

DOI: 10.31648/kpp.8119

Patrycja Frydrych

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0000-0001-9352-7917

patrycja.frydrych@student.uwm.edu.pl

Prawo powstrzymania się od wykonywania pracy niebezpiecznej

Wprowadzenie

Jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest świadczenie pracy na rzecz pracodawcy. Ponadto ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320) przewiduje szereg innych obowiązków dotyczących obu stron stosunku pracy. W związku z tym, co dzieje się w sytuacji, gdy pracodawca poprzez swoje działanie bądź zaniechanie uniemożliwi właściwe świadczenie pracy? Czy osoba zatrudniona ma prawo powstrzymać się od jej wykonywania ze względu na szczególne okoliczności, czy też w każdym warunkach musi świadczyć pracę bez względu na zagrożenie dla własnego zdrowia i życia? W niniejszym artykule autorka spróbuje udzielić odpowiedzi na te oraz inne pytania z zakresu badanego obszaru.

Miejsce i funkcje regulacji

Kwestia powstrzymania się pracownika od wykonywania pracy została uregulowana w art. 210 Kodeksu pracy. Ustawodawca daje możliwość powstrzymania się od wykonywania pracy w przypadku wystąpienia szczególnych okoliczności. Sytuacje te nie zostały jednak wymienione wprost, a pracodawca jedynie wskazuje przesłanki pozwalające na skorzystanie z tego uprawnienia w określonych warunkach. Można z niego skorzystać, gdy pracodawca nie zapewni warunków odpowiadających przepisom BHP, a przy tym panujące warunki stwarzają niebezpieczeństwo dla życia bądź zdrowia osoby świadczącej pracę lub też czynności podejmowane przez pracownika w warunkach niebezpiecznych

zagrożają innym osobom. Istotne jest również to, aby wraz z zaistnienia warunków niebezpiecznych została o nich powiadomiona osoba przełożona. Tylko wtedy możemy powiedzieć, że odstąpienie od wykonywania pracy odbyło się w zgodzie z przepisami prawa, a tym samym nie stanowi o bezprawności działania pracownika. Informacja musi zostać przekazana niezwłocznie, a więc bez nieuzasadnionej zwłoki. Może zdarzyć się również tak, że samo zaniechanie świadczenia pracy nie wystarczy w celu ochrony dobra swojego oraz innych pracowników. Ze względu na to ustawodawca daje możliwość oddalenia się z miejsca zagrożenia. Nie może to nastąpić również bez wiadomości osoby nadrzędnej względem pracownika¹. Przy tym należy mieć na uwadze, że pracownik nadal pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Nie może oddalić się chociażby do miejsca zamieszkania. Ma jednak prawo oddalić się do innego miejsca, gdzie zagrożenie nie występuje, a np. istnieje duże prawdopodobieństwo, że tam nadal będzie świadczył pracę.

Podsumowując, samo zaistnienie opisywanej sytuacji faktycznej nie stanowi wystarczającej podstawy do powstrzymania się od wykonywania pracy. Dopiero po spełnieniu drugiej z przesłanek, tj. dostarczeniu właściwej osobie informacji o warunkach niebezpiecznych, pozwala na skuteczną możliwość skorzystania z prawa przysługującego pracownikowi w tej sytuacji². W tej kwestii wypowiedział się już w latach 90. ubiegłego wieku Sąd Najwyższy. Teza, którą sformułował, pozostaje nadal aktualna. W jednym ze swoich orzeczeń wskazał, że nie jest to wyłącznie prawo pracownika, a w niektórych uzasadnionych przypadkach stanowi to jego obowiązek. Pracownik, który powstrzyma się od pracy, z założeniem, że zostaną spełnione ku temu powody, działa na korzyść pracodawcy. Przez zaniechanie podejmowania działań związanych ze świadczeniem pracy wykazuje on się dbałością o dobro zakładu pracy³. Wskazać przy tym należy, że powstrzymanie się od wykonywania pracy w warunkach niebezpiecznych może niekiedy stanowić naruszenie pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Bardzo ważne jest również to, że przez warunki pracy należy rozumieć wyłącznie sytuacje faktyczne, w której pracownik znajduje się. Nie ma to powiązania z warunkami ustalonymi w treści zawieranej umowy dotyczącej świadczenia pracy. Termin ten odnosi się m.in. do sytuacji związanych z zapewnieniem warunków technicznych, otoczenia, gdzie wykonywana jest praca, czy odpowiednich parametrów, np. nasilenia emitowanego hałasu⁴. Zaistnienie realnej sytuacji, w której istnieje stan uniemożliwiający świadczenie pracy, będzie trwało do czasu, aż problem nie zostanie rozwiązany, tj. przeszkoda stwarzająca zagrożenie nie zostanie usunięta. Warto również skupić się na tym, co powoduje sytuację, w której znajduje się pracownik. Niewątpliwie to pracodawca jest odpowiedzialny za stworzone warunki pracy, jeśli nie są one zgodne z wymogami, a tym samym zmuszają do zaniechania świadczenia pracy. Przy tym należałoby uznać, że dochodzi do naruszenia podstawowych obowiązków po stronie pracodawcy⁵.

