

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym

mgr Łukasz Paroń, Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu

1. Wprowadzenie

Zagadnienie prawa osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych czy w formie samozatrudnienia do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest zagadnieniem złożonym. Przepisy konstytucyjne, ale i ustawowe wskazują, że takie prawo zostało sformułowane i wyrażone w normach prawnych. Nie oznacza to, że obecna konstrukcja jest zadowalająca – w szczególności wątpliwości pojawiają się w przedmiocie sposobu realizacji tego prawa, zapewnienia tych uprawnień osobom fizycznym świadczącym pracę. Mając na uwadze silnie rozwijające się te formy świadczenia pracy, na co trafnie wskazuje się w literaturze, konieczne jest kontynuowanie dyskursu w tym obszarze¹.

2. Pojęcie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Przedmiotem niniejszych rozważań będzie prawo osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz w ramach tzw. samozatrudnienia, do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Analiza tego uprawnienia zostanie dokonana z perspektywy rozwiązań konstytucyjnych, jak również regulacji ustawowych, a w szczególności przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy². Istotne jest określenie sposobu rozumienia tego pojęcia, czego w istocie dotyczy rozpatrywany problem. Przepisy prawa nie zawierają bowiem definicji legalnej tego doniosłego pojęcia; jego rozumienie jest następstwem przyjętej praktyki stosowania obowiązujących przepisów i zasad z tej dziedziny. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy według J. Jankowiaka obejmuje trzy zasadnicze elementy, tj. prawo do wiedzy w sferze BHP, prawo do partycypacji w sferze BHP oraz prawo do uchylenia się od niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia przy pracy³.

W. Szubert sformułował zapatrywanie o pojęciu ochrony pracy jako norm dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników przed szkodliwym oddziaływaniem narzędzi i warunków pracy; jednak co istotne wyraził również korelację obowiązków pracodawców i uprawnień pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁴. T. Wyka pojmuje problematykę przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jako „instytucję ochrony pracy, rozumianej jako zespół norm bezpośrednio chroniących życie i zdrowie pracowników”⁵. Podobnie K. Kolasiński ujmując bezpieczeństwo i higienę pracy jako regulacje służące bezpośrednio ochronie życia i zdrowia ludzkiego przez szkodliwym działaniem czynników pracy⁶. Interesującą uwagę formułuje A. Wróbel, wskazując w istocie na niepodzielność pojęć „bezpieczeństwo” i „higiena” i akcentując pojęcie bezpieczeństwa i higieny pracy jako instytucję ochrony pracy, chroniącej życie i zdrowie osoby wykonującej pracę na jakiegokolwiek podstawie⁷. Zaznaczyć należy celem podkreślenia, że w pojęciu tym należy ujmować również kwestie bezpieczeństwa psychospołecznego w miejscu pracy, które obecnie nabiera szczególnego znaczenia⁸. W przypadku nietypowych form zatrudnienia, do jakich należy zaliczyć zatrudnienie cywilnoprawne czy samozatrudnienie, aktualnym problemem będzie kwestia zagrożenia stresem czy wypaleniem zawodowym, wobec którego również powinny być podejmowane środki profilaktyczne. Jak słusznie zauważa B. Banaszak⁹, sposób pojmowania pojęcia bezpieczeństwa i higieny pracy powinien obejmować również kwestie związane z procesem kształtowania czasu pracy, co uzasadnia wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2000 roku¹⁰. Wobec braku definicji legalnej pojęcia bezpieczeństwa i higieny pracy należy doszukiwać się rozumienia go jako całości kształtu norm prawnych wpływających na ochronę życia i zdrowia osób

⁴ W. Szubert, *Ochrona pracy, Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, str. 12 i n.

