

## Prawo człowieka do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Tomasz Lewandowski

Prezydent Roosevelt w swym Orędziu do Kongresu z 6 stycznia 1941 roku wyraźnie określił zasadnicze wolności przysługujące każdemu człowiekowi (the Four Freedoms): wolność słowa i wypowiedzi, wolność każdej osoby do wyznawania Boga na swój sposób, wolność od niedostatku, wolność od strachu<sup>48</sup>. Wydarzenie to symbolicznie określane jest jako początek międzynarodowego rozwoju praw człowieka, ich atomizacji. W ciągu 67 lat od tamtego dnia ziarno, jakim były cztery wolności dało niesamowite plony – rozbudowane systemy praw człowieka i procedury ich ochrony. Począwszy od poziomu uniwersalnego, poprzez regionalne, na krajowych kończąc.

Prawa człowieka to międzynarodowe standardy prawne zachowań chroniących wartości podstawowe dla życia ludzi<sup>49</sup>. Jedną z tych wartości, jednocześnie podstawową potrzebą człowieka jest praca, nadająca sens ludzkiej egzystencji. Z drugiej strony praca pozostaje dla człowieka i jego rodziny

zasadniczym źródłem pozyskiwania środków utrzymania. Zapewnienie możliwości jej świadczenia jest zatem istotne zarówno dla rozwoju osobowego jednostki jak i zaspokajania jej materialnych aspiracji, a w konsekwencji także zachowania ładu społecznego. Nie przypadkowo Karta Narodów Zjednoczonych w art. 55a dostrzega w niej jeden z warunków pokoju na świecie<sup>50</sup>.

Prawa pracownicze, których znaczna część ma charakter *stricte* społeczny, to prawa człowieka w tym samym stopniu co prawa wolnościowe<sup>51</sup>. Nie do zaakceptowania są zatem twierdzenia wyłączające te sferę z koniecznych zobowiązań państwa. Państwa zachowują co prawda swobodę w doborze środków implementacyjnych, ale nie jest prawdą, że omawiane uprawnienia w ogóle nie oddziałują na kształt ich modeli społeczno-gospodarczych, a w konsekwencji, że każdy z tych modeli jest z nimi do pogodzenia<sup>52</sup>.

W szerokim znaczeniu prawa

<sup>48</sup> A. Sławiński, *Polityka Stanów Zjednoczonych wobec Związku Sowieckiego 1941-1945 i jej konsekwencje dla Polski*, Londyn 2005. Tekst dostępny na stronie: <http://www.polishresistance-ak.org>

<sup>49</sup> Definicja autorstwa Z. Kędzi na potrzeby wykładu: Mechanizmy międzynarodowej ochrony praw człowieka.

<sup>50</sup> Dz.U.47.23.90

<sup>51</sup> Wiedeńska Deklaracja i Program Działania cz. I, pkt 5. Tekst dostępny na stronie: [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.En](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.En)

<sup>52</sup> R. Mizerski, *Prawa pracownicze* [w:] *Prawa człowieka i ich ochrona*, Toruń 2005, s. 401.

pracownicze obejmują wszelkie gwarancje odnoszące się do sytuacji pracy. R. Mizerski proponuje usystematyzować je w sześciu zasadniczych kategoriach<sup>53</sup>:

1. prawo do pracy *sensu stricte*;
2. właściwy standard pracy;
3. zabezpieczenia socjalne na wypadek niemożności podjęcia bądź świadczenia pracy;
4. gwarancje związane z obroną praw pracowniczych (wolności związkowe);
5. szczególna ochrona dzieci i kobiet w kontekście sytuacji pracy, oraz
6. równe traktowanie i niedyskryminacja w stosunkach pracy.

Zawarte w pkt 2 określenie właściwy standard pracy (właściwe warunki pracy) można rozumieć dwojako. Może ono być rozumiane wąsko jako techniczno - organizacyjne warunki, w których praca jest wykonywana; w tym rozumieniu mówi się o bezpiecznych i zdrowych (higienicznych) warunkach pracy. Jednak w nauce prawa pracy, jeśli pojęciu „warunki” nie towarzyszy dopełnienie „bezpieczeństwa i higieny pracy”, przyjmuje się, że chodzi o warunki pracy w sensie szerszym, jako składniki treści stosunku pracy, a więc np. rodzaj pracy, miejsce pracy, wysokość wynagrodzenia<sup>54</sup>.

