

Powszechna ochrona pracy (służby) funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych – wybrane zagadnienia

1. Pojęcie ochrony pracy

Mimo powszechnego stosowania terminu „ochrona pracy” znaczenie tego pojęcia nie jest jednolite¹. W doktrynie wyróżnia się jego szerokie i wąskie ujęcie. Według pierwszego z nich ochrona pracy utożsamiana jest z funkcją ochronną prawa pracy, co oznacza, że zakresem tego pojęcia obejmuje się bądź wszystkie normy prawa pracy², bądź też jedynie te normy prawa pracy, które mają charakter ochronny, jak np. ochrona trwałości stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, ustalenie maksymalnego wymiaru czasu pracy³. W znaczeniu węższym (w którym termin ten jest stosowany częściej i w dalszej części rozważań będzie używany w tym znaczeniu) ochrona pracy definiowana jest jako instytucja obejmująca ogół norm prawnych regulujących bezpieczne i higieniczne warunki pracy, której przedmiotem są gwarancje prawne służące zabezpieczeniu życia i zdrowia ludzkiego w procesie pracy⁴. Ochrona pracy w tym rozumieniu znajduje swoje umocowanie w art. 24 Konstytucji RP⁵ i w powiązaniu z innymi unormowaniami konstytucyjnymi stanowi podstawę prawną każdej osoby wykonującej pracę na rzecz innego podmiotu do ochrony życia i zdrowia w środowisku pracy⁶. Cechą charakterystyczną instytucji ochrony pracy, oprócz dużej kazuistyki przepisów, jest jej międzygałęziowa natura.

¹ W nowszej literaturze stanowi to nawet podstawę konstruowania poglądu kwestionującego jego przydatność (zwłaszcza w dydaktyce prawa); A. Sobczyk, *Wątpliwości co do użyteczności stosowania pojęcia „ochrona pracy”*, [w:] T. Wyka, M.A. Mielczarek (red.), *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Warszawa 2017, s. 46-61.

² Tak m.in.: W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, s. 9.

³ B. Krzyśków, *Pojęcie ochrony pracy w prawie pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 2006, nr 6.

⁴ Za: A. Jabłoński, *Kierunki orzecznictwa w dziedzinie spraw dotyczących ochrony pracy*, Acta Universitatis Wratislaviensis No 3945, „Przegląd Prawa i Administracji” 2019, t. CXVIII, s. 123; W. Szubert, *op. cit.*, s. 16-18; U. Jackowiak, *Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów z zakresu ochrony pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, t. 7, s. 217.

⁵ Zgodnie z art. 24 Konstytucji Rzeczypospolitej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 z dnia 16.07.1997: „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”.

⁶ T. Liszcz, *Konstytucyjne podstawy ochrony pracy*, [w:] T. Wyka, A.M. Mielczarek (red.), *Prawo ochrony pracy...*

Mimo że jest to instytucja prawa pracy, swoimi regulacjami zdecydowanie wykracza – zarówno w ujęciu podmiotowym, jak i przedmiotowym – poza obszar tej gałęzi. Ponadto znaczącą rolę w analizie zagadnień z tego zakresu odgrywają nie tylko kwestie prawne, ale również medyczne czy techniczne.

Ochrona pracy nabiera szczególnego znaczenia w odniesieniu do funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, którzy przystępując do służby, decydują się na wykonywanie swoich obowiązków ze szczególnym poświęceniem uwzględniającym konieczność narażania swojego życia lub zdrowia.

Celem artykułu jest analiza regulacji poszczególnych pragmatyk służbowych pod kątem przyjętych unormowań z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (służby) oraz odniesienie tych unormowań do immanentnej cechy służby funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, jaką jest obowiązek jej wykonywania „z narażeniem życia”.

2. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w Konstytucji RP

Ochrona zdrowia i życia osób zatrudnionych jest jednym z podstawowych zadań państwa i podmiotów zatrudniających⁷. Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy w tym zakresie powinna określać ustawa. Przywołany przepis formułuje prawo podmiotowe, a zatem nie można go traktować jedynie jako wyrażenia jednej z zasad polityki państwa czy normy o wyłączanie programowym charakterze⁸. Podmiotem prawa określonego w tym przepisie jest „każdy”, który: „kreuje ogólne prawo każdego (nie tylko pracownika) do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”⁹. Prawo to nie odnosi się zatem wyłącznie do osób pozostających w stosunku pracy, ale swoim zakresem obejmuje również osoby wykonujące pracę na podstawie niepracowniczych form zatrudnienia, w tym funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych czy żołnierzy zawodowych pozostających w administracyjnoprawnych stosunkach służbowych¹⁰. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ma więc charakter powszechny w tym znaczeniu, że jego podmiotem jest każdy, kto wykonuje pracę, bez względu na podstawę prawną jej świadczenia¹¹. Konstytucyjne rozszerzenie zakresu pojęcia „pracownik” poza sferę stosunku pracy koresponduje z wykładnią tego pojęcia

⁷ M.A. Liwo, *Status służb mundurowych i funkcjonariuszy w nich zatrudnionych*, Warszawa 2012.

