

Obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników

W niniejszym opracowaniu została podjęta kwestia podstawowego (tzw. generalnego) obowiązku pracodawcy jakim jest ochrona życia i zdrowia pracowników¹. Interesującą sprawą jest zwłaszcza historyczny aspekt procesu kształtowania się systemu, którego głównym celem jest zapewnienie pracownikom dobrych i bezpiecznych warunków pracy. Instytucje ochrony życia i zdrowia pracowników kształtowały się na przestrzeni wielu wieków. Człowiek od zawsze zdany był na pracę, jako źródło utrzymania której wykonywanie wiązało się ryzykiem utraty zdrowia a nawet życia. Już w starożytnym Egipcie występował problem zagrożenia zdrowia w związku z pracą. Egipcjanie trudnili się np. wytopianiem miedzi w bardzo wysokich temperaturach, z której wykonywano broń, narzędzia czy wszelkiego typu ozdoby. Pierwszymi starożytnymi autorami, którzy poruszyli w swoich dziełach kwestię warunków pracy byli m.in. Arystoteles, Pliniusz i Hipokrates. Pliniusz w swoich dziełach poruszał kwestie związane z wpływem warunków pracy na zdrowie pracowników pracujących przy wydobyciu siarki. Z kolei Hipokrates opisywał pracę górników i tragarzy, a Arystoteles zastanawiał się czym może skutkować wykonywanie pracy przez tzw. gońców².

Kolejna epoka to Średniowiecze, w której następuje rozwój architektury i sztuki. W tym czasie rozwija się również bardzo szybko górnictwo. Wiek XV i XVI wiąże się w Europie z powstawaniem

¹ T. Wyka, *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, PiZS 2002, nr 4, s. 21 i n.

² [Http://www.bhp.abc.com.pl/czytaj/-artykul/nieco-o-historii-bhp](http://www.bhp.abc.com.pl/czytaj/-artykul/nieco-o-historii-bhp).

kopalni, w których wydobywa się nie tylko złoża „tradycyjne” ale też kruszce (złoto, srebro, żelazo, miedź, rudy rtęci, cynk, ołów). Okres ten określa się tzw. „wiekiem kruszców”. W tym właśnie czasie zaczyna następować przełom w zakresie podejścia do kwestii warunków pracy. Szczególne zasługi w tym zakresie należy przypisać Georgiusowi Agricoli niemieckiemu humaniście zaliczanemu do prekursorów bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Po ukończonych studiach medycznych i uzyskaniu stopnia doktora nauk medycznych wraz z żoną zamieszkał on w wiosce górniczej Jachymow gdzie mógł prowadzić stałe obserwacje górników. W związku z tym, że był lekarzem i miał do czynienia w swojej praktyce z chorobami wywołanymi bezpośrednio pracą w kopalniach mógł fachowo opisywać choroby, na które zapadali robotnicy np. pylica, ślepotą czy po prostu ulegali zwykłym urazom mechanicznym. Widząc to wszystko w swoim dziele *De re metallica libri XII*, dawał wskazania, że robotnicy powinni pracować w maskach, które chociaż częściowo chroniłyby ich przed oparami rtęci. Ponadto zalecał stosowanie skórzanych butów czy rękawic, które chroniłyby przed uszkodzeniami mechanicznymi³.

Innym wybitnym lekarzem, który zwrócił uwagę na choroby zawodowe był Bernardino Ramazzini (1633–1744). W dziele *Rozprawa o chorobach rzemieślników* opisuje choroby zawodowe w zależności o wykonywanego zawodu oraz kładzie nacisk na problem profilaktyki, jaką należy zastosować aby tych chorób uniknąć⁴.

Kolejny okres to czas tzw. „Wielkiej rewolucji przemysłowej”, która przypada na wiek XIX i XX. W tym okresie następuje rozwój przemysłu, który zaczyna być oparty na maszynach. Mówi się o tym okresie, że „maszyny zastąpiły człowieka”. Oczywiście nie było tak do końca, ponieważ ktoś jeszcze musiał te maszyny ob-

³ W. Preidl, *Bezpieczeństwo i higiena pracy w górnictwie XVI wieku*, Czasopismo WUG Bezpieczeństwo Pracy i Ochrona Środowiska w Górnictwie 2007, nr 4 (152), s. 52–53.

⁴ K. Karafka-Korbitt, *Ogólna higiena pracy*, Kraków 1993, s. 10; S. Wałęsa, *Bernardo Ramazzini – ojciec higieny pracy*, Wiedza i Życie 1988, nr 5, s. 6.

sługiwać. Z powodu niskiej kultury technicznej wprowadzenie maszyn doprowadziło do zwiększenia się wypadkowości przy pracy. Nie bez znaczenia było także nadmierne obciążenie pracą. W wyniku tego już na początku XX wieku zaczynają powstawać instytuty badawcze, które zajmują się tylko i wyłącznie oceną ryzyka zawodowego. Należą do nich m.in. Instytut Filozofii Pracy w Berlinie (1913 r.) czy Instytut Społecznej Higieny w Paryżu (1916 r.). Oprócz instytutów zaczyna rozwijać się również nauki, które skupiają się na zagadnieniach związanych z warunkami pracy, są to m.in. higiena pracy, filozofia pracy czy też psychologia pracy. Rozwój tych dyscyplin pozwala rozpatrywać zagrożenia z różnych perspektyw.

Początki polskiej historii kształtowania się prawnego systemu ochrony życia i zdrowia pracowników należy datować na lata 1221–1227. W tym latach została wydana przez księcia krakowskiego Leszka Białego pierwsza tzw. „ordynacja górnicza”⁵. Dzięki ordynacji nastąpiła poprawa warunków pracy przy wydobywaniu minerałów, a szczególnie soli. W roku 1592 król Zygmunt III wydaje w tej sprawie tzw. „instrukcję królewską”. W instrukcji zawarty został m.in. zakaz służenia dwóm bogom, tj. królowi i Bachusowi. Jak wiadomo Bachus inaczej Dionizos to według mitologii greckiej bóg urodzaju i winorośli. Zapewne proceder przemycania wina do kopalni musiał być bardzo duży, co skutkowało dużą liczbą wypadków. Górnicy, którzy zostali przyłapani na picciu alkoholu musieli płacić wysokie kary.

W latach przypadających już na rozbiory, czyli 1772–1795, następuje rozwój przemysłu. W tym czasie dochodzi do powstawania manufaktur a następnie dużych fabryk przemysłowych, w których dochodzi wyzysku robotników oraz nie przestrzegania zasad związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Coraz częściej mają miejsce strajki, których podłożem są złe warunki wykonywania pracy.

⁵ P. Jaroszewski, L. Horwat, *Kopalnia Soli Wieliczka*, Kraków 1993 (wydanie albumowe bez numeracji stron).

Z biegiem lat pod wpływem nacisku zorganizowanych ruchów robotniczych sytuacja ulega powoli zmianie. W okresie przed I wojną światową wprowadzono tzw. inspektorów pracy. Ich kompetencje były najbardziej szerokie i restrykcyjne na terenie zaboru niemieckiego, ponieważ obejmowały zarówno ochronę pracy w zakładach przemysłowych, handlowych jak i komunikacyjnych. Na tych przepisach wzorowano się również w zaborze austriackim i rosyjskim, z tym tylko, że nie w pełnym zakresie. W 1915 r. w Warszawie powstaje pierwszy Inspektorat Pracy, jako inspekcja fabryczna. Działała ona przy Komitecie Obywatelskim. Rok później zostaje powołany urząd Głównego Inspektora Fabrycznego, a w 1917 roku Departament Pracy. Głównym celem Departamentu było stworzenie takich przepisów prawnych, które pozwoliłyby na przekształcenie inspekcji fabrycznej w państwową inspekcję pracy. Dokładnie 3 stycznia 1919 roku zostaje ogłoszony tymczasowy dekret o działalności Inspekcji Pracy⁶, który określił zakres jej uprawnień. „W szczególności inspektorzy pracy, przez wizytację zakładów pracy oraz wydawanie zarządzeń i nakazów, mieli przyczynić się do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspektorzy pracy mogli wszczynać postępowanie karne i oskarżać przed sądami winnych wykroczeń przeciwko przepisom ustawy dotyczącej czasu pracy, urlopów, zatrudniania młodocianych...”⁷.

Po uzyskaniu przez Polskę niepodległości problem bezpieczeństwa i higieny pracy został uznany za jedną z najważniejszych spraw do rozwiązania. Związane to było m. in. wysokim wskaźnikiem wypadków⁸.

W dniu 14 lipca 1927 r. zostaje wydane przez Prezydenta RP prof. Ignacego Mościckiego Rozporządzenie „O inspekcji pracy”⁹. Kolejnym aktem było Rozporządzenie Prezydenta RP wydane 22

⁶ K. Rusinek, *Z dziejów walk o ochronę pracy*, Warszawa 1957, s. 316.

⁷ Tamże, s. 317.

⁸ Zob. szerzej M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 48–49.

⁹ Rozporządzenie Prezydenta RP o inspekcji pracy z dnia 14 lipca 1927 r. (Dz. U. z 1927 r., nr 67, poz. 590).

sierpnia 1927 roku o „Zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu”¹⁰. Natomiast 16 marca 1928 roku zostało wydane Rozporządzenie Prezydenta RP, o bezpieczeństwie i higienie pracy¹¹, które określało standardy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. System ten przetrwał z w zasadzie w niezmienionej formie aż do lat 50-tych XX wieku¹².

W latach 50-tych wchodzi w życie kolejne akty prawne dotyczące ochrony pracy i tak 1 sierpnia 1953 roku wchodzi w życie Uchwała nr 592 Prezydium Rządu, której celem było zobowiązanie ministrów poszczególnych resortów do powołania samodzielnego stanowiska głównego inspektora bezpieczeństwa i higieny pracy. Następnie, w dniu 1 stycznia 1975 wchodzi w życie ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. „Kodeks pracy”¹³, którego art. 15 stanowił, że: „Zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy”¹⁴.

Jak już wyżej wspomniano po I wojnie światowej powstały organizacje, dzięki którym bardziej zwrócono uwagę na kwestię ochrony życia i zdrowia pracowników. Do najważniejszych organizacji możemy zaliczyć Międzynarodową Organizację Pracy. Została ona utworzona jako odpowiedź na sytuację robotników, jaka miała miejsce podczas rewolucji przemysłowej. W czasie tym nastąpił ogromny rozwój przemysłu, a co za tym idzie zwiększenie zatrudnienia w fabrykach. Nowe maszyny spowodowały zwiększenie wypadkowości podczas pracy jak również dochodziło do bardzo dużego wyczerpania robotników, np. nie przestrzegano godzin pracy. Zaczęto dążyć do tego, aby taka dziedzina jak bezpieczeństwo i higiena pracy została unormowana w skali międzynarodowej. W związku z tym w roku 1919 powstaje Międzynarodowa

¹⁰ Rozporządzenie Prezydenta RP o zapobieganiu chorobom zawodowym i ich zwalczaniu z dnia 22 sierpnia 1927 r. (Dz. U. z 1927 r., nr 78, poz. 676).

¹¹ Rozporządzenie Prezydenta RP o bezpieczeństwie i higienie pracy z dnia 16 marca 1928 r. (Dz. U. z 1928 r., nr 35, poz. 325).

¹² Zob. szerzej Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 19 i n.

¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r., nr 24, poz. 141).

¹⁴ Tamże, art. 100 § 4.

Organizacja Pracy z siedzibą w Genewie w Szwajcarii. Podstawowymi aktami prawnymi wydawanymi przez Międzynarodową Organizację Pracy są konwencje, które podlegają ratyfikacji i to w specjalnym trybie, i należą do źródeł prawa powszechnie obowiązującego. Drugą grupę stanowią zalecenia. Akty te nie muszą być ratyfikowane, a co za tym idą nie muszą być wdrażane w życie. Są one „wskaźnikami” dla państw członkowskich, co kierunków zmian w zakresie określonych spraw, które nie dojrzały jeszcze do uregulowania w formie wiążących konwencji¹⁵.

Działalność Międzynarodowej Organizacji Pracy ukierunkowana jest przede wszystkim na zajmowanie się sprawami pracowniczymi w szerokim tego znaczeniu, w tym przede wszystkim sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną warunków pracy¹⁶.

W związku z tym, iż materia bezpieczeństwa i higieny pracy jest dynamiczna, co wynika nie tylko z postępu techniczno-organizacyjnego, ale i nowych zagrożeń, ciągle muszą powstawać nowe konwencje, które w pewnym sensie uwspółcześniają i aktualizują normy prawne, które już istnieją. Od roku 1919 uchwalono 189 konwencji. Ostatnia konwencja została uchwalona w roku 2011 i dotyczyła pracowników domowych.

Podmiotem odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy jest pracodawca¹⁷. W związku z tym już na etapie zawierania stosunku pracy na pracodawcy spoczywa odpowiedzialność związana z wstępnymi badaniami lekarskimi, czy też przeprowadzeniem szkolenia z zakresu BHP. Należy podkreślić, że nie dopełnienie jednego albo drugiego obowiązku będzie skutkowało po pierwsze nałożeniem kary na pracodawcę, a w niektórych przy-

¹⁵ L. Florek, M. Seweryński, *Międzynarodowe prawo pracy*, Warszawa 1988, s. 65 i n.; *Konwencje Międzynarodowej Organizacji pracy ratyfikowane przez Polskę*, Warszawa 1983, s. 14 i n.

¹⁶ Wykaz najistotniejszych konwencji MOP w sprawach ochrony pracy zob. T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 398.

¹⁷ Por. T. Liszcz, *prawo pracy...*, s. 396–397; Zob. także wyrok SA w Poznaniu z 26.03.2013 r., III APa 20/12, Lex nr 1321994; wyrok SA w Poznaniu z 01.08.2013 r., III APa 11/13, Lex nr 1356616; wyrok NSA w Warszawie z 19.01.2011 r., II OSK 58/10, Lex nr 786569.

padkach kiedy doszłoby do wypadku przy pracy nawet do odpowiedzialności odszkodowawczej na rzecz pracownika. Głównym celem skierowania przyszłego pracownika na wstępne badania lekarskie jest sprawdzenie czy będzie on mógł wykonywać swoje obowiązki na określonym stanowisku pracy. Natomiast jeśli chodzi o szkolenie w zakresie BHP to pracodawcy nie wolno dopuścić pracownika do pracy jeśli nie ma dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy¹⁸. Podstawową rolą obowiązkowego szkolenia BHP jest uniknięcie nieszczęśliwych wypadków przy pracy. Wstępne szkolenie BHP można podzielić na dwa etapy. Pierwszy etap to tzw. szkolenie ogólne czyli zapoznanie się z ogólnymi zasadami BHP obowiązującymi w danych zakładzie pracy, natomiast drugie szkolenie jest szkoleniem stanowiskowym, czyli bezpośrednio związanym z pracą, która ma być wykonywana.