<sup>53</sup> ibidem.

<sup>54</sup> M. Matey, *Prawo do wynagrodzenia za pracę oraz właściwych warunków pracy* [w:] *Prawa człowieka – Model prawny*, Wrocław 1991, s. 787.

Referat ten stanowić będzie próbę interpretacji międzynarodowych standardów ochrony prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, czyli prawa do właściwych warunków pracy w rozumieniu wąskim<sup>55</sup> (odnosić się będzie także do wolności od pracy w niebezpiecznych i niehigienicznych warunkach pracy, jej realizacji poprzez prawo pracownika do uchylenia się od niebezpieczeństwa).

W przypadku tego uprawnienia związek ze zdrowiem, bezpieczeństwem, a nawet bezpośrednio z życiem pracowników rysuje się bardzo wyraźnie. Jak zauważył Komitet Niezależnych Ekspertów (Europejski Komitet Praw Społecznych), gwarancja, o której tu mowa, jest konsekwencją prawa każdej osoby ludzkiej do zachowania fizycznej i psychicznej integralności<sup>56</sup>. Mamy tu do czynienia z podmiotowym aspektem praw pracowniczych, dającym priorytet wartości osobowej pracownika nad samym aktem pracy i jej owocami.

Jeszcze podczas prac nad Kartą Narodów Zjednoczonych wyrażono potrzebę skodyfikowania międzynarodowo chronionych praw człowieka. Powrót do tej idei stał się

<sup>55</sup> Zainteresowanym tematyką ochrony pozostałych kategorii praw pracowniczych polecam: M. Matey, *Prawo do pracy; Prawo do wynagrodzenia za pracę oraz właściwych warunków pracy*; L. Kolat, *Prawo do tworzenia i przystępowania do związków zawodowych*; B. Udziak, *Prawo do strajku*; B. Trepiński, *Prawo do zabezpieczenia społecznego*; L. Florek, *Prawo do wypoczynku* [w:] *Prawa człowieka – Model prawny*, Wrocław 1991, s. 767 i nast.

<sup>56</sup> Conclusions I, s. 22

możliwy po powstaniu ONZ. Organem, na którym spoczął główny ciężar przygotowania projektu kodyfikacji, była Komisja Praw Człowieka. Została ona powołana w 1946 roku przez Radę Gospodarczo – Społeczną na mocy art. 68 Karty NZ<sup>57</sup>. Pod koniec 1947 r. Komisja przyjęła, iż Międzynarodowa Karta Praw Człowieka składać się będzie z trzech dokumentów: Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Paktu Praw Człowieka oraz środków dotyczących wprowadzania w życie Paktu.

Jako pierwsza miała być przygotowana Powszechna Deklaracja Praw Człowieka. Ostateczny tekst PDPC został uroczystie przyjęty przez Zgromadzenie Ogólne 10.11.1948 r. w Palais de Chaillot w Paryżu. W każdą rocznicę tego wydarzenia obchodzony jest Międzynarodowy Dzień Praw Człowieka<sup>58</sup>.

<sup>57</sup> Dz.U.47.23.90

<sup>58</sup> Istotnym dla zrozumienia idei praw człowieka, w tym prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wydaje się być wypowiedź Eleonore Roosevelt – przewodniczącej Komisji Praw Człowieka, której wielkie osobiste zaangażowanie stanowiło podwaliny powstania PDPC: „Gdzie tak naprawdę zaczynają się powszechne prawa człowieka? Niedaleko domu - tak blisko, że nie widać tego na żadnej mapie świata. Jest to świat pojedynczego człowieka okolica, w której mieszka; szkoła czy uniwersytet, na który uczęszcza; fabryka, gospodarstwo czy biuro, w którym pracuje. W takich miejscach każdy mężczyzna, każda kobieta i dziecko potrzebują równych praw, równych szans i godnego życia bez dyskryminacji. Jeżeli prawa człowieka nie będą tam respektowane, nie będą też miały znaczenia nigdzie indziej. Bez troski obywateli o ochronę praw człowieka w najbliższym otoczeniu, daremnie będziemy oczekiwać postępu w skali globalnej”

PDPC jest Rezolucją Zgromadzenia Ogólnego 217 A (III)<sup>59, 60</sup>. Składa się ona z 30 artykułów poprzedzonych wstępem. W art. 3-21 wymienione zostały prawa obywatelskie i polityczne. Art. 22-27 dotyczą natomiast praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych. Włączenie do katalogu praw człowieka praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, zwanych prawami II generacji oznaczało akceptację części postulatów państw socjalistycznych (głównie ZSRR)<sup>61</sup>.

