

# Antoni Witosz

---

## Obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa pracy jako podstawowa zasada prawa pracy

---

Prawne Problemy Górnictwa 6, 64-82

---

1983

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](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## Obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa pracy jako podstawowa zasada prawa pracy

---

*Antoni Witosz*

### I

Podniesienie obowiązku ochrony życia i zdrowia ludzkiego do rangi konstytucyjnej zasady (czemu bezpośredni wyraz dał ustawodawca w art. 70 *Konstytucji PRL*) stawia problem przeanalizowania realizacji tej zasady w polskim porządku prawnym.

Niniejszy artykuł został poświęcony art. 15 i działowi dziesiątemu kodeksu pracy. Pierwszy wyraża bowiem podstawową zasadę prawa pracy, zgodnie z którą zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W dziale dziesiątym podstawowe znaczenie mają: art. 207 k.p., który poza powtórzeniem treści art. 15 k.p. precyzuje warunki wypełnienia tego obowiązku, oraz art. 233 k.p., który przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podnosi do rangi podstawowego obowiązku każdego pracownika.

Celem artykułu jest więc dokonanie analizy wspomnianej zasady w kontekście przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, a także udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy zasada ta w obecnym brzmieniu odpowiada rozwiązaniom szczegółowym, czy tylko ich wycinkowi.

**1.** Kodeks pracy jako pierwszy dokonał skatalogowania zasad prawa pracy. W zakresie bezpieczeństwa pracy zasadę taką wypowiedziano we wspomnianym art. 15. Zasada ta (podobnie jak inne) zawarta została w rozdziale II kodeksu pracy (art. 10—18 k.p.) zatytułowanym *Podstawowe zasady prawa pracy*. Wysłunięcie na początek części ogólnej kodeksu

świadczy — jak się podkreśla w literaturze z zakresu prawa pracy<sup>1</sup> — o roli i funkcji, jakie ustawodawca nadał tym zasadom w całości przepisów prawa pracy.

Nauka teorii prawa jak dotąd nie wypracowała ściśle sprecyzowanego rozumienia pojęcia „zasady prawa”<sup>2</sup>. Pociąga to za sobą określone konsekwencje w szczegółowych naukach prawnych. Spotkać się można w nich z bardzo nieraz różnymi sposobami pojmowania zasad prawa<sup>3</sup>. Sytuacja ta nie jest również obca prawu pracy<sup>4</sup> i nie została rozwiązana

<sup>1</sup> Por. dla przykładu, aczkolwiek literatura z tego zakresu jest bardzo obszerna: J. Wróblewski: *Zagadnienia teorii wykładni prawa ludowego*. Warszawa 1959, s. 259 i nast.; idem: *Prawo obowiązujące a ogólne zasady prawa*. „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Łódzkiego”. Łódź 1965, seria 1, nr 42, s. 18; K. Opałek, J. Wróblewski: *Zagadnienia teorii prawa*. Warszawa 1969, s. 92 i nast.; J. Romul: *Funkcja porządkująca zasad prawa w systemie prawa socjalistycznego*. RPEiS 1975, nr 1, s. 4 i nast.; S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński: *Zasady prawa. Zagadnienia podstawowe*. Warszawa 1974, s. 29 i nast.; idem: *Zasady prawa w perspektywie teorii prawa oraz szczegółowych nauk prawnych*. RPEiS 1974, nr 2, s. 9 i nast.; S. Wronkowska: *Sposoby pojmowania zasad prawa (Dyskusja w Komitecie Nauk Prawnych PAN)*. PiP 1972, nr 10 s. 166—169.

<sup>2</sup> Por. Z. Salwa: *Prawo pracy PRL w zarysie*. Warszawa 1977, s. 51; W. Szubert: *Zarys prawa pracy*. Warszawa 1976, s. 54 i nast.; T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy. Część I ogólna* Katowice 1979, s. 210; J. Pachó: *Podstawowe zasady prawa pracy*. W: *Nowe prawo pracy*. Red. R. Karolec, J. Pachó. Warszawa 1975, s. 52 i nast.

<sup>3</sup> Por. np. M. Cieślak: *Polska procedura karna. Podstawowe założenia teoretyczne*. Warszawa 1971, s. 224 i nast.; M. Lipczyńska: *Znaczenie i funkcje zasady „in dubio pro reo” w prawie karnym*. PiP 1967, nr 10, s. 554; A. Marek: *Pojęcie zasady procesu karnego*. PiP 1970, nr 3—4, s. 547.

<sup>4</sup> Zdecydowana większość opracowań z tego zakresu pochodzi z okresu przedkodyfikacyjnego, kiedy to art. XII § 3 przepisów wprowadzających kodeks cywilny uzależnił stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunków pracy od ich zgodności z zasadami prawa pracy. Por. na ten temat: W. Szubert: *Zasady prawa pracy*. W: *Podstawowe problemy prawa pracy*. Red. Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki. Warszawa 1957, s. 195; idem: *Kodyfikacja prawa cywilnego a prawo pracy*. PiP 1965, nr 11, s. 639; idem: *Zasady prawa pracy*. PiP 1957, nr 7—8, s. 51/52; idem: *Podstawowe problemy części ogólnej kodeksu pracy*. PiP 1968, nr 11, s. 737; Z. Salwa: *Prawo pracy*. Warszawa 1967, s. 23—46; idem: *Podstawowe zasady-prawa pracy*. PiP 1968, nr 11, s. 7—29; M. Świącicki: *Prawo pracy*. Warszawa 1968, s. 30—40; W. Sanetra: *O zasadach prawa pracy i zasadach współżycia społecznego*. PiP 1966, nr 11, s. 706 i nast.; idem. *Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy*. PiP 1967, nr 7; idem: *Ryzyko osobowe zakładu pracy*. Warszawa 1971, s. 144 i nast. Z nowszych publikacji por. Z. Salwa: *Prawo pracy PRL...*, s. 52; W. Szubert: *Zarys prawa pracy...*, s. 54; B. M. Cwiertniak: *Z teoretycznych zagadnień skodyfikowanego prawa pracy — kilka uwag na tle art. 300 kodeksu pracy*. W: *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*. Red. T. Zieliński. T. 1. Katowice 1977, s. 44; T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy...*, s. 196—200; idem: *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*. Warszawa 1977, s. 120 i nast.

po wydaniu kodeksu pracy. Istniejące rozbieżności między poglądami doktryny wypadnie jednak pominąć.

2. Poza sporem pozostaje dyrektywalny charakter normy art. 15 k.p.<sup>5</sup> Wątpliwości powstają wokół kwestii rozumienia treści zasady zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. W doktrynie prawa pracy można spotkać zapatrywanie, iż zasada prawa pracy zawarta w art. 15 k.p. znajduje rozwinięcie i konkretyzację w przepisach działu dziesiątego kodeksu pracy i w przepisach wykonawczych<sup>6</sup>. Rozwiązanie to zdaje się sugerować, że zasada zapewnienia bezpiecznych warunków pracy musi być uzupełniona przepisem szczegółowym, w przeciwnym wypadku bowiem nie można by o niej mówić jako o samoistnej zasadzie, lecz byłaby ona ułomną zasadą prawa pracy. Jest to — jak się wydaje — pogląd nie do zaakceptowania. Przeczy mu sama technika legislacyjna, jaką posłużył się ustawodawca. Inny pogląd<sup>7</sup> przyjmuje, że formuła zawarta w art. 15 k.p. winna być ujmowana łącznie z art. 207 k.p. Tylko w ten sposób — zgodnie z przytoczonym poglądem — można określić podstawowe elementy zasady zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Przytoczony pogląd elementów tych bliżej nie przedstawia. Poza tym art. 207 k.p. zdanie 1 byłby w tych warunkach zbędny, ze względu na identyczność jego treści z treścią art. 15 k.p.