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320).

² Wyrok SN - Izba Pracy z 9 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 619/99, Legalis nr 48700.

³ Wyrok SN - Izba Pracy z 1 stycznia 1998 r., sygn. akt PKN 405/97, Legalis nr 32092.

⁴ A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz do art. 210*, wyd. szóste, 2018, Legalis, pkt 2.

⁵ K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz do art. 210*, 2021, Legalis, pkt B2.

Ocena sytuacji

Ustawodawca nie wskazuje, w jaki sposób oceniać daną sytuację – czy stanowi ona bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia, czy też pracownik bez obaw może wykonywać swoje obowiązki? Niewątpliwie jednak występujące zagrożenie musi stwarzać bezpośrednie niebezpieczeństwo, nie zaś takie, które pracownik ocenia potencjalnie jako ewentualnie niosące zagrożenie⁶. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego „bezpośredniość związku między naruszeniem przepisów bhp, a zagrożeniem dla zdrowia i życia pracowników występuje wówczas, gdy zagrożenie to jest wynikiem samego naruszenia przepisów bhp, bez konieczności wystąpienia dodatkowej przyczyny”⁷.

W tym miejscu należy wskazać, że źródłem powstania warunków niebezpiecznych nie musi być wyłącznie opisane powyższej powstałe zagrożenie zewnętrzne. Powstanie warunków niebezpiecznych może wynikać również z przyczyn wewnętrznych po stronie pracownika, o którym mowa w art. 210 § 4 Kodeksu pracy. Sytuacja ta ma miejsce, gdy świadczenie pracy uniemożliwia niewłaściwa sprawność psychofizyczna pracownika. Zgodnie z opinią większości przedstawicieli doktryny sytuacja ta oceniana jest z perspektywy jego subiektywnej opinii. Jeśli jednak prawdziwość występowania sytuacji dotyczącej warunków niebezpiecznych przedstawionych przez pracownika będzie budzić wątpliwości, nie spotka się on automatycznie z odpowiedzialnością. Będziemy mieli z nią do czynienia w sytuacji, gdy będzie można przypisać winę pracownikowi. Jednak nikt poza samym pracownikiem nie jest w stanie obiektywnie ocenić jego stanu psychofizycznego. Pracodawca nie może go kwestionować, nawet za pośrednictwem lekarza⁸. Zgodnie ze stanowiskiem doktryny przyjęto, że za zagrożenie należy uznać nawet takie sytuacje, gdzie pracownik odstąpił od wykonywania pracy, ponieważ był on w uzasadnionym błędzie⁹. Ważne w tym przypadku jest to, aby pracownik był w stanie wskazać realnie, zauważone przez niego przypuszczenie występowania w sytuacji zagrażającej życiu bądź zdrowiu¹⁰. Opisane przypadki dotyczą jednak zawodów wskazanych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Przyjęto również pogląd, że instytucja powstrzymania się od wykonywania pracy w opisywanych przypadkach ma na celu oddziaływać na pracodawcę tak, aby w konsekwencji zapewnił bezpieczne i higieniczne warunki pracy, jeśli nie stosuje się do wytycznych i wymagań w tym zakresie¹¹. Możliwość korzystania z tego uprawnienia jest przewidziana wyłącznie wobec osób wykonujących pracę wymienioną w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej

⁶T. Wyka, *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej*, cz. II, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 5, s. 23.