Artykuł 23 PDPC stanowi:

1) Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru miejsca pracy, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem.

2) Każdy człowiek, bez względu na jakiegokolwiek różnicę, ma prawo do równej płacy za równą pracę.

3) Każdy pracujący ma prawo

<sup>59</sup> Tekst w języku angielskim dostępny na stronie: <http://www.un.org/Overview/rights.html>

<sup>60</sup> Nie jest więc umową międzynarodową, zatem nie stanowi źródła zobowiązań międzynarodowych. Można spotkać się jednak ze stanowiskiem, wedle którego PDPC ze względu na swój podniosły, uroczysty charakter, wyraża wolę społeczności międzynarodowej wypełniania jej postanowień przez państwa. Prowadzić to może do wykształcenia praktyki, a w konsekwencji nie jest wykluczone, że Deklaracja zostanie uznana za zwyczaj międzynarodowy i, jako taki, będzie wiązała państwa.

<sup>61</sup> Mimo to, podczas głosowania nad tekstem PDPC, 6 państw bloku komunistycznego, w tym Polska, wstrzymały się od głosu, reagując w ten sposób na nieuwzględnienie innych ich propozycji.

do odpowiedniego i zadowalającego wynagrodzenia, zapewniającego jemu i jego rodzinie egzystencję odpowiadającą godności ludzkiej i uzupełnianego w razie potrzeby innymi środkami pomocy społecznej.

4) Każdy człowiek ma prawo do tworzenia związków zawodowych i do przystępowania do związków zawodowych dla ochrony swych interesów.

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy można wyinterpretować z „odpowiednich i zadowalających warunków pracy”. Wprost natomiast prawo to wyrażone zostało w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych<sup>62</sup> z 1966 r. „Państwa Strony niniejszego Paktu uznają prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących w szczególności: warunki pracy odpowiadające wymaganiom bezpieczeństwa i higieny” (art. 7 ust. b).

Co należy jednak rozumieć pod pojęciem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy? Te dwa doniosłe dokumenty nie dają na to odpowiedzi. Nieco szerzej o prawie tym w art. 3 traktuje Europejska Karta Społeczna<sup>63</sup>:

<sup>62</sup> Dz.U.77.38.169; MPPGSiK wszedł w życie 3.01.1976r., wiąże 151 państw. Polska jest nim związana od 18.03.1977 r. Od 1987r. kontrolę zawartych w nim praw sprawuje Komitet ds. Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych

<sup>63</sup> Traktat podpisany w Turynie 18.10.1961r. wszedł

„Zapewnienie skutecznego wykonywania prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wymaga:

1) wydania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy;

2) zapewnienia ich przestrzegania poprzez odpowiedni nadzór;

3) konsultowania z organizacjami pracodawców i pracowników środków zmierzających do polepszenia bezpieczeństwa zawodowego i higieny”<sup>64</sup>.

Wiele państw europejskich miało i część z nich nadal ma problemy z realizacją tych postanowień<sup>65</sup>. Większość z tych problemów (jak pokazują przypadki Włoch, Holandii, Malty, czy Portugalii) wynika z ich błędnej interpretacji, niezrozumieniu istoty tego prawa<sup>66</sup>. Komitet Niezależnych Ekspertów

w życie 26.02.1965r. Obecnie jego stronami jest 27 krajów. Polska ratyfikowała Kartę 25.06.1997 r. W polskiej literaturze przedmiotu często używa się nazwy Europejska Karta Socjalna.; Dz.U. 1999 Nr 8 poz. 67

<sup>64</sup> Udział pracowników na rzecz poprawy warunków pracy określa ponadto art. 3 ust. b i d Protokołu Dodatkowego do EKS.

