obowiązku określonego w art. 207 k.p.

Zagrożenia szczególne w górnictwie są w tej gałęzi przemysłu typowe. Powszechne odczucie społeczeństwa, iż praca wykonywana w tych warunkach jest pracą niebezpieczną, powoduje, że niebezpieczeństwa te są potencjalnym pracownikom górnictwa znane (lub też — jak się wydaje — powinni być o nich poinformowani przez zakład pracy) przed zawarciem umowy o pracę. Umowa zaś zawiera więc dorozumianą zgodę na pracę w warunkach niebezpiecznych, w warunkach zagrożenia normalnego dla danego stanowiska pracy.

Niezależnie od zagrożeń typowych dają się wyodrębnić zagrożenia nagłe, zakłócające normalny przebieg procesu pracy w warunkach zagrożeń typowych. Przywrócenie więc bezpieczeństwa ruchu zakładu górniczego oraz ratowanie zagrożonych członków załogi zakładu górniczego

³⁶ Por. np. E. Fryczkowski: *Górnictwo ogólne*, Katowice 1971; K. Kozik: *Bezpieczeństwo i higiena pracy w górnictwie*, Katowice 1968.

³⁷ Wyliczenie ma charakter jedynie przykładowy, lecz wydaje się najbardziej instruktywne.

odbywa się w sytuacji charakteryzującej się kumulacją zagrożeń. Dla tych właśnie celów wyodrębniono organizacyjnie ratownictwo górnicze³⁸. Stosunek pracy ratowników górniczych wynika z umowy o pracę zawartej przez nich z przedsiębiorstwem górniczym albo z inną jednostką organizacyjną ratownictwa górniczego. Wskazuje to na dorozumiane oświadczenie woli ratownika górniczego wyrażającego zgodę na pracę w warunkach wzmożonego niebezpieczeństwa. Cięży więc na nim obowiązków narażania się na wzmożone niebezpieczeństwo. Różnica w intensywności zagrożenia pomiędzy tą grupą pracowników a pozostałą częścią załogi zakładu górniczego obowiązującą do świadczenia pracy w warunkach normalnego zagrożenia jest aż nadto widoczna.

Wykonywanie, w wyniku zawartej umowy, pracy w warunkach niebezpiecznych nie oznacza zwolnienia zobowiązanego zakładu pracy od obowiązku dążenia do osiągnięcia optymalnych dla danego stanowiska i w danych okolicznościach bezpiecznych warunków pracy. Zawarta umowa rodzi bowiem tylko ten skutek, że pracownik ma obowiązek wykonywania pracy w niebezpiecznych warunkach pracy (umówionych), nie może więc odmówić jej wykonywania. *A contrario* zaistnienie warunków pracy o większej intensywności grożącego niebezpieczeństwa od umówionego rodzi prawo pracownika do odmowy wykonywania pracy w tych warunkach.

Relatywność obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zależy od tego, czy obowiązek ten jest możliwy do spełnienia. Ta zaś — jak to starano się wykazać w dotychczasowych wywodach — nie zależy od woli ustawodawcy. Z drugiej zaś strony należy zauważyć, że umówione warunki pracy nie mają charakteru stałego, lecz ulegają zmianom w miarę pojawiania się nowych możliwości ich polepszenia. Umowa o pracę w warunkach niebezpiecznych ustala więc swego rodzaju granicę o charakterze względnym, gdyż nowe możliwości zapewnienia bezpiecznych warunków pracy granicę tę zmieniają. W tym więc znaczeniu obowiązek dążenia do zapewnienia optymalnego bezpieczeństwa pracy, wynikający z art. 207 k.p., nie jest relatywny. Zależy więc, z jakiego punktu widzenia będziemy go rozpatrywać. W tym ujęciu art. 207 k.p. daje się zastosować w całej rozciągłości do przypadków wykonywania pracy w warunkach świadomego narażania się na niebezpieczeństwo (np. ratownika górniczego). Optymalne warunki pracy przybiorą jedynie inną wartość.

³⁸ Por. zarządzenie Ministra Górnictwa i Energetyki z 28 maja 1971 r. w sprawie organizacji i zakresu działania Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego (nie publikowane), a ponadto wprowadzony tym zarządzeniem statut.