Innym obowiązkiem pracodawcy z zakresu BHP jest zapobieganie ryzyku zawodowemu, zapobieganie chorobom zawodowym oraz organizowanie bezpiecznej pracy w warunkach szczególnie niebezpiecznych¹⁹. Efektem pracy związanej z ryzykiem są nie rzadko choroby zawodowe i w tej kwestii rolą pracodawcy jest tak organizować stanowisko pracy, aby zminimalizować to ryzyko. Podobnie przedstawia się kwestia dotycząca prac szczególnie niebezpiecznych. Sprawą oczywistą jest to, że nie da się całkowicie wyeliminować ryzyka ale pracodawca powinien poprzez swoje działania nieustannie dążyć do zmniejszenia ryzyka występowania takich zdarzeń. Należy podkreślić, że wszystkie obowiązki nałożone na pracodawcę mają charakter bezwzględny.

Za chorobę zawodową uważa się taką chorobę, która została spowodowana poprzez działanie szkodliwych czynników znajdujących się w miejscu pracy lub w związku ze sposobem wykony-

¹⁸ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r., nr 24, poz. 141), art. 237 § 1 i 2.

¹⁹ Szerzej na temat obowiązku pracodawcy informowania o ryzyku zawodowym zob. Z. Salwa, *Obowiązek informowania pracowników o ryzyku zawodowym*, PiZS 2002, nr 4.

wania pracy, zwanym „narażeniem zawodowym”²⁰. Choroba zawodowa może zostać stwierdzona zarówno u pracownika, który aktualnie wykonuje swoją pracę, jak i również u pracownika, który już jej nie wykonuje u danego pracodawcy. Niektóre choroby zawodowe bowiem mogą się ujawniać nawet po kilkunastu latach.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapobieganie i stosowanie profilaktyki aby zmniejszyć ryzyko zachorowania na choroby zawodowe. Rozdział VI Kodeksu pracy zatytułowany „Profilaktyczna ochrona zdrowia” określa jakie działania musi podejmować pracodawca aby zapobiegać chorobom zawodowym, tj. informować o ryzyku zawodowym, stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym poprzez utrzymanie urządzeń służących do ograniczenia negatywnych skutków w odpowiedniej sprawności jak i urządzeń potrzebnych do pomiarów stężenia szkodliwych czynników. Ponadto pracodawca powinien kierować pracownika na badania profilaktyczne.

Ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązkową ocenę ryzyka zawodowego. Dzięki temu z jednej strony pracownik jest lepiej chroniony przed szkodliwymi warunkami pracy, a pracodawca ma zapewnioną ciągłość np. produkcji.

Pracodawca chcąc dokonać oceny ryzyka zawodowego może zastosować wielorakie metody pod warunkiem, że będą one wystarczające. Inaczej będzie się przedstawiała ocena zagrożenia zawodowego w małych przedsiębiorstwach nieprodukcyjnych, a inaczej w dużych produkcyjnych. W małych przedsiębiorstwach oceny ryzyka może dokonać pracodawca i pracownicy, a w dużych zakładach pracy gdzie są stosowane związki chemiczne można zatrudniać w tym celu specjalistów. Obojętne kto będzie dokonywał oceny ryzyka odpowiedzialność zawsze spoczywa na pracodawcy. Zanim zastosuje się jakiegokolwiek metody oceny ryzyka należy uzyskać informacje dotyczące m.in. stanowiska pracy, zastosowanych maszyny, urządzeń, czy substancji. Istotną sprawą będzie informacja dotycząca wypadków zaistniałych na poszcze-

²⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm., art. 235¹.

gólnych stanowiskach pracy oraz występowania chorób zawodowych. Nie ma jednej konkretnej metody do oceny ryzyka. Ogólnie metody oceny ryzyka możemy podzielić na dwie grupy: jakościowe i ilościowe. Metoda jakościowa składa się z trzech podgrup tj. matrycowe (PHA – Wstępnej Analizy Zagrożeń), wskaźnikowe (Metoda Pięciu Kroków) oraz tzw. metody grafów (Graf Ryzyka). Do drugiej grupy metod oceny ryzyka zaliczamy metody ilościowe, które są oparte na czynnikach mierzalnych. W praktyce oznacza to, że ryzyko jest określane na podstawie wartości już podanych, np. poziomu natężenia hałasu, stężenia gazów czy temperatury. Wartości te możemy odnaleźć w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 6 czerwca 2014 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy²¹.

W praktyce czasami jednak bywa tak, że pomimo zastosowania metod oceny ryzyka, stosowania przepisów BHP dochodzi niestety do wypadków w pracy. O wypadku mówimy wtedy, kiedy następuje zdarzenie nagłe, spowodowane czynnikami zewnętrznymi, w wyniku czego dochodzi do urazu lub nawet śmierci pracownika²². Ustawodawca dzieli wypadki na dwa rodzaje, tj. wypadki zawodowe gdzie do zdarzenia doszło w trakcie pracy, nagłe, z przyczyn zewnętrznych ze skutkiem śmiertelnym lub urazem i pozazawodowe.

W praktyce wypadki możemy podzielić na wypadki ze skutkiem śmiertelnym (śmierć nastąpiła do 6 miesięcy od momentu wypadku), ciężkie (to takie, wskutek którego doszło do utraty np. wzroku, słuchu, mowy, lub doszło do uszkodzenia innych części

²¹ Rozporządzenie MPiPS z 6 czerwca 2014 r., w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy Dz. U. 2014, poz. 817.

²² Art. 3 ustawy z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1242. Cechy wypadku szeroko omawia J. Loga, *Wypadek przy pracy. Pojęcie prawne*, Łódź 1975, s. 52 i n.

ciała niepozwalające na normalną egzystencję) oraz zbiorowe (wypadkowi uległa grupa pracowników, np. zatrucie oparami).

Kolejnym obowiązkiem pracodawcy jest organizowanie bezpiecznej pracy przy pracach szczególnie niebezpiecznych. Pracami szczególnie niebezpiecznymi są te prace, które w sposób szczególny narażają pracownika na wypadki. Według rozporządzenia MPiPS z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy²³ należą do nich: roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe, montażowe (wykonywane bez wstrzymania pracy w zakładzie), prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach zamkniętych (np. wnętrza urządzeń technicznych), prace przy użyciu materiałów niebezpiecznych, prace na wysokości. Do prac szczególnie niebezpiecznych zaliczamy również prace uznane za takie przez pracodawcę w prawie zakładowym (regulaminy pracy). Rozporządzenie określa w sposób szczegółowy jak pracodawca powinien organizować pracę aby była ona bezpieczna, np. w przypadku robót budowlanych, rozbiórkowych, remontowych, montażowych (wykonywanych bez wstrzymania pracy w zakładzie) pracodawca musi zapewnić odpowiednie oznakowanie tego miejsca oraz jego zabezpieczenie.

Do pozostałych obowiązków pracodawcy związanych z ochroną życia i zdrowia pracowników możemy zaliczyć obowiązek zapewnienia bezpiecznych pomieszczeń, odzieży i obuwia roboczego²⁴, narzędzi i urządzeń²⁵, jak i zapewnienie napojów oraz posiłków profilaktycznych.

Wszystkie omawiane wyżej obowiązki przyczyniają się do poprawy pracy pracowników. Wykonywanie pracy wiąże się czasami z trudnymi warunkami, np. bardzo wysoką temperaturą i wówczas należy zapewnić pracownikowi odpowiednią ilość napoi. Nie dopełnienie tego obowiązku może doprowadzić w skrajnych wy-

²³ Rozporządzenie MPiPS z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz. U. z 2003 r., nr 169, poz. 1650 ze zm.).

²⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy, art. 237⁶ § 1.

²⁵ Zob. orz. SN z 16.03.1999 r., II UKN 522/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 374.

padkach do odwodnienia organizmu. Obowiązki te mogłyby się wydawać mniej istotne, ale w rzeczywistości są ważne i pracodawca za ich nie dopełnienie również ponosi odpowiedzialność. Jak podkreślono w orzecznictwie sądowym odstąpienie przez pracodawcę od wykonania obowiązku zapewnienia pracownikom odpowiedniej temperatury w pomieszczeniach pracy może być usprawiedliwione względami technologicznymi, a nie sytuacją ekonomiczną²⁶.

Każdy pracodawca za nieprzestrzeganie obowiązków związanych z ochroną życia i zdrowia pracowników ponosi odpowiedzialność wykroczeniową i karną. Nie dopełnienie obowiązków pracodawcy może zostać zakwalifikowane, jako wykroczenie, ale w skrajnych wypadkach, kiedy pracodawca łamie przepisy w sposób ciągły i celowy może być pociągnięty już do odpowiedzialności karnej.

Organem uprawnionym do kontroli stanu bhp w zakładzie pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy. Inspektorzy mają prawo wstępu do zakładu pracy, przeprowadzania kontroli, mogą żądać wglądu w dokumenty (np. sprawdzanie certyfikatów urządzeń dopuszczonych do produkcji, czy np. kontroli czy pracownicy mają aktualne badania lekarskie). Jeżeli inspektor pracy podczas kontroli stwierdzi, że pracodawca dopuścił się wykroczenia może np. nakazać pracodawcy usunięcie uchybień, może nakazać wstrzymanie prac (dopuszczenie urządzeń niezgodnych z certyfikatem), może również żądać odsunięcia od pracy osób które nie mają odpowiednich kwalifikacji. Jeżeli pracodawca nie zastosuje się do zaleceń inspektora, ten może skierować jako oskarżyciel publiczny wnioski o wszczęcie postępowania do sądu rejonowego²⁷.

Pracodawca może ponosić również odpowiedzialność karną. Na podstawie artykułu 220 § 1 Kodeksu karnego²⁸ odpowiedzial-

²⁶ Sygn. akt SA/Bk 75/01, Prawo Pracy 2002, nr 3, s. 35.

²⁷ Zob. szerzej H. Skwarczyński, *Inspektor pracy w nowym postępowaniu w sprawach o wykroczenia*, PiZS 2003, nr 9, poz. 28 i n.

²⁸ Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, Dz. U. z 1997 r., nr 88, poz. 553 ze zm., art. 220 § 1.

ność karną ponosi ten pracodawca, który będąc odpowiedzialnym za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu²⁹. Z tytułu nie dopełnienia tego obowiązku można nałożyć karę wolności do 3 lat, przy czym ustawodawca zaznacza, że jeżeli działanie to jest działaniem nieumyślnym wówczas kara ta może zostać zamieniona na karę grzywny bądź pozbawienia (do roku czasu) lub ograniczenia wolności. Jeżeli pracodawca sam uchylił niebezpieczeństwo zagrażające życiu pracowników może nie podlegać karze.

Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest obowiązkiem bezwzględnym pracodawcy. Pracodawca nie może uchylić się od tego obowiązku w żaden sposób. Wniosek ten znajduje pełne potwierdzenie w cytowanym wyżej orzecznictwie sądowym. Musi mieć na względzie dobro swoich pracowników ponieważ tak naprawdę od tego zależy w dużej mierze nie tylko efektywność ale przede wszystkim bezpieczeństwo ich pracy. Potwierdzeniem tego stwierdzenia jest orzeczenie Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 19 stycznia 2011³⁰, oddalające skargę pracodawcy na decyzję Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w Świeciu. W uzasadnieniu Sąd wskazał, że między innymi obowiązkiem pracodawcy jest chronić życie i zdrowie pracowników poprzez organizowanie bezpiecznej pracy, informowanie pracowników o zagrożeniu zawodowym, przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego i prowadzenie odpowiedniej dokumentacji z tym związanej.

²⁹ Zob. wyrok SN z 19.02.2013 r., V KK 216/12, Lex nr 1288762.

³⁰ Orzeczenie NSA w Warszawie z dnia 19.01.2011 r. (sygn. OSK 58/10).