<sup>65</sup> K. Drzewicki, *The Right to Work and Rights In Work* [w:] A. Eide, C. Krause A. Rosas, *Economic, Social and Cultural Rights*, Haga 2001

<sup>66</sup> Włochy, Holandia, Malta nie potrafiły zagwarantować tego prawa głównie osobom samozatrudniającym się, Portugalii natomiast zarzucono znaczny wzrost wypadków przy pracy przemysłowej, przy jednoczesnej niskiej jakości kontroli przeprowadzanych w zakładach. Warto zwrócić uwagę, że z problemami tymi boryka się również Polska.

(*The Committee of Independent Experts*)<sup>67</sup> stanął przed zadaniem odpowiedzi na wyżej postawione pytanie. Stwierdził on, że prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (*right to safe and healthy working conditions*), jego fundamentalna natura implikuje zobowiązanie państwa, aby wszyscy pracownicy, bez względu na formę świadczenia pracy (także osoby samozatrudniające się), byli objęci satysfakcjonującą ochroną<sup>68</sup>. Ochrona ta powinna dotyczyć nie tylko wypadków w miejscu pracy, ale również gwarantować psychiczny komfort pracownika<sup>69</sup>. Dalej stwierdził, że rozwój gospodarczy, zwłaszcza w dziedzinie przemysłu, nie powinien odbywać się kosztem zwiększania wypadkowości w pracy, przeciwnie powinien determinować władze do zwiększania częstotliwości i jakości przeprowadzanych kontroli bhp<sup>70</sup>. Aby jednak w przyszłości nie dochodziło do tego typu nieporozumień Komitet Niezależnych Ekspertów wskazał wyraźnie, że wskazówek co do przedmiotu przepisów bezpieczeństwa i higieny w pracy, szukać należy w standardach

<sup>67</sup> Organ kontroli nad wykonywaniem postanowień Karty, powołany do życia na mocy art. 25. KNE bada raporty przesyłane przez państwa strony oraz wydaje swoje wnioski na ich temat t. zw. Conclusions.

<sup>68</sup> Conclusions XIV, Examinations of national situations, Italy, s.210

<sup>69</sup> Conclusions XIV, Examinations of national situations, Netherlands, s.212

<sup>70</sup> Conclusions XIV, Examinations of national situations, Portugal, s.214

Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz dyrektywach Unii Europejskiej<sup>71</sup> Mamy tu do czynienia z całym szeregiem dokumentów poruszających problematykę bhp. Tytułem przykładu warto wskazać zwłaszcza te w kontekście konkretnych zagrożeń: Konwencja (nr 115) dotycząca ochrony pracowników przed promieniowaniem jonizującym, przyjęta w Genewie dnia 22 czerwca 1960 r.<sup>72</sup>, Konwencja (Nr 162) z 1986r. dotycząca bezpieczeństwa w stosowaniu azbestu<sup>73</sup>, Dyrektywa Rady 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe<sup>74</sup> oraz dotyczące specyfiki danego zawodu, czy branży: Dyrektywa Rady 93/103/EWG z dnia 23 listopada 1993 r. dotycząca minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy na statkach rybackich, Konwencja nr 62 w sprawie przepisów o bezpieczeństwie w przemyśle budowlanym, przyjęta w Genewie dnia 23 czerwca 1937 r.<sup>75</sup>

Jak widać co innego pod pojęciem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy rozumieć będzie pracownik budowlany,

<sup>71</sup> Conclusions XIV-2, s. 163-165

<sup>72</sup> Dz. U. 1965 nr 8 poz. 45

<sup>73</sup> Tekst dostępny na:  
<http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k162.html>

<sup>74</sup> Tekst dostępny na:  
[http://isip.sejm.gov.pl/Drekywy.nsf/all/31990L0270/\\$File/31990L0270.pdf](http://isip.sejm.gov.pl/Drekywy.nsf/all/31990L0270/$File/31990L0270.pdf)

<sup>75</sup> Dz.U. 1951 nr 11 poz. 83

co innego pracownik narażony na promieniowanie. Jednakże sama istota, fundament prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pozostają niezmiennie. Prawo to oznacza, że każdy powinien mieć zagwarantowane takie warunki pracy, które nie zagrażają jego życiu i zdrowiu. Prawo to przysługuje każdemu bez względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, opinie polityczne lub wszelki inne opinie, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.

