

dr inż. Grzegorz SZYJKA<sup>a</sup>, dr Monika ŚPIEWAK-SZYJKA<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Wyższa Szkoła Techniczno-Ekonomiczna w Szczecinie, Wydział Systemów Automotive  
Higher School of technology and Economics in Szczecin, Faculty of Automotive Systems

<sup>b</sup> Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie Zakład Prawa i Gospodarki Nieruchomościami  
West Pomeranian University of Technology in Szczecin. Department of Law and Real Estate Management

## BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY W ZATRUDNIENIU NIEPRACOWNICZYM

### Streszczenie

**Wstęp i cel:** Zgodnie z art. 66 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa. Zapewnienie właściwych, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest podstawowym obowiązkiem każdego pracodawcy oraz podmiotu zatrudniającego osoby na innej podstawie niż stosunek pracy. Celem niniejszego artykułu jest analiza przepisów prawa z zakresu stosowania BHP przy zatrudnieniu na umowy cywilnoprawne.

**Materiał i metody:** Metoda syntezy, przegląd literatury.

**Wyniki:** Dokonano analizy przepisów prawa w zakresie stosowania BHP podczas świadczenia usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy zaistniałych w latach 2016-2018 - zbadanych przez inspektorów pracy, wg podstawy świadczenia pracy innej niż umowa o pracę.

**Wniosek:** Przedstawiona analiza pozwala na stwierdzenie, że ochrona zdrowia i życia osób pracujących w warunkach zatrudnienia pracowniczego jest kompleksowa, o tyle w stosunkach niepracowniczych jest ona jeszcze często niewystarczająca, bo pracodawca nie ma nałożonego przez przepisy obowiązku organizować szkoleń bhp osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

**Słowa kluczowe:** Umowa zlecenia, umowa o dzieło, bezpieczeństwo, szkolenia BHP.

(Otrzymano: 01.06.2019; Zrecenzowano: 11.06.2019; Zaakceptowano: 30.06.2019)

## HEALTH AND SAFETY IN NON-EMPLOYEE EMPLOYMENT

### Abstract

**Introduction and aim:** In accordance with art. 66 of the Polish Constitution, everyone has the right to safe and hygienic conditions of work, and the manner in which this right is exercised, and the employer's obligations, are specified by statute. Ensuring proper, safe and hygienic working conditions is the basic responsibility of every employer and the entity employing persons on a basis other than an employment relationship. The purpose of this article is to analyze the legal provisions on the use of health and safety at work under civil law contracts.

**Material and methods:** Synthesis method, literature review.

**Results:** An analysis of the legal provisions regarding the application of OHS (i.e. Occupational Health and Safety) when providing services based on civil law contracts and the number of persons injured in accidents at work occurred in the years 2016-2018 - examined by labour inspectors, according to the basis for providing work other than an employment contract.

**Conclusion:** The presented analysis allows to state that the protection of health and life of people working under conditions of employee employment is comprehensive, whereas in non-employment relations it is still often insufficient, because the employer is not required by law to organize OSH training for persons performing work on the basis of civil law contracts.

**Keywords:** Contract of mandate, contract for specific work, safety, OHS training.

(Received: 01.06.2019; Revised: 11.06.2019; Accepted: 30.06.2019)

## 1. Wstęp

Zgodnie z art. 66 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa. Treść tego przepisu może budzić wątpliwości wobec sprzeczności zakresu podmiotów chronionych w zdaniu pierwszym tego przepisu (każdy) i podmiotów zobowiązanych określonych w zdaniu drugim (pracodawca). Należy tu przyjąć, że gwarancja konstytucyjna dotycząca bezpiecznych i higienicznych warunków pracy obejmuje każdego, kto wykonuje pracę, bez względu na podstawę jej wykonywania. Konsekwencją tego będzie przyjęcie prezentowanej przez specjalistów prawa pracy interpretacji, że podmiotem zobowiązanym jest pracodawca nie w sensie przepisów prawa pracy, a raczej oznaczającym osobę, która stwarza możliwość świadczenia pracy, niezależnie od podstawy prawnej, na której się to dokonuje [1].

W świetle powyższych przepisów ochrona pracy powinna rozciągać się na wszelkie przejawy pracy społecznie użytecznej, choćby nieodpłatnej. W Polsce można zauważyć nasilanie się zjawiska wykonywania pracy w innych formach niż tradycyjna oparta na zatrudnieniu pracowniczym w ramach stosunku pracy. Wynika to przede wszystkim z konieczności dostosowania się do potrzeb restrukturyzacyjnych, zmniejszenia bezpośrednich i pośrednich kosztów pracy oraz bardziej elastycznego zarządzania zasobami w odpowiedzi na nieprzewidywalne warunki ekonomiczne [2].

Celem niniejszego artykułu jest analiza przepisów prawa z zakresu stosowania BHP przy zatrudnieniu na umowy cywilnoprawne.

## 2. Zatrudnienie w ramach stosunku cywilnoprawnego

Praca w zatrudnieniu typu cywilnoprawnego może być wykonywana na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego (najczęściej w formie umowy zlecenia i umowy o dzieło). Umowę zlecenia (art. 734–751 Kodeksu cywilnego) zalicza się do tzw. umów nazwanych. Podlega ona przepisom Kodeksu cywilnego.

Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (zleceniodawca). Czynnością prawną jest np. zawarcie umowy, złożenie innego oświadczenia woli bądź reprezentowanie zleceniodawcy przed organami sądowymi lub administracyjnymi. Przepisy dotyczące umów zlecenia stosuje się do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami [3].

Zawarcie umowy zlecenia następuje z chwilą złożenia zgodnego oświadczenia woli przez dającego i przyjmującego zlecenie. Umowa zlecenia, wskutek której dochodzi do nawiązania między jej stronami stosunku cywilnoprawnego, jest umową starannego działania.

Przedsiębiorca zatrudniając zleceniobiorcę musi zwrócić uwagę na to, czy charakter jego pracy nie spełnia warunków właściwych dla umowy o pracę. Nie jest bowiem dopuszczalne zawieranie umowy zlecenia, jeżeli praca spełnia warunki właściwe dla umowy o pracę [4].

Umowa o dzieło, podobnie jak zlecenia, jest umową nazwaną, uregulowaną w Kodeksie cywilnym (art. 627–646). Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie (zwany także wykonawcą) zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest umową rezultatu i wymaga, by działanie przyjmującego określone zamówienie doprowadziło do konkretnego, indywidualnie oznaczonego efektu (dzieła).

Tab. 1. Porównanie najważniejszych obowiązków zleceniodawcy i zleceniobiorcy  
 Tab.1. Comparison of the principal obligations of the principal and the contractor

<i>Obowiązki zleceniodawcy</i>	<i>Obowiązki zleceniobiorcy</i>
zapłata wynagrodzenia za wykonaną pracę	wykonanie z należytą starannością umówionych czynności na rzecz dającego zlecenie
zwrócenie wydatków zleceniobiorcy, które ten poniósł w celu należytego wykonania zlecenia	stosowanie się do wskazówek zleceniodawcy (zleceniobiorca może bez uprzedniej zgody dającego zlecenie odstąpić od wskazanego przez niego sposobu wykonania zlecenia, jeżeli nie ma możliwości uzyskania jego zgody, a zachodzi uzasadniony powód do przypuszczenia, że zleceniodawca zgodziłby się na zmianę, gdyby wiedział o istniejącym stanie rzeczy)
zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy lub w innym wyznaczonym miejscu	udzielanie zleceniodawcy potrzebnych informacji o przebiegu procesu realizacji zlecenia (naruszenie tego obowiązku stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania)
skierowanie na szkolenie bhp, jeśli przemawia za tym rodzaj wykonywanej usługi, a także warunki, w jakich są one świadczone	poinformowanie zleceniodawcy o powierzeniu wykonania zlecenia osobie trzeciej (gdy taką możliwość przewidują zapisy umowy zlecenia – wynika to ze zwyczaju lub gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony okolicznościami)
skierowanie na badania wstępne oraz na inne badania profilaktyczne, jeżeli wymaga tego charakter świadczonych usług	przestrzeganie zasad bhp

Źródło: opracowanie własne

Source: Elaboration of the Authors

Umowa o dzieło odznacza się m.in. tym, że wykonawca ma daleko posuniętą swobodę co do sposobu, w jaki będzie postępował w celu uzyskania ustalonego w umowie końcowego efektu.

Umowa o dzieło może być zawierana między osobami fizycznymi, prawnymi oraz jednostkami organizacyjnymi nieposiadającymi osobowości prawnej. Jej przedmiotem powinno być konkretne dzieło, uzgodnione przez strony, przy czym może być ono rozumiane szeroko: jako obejmujące zarówno przedmioty w postaci materialnej (np. zbudowanie budynku, wykonanie szafy, wyrzeźbienie figurki), jak i w postaci niematerialnej (np. napisanie piosenki, zorganizowanie koncertu).

Tab. 2. Porównanie podstawowych obowiązków zamawiającego i wykonawcy dzieła  
 Tab. 2. Comparison of the basic obligations of the contracting authority and the contractor of the work

<i>Obowiązki zamawiającego dzieła</i>	<i>Obowiązki wykonawcy dzieła</i>
zapłata wynagrodzenia za stworzone dzieło	wykonanie oznaczonego dzieła
współdziałanie z wykonawcą w zakresie wykonania dzieła	osobiste wykonanie dzieła, jeśli wywiązanie się z umowy zależy od osobistych przymiotów lub kwalifikacji wykonawcy
odebranie wykonanego dzieła	właściwe użycie do wykonania dzieła materiałów dostarczonych przez zamawiającego i zwrot ich części w przypadku nieużycia w całości
	Informowanie zamawiającego o okolicznościach mogących przeszkodzić prawidłowemu wykonaniu dzieła
	niezwłoczne zawiadomienie zamawiającego o tym, że dostarczony przez niego materiał nie nadaje się do prawidłowego wykonania dzieła

*Źródło: opracowanie własne*

*Source: Elaboration of the Authors*

Tak samo jak w przypadku zlecenia, przepisy nie zastrzegają dla ważności umowy o dzieło konkretnej formy. Może ona być zawarta ustnie, pisemnie lub w sposób dorozumiany.

Tradycyjny model zatrudnienia, oparty o umowę o pracę często zastępowany jest przez tzw. niepracownicze formy zatrudnienia, w tym umowy cywilnoprawne, tj. umowę o dzieło lub umowę zlecenie. Trudno jest jednak jednoznacznie stwierdzić, ilu Polaków faktycznie zatrudnionych jest w ramach umów cywilnoprawnych - poszczególne podmioty, jak GUS, ZUS, PIP czy Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dostarczają niestety niespójnych danych.

Szacunkowa liczba osób, z którymi została zawarta umowa zlecenie lub umowa o dzieło, a które nie były nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy w 2018 r. wyniosła ok. 1,3 mln i porównaniu z analogicznym okresem ubiegłego roku zwiększyła się o ok. 8,3%.

W latach 2014 - 2017 obserwowano powolny spadek liczby osób, z którymi zawarto umowę, zlecenie lub umowę o dzieło, a które nie były nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy (z wyłączeniem osób, które pobierały emeryturę lub rentę), podczas gdy w 2018 r. odnotowano ich nieznaczny wzrost [7].

Tab. 3. Szacunkowa liczba osób w gospodarce narodowej, z którymi została zawarta umowa zlecenie lub umowa o dzieło, a które nie były nigdzie zatrudnione na podstawie stosunku pracy

Tab. 3. Estimated number of persons in the national economy with whom a mandate contract or a specific task contract was concluded and who were not employed anywhere under employment relationship

Wyszczególnienie	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ogółem w mln osób	1,4	1,3	1,3	1,25	1,2	1,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z GUS

Source: Own study based on data from the Central Statistical Office

Z danych zawartych w tabeli 3. wynika, że w latach 2013-2018 liczba zawartych umów cywilnoprawnych utrzymywała się na podobnym poziomie.

### 3. Obowiązki zleceniodawcy i zleceniobiorcy w zakresie BHP

W odniesieniu do pracowników cywilnoprawnych zastosowanie znajduje art. 304 i art. 3041 Kodeksu pracy. Pierwszy z nich stanowi, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o których mowa w art. 207 § 2 K.p., także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. na podstawie umowy zlecenia lub o dzieło) w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Przepis art. 207 § 2 K.p., do którego odwołuje się art. 304 tej samej ustawy stanowi natomiast, że pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W tym celu powinien m.in. organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki jej wykonywania oraz zapewnić przestrzeganie w firmie przepisów i zasad bhp.

Art. 304 K.p. stanowi, że obowiązki, o których mowa w art. 211 niniejszej ustawy w zakresie określonym przez pracodawcę, ciąży także na osobach fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy albo miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Artykuł 211 K.p. zobowiązuje pracowników i wspomniane wyżej osoby, tj. świadczące usługi w ramach umowy zlecenia lub o dzieło m.in. do:

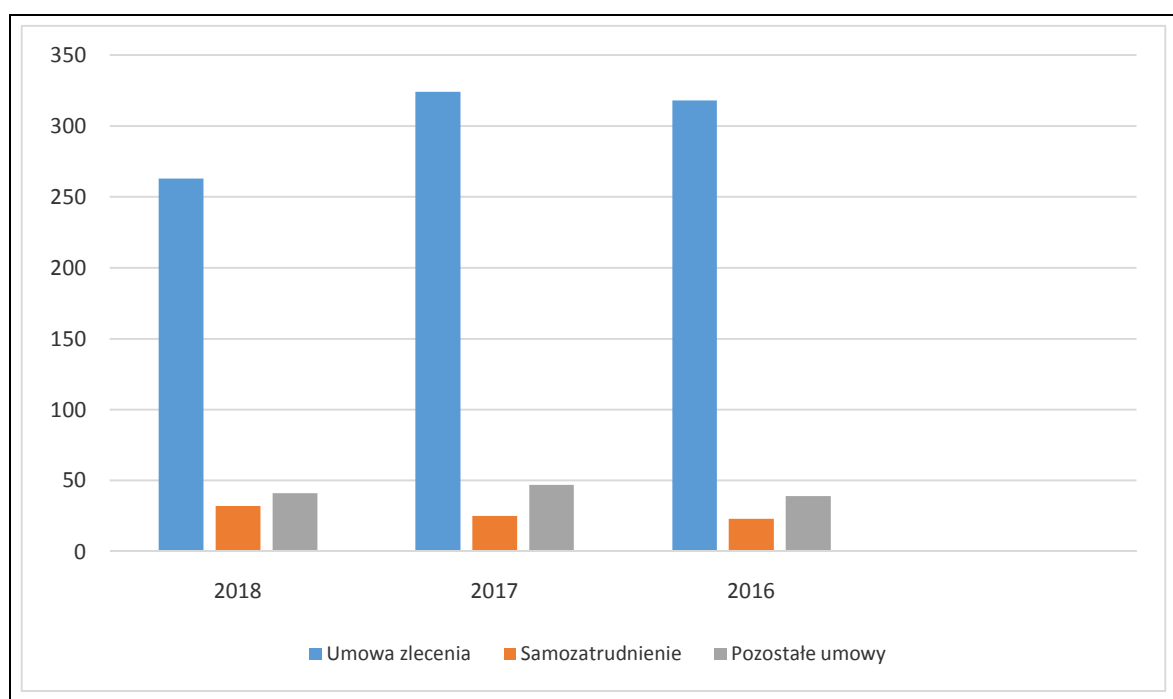
- znajomości przepisów i zasad bhp, uczestniczenia w szkoleniach i instruktażach z tego zakresu oraz poddawania się wymaganym egzaminom sprawdzającym,
- stosowania środków ochrony zbiorowej oraz używania przydzielonych środków ochrony indywidualnej, a także odzieży i obuwia roboczego,
- poddawania się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim.

Należy nadmienić, że w nielicznych przypadkach warunki bhp pracowników, w tym cywilnoprawnych, regulowane są bardziej szczegółowo, w drodze odpowiedniego rozporządzenia. Jest tak w przypadku pracy więźniów, do której odnosi się rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie zakresu stosowania przepisów Kodeksu pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych [5]. Poza tymi przypadkami, to pracodawca musi samodzielnie decydować o tym, jaki zakres bhp powinien zapewnić zatrudnianym przez siebie pracownikom cywilnoprawnym.

Z przepisów Kodeksu pracy wynika, że profilaktycznym badaniom lekarskim i szkoleniu bhp obowiązkowo muszą poddać się pracownicy. Osoba zatrudniona na podstawie umowy cywilnoprawnej, co do zasady, nie musi więc odbywać tych badań i szkoleń. Co za tym idzie, pracodawca zatrudniający takie osoby również nie ma obowiązku kierować ich na wspomniane badania i szkolenia.

Ta zasada, wynikająca z generalnego wyłączenia zatrudnienia cywilnoprawnego spod zakresu prawa pracy, może być jednak uchylona w konkretnych sytuacjach. Otóż pracodawca, zgodnie z obowiązkiem nałożonym na niego przez art. 304 K.p., powinien ocenić, czy zatrudniani przez niego pracownicy cywilnoprawni (np. zleceniobiorcy) muszą poddać się badaniom lekarskim oraz szkoleniom bhp. Do rozważenia pozostaje też kwestia stosowania przez nich środków ochrony indywidualnej, obuwia roboczego czy odzieży ochronnej. Jeżeli zatrudniający podejmie decyzję, że ze względu na warunki pracy jest to konieczne, pracownicy cywilnoprawni muszą podporządkować się poleceniom pracodawcy co do przeprowadzenia badań lub szkoleń bhp.