⁸ L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, [w:] L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, wyd. II, Warszawa 2016; wyrok TK z 24 października 2000 r., K 12/00, pkt III.4; wyrok TK z 24 listopada 2015 r., K 18/14, pkt III.4.1.

⁹ Wyroki TK: z dnia 7 maja 2013 r., SK 11/11, pkt III.3.3.2; z dnia 24 listopada 2015 r., K 18/14, pkt III.4.2.

¹⁰ Wyrok TK z dnia 14 grudnia 1999 r., SK 14/98, pkt III.1.

¹¹ K.W. Baran, *Zasada zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy*, [w:] *idem* (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010, s. 654.

przyjmowaną przez Komitet Praw Społecznych na gruncie art. 3 Europejskiej Karty Społecznej, zgodnie z którą gwarancją ochrony pracy objęte są wszystkie osoby wykonujące pracę, bez względu na podstawę zatrudnienia, zarówno w ramach stosunku pracy, jak i na własny rachunek¹².

Analizowany art. 66 Konstytucji RP nakłada na ustawodawcę konstytucyjny obowiązek wydania ustawy, nie określając szczegółowego jej kształtu¹³. Zakres bezpośredniej stosowalności tego przepisu jest więc znacznie zredukowany, a ustawodawcy przysługuje duża swoboda regulacyjna¹⁴. Obowiązek wydania ustawy nie wyklucza co prawda przekazywania pewnych spraw związanych z urzeczywistnieniem wolności i praw konstytucyjnych do unormowania w drodze rozporządzeń, jednak prawodawcze decyzje organu władzy wykonawczej nie mogą wówczas kształtować zasadniczych elementów regulacji prawnej¹⁵. Do unormowania w drodze rozporządzenia mogą zostać przekazane tylko takie sprawy, które nie mają istotnego znaczenia dla urzeczywistnienia wolności i praw człowieka i obywatela zagwarantowanych w Konstytucji¹⁶. W kontekście funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych istotną rolę w kształtowaniu regulacji stanowiącej realizację art. 66 Konstytucji RP odegrał wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 listopada 2015 r.¹⁷ W przywołanym orzeczeniu Trybunał stwierdził niezgodność z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP rozwiązań przyjętych przez ustaw: z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji¹⁸, z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej¹⁹, z dnia 24 maja 2002 r. o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu²⁰, z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym²¹, z dnia 9 czerwca 2006 r. o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego²², a także z dnia 27 sierpnia 2009 r. o Służbie Celnej²³. Przepisy wymienionych ustaw, przed interwencją Trybunału, były o tyle sprzeczne z Konstytucją RP, że nie regulowały bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a jedynie zawierały upoważnienia do dokonania takiej regulacji drogą aktów wykonawczych. W wykonaniu tych upoważnień szczegółowe warunki bezpieczeństwa

¹² Za: L. Garlicki, J. Jarosz-Żukowska, [w:] L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej...*, t. II, wyd. II; A.M. Świątkowski, *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2005, s. 121.

¹³ Wyrok TK z dnia 24 lutego 2004 r., K 54/02, pkt III.2.

¹⁴ Wyrok TK z dnia 24 października 2000 r., K 12/00, pkt III.4, a także z dnia 24 listopada 2015 r., K 18/14, pkt III.4.1.

¹⁵ Wyroki TK: z dnia 24 marca 1998 r., K 40/97; z dnia 25 maja 1998 r., U 19/97; z dnia 8 czerwca 2011 r., K 3/09.

¹⁶ Wyrok z dnia 19 lutego 2002 r., U 3/01, OTK ZU nr 1/A/2002, poz. 3.

¹⁷ Wyrok TK z dnia 24 listopada 2015 r., K 18/14.

¹⁸ Dz. U. z 2015 r. poz. 355, 529 i 1066.

¹⁹ Dz. U. z 2014 r. poz. 1402 i 1822 oraz z 2015 r. poz. 529, 1045, 1066, 1217, 1268, 1322, 1336, 1607 i 1642.

²⁰ Dz. U. z 2015 r. poz. 1929.