Skoro posiadamy prawo „do”, to w połączeniu z zakazem pracy przymusowej lub obowiązkowej (będącym również podstawowym prawem każdej jednostki) można zrekonstruować prawo człowieka, jakim jest wolność „od” pracy w niebezpiecznych i niehigienicznych warunkach. Zabieg ten można przeprowadzić w ramach wnioskowań prawniczych<sup>76</sup>. Otóż, jeżeli istnieje norma zakazująca pracy przymusowej lub obowiązkowej, to logicznie wynikać z niej będzie zakaz zmuszania kogokolwiek do pracy w warunkach odbiegających od standardów bhp<sup>77</sup>.

<sup>76</sup> Szerzej na temat wnioskowań prawniczych patrz: S. Wronkowska, *Podstawowe pojęcia prawa i prawoznawstwa*, Poznań 2006.

<sup>77</sup> Praca przymusowa lub obowiązkowa w rozumieniu MPPGSiK nie obejmuje wszelkiej pracy lub świadczeń zwykle wymaganych od osób

W konsekwencji pracownik, który uważa, że nie zagwarantowano mu bezpieczeństwa ma prawo odmówić wykonywania pracy. Powstała w ten sposób norma jest normą wyinferowaną<sup>78</sup>, która stwarza kolejne prawo pracownicze, mianowicie prawo pracownika od uchylenia się od niebezpieczeństwa.

Przepisy § 1-2 art. 210 k.p.<sup>79</sup> to w polskim prawie jedna z kilku (obok m.in. stosownych unormowań z dwóch ratyfikowanych przez Polskę konwencji MOP) regulacji prawa pracownika do uchylenia się od niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia przy pracy. Uchylenie to występuje tutaj w dwóch postaciach: powstrzymania się przez pracownika od wykonywania pracy z pozostaniem w danym miejscu (210 § 1 k.p.),

---

pozbawionych wolności na skutek prawomocnego orzeczenia sądu lub od osób w okresie warunkowego zwolnienia od takiego pozbawienia wolności; wszelkich świadczeń o charakterze wojskowym, a w krajach uznających uchylanie się od służby wojskowej ze względów religijnych – wszelkich świadczeń na rzecz Państwa wymaganych przez ustawę od osób uchylających się; wszelkich świadczeń wymaganych w przypadkach wyjątkowej sytuacji albo klęski zagrażającej życiu lub dobrobytowi społeczeństwa; wszelkiej pracy lub świadczeń stanowiących część normalnych obowiązków obywatelskich. Należy w tym miejscu postawić pytanie, czy w przypadku gdy wykonanie wymienionych wyżej wyjątkowych kategorii pracy lub świadczeń stanowiłyby zagrożenie dla życia lub zdrowia człowieka, przysługuje mu prawo uchylenia się od niebezpieczeństwa. Według mnie prawo to przysługuje całkowicie, jednocześnie nakładając na państwo, jako zleceniodawcę świadczeń, szczególny obowiązek zapewnienia higienicznych i bezpiecznych warunków takowej pracy.

<sup>78</sup> Szerzej: A. Kijowski, J. Jankowiak, *Prawo pracownika do uchylenia się od niebezpieczeństwa*. PiP 2006 nr 10 s. 60-73

<sup>79</sup> Dz.U. 1974 Nr 24 poz. 141

oddalenia się pracownika z miejsca zagrożenia (§ 2 art. 210 k.p.). J. Jankowiak wskazuje na trójczłonową budowę podanych wyżej przepisów<sup>80</sup>. W członie pierwszym scharakteryzowane zostało owo niebezpieczeństwo – podstawa do uchylenia się. Następnie zawierają one zwrot stwierdzający, że pracownik "ma prawo" - powstrzymać się od wykonywania pracy, czy oddalić się z miejsca zagrożenia (człon II). Wreszcie, obydwa analizowane paragrafy art. 210 k.p. są zakończone jednakowo brzmiącym sformułowaniem: "zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego" (człon III).

