

# Dynamiczne obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Dynamic responsibilities of an employer in terms of assuring safe and healthy work conditions

mgr Łukasz Paroń, kierownik działu szkolenia, Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu

DOI: 10.5604/01.3001.0053.9378

**Streszczenie:** Zmiany w otoczeniu społeczno-gospodarczym pracodawców obejmują zagadnienia postępu organizacyjno-technicznego. Wprowadzane są nowe rozwiązania usprawniające pracę, podnoszące wydajność i efektywność. Wprowadzane są również nowe technologie i procesy, w trakcie których pracownicy świadczą pracę. Wykonywanie pracy wiąże się z narażeniem na zagrożenia życia i zdrowia, które powinny być eliminowane i ograniczane przez pracodawców. Usuwanie lub ograniczanie zagrożeń powinno być realizowane z zastosowaniem dostępnej wiedzy naukowej i technicznej i to w taki sposób, aby efektywnie chronić pracownika przed jakimikolwiek negatywnymi następstwami wykonywanej pracy. Skuteczność tej ochrony jest uzależniona od zastosowania odpowiednich rozwiązań, adekwatnych dla zagrożeń; ochrona pracy ma więc wymiar dynamiczny i podlega stałemu rozwojowi, co powinni respektować pracodawcy.

**Słowa kluczowe:** bezpieczeństwo i higiena pracy, osiągnięcia nauki, osiągnięcia techniki, postęp techniczny, postęp organizacyjny.

**Abstract:** Changes in the socio-economic environment of employers include issues of organizational and technical progress. New solutions are being introduced to streamline work, increase efficiency and effectiveness. New technologies and processes in which employees perform work are also being introduced. Performing work involves exposure to threats to life and health, which should be eliminated and limited by employers. Removing or limiting threats should be carried out using available scientific and technical knowledge in such a way as to effectively protect the employee against any negative consequences of the work performed. The effectiveness of this protection depends on the use of appropriate solutions, adequate to the threats; Labor protection therefore has a dynamic dimension and is subject to constant development, which should be respected by employers.

**Keywords:** occupational work and safety, scientific achievements, technical achievements, technological development, organisational development.

## 1. Wprowadzenie

Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa [1]. Wskazana norma konstytucyjna stanowi o jednej z wolności i praw ekonomicznych człowieka. Wyraża w sposób ogólny prawo o charakterze fundamentalnym. Przyjęcie takiego rozwiązania w ustawie zasadniczej jest zrozumiałe, albowiem konstytucja nie może szczegółowo regulować praw i obowiązków tak szerokiej grupy jak pracodawcy czy pracownicy. Regulacją powszechną w tym zakresie jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy oraz przepisy towarzyszące. Praktyczne stosowanie tych przepisów wywołuje niekiedy jednak pytania i wątpliwości, skłaniające do rozważań nad zagadnieniami istotnymi zarówno dla praktyków, jak i teoretyków prawa. Konkretyzacją wspomnianej

normy konstytucyjnej jest m. in. dział dziesiąty Kodeksu pracy poświęcony bezpieczeństwu i higienie pracy. Artykuł 207 § 1 kp przewiduje, że pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. W §2 nałożono natomiast na pracodawcę obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Szczególnym zagadnieniem jest kwestia wykorzystania osiągnięć nauki i techniki, która sugeruje że pracodawca powinien dostosowywać standard bezpieczeństwa w zakładzie pracy nie tylko do wprowadzanych norm prawnych, ale również – a może przede wszystkim – do zmieniającego się postępu technologiczno-organizacyjnego, wynikającego z rozwoju naukowo-technicznego. Celem niniejszego artykułu jest udzielenie odpowiedzi na pytanie o zakres wskazanego obowiązku, tj. znaczenie osiągnięć nauki i techniki dla

obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

## 2. Odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy

Odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy została nałożona normami ustawowymi oraz pozaustawowymi wyłącznie na pracodawcę. Funkcjonowanie służby bezpieczeństwa i higieny pracy lub specjalistów spoza zakładu pracy nie ma wpływu na zakres tej odpowiedzialności; służba stanowi organ doradczy i kontrolny pracodawcy w złożonym procesie zapewnienia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Szczególnym obowiązkiem pracodawcy uczyniono ochronę życia i zdrowia pracowników, dookreślając powinności w wyliczeniu zawartym w art. 207 § 2 kp, jakie to działania w szczególności pracodawca powinien podjąć w zakładzie pracy. Obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników, który jest zasadniczym celem, ma być osiągnięty przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, z uwzględnieniem wykorzystania osiągnięć nauki i techniki. Niekiedy pojawiają się wątpliwości w przedmiocie znaczenia osiągnięć nauki i techniki dla sposobu realizacji tego obowiązku. Złożoność tego problemu jest dostrzegana w literaturze [2], gdzie stawiane są pytania o sposób interpretacji zwrotu „odpowiednie wykorzystanie osiągnięć nauki i techniki”. Niekiedy pojmowanie tego zwrotu ukierunkowane było jako dyrektywa odpowiedniego stosowania prawa. Wydaje się jednak, że użyte sformułowanie należy traktować jako zobowiązanie pracodawcy do stałego modyfikowania procesu pracy, w zależności od poziomu postępu naukowo-technicznego, tak aby zapewnić progres standardu ochrony pracy adekwatnie do osiągnięć organizacyjno-technicznych. Należy zauważyć, że wzmiankowany zwrot nie nawiązuje do przepisów prawnych, a jedynie do osiągnięć nauki i techniki, co należy odczytywać, iż granicą starań pracodawcy nie mają być przepisy prawne – które stanowią minimum zadekretowane przez ustawodawcę – ale rozwiązania organizacyjno-techniczne, które tak mają być dobrane, aby zapewniały skuteczną ochronę życia i zdrowia pracowników. Mając na uwadze, że ochrona pracy jest dziedziną kompleksową, która wymaga harmonizowania środków należących do zakresu różnych dyscyplin [3], norma prawna zobowiązująca do uwzględniania osiągnięć nauki i techniki jest tym bardziej zrozumiała. Postęp wiedzy w różnych dziedzinach ujawnia nowe zagrożenia dla człowieka pracującego; nadto nowe rozwiązania organizacyjne i nowe technologie podnosząc efektywność produkcji, nierzadko generują nowe, nieznane negatywne skutki dla zdrowia człowieka. Dokonujący się postęp organizacyjno-techniczny powinien być uwzględniany przez pracodawcę w procesie organizacji warunków pracy, tak aby gwarantować bezpieczeństwo i higienę pracy. Stanowiska orzecznictwa i literatury prawniczej wydają się potwierdzać tę koncepcję.

## 3. Interpretacja orzecznictwa i literatury w odniesieniu do zwrotu „odpowiednie wykorzystanie osiągnięć nauki i techniki”

Andrzej Jabłoński [2] wskazuje na utrwaloną linię orzecznictwa, zgodnie z którą obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy należy pojmować w sposób dynamiczny. Treść obowiązków pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ulega zmianom w miarę postępu nauki i techniki. Konsekwencją tego, jest to, że pracodawca powinien śledzić zdobycze postępu technicznego i jest to w istocie jego obowiązek. Znajomość nowych rozwiązań organizacyjno-technicznych powinna stanowić asumpt do ich zastosowania w miarę możliwości. Obowiązek ten nabiera szczególnego znaczenia w przypadkach zwiększonego ryzyka zawodowego pracowników. Ograniczenie zagrożeń w miejscu pracy jest obowiązkiem pracodawcy, a jego skuteczna realizacja może postępować, jeżeli pracodawca będzie wprowadzał nowe rozwiązania w procesie organizacji pracy, zarówno w wymiarze technologicznym jak również organizatorskim.

Teresa Wyka [3] wskazuje wyjątkowo trafnie, że rola pracodawcy w zakresie zapewnienia warunków bezpiecznej i higienicznej pracy dla pracowników, z uwzględnieniem osiągnięć nauki i techniki, jest nie do przecenienia. Podmiot zatrudniający jest bowiem zobowiązany, w świetle komentowanego przepisu, do dokonania wyboru odpowiedniego standardu postępowania, a jednocześnie wypełnienia treści normy prawnej. Dokonujący się postęp naukowo-techniczny modyfikuje charakter pracy, sposób jej wykonywania i może to generować nowe zagrożenia. Przewidywanie konsekwencji zmian naukowo-technicznych, rozwoju społeczno-gospodarczego dla zdrowia pracowników w pełni obciąża pracodawcę. Jak słusznie zauważa autorka, właśnie pracodawca musi mieć pełną świadomość skutków wprowadzanych nowatorskich rozwiązań; pracodawca występuje w roli „inżyniera i prawodawcy” [4], który poprzez dobór odpowiednich osiągnięć nauki i techniki wypełni treścią normy prawne, spowoduje, że obowiązki w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przestaną być statyczne i nabiorą charakteru dynamicznego, ulegającego zmianom w miarę postępu nauki, nawet jeżeli ustawodawca nie przewidział wszystkich możliwych i skutecznych rozwiązań. T. Wyka wskazuje słusznie, że pracodawca nie może poprzestać „wyłącznie” na stosowaniu przepisów BHP, ale powinien wykorzystywać różne osiągnięcia techniczne i organizacyjne, które służą zapewnieniu ochrony życia i zdrowia pracujących, nawet jeżeli nie zostały uwzględnione przepisach BHP. Autorka formułuje tezę o obowiązku pracodawcy „wyprzedzania” ustawodawcy w staraniach na rzecz ochrony życia i zdrowia zatrudnionych [5]. Dla tego celu, pracodawca ma obowiązek wykorzystać każdą zdobycz naukową, każdy postęp techniczny, ale i doświadczenie życiowe [6].