Rozwiązanie problemu winno iść w nieco innym kierunku. Wypowiedziana w art. 15 zasada statuująca obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy jest zawarta w dziale pierwszym, który obejmuje ogólne przepisy odnoszące się do wszystkich pozostałych zagadnień będących przedmiotem kodeksu pracy. Wysłunięcie tej zasady przed dział dziesiąty zdaje się wskazywać na zamysł ustawodawcy roz-

<sup>5</sup> W teorii prawa twierdzi się jednoznacznie, że dyrektywalny charakter można przypisać tzw. zasadom w ścisłym tego słowa znaczeniu, przez które rozumie się m. in. normy prawa pozytywnego wyrobione w tekście obowiązującej ustawy. Por. S. Wronkowska, M. Zieliński, Z. Ziemiński: *Zasady prawa...*, s. 120. Stanowisko to podziela także doktryna prawa pracy. Por. dla przykładu J. Pachó: *Podstawowe zasady prawa pracy...*, s. 52; L. Florek: *Podstawowe zasady prawa pracy*. „Polityka Społeczna” 1974, nr 9, s. 3; Z. Salwa: *Prawo pracy PRL...*, s. 51; T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy...*, s. 201.

<sup>6</sup> Nie podaje się jednak bliżej, na czym miałyby polegać rozwinięcie tej zasady, zwłaszcza zaś, czy rozwinięciu mógłby ulec jej zakres. Por. J. Pachó: *Podstawowe zasady prawa pracy...*, s. 55; W. Masewicz w: *Kodeks pracy. Komentarz*. Warszawa 1977, s. 52.

<sup>7</sup> Por. U. Jackowiak: *Podstawowe zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy*. W: *Studia nad kodeksem pracy*. Red. W. Jaśkiewicz. Poznań 1975, s. 255; W. Radecki: *Zakres podmiotowy odpowiedzialności za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy w świetle kodeksu pracy*. PiZS 1975, nr 4, s. 22. Autorzy ci jednak zupełnym milczeniem pomijają fakt, iż zdecydowana większość przytoczonych przepisów jest równobrzmiąca.

szerzenia zasięgu obowiązywania art. 15 k.p. na inne jeszcze elementy treści stosunku pracy, nie tylko na przepisy regulujące bezpieczeństwo pracy. Czy tak jest w istocie? Zgodnie z przytoczonym stanowiskiem zasada ta powinna wpływać także na inne elementy treści stosunku pracy, regulowane kodeksem pracy i aktami wykonawczymi. W poszczególnych jednostkach tematycznych kodeksu pracy są regulowane jednak kwestie, które trudno zaliczyć do mających jakiegokolwiek znaczenie dla bezpieczeństwa pracy. Chodzi bowiem o ogólną regulację stosunku pracy, o kwestie wynagrodzenia, odpowiedzialności materialnej pracowników i in. Pewne wątpliwości rodzą działy ósmy i dziewiąty k.p. Pierwszy z nich reguluje ochronę pracy kobiet, drugi zaś problematykę zatrudnienia i ochrony pracy młodocianych. Są to niewątpliwie przepisy pełniące w ścisłym tego słowa znaczeniu funkcję ochronną określonej kategorii pracowników. W pewnym zakresie krzyżują się one z problematyką bezpieczeństwa pracy. Określone w nich powinności zakładu pracy (inne niż dla pozostałej grupy pracowników) są wyrażone wprost, nie powstaje więc potrzeba odwołania się do zasady wyrażonej w art. 15 k.p.

Zasady prawa pracy o charakterze dyrektywalnym (normatywnym) spełniają jednakże nie tylko funkcje w zakresie reglamentacji stosunków pracy. W doktrynie prawa pracy dość powszechnie uważa się<sup>8</sup>, że odgrywają one doniosłą rolę także jako wytyczne działalności prawodawczej. Wydaje się, że taką właśnie rolę ustawodawca przypisał zasadom zawartym w art. 10—18<sup>9</sup>, a więc także zasadzie, że zakład pracy winien zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy<sup>10</sup>. W innym bowiem wypadku byłaby ona zbędna.

Zgodnie z treścią art. 15 k.p. reguła w nim wyrażona jest dostosowana jedynie do sytuacji, w której strony łączy stosunek pracy, nie zaś do jakiegokolwiek sytuacji, w której praca jest wykonywana. Przepis ten bowiem wyraźnie stanowi, że zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom<sup>11</sup> bezpieczne warunki pracy. Zostały więc pominięte takie sytuacje, w których praca w zakładzie pracy nie jest świadczona na podstawie stosunku pracy, a do których stosuje się wprost lub odpowiednio niektóre przepisy kodeksu pracy.

<sup>8</sup> U. Jackowiak: *Podstawowe zagadnienia prawne ochrony pracy*. W: *Studia...*, s. 255; J. Pacho: *Podstawowe zasady prawa pracy...*, s. 52; T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy...*, s. 210.

<sup>9</sup> Występują więc w podwójnym charakterze.

<sup>10</sup> Można by także stwierdzić, że katalog zasad wypowiedzianych w kodeksie pracy to wysunięcie przed nawias cech charakterystycznych dla prawa pracy. Taki zabieg byłby jednak zupełnie zbędny, bo możliwy do osiągnięcia w drodze wykładni. Poza tym jest to raczej zadanie prawoznawstwa, nie zaś ustawodawcy.

<sup>11</sup> Pracownikiem zaś jest tylko osoba pozostająca z zakładem pracy w stosunku pracy, bez względu na podstawę jego nawiązania.

Kodeks pracy zawiera bowiem wiele przepisów wykraczających — gdy chodzi o zasięg podmiotowy — poza strukturę stosunku pracy (także w zakresie bezpieczeństwa pracy), co nie znajduje jednak odzwierciedlenia w podstawowej zasadzie prawa pracy statuowanej w art. 15. Przypadki, w których zakład pracy nie jest związany z określonym podmiotem umową o pracę, ale winien mu zapewnić bezpieczne warunki pracy, określa art. 304 k.p. Zgodnie z nim chodzi zwłaszcza o przypadki świadczenia pracy przez osoby:

- a) nie będące pracownikami zakładu pracy<sup>12</sup>,
- b) pobierające naukę w szkołach i zakładach albo odbywające zajęcia praktyczno-techniczne w zakładzie pracy lub wykonujące prace społecznie użyteczne,
- c) w ramach czynów społecznych lub na innej podstawie niż stosunek pracy,
- d) w innych sytuacjach szczególnych<sup>13</sup>.

Powstaje pytanie, czy wyliczenie zawarte w tym przepisie ma charakter przykładowy, a w związku z tym, czy można przyjąć, iż także inne podobne sytuacje należy traktować w ten sam sposób; czy odwrotnie — wyliczenie to ma charakter enumeratywny, ograniczający tym samym zasięg powołanego przepisu.