Właśnie ten ostatni zwrot – imiesłów współczesnyprzymiotnikowy „zawiadamiając” wywołuje kontrowersje dotyczące ograniczeń korzystania z tego prawa. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 maja 2000r. stwierdził, że: powstrzymywanie się pracownika od wykonywania pracy w warunkach nie odpowiadających przepisom BHP nie stanowi naruszenia obowiązku świadczenia pracy tylko wtedy, gdy pracownik zawiadomił o tym niezwłocznie przełożonego<sup>81</sup>. Oznacza to tyle, co: „o ile zawiadomi”<sup>82</sup>. Zatem, gdy w okresie objętym "niezwłocznością" pracownik nie

dokonał wobec przełożonego zawiadomienia określonego w rozważanym uregulowaniu, to - już zaistniałe - powstrzymanie się przez tego pracownika od wykonywania pracy (ewentualnie od przebywania w miejscu zagrożenia) nie będzie kwalifikowane jako realizacja przysługującego temu pracownikowi "prawa", a może zostać potraktowane jako naruszenie przez pracownika obowiązku wykonywania pracy.

Jak widać obowiązek ten może ograniczać prawo człowieka do uchylenia się od niebezpieczeństwa w pracy. Odróżnić należy jednak sytuacje, w których ktoś traktuje to prawo jako wymówkę od wykonywania pracy od sytuacji, w których rzeczywiście zagrożone jest życie i zdrowie pracownika<sup>83</sup>. Stwierdzić należy, że prawo to przysługuje zawsze, nawet w przypadku nie zawiadomienia przełożonego o skorzystaniu z niego. Warto podkreślić w tym miejscu pogląd nauki prawa pracy okresu PRL, który stwierdza, że niedopełnienie tego obowiązku nie może zakazywać obywatelowi odmowy pracy w niebezpiecznych i niehigienicznych warunkach pracy, może mieć natomiast wpływ na kwestię wynagrodzenia<sup>84</sup>. Zatem w dobie

<sup>80</sup> J. Jankowiak, Glosa do wyroku SN z 9.05.2000 r. I PKN 619/99. [Dot. powstrzymywania się od wykonywania pracy w warunkach nieodpowiadającym przepisom BHP]. Gdańskie Studia Prawnicze Przegląd Orzecznictwa 2008 nr 2 s. 179-184.

<sup>81</sup> Wyrok SN z dnia 9 maja 2000 r. I PKN 619/99

<sup>82</sup> J. Jankowiak, Glosa do wyroku SN z 9.05.2000 r. I PKN 619/99...

<sup>83</sup> W cytowanym orzeczeniu stan faktyczny pozwala wyciągnąć wnioski, że w tym przypadku rzeczywiście chciano nadużyć przysługującego na mocy § 1-2 art. 210 k.p prawa, posługując się nim jako próbą usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Nie dziwi zatem interpretacja sądu jednoznacznie potępiająca tego typu zachowania.

<sup>84</sup> W. Radecki, *Prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*. Służba Pracownicza 1978 nr 3 s. 12-14, W. Radecki,

minionej epoki, pomimo nieprzestrzegania wielu kluczowych praw człowieka, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, czy inne prawa pracownicze były podkreślane, o czym należy pamiętać dokonując współczesnej interpretacji.

Inną interpretację zwrotu "zawiadamiając" proponuje J. Jankowiak, według którego znaczy on tyle co: "mając obowiązek zawiadomienia", innymi słowy, tyle co: "i ma obowiązek zawiadomienia". Przy tym jest to taki obowiązek, którego realizacja albo jej brak nie determinuje rodzaju modalności prawnej mającej za obiekt powstrzymanie się. W tym ujęciu przesłanką prawa powstrzymania się jest samo niebezpieczeństwo scharakteryzowane w § 1-2 art. 210 k.p. Nie stanowi jej dokonanie zawiadomienia. W razie więc naruszenia obowiązku zawiadomienia nie będzie naruszenia obowiązku wykonywania pracy<sup>85</sup>.

Ciekawym przykładem uregulowania prawa do uchylenia się od niebezpieczeństwa przez pracownika są przepisy prawne zawarte w ustawach o bhp dla określonych kanadyjskich obszarów prawnych, np. prowincji Wyspa Księcia Edwarda<sup>86</sup>.

---

*Problematyka dopuszczalności ryzykowania życiem i zdrowiem pracownika w procesie pracy.* Praca i ZS 1980 nr 3 s. 12-21.