VII

Poprzednie wywody wykazały, że nie powinno budzić wątpliwości stwierdzenie, iż istnieje możliwość ograniczenia ochrony swego życia i zdrowia, nie zaś zrzeczenia się ochrony tych dóbr przed ich naruszeniem. Jest to prosta konsekwencja powszechnie panującej zasady niedopuszczalności zrzeczenia się prawa osobistego, na pewno zaś życia i zdrowia³⁹. Powstaje więc zagadnienie ustalenia, czy reguła ta obowiązuje także w sytuacji świadczenia pracy przez ratowników górniczych w trakcie ratowania życia i zdrowia ludzkiego zagrożonych wskutek wystąpienia np. zagrożenia szczególnego.

Przepisy prawa pracy nie normują tego zagadnienia. Jedynym kryterium pozwalającym rozwiązać ten problem wydaje się kryterium relacji pomiędzy dobrem chronionym i poświęconym. Rozstrzygnięcie kwestii priorytetu dóbr majątkowych i osobistych nie budzi żadnych wątpliwości. Ochrona bowiem dóbr osobistych ma charakter bezwzględny i wyłącza jakiegokolwiek przywileje o charakterze majątkowym.

Problem komplikuje się, gdy dobrami poświęconymi (ratowanymi) są również dobra osobiste. Powstaje bowiem problem odpowiedniego wyboru pomiędzy dobrami o tym samym charakterze. Przypomnijmy zasadę wykształconą przez orzecznictwo Sądu Najwyższego, według którego ochrona życia i zdrowia ludzkiego jako dobra naczelnego jest obowiązkiem wszystkich. W tej sytuacji skłonny byłbym dopuścić uwzględnienie odpowiedniej proporcji między dobrem ratowanym a poświęconym. Wydaje się, iż można sięgnąć do rozwiązania zawartego w art. 142 k.c. jako swego rodzaju wzorca, oczywiście z odpowiednimi modyfikacjami, ponieważ dotyczy on częściowo innej problematyki. Przewidzianą w tym przepisie relację dóbr można — jak się wydaje — przenieść do naszych rozważań. Należy w związku z tym przyjąć, że nie daje się uzasadnić obowiązku ratowania cudzego życia kosztem poświęcenia życia własnego. Życie jako dobro osobiste przedstawia taką samą wartość i dla ratownika, i dla osoby ratowanej. Wydaje się, iż w celu ratowania życia ratownik może jedynie przyjąć na siebie obowiązek ryzykowania utraty zdrowia. Ścisłe określenie tej granicy może rodzić jednak trudności, ponieważ nie zawsze będzie można przewidzieć skutki.

Sytuacja znacznie się komplikuje w przypadku, gdy chodzi o ratowanie cudzego zdrowia kosztem zdrowia osoby ratującej. Ustalenie ogólnej reguły wartościującej wydaje się trudne do przeprowadzenia, gdyż

³⁹ Por. S. Grzybowski: *Ochrona dóbr osobistych ...*, s. 119; tenże: *System prawa cywilnego*, t. 1: *Część ogólna*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1974, s. 303 (aczkolwiek przepis ustawy może taką ewentualność dopuszczać np. w zakresie praw autorskich).

zależy od sytuacji faktycznej. Sądę jednak, że istotne znaczenie ma porównanie stopnia zagrożenia naruszenia zdrowia tych osób. Jakakolwiek kazuistyka w celu bliższego określenia proporcji pomiędzy dobrem chronionym a poświęcanym jest o tyle zbędna, że zawsze będzie niepełna.

VIII

Treść art. 233 k.p. wykazuje daleko idącą zbieżność językową z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Art. 100 zawarty w dziale IV, rozdziale II zatytułowanym *Obowiązki pracownika* jako jeden z nich wylicza „obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy”. Art. 233 poza powtórzeniem ogólnej reguły uściślił zakres, który należy mieć na uwadze przy wykładni tego przepisu. Podany w art. 233 k.p. katalog szczegółowych obowiązków nie jest, oczywiście, pełny, lecz ma charakter wyliczenia przykładowego⁴⁰. Określenie innych konkretnych obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy musi następować przez nawiązanie do pojęcia rodzaju pracy. Zachowanie się więc pracownika jako strony stosunku pracy nie odpowiadające ciężącemu na nim obowiązkowi stanowi naruszenie tego obowiązku.

Art. 233 i art. 100 § 2 pkt 4 k.p. dają podstawę do sformułowania zasady, iż praca winna być wykonywana przez pracownika w sposób bezpieczny. Przepisy te mają bowiem na celu ochronę życia i zdrowia pracownika.

Życie i zdrowie pracownika podlegają ochronie z jednej strony przez nałożony na zakład pracy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, z drugiej zaś strony poprzez zobowiązanie pracownika do świadczenia pracy w sposób bezpieczny. Zasada świadczenia pracy w sposób bezpieczny stanowi więc inny aspekt tego samego zagadnienia. Omawiana zasada zmierza również do zapewnienia prawidłowego przebiegu procesu pracy, a więc określonych praw, zwłaszcza majątkowych, zakładu pracy.

W konsekwencji należy stanąć na stanowisku, aczkolwiek nie powiedziano tego wyraźnie w kodeksie pracy, iż mamy do czynienia z symetrią praw oraz obowiązków podmiotów stosunku pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Różnica pomiędzy art. 233 i art. 207 k.p. nie ma charakteru merytorycznego, lecz jedynie werbalny. Na obu bowiem stronach ciąży ten sam obowiązek. Różnice w zakresie jego treści mają charakter wyłącznie ilościowy.

⁴⁰ Wskazuje na to formuła: „w szczególności pracownik jest obowiązany”, po której ustawodawca wylicza jedynie 6 obowiązków o najbardziej ogólnym charakterze.

IX

Doktryna prawa pracy jeszcze przed wejściem w życie kodeksu pracy stała na stanowisku, że obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest elementem stosunku pracy⁴¹. Jest to zatem taki obowiązek, z którego płyną uprawnienia dla pracownika o charakterze cywilnoprawnym w postaci roszczenia o spełnienie tego obowiązku⁴². Również Sąd Najwyższy w uchwale z 17 stycznia 1968 roku w sposób jednoznacznie pozytywny rozstrzygnął wątpliwość, którą można zawrzeć w pytaniu: Czy włożony przez państwo na zakład pracy — z mocy przepisów o charakterze administracyjnym — obowiązek w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy może stanowić jednocześnie element umownego stosunku pracy i czy może być on źródłem roszczenia pracownika względem pracodawcy (zakład pracy), który nie zapewnił mu bezpiecznych i nieszkodliwych warunków pracy⁴³?

W chwili obecnej problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy stanowi część problematyki regulowanej kodeksem pracy. Zgodnie z jego art. 1 określa on prawa i obowiązki pracowników oraz zakładu pracy. W literaturze z zakresu teorii prawa przyjmuje się, że ilekroć tekst normy prawnej zawiera normę zobowiązującą, tylekroć należy dorozumiewać się określonej normy uprawniającej, jeśli daje się wskazać osobę, którą można uznać za uprawnioną. Treść art. 207 k.p. i art. 233 k.p. nie nasuwa w tym względzie żadnych wątpliwości.

Obowiązek ustanowiony w art. 207 k.p. ma na celu stworzenie warunków pracy, które zapobiegalyby naruszeniu życia i zdrowia pracownika. Odpowiada mu roszczenie przysługujące pracownikowi. Obowiązko- wi zaś określone w art. 233 k.p. wykonywania pracy w taki sposób, ażeby dobra te nie zostały naruszone, odpowiada roszczenie zakładu pracy. Chodzi więc o stworzenie sytuacji, w których nie doszłoby do naruszenia tych dóbr i do powstania odpowiedzialności o charakterze kom-

⁴¹ Por. W. Szubert: *Prawo pracy w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy*, PiP 1955, nr 7—8, s. 70; tenże: *Prawne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 1956, s. 100 i nast.; C. Jackowiak: *Prawo pracy*, cz. 2, t. 1, Poznań 1964, s. 30; Z. Salwa: *Prawo pracy*, Warszawa 1966, s. 94—97.