⁷Wyrok SN z 6 lutego 2014 r., sygn. akt. I UK 318/13, OSNP 2015, nr 5, poz. 67.

⁸K. Walczak (red.), op. cit., pkt 1.

⁹J. Jankowiak, *Prawo odmowy wykonywania pracy niebezpiecznej a konstrukcja zagrożenia w art. 210 kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1998, nr 12, teza 2.

¹⁰Wyrok SRJ. w Poznaniu z 8 lipca 2014 r., sygn. akt. V P 2731/12, OSP 2018, nr 5, poz. 50.

¹¹K. Walczak (red.), op. cit., pkt 3.

sprawności psychofizycznej¹². Ponadto należy wskazać, że mowa tu o sytuacjach po stronie pracownika, który osobiście jest w stanie najlepiej ocenić swój stan zdrowia oraz czas powstrzymania się od wykonywania pracy ze względu na zdolności psychofizyczne. Oczywiście będzie on ponosił odpowiedzialność, gdy niezdolność ta będzie wynikała z jego własnej winy, np. poprzez wprawienie się w stan upojenia alkoholowego. Kwestia ta ma swoje odzwierciedlenie również na gruncie wynagrodzenia pracownika. W przypadku gdy pracodawca nie jest w stanie ocenić, czy powstrzymanie się od wykonywania pracy było zasadne, czy też nie, ustawodawca obejmuje go pewną ochroną. W celu bezpodstawnego wykorzystywania uprawnień ustawodawca przewidział, że pracownik nie uzyskuje wynagrodzenia za czas, gdy nie świadczy pracy. Ma to odniesienie wyłącznie do przesłanki psychofizycznej niezdolności, nie zaś do innych przypadków przedstawionych przez autorkę¹³.

Z drugiej zaś strony nie możemy mówić o tym zjawisku, gdy pracownik świadomie doprowadzi się do sytuacji, w której jego zdolność psychofizyczna, z uwagi na konsekwencje w postaci narażenia życia lub zdrowia, uniemożliwi mu świadczenie pracy. Mowa tu np. o sytuacjach, gdy pracownik świadomie wprowadzi się w stan nietrzeźwości bądź też zażyje substancje psychoaktywne. Wówczas nie będzie oczywiście rozważana kwestia, czy zaniechał świadczenia pracy zgodnie z prawem, a odpowiedzialność z tytułu wprowadzenia się w stan uniemożliwiający świadczenie pracy¹⁴. Kwestie dopuszczalności zaniechania pracy będzie oceniał pracodawca. Jeżeli w jego ocenie zachowanie to nie będzie uzasadnione z uwagi na przyczyny wymienione w art. 210 Kodeksu pracy, może on nałożyć na pracownika karę porządkową, a nawet rozwiązać stosunek pracy. Oczywiście należy mieć na względzie, że jeśli działanie po stronie zatrudniającego nie będzie właściwe, jest możliwość odwołania się do sądu pracy, który zbada całość przebiegu sytuacji.

Zawody polegające na ratowaniu życia i zdrowia

Należy również pamiętać, że zgodnie z art. 210 § 5 Kodeksu pracy opisywane uprawnienie nie ma zastosowania względem osób, które wykonują pracę zawodową dotyczącą ratowania życia i zdrowia. Z uwagi na to należy wskazać, że wyjątek ten dotyczy m.in. lekarzy, ratowników medycznych czy też strażaków. Także w przypadku pielęgniarek brak jest przepisów, które pozwalałyby zaprzestać świadczenia pracy, gdy warunki pracy nie są zgodne z przepisami BHP. Przepisy prawa dają jej jednak możliwość odmowy wykonania zlecenia lekarskiego, jednak również wymagana jest tu zgoda osoby nad nią przełożonej¹⁵. Sytuacja ta mogłaby doprowadzić do sporu między pracami pacjenta a personelem medycznym w stanach wyższej konieczności. Niewątpliwie

¹² § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 lutego 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz.U. z 1996 r., Nr 62, poz. 287).