Redakcja przepisu art. 304 świadczy w sposób zdecydowany, iż ustawodawca nie zamierzał rozszerzyć dyspozycji tego przepisu na dalsze przypadki. Wydaje się jednak, iż pozbawienie podmiotu świadczącego pracę na innej podstawie niż umowa możliwości żądania zapewnienia bezpiecznych warunków pracy byłoby nieuzasadnione. Trudno bowiem założyć, iż nieraz identyczna praca w jednym wypadku podlegałaby w zakresie bezpieczeństwa pracy kodeksowi pracy, w innym zaś regulacji takiej byłaby pozbawiona.

Do wymienionych sytuacji kodeks pracy nakazuje stosować przepi-

---

<sup>12</sup> Można przykładowo wskazać pracownika zatrudnionego w innym zakładzie pracy, który nie wykonuje swojej pracy na terenie macierzystego zakładu pracy, lub też osobę wykonującą określoną pracę na terenie zakładu na podstawie np. umowy zlecenia.

<sup>13</sup> Wymienia je art. 304 § 4 k.p. Zgodnie z treścią powołanego przepisu właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych i zarządami głównymi właściwych związków zawodowych (w chwili obecnej w tej części powołany przepis nie jest aktualny ze względu na zmiany w ruchu związkowym) określą w drodze rozporządzeń zakres i sposób stosowania przepisów działu dziesiątego:

- a) przy wykonywaniu zadań przez członków straży pożarnych;
- b) przy wykonywaniu pracy przez członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i członków kółek rolniczych;
- c) przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych, w zakładach dla nieletnich i ośrodkach przystosowania społecznego.

sy o bezpieczeństwie pracy. Ten zakres odniesienia nie znajduje wyrazu w art. 15 k.p. Należy więc stwierdzić, iż zakres zasady zapewnienia bezpiecznych warunków pracy jest za wąski w stosunku do treści i zakresu obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa pracy w pozostałych przepisach kodeksu pracy.

Kodeks pracy reguluje nie tylko prawa i obowiązki zakładu pracy i pracowników. W dziale dziesiątym niektóre obowiązki z zakresu bezpieczeństwa pracy zostały nałożone na wytwórców maszyn i innych urządzeń technicznych (por. art. 214 § 2 k.p.) oraz na nadrzędne jednostki organizacyjne nad zakładami pracy (por. art. 236 k.p.). Można by więc wnosić, że powinno to znaleźć określony wyraz również w zasadach prawa pracy. Pozostawiając na uboczu inne podstawowe zasady prawa pracy, należy stwierdzić, że zasada dotycząca zapewnienia bezpiecznych warunków pracy została z tego punktu widzenia zaadresowana jedynie do zakładu pracy. Jeżeli więc art. 15 k.p. ma wyrażać zasadę obowiązującą każdy z podmiotów stosunku pracy i inne podmioty, na które kodeks pracy nakłada określone obowiązki, to zasada wyrażona w tym przepisie ujęta jest za wąsko.

**3.** Należy zasygnalizować jeszcze jedną wątpliwość. Artykuł 15 k.p. ujmuje sformułowaną w nim zasadę w sposób jednostronny — jako obowiązek zakładu pracy wobec pracownika. Rozwiązanie to nie wydaje się trafne.

Z chwilą nawiązania stosunku pracy po stronie pracownika powstają nie tylko uprawnienia, lecz również obowiązki. Treść tych obowiązków jest określona przepisami prawa. Różnicują się one także w zależności od rodzaju działalności (rodzaju pracy) i sposobu jej wykonywania.

Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa pracy nie wykazują w tym względzie żadnej różnicy. Rozkład praw i obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa pracy nie został sprowadzony do prostego schematu, w którym pracownicy występowałiby w charakterze strony biernej, jako osoby korzystające jedynie z uprawnień, obowiązki zaś obciążałyby jedynie zakład pracy. Tę symetrię obowiązku zgodnie podkreślają doktryna prawa pracy<sup>14</sup> oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego<sup>15</sup>. Wszelkie bowiem

<sup>14</sup> Przykładowo ze starszej literatury por. W. Szubert: *Ochrona pracy*. Warszawa 1966, s. 117 i nast.; M. Świącicki: *Prawo pracy...*, s. 520 i nast. Z nowszej por. W. Szubert: *Zarys prawa pracy...*, s. 266; Z. Salwa: *Prawo pracy PRL...*, s. 191; G. Bieniek w: *Kodeks pracy...*, s. 722.

<sup>15</sup> Por. *Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 II 1970 r. (I PR 422/69)* (PiZS 1971, nr 1, s. 36), w którym Sąd Najwyższy stwierdza: „Obowiązek stosowania bezpiecznych metod pracy nie ma charakteru jednostronnego, lecz stosownie do art. 36 ustawy [o bhp z 1965 r.; treść jego jest identyczna z treścią art. 233 k.p. — A. W.] ciąży również na pracowniku w takim stopniu, w jakim odpowiada to jego przeszkoleniu w zakresie wykonywanej pracy, nabytemu doświadczeniu oraz zwią-

starania zakładu pracy zapewnienia bezpieczeństwa pracy nie dałyby spodziewanego rezultatu, gdyby brak było współdziałania ze strony pracowników.

Obowiązki pracownika zostały uregulowane w rozdziale II działu czwartego kodeksu pracy. Zgodnie z brzmieniem art. 100 pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, m. in. przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych (por. § 2 pkt 4 tego art.).

Katalog konkretnych obowiązków pracowniczych nie jest zamknięty. Nie ulega wątpliwości, że na jego treść będzie oddziaływał rodzaj pracy, do którego pracownik się zobowiązał. Z tego powodu kodeks pracy zawiera jedynie ich przykładowe wyliczenie w § 2. Katalog tych obowiązków doktryna prawa pracy zalicza do podstawowych obowiązków pracownika<sup>16</sup>.

W dziale dziesiątym kodeksu pracy, w którym została unormowana problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy, rozdział VII nosi tytuł *Obowiązki pracownika*. Nie ulega wątpliwości, iż chodzi o obowiązki pracownika w zakresie bezpieczeństwa pracy. Zakres regulacji został więc zacieśniony w porównaniu z działem czwartym k.p. Zgodnie z art. 233 k.p. przestrzeganie przepisów i zasad higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracownika. W przepisie tym zostało zawarte także przykładowe wyliczenie szczegółowych obowiązków.

Wymienione przepisy wykazują daleko idącą zbieżność językową, wyrażającą się w prawie dosłownym brzmieniu art. 100 § 2 pkt 4 i art. 233 zdanie 1 k.p. Wątpliwość rodzi tylko pominięcie w art. 233 k.p. pojęcia „przepisy przeciwpożarowe”. Z faktem tym nie należy jednak wiązać — jak się wydaje — żadnych dalej idących skutków prawnych. Użycie w pkt 4 obok siebie pojęć „przepisy i zasady bezpieczeństwa i higieny pracy” oraz „przepisy przeciwpożarowe” miało na celu jedynie podkreślenie wagi tych ostatnich. Regulacja przeciwpożarowa ma do spełnienia, oprócz innych, także te same cele, co przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy<sup>17</sup>, tj. zapewnienie ochrony życia i zdrowia ludzkiego. Mówiąc

---

zanej z tym świadomości o ewentualnym zagrożeniu w razie niezachowania obowiązujących w tym zakresie zasad lub przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.” Por. także *Orzeczenie z dnia 5 IV 1971 r. (III PZP 3/71)*. PiZS 1971, nr 1, s. 47; NP 1972, s. 814.