Analizując zakres obowiązku uwzględnienia osiągnięć nauki i techniki w procesie ochrony życia i zdrowia pracowników, należy podzielić stanowisko D. Dörre-Kolasy, zgodnie z którym obowiązek uwzględnienia osiągnięć naukowo-technicznych nie oznacza wprowadzania najnowszych rozwiązań, dostępnych, a w szczególności takich, które w konkretnych okolicznościach są racjonalne i adekwatne do potrzeb [7]. Uwaga ta jest zrozumiała, zwłaszcza w tej perspektywie, że pracodawcy dysponują ograniczonymi możliwościami finansowymi i nie wszystkie najnowsze osiągnięcia pozostają w zasięgu ich możliwości. Poczynić jednak należy zastrzeżenie, że względy finansowe nie mogą stanowić uzasadnienia dla braku wprowadzenia takich rozwiązań, które są konieczne, aby życie i zdrowie pracowników było chronione w sposób skuteczny. Pracodawca może więc wybierać pomiędzy różnymi rozwiązaniami, standardowymi, nowoczesnymi, nawet bardzo nowoczesnymi, ale najistotniejsze jest, aby rozwiązania te były adekwatne dla zagrożeń i chroniły pracownika przed negatywnym wpływem środowiska pracy.

K. Walczak [8] określa wskazany obowiązek mianem „obowiązku pracodawcy doskonalenia wiedzy”, co należy uznać za bardzo trafne ujęcie tego zobowiązania. Można wskazać, że źródłem tej wiedzy może być zarówno literatura fachowa, ale i zalecenia pokontrolne organów nadzoru nad warunkami pracy. Niewątpliwie w tym procesie powinna aktywnie uczestniczyć służba BHP, która pełni m.in. funkcje doradcze, ale również stanowi wsparcie dla pracodawcy. Źródła wiedzy w tym zakresie pozostają nieograniczone, zwłaszcza że można je również czerpać z organizacji zajmujących się ochroną pracy, organów nadzoru nad warunkami pracy, uczelni wyższych etc. Należy uznać, że obowiązek podnoszenia wiedzy ma charakter stały i pracodawca powinien to czynić, nie może się od niego uchylać. Źródła wiedzy o postępie naukowo-technicznym mogą być bardzo różne, ważne jest, aby ta wiedza była sukcesywnie podnoszona i stale rozwijana.

Znaczenie obowiązku uwzględniania osiągnięć nauki i techniki w trakcie zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy celem ochrony życia i zdrowia pracujących doskonale zweryfikowała pandemia koronawirusa. Podjęcie działań ochronnych przez pracodawców nastąpiło przed wprowadzeniem regulacji prawnych w tym zakresie. W. Ostaszewski [9] trafnie zauważa, że należało stosować rozwiązania naukowe i techniczne takie jak w danym momencie były dostępne i wystarczające. Słusznie autor wskazuje, że zakres stosowanych środków i podejmowane działania mogły być zróżnicowane w zależności od wiedzy na temat zagrożenia, tj. zakażenia koronawirusem i jego mutacjami. Przyjętym rozwiązaniem był pomiar temperatury przed wejściem do zakładu pracy, dostarczanie płynów dezynfekujących, rękawiczek jednorazowych, maseczek czy przyłbic. Okres pandemii był czasem testu dla pracodawców, na ile chronią życie i zdrowie pracowników, w tym przypadku przed chorobą zakaźną. Inicjowane działania,

podjęte przez pracodawców przed wejściem w życie przepisów Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 kwietnia 2020 r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii [10], stanowiły przejaw praktycznego zastosowania zabiegów chroniących życie i zdrowie pracowników z uwzględnieniem dostępnej wówczas wiedzy, rozwiązań organizacyjnych i technicznych, bez oczekiwania na wprowadzenie stosownych przepisów prawnych.