²¹ Dz. U. z 2014 r. poz. 1411 i 1822 oraz z 2015 r. poz. 1066.

²² Dz. U. z 2014 r. poz. 1106 i 1822 oraz z 2015 r. poz. 1066.

²³ Dz. U. z 2015 r. poz. 990 i 1642.

i higieny służby były określane w drodze zarządzeń komendantów²⁴ albo rozporządzeń Prezesa Rady Ministrów lub odpowiedniego ministra²⁵. Trybunał Konstytucyjny w wydanym wyroku podkreślił, że do unormowania w drodze aktu wykonawczego mogą być przekazane wyłącznie te sprawy, które nie mają istotnego znaczenia ani z punktu widzenia realizacji konstytucyjnych wolności i praw, ani z punktu widzenia założeń ustawy będącej podstawą do wydania takiego aktu. Akty wykonawcze – co do zasady – powinny regulować bowiem kwestie techniczne²⁶. W rezultacie wydanego orzeczenia unormowanie bezpiecznych i higienicznych warunków służby znalazło się w przepisach wymienionych pragmatyk (głównie w postaci szczegółowych odesłań do przepisów Kodeksu pracy). Oprócz przepisów pragmatyk, do których bezpośrednio odnosił się przywołany wyżej wyrok Trybunału Konstytucyjnego, regulacja bezpiecznych i higienicznych warunków służby znajduje się również w zapisach ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa²⁷, ustawy z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej²⁸ oraz ustawy z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej²⁹. Nadal pewne wątpliwości nasuwa jednak sposób uregulowania bezpiecznych i higienicznych warunków służby w ustawie z dnia 24 sierpnia 1999 r. o Państwowej Straży Pożarnej³⁰. Zgodnie z art. 29a ust. 2 tej ustawy szczegółowe warunki bezpieczeństwa i higieny służby strażaków zostały przekazane do regulacji podustawowej – w drodze rozporządzenia³¹. Jedynie w zakresie nieuregulowanym w przepisach pragmatyki oraz powołanego rozporządzenia, przepis art. 29a ust. 3 u.p.s.p. odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu pracy – działu dziesiątego. W tym obszarze ustawodawca posługuje się jedynie ogólnym odesłaniem bez wskazania konkretnych przepisów, które będą miały zastosowanie, co na tle pozostałych pragmatyk służbowych jest rozwiązaniem niestandardowym. Taki sposób regulacji sprawia, że zdecydowana większość unormować z zakresu bezpieczeństwa i higieny służby znajduje się nie w ustawie (czego wymaga art. 66

²⁴ Zarządzenia były wydawane przez komendantów głównych Policji i Straży Granicznej.

²⁵ W wykonaniu ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, ustawy o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego i Służbie Wywiadu Wojskowego oraz ustawy o Służbie Celnej odpowiednio: Prezes Rady Ministrów, Minister Obrony Narodowej oraz minister właściwy do spraw finansów publicznych określali warunki bezpieczeństwa i higieny służby w drodze rozporządzeń.

²⁶ Wyrok TK z dnia 19 maja 2009 r., K 47/07.

²⁷ Tj. Dz. U. z 2018 r. poz. 138.

²⁸ Tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 631.

²⁹ Dz. U. z 2018 r. poz. 729 z 13.04.2018.

³⁰ Tj. Dz. U. z 2017 r. poz. 1204, dalej jako: u.p.s.p.

³¹ Od 11 stycznia 2009 r. obowiązuje w tym zakresie rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 16 września 2008 r. w sprawie szczegółowych warunków bezpieczeństwa i higieny służby strażaków Państwowej Straży Pożarnej, Dz. U. Nr 180, poz. 1115, które określa szczegółowe warunki bezpieczeństwa i higieny służby strażaków, z uwzględnieniem wymagań bezpieczeństwa i higieny służby w obiektach przeznaczonych dla jednostek ratowniczo-gaśniczych Państwowej Straży Pożarnej, wyposażenia strażaków w środki ochrony indywidualnej, zabezpieczenia medycznego strażaków podczas akcji ratowniczych, ćwiczeń i szkolenia oraz bezpieczeństwa i higieny służby podczas akcji ratowniczych, ćwiczeń i szkolenia.

Konstytucji RP), a w rozporządzeniu. Wobec przepisów funkcjonujących w tym kształcie potrzebna jest zatem inicjatywa ustawodawcy.

3. Podmioty odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny służby

Mimo że sama podstawa wykonywania pracy nie decyduje o tym, czy osoba zatrudniona korzysta z prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków jej wykonywania, to bez wątpienia podstawa zatrudnienia będzie miała znaczenie dla określenia zakresu obowiