

Bezpieczeństwo i higiena pracy pracowników ponad granicami państw



Fot. Roberto Clix/Stock.XCHNG

Organizacja bezpiecznej i higienicznej pracy zgodnie z prawem obowiązującym w innym kraju oraz wytycznymi międzynarodowymi to trudne zadanie. Przepisy różnych państw różnią się między sobą, czasami zasadniczo. Nawet w obrębie Unii Europejskiej, która w znacznym stopniu zdołała zunifikować najbardziej zasadnicze kwestie w postaci norm obowiązujących na jej terenie często występują z tym problemy. Stosowanie wybranego systemu prawa pracy napotyka na różne utrudnienia. W artykule podjęto próbę scharakteryzowania wszystkich przepisów, które definiują zasady bhp w zagranicznych placówkach firmowych, tzw. filiach.

Occupational Safety and Health of employees over borders

It is difficult to organize a safe and healthy work environment in accordance with foreign regulations and international standards. Laws of various states are rarely similar, their differences are sometimes vast and crucial. Even within the European Union, which has managed to unify the most vital issues by establishing standards, there are still problems. And so, there are various difficulties in complying with a chosen labour code. This article presents characteristics of all regulations defining OSH rules in foreign branch offices.

Wstęp

Wspólnym zadaniem państw europejskich, w tym w sposób szczególny państw Unii Europejskiej, jest dbanie o ochronę zdrowia i życia pracowników. Polityka bezpieczeństwa i higieny pracy państw powinna być oparta na kompleksowym podejściu do dobrych warunków pracy w celu zmniejszenia w sposób ciągły, trwały i konsekwentny liczby wypadków w miejscu pracy oraz przypadków chorób zawodowych. Bezpieczne miejsce pracy służy nie tylko ochronie życia i zdrowia pracowników, ale również zwiększa ich motywację i odgrywa kluczową rolę w podwyższaniu konkurencyjności i wydajności przedsiębiorstw. Bezpieczna praca umożliwia obniżenie kosztów społecznych i gospodarczych ponoszonych z powodu wypadków przy pracy, urazów i chorób zawodowych [1].

Konieczność ochrony zdrowia pracowników przez pracodawców w Unii Europejskiej podkreśla również Traktat o Unii Europejskiej. Zgodnie z art. 153 Traktatu, UE wspiera państwa członkowskie m.in. w zakresie polepszania środowiska pracy w celu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, warunków pracy, warunków zatrudnienia obywateli państw trzecich legalnie przebywających na terytorium Unii [2].

Zgodnie z powołanymi wyżej przepisami państwa członkowskie na zasadzie wzajemności zobowiązane są do zapewnienia właściwych przepisów, realizujących prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W związku z otwartym rynkiem pracy, pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę mającego siedzibę w Polsce mogą wykonywać pracę na jego rzecz poza granicami danego państwa. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownik taki podlega przepisom kraju, z którego został wysłany do wykonywania pracy. W niniejszym artykule podjęto próbę scharakteryzowania wszystkich przepisów, które definiują zasady bhp w zagranicznych placówkach firmowych, tzw. filiach.

Na stałe i w delegacji

Wiele firm tworzy obecnie swoje przedstawicielstwa, filie, oddziały poza granicami danego państwa. W takiej sytuacji pracownicy wykonujący pracę podlegają przepisom kraju, w którym dana jednostka funkcjonuje. Przepisom prawa kraju, w którym wykonywana jest praca, podlegają także pracownicy zatrudnieni w firmach, których siedziba znajduje się w tym kraju.

Kwestię wykonywania pracy poza granicami danego kraju na zasadzie delegacji (pracownik, który wykonuje pracę przez określony czas na terytorium innego państwa, niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje) reguluje m.in. Dyrektywa 96/71/WE [3]. Dyrektywa potwierdza zapis Traktatu, że jednym z celów Wspólnoty (obecnie Unii Europejskiej) jest zniesienie przeszkód między państwami członkowskimi w swobodnym przepływie osób i usług, w tym pracowników. Kwestię wyboru prawa przez strony (prawa kraju, w którym wykonywana jest praca bądź prawa kraju, w którym znajduje się siedziba zakładu pracy) zagwarantowała jako zasadę ogólną Konwencja Rzymska z 19 czerwca 1980 r. (art. 3.), [4]. Zgodnie z tym przepisem strony mają swobodę wyboru systemu prawnego danego kraju. W przypadku braku możliwości wyboru, umowa, a więc i wynikające z niej obowiązki pracodawcy i pracownika (w tym obowiązek zapewnienia bezpiecznej i higienicznej pracy), regulowane są przez prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo zatrudniające pracownika. Wyjątkiem jest sytuacja, w której z łańcucha okoliczności wynika, że kontrakt łączy ściślejsze więzi z innym państwem i w takim wypadku

stosuje się przepisy tego państwa – jest to tzw. łącznik najściślejszego związku.

Stosunek pracy, w wyniku którego świadczenie pracy wykracza poza granice państwa, stwarza problemy w zakresie stosowania wobec niego rodzimego ustawodawstwa. Należy podkreślić, że wybór przez strony prawa nie może pociągać za sobą pozbawienia pracowników ochrony gwarantowanej przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, które byłyby właściwe w sytuacji niedokonania wyboru. Zagwarantowane w art. 6 Konwencji Rzymskiej prawo dokonania wyboru porządku prawnego przez strony stosunku pracy, przy czym wybór ten nie może pozbawiać ochrony przez przepisy bezwzględnie obowiązujące, jest szczególną regulacją kolizyjno-prawną. Do istoty kolizyjności wyboru prawa należy to, że prowadzi on do wyłączenia zastosowania zarówno norm bezwzględnie obowiązujących, jak i norm dyspozytywnych prawa, które byłyby właściwe w braku wyboru, na rzecz bezwzględnie obowiązujących i norm prawa wybranego [5]. Może mieć jednak miejsce sytuacja kolizji przepisów wybranego przez strony systemu prawa pracy z przepisami obowiązującymi w miejscu świadczenia pracy. W takiej sytuacji, organy właściwe do egzekwowania przepisów prawa mają obowiązek egzekwować przepisy obcego prawa pracy, które zostały wskazane jako właściwe do regulowania stosunków pracy, w ramach których wykonywana jest praca w obszarze jurysdykcji organów wymiaru sprawiedliwości innego państwa, pod warunkiem, że przepisy wybrane przez strony nie pozostają w sprzeczności ani z bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy w miejscu ich stosowania, ani nie kolidują z regułami porządku publicznego tego państwa [6].

Prawo obowiązujące w Unii Europejskiej nie stanowi przeszkody dla państw członkowskich w stosowaniu ich ustawodawstwa lub zbiorowych układów pracy zawartych przez pracodawców i pracowników w stosunku do wszystkich osób zatrudnionych nawet tymczasowo na ich terytorium, mimo że ich pracodawca prowadzi działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim.

Regulacje bilateralne

Wiele krajów, celem usystematyzowania procedur związanych z wyborem i stosowaniem danego systemu prawnego, zawarło umowy międzynarodowe. Dobrym przykładem jest umowa zawarta przez Polskę z Litwą, zgodnie z którą strony stosunku pracy mogą podporządkować ten stosunek systemowi prawnemu wybranego przez siebie państwa. W sytuacji, gdy strony nie dokonały wyboru, to powstanie, zmiana, rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy oraz roszczenia z niego

wynikające podlegają systemowi prawnemu tej strony, na której terytorium praca jest, była lub miała być wykonywana. Jeżeli pracownik wykonuje pracę na terytorium jednej strony na podstawie stosunku pracy łączącego go z zakładem pracy, który ma siedzibę na terytorium drugiej strony, to powstanie, zmiana, rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy oraz roszczenia z niego wynikające podlegają prawu tej drugiej [7].

Inna z umów zawarta przez RP – umowa z Białorusią – stanowi, że jeżeli strony stosunku pracy nie postanowiły inaczej, powstanie, zmiana, rozwiązanie i wygaśnięcie stosunku pracy oraz roszczenia z niego wynikające podlegają prawu tej strony, na terytorium, której praca jest, była lub miała być wykonywana [8].

Roszczenia, zagranica i bhp

Roszczenia wynikające ze stosunku pracy należy rozszerzać o roszczenie pracownika o bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Prawo żądania przez pracownika zapewnienia właściwych warunków pracy wynika bezpośrednio z art. 66 Konstytucji RP – „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”. Norma ta nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania odpowiednich środków i podejmowania działań (w granicach wyznaczonych przez prawo) celem ograniczenia lub wyeliminowania związanego z wykonywaną pracą ryzyka dla zdrowia lub życia. Należy jednak zaznaczyć, że niniejsza norma nie rodzi prawa pracownika do dochodzenia roszczeń względem pracodawcy w sytuacji, gdy pracodawca nie zapewnia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wskazany przepis nie może być wykorzystywany w po-

zwach przeciwko pracodawcy. Potwierdzenie i rozwinięcie zapisu konstytucji znajdujemy w art. 15, dziale X Kodeksu pracy oraz w wielu innych szczegółowych aktach prawnych [9-10].

Wiele aktów międzynarodowych podkreśla obowiązek bezpieczeństwa. W artykule 3 Traktatu o Unii Europejskiej z 13 grudnia 2007 r. znajduje się zapis, że Unia Europejska ma zapewnić swoim obywatelom bezpieczeństwo. Bezpieczeństwem w tym ujęciu można rozumieć wieloaspektowo, w tym również jako bezpieczeństwo podczas wykonywania pracy. Zgodnie z Traktatem, Unia Europejska przystępuje do Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności Rady Europy (art. 6 pkt. 2). Na mocy tego postanowienia, wszystkie prawa podstawowe zagwarantowane w konwencji RE, zwanej również Europejską Kartą Praw Człowieka, stanowią część prawa Unii jako zasady ogólne prawa. Wśród nich znajduje się prawo do bezpieczeństwa osobistego (art. 5). Bezpieczeństwo osobiste musi być zapewnione również w sferze pracy. Pracownik musi mieć zapewniony stan bez zagrożeń narażających go na utratę życia lub zdrowia [11].

Należy zaznaczyć, że na mocy Traktatu, Unia Europejska uznaje prawa wolności i zasady określone w Kartce Praw Podstawowych UE z 7 grudnia 2000 r. (art. 6 pkt. 1 Traktatu UE). W związku z tym uznaje się, że każdy ma prawo do bezpieczeństwa osobistego (art. 6), do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu (art. 15), oczywiście więc wydaje się zagwarantowanie, iż praca nie może być dla pracownika zagrożeniem życia i zdrowia. Bezpieczeństwo, zgodnie z postanowieniami



Fot. VibrantImage/BigStockPhoto

Karty (art. 31) ma się wyrażać w warunkach pracy uwzględniających zdrowie pracownika, gwarantujących godność [12].