⁵ T. Wyka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy (bhp)*, [w]: *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych*, red. L. Florek, Warszawa 1998, hasło 5, str. 1

⁶ K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2001, str. 304

⁷ A. Wróbel, *Bezpieczeństwo i higiena pracy – pojęcie i odpowiedzialność*, Przegląd prawa i administracji XCVI, Wrocław 2014, str. 100

⁸ E. Matuska, *Bezpieczeństwo psychologiczne w zarządzaniu zasobami ludzkimi – potrzeba prewencji wypalenia zawodowego*; [w]: red. nauk. M. Chrabkowski, C. Tarczuk, J. Tomaszewski, *Bezpieczeństwo w administracji i biznesie we współczesnym świecie*, Gdynia 2011, str. 311–327

⁹ B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, str. 342–343

¹⁰ Sygn. akt 12/00, OTK 2000, nr 7, poz. 255

¹ M. Gersdorf, *Prawo zatrudnienia*, LexisNexis, Warszawa 2013; A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Diffin 2011; T. Duraj, *Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia*, *Acta Universitatis Lodzianis, Folia Iuridica* 88, 2019, str. 5–16; Musiała A., *Kilka uwag w sprawie kontraktualizacji obowiązku świadczenia pracy (zatrudnienie niepracownicze)*, [w]: *Przyszłość prawa pracy. W 50-lecie pracy naukowej Prof. M. Seweryńskiego*, Hajn Z., Skupień D. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015, str. 393–404; Ł. Paroń, *Regulacja zatrudnienia pracowniczego czy prawo zatrudnienia?* [w]: *lus est ars boni et aequi. Księga Jubileuszowa Profesora Bolesława Macieja Cwiertniaka; Roczniki Administracji i Prawa, Rok XXI, Zeszyt Specjalny; Sosnowiec 2021*; str. 229–237

² Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm.

³ J. Jankowiak, *Prawo pracownika do zakładowego zasobu wiedzy w sferze bhp*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, Rok LXIX, zeszyt 4/2007*, str. 107–124

pracujących, zarówno w ujęciu prewencyjnym jak i następczym, które mają minimalizować czy ograniczać negatywny wpływ pracy na organizm człowieka. Zaznaczyć jednocześnie należy, że prawo osoby pracującej do tych warunków będzie ewoluowało wraz z rozwojem i postępem nauki i techniki¹¹.

3. Zakres podmiotowy

Ustawodawca w art. 304 kp postuluje zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą. Jakkolwiek ustawodawca w art. 304 kp różnicuje w sposobie sformułowania zakres obowiązków w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wobec pracodawców oraz wobec przedsiębiorców niebędących pracodawcami, to jednak beneficjentami tych postanowień ochronnych są dwie kategorie podmiotów, które wyznaczają dalszy przedmiot analiz. Pierwsza z nich, jak należy wskazać, pojemniejsza to grupa obejmująca osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Zaliczyć do niej należy niewątpliwie osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. umów zlecenia, umów o dzieło czy umów agencyjnych. Druga kategoria obejmuje osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, która definiowana jest jako podmioty samozatrudniające się¹². Zainteresowanie tą drugą kategorią wydaje się być szczególnie istotne, ze względu na wyjątkowo złożony charakter prawnoorganizacyjny tej formy aktywności¹³.

4. Ochrona pracy jako wartość konstytucyjna

Podstawę do objęcia ochroną prawną osób świadczących pracę na innej podstawie prawnej aniżeli stosunek pracy formułują przepisy rangi konstytucyjnej. Przesłankę do takich rozwiązań należy doszukiwać się przede wszystkim w art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹⁴, zgodnie z którym praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej. Ochrona ta nie dotyczy tylko i wyłącznie pracowników, ale również osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, zwłaszcza wówczas, gdy wskutek przesłanek organizacyjnych jest od niego uzależniona

ekonomicznie¹⁵. Również B. Banaszak¹⁶ czy J. Boć¹⁷ wskazują na ochronę pracy rozumianą w świetle tej normy konstytucyjnej, jako obejmującej nie tylko zatrudnienie pracownicze, ale i niepracownicze, jak np. umowy zlecenia czy dzieła. E. Musiałowicz zauważa wprost, że ochrona pracy wyrażona we wskazanym artykule obejmuje każdą formę jej świadczenia, również tę realizowaną poza stosunkiem pracy¹⁸. A. Dral i B. Bury słusznie wyrażają potrzebę szerszego zainteresowania się koncepcją ochrony pracy w stosunku do osób świadczących ją poza stosunkiem pracy, w tym również na podstawie umów cywilnoprawnych czy też samozatrudnienia¹⁹. Konieczne jest przy tym dostrzeżenie odmienności reżimów prawnych zatrudnienia prawnopracowniczego i cywilnoprawnego, jednak jak się wydaje ochrona ta powinna uwzględniać założenia społecznej gospodarki rynkowej w większym stopniu aniżeli jest to obecnie. Również A. Sobczyk silnie akcentuje nie tylko to, że art. 24 Konstytucji RP obejmuje wykonywanie pracy nie tylko w formie pracowniczej, ale również w każdej innej, ale dodatkowo sygnalizuje pilną potrzebę dyskusji nt. modelu ochrony praw człowieka osób wykonujących pracę w każdej innej formie niż zatrudnienie pracownicze²⁰. Wyrażony postulat jest przejawem dostrzegania niedoskonałości obowiązujących przepisów w zakresie kształtowania norm prawnych ochrony pracy w Polsce w sferze osób fizycznych wykonujących pracę zarobkową na innej podstawie niż stosunek pracy, w szczególności umów zlecenia, umów o dzieło czy tzw. samozatrudnienia. Jakkolwiek art. 24 Konstytucji RP zawiera normę o charakterze programowym i stanowi ogólną aksjologiczną podstawę dla prawa pracy, to nie jest podstawą do konkretnych rozstrzygnięć, interpretacji o indywidualnych uprawnieniach; wskazuje jednak na potrzebę formułowania ochrony pracy, wypracowywania ustawodawstwa o charakterze ochronnym, w tym również dotyczącego zatrudnienia niepracowniczego, takiego jak zatrudnienie cywilnoprawne czy samozatrudnienie. Można tu zauważyć, że nadal pozostaje, w tym kontekście, otwarta możliwość wykorzystania delegacji ustawowej zawartej w art. 303 §2 kp, upoważniającej Radę Ministrów do określenia w drodze rozporządzenia zakres stosowania przepisów prawa pracy do osób stale wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy lub umowa o pracę nakładczą, ze zmianami adekwatnymi dla odmiennych warunków wykonywania tej pracy.

¹¹ Artykuł 207 §2 kp nakazuje ochronę życia i zdrowia pracowników, poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, z odpowiednim wykorzystaniem osiągnięć nauki i techniki, co zakłada konieczność stałego podnoszenia standardu ochrony

¹² M. Skąpski, Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia [w]: Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner, pod red. A. Sobczyka, Warszawa 2010, str. 85–96

¹³ J. Wiśniewski, Istota samozatrudnienia, Studia z zakresu prawa, administracji i zarządzania UKW, tom 3, 2013, str. 35–59

¹⁴ Dz.U. z 1997 r., nr. 78, poz. 483

¹⁵ A. Krzywoń, Konstytucyjna ochrona pracy i prawa pracowniczych, Warszawa 2017, str. 152

¹⁶ B. Banaszak, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa 2009, str. 141

¹⁷ J. Boć [w]: red. J. Boć, Konstytucje Rzeczypospolitej Polskiej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 r., Wrocław 2008, str. 61

¹⁸ E. Musiałowicz, Zagadnienie pracy i wynagrodzenia za pracę w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r., Przegląd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny 4/2014, str. 79–80

¹⁹ A. Dral, B. Bury, Zasada ochrony pracy w świetle Konstytucji RP, Przegląd Prawa Konstytucyjnego 3/2014, str. 233–251

²⁰ A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. I, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2013, str. 46–55

5. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w ujęciu konstytucyjnym

Perspektywa analizy omawianego problemu wymaga w szczególności odniesienia się do art. 66 Konstytucji RP, który stanowi w ust. 1, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa. Sformułowanie każdy należy pojmować jako uprawnienie każdej osoby do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a nie tylko wobec pracownika; niewątpliwie prawo do bezpieczeństwa i higieny zostało więc zagwarantowane również osobom fizycznym świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa zlecenie czy umowa o dzieło, ale również umów agencyjnych, a także podmiotów samozatrudnionych²¹. Podkreślić jednocześnie należy, że sposób realizacji tego prawa został pozostawiony ustawodawcy zwyktemu, który powinien ukształtować prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy m. in. osobom wykonującym pracę. B. Banaszak słusznie zauważa, że jakkolwiek zakres podmiotowy prawa do BHP determinowany jest wyłącznie przez sam fakt świadczenia pracy, to jednak ustawodawca dysponuje znaczącą swobodą w zakresie regulacji tego przedmiotu²². Uwaga ta jest szczególnie istotna na etapie prowadzenia rozważań co do zakresu prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, które mogą zostać ukształtowane odmiennie w stosunku do poszczególnych osób świadczących pracę, zwłaszcza z perspektywy podstawy prawnej świadczenia pracy czy jej organizacji.

6. Zapewnienie BHP w zatrudnieniu cywilnoprawnym

Przejawem realizacji konstytucyjnych norm ochrony sprawowanej przez Rzeczpospolitą nad pracą oraz gwarancji każdej osobie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest art. 304 §1 kp, który nakazuje pracodawcy zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – wskazanych w art. 207 §2 kp – osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Obowiązek ten powinien być również dochowany przez pracodawcę w przypadku osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą.

Konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom świadczącym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy formułowała judykatura już stosunkowo

dawno co trafnie podnosi A. Jabłoński²³. Autor wskazuje na orzecznictwo z przełomu lat 60. i 70. ubiegłego wieku, które już wówczas silnie akcentowało obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy również wobec osób świadczących pracę poza stosunkiem pracy²⁴. T. Wyka²⁵ prezentuje stanowisko, zgodnie z którym stosowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym, ale i samozatrudnieniu, będzie obciążało zarówno pracodawców, jak również przedsiębiorców nie posiadających statusu pracodawcy. Autorka przytacza wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie, który dość dobitnie akcentuje obowiązek realizacji obowiązków z zakresu BHP również przez przedsiębiorców nie będących pracodawcami. „Przy czym wskazać należy, iż w odniesieniu do bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązek zapewnienia takich warunków pracy został określony bardzo szeroko. Obciąża on bowiem także pracodawcę zatrudniającego osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (art. 304 §1 Kodeksu pracy), a nawet przedsiębiorców niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, a także prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą. Zatem nawet gdyby skarżący nie spełniał kryteriów pracodawcy w rozumieniu Kodeksu pracy lub zatrudniał pracowników na podstawie umowy cywilnoprawnej, to i tak obciążają go obowiązki w zakresie zapewnienia bezpiecznej i higienicznej pracy, skoro organizuje pracę wykonywaną przez osoby fizyczne”²⁶. T. Wyka wskazuje następnie, że wobec osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych czy samozatrudnienia nastąpiło pełne przeniesienie standardu bezpieczeństwa i higieny pracy w ujęciu bezpieczeństwa osobowego (m.in. badania profilaktyczne, szkolenia bhp^{27,28}, środki rzeczowe), środowiskowego i organizacyjnego²⁹. Dość istotne jest również to, że w ocenie autorki umowa zawierana pomiędzy podmiotem zatrudniającym a osobą fizyczną świadczącą pracę może wyłącznie konkretyzować obowiązki z zakresu BHP, ale nie może ich wyłączać. M. Raczkowski wskazuje natomiast, że odesłanie z art. 304 kp (zarówno w §1 jak i §3) należy pojmować jako odesłanie do obowiązków podmiotu zatrudniającego (wynikających z działu X kp), lecz już nie uprawnień indywidualnych przysługujących osobie zatrudnionej³⁰. Autor

²³ A. Jabłoński, Kierunki orzecznictwa w dziedzinie spraw dotyczących ochrony pracy, Przegąd Prawa i Administracji, tom CXVIII, Wrocław 2019, str. 123–144

²⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 1968 r., sygn. I PR 183/68, LEX nr 13972; wyrok Sądu Najwyższego z 25 września 1974 r., sygn. II CR 493/74, LEX nr 7590; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1966 r., sygn. II CR 421/65, OSP 1967, nr 3, poz. 67

²⁵ T. Wyka [w]: red. nauk. K. W. Baran, System prawa pracy, t. VII, Zatrudnienie niepracownicze, str. 661 i n.

²⁶ Sygn. akt II SA/OI 239/08 – Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 04 czerwca 2008 r.

²⁷ Obowiązek przeprowadzenia szkoleń bhp jako uzależniony od miejsca, rodzaju i warunków wykonywania pracy wskazuje również WSA w Rzeszowie, wyrok z dnia 25 lipca 2019 r., sygn. akt II SA/Rz 583/19, LEX nr 2715043

²⁸ Szczególnie interesujący w kontekście obowiązku szkoleń w dziedzinie bhp jest wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 stycznia 2013 r., sygn. akt I ACA 1015/12, LEX nr 1280408

²⁹ T. Wyka [w]: red. nauk. K. W. Baran, System prawa pracy, t. VII, Zatrudnienie niepracownicze, str. 664

³⁰ M. Raczkowski, Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1/2019, str. 66–70

²¹ Tak też m.in. A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, t. I, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa 2013, str. 170–172; E. Musiałowicz, Zagadnienie pracy i wynagrodzenia za pracę w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r., Przegąd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny 4/2014, str. 83; A. Krzywoń, Konstytucyjna ochrona pracy i prawa pracowniczych, Warszawa 2017, str. 413–414

²² B. Banaszak, Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa 2009, str. 342–343

upatruje to odesłanie w kategorii obowiązków adresowanych w relacji pracodawca – załoga, następnie wyraża wątpliwość co do obciążenia obowiązkami pracodawcy w zakresie BHP względem osób cywilnoprawnie zatrudnionych w obszarze kosztów profilaktycznej ochrony zdrowia, szkoleń BHP, wyposażenie w środki ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Istotne jest jednak zastrzeżenie sformułowane przez autora, wyrażające obowiązek pracodawcy czy przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą, zapewnienia, że wykonawca pracy jest zaznajomiony z bezpiecznym wykonywaniem pracy, dysponuje odpowiednimi środkami, a dodatkowo pozwala na to stan zdrowia; istotne jest pozostawienie w gestii stron umów o zatrudnienie niepracownicze doboru odpowiednich środków. Kwintesencją tych rozważań jest konstatacja o zapewnieniu osobom prowadzącym działalność gospodarczą czy świadczącym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy za pomocą ich własnej odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej, pod warunkiem zweryfikowania ich adekwatności przez podmiot powierzający pracę. Autor jak się wydaje słusznie formułuje zarzut wobec polskiego pracodawcy o braku sprecyzowanej koncepcji ochrony niepracowników realizowanej przez pracodawców i przedsiębiorców w zakresie BHP. S. Driczinski³¹ wskazuje na spory w doktrynie w zakresie obowiązku kierowania na badania profilaktyczne osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych czy prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, a także poddawania ich szkoleniom BHP; formułuje tezę o braku bezwzględnego obowiązku. Zastrzega przy tym, że podmiot powierzający pracę powinien domagać się odpowiednich dokumentów potwierdzających ich kwalifikacje, a w razie ich braku – skierować na odpowiednie badania lub szkolenia, zwłaszcza wówczas gdy rodzaj pracy lub jej warunki stanowią szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia je wykonujących. Autor trafnie wskazuje, że brak badań lekarskich oraz szkoleń BHP i nieprzedstawienie odpowiednich zaświadczeń potwierdzających kwalifikacje wyklucza możliwość zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy tym osobom³². Podobnie na problem zapastruje się M. Mędrala³³, wskazując jednocześnie na znaczenie art. 3041 kp i upatrując w nim swobodnej decyzji pracodawcy co do zakresu obowiązków z zakresu BHP, jakie zostaną nałożone na niepracowników. Istotne jest dostrzeżenie, że zarówno S. Driczinski³⁴ jak i M. Mędrala³⁵ wypracowując stanowisko w przedmiocie sposobu dopełnienia obowiązków z zakresu

BHP wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy przywołują stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy³⁶. Stanowisko słusznie zwraca uwagę na to, że jakkolwiek warunki BHP powinny być zapewnione osobom fizycznym świadczącym pracę na podstawie innej niż stosunek pracy lub prowadzącym działalność gospodarczą, to jednak art. 304 kp nie przesądza jak ten cel ma zostać osiągnięty. Jako potencjalne rozwiązanie i doprecyzowanie osiągnięcia celu, jakim jest zapewnienie warunków BHP wskazano w tym stanowisku umowę, którego podstawy należy dopatrywać się w art. 3041 kp. Zaznaczyć należy bowiem, że przepis ten stanowi wytyczną do określenia zakresu obowiązków w dziedzinie BHP przez pracodawcę/podmiot organizujący pracę wobec osób fizycznych świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Umowa taka może zobowiązywać osobę świadczącą pracę do poddania się badaniom profilaktycznym oraz szkoleniom BHP, a także innym obowiązkom z zakresu BHP, które podmiot zatrudniający (pracodawca) uzna za konieczne dla zapewnienia standardu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przytoczone stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy akcentuje znaczenie stopnia zagrożenia i rodzaju wykonywanej pracy dla określenia zakresu obowiązków bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wobec osób fizycznych. W podobnym kierunku zmierza również orzecznictwo³⁷.

W kontekście kształtowania warunków BHP dla osób zatrudnionych poza stosunkiem pracy znamienne znaczenie ma norma prawna zawarta w ustawie z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy³⁸. Artykuł 5 ust. 3 ww. ustawy wskazuje, że profilaktyczna opieka zdrowotna służby medycyny pracy jest podejmowana na wniosek zarówno wobec osób prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek oraz osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, z wyłączeniem osób świadczących pracę nakładczą. O ile więc wobec pracowników istnieje w art. 5 ust. 1 i 2 ww. ustawy obowiązek objęcia ich medycyną pracy, o tyle takiego obowiązku w sposób bezwzględny nie sformułowano wobec osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą³⁹. Podjęcie takiej ochrony na wniosek osób zainteresowanych wskazywać może właśnie na charakter umowny sposobu realizacji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jednocześnie zaznaczyć należy, że umowne postanowienia powinny być kształtowane z należytą ostrożnością, tak aby nie były uznane za nieważne jako sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego czy naturą stosunku zobowiązaniowego, mając na uwadze to, że normy prawne art. 304 §§ 1 i 3 kp zobowiązały do zapewnienia

³¹ S. Driczinski [w]: red. nauk. K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, str. 1417

³² S. Driczinski wskazuje dodatkowo jako uzasadnienie wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Rzeszowie z dnia 07 stycznia 2009 r. (II SA/Rz 478/08) nakazujący wymóg dokonania i udokumentowania oceny ryzyka zawodowego a także poinformowania o jego wynikach wobec osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy

³³ M. Mędrala, Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym, *Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska*, tom LXII, 2, 2015, str. 150

³⁴ S. Driczinski [w]: red. nauk. K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2012, str. 1417

³⁵ M. Mędrala, Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym, *Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska*, tom LXII, 2, 2015, str. 150

³⁶ Stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy z 8 sierpnia 2007 roku, GNP/426/4560-364/07/PE, Rzeczpospolita, DF 2007/7/174

³⁷ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 sierpnia 2017 r., sygn. akt III AUa 514/17, LEX nr 2409467

³⁸ Tekst jedn. Dz. U. z 2022, poz. 437

³⁹ Znaczenie problemu dostrzegają również przedstawiciele literatury: M. Mędrala, Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym, *Annales Universitatis Mariae Curie – Skłodowska*, tom LXII, 2, 2015, str. 150; B. Krzyśków, Zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy (I), *Bezpieczeństwo pracy* 1/2008, str. 2–4

bezpiecznych i higienicznych warunków pracy pracodawców oraz podmioty zatrudniające, a nie osoby fizyczne podejmujące się świadczenia pracy⁴⁰.

