

Magdalena Wasylkowska-Michór
Uniwersytet Zielonogórski
ORCID: 0000-0002-5810-9186
kancelaria.mwmichor@gmail.com

Status prawny przepisów (norm) bhp w prawie kolizyjnym zgodnie ze statutem umownym

Celem artykułu jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, jaki charakter prawny mają przepisy (normy) bhp w prawie kolizyjnym¹. Już w tym miejscu należy przy tym dokonać rozróżnienia między zasadami a przepisami (normami) bhp². Zasady bhp to niewyrażone w przepisach reguły postępowania, przyjęte i ukształtowane w procesie pracy, mające chronić życie i zdrowie pracowników³. Odesłanie do nieskonkretyzowanych zasad bhp wynika z faktu, że żaden ustawodawca czy prawodawca nie jest w stanie regulacjami prawnymi wyeliminować wszystkich czynników, potencjalnie zwiększających niebezpieczeństwo w pracy. Takie stanowisko wynika przy tym wprost również i z orzecznictwa. Zakład pracy odpowiada za wypadek przy pracy także wówczas, gdy wprawdzie nie naruszył konkretnego przepisu o ochronie życia i zdrowia pracownika, ale naruszył zasady bezpieczeństwa wynikające z powszechnego doświadczenia. Źródłem zasad bhp jest doświadczenie życiowe, które nie musi mieć przymiotu powszechnego stosowania i wymagać wiedzy fachowej⁴. Przez przepisy bez-

¹ Zakres artykułu ograniczony jest tylko do ogólnie obowiązujących przepisów kolizyjnych, dotyczących odpowiedzialności z tytułu wypadków przy pracy, a to rozporządzenia Rzym I o prawie właściwym dla zobowiązań umownych – Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), OJ L 177 z 4.07.2008, s. 6–16. Natomiast poza przedmiotem rozważań pozostają wszelkie międzynarodowe umowy bilateralne zawarte przez Polskę w odniesieniu do odpowiedzialności z tytułu wypadków przy pracy.

² Rozróżnienia tego dokonuje sam ustawodawca wyraźnie odróżniając przepisy (normy) bhp od zasad bhp m.in. w następujących przepisach Kodeksu pracy: art. 100 § 2 pkt 3, art. 184 § 1, art. 185, art. 207 § 2 i 3, art. 211 art. 212 pkt 1 oraz art. 237 (4).

³ K. Walczak, (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 28, Warszawa 2019, komentarz do art. 207 Kodeksu pracy, cz. II. 17.

⁴ Orzeczenie Sądu Najwyższego z 12 lipca 1958 r., sygn. akt II CR 1214/57, podobnie wyrok SN z 13 września 2016 r., sygn. akt III PK 146/15.

pieczeństwa i higieny pracy należy z kolei rozumieć ratyfikowane przez Polskę umowy międzynarodowe, Kodeks pracy oraz przepisy szczególne⁵.

W związku z faktem, że z problematyką dotyczącą ww. przepisów (norm) mamy najczęściej do czynienia w sytuacji w której dojdzie do wypadku przy pracy, w pierwszej kolejności zauważyć należy, że mogą one podlegać zarówno statutowi kontraktowemu jak i deliktowemu, stanowiąc przy tym i w jednym i w drugim wypadku domenę prawa prywatnego. W niniejszym opracowaniu omówiony zostanie status prawny przepisów (norm) bhp przy założeniu, że odpowiedzialność z tytułu wypadku przy pracy ma charakter kontraktowy⁶. W tych systemach prawnych odpowiedzialność z tytułu naruszenia przepisów (norm) bhp będzie odpowiedzialnością z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, wiążącą się z naruszeniem zobowiązania niezależnie od źródła, z jakiego ono powstało oraz obciążającą dłużnika⁷.

Już na wstępie rozważań należy podnieść, że w niniejszym opracowaniu chodzi o ustalenie charakteru prawnego przepisów (norm) bhp w stosunkach prawnych o charakterze transgranicznym, z tzw. elementem obcym, niezamkniętych w granicach jednego systemu prawnego, w przeciwnym razie nie mielibyśmy w ogóle do czynienia z sytuacją kolizyjną, do której odnosi się pojęcie przepisów wymuszających swoje zastosowanie. Chodzi tu zatem o sytuacje, kiedy w innych państwach znajdują się siedziba pracodawcy i miejsce zamieszkania lub stałego pobytu pracownika bądź też kiedy ulegnie on wypadkowi przy pracy podczas wykonywania pracy w czasie delegowania do innego państwa⁸. W obliczu coraz bardziej transgranicznych stosunków pracy

⁵ E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, 2021, LEX, art. 207, pkt 7.

⁶ Państwem, w którym odpowiedzialność z tytułu wypadków przy pracy przypisywana jest statutowi kontraktowemu, jest np. Belgia. Natomiast w Polsce odpowiedzialność ta oceniana jest jako mająca zarówno charakter kontraktowy (por. wyrok z 20 czerwca 2011 r., sygn. akt I PK 277/10, wyrok z 14 grudnia 2010 r., sygn. akt I PK 95/10), jak i deliktowy (por. wyrok SN z 27 stycznia 2011 r., sygn. akt II PK 175/10, ONSP 2012, Nr 7–8, poz. 88, wyrok SN z 19 grudnia 1979 r., sygn. akt IV CR 447/79, OSNC 1980, Nr 7–8, poz. 143; J. Gołaczyński, *Prawo prywatne międzynarodowe*, wyd. 5, Warszawa 2017, s. 389). Ponadto odpowiedzialność pracodawcy za utratę lub uszkodzenie w związku z wypadkiem przy pracy przedmiotów osobistego użytku oraz przedmiotów niezbędnych do wykonywania pracy ma charakter deliktowy – W. Santera, *Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II) a prawo pracy*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2009, nr 3, s. 10. Jednakże należy mieć na uwadze, że nie zmienia to faktu, iż wiele zobowiązań może wykazywać cechy zarówno zobowiązania umownego, jak i pozaumownego. Kiedy np. niemiecki sprzedawca dostarczy angielskiemu nabywcy zepsute towary i spowoduje tym szkodę, może zarówno naruszyć zobowiązanie pozaumowne, jak i spowodować czyn niedozwolony – A. Scott, *The Scope of „Non-Contractual Obligation”*, [w:] J. Ahern, W. Binchy (red.), *The Rome II Regulation on the Law Applicable to Non-Contractual Obligations: A New International Litigation Regime*, Leiden 2009, s. 59.

⁷ M. Chrostowska, *Niewykonanie a nienależyte wykonanie zobowiązania – wybrane uwagi*, „Studia Prawnoustrojowe” 2019, nr 46, s. 1.

⁸ M. Wołoszyn-Juszczak, *Perspektywy delegowania Pracowników Polski do krajów Unii Europejskiej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2014, s. 360.

oraz coraz częstszych przypadków zdecentralizowania stosunku pracy i tworzenia międzynarodowych zespołów pracowników, pracy o niestałym charakterze, wykonywanej w ramach doraźnie powołanych grup projektowych, bardzo ważną kwestią jest ustalenie z jednej strony prawa właściwego dla wypadku przy pracy, a z drugiej strony charakteru prawnego przepisów (norm) bhp, które zostają wtedy naruszone.