<sup>16</sup> Por. Z. Salwa: *Socjalistyczna dyscyplina pracy*. Warszawa 1961, s. 53; i d e m: *Prawo pracy PRL...*, s. 191 i nast.; M. Święcicki: *Prawo pracy...*, s. 212.

<sup>17</sup> Por. art. 1 ustawy o ochronie przeciwpożarowej z dnia 12 VI 1975 r. (Dz. U. nr 20, poz. 227).



więc o przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy, należy mieć także na względzie przepisy przeciwpożarowe<sup>18</sup>.

Podany w art. 233 k.p. katalog obowiązków nie jest, oczywiście, pełny, lecz ma charakter wyliczenia przykładowego. Chodzi bowiem jedynie o wskazanie okoliczności, w których postępowanie zgodne z określonymi regulami jest realizacją podstawowego obowiązku z tego zakresu. Ustalenie innych konkretnych obowiązków ciężących na pracowniku musi następować poprzez nawiązanie do pojęcia rodzaju pracy. Wtedy bowiem działania te są regulowane dyrektywami technicznymi, instrukcjami itp.<sup>19</sup> Nie powinno więc rodzić wątpliwości, iż w takiej sytuacji konkretne obowiązki pracownicze spowodują daleko idące zróżnicowanie — ze względu na rodzaj lub cel tych obowiązków — zachowań pracowników w ramach stosunku pracy. W poszczególnym bowiem stosunku pracy na pracowniku ciąży obowiązek nie np. przestrzegania wszystkich przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, lecz tylko tych, które wchodzi w rachubę ze względu na określony rodzaj świadczonej pracy, miejsce i czas, w jakich jest ona wykonywana. Zmiana rodzaju pracy spowoduje, że konkretna treść tych obowiązków może ulec zmianie. To samo dotyczy sytuacji, gdy rodzaj pracy nie ulega zmianie, ulegają natomiast zmianie warunki, w jakich praca jest wykonywana. W tej sytuacji podanie pełnego katalogu obowiązków w zakresie bezpieczeństwa pracy ciężących na pracowniku jest zbędne.

Zarówno art. 100 § 2 pkt. 4, jak i art. 233 k.p. stanowią, że pracownik winien przestrzegać „przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy”. Powstaje więc wątpliwość, która wiąże się z problemem rozumienia pojęcia „zasady bezpieczeństwa i higieny pracy”. Jest bowiem oczywiste, że nie ma żadnej relacji między art. 100 i 233 k.p. Ten ostatni jest adresowany do zakładu pracy, a nie do pracownika.

Kodeks pracy, odwołując się w cytowanych artykułach do zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wymienia je łącznie z przepisami prawa. Mówiąc o przepisach prawa, ustawodawca ma na uwadze nie tylko przepisy kodeksu pracy lub przepisy wykonawcze. Chodzi — jak się wydaje — o szersze znaczenie tego pojęcia. Sporo bowiem przepisów z zakresu bezpieczeństwa pracy zawierają układy zbiorowe pracy<sup>20</sup> oraz akty wewnątrzzakładowe, zwłaszcza regulaminy pracy, instrukcje, wytyczne

<sup>18</sup> Należy jednak podkreślić, iż pominięcie tego zwrotu w art. 233 k.p. jest istotną usterką redakcyjną.

<sup>19</sup> Z. M a s t e r n a k (*Obowiązek pracowniczej staranności*. Warszawa 1977, s. 86) uważa, że normy techniczne, które dotyczą sposobu wykonywania określonych prac, to instrumentalne reguły staranności, tyle tylko, że reguły te mają charakter prawny, a nie pozaprawny.

<sup>20</sup> Por. np. W. A n c u t a: *Bezpieczeństwo i higiena pracy w świetle wybranych 20 układów zbiorowych pracy*. Warszawa 1969, s. 4 i nast.

i in.<sup>21</sup> Godząc się ze stanowiskiem<sup>22</sup>, iż akty wewnątrzzakładowe nie są normami prawnymi w ścisłym tego słowa znaczeniu, wypadnie stwierdzić, iż odgrywają one w zakładach pracy podobną rolę<sup>23</sup>. Nie wyczerpują jednak wszelkich zachowań z zakresu bezpieczeństwa pracy.

Ułomności tej ustawodawca stara się zapobiec poprzez swego rodzaju klauzulę generalną odsyłającą do reguł pozaprawnych, tj. do zasad bezpieczeństwa pracy. Źródłem tworzenia takich zasad jest — podobnie jak w wypadku zasady bezpieczeństwa pracy ciężącej na zakładzie pracy — wiedza naukowa i techniczna<sup>24</sup>. Na tej podstawie można ustalić reguły o charakterze obiektywno-celowościowym, które wskazują sposoby osiągnięcia określonych skutków praktycznych, tj. między innymi bezpiecznego świadczenia pracy. Wiążą więc one pracownika — stronę stosunku pracy — jako pozaprawne reguły postępowania.

Odesłanie to rodzi inną jeszcze wątpliwość, którą da się zilustrować przykładem. Może się zdarzyć, iż po pewnym czasie przepis prawa prze-

---

<sup>21</sup> Konkretyzują one prawa i obowiązki stron w stosunkach pracy, które zostały uregulowane w sposób ramowy w ustawie bądź wydanych na jej podstawie przepisach wykonawczych. Czasami są one właśnie określane mianem „zakładowego prawa pracy”. Por. T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy...*, s. 181.

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 180.

<sup>23</sup> Postanowienia zawarte w aktach wewnątrzzakładowych są regułami zachowania się ludzi w miejscu pracy, a więc stanowią właśnie „normy” postępowania. Stąd też w doktrynie prawa pracy akty te zalicza się do grupy tzw. swoistych źródeł prawa pracy. Termin ten jednak zawiera zupełnie inną treść niż w prawie konstytucyjnym. Por. T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy...*, s. 182. Odnośnie do charakteru prawnego regulaminów pracy por. Z. Salwa: *Niektóre zagadnienia mocy normatywnej regulaminów pracy*. PiP 1962, nr 8—9, s. 34 i nast.; *idem*: *Charakter prawny i zakres regulaminów pracy w PRL*. Warszawa 1964; J. Nowacki: *Regulamin pracy i odpowiedzialność regulaminowa w świetle układów zbiorowych pracy*. Warszawa 1969, nr 50; *Lokalne normy prawa pracy*. Wrocław 1972, s. 8 i nast.; *Regulaminy i inne regulacje wewnątrzzakładowe w wielkich przedsiębiorstwach*. Wrocław 1979, s. 13 i nast.