7. Podsumowanie

Przeprowadzona powyżej analiza wskazuje na to, że obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz prowadzącym działalność gospodarczą został niewątpliwie nałożony na podmioty korzystające z tej pracy, tj. pracodawców lub podmioty będące przedsiębiorcami a niebędące pracodawcami. Realizacja tego obowiązku może jednak następować w sposób zróżnicowany, albowiem nie przyjęto jednolitego modelu prawnego w tym obszarze. Niewątpliwie zdecydowana większość tychże obowiązków realizowana powinna być przez beneficjentów pracy bezpośrednio, ale niektóre osiągnięte zostaną w sposób pośredni poprzez zawarcie stosownej umowy – o której mowa w art. 3041 kp – nakładającej zastosowanie się do pewnych obowiązków przez podejmujących zatrudnienie. Dylematy związane z praktycznym określeniem sposobu wypracowania ochrony osób świadczących pracę w formule cywilnoprawnej wskazują na konieczność skorzystania przez pracodawcę z delegacji ustawowej zawartej w art. 303 § 2 kp i wyznaczenie zakresu stosowania przepisów prawa pracy wobec osób, które stale świadczą pracę na podstawie innej niż stosunek pracy i umowa o pracę nakładczą. Zauważyć bowiem należy, że podmioty świadczące pracę na podstawie stosunków cywilnoprawnych realizują ją w innym reżimie prawnym aniżeli reżim pracowniczy. Sytuacja taka determinuje nieco inne warunki organizacyjne pracy, zwiększa zdecydowanie autonomię działania, co uwidacznia odmienność w stosunku do zatrudnienia pracowniczego. W tym celu ustawodawca formułuje potrzebę zawarcia umownych postanowień kształtujących wzajemne zobowiązania pomiędzy organizatorem a wykonawcą pracy. Nadrzędnym celem powinno jednak być zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o co ma zadbać bezwzględnie podmiot powierzający i organizujący pracę.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510 ze zm. w ustawie z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy, tekst jedn. Dz.U. z 2022, poz. 437
- [2] Banaszak B., Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, Warszawa, 2009
- [3] Boć J., [w]: red. J. Boć, Konstytucje Rzeczypospolitej Polskiej oraz komentarz do Konstytucji RP z 1997 r., Wrocław, 2008
- [4] Dral A., Bury B., Zasada ochrony pracy w świetle Konstytucji RP, Przegląd Prawa Konstytucyjnego 3/2014
- [5] Driczinski S., [w]: red. nauk. K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa, 2012
- [6] Duraj T., Przyszłość cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia, Acta Universitatis Lodzianis, Folia Iuridica 88, 2019
- [7] Florczak I., Granice rozszerzania instytucji prawa pracy na zatrudnienie cywilnoprawne, Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis 2015, tom 4
- [8] Gersdorf M., Prawo zatrudnienia, LexisNexis, Warszawa, 2013
- [9] Jabłoński A., Kierunki orzecznictwa w dziedzinie spraw dotyczących ochrony pracy, Przegląd Prawa i Administracji, tom CXVIII, Wrocław, 2019
- [10] Jankowiak J., Prawo pracownika do zakładowego zasobu wiedzy w sferze bhp, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, Rok LXIX, zeszyt 4/2007
- [11] Kolański K., Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego, Toruń, 2001
- [12] Krzyśków B., Zatrudnienie niepracownicze typu cywilnoprawnego w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy (I), Bezpieczeństwo pracy 1/2008
- [13] Krzywoń A., Konstytucyjna ochrona pracy i prawa pracowniczych, Warszawa, 2017