Istotne zagadnienia z zakresu ochrony pracownika zawiera również Europejska Karta Społeczna (EKS) sporządzona w Turynie 18 października 1961 r. – ratyfikowana przez Polskę w 1997 r. W artykule 2 EKS zagwarantowano prawo do odpowiednich warunków pracy. Prawo to ma być realizowane poprzez określenie rozsądnego dziennego i tygodniowego czasu pracy, stopniowe skracanie tygodniowego czasu pracy do takiego wymiaru, na jaki pozwala wzrost wydajności oraz inne związane z tym czynniki, zapewnienie płatnych dni świątecznych, zapewnienie corocznego, co najmniej dwutygodniowego płatnego urlopu, zapewnienie pracownikom zatrudnionym przy określonych pracach – niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia – skróconego czasu pracy bądź dodatkowych płatnych urlopów, zapewnienie tygodniowego wypoczynku, który będzie (w miarę możliwości) zbiegał się z dniem uznanym za dzień wolny od pracy zgodnie z tradycją lub zwyczajem danego kraju lub regionu. Kolejny artykuł EKS (art. 3) gwarantuje prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wyrażających się poprzez obowiązek wydania przez strony Karty (państwa) przepisów dotyczących bhp, zapewnienia środków kontroli tych przepisów, konsultowania się, gdy zachodzi potrzeba, z organizacjami pracodawców i pracowników w sprawach środków zmierzających do poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy [13].

Celem realizacji obowiązków wynikających z przepisów prawa, pracodawcy powierzają wykonywanie zadań bhp odpowiednim służbom. Służby te zobowiązane są do posiadania odpowiednich kwalifikacji. W zależności od kraju, od tego, jakiemu prawu podlega stosunek pracy, pracownicy służb bhp muszą spełnić kryteria przepisów tam obowiązujących.

Nadzór

Na arenie międzynarodowej podstawową instytucją w zakresie ochrony prawa pracy jest Międzynarodowa Organizacja Pracy. Podstawowe zasady, cele i zadania MOP określa tzw. Deklaracja Filadelfijska z 10 maja 1944 r. Zgodnie z tym dokumentem MOP zobowiązuje się m.in. do popierania wśród narodów świata programów właściwej ochrony życia i zdrowia pracowników we wszystkich zawodach. Tym samym kraje, które przystąpiły do Organizacji, zobowiązują się do przestrzegania przepisów prawa pracy oraz stwarzania odpowiednich warunków oraz aktów prawnych realizujących ochronę pracownika w miejscu wykonywania pracy, w tym bhp.

Celem ochrony praw pracowników wykonujących pracę poza granicami RP Państwowa

Inspekcja Pracy współpracuje z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników. Zgodnie z art. 20 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy [14] współpraca ta ma być realizowana przez:

- udzielanie informacji o warunkach zatrudnienia pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium RP
- informowanie o stwierdzonych wykroczeniach przeciwko prawom pracowników skierowanych do wykonywania pracy na terytorium RP na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie będącym członkiem Unii Europejskiej
- wskazywanie organu nadzoru nad rynkiem pracy, właściwego do udzielania żądanej informacji ze względu na zakres jego działania.

Realizację wymienionych zadań powierzono tzw. instytucji łącznikowej. Funkcję instytucji łącznikowej pełni Główny Inspektorat Pracy. Głównym zadaniem instytucji łącznikowej jest udzielanie informacji na temat polskich przedsiębiorców, którzy świadczą usługi w tych państwach i delegują w związku z tym swoich pracowników.

Istotną instytucją, której jednym z zasadniczych celów jest promowanie i działanie na rzecz współpracy w dziedzinie bhp, jest Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Agencja została powołana na podstawie Postanowienia Rady Europy [15]. Zgodnie z założeniami, Agencja jest organem, która ma na celu promowanie standardów bhp w krajach europejskich oraz rozszerzanie współpracy krajów w tym zakresie.