⁴² Por. M. Święcicki (*Prawo stosunku pracy*, Częstochowa 1949, s. 135), za nim W. Sanetra (*Zasada bezpiecznej ...*, s. 86), T. Grzeszczyk (*Odmowa wykonania...*, s. 526) uważają, że naruszenie obowiązku przez zakład pracy daje pracownikowi inne jeszcze uprawnienia, np. możliwość zaopatrzenia się na koszt zakładu pracy w pewne rodzaje indywidualnych środków ochrony zdrowia.

⁴³ III PZP 23/67, OSN 1968, nr 7, poz. 114 oraz PiZS 1968, nr 11, s. 99, a contrario por. orzeczenie SN z 3 II 1970 r. (I PR 422/69), OSN 1970, nr 10, s. 191.

pensacyjnym. W ramach więc stosunku umownego, jakim jest stosunek pracy, istnieje szczególna regulacja w zakresie odpowiedzialności prewencyjnej.

X

Jak wynika z dotychczasowych wywodów, kodeks pracy reguluje w pewnym zakresie odpowiedzialność prewencyjną zakładu pracy i pracownika. Nie reguluje zaś zasady tej odpowiedzialności. Poza kodeksem należy mieć na uwadze ustawę z 12 czerwca 1975 roku o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁴⁴. Świadczenie te mają jednak charakter kompensacyjny.

Na gruncie prawa cywilnego wyrażono pogląd, iż zasada odpowiedzialności kompensacyjnej i prewencyjnej winna być taka sama⁴⁵. Skoro bowiem nie istnieje obowiązek naprawienia każdej szkody, nie ma powodu przyjmować odmiennej reguły w odniesieniu do obowiązku jej zapobieżenia⁴⁶. Powstaje pytanie, czy założenie to potwierdzi się na gruncie prawa pracy.

Odpowiedzialność z tytułu wypadku przy pracy regulowana ustawą o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych jest odpowiedzialnością na zasadzie ryzyka⁴⁷. Przyjęcie tej zasady odpowiedzialności prewencyjnej rodzi, *prima facie*, pewne wątpliwości. Przesłanki eksoneracyjne wymienione w ustawie wypadkowej wydają się zbyt rozszerzać odpowiedzialność prewencyjną. Według tej ustawy jedynie naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia spowodowane umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa oraz przyczynienie się w znacznym stopniu przez pracownika do wypadku przy pracy w stanie nietrzeźwości zwalnia zakład pracy od odpowiedzialności. Obciążenie więc zakładu pracy odpowiedzialnością za zdarzenia powstałe wskutek siły wyższej lub winy osoby trzeciej, za którą nikt nie ponosi odpowiedzialności, wydaje się — z punktu widzenia odpowiedzialności prewencyjnej — niewłaściwe. Wyłączenie jed-

⁴⁴ Dz. U. nr 20, poz. 105.

⁴⁵ A. Agopszowicz: *Obowiązek zapobieżenia szkodzie. Podstawa i zakres*, Wrocław—Warszawa—Kraków—Gdańsk 1978, s. 89.

⁴⁶ Tamże, s. 89.

⁴⁷ Z bogatej literatury por. zwłaszcza: S. Garlicki: *Zasady odpowiedzialności za wypadek przy pracy i zakres świadczeń*, PiP 1968, nr 10, s. 104; R. Korolec: *System kompensaty szkody na osobie pracownika*, NP 1971, nr 9, s. 1250; A. Bublik, J. Kurcysz: *O świadczeniach pieniężnych uspołecznionego zakładu pracy za wypadki przy pracy*, „Palestra” 1968, nr 10, s. 13—29; M. Rafacz-Krzyżanowska: *Odpowiedzialność majątkowa sprawcy wypadku przy pracy*, PiZS 1970, nr 8—9, s. 33.

nak tych zdarzeń i ograniczenie odpowiedzialności prewencyjnej przeczyłoby funkcji, jaką ma ona do spełnienia. W tej sytuacji zakład pracy nie odpowiadałby za przypadki, za które poniósłby odpowiedzialność kompensacyjną w razie zaistnienia wypadku przy pracy. Przyjęcie takiego rozwiązania przeczyłoby logice. W konsekwencji, nie chcąc popaść w sprzeczność, należy odpowiedzieć się za cytowanym poglądem, według którego zasada odpowiedzialności w obydwu wypadkach powinna być tożsama. W zakresie więc odpowiedzialności prewencyjnej z tytułu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zakład pracy będzie odpowiadał na zasadzie ryzyka, jakie zostało przyjęte w ustawie wypadkowej.