- [14] Matuska E., Bezpieczeństwo psychologiczne w zarządzaniu zasobami ludzkimi – potrzeba prewencji wypalenia zawodowego, [w]: red. nauk. M. Chrabkowski, C. Tatarczuk, J. Tomaszewski, Bezpieczeństwo w administracji i biznesie we współczesnym świecie, Gdynia, 2011
- [15] Mędrala M., Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, tom LXII, 2/2015
- [16] Musiała A., Zatrudnienie niepracownicze, Diffin, 2011
- [17] Musiała A., Kilka uwag w sprawie kontraktualizacji obowiązku świadczenia pracy (zatrudnienie niepracownicze), [w]: Przyszłość prawa pracy. W 50-lecie pracy naukowej Prof. M. Seweryńskiego, Hajn Z., Skupień D. (red.), Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2015
- [18] Musiałowicz E., Zagadnienie pracy i wynagrodzenia za pracę w Konstytucji RP z 2 kwietnia 1997 r., Przegląd Prawniczy, Ekonomiczny i Społeczny 4/2014
- [19] Paroń Ł., Regulacja zatrudnienia pracowniczego czy prawo zatrudnienia? [w]: Ius est ars boni et aequi. Księga Jubileuszowa Profesora Bolesława Macieja Cwiertniaka; Roczniki Administracji i Prawa, Rok XXI, Zeszyt Specjalny; Sosnowiec, 2021
- [20] Raczkowski M., Bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zatrudnieniu cywilnoprawnym, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 1/2019
- [21] Skąpski M., Problem pojęcia i prawnej regulacji samozatrudnienia [w]: Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner, pod red. A. Sobczyk, Warszawa, 2010
- [22] Sobczyk A., Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, tom I, Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy, Warszawa, 2013
- [23] Szubert W., Ochrona pracy, Studium społeczno-prawne, Warszawa, 1966
- [24] Wiśniewski J., Istota samozatrudnienia, Studia z zakresu prawa, administracji i zarządzania UKW, tom 3, 2013
- [25] Wróbel A., Bezpieczeństwo i higiena pracy – pojęcie i odpowiedzialność, Przegląd prawa i administracji XCVI, Wrocław, 2014
- [26] Wyka T., Bezpieczeństwo i higiena pracy (bhp), [w]: Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych, red. L. Florek, Warszawa, 1998
- [27] Wyka T., [w]: red. nauk. K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa, 2012
- [28] Wyka T., [w]: red. nauk. K. W. Baran, System prawa pracy, tom VII, Zatrudnienie niepracownicze, Warszawa 2015
- [29] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2000 r., sygn. akt 12/00, OTK 2000, nr 7, poz. 255
- [30] Wyrok SN z dnia 24 kwietnia 1959 r., sygn. akt CR 907/58
- [31] Wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 1968 r., sygn. I PR 183/68, LEX nr 13972
- [32] Wyrok Sądu Najwyższego z 25 września 1974 r., sygn. II CR 493/74, LEX nr 7590
- [33] Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1966 r., sygn. II CR 421/65, OSP 1967, nr 3, poz. 67
- [34] Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie z dnia 04 czerwca 2008 r., sygn. akt II SA/OI 239/08
- [35] Wyrok WSA w Rzeszowie, wyrok z dnia 25 lipca 2019 r., sygn. akt II SA/Rz 583/19, LEX nr 2715043;
- [36] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 stycznia 2013 r., sygn. akt I ACa 1015/12, LEX nr 1280408
- [37] Wyrok WSA w Rzeszowie z dnia 07 stycznia 2009 r., sygn. akt II SA/Rz 478/08
- [38] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 30 sierpnia 2017 r., sygn. akt III AUa 514/17, LEX nr 2409467

⁴⁰ A. Sobczyk, Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. T. 1. Teoria publicznego i prywatnego prawa pracy; Warszawa 2013, str. 189–192