¹³ W. Muszalski, K. Walczak, *Kodeks pracy. Komentarz do art. 210*, 2020, Legalis, pkt 6.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ D. Karkowska, W.C. Włodarczyk, *Prawo medyczne dla pielęgniarek*, 2013, Lex, pkt 2.3.

z takimi sytuacjami mieliśmy do czynienia w czasie pandemii COVID-19. Z uwagi na to jeżeli osoba wykonująca zawód polegający na ratowaniu życia i zdrowia w danym momencie nie jest do tego zobowiązana, a nawet ma się od niego powstrzymać, przyjmuje się, że posiada opisywane prawo do odstąpienia od świadczenia pracy na zasadach ogólnych¹⁶. Tym samym pracownicy ochrony zdrowia nie mogli skorzystać z prawa do powstrzymania się od pracy w warunkach niebezpiecznych. W celu ochrony ich zdrowia korzystano z różnego typu zabezpieczeń, np. kombinezonów. W ocenie autorki tego typu zabezpieczenia o ile niewystarczająco chroniły przed zarażeniem wirusem, o tyle utrudniały pracę. Osoby wykonujące zawód ratownika medycznego musiały spędzać wiele godzin w stroju ochronnym, co niekiedy umożliwiało załatwienie potrzeb fizjologicznych, a także przedłużało czas spędzony np. na odpowiednim zaklejeniu stroju.

Przytoczoną tezę potwierdza wyrok Sądu Najwyższego, który stwierdził, że „praca szpitalnego personelu medycznego odbywa się z natury rzeczy w warunkach bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia czy nawet życia ludzkiego. Obowiązkiem pracowniczym tych osób jest ratowanie zdrowia lub życia pacjentów, więc personel lekarsko-pielęgniarski nie korzysta z przysługującego ogółowi zatrudnionych uprawnienia do powstrzymania się od wykonywania pracy niebezpiecznej¹⁷.”

Ochrona zdrowia jako prawo bezwzględne

Warte podkreślenia jest również to, że prawo do życia i zdrowia jest prawem bezwzględnym. Ochrona tych dóbr w dużej mierze zależy od pracodawcy. W tym przypadku nie może on powoływać się np. na niemożność finansową czy też innego rodzaju, która w jego ocenie miałyby usprawiedliwić niezapewnienie właściwych warunków BHP, co w konsekwencji prowadziło do odstąpienia pracownika od dokonywanych czynności pracowniczych¹⁸.

W tej sytuacji warto rozważyć konsekwencje mające postać pieniężną, wynikające z nieskorzystania przez pracownika z przysługującego mu prawa, w przypadkach gdy będzie to wskazane, a nawet konieczne. Ustawodawca kwestię tę reguluje wprost w art. 210 § 3 Kodeksu pracy. Zgodnie z przywołanym przepisem prawa pracownikowi należy się wynagrodzenie w pełnej wysokości za cały okres, gdy nie mógł on świadczyć pracy z przyczyn wskazanych w § 1 powołanego przepisu. Wynagrodzenie jest dobrem podlegającym szczególnej ochronie. Na potwierdzenie tej tezy warto wskazać art. 84 Kodeksu pracy, który sanowi, że nie można skutecznie zrzec się prawa do wynagrodzenia¹⁹.

¹⁶T. Sroka, *Ograniczenia praw i wolności konstytucyjnych oraz praw pacjenta w związku z wystąpieniem zagrożenia epidemicznego*, „Palestra” 2020, nr 6, teza 1.

¹⁷Wyrok SN z 15 maja 2001 r., sygn. akt I UKN 395/00, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 160.

¹⁸T. Wyka, *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4, s. 21.

¹⁹J. Unterschütz, *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, 2010, Lex, pkt 4.4.

Podsumowanie

Prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy w warunkach niebezpiecznych nie jest wyłącznie uprawnieniem, ale również obowiązkiem. To pracodawca odpowiada za zapewnienie warunków pracy zgodnych z przepisami BHP. Jeżeli jednak wskutek niedopełnienia przez niego obowiązku wystąpi sytuacja zagrażająca życiu lub zdrowiu pracownika lub innej osoby, istnieje możliwość powstrzymania się od wykonywania pracy. Ustawodawca, wprowadzając omawianą regulację, chroni zarówno pracodawcę, jak i pracownika. Z jednej strony pracownik nie może skorzystać z tego prawa, jeśli zagrożenie w rzeczywistości nie istnieje oraz jeśli nie zawiadomi o tym fakcie osobę nad nim przełożoną. Z drugiej zaś strony prawo do ochrony życia i zdrowia stanowi jedno z najważniejszych dóbr przysługujących każdej jednostce. Z uwagi na to pozbawienie pracowników personelu medycznego możliwości skorzystania z omawianego uprawnienia nie jest właściwym rozwiązaniem prawnym. Ustawodawca powinien wskazać pewną wyjątkową sytuację, gdy uprawnienie to zostanie zapewnione. Każdy człowiek ma prawo do ochrony własnego zdrowia, dlatego pracownicy personelu medycznego powinni również posiadać instrumenty służące ochronie ich zdrowia w warunkach niebezpiecznych.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Jankowiak J., *Prawo odmowy wykonywania pracy niebezpiecznej a konstrukcja zagrożenia w art. 210 kodeksu pracy*, „Państwo i Prawo” 1998, nr 12.
- Karkowska D., Włodarczyk W.C., *Prawo medyczne dla pielęgniarek*, 2013, Lex.
- Muszalski W., Walczak K., *Kodeks Pracy. Komentarz do art. 210*, 2020, Legalis.
- Sroka T., *Ograniczenia praw i wolności konstytucyjnych oraz praw pacjenta w związku z wystąpieniem zagrożenia epidemicznego*, „Palestra” 2020, nr 6.
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz do art. 210*, wyd. szóste, 2018, Legalis.
- Unterschütz J., *Karnoprawna ochrona praw osób wykonujących pracę zarobkową*, 2010, Lex.
- Walczak K. (red), *Kodeks pracy. Komentarz do art. 210*, 2021, Legalis.
- Wyka T., *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4.
- Wyka T., *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej*, cz. II, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 5.

Akty prawne

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320).
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 lutego 1996 r. w sprawie rodzajów prac wymagających szczególnej sprawności psychofizycznej (Dz.U. z 1996 r., Nr 62, poz. 287).

Orzecznictwo

Wyrok SN – Izba Pracy z 1 stycznia 1998 r., sygn. akt. PKN 405/97, Legalis nr 32092.
Wyrok SN – Izba Pracy z 9 maja 2000 r., sygn. akt I PKN 619/99, Legalis nr 48700.
Wyrok SN z 15 maja 2001 r., sygn. akt I UKN 395/00, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 160.
Wyrok SN z 6 lutego 2014 r., sygn. akt. I UK 318/13, OSNP 2015, nr 5, poz. 67.
Wyrok SRej. w Poznaniu z 8 lipca 2014 r., sygn. akt. V P 2731/12, OSP 2018, nr 5, poz. 50.

Right to refrain from dangerous work

Summary

No matter where we are, our life and health are subject to special legal protection. However, they do not constitute absolute rights. The aim of this article was to analyse situations in which an employee has the right to refrain from performing work or even to move away from the place of work. The institution in question does not always cover all persons performing work. Health services, whose aim is to provide services for the protection of life and health, cannot make use of this right, except in certain situations, when they are also exempt from this obligation. The regulations in question are intended to protect the working conditions of employees and also to motivate employers to ensure that these conditions are in accordance with the law, including health and safety regulations.

Keywords: work, conditions, hazardous, danger, worker