<sup>24</sup> Zasady te mogą być także wynikiem powszechnie przyjętych metod pracy ukształtowanych w wyniku długoletniej praktyki i doświadczenia. Por. W. Szubert: *Ochrona pracy...*, s. 94; R. Stępkowski: *Odpowiedzialność pracodawcy za szkody spowodowane wypadkiem przy pracy*. Warszawa—Poznań 1974, s. 52; M. Święcicki *Prawo pracy...*, s. 501. M. Święcicki treść zasad bezpieczeństwa i higieny pracy odnosi do roztropności i doświadczenia. Wydaje się jednak, iż roztropność jest pojęciem o zakresie częściowo krzyżującym się z pojęciem doświadczenia i podkreślającym zarazem subiektywny charakter doświadczenia. Nie oznacza to jednak, że powinno być tyle zasad bezpieczeństwa pracy, ilu pracowników, a zasady ze względu na nich winny być indywidualizowane. Orzecznictwo Sądu Najwyższego w braku przepisów również się powoływało na zasady wynikające z nauki, techniki i doświadczenia życiowego. Por. *Orzeczenie z 25 I 1960 r.* (4 CR 21/59). OSPiKA 1961, nr 3, poz. 74, s. 152; *Orzeczenie z 2 X 1961 r.* (CR 332/61). OSPiKA 1963, nr 3, poz. 100, s. 240.

stanie spełniać funkcję reguły należytego postępowania. Jego przestrzeganie nie gwarantuje bezpiecznego wykonywania pracy, ponieważ ustanawia wymogi nieadekwatne do rzeczywistości i nie odpowiadające ustaleniom opartym na wiedzy naukowej i technicznej. Z treści art. 233 k.p. nie wynika, że w razie kolizji należy dać pierwszeństwo tym zasadom. Możliwość taką można wyprowadzić z art. 8 k.p., jednakże dotyczy ona tylko klauzul w tym przepisie wymienionych. Nie ulega zaś wątpliwości, że zasady w zakresie bezpieczeństwa pracy mogą, lecz nie muszą, być równocześnie zasadami współżycia społecznego. Zdecydowana część obowiązków pracownika w zakresie bezpieczeństwa pracy jest sformułowana w normach technicznych, dlatego zagadnienie derogacji norm „przestarzałych” winno następować według ogólnie przyjętych w tym zakresie reguł<sup>25</sup>. W pozostałym jednak zakresie winny być stosowane w pierw miejsce przepisy prawa, do czasu ich uchylecia. Są to jednak sytuacje wyjątkowe i nie mające praktycznie żadnego znaczenia. Z przepisów kodeksu pracy można zatem wysunąć wniosek, że obowiązki ciążące na pracowniku, ujęte w sposób najbardziej ogólny w tym kodeksie, dają podstawę do wyinterpretowania reguły, że pracownik winien świadczyć pracę w sposób bezpieczny. Regułę tę można uznać za zasadę prawa pracy. Nie znajduje ona jednak wyrazu w podstawowych zasadach pracy, a zwłaszcza w zasadzie art. 15 k.p. W sytuacji bowiem, kiedy w ramach stosunku pracy mamy do czynienia z węzłem obligacyjnym, i obowiązek ten jest regulowany szczególnym przepisem kodeksu pracy, wniosek taki wydaje się uzasadniony.

## II

Poczynione uwagi wskazują, że wyrażona w art. 15 zasada dotycząca zapewnienia bezpiecznych warunków pracy rodzi wiele wątpliwości. Poza tym w jej treści nie znajdujemy przesłanek, które pozwoliłyby ustalić, czy zasada ta podlega jakimś ograniczeniom, czy nie podlega żadnym. Odpowiedź na to pytanie będzie możliwa dopiero po dokonaniu szczegółowych ustaleń odnośnie do zakresu obowiązku zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

1. Obserwacja rzeczywistości wskazuje, że znaczna część różnego rodzaju prac jest świadczona w warunkach niebezpiecznych. Stopień na silenia grożącego niebezpieczeństwa jest różny. Przyroda stawia bowiem opór człowiekowi, gdy ten, dążąc do jej opanowania, stara się wykorzystać ją dla swoich celów. Opanowanie przyrody na obecnym etapie rozwoju przedstawia się w różny sposób.

<sup>25</sup> Por. A. Michalska: *Normy techniczne a normy prawne w Polsce Ludowej*. Poznań 1966, s. 202 i nast.

Przenosząc te spostrzeżenia na grunt prawa pracy, należy stwierdzić, że konsekwencje niepełnego opanowania przyrody i poznania jej praw wyrażają się w braku możliwości zapewnienia całkowicie bezpiecznych warunków pracy (bezpieczeństwa pracy). Typowym przykładem jest praca świadczona w warunkach zdeterminowanych w istotny sposób siłami natury. W sposób ewidentny ujawnia się to w pracy na morzu czy w górnictwie. Co do działalności np. we wnętrzu ziemi, to zawsze powoduje ona naruszenie równowagi górotworu. Powstaje wskutek tego stan zagrożenia, który w odczuciu społecznym cechuje pracę górnika. Stan ten jest, oczywiście, zróżnicowany. Ta przesłanka obiektywna determinuje treść górniczych stosunków prawnych, w tym także stosunków pracy w górnictwie.

Kodeks pracy dopuszcza pracę w warunkach niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia (por. art. 220 k.p.). Rodzaje prac niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia określa Rada Ministrów<sup>26</sup>. Katalog prac należących do tych kategorii jest bardzo długi. Zaliczono do nich również tego rodzaju prace, w odniesieniu do których istnieje możliwość zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, w każdym razie z punktu widzenia techniki<sup>27</sup>. Problem ten istnieje zresztą także w odniesieniu do przypadków nie zaliczonych do niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia<sup>28</sup>.

Wywody te wyraźnie wskazują, że zasada, iż praca może być wykonywana tylko w warunkach bezpiecznych, zostaje złamana. Powstaje więc pytanie, jakie przyczyny (czynniki) o tym decydują, jaka jest podstawa prawna obowiązku świadczenia pracy w warunkach niebezpiecznych.

**2.** Nałożony w art. 207 k.p. na zakład pracy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy wymaga ustalenia jego zakresu. Ten bowiem rysuje się niezbyt wyraźnie. Ustalenie to ma znaczny ciężar gatunkowy m. in. ze względu na odpowiedzialność za naruszenie wspomnianego obowiązku.

W kwestii tej zabierała już głos doktryna prawa pracy, dokonując wykładni językowej i porównania regulacji kodeksowej z treścią uchylonej ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy<sup>29</sup>. Warto więc ustalić, które elementy poprzedniej normy prawnej nie znalazły odbicia w brzmieniu art. 207 k.p. i w jakim stopniu zmieniła się jego treść.

<sup>26</sup> Zgodnie z art. 220 k.p. następuje to po porozumieniu ze związkami zawodowymi.

<sup>27</sup> Na przykład praca w kesonach.

<sup>28</sup> Na przykład łączenie wagonów w składy.

<sup>29</sup> Ustawa z dnia 30 III 1965 r. Dz. U. nr 13, poz. 91. Zgodnie z art. 1 tej ustawy zakład pracy był zobowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy wyłączone zagrożenie ich życia lub zdrowia.

W pierwszej kolejności powstaje pytanie, czy pominięcie zwrotu „wyłączające zagrożenie” nie stanowi obniżenia granicy obowiązku ciążącego na zakładzie pracy. W kwestii tej wypowiedziała się zarówno doktryna prawa pracy, jak i Sąd Najwyższy.