W celu ustalenia zakresu odpowiedzialności prewencyjnej odwołanie się do ustawy wypadkowej nie wydaje się celowe. Po pierwsze dlatego, iż świadczenia w zakresie prewencji nie dają się zaspokoić przez zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej. Po wtóre zaś, świadczenia z tytułu wypadku przy pracy nie pokrywają pełnego uszczerbku poniesionego przez pracownika, lecz są swego rodzaju formą ryczałtu, nie zawsze odpowiadającego rozmiarowi uszczerbku⁴⁸.

Identyczne stanowisko co do tożsamości zasad odpowiedzialności należy zająć w wypadku odpowiedzialności prewencyjnej pracowników z tytułu świadczenia pracy w sposób bezpieczny. Z art. 114 k.p. wynika, iż w omawianym wypadku wina stanowi zasadę odpowiedzialności. Przepis ten zrodził wiele kontrowersji w doktrynie prawa pracy⁴⁹. Nie podejmując w tym miejscu szerszego uzasadnienia swego stanowiska, opowiadam się za równomiernym rozłożeniem akcentów na oba składowe elementy winy. Zakres odpowiedzialności kompensacyjnej pracowników został zdyferencjonowany w zależności od stopnia winy przypisanej pracownikowi, a także od innych okoliczności⁵⁰. Przeniesienie tej zasady na grunt odpowiedzialności prewencyjnej nie wydaje się możliwe. Usunięcie stanu zagrożenia jest bowiem swego rodzaju świadczeniem niepodzielnym. Zróżnicowanie zaś w tym wypadku zakresu odpowiedzialności mogłoby spowodować, że stan zagrożenia nie zostałby w pełni usunięty, istniałby nadal — być może jedynie o innej niż poprzednio intensywności. Wprowadzenie więc podobnej dyferencjacji zakresu odpowiedzialności prewencyjnej przeczyłoby celowi tej odpowiedzialności — stan zagrożenia istniałby nadal.

⁴⁸ Por. R. Stępkowski: *Odpowiedzialność pracodawcy za szkody spowodowane wypadkiem przy pracy*, Warszawa—Poznań 1974, s. 118 i nast.

⁴⁹ Por. dla przykładu W. Sanetra: *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Wrocław 1975, s. 119 i nast.; L. Dzikiewicz: *Materiałna odpowiedzialność pracownika*, Warszawa 1977, s. 64 i nast.; tenże: *Prześlanki odpowiedzialności pracownika za szkodę*, PUG 1975, nr 7, s. 210.

⁵⁰ Por. np. art. 117, 118, 119 k.p.

XI

Treść roszczenia pracownika oraz zakres obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy nie będą identyczne w każdym wypadku.

W sytuacji, gdy praca jest świadczona w warunkach niebezpiecznych na podstawie umowy, roszczenie o zapewnienie bezpieczniejszych warunków pracy pojawi się dopiero w wypadku wystąpienia zagrożenia intensywniejszego od umówionego. Zawierać się ono będzie w żądaniu odwrócenia niebezpieczeństwa intensywniejszego. Za pomocą tego roszczenia można żądać wszelkich takich zachowań zakładu pracy, które okażą się konieczne do wyeliminowania intensywniejszego niebezpieczeństwa. Może to być swego rodzaju żądanie przywrócenia stanu poprzedniego, z tym jednak zastrzeżeniem, iż w wypadku pojawienia się możliwości zmniejszenia niebezpieczeństwa umówionego obowiązek zakładu pracy winien sięgać dalej, niż to strony uzgodniły. Niespełnienie roszczenia przez zakład pracy rodzi uprawnienie pracownika do odmowy wykonywania pracy w tych warunkach.

Treść roszczenia o świadczenie pracy w sposób bezpieczny faktycznie przybiera zazwyczaj postać roszczenia o zaniechanie. Świadczenie pracy w sposób niebezpieczny będzie wynikiem nieprzestrzegania przez pracownika przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Roszczenie więc zakładu pracy będzie równoznaczne z żądaniem aktywnego zachowania się tego podmiotu (pracownika), tj. stosowania w procesie pracy obowiązujących w tym zakresie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w następstwie których zagrożenie ustanie.