Prawo właściwe dla wypadków przy pracy zgodnie ze statutem umownym

► Prawo właściwe w przypadku wyboru prawa

Stosownie do brzmienia art. 28 ust. 1 ustawy Prawo prywatne międzynarodowe z dnia 4 lutego 2011 r. (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 1792)⁹, prawo właściwe dla zobowiązania umownego określa rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I).

W tym miejscu należy zaznaczyć, że rozporządzenie nie daje również żadnych wytycznych co do tego, jakie rodzaju „indywidualne umowy o pracę” mogą być objęte jego zakresem. Pewne jest natomiast to, że jest to autonomiczne pojęcie prawa prywatnego międzynarodowego i bez znaczenia pozostaje fakt, że prawo materialne wskazane jako właściwe nie kwalifikuje danego stosunku jako stosunku pracy¹⁰.

Rozporządzenie Rzym I w pierwszej kolejności, w celu określenia prawa właściwego dla zobowiązań umownych, przewiduje wybór prawa przez strony, tak jest również w przypadku wyboru prawa dla umowy o pracę, a tym samym i wypadków przy pracy, jeśli uznamy, że dopuszczenie przez pracodawcę do ich wystąpienia stanowi naruszenie umowy o pracę. Rozporządzenie Rzym I dopuszcza dla umowy o pracę wybór prawa na zasadach ogólnych, zgodnie z art. 3 rozporządzenia, jednakże z wyraźnym zastrzeżeniem, że zastosowanie

⁹ Przed wejściem w życie obecnie obowiązującej ustawy Prawo prywatne międzynarodowe, która w tym zakresie odsyła do rozporządzenia Rzym I o prawie właściwym dla zobowiązań umownych, kwestia prawa właściwego dla stosunku pracy uregulowana była w art. 32 i 33 ustawy Prawo prywatne międzynarodowe z dnia 12 listopada 1965 r. (Dz.U. Nr 46, poz. 290). Przepisy te były stosowane do umów o pracę zawartych do 22 stycznia 2008 r., następnie od 22 stycznia 2008 r. do 17 grudnia 2008 r. zawarte w tym okresie umowy o pracę podlegały art. 6 Konwencji rzymskiej o prawie właściwym dla zobowiązań umownych z dnia 19 czerwca 1980 r. (OJ C 169, 8.7.2005, s. 10–22), zaś do umów, które zostały zawarte później, stosuje się art. 8 rozporządzenia Rzym I (W. Santera, *O „indywidualnej umowie o pracę” unormowanej w prawie prywatnym międzynarodowym*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 72).

¹⁰ J. Poczobut, *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 502.

prawa wybranego jest warunkowane tym, czy przewiduje ono dla pracownika rozwiązania nie mniej korzystne od tych, które wynikają z przepisów bezwzględnie obowiązujących („których nie można wyłączyć na podstawie umowy”), prawa które byłoby właściwe, gdyby do takiego wyboru nie doszło (art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I). Już w tym miejscu podkreślić zatem należy, że przepis art. 8 rozporządzenia Rzym I wyraźnie wyodrębnia kategorię przepisów, których nie można wyłączyć na podstawie umowy, różną od przepisów wymuszających swoje zastosowanie. Różnice między tymi rodzajami norm zostaną przedstawione w dalszej części opracowania.

W przypadku dokonywania wyboru prawa dla stosunku pracy należy zatem zawsze najpierw zapoznać się regulacją tych systemów prawnych, które byłyby właściwe zgodnie z art. 8 ust. 2–4 rozporządzenia Rzym I, a następnie dokonać porównania skutków zastosowania dla pracownika prawa wybranego z prawem, które byłoby właściwe zgodnie ze wskazaniem łączników obiektywnych. Nie należy przy tym dokonywać tutaj porównania całych systemów prawnych, ale tylko tych przepisów, które regulują daną instytucję prawa pracy, np. wypowiedzenie umowy o pracę, urlopy macierzyńskie i ojcowskie, czas pracy etc. Nie należy również tworzyć hybrydy prawnej, polegającej na łączeniu rozwiązań pochodzących z kilku systemów prawnych, tak aby osiągnąć jak najlepszą pozycję prawną pracownika¹¹.

► Prawo właściwe w braku wyboru prawa

W sytuacji, w której strony stosunku pracy nie dokonały wyboru prawa właściwego dla stosunku pracy, w przypadku wystąpienia naruszenia umowy o pracę w postaci wypadku przy pracy, zastosowanie znajduje mechanizm trójstopniowego wskazania prawa właściwego przewidziany w art. 8 ust. 2–4. W pierwszej kolejności zastosowanie powinno znaleźć prawo państwa, w którym lub – gdy takiego brak – pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie. Użyte w przepisie art. 8 ust. 2 Rzym I określenie „państwo, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę” oznacza kraj, na terytorium którego (z którego) pracownik faktycznie wykonuje swoje obowiązki pracownicze¹².

W sytuacji, w której nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2 art. 8 rozporządzenia Rzym I, umowa podlega prawu państwa, w którym

¹¹ M. Pazdan, *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)*, Warszawa 2018, komentarz do art. 8, rozdz. III, pkt 1–2. Por. także: M. Pazdan, (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe*, seria: *System prawa prywatnego*, t. 20B, Warszawa 2015, s. 471–473.

¹² P. Stone, *EU Private International Law*, Cheltenham 2014, s. 352–353.

znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika, (art. 8 ust. 3 rozporządzenia Rzym I). Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że systemów prawnych wskazanych w art. 8 ust. 2 do 3 nie można stosować jednocześnie, wybierając ten z nich, którego rozwiązania są dla pracownika najkorzystniejsze. Prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika można zastosować dopiero wtedy, kiedy nie można ustalić: w pierwszej kolejności prawa państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę, a w drugiej kolejności prawa państwa, z którego zazwyczaj świadczy pracę. Dopiero jeżeli nie można ustalić tych miejsc, należy sięgnąć po regułę kolizyjną z art. 8 ust. 3.

W celu jak najpełniejszej realizacji praw pracownika ustawodawca unijny w art. 8 ust. 4 przewidział tzw. regułę korekcyjną, zgodnie z którą jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa. Taka regulacja oznacza, że za każdym razem należy dokonać porównania, z którym państwem stosunek pracy jest ściślej związany, nie należy jednak badać rozwiązań merytorycznych przewidzianych w danych systemach prawnych¹³. Następnie przy interpretacji artykułu należy również zwrócić uwagę na to, że posługuje się on określeniem „ściślejszy związek”, a nie „znacznie ściślejszy związek”. Takie sformułowanie oznacza z jednej strony, że nie ma potrzeby, aby związek miał jakiś nadzwyczajny charakter, jednakże z drugiej strony nie może on prowadzić do utraty pewności wskazania prawa właściwego¹⁴.

Przepisy wymuszające swoje zastosowanie

Przepisy wymuszające swoje zastosowanie określane są jako przepisy o szczególnym znaczeniu dla ochrony porządku publicznego państwa, które ze względu na swój cel lub charakter znajdują zastosowanie niezależnie od tego, jakiemu prawu podlega oceniany stosunek prawny. Przepisy te są stosowane obok prawa właściwego, a zatem w omawianym przypadku obok prawa wybranego lub wskazanego za pomocą obiektywnych łączników kolizyjnych dla umowy o pracę, charakteryzują się tym, że same wyznaczają zakres swojego zastosowania¹⁵. Stanowią one szczególny rodzaj norm bezwzględnie obowiązujących na obszarze danego państwa i znajdują zastosowanie do wszystkich

¹³ M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 485.