<sup>85</sup> Szerzej na temat interpretacji zwrotów „zawiadamiając” oraz „ma prawo” w kontekście art. 210 k.p. patrz: J. Jankowiak, *Glosa do wyroku SN z 9.05.2000 r. I PKN 619/99...*

<sup>86</sup> Zob. lit. a ust. 1 art. 29 ustawy tej prowincji o bhp

Propagują i realizują one zupełnie inną jego "filozofię", niż to ma miejsce na gruncie art. 210 k.p. Nauka prawa określiła je mianem "nowatorskiego modelu" uregulowania prawa do uchylenia się przy wykorzystaniu wyinterpretowanych norm prawnych<sup>87</sup>. W tej wersji zawiadomienie przez pracownika o uchyleniu się aktualizuje obowiązek obu stron indywidualnego stosunku pracy, a także określonych innych podmiotów (m.in. przedstawiciela załogi ds. bhp, a w dalszej kolejności państwowego inspektora pracy) do bycia uczestnikami specjalnej wewnątrzzakładowej procedury, w ramach której ma być rozwiązany kompleks problemów wiążących się z odnośnym pracowniczym zachowaniem, w szczególności ma zostać zażegnany bądź usunięty spór między pracownikiem a pracodawcą, czy występuje niebezpieczeństwo<sup>88</sup>. Jest to rozwiązanie nie tyle kładące nacisk na realizację prawa do uchylenia się od niebezpieczeństwa, a wyrażające wolę zapewnienia realizacji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w ogóle. W tym miejscu pojawia się bowiem rola wielu podmiotów za tę realizację odpowiedzialnych. Nie tylko pracodawców, czy organizacji ich

---

z dnia 20 kwietnia 2004 r., Occupational Health and Safety Act, Revised Statutes of Prince Edward Island, Chapter O-1.01 .

<sup>87</sup> A. Kijowski, J. Jankowiak, *Prawo pracownika do uchylenia się od niebezpieczeństwa.* PiP 2006 nr 10 s.60-73.

<sup>88</sup> Ibid.

zrzeszających, ale szeregu organów ochrony pracy.

Warto zaznaczyć, że zapewnienie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów bhp, a w konsekwencji pełna realizacja prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, wymaga istnienia stosownego systemu inspekcji oraz możliwości sankcjonowania wykrytych naruszeń<sup>89</sup>. Żaden z sektorów gospodarki ani żadne miejsce pracy nie może pozostawać poza jego zasięgiem<sup>90</sup>. Ważne jest, aby liczba oraz aktywność inspektorów pozwalała na prowadzenie regularnych kontroli, a środki, którymi dysponują zapewniały skuteczne działanie, zwłaszcza w razie wykrycia zagrożenia dla zdrowia i życia pracowników<sup>91</sup>. Równie ważne są konsultacje (na poziomie krajowym, lokalnym, zakładowym)<sup>92</sup>. Franz Kafka tak pisał o pracownikach doznających urazów w wypadkach przy pracy, a ubiegających się o świadczenia powypadkowe w praskim Zakładzie Ubezpieczenia Robotników od Wypadków: „Jakże skromni są ci ludzie. Przychodzą do nas prosić. Zamiast wziąć zakład szturmem i roztrzaskać wszystko w drzazgi, przychodzą

prosić”<sup>93</sup>. W celu gwarancji prawa człowieka, jakim jest prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niezbędna jest sytuacja odwrotna. To „władza” ma przychodzić do obywateli, by prosić ich o opinię: w jaki sposób możemy wam jeszcze pomóc?

---

<sup>89</sup> T. Wyka, *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek - uwagi de lege ferenda*. Gdańskie Studia Prawnicze 2007 nr 17 s. 331-344.

<sup>90</sup> Conclusions XVI-2, s.136.

<sup>91</sup> Conclusions XIV-1, s.42.

<sup>92</sup> Conclusions XIV-1, s.48.

---

<sup>93</sup> K. Wagenbach, Franz Kafka, Warszawa 2006. Zdaniem tym rozpoczęli swoje opracowanie także A. Kijowski i J. Jankowiak. Patrz: A. Kijowski, J. Jankowiak, *Prawo pracownika do uchylenia się od niebezpieczeństwa*. PiP 2006 nr 10 s. 60-73.