XII

Dotychczasowe rozważania można zamknąć następującymi wnioskami:

a) Reguła wypowiedziana w art. 15 i 207 oraz w art. 233 k.p. nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego o tyle, o ile strony mogą się umówić o pracę w warunkach niebezpiecznych. Nie zwalnia ich to od obowiązku dążenia do stworzenia optymalnie bezpiecznych warunków pracy w określonych okolicznościach.

b) Za niedopełnienie lub nienależyte dopełnienie tego obowiązku strony ponoszą odpowiedzialność. Odpowiedzialność ta ma charakter prewencyjny i kompensacyjny.

c) Odpowiedzialność prewencyjna zakładu pracy opiera się na zasadzie ryzyka. Wyłącza ją udowodniona przez zakład pracy groźba naruszenia przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdro-

wia, spowodowana przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa albo w stanie nietrzeźwości.

d) Odpowiedzialność prewencyjna pracownika opiera się na zasadzie winy. Dyferencjacja na winę umyślną i nieumyślną, w tym zaś ostatnim przypadku na rażące i zwykłe niedbalstwo, nie rodzi jednakże w sferze odpowiedzialności prewencyjnej żadnego skutku.

e) Obowiązkom stron odpowiadają wzajemne roszczenia. Każda ze stron może żądać od drugiej w przedstawionych okolicznościach odwrócenia grożącego niebezpieczeństwa.

f) Pozostaje otwarte zagadnienie, czy tego rodzaju spory winny rozstrzygać sądy powszechne czy komisje rozjemcze.

Антони Витош

ПРЕДЪЯВЛЕНИЕ ПРЕТЕНЗИЙ НА ПРЕДОТЪРАШЕНИЕ УГРОЖАЮЩЕЙ ОПАСНОСТИ ПРИ РАБОТАХ В ГОРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Содержание

В настоящей статье рассматривается обязанность обеспечения безопасных и гигиенических условий труда, а также обязанность предоставлять работу безопасным образом как элемент содержания трудовых отношений со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Трудовые отношения подвергаются определенным модификациям в связи со специфическим характером промышленности, где выполняется работа согласно этим трудовым отношениям, поэтому тема настоящей статьи ограничена анализом проблемы на примере трудовых отношений в горной промышленности.

Рассуждения концентрируются на наиболее существенных проблемах, а именно: на определении предпосылок, устанавливающих ответственность рабочего предприятия и работника, область ответственности, а также содержание претензий, предъявляемых как работником, работающим в опасных условиях, так и предприятием при выполнении работником работы в опасных условиях.

В результате эти исследования привели к выводу, что в трудовом праве (или же в трудовых отношениях) имеются собственные средства охраны превенциального характера, которые согласованы соответствующим образом с ответственностью компенсационного характера, в особенности в области принципов ответственности как в случае рабочего предприятия, так и в случае работника.

Antoni Witosz

ANSPRÜCHE AUF DIE ABWENDUNG DER DROHENDEN GEFAHREN, IM ARBEITSVERHÄLTNIS IM BERGBAU

Zusammenfassung

Nach der Meinung des Verfassers sollen die Pflichten betr. Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit als Bestandteil des Arbeitsverhältnisses, mit allen sich daraus ergebenden Folgen, betrachtet werden.

Das Arbeitsverhältnis unterliegt gewissen Wandlungen, die sich aus dem

Charakter der Industrie ergeben, in der die Arbeit ausgeführt wird und daher wurde die Analyse dieses Problems am Beispiel der Arbeitsverhältnisse im Bergbau beschränkt. Schwerpunkte der Erwägungen sind lediglich die wichtigsten Probleme und zwar die Frage ob und unter welchen Bedingungen haftet der Betrieb und der Arbeiter für die Arbeitssicherheit.

Der Erwägungen nach steht dem Arbeiter und dem Betrieb gegenseitig der Anspruch auf Abwehr von den dem Leben und Gesundheit drohenden Gefahren zu, unter den selben Bedingungen auf welchen sich der Anspruch auf Schandenersatz stützt.