¹⁴ M. Bogdan, *Concise Introduction to EU Private International Law*, Groningen 2012, s. 132.

¹⁵ M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 436

stosunków prawnych realizowanych na tym obszarze, niezależnie od prawa wybranego przez strony lub prawa wskazanego ogólną normą kolizyjną, (na wypadek braku wyboru prawa)¹⁶. Każde państwo decyduje o tym, które z obowiązujących na jego terytorium przepisów należy uznać za przepisy wymuszające swoje zastosowanie. Jak zostało to już wcześniej wskazane, są to normy stosowane z pominięciem zwykłej procedury kolizyjnoprawnej. Przepisy te z reguły należą do przepisów prawa publicznego, ale zdarzają się również przepisy wymuszające swoje zastosowanie z pogranicza prawa publicznego i prywatnego jak również mogą to być przepisy prawa prywatnego¹⁷.

Przepisy te forsują zastosowanie norm prawnych, które mogą należeć albo systemu prawnego państwa, w którym znajduje się sąd orzekający w sprawie (*legis fori*), albo te, które przynależą do systemu prawnego państwa, którego prawo zostało wskazane jako właściwe, (*legis causae*), bądź też do systemu zupełnie innego państwa, tzn. państwa trzeciego.

Co więcej, obecnie coraz częściej zwraca się uwagę, aby przepisy wymuszające swoje zastosowanie chroniły raczej porządek i wartości ponadnarodowe, oparte na wspólnych dla wszystkich ludzi zasadach i wartościach niż własny porządek prawa publicznego. Z kolei w tym ponadnarodowym porządku prawnym szczególnie miejsce zajmuje „europejski porządek publiczny”, wywodzący się z zasad i wartości prawa pierwotnego, podstawowych swobód oraz praw człowieka. Zadaniem tych przepisów ma być przy tym tylko korygowanie rezultatów zastosowania prawa właściwego, w sytuacji gdyby jego zastosowanie nie dało się pogodzić z tak rozumianym porządkiem publicznym¹⁸.

Definiując pojęcie przepisów wymuszających swoje zastosowanie, należy również odnieść się do pojęcia przepisów bezwzględnie obowiązujących, które są przepisami, których nie można wyłączyć w drodze umowy. Ta kategoria przepisów jest znacznie szersza niż kategoria przepisów wymuszających swoje zastosowanie i w praktyce nie może mieć miejsce taka sytuacja, że przepis bezwzględnie obowiązujący nie jest jednocześnie przepisem wymuszającym swoje zastosowanie, a tym samym może zostać wyłączony przez strony¹⁹.

Stosownie do brzmienia definicji wspomnianej w podrozdziale 2.1 można wskazać na następujące kryteria wyodrębnienia przepisów wymuszających swoje zastosowanie: ochrona interesów politycznych lub ekonomicznych (ale o doniosłym charakterze, kluczowych dla danego porządku prawnego) ochro-

¹⁶ P. Waż, *Charakterystyka transgranicznego stosunku pracy na tle dyrektywy Nr 96//71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2.

¹⁷ M. Bogdan, op. cit., s. 134–135.

¹⁸ M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 442–462.

¹⁹ Idem, *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE)...*, komentarz do art. 9, pkt 4.

na dobra publicznego²⁰, ochrona porządku publicznego państwa²¹, charakter sankcji (tzn. czy będzie ona miała prywatny, czy publiczny charakter oraz uniezależnienie stosowania przepisu wymuszającego swoje zastosowanie od woli stron). Należy mieć jednak na uwadze, że o ile stosowny przepis prawa im na to zezwala, strony pozostają swobodne co do wyboru prawa, które chcą zastosować do regulacji ich stosunków, z tym tylko że wybór ten obejmuje jednocześnie przepisy wymuszające swoje zastosowanie²².

Przepisy wymuszające swoje zastosowanie w rozporządzeniu Rzym I

Art. 9 ust. 1 rozporządzenia zawiera autonomiczną definicję pojęcia przepisów wymuszających swoje zastosowanie. Zgodnie z tym artykułem przepisy wymuszające swoje zastosowanie to przepisy, których przestrzeganie uważane jest przez państwo za tak istotny element ochrony jego interesów publicznych, takich jak organizacja polityczna, społeczna lub gospodarcza, że znajdują one zastosowanie do stanów faktycznych objętych ich zakresem bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy zgodnie z rozporządzeniem. Definicja ta zawiera wewnątrz sprzeczność – z jednej bowiem strony zmierza ona do ujednolicenia pojęcia przepisów wymuszających swoje zastosowanie, z drugiej zaś strony zakłada odwołanie się do wskazania takich przepisów przez państwo członkowskie. Wydaje się zatem, iż regulację art. 9 ust. 1 należy odczytywać w ten sposób, że o wymuszającym charakterze danego przepisu decyduje co prawda państwo, które go stosuje, jednakże przepis ten musi jednocześnie spełniać warunki wyznaczone przez art. 9 rozporządzenia, co w rezultacie doprowadzić ma do stworzenia autonomicznej definicji przepisów wymuszających swoje zastosowanie na gruncie rozporządzenia Rzym I²³. Art. 9 ust. 2 rozpo-

²⁰ Chodzi tutaj o rozróżnienie pomiędzy przepisami chroniącymi właśnie dobra publiczne, wspólne, tzw. *Eingriffsnormen* (np. przepisy antymonopolowe, przeciwdziałające lichwie, antyspekulacyjne, chroniące środowisko, wolną konkurencję, swobodę działalności gospodarczej etc.) a tymi, które chronią interesy prywatne jednostek, chociaż pośrednio także interesy zbiorowe poszczególnych grup społecznych czy też zawodowych, tzw. *Sonderprivatrecht* (zwłaszcza przepisy, które chronią słabsze podmioty stosunków cywilnoprawnych, np. pracowników, konsumentów, najemców, ale także prawa autorskie, prawa do mieszkania eksmitowanych lokatorów etc.) – M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 449.

²¹ W tym miejscu zauważyć jednak należy, że nie chodzi tutaj o wszystkie przepisy chroniące interesy państwowe, ale o takie, które są najistotniejsze, nadrzędne wobec pozostałych, w doktrynie anglosaskiej określane jako tzw. *godne ochrony (application – worthy)*. Co więcej, chronione przez te przepisy dobro nie powinno być dobrem partykularnym danego państwa, ale raczej dobrem uniwersalnym, przynależące do tzw. *ponadnarodowego orde public* – M. Pazdan, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 450–451.

²² M. Pazdan, *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE)...*, komentarz do art. 8, rozdz. V.

²³ Idem, *Prawo prywatne międzynarodowe...*, s. 464.

rzządzenia Rzym I stanowi, że nie narusza ono stosowania przepisów wymuszających swoje zastosowanie państwa sądu orzekającego, a zatem artykuł ten odnosi się do przepisów wymuszających swoje zastosowanie państwa forum. Z kolei z art. 9 ust. 3 rozporządzenia Rzym I wynika, że dopuszcza ono zastosowanie przepisów wymuszających swoje zastosowanie państwa trzeciego tylko o tyle, o ile jest to państwo, w którym ma nastąpić lub nastąpiło wykonanie zobowiązań wynikających z umowy, w zakresie w jakim przepisy te powodują, że wykonanie umowy jest niezgodne z prawem.