W piśmiennictwie panowała zgodność poglądów, że art. 1 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy nie wprowadził obowiązku zapewnienia warunków pracy wyłączających w sposób bezwzględny zagrożenie życia i zdrowia pracowników. Zarazem jednak brak było zgodności w kwestii, jak zwrot ten powinien być rozumiany.

Zdaniem niektórych przedstawicieli doktryny przepis ten miał na uwadze stworzenie warunków pracy w stopniu maksymalnie wyłączającym zagrożenie wymienionych w nim dóbr osobistych (lecz nie w sposób absolutny<sup>30</sup>).

Zdaniem innych stopień bezpieczeństwa, w tym bezpiecznych warunków pracy był uzależniony od charakteru występujących zagrożeń<sup>31</sup>. Należy więc sądzić, że obowiązek ten podlegał relatywizacji. Nie podano jednak kryteriów, na podstawie których można by ją było przeprowadzić<sup>32</sup>.

W innym wreszcie przypadku zagadnienie to rozważano w kumulatywnym ujęciu obydwu członów art. 1 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie wnikając głębiej w konsekwencje, jakie przepis ten za sobą pociągał<sup>33</sup>.

Doktryna prawa pracy, pomimo wskazanych różnic, zgodnie jednak stała na stanowisku, że obowiązek przewidziany w art. 1 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy nakładał na zakład pracy powinność zapewnienia faktycznego bezpieczeństwa pracy, do którego wypełnienia nie wystarczyłoby stwierdzenie, że zostały przedsiębiorane wszystkie środki

---

<sup>30</sup> W. Szubert: *Zarys prawa pracy*. Warszawa 1972, s. 241 i nast.; M. Święcicki: *Prawo pracy...*, s. 500 i nast.; W. Śanetra: *Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy*. PiP 1967, nr 7, s. 84 i nast.

<sup>31</sup> Por. A. Mironczuk: *Projekt nowej ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy*. PiZS 1962, nr 11, s. 4. Podobne stanowisko zdają się zajmować T. Grzeszczyk: *Odmowa wykonania niebezpiecznej pracy*. PiP 1964, nr 10, s. 634; A. Bubik: *Ochrona własności społecznej poprzez zapewnienie pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*. Katowice 1973, s. 16.

<sup>32</sup> Pogląd ten wydaje się podobny do dawno już wyrażonego w doktrynie prawa cywilnego zapatrywania, którego podstawą był art. 461 kodeksu zobowiązań, że obowiązek dbałości o życie i zdrowie pracownika mógł sięgać tak daleko, jak na to pozwalała „natura usług” świadczonych przez pracownika. Por. J. Korzonek, K. Rosenblüth: *Kodeks zobowiązań. Komentarz*. Warszawa 1933, s. 225.

<sup>33</sup> Por. W. Jaśkiewicz, W. Piotrowski, C. Jackowiak: *Prawo pracy*. Warszawa 1970, s. 304; M. Święcicki: *Prawo pracy...*, s. 501. Ten ostatni stwierdza, że w każdym wypadku granica obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy jest kwestią faktu.

przewidziane w szczegółowych przepisach z zakresu bezpieczeństwa pracy. Zakład pracy był zobowiązany do wykazania się faktycznymi działaniami (tzn. także takimi, których nie przewidywały przepisy) mającymi na celu zapewnienie ochrony życia i zdrowia pracowników.

Analogiczne do przytoczonych poglądów wydaje się stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w orzeczeniach wydanych w sprawach ze stosunku pracy. Sąd Najwyższy przyjmował generalną zasadę, że obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy ciążył na zakładzie pracy nie tylko w tych przypadkach, w których przewidywał to szczególny przepis prawa. Orzeczenia Sądu Najwyższego nigdy jednak nie cytowały zdania 1 art. 1 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy. Tezy orzeczeń nie ustalały granicy tego obowiązku w sposób określony przez art. 1 tej ustawy jako obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy wyłączających zagrożenie życia i zdrowia pracownika, lecz sprowadzały ją do obowiązku zapewnienia optymalnie bezpiecznych w danych okolicznościach warunków pracy<sup>34</sup>.

Tak doktryna prawa pracy, jak i judykatura ujmowały rozważany obowiązek inaczej, niżby to wynikało z tekstu ustawy. Pominięcie więc tego zwrotu w kodeksie pracy bez bliższego jego określenia jest — w moim przekonaniu — wyrazem stanowiska ustawodawcy, iż w chwili obecnej nie ma bezwzględnej obowiązku chronienia życia i zdrowia pracownika. Nie wymaga dowodu fakt istnienia wielu obiektywnych uwarunkowań w postaci barier, jakie stawia przed człowiekiem przyroda, których w danym momencie przezwyciężyć nie można. W takich sytuacjach zakład pracy nie jest w stanie zapewnić bezwzględnej ochrony życia i zdrowia pracownika, aczkolwiek w wielu przypadkach możliwość taka może istnieć. Reguła przyjęta w art. 1 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy nie mogła być w sposób bezwzględny stosowania z powodu istniejących wówczas (i dziś) barier. Obecne więc brzmienie art. 207 k.p. jest wynikiem dopasowania tej reguły do rzeczywistości.

Należy więc w konsekwencji stwierdzić, iż aktualnie obowiązek ten sięga tak daleko, jak to jest możliwe między innymi ze względu na stan nauki i techniki. Wydaje się więc, że obecna formuła oznacza, iż nawet w sytuacji, gdy możliwość wyłączenia niebezpieczeństwa istnieje, obowiązek ten może tak daleko nie sięgać z innych przyczyn.

Z tekstu art. 207 k.p. wynikają ponad wszelką wątpliwość dwa spostrzeżenia. Po pierwsze, powinność ciążąca na zakładzie pracy z mocy tego przepisu opiera się na założeniu, że musi być ona możliwa do spełnienia. Po drugie zaś, obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków

<sup>34</sup> Por. zwłaszcza *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.

pracy, w sytuacji gdy są one możliwe do spełnienia, nie da się zastąpić innymi świadczeniami, w szczególności zapłatą odpowiedniej sumy pieniężnej.

Blizszego omówienia wymaga — w moim przekonaniu — pierwsze z wyliczonych stwierdzeń.

Sąd Najwyższy w swych orzeczeniach zdaje się zakładać tylko jedną barierę, która zwalnia zakład pracy od ciężącego na nim obowiązku. Bariere tę upatruje on w stanie wiedzy naukowo-technicznej<sup>35</sup>. W identyczny sposób granicę tę ujmowała (i ujmuje) doktryna prawa pracy<sup>36</sup>. Wydaje się jednak, że bariera wynikająca ze stanu nauki i techniki nie jest jedyną, która ogranicza obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Z tego powodu ustawodawca nie wprowadził jej do tekstu kodeksu pracy, tak jak to uczynił w art. 1 ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy. Stając na stanowisku, że realizacja tego obowiązku powinna stanowić nieodłączny element działalności zakładu pracy, ustawodawca daje wyraz przekonaniu, iż granicą tego obowiązku może być jedynie niemożliwość świadczenia.