#### 4. Podsumowanie

Ustawodawca w art. 207 §2 nałożył na pracodawcę szereg obowiązków, których celem jest ochrona życia i zdrowia pracowników. Niewątpliwie w pkt 2 §2 ww. artykułu pracodawcę zobowiązano do zapewnienia przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, to jednak w §2, w zdaniu pierwszym, wskazano na obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników, który ma być osiągnięty przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, z uwzględnieniem osiągnięć nauki i techniki. Konstrukcja przepisu nakazuje więc pracodawcy dokonanie odpowiedniego doboru dostępnych rozwiązań organizacyjno-technicznych, niezależnie od obowiązujących przepisów prawnych, tak aby zastosowane rozwiązania były skuteczne i wystarczające dla ochrony życia i zdrowia pracownika. Pracodawca więc nie tylko ma obowiązek przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, ale również uwzględniać dokonujący się postęp nauki i techniki. Wprowadzenie nowych rozwiązań, doskonalszych, efektywniej chroniących pracownika i zmniejszających narażenie zdrowia powinno być dokonywane przez pracodawcę samodzielnie, nawet wówczas, gdy przepisy prawne przewidują jeszcze określonych rozwiązań. Sytuacja taka może wystąpić wówczas, gdy zostaną wprowadzone nowe rozwiązania technologiczne w danej dziedzinie, które dotychczas nie były stosowane. Aktualizacja tego obowiązku może wystąpić również w przypadku ujawnienia nowego zagrożenia, które dotychczas nie było znane albo wręcz nie występowało. Doskonałym przykładem była pandemia koronawirusa. Pracodawcy nie oczekiwali na wprowadzenie szczegółowych norm prawnych, lecz samodzielnie podejmowali działania chroniące życie i zdrowie pracowników, w miarę posiadanej wiedzy o zagrożeniach i dostępnych środkach ochrony.

Możliwość realizacji tego obowiązku warunkowana jest stałym podnoszeniem wiedzy przez pracodawcę, do czego również w świetle art. 207 § 2 kp jest zobowiązany. Pracodawca powinien aktualizować posiadane informacje na temat zagrożeń, negatywnych skutków zdrowotnych organizowanej pracy, współpracować w tym obszarze ze służbą medycyny pracy oraz służbą bezpieczeństwa i higieny pracy. Dostępność wiedzy z obszaru ochrony pracy jest stosunkowo duża, należy jednak pamiętać o istotnej kwestii. Ochrona pracy jest dziedziną, która wykorzystuje dorobek wielu innych dziedzin naukowych, nie tylko społecznych, ale

również np. inżynieryjno-technicznych, nauk medycznych i o zdrowiu, nauk rolniczych, nauk ścisłych i przyrodniczych oraz nauk weterynaryjnych. Osiągnięcia badawcze w tych dziedzinach poszerzają naszą wiedzę i nakazują w szerszy niż dotychczas sposób zapatrywać się na środowisko pracy i miejsce człowieka w tym środowisku. Pracodawca powinien więc stosunkowo szeroko weryfikować posiadaną wiedzę w zakresie zagrożeń na stanowiskach pracy, aby efektywnie chronić życie i zdrowie pracownika.

Należy również podnieść, że stosowanie osiągnięć nauki i techniki powinno być odpowiednie, adekwatne, właściwe dla zapewnienia warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, aby efektywnie chronić życie i zdrowie pracowników. Pracodawca nie jest zobowiązany do stosowania najnowszych, najnowocześniejszych rozwiązań organizacyjno-technicznych, ale takich, które są odpowiednie i zapewniają ochronę życia i zdrowia pracowników. Mogą to być rozwiązania stosowane od wielu lat, które spełniają swoją rolę. Sytuacja może jednak ulec zmianie, jeżeli badania naukowe zilustrują negatywne skutki zdrowotne, wynikające z dotychczasowego sposobu wykonywania pracy. Wówczas pracodawca powinien dążyć do wprowadzenia zmian, w wymiarze organizacyjnym, technologicznym, technicznym oraz każdym innym aby warunki pracy zapewniały ochronę życia i zdrowia.