Ze względu na tematykę przedmiotowego opracowania, należy w tym miejscu zwrócić uwagę na dość kontrowersyjne zagadnienie, jakim jest stosunek art. 9 rozporządzenia Rzym I do omówionego już w rozdziale pierwszym art. 8 dotyczącego umów o pracę. Przepis art. 8 wprowadza bowiem indywidualny mechanizm ochrony pracownika, konkurujący z mechanizmem art. 9. W związku z tym powstaje wątpliwość, czy w sytuacji, kiedy dany przepis chroniący interesy pracownika nie może dojść do głosu na podstawie art. 8, może on zostać uwzględniony na podstawie art. 9? Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy w pierwszej kolejności odpowiedzieć, jakie przepisy należą do „przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy”. Według powszechnie przyjętego stanowiska są to niewątpliwie z jednej strony przepisy bezwzględnie wiążące prawa, które byłoby właściwe dla stosunku pracy w braku wyboru prawa, jak i przepisy semiimperatywne tego systemu prawa (tzn. przepisy, od których odstępstwo możliwe jest jedynie na korzyść pracowników). Są to przy tym zarówno przepisy o charakterze publicznoprawnym, dotyczące stosunków pracy, jak również regulacje prywatnoprawne. Pewne jest natomiast to, że przepisów tych nie można utożsamiać z przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie w rozumieniu art. 9 rozporządzenia Rzym I. Dzieje się tak z kilku powodów. W pierwszej kolejności podnieść należy, że inne są przesłanki zastosowania obydwu rodzajów norm. Regulacja artykułu 9 rozporządzenia Rzym I jest bardziej ogólna, przepis ten realizuje bowiem bardziej uniwersalny interes państwa. Z kolei art. 8 dotyczy indywidualnych interesów pracownika, które mogą zostać naruszone w sytuacji niekorzystnego dla niego wyboru prawa²⁴. Inny jest również cel zastosowania z jednej strony przepisów wymuszających swoje zastosowanie, a z drugiej strony przepisów bezwzględnie obowiązujących. Rozwiązanie przewidziane w art. 8 ust. 1 rozporządzenia Rzym I ma bowiem na celu ograniczenie zakresu zastosowania prawa wybranego na rzecz przepisów bezwzględnie wiążących oraz semiimperatywnych prawa w normalnym biegu rzeczy właściwego (w braku wyboru), natomiast art. 9 wprowadza mechanizm za pomocą którego *lex laboris* zostanie skorygowana poprzez przepisy wymuszające swoje zastosowanie, czyli przepisy stosowane bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy o pracę na

²⁴ W. Santera, *O „indywidualnej umowie o pracę”...*, s. 82–83.

podstawie miarodajnych reguł kolizyjnych²⁵. W każdym indywidualnym przypadku należy zatem zbadać, czy dana regulacja chroni indywidualne prawa pracownika, czy też realizuje szersze (ogólne) interesy polityczne, społeczne lub gospodarcze państwa. Takie samo badanie należy zatem przeprowadzić również w przypadku przepisów bhp.

Charakter prawny przepisów (norm) bhp

► Znaczenie zasad przepisów (norm) bhp w polskim porządku prawnym

W rozdziale 2.3 podkreślone zostało, że o wymuszającym charakterze danego przepisu decyduje z jednej strony wola państwa, a z drugiej strony musi on również spełnić warunki z art. 9 rozporządzenia Rzym I, tzn. że przepisy te muszą mieć jednolity charakter. Oznacza to, że muszą one chronić nie tylko wartości partykularne, istotne dla jednego państwa, ale także i wartości ponadnarodowe. Pojawia się zatem pytanie, czy taki charakter mają przepisy (normy) bhp. Aby na nie odpowiedzieć, należy dokonać analizy charakteru prawnego tych przepisów (norm)²⁶, zarówno w porządku prawnym państwowym, w rozważanym przypadku w prawie polskim, jak i porządku prawnym o charakterze ponadnarodowym.

W prawie polskim ich pierwszoplanowym źródłem jest art. 66 Konstytucji²⁷, zgodnie z którym każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa i obowiązki pracodawcy określa ustawa. Stosownie do tej dyspozycji art. 15 Kodeksu pracy²⁸ stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne wa-

²⁵ W. Kurowski, *Stosunki pracy wynikające z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, Warszawa 2016, rozdz. 4, § 1.4.

²⁶ W tym miejscu podnieść należy, że ochrona pracy może być rozumiana w doktrynie prawa pracy zarówno w ujęciu szerokim jak i w ujęciu wąskim. Za ujęciem wąskim opowiadał się W. Szubert, który uważał, że właściwym przedmiotem ochrony pracy jest ochrona pracownika przed szkodliwym oddziaływaniem środowiska pracy na jego życie i zdrowie, której mają służyć nie tylko środki prawne, ale także ekonomiczne i techniczne zapewniające bezpieczne i higieniczne warunki pracy – W. Szubert, *Ochrona pracy*, [w:] Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 98. Z tak rozumianą ochroną pracy wiąże się traktowanie przepisów o czasie pracy i urlopach jako tych, które przeciwdziałają ujemnemu wpływowi pracy na zdrowie pracowników – idem, *Uwagi o pojęciu ochrony pracy*, [w:] W. Osuchowski, M. Sośniak, B. Walaszek (red.), *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa dla uczczenia pracy naukowej Kazimierza Przybyłowskiego*, Kraków–Warszawa 1964, s. 380 i nast. Z kolei J. Jończyk uważa, że obecne ujęcie ochrony prawa pracy nie obejmuje przepisów dotyczących czasu pracy i urlopów wypoczynkowych – J. Jończyk, *Ochrona prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3, s. 2. W niniejszym opracowaniu pojęcie przepisów bhp zostanie przedstawione w ujęciu wąskim.

²⁷ Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483.

²⁸ Dz.U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141, t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917.

runki pracy. Z przepisu tego wynika zatem, że ten obowiązek pracodawcy, służący ochronie tak kluczowych wartości, jak życie i zdrowie pracownika, podniesiony został do rangi zasady prawa pracy²⁹. W tym miejscu, w celu ustalenia, czy przepisy (normy) bezpieczeństwa i higieny pracy można zaliczyć do przepisów wymuszających swoje zastosowanie, należy wyodrębnić te ich cechy, które są kluczowe dla tej kwestii³⁰. Analizując stanowisko doktryny oraz bogate orzecznictwo, można wskazać następujące właściwości przepisów (norm) bhp, decydujące o tym, czy mogą się one zaliczać do przepisów wymuszających swoje zastosowanie:

1. bezwarunkowość – odpowiedzialność obciąża pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika (wyrok SN z 13 kwietnia 2017 r., sygn. akt I PK 146/16)³¹;

2. uprzedniość odpowiedzialności pracodawcy – zanim pracodawca będzie mógł egzekwować od pracowników stosowne powinności przewidziane w art. 211 Kodeksu pracy, określającym podstawowe obowiązki pracowników w sferze bhp, w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić im bezpieczne środowisko pracy oraz bezpieczeństwo zindywidualizowane³²;