Podsumowanie

Organizacja bezpiecznej i higienicznej pracy zgodnie z prawem obowiązującym w innym kraju oraz wytycznymi międzynarodowymi to trudne zadanie. Przepisy poszczególnych państw różnią się między sobą, czasami zasadniczo. Nawet w obrębie Unii Europejskiej, która w znacznym stopniu zdołała zunifikować najbardziej zasadnicze kwestie w postaci norm (np. za pomocą dyrektyw) powszechnie obowiązujących na terenie Unii, często występują problemy z tym, na podstawie jakich przepisów należy organizować służbę bhp, np. w filii firmy z siedzibą w innym państwie. Stosowanie wybranego systemu prawa pracy napotyka na różne utrudnienia. W interesie państw, w których wykonywana jest praca, leży stosowanie właściwych przepisów. Niemniej jednak, w sytuacji, gdy przepisy zezwalają na dokonanie wyboru prawa regulującego stosunki pracy, w tym z zakresu bhp, władze administracyjne oraz

organy wymiaru sprawiedliwości zobowiązane są do jego stosowania. Często dochodzi jednak do kolizji norm prawa wybranego z przepisami obowiązującymi w danym kraju. W stosunku do polskich pracodawców problem ten występuje najczęściej w sytuacji rozszerzania swojej działalności za wschodnią granicę kraju, jako że nie wszystkie państwa postradzieckie ratyfikowały przytoczone w tekście regulacje, np. Europejską Kartę Praw Człowieka. Niemniej, organizacja bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w jednostce danego pracodawcy znajdującej się za granicą, czy też względem oddelegowanych pracowników to konieczność, podobnie jak w „firmie-matce”. W przypadku rozszerzenia swojej działalności i wykonywania pracy poza granicami Polski, pracodawcy zobowiązani są do zapoznania się z przepisami tam obowiązującymi oraz zasadami wynikającymi z prawa międzynarodowego.

PIŚMIENNICTWO

- [1] Rezolucja Rady z 25 czerwca 2007 r. w sprawie nowej wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy (2007-2012) – 2007/C 145/01
- [2] Traktat o UE i Traktat o funkcjonowaniu UE, Dz. Urz. UE 2010/C, 83/01
- [3] Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. Urz. WE z 21 stycznia 1997 r., L18/1)
- [4] Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (Konwencja Rzymska) z 19 czerwca 1980 r. w art. 3. (Dz. Urz. C 169, 08/07/2005 P. 0010 – 0022). Polska ratyfikowała niniejszą konwencję 28 marca 2007 r., a w życie weszła 22 stycznia 2008 r. (DzU z 2008 r., nr 10, poz. 57)
- [5] J. Skoczyński *Wpływ prawa wspólnotowego na polskie prawo prywatne międzynarodowe w dziedzinie stosunków pracy* [w:] red. W. Sanetra *Europeizacja polskiego prawa pracy*. Warszawa 2004
- [6] A. M. Świątkowski *Międzynarodowe prawo pracy. Tom 2. Międzynarodowe prywatne prawo pracy*, Warszawa 2010
- [7] Umowa między Rzeczypospolitą Polską a Republiką Litewską o pomocy prawnej i stosunkach prawnych w sprawach cywilnych, rodzinnych, pracowniczych i karnych z 26 stycznia 1993 r., art. 45 (DzU z 1994 r., nr 35, poz. 130 ze zm.)
- [8] Umowa między Rzeczypospolitą Polską a Republiką Białorusi o pomocy prawnej i stosunkach prawnych w sprawach cywilnych, rodzinnych, pracowniczych i karnych z 26.10.1994 r., art. 47 (DzU z 1995 r., nr 128, poz. 619 ze zm.)
- [9] Ustawa z 2 kwietnia 1997 – Konstytucja RP (DzU z 1997 r., nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- [10] Ustawa z 26 czerwca 1974 – Kodeks pracy (DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- [11] Europejska konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (DzU z 1993 r., nr 61, poz. 284)
- [12] Karta Praw Podstawowych UE z 7 grudnia 2000 r. (Dz. Urz. UE, 2007/C 303/01)
- [13] Europejska Karta Społeczna z 18 października 1961 r. (DzU z 1999 r., nr 8, poz. 67)
- [14] Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (DzU nr 89, poz. 589 z późn. zm.)
- [15] Postanowienie Rady Europy z 18 lipca 1994 r. (nr 2062/94)