Przy podejmowaniu decyzji pracodawca powinien kierować się przede wszystkim warunkami oraz charakterem prac, jakie wykonywane będą w ramach umów cywilnych. Ustalenie, że wykonywanie pracy w ramach tych umów wymaga przeprowadzenia profilaktycznych badań lekarskich lub odbycia szkolenia bhp nie oznacza automatycznego przeliczenia na zatrudniającego kosztów tych badań i szkoleń, natomiast z przepisów nie wynika, że koszty tych badań czy też szkoleń ma ponosić podmiot, na rzecz którego jest świadczona praca [2].



Rys. 1. Poszkodowani w wypadkach przy pracy zaistniałych w latach 2016-2018 – zbadanych przez inspektorów pracy (wg podstawy świadczenia pracy innej niż umowa o pracę)

Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku

Fig. 1. Persons injured in accidents at work in the years 2016-2018 – examined by labor inspectors (according to the basis for rendering work other than an employment contract)

Source: Own study based on the report on the activities of the National Labour Inspectorate in 2018

Strony powinny ustalić, kto ponosi te koszty w drodze wzajemnych uzgodnień, wprowadzonych do treści umowy. Zatrudniający może uzależnić zawarcie umowy cywilnoprawnej od poddania się drugiej strony umowy badaniom lub odbycia szkolenia - jeżeli przemawia za tym rodzaj wykonywanej pracy, a także warunki, w jakich ta praca jest świadczona.

Z danych zawartych na rysunku 1. wynika, że liczba wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2016-2018 wśród pracowników zatrudnionych na inną umowę niż umową o pracę wynosiła: w przypadku umów zlecenia w 2016 r. miało miejsce 318 wypadków, 2017 r. - 324, a w 2018 r. - 263.

W przypadku samo-zatrudnienia, wypadkom uległo w roku 2016 - 23 osoby, 2017 r. - 25 osób, a w 2018 r. - 32. W przypadku pozostałych umów, w tym umów o dzieło, wypadkom uległo: w 2016 r. - 39 osób, w 2017 r. - 47, a w 2018 r. - 41 osób.

Zgodnie ze stanowiskiem Departamentu Prawnego Głównego Inspektora Pracy „Jeżeli rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, to pracodawca lub inny podmiot organizujący pracę może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie bhp. Wówczas osoba ta ma na podstawie art. 211 Kodeksu pracy obowiązek odbyć szkolenie i poddać się badaniom lekarskim”[8].

#### **4. Wnioski**

- W artykule przedstawiono problemy w zakresie zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy. Praca w tego typu zatrudnieniu może być wykonywana na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego i najczęściej występuje w formie umów zlecenia oraz o dzieło.
- Przedstawiona analiza pozwala na stwierdzenie, że coraz więcej podmiotów objętych jest ochroną w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak o ile ochrona zdrowia i życia osób pracujących w warunkach zatrudnienia pracowniczego jest kompleksowa, o tyle w stosunkach niepracowniczych jest ona jeszcze często niewystarczająca, bo pracodawca nie ma obowiązku organizować szkoleń bhp osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.
- Mając na uwadze liczbę wypadków przy pracy, którym uległy osoby niezatrudnione na umowę o pracę w latach 2016-2018 wydaje się, że mimo braku formalnego obowiązku zasadne jest je organizować. Może to wpłynąć nie tylko na bezpieczeństwo tych osób, ale także pozostałych pracowników.
- Szkolenie bhp powinno być przeprowadzane przede wszystkim dla zleceniobiorców, którzy mają wykonywać prace stwarzające szczególne zagrożenia dla życia lub zdrowia tej osoby (lub osób trzecich). Pozwala to również na ograniczenie odpowiedzialności cywilnej zleceniodawcy.

## Literatura

- [1] Florek L.: *Zgodność przepisów prawa pracy z Konstytucją*. P i ZS nr 11 z 1997 r., s. 11.
- [2] Krzyśków B.: *Centralny Instytut Ochrony Pracy - Państwowy Instytut Badawczy. Bezpieczeństwo pracy 1/2008*.
- [3] *Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny* (Dz.U. z 2019 r. poz. 1145, 1495).
- [4] *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*(Dz.U. 2019 poz. 1040).
- [5] *Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie zakresu stosowania przepisów Kodeksu pracy o bezpieczeństwie i higienie pracy przy wykonywaniu pracy przez osoby przebywające w zakładach karnych lub w zakładach poprawczych* (Dz.U. 1997 nr 154 poz. 1012).
- [6] *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2018 roku*.
- [7] *Sprawozdanie GUS z 2018 r.*
- [8] <https://sip.lex.pl/orzeczenia-i-pisma-urzedowe/pisma-urzedowe/gnp-426-4560-364-07-pe-stanowisko-departamentu-prawnego-184563087> (data dostępu: 19.05.2020).