3. niepodzielność, tzn. działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan bhp w miejscu pracy (wyrok SN z 14 grudnia 2010 r., sygn. akt I PK 95/10; wyrok SN z 12 maja 2000 r., sygn. akt II UKN 547/99, OSNAPiUS 2001, Nr 23, poz. 695);

4. realność, tzn. muszą być wykonane w naturze, bez możliwości wykonania zastępczego w postaci wypłaty równowartości nieotrzymanego świadczenia (wyrok SN z 14 grudnia 2010 r., sygn. akt I PK 95/10);

5. charakter bezwzględnie obowiązujący – nie mogą zostać zmienione wola stron stosunku pracy³³;

6. zobowiązaniowy (kontraktowy) charakter wobec pracownika (wyrok SN z 14 grudnia 2010 r., sygn. akt I PK 95/10);

7. publicznoprawny charakter wobec państwa, którego wykonanie jest zabezpieczone nadzorem państwowym, np. Państwowej Inspekcji Pracy (wyrok WSA w Bydgoszczy z 21 lipca 2010 r., sygn. akt II SA/Bd 527/10);

8. sankcja karna za naruszenie obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bhp przez pracodawcę³⁴;

²⁹ K. Walczak, op. cit., komentarz do art. 207 Kodeksu pracy, cz. B.2.

³⁰ Przeprowadzona w tym miejscu analiza będzie dotyczyła tylko pozycji, jaką przepisy bhp zajmują w polskim systemie prawnym, a zatem sytuacji, w której przez sąd orzekający rozważna jest kwestia, czy mogą one stanowić przepisy wymuszające swoje zastosowanie.

³¹ A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 4, Warszawa 2018, komentarz do art. 207 Kodeksu pracy, cz. I.1

³² Ibidem.

³³ K. Walczak, op. cit., komentarz do art. 207 Kodeksu pracy, cz. II.16.

³⁴ Por. art. 207, 220.

9. wykonywanie kontroli społecznej nad realizacją obowiązku przestrzegania przez pracodawcę przepisów (norm) bhp – stosownie do brzmienia art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych³⁵.

► Znaczenie przepisów (norm) bhp w międzynarodowym prawie pracy

Przez międzynarodowe prawo pracy³⁶ należy rozumieć zespół norm prawnych zawieranych na poziomie ogólnoświatowym, a także regionalnym (np. na szczeblu UE). Międzynarodowe prawo pracy to zatem porządek prawny stanowiony przez organizacje międzynarodowe o zasięgu globalnym – Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) oraz regionalne – Radę Europy i Unię Europejską³⁷. Międzynarodowe prawo pracy jest zatem odrębne od prawa międzynarodowego publicznego i prywatnego, ponieważ przedmiotem prawa międzynarodowego publicznego jest regulacja stosunków prawnych między państwami, organizacjami międzynarodowymi oraz innymi podmiotami prawa międzynarodowego. Z kolei międzynarodowe prawo prywatne reguluje stosunki prawne zachodzące między krajowymi i zagranicznymi osobami fizycznymi i prawnymi³⁸.

► Przepisy (normy) BHP w prawie unijnym

Unijne prawo pracy może być ujmowane sensu largo i sensu stricto. W znaczeniu sensu largo jest to tzw. europejskie prawo pracy, a zatem ogół norm prawnych odnoszących się nie tylko do członków Unii Europejskiej, lecz także do stosunków pracy tworzonych również w ramach innych organizacji

³⁵ Ustawa o związkach zawodowych (Dz.U. z 1991 r., Nr 55, poz. 234, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 263).

³⁶ Międzynarodowe prawo pracy obejmuje międzynarodowe publiczne prawo pracy oraz międzynarodowe prywatne prawo pracy. W skład międzynarodowego publicznego prawa pracy wchodzi międzynarodowe zbiorowe prawo pracy, międzynarodowe indywidualne prawo pracy oraz unijne prawo pracy. Przez indywidualne prawo pracy rozumiemy normy prawne regulujące indywidualne stosunki pracy, a szerzej indywidualne relacje zachodzące między pracownikiem i pracodawcą w szerokim tego słowa znaczeniu, które dotyczą np. ochrony pracowników w zakresie wymogów bhp (np. Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z dnia 3 czerwca 1981 r.). Z kolei międzynarodowe prywatne prawo pracy ustanawia normy kolizyjne, pozwalające na wskazanie właściwych norm dla spraw (stanów faktycznych) powiązanych z prawem różnych państw, a więc wskazujące, który system (krajowy lub obcy) jest właściwy dla rozstrzygnięcia danego stosunku prawnego. Aktem prawnym, w którym znajdują się takie normy kolizyjne, jest niewątpliwie omawiane w niniejszym opracowaniu rozporządzenie Rzym I – J. Żołyński, *Pojęcie międzynarodowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, t. 9, seria: *System prawa pracy*, Warszawa 2019, s. 30 i 39, 48–49.

³⁷ A. M. Świątkowski, *Stosowanie konwencji MOP i traktatów Rady Europy przez sądy pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 6, s. 290.

³⁸ J. Żołyński, op. cit., s. 31.

europjskich, a zwłaszcza Rady Europy. Z kolei w znaczeniu stricto w zakres unijnego prawa pracy wchodzi regulacje prawne (rozporządzenia, dyrektywy) i wytyczne organów instytucji unijnych, dotyczące takich sfer i zagadnień, jak m.in. bezpieczeństwo i higiena pracy³⁹.

Kluczowym aktem prawnym regulującym pozycję przepisów (norm) bhp w prawie unijnym jest dyrektywa Rady z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz. Urz. UE. L 183, s. 1)⁴⁰. Jej głównym celem jest wprowadzenie w życie środków wzmacniających ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w pracy (art. 1 ust. 1). Dyrektywa ma zastosowanie we wszystkich sektorach działalności, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym – przemysłowym, rolniczym, handlowym, administracyjnym, usług, szkolnictwa, oświaty i kultury, działalności rozrywkowej itp. (art. 2 ust. 1). Zawiera ona definicje pracownika (art. 3 pkt a) i pracodawcy (art. 3 pkt b), jednakże nigdzie nie definiuje pojęcia samych przepisów (norm) bezpieczeństwa i higieny pracy, pozostawiając tę kwestię interpretacji krajowych porządków prawnych. Pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy i z tego obowiązku nie zwalania go nawet nominowanie kompetentnych osób do jego realizacji (art. 5 ust. 1 i 2). W zakresie swoich obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków. Pracodawca powinien reagować na potrzeby i odpowiednio dostosowywać środki, biorąc pod uwagę zmieniające się okoliczności i środki zapobiegawcze, umożliwiające poprawę istniejącej sytuacji. Pracodawca powinien wprowadzać w życie przedsięwzięcia określone w akapicie 1 ustęp pierwszy, na podstawie następujących zasad ogólnych dotyczących zapobiegania: a) zapobieganie zagrożeniom; b) ocena zagrożeń, które nie mogą być wykluczone; c) zwalczanie źródeł zagrożeń; d) adaptacja procesów stosownie do potrzeb indywidualnych, w szczególności z uwzględnieniem specyfiki systemu funkcjonowania miejsca pracy, wyboru narzędzi pracy i doboru metod pracy oraz metod produkcji, co ma na celu w szczególności uniknięcie monotonii podczas wykonywania operacji roboczych przy określonej szybkości wykonywania tych czynności, jak również zredukowanie ich niekorzystnego wpływu na stan zdrowia; e) dostosowanie do postępu technicznego; f) zastąpienie działań niebezpiecznych operacjami, które nie są niebezpieczne lub też są mniej niebezpieczne; g) odpowiedni rozwój spójnej polityki prewencyjnej, która uwzględniałaby zagadnienia

³⁹ J. Żołyński, op. cit., s. 45.