Niemożliwość świadczenia należy rozpatrywać — uwzględniając nie tylko istnienie bariery naukowo-technicznej — także w aspekcie układu finansowego, w jakim funkcjonuje przedsiębiorstwo. Zakład pracy ograniczają bowiem określone bariery w zakresie gospodarowania, głównie typu finansowego. Chodzi więc o to, co jest możliwe (nie jest możliwe) dla określonego zakładu pracy, nie zaś dla wszystkich innych podmiotów, z którymi zakład ten może być w jakikolwiek sposób powiązany. Do takiego wniosku prowadzi formuła art. 207, gdy stwierdza, że obowiązek bezpieczeństwa pracy obciąża zakład pracy, z którym pracownika łączy stosunek pracy. Rozważane zagadnienie jest niezwykle skomplikowane<sup>37</sup>. Należy jednak stwierdzić, iż niemożliwość świadczenia spowodowana brakiem środków finansowych musi być traktowana jako tzw. niemożliwość subiektywna. Ta zaś może dotyczyć jedynie niektóre zakłady pracy, dla innych świadczenie może być wykonalne. Mogą jednak zaistnieć sytuacje, w których niewypełnienie zobowiązania z powodu bariery finansowej bę-

<sup>35</sup> Por. np. *Orzeczenie z 25 I 1960 r. (4 CR 211/59)*. PiZS 1961, nr 8—9, s. 56; przypis 34.

<sup>36</sup> Por. W. Jaśkiewicz, W. Piotrowski, C. Jackowiak: *Prawo pracy...*, s. 304; W. Szubert: *Zarys prawa pracy...*, s. 241; M. Święcicki: *Prawo pracy...*, s. 501; W. Sanetra: *Zasada bezpiecznej i higienicznej pracy...*, s. 80; co wydaje się nietrafne. Redakcja art. 207 k.p. wskazuje, iż chodzi raczej o metodę realizacji obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Por. bliżej A. Witosz: *Obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 kodeksu pracy.)* W: *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*. Red. T. Zieliński, T. 3. Katowice 1980, s. 124—125.

<sup>37</sup> Por. A. Witosz: *Obowiązek zapewnienia...*, s. 126 i nast.

dzie bliskie niemożliwości obiektywnej, a to wtedy gdy byłoby ono niemożliwe do spełnienia dla każdego innego zakładu pracy. W tej sytuacji jestem skłonny przyjąć, iż może to być czynnik zwalniający zakład pracy od obowiązku zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Zastrzec jednak należy, iż niemożliwość świadczenia winna być traktowana jako sytuacja wyjątkowa, która nie może być interpretowana ekstensywnie, poprzez elastyczną wykładnię przyczyn braku środków finansowych. Możliwość ta może mieć miejsce jedynie w sytuacjach graniczących z obiektywną niemożliwością świadczenia. Omawiane zagadnienia winny być ujmowane w sposób dynamiczny, co oznacza, iż niemożliwość świadczenia należy w tym kontekście ujmować jako niemożliwość przemijającą; spełnienie świadczenia ulega jedynie odroczeniu do momentu, w którym bariera finansowa zaniknie.

**3.** Przełamanie zasady, że praca może być wykonywana jedynie w warunkach bezpiecznych, jest oczywiste. Pozostaje jednak pytanie, jaka jest podstawa prawna obowiązku świadczenia pracy w niebezpiecznych warunkach i jaki ma ona wpływ na obowiązek określony w art. 207 k.p.

Zagrożenia szczególne występujące w górnictwie w postaci naruszenia górotworu<sup>38</sup> są dla tej gałęzi przemysłu zagrożeniami typowymi. Można założyć, iż niebezpieczeństwa grożące w toku świadczenia pracy są znane potencjalnym pracownikom lub też zostają oni o nich poinformowani<sup>39</sup> przez zakład pracy przed zawarciem stosunku pracy z zakładem pracy (przedsiębiorstwem górniczym). Daje to podstawę do przyjęcia wniosku, że umowa o pracę zawiera dorozumianą zgodę pracownika na pracę w warunkach niebezpiecznych, w warunkach zagrożenia typowego dla danego stanowiska pracy.

Niezależnie od trwałych, statycznych zagrożeń typowych, dają się wyodrębnić zagrożenia nagłe (dynamiczne), zakłócające normalny przebieg działalności prowadzonej w sytuacji zagrożeń typowych. Są to najczęściej zdarzenia o charakterze nadzwyczajnym. Odwołując się — jak to już wcześniej uczyniłem — do przykładu z zakresu górnictwa, wypadnie wskazać na pracę ratownika górniczego w sytuacji np. tąpnięcia powodującego przemieszczenie się brył skalnych do wyrobiska górniczego, co powoduje zanik pierwotnej drożności wyrobiska, a w konse-

<sup>38</sup> W literaturze technicznej wyodrębniono katalog szczególnych zagrożeń w górnictwie. Por. dla przykładu E. Fryczkowski: *Górnictwo ogólne*. Katowice 1971, s. 5 i nast.

<sup>39</sup> Wniosek taki zdaje się płynąć z art. 136 ust. 2 pr. górń. Zgodnie z jego treścią przedsiębiorstwo górnicze jest obowiązane przeszkolić członka załogi w zakresie znajomości przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego i nie może zatrudnić pracownika, który nie wykazał się dostateczną znajomością tych przepisów.



kwencji zagrożenia życia i zdrowia ludzkiego i zakłócenie ruchu zakładu górniczego. Stan opisanego zagrożenia (czy raczej zdarzenia przez to zagrożenie spowodowanego) jest tym stanem, w którym ratownik winien świadczyć swą pracę. Cięży więc na nim obowiązek narażania się na wzmożone niebezpieczeństwo. Stosunek pracy ratowników górniczych wynika z zawartej przez nich z przedsiębiorstwem górniczym (kopalnią) albo inną jednostką organizacyjną ratownictwa górniczego umowy o pracę. Wskazuje to na dorozumiane oświadczenie woli ratownika górniczego wyrażające zgodę na pracę w takiej sytuacji<sup>40</sup>. Zasada więc, że praca powinna być wykonywana tylko w warunkach bezpiecznych, nie ma charakteru bezwzględnego, ponieważ strony mogą się umówić o pracę w warunkach niebezpiecznych.

Wykonywanie przez pracownika — w wyniku umowy — pracy w warunkach niebezpiecznych (typowych) nie oznacza zwolnienia zakładu pracy od obowiązku dążenia do osiągnięcia optymalnie bezpiecznych dla danego stanowiska i w danych okolicznościach warunków pracy. Umowa taka rodzi bowiem tylko ten skutek, iż pracownik ma obowiązek wykonywania pracy w warunkach niebezpiecznych (umówionych) i nie może odmówić wykonywania pracy w tych warunkach. *A contrario*, zaistnienie warunków o większej intensywności grożącego niebezpieczeństwa od umówionego rodzi po stronie pracownika prawo do odmowy wykonywania pracy w tych warunkach.

Obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy jest więc relatywny, bo zależy od wielu okoliczności, między innymi od umowy stron. Możliwość realizacji tego obowiązku jest czasowo zmienna, co jest uzależnione od postępującego rozwoju wiedzy naukowej i technicznej oraz możliwości ekonomiczno-finansowych. Jest to prawidłowość niezależna od woli ustawodawcy. Nałożony więc w art. 207 k.p. obowiązek należy traktować dynamicznie, jako dążenie do zapewnienia optymalnie bezpiecznych warunków pracy w danej sytuacji. Oznacza to w konsekwencji, że umówione warunki pracy nie mają charakteru trwałego, lecz ulegają modyfikacji w miarę pojawiania się nowych możliwości w tym względzie. Umowa o pracę w warunkach niebezpiecznych wyznacza więc swego rodzaju granicę o względnym charakterze. Zakład pracy nie może bowiem dopuścić do powstania warunków pracy o większej intensywności niebezpieczeństwa niż umówione, nic ponadto<sup>41</sup>. W tym więc zna-

<sup>40</sup> Zgodnie bowiem z obowiązującymi w tym zakresie przepisami przynależność do drużyny ratowniczej jest dobrowolna. Nawet zresztą gdyby stosunek pracy tej grupy pracowników wynikał z powołania czy nominacji, to nie zmieniłoby to faktu, iż zgoda pracownika miałaby znaczenie decydujące.

<sup>41</sup> Pojawienie się nowych możliwości w tym zakresie (tj. bezpieczeństwa pracy) oznacza, że granica bezpieczeństwa ulega przesunięciu. Powoduje to, że modyfikacji ulega zakres dyspozycyjności pracownika do świadczenia pracy w warun-

czeniu dążenie do optymalizacji warunków pracy z punktu widzenia bezpieczeństwa pracy oznacza, iż winno być spełnione z optymalną starannością. Chodzi bowiem o ochronę życia i zdrowia ludzkiego, w związku z czym nie wystarcza należyta staranność. Trzeba bowiem mieć także na uwadze ukształtowaną w orzecznictwie Sądu Najwyższego zasadę, że życie i zdrowie ludzkie jako najwyższe dobra człowieka powinny być chronione przez każdego przy dołożeniu najwyższej staranności<sup>42</sup>. Zakres obowiązku z art. 207 k.p. może, oczywiście, ulegać zmianie w miarę zmieniających się okoliczności, te są bowiem zjawiskami dynamicznymi, a nie statycznymi<sup>43</sup>. Nie będzie jednak podlegać jakimkolwiek zmianom granica wymaganej staranności.

Takie ujęcie problematyki charakteru prawnego obowiązku zawartego w art. 207 k.p. daje się w całej rozciągłości zastosować do sytuacji wykonywania pracy w warunkach świadomego narażania się na niebezpieczeństwo np. przez ratownika górniczego w czasie akcji ratunkowej w zakładzie górniczym. Zgoda ratownika nie wyłącza obowiązku zapewnienia w danej sytuacji optymalnie bezpiecznych warunków pracy. Oznaczać to będzie najczęściej konieczność zastosowania takich środków, które w maksymalny sposób zmniejsząby wpływ występującego zagrożenia na życie i zdrowie ludzkie (ratownika). Wypełnienie tego obowiązku następować może przez dostarczenie pracownikowi odpowiedniego do sytuacji sprzętu i urządzeń oraz środków ochrony osobistej, które pozwoliłyby zmniejszyć bezpośrednio oddziaływanie zagrożenia na jego życie i zdrowie.

### III

Nasuujące się wnioski wymagają — jak się wydaje — spojrzenia przez pryzmat nowelizacji kodeksu pracy. Nowelizacja ta winna mieć charakter kompleksowy, dlatego musi obejmować — obok zagadnień szczegółowych<sup>44</sup> — zagadnienia ogólniejsze.

kach niebezpiecznych aż do jej wyeliminowania. Por. w tym względzie *Orzeczenie SN z 28 VIII 1967 r. (I PR 256/67)*. OSPIKA 1968, nr 5, poz. 209. Sąd Najwyższy uznał dalsze wykonywanie pracy w warunkach niebezpiecznych — w związku z możliwością wyłączenia niebezpieczeństwa — za niedopuszczalne, ponieważ życie i zdrowie ludzkie należy chronić ze względu na interes społeczny. Uznając trafność orzeczenia, należy jednak zgłosić uwagę, że ochrona życia i zdrowia ludzkiego jest nie tylko sprawą interesu społecznego.

<sup>42</sup> Tak też por. *Orzeczenie SN z 4 IX 1968 r. (II PR 363/68)*. OSN 1968, nr 4, poz. 78.

<sup>43</sup> Por., też *Orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 IX 1968 r. (II PR 363/68)*. OSN 1968, nr 4, poz. 78.

<sup>44</sup> Por. np. zakres projektowanej nowelizacji w II wersji przygotowanej przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Zob. J. Pachó: *Projekt nowelizacji kodeksu pracy*. PiZS 1981, nr 5—6, s. 4 i nast.

Konkluzja płynąca z dotychczasowych rozważań daje się zamknąć w następującej tezie — jeżeli przez zasadę rozumieć podstawową regułę postępowania mającą charakter uniwersalny w stosunkach prawnych określonego rodzaju, to wypowiedź zawarta w art. 15 k.p. nie ma charakteru zasady, gdyż:

a) kodeks pracy dopuszcza, aczkolwiek pośrednio, możliwość zawarcia umowy o pracę w warunkach niebezpiecznych;

b) istnieją obiektywne bariery uniemożliwiające stosowanie jej w sposób zgeneralizowany;

c) obowiązek dążenia do zapewnienia optymalnie bezpiecznych warunków pracy, jeżeli uznać go za zasadę, ma charakter symetryczny, tzn. obciąża obie strony stosunku prawnego, czego art. 15 nie wyraża.

Dotychczasowe wersje projektu nowelizacji kodeksu pracy kwestii tych w ogóle nie dostrzegają, co zdaje się świadczyć, że zostały opracowane z myślą o potrzebach doraźnych, bez podjęcia próby wypracowania ogólnej koncepcji kodeksu pracy w nowych warunkach, co musi za sobą pociągać zmiany sięgające bardzo głęboko w strukturę dotychczasowego unormowania materii kodeksowej.

Антони Витош

## **ОБЯЗАННОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА КАК ОСНОВНОЙ ПРИНЦИП ТРУДОВОГО ПРАВА**

### **Резюме**

В статье представлен анализ основного принципа трудового права, которым согласно ст. 1 трудового права является принцип обеспечения трудящемуся безопасных условий труда со стороны предприятия.

Постановления, содержащиеся в отдельных разделах этого кодекса, неадекватны этому принципу. В определенном противоречии находится также практика.

В статье засигнализованы практические и теоретические последствия существующего правового положения в этой области и представлены выводы *de lege ferenda*,

Antoni Witosz

## **DIE PFLICHT DER ARBEITSSCHUTZ-GEWÄHRLEISTUNG ALS WICHTIGSTE GRUNDLAGE DES ARBEITSRECHTS**

### **Zusammenfassung**

Der Artikel gilt einer Analyse des wichtigsten Grundsatzes des Arbeitsrechts, der in Übereinstimmung mit dem Inhalt des Art. 15 des Arbeitsgesetzbuches das

Prinzip der Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen den Belegschaftsmitgliedern durch den Betrieb ist.

Die einschlägigen Vorschriften sind in den einzelnen Kapiteln dieses Gesetzbuches dargestellt und weisen eine weitgehende Unstimmigkeit mit diesem Grundsatz auf. In einem gewissen Widerspruch zu ihm befindet sich auch die Praxis.

Im Artikel wird auf die praktischen und theoretischen Folgen der vorhandenen Rechtslage auf diesem Gebiet hingewiesen; er endet mit Schlußfolgerungen *de lege ferenda*.