Określenie pracodawcy mianem „inżyniera i prawodawcy” w kontekście realizacji obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracodawcy, który ma odpowiednio stosować osiągnięcia nauki i techniki jest bardzo trafne. Pracodawca jako organizator procesu pracy powinien tak zaprojektować jego przebieg, zaplanować poszczególne czynności, aby ograniczyć lub zminimalizować zagrożenia dla życia lub zdrowia i to do niego należy takie ukształtowanie procesu świadczenia pracy, aby uwzględniało powszechnie dostępne i adekwatne środki techniczno-organizacyjne. Należy jednocześnie uznać, że art. 207 §2 kp zawiera swoiste

zalecenie o zobowiązaniu pracodawcy do stałego postępu, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek podnosić standard warunków bezpieczeństwa i higieny pracy dla zwiększenia ochrony życia i zdrowia pracowników. Postęp i rozwój powinny służyć zarówno przedsiębiorcom dla zwiększenia efektywności, wzrostu dochodu, zwiększenia konkurencyjności, ale także dla zwiększenia ochrony życia i zdrowia pracowników, poprawy komfortu wykonywania pracy.

Kwintesencją rozważań nad wspomnianą normą prawną powinno być stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy, zgodnie z którym: „Nie można traktować statycznie obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy, ponieważ treść tych obowiązków ulega zmianom w miarę postępu nauki i techniki. Stąd śledzenie zdobyczy postępu technicznego stanowi nieodłączny element działalności każdego pracodawcy” [11].

#### BIBLIOGRAFIA

- [1] Artykuł 66 ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej
- [2] Jabłoński A., Kierunki orzecznictwa w dziedzinie spraw dotyczących ochrony pracy, Przegląd prawa i administracji, CXVIII, Wrocław, 2019, str. 123–143 i przytoczne tam orzecznictwo
- [3] Wyka T., Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy, Warszawa, 2003, str. 243 i nast.
- [4] Wyka T., Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy, Warszawa, 2003, str. 245 i nast.
- [5] Wyka T., [w]: Kodeks pracy. Komentarz, red. naukowa K. W. Baran, Warszawa 2012, str. 1051
- [6] Wyrok SN z dnia 24 kwietnia 1959 r., sygn. akt CR 907/58, OSPIKA 1960, z. 10, poz. 261
- [7] Dörre-Kolasa D., [w]: Kodeks pracy. Komentarz, red. A. Sobczyk, Warszawa, 2017, str. 790
- [8] Walczak K., Kodeks pracy. Komentarz., red. W. Muszalski, Warszawa, 2013, str. 635, 636
- [9] Ostaszewski W., Bezpieczeństwo i higiena pracy w czasach pandemii, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 5/2020, str. 51–55
- [10] Dz.U. z 2020, poz. 658
- [11] Wyrok z dnia 24 kwietnia 1968 r., sygn. akt II PR 363/68, OSNC 1969, nr 4, poz. 78

## Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu wraz z Wydziałem Budownictwa i Architektury Politechniki Opolskiej zaprasza Państwa na Konferencję

### „BEZPIECZEŃSTWO W BUDOWNICTWIE – ROBOTY ZIEMNE ZAWSZE NA POZIOMIE”.

#### Konferencja odbędzie się w dniu 25.10.2023 r. w Auli Błękitnej Zespołu Dydaktycznego „Łącznik” Politechniki Opolskiej przy ul. Mikołajczyka 16.

Budownictwo jest branżą, w której od lat dochodzi do największej liczby wypadków przy pracy o najpoważniejszych skutkach. Wydarzenie odbędzie się w ramach organizowanej przez Państwową Inspekcję Pracy trzyletniej strategii kontroli i prewencji pod nazwą „Budowa. STOP wypadkom!”. Celem strategii jest poprawa bezpieczeństwa pracy na polskich budowach poprzez:

- ▶ zwiększenie świadomości zagrożeń zawodowych w budownictwie, a zwłaszcza zagrożeń związanych z pracą na wysokości, w wykopach, przy obsłudze maszyn budowlanych, a także budowanie zaangażowania grup docelowych w działania na rzecz poprawy standardów bhp,
- ▶ popularyzację i podnoszenie wiedzy w zakresie stosowania środków ochrony zbiorowej, ze szczególnym zwróceniem uwagi na środki ochrony zbiorowej używane przy pracach szczególnie niebezpiecznych (prace na wysokości, prace w wykopach),
- ▶ upowszechnianie informacji na temat prawidłowego stosowania środków ochrony indywidualnej tam, gdzie zabezpieczenia zbiorowe nie mogą być zastosowane,
- ▶ promowanie dobrych praktyk dotyczących kompleksowego zarządzania bezpieczeństwem na budowie.

Serdecznie zapraszamy. Więcej informacji już wkrótce na stronie: <https://opole.pip.gov.pl/>