⁴⁰ Dyrektywa 89/391/EWG.

techniczne, sposoby organizacji pracy, warunki pracy, odniesienia socjalne oraz wpływ współczynników odnoszących się do środowiska pracy; h) priorytet zbiorowych środków zapobiegawczych nad indywidualnymi środkami zapobiegawczymi; i) dostarczanie pracownikom odpowiednich instrukcji (art. 6 ust. 1 i 2). Ponadto pracodawca powinien: a) być w stanie dokonać oceny stopnia zagrożeń dla zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy, również odnośnie do grup pracowników narażonych na szczególne niebezpieczeństwa; b) decydować w sprawie zastosowania odpowiednich środków ochronnych i, jeżeli jest to konieczne, odpowiednich urządzeń ochronnych; c) prowadzić listę wypadków przy pracy, których wynikiem jest niezdolność do pracy pracownika dłuższa niż trzy dni robocze; d) sporządzać na potrzeby odnośnych odpowiedzialnych władz, zgodnie z prawodawstwem krajowym i/lub przyjętymi procedurami, sprawozdania z wypadków przy pracy pracowników (art. 9 ust. 1). Następnie dyrektywa zawiera regulacje odnośnie obowiązku pracodawcy uwzględniania zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w planowanych przedsięwzięciach przedsiębiorstwa i/lub firmy (art. 6 ust. 3), wyznaczania pracowników odpowiedzialnych w przedsiębiorstwie, firmie lub zakładzie pracy za realizację obowiązku przestrzegania przepisów (norm) bezpieczeństwa i higieny pracy, (art. 7), informowania pracowników o zagrożeniach dla bezpieczeństwa i zdrowia występujących w przedsiębiorstwie, firmie lub zakładzie pracy (art. 10), konsultacji z pracownikami w zakresie zagrożeń dla bezpieczeństwa i zdrowia (art. 11), odnośnego szkolenia pracowników (art. 12) oraz profilaktycznej ochrony ich zdrowia (art. 14 15). Natomiast rozdział III dyrektywy poświęcony jest zobowiązaniom pracowników w zakresie troszczenia się o własne bezpieczeństwo i zdrowie lub też o bezpieczeństwo i zdrowie innych osób, zgodnie z zasadami przekazanymi przez pracodawcę (art. 13).

► Przepisy (normy) BHP w prawie międzynarodowym publicznym

Następnym aktem prawnym, który zasługuje na omówienie w kontekście przedmiotowego opracowania jest Konwencja nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z dnia 3 czerwca 1981 r., która weszła w życie 11 sierpnia 1983 r.⁴¹

⁴¹ <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k155.html>. Oprócz ww. konwencji do aktów prawnych wydanych przez Międzynarodową Organizację Pracy, a dotyczących kwestii bhp, zalicza się: uzupełniające konwencję nr 155, zalecenie nr 164 dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy (<http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z164.html>), konwencję MOP nr 161 (<http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k161.html>) i uzupełniające ją zalecenie MOP nr 171 (<http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z171.html>), dotyczące pracowniczych służb zdrowia oraz konwencję MOP nr 187 (<http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k187.html>) i uzupełniające ją zalecenie MOP nr 197 (<http://www.mop.pl/doc/html/zalecenia/z197.html>), dotyczące struktur promujących bezpieczeństwo i higienę pracy.

Konwencja ta ma powszechne zastosowanie. Stosownie do brzmienia art. ust. 1 stosuje się ją do wszystkich gałęzi działalności gospodarczej. Z kolei zgodnie z art. 2 ust. 1 ma ona zastosowanie do wszystkich pracowników zatrudnionych w objętych nią gałęziach działalności gospodarczej. Można więc powiedzieć, że kryterium przesadzającym o stosowaniu tej konwencji jest status pracownicy⁴² osób świadczących pracę w określonych dziedzinach. Z drugiej jednak strony nie definiuje się bliżej podstaw tego zatrudnienia, wydaje się jednak, że należy rozumieć je szeroko jako zatrudnienie podporządkowane, w którym o miejscu wykonywania pracy decyduje pracodawca. Niewątpliwie zatem o statusie pracownika przesądzać będzie miejsce pracy, które zostało zdefiniowane w art. 3 lit. c omawianej konwencji⁴³.

Nie definiuje ona wprost pojęcia „przepisów (norm) bezpieczeństwa i higieny pracy”, jednakże w art. 3 pkt d stanowi, że określenie „przepisy” obejmuje wszelkie postanowienia, którym właściwa władza lub władze nadały moc prawną, natomiast zgodnie z jej art. 8 każdy członek winien podjąć niezbędne kroki do wprowadzenia w życie postanowień art. 4 niniejszej Konwencji, w drodze ustawodawstwa lub w jakikolwiek inny sposób zgodny z krajowymi warunkami i praktyką oraz po konsultacji z zainteresowanymi reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników⁴⁴. Do przepisów takich będą się zatem zaliczały nie tylko przepisy powszechnie obowiązujące, uchwa-

⁴² W tym miejscu podkreślić należy, że co prawda konwencja nr 155 nie wypowiada się bliżej o osobach zatrudnionych na własny rachunek, jednakże zalecenie MOP nr 164 w ust. 1 pkt 2 zaleca, aby tym osobom zagwarantować analogiczną ochronę w sferze bhp do tej, jaką przewiduje konwencja i zalecenie w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy.

⁴³ T. Wyka, *Powszechna ochrona pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), op. cit., s. 552. Zgodnie z art. 3 pkt c konwencji, określenie „miejsce pracy” obejmuje wszystkie miejsca, w których pracownicy będą się znajdować lub się do nich udawać z racji wykonywanej pracy, a które podlegają bezpośredniej lub pośredniej kontroli pracodawcy. Z powyższego zatem wynika, że miejscem pracy jest każde miejsce publiczne lub prywatne, niepozostające w bezpośrednim zarządzie pracodawcy, wykorzystywane przez pracownika do świadczenia pracy. Decydujące znaczenia dla udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy określona geograficznie, dająca się zlokalizować przestrzeń może być uznana za miejsce pracy jest podjęcie decyzji o potrzebie wykonania w danym miejscu przez pracowników określonych przez pracodawcę czynności zawodowych. Miejsce pracy powinno pozostawać pod bezpośrednią lub pośrednią kontrolą pracodawcy. Może mieć ono charakter stały, przejściowy lub zmienny, ale zawsze powinno zostać uzewnętrznione. Jako miejsce pracy nie powinna być traktowana przestrzeń, jaką pracownik pokonuje, aby się do niego dostać – A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, vol. 3, Warszawa 2008, s. 60.

⁴⁴ Podobnie z ust. 2 lit. d zalecenia nr 164 wynika, że: d) określenie „przepisy” obejmuje wszelkie postanowienia, którym właściwa władza lub władze nadały moc prawną, z kolei ust. 4 lit. a stanowi, że dla wprowadzenia w życie polityki, o której mowa w art. 4 Konwencji, właściwa władza lub władze uwzględniając wymienione w ust. 3 niniejszego Zalecenia techniczne dziedziny działania — powinny wydać lub zatwierdzić rozporządzenia, zbiory zaleceń praktycznych lub inne odpowiednie przepisy dotyczące bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy, uwzględniając przy tym związki zachodzące między bezpieczeństwem i zdrowiem z jednej strony, a czasem pracy i rozkładem przerw w pracy z drugiej strony.

lane przez władzę ustawodawczą, ale także np. postanowienia układów zbiorowych pracy i innych aktów, którym nadano moc prawną⁴⁵.

Następnie na uwagę zasługuje fakt, że w art. 3 pkt e konwencja zawiera definicję pojęcia „zdrowie”, które to pojęcie w powiązaniu z pracą, nie oznacza tylko braku choroby czy kalectwa; obejmuje ono także fizyczne i psychiczne czynniki szkodliwe dla zdrowia, bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Jeśli chodzi o systematykę konwencji, to wyraźnie można w niej wyodrębnić część, która zawiera ogólne standardy bhp na poziomie krajowym (art. 1–15), jak również na poziomie przedsiębiorstwa (art. 16–21)⁴⁶. W pierwszej zatem kolejności konwencja zawiera regulacje odnośnie zobowiązania członków do określenia i wprowadzenia w życie spójnej polityki krajowej w zakresie bezpieczeństwa, ochrony zdrowia pracowników i środowiska pracy oraz dokonywać okresowych przeglądów takiej polityki, której celem tej będzie zapobieganie wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu wynikającym z wykonywanej pracy, związanym z pracą lub występującym w procesie pracy, przez zmniejszenie w takim stopniu, w jakim jest to racjonalnie praktyczne, przyczyn zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy (art. 4), dziedzin działalności, w których taka polityka powinna być przez członka wprowadzona (art. 5), kontroli stosowania przepisów dotyczących bezpieczeństwa, zdrowia i środowiska pracy powinna być zapewniona przez odpowiedni system inspekcji oraz systemu sankcji (art. 9), kroków, które należy podjąć w celu wprowadzenia w życie polityki zapobiegania wypadkom i uszczerbkom na zdrowiu (art. 11), ochrony pracownika, który powstrzymał się od wykonania pracy w określonej sytuacji, co do której miał słuszny powód przypuszczać, iż stanowi ona bezpośrednie i poważne niebezpieczeństwo dla jego życia lub zdrowia (art. 13), szkolenia pracowników (art. 14). Oprócz wymienionych powyżej regulacji dotyczących działań podejmowanych przez członka na stopniu krajowym, konwencja w części IV wymienia również działania, które powinny zostać podjęte na szczeblu przedsiębiorstwa, a to: zobowiązanie pracodawców do takiego działania, aby – w takim stopniu, w jakim jest to rozsądne i wykonalne – znajdujące się pod ich kontrolą miejsca pracy, maszyny, sprzęt i procesy pracy, a także czynniki i substancje chemiczne, fizyczne i biologiczne nie stanowiły zagrożenia dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników (art. 16), zobowiązanie pracodawców do podejmowania działań mających na celu przeciwdziałanie nagłym sytuacjom niebezpiecznym i wypadkom w miejscu pracy (art. 18), współdziałania pracowników z pracodawcą w zakresie przestrzegania przepisów (norm) bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwie (art. 19, 20).

⁴⁵ T. Wyka, op. cit., s. 555.

⁴⁶ Więcej w tym przedmiocie: A.M. Świątkowski, *Międzynarodowe prawo pracy...*, s. 62–76, T. Wyka, op. cit., s. 552–561.

Podsumowanie

Z przedstawionych w niniejszym opracowaniu regulacji prawnych wynika, że wskazanie prawa właściwego dla stosunku pracy podlega ograniczeniu przez dwie kategorie norm – z jednej strony są to bowiem przepisy, których nie można wyłączyć drogą umowną (przepisy bezwzględnie obowiązujące, semiimperatywne), natomiast z drugiej strony przepisy wymuszające swoje zastosowanie. W sytuacji, gdy dla wypadku przy pracy zastosujemy umowny reżim kolizyjnoprawny, z pierwszą kategorią norm spotykamy się w art. 8, który w ust. 1 stanowi, że wybór prawa właściwego nie może prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy. Podobnie w przypadku art. 3 rozporządzenia Rzym I, ustanawiającego zasadę swobody wyboru prawa dla zobowiązań umownych, w tym zobowiązań wynikających ze stosunku pracy, zgodnie z którym w przypadku gdy wszystkie inne elementy stanu faktycznego w chwili dokonywania wyboru prawa właściwego są zlokalizowane w państwie innym niż państwo, którego prawo zostało wybrane, dokonany przez strony wybór nie narusza stosowania tych przepisów prawa tego innego państwa, których nie można wyłączyć w drodze umowy (ust. 3). W przypadku gdy wszystkie inne elementy stanu faktycznego w chwili dokonywania wyboru prawa właściwego są zlokalizowane w jednym lub więcej państwach członkowskich, dokonany przez strony wybór prawa właściwego innego niż prawo państwa członkowskiego nie narusza stosowania przepisów prawa wspólnotowego, w odpowiednich przypadkach w kształcie, w jakim zostały one wdrożone w państwie członkowskim sądu, których nie można wyłączyć w drodze umowy (ust. 4).

Z kolei regulacja dotycząca drugiej kategorii norm, tj. przepisów wymuszających swoje zastosowanie, znajduje się w art. 9, zgodnie z którym są to przepisy, których przestrzeganie uważane jest przez państwo za tak istotny element ochrony jego interesów publicznych, takich jak organizacja polityczna, społeczna lub gospodarcza, że znajdują one zastosowanie do stanów faktycznych objętych ich zakresem bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy zgodnie z niniejszym rozporządzeniem (ust.1). Z powyższego wynika zatem bezsprzecznie, że w celu określenia charakteru prawnego przepisów (norm) bhp w umownym reżimie kolizyjnoprawnym należy w pierwszej kolejności ustalić, czy zaliczają się one do kategorii przepisów bezwzględnie obowiązujących, (których zastosowania nie można wyłączyć w drodze umowy), czy też do przepisów wymuszających swoje zastosowanie.

Wobec powyższego należy zatem w tym miejscu dokonać analizy charakteru prawnego przepisów (norm) bhp pod kątem spełniania przez nie warunków bycia przepisami wymuszającymi swoje zastosowanie. W pierwszej kolejności należy zauważyć, że stosownie do tego, co już zostało podniesione

w niniejszym opracowaniu, rolą przepisów wymuszających swoje zastosowanie jest ochrona interesów politycznych lub ekonomicznych o doniosłym charakterze, kluczowych dla danego porządku prawnego, jak również ochrona dobra publicznego.

Z powyższego wynika zatem, że generalnie, chociaż prawo pracy wywodzi się z prawa cywilnego to niewątpliwie przepisy (normy), jak również nadzór nad ich przestrzeganiem oraz system sankcji grożącej w sytuacji, gdyby nie były przestrzegane, jak również okoliczność, że norm tych nie da się wyłączyć mocą umowy pomiędzy stronami stosunku pracy, stanowią już ingerencję prawa publicznego⁴⁷ w stosunek prywatnoprawny, jakim jest umowa o pracę.

Następnie należy odpowiedzieć na pytanie, czy interes publiczny chroniony przez przepisy (normy) bhp jest tej wagi, że przepisy te można podnieść do rangi przepisów wymuszających swoje zastosowanie. Jak zostało wcześniej podniesione, źródłem mocy obowiązującej przepisów (norm) zasad BHP w prawie polskim jest art. 66 Konstytucji, zgodnie z którym każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Doprecyzowaniem tej zasady jest z kolei art. 15 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Już zatem ranga aktu prawnego, w którym znalazła się pierwotna regulacja dotycząca przepisów (norm) bhp w prawie polskim, tj. Konstytucja świadczy o wadze interesu państwowego, który jest tutaj chroniony, a którym jest w istocie życie i zdrowie pracownika, który to interes został podniesiony do rangi zasady prawa pracy. Co więcej, interes ten nie jest tylko interesem partykularnego państwa, ale dobrem chronionym uniwersalnie, w pierwszej kolejności przez akty prawa unijnego, tj. dyrektyw 89/391/EWG, 96/71/WE oraz 2018/957/UE, ale także i przez akty prawa międzynarodowego publicznego, tj. Konwencję nr 155 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy z dnia 3 czerwca 1981 r.

W końcu podnieść należy, że przestrzeganie przepisów (norm) bhp jest zagwarantowane zarówno sankcją administracyjnoprawną, jak i karnoprawną, zatem stosowanie tych przepisów (norm) nie może zostać wyłączone drogą umowy pomiędzy stronami.

Z powyższego wynika zatem, że ranga przepisów (norm), którą przydaje im krajowy porządek prawny jak najbardziej przemawia za uznaniem ich za przepisy wymuszające swoje zastosowanie. Z drugiej strony rozważyć należy, czy przepisy (normy) bhp – także i z punktu oceny poprzez przesłankę ich znaczenia w ponadnarodowym porządku prawnym – mogą zostać uznane za

⁴⁷ Jako podstawowe kryterium rozróżnienia prawa prywatnego i publicznego wskazuje się „korzyść”. Zgodnie z tym kryterium zadaniem norm prawa publicznego jest przynoszenie społeczeństwu korzyści jako całości. W przeciwieństwie do prawa prywatnego chroni ono zatem interesy publiczne, a nie poszczególnych jednostek – A. Łąpieś-Rosińska, *Przypadki łącznego stosowania prawa publicznego i prywatnego*, „Studia Prawnoustrojowe” 2017, nr 35.

przepisy wymuszające swoje zastosowanie. O takiej ich pozycji świadczy, w ocenie autorki niniejszego artykułu, już sam fakt, że nakaz przestrzegania tych przepisów (norm) umieszczony został zarówno w aktach prawnych unijnych – wszystkie państwa członkowskie mają bowiem obowiązek dostosowania swoich porządków prawnych do wymogów dyrektywy, jak również w konwencji międzynarodowej. Tym samym uznać należy, że przepisy (normy) bhp dołączyły do ponadnarodowego porządku prawnego, co tym bardziej przemawia za uznaniem ich za przepisy wymuszające swoje zastosowanie w rozumieniu prawa kolizyjnego.

Wykaz literatury

- Bogdan M., *Concise Introduction to EU Private International Law*, Europa Law Pub., Groningen 2012.
- Chrostowska M., *Nien wykonanie a nienależyte wykonanie zobowiązania – wybrane uwagi*, „Studia Prawnoustrojowe” 2019, nr 46.
- Gołaczyński J., *Prawo prywatne międzynarodowe*, wyd. 5, C.H. Beck, Warszawa 2017.
- Jaśkowski K., Maniewska E., *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, 2021, LEX.
- Jończyk J., *Ochrona prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 3.
- Kurowski W., *Stosunki pracy wynikające z umowy w prawie prywatnym międzynarodowym*, Warszawa 2016, Legalis.
- Łąpieś-Rosińska A., *Przypadki łącznego stosowania prawa publicznego i prywatnego*, „Studia Prawnoustrojowe” 2017, nr 35.
- Pazdan M., *Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)*, Warszawa 2018, Legalis.
- Pazdan M. (red.), *Prawo prywatne międzynarodowe*, seria: *System prawa prywatnego*, t. 20B, C.H. Beck, Warszawa 2015.
- Poczobut J., *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Santera W., *Rozporządzenie dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań pozaumownych (Rzym II) a prawo pracy*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2009, nr 3.
- Santera W., *O „indywidualnej umowie o pracę” unormowanej w prawie prywatnym międzynarodowym*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Scott A., *The Scope of „Non-Contractual Obligation”*, [w:] J. Ahern, W. Binchy (red.), *The Rome II Regulation on the Law Applicable to Non-Contractual Obligations: A New International Litigation Regime*, Martinus Nijhoff Publishers, Leiden 2009.
- Sobczyk A., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 4, Warszawa 2018, Legalis.
- Stone P., *EU Private International Law*, Elgar European Law, Cheltenham 2014.
- Szubert W., *Ochrona pracy*, [w:] Z. Salwa, W. Szubert, M. Świącicki, *Podstawowe problemy prawa pracy*, INP PAN, Warszawa 1957.
- Szubert W., *Uwagi o pojęciu ochrony pracy*, [w:] W. Osuchowski, M. Sośniak, B. Walaszek (red.), *Rozprawy prawnicze. Księga pamiątkowa dla uczczenia pracy naukowej Kazimierza Przybyłowskiego*, Kraków–Warszawa 1964.

- Świątkowski A.M., *Stosowanie konwencji MOP i traktatów Rady Europy przez sądy pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 6.
- Świątkowski A.M., *Międzynarodowe prawo pracy*, t. 1, *Międzynarodowe publiczne prawo pracy – standardy międzynarodowe*, vol. 3, Warszawa 2008.
- Walczak K., (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 28, Warszawa 2019, Legalis.
- Waż P., *Charakterystyka transgranicznego stosunku pracy na tle dyrektywy Nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2.
- Wołoszyn-Juszczak M., *Perspektywy delegowania Pracowników Polski do krajów Unii Europejskiej*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2014.
- Wyka T., *Powszechna ochrona pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, t. 9, seria: *System prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019
- Żołyński J., *Pojęcie międzynarodowego prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy globalne*, t. 9, seria: *System prawa pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.

Summary

Legal status of health and safety rules in the contractual conflict of laws regime

Key words: health and safety rules, overriding mandatory provisions, accident at work, regulation Rome I, provisions of the law which cannot be derogated from by agreement, employment agreement.

The main purpose of the article is to answer the question whether health and safety rules can be considered as overriding mandatory provisions within the area of conflicts of law. At the beginning of the article it is mentioned that its scope is limited to the situation in which accident at work happens. The accident at work is on the other hand assessed either as a violation of the employment contract or as a tort. Due to the limited scope of the article, the legal nature of health and safety rules has been considered only in the contractual context. Therefore, firstly article introduces the way of determining law applicable to the employment contract, both the rules of choice of law and the rules applied in the absence of such a choice. Already at this point article's author draws attention to the distinction between overriding mandatory provisions and provisions of the law of particular country which cannot be derogated from by agreement. Later on the article discusses the term of overriding mandatory provisions, both in doctrinal and in the Rome I Regulation's context. In the further part of the study, author presents the legal status of health and safety both from the Polish and international law perspective, including EU law. The article ends with a summary leading to the conclusion that health and safety rules can be considered as overriding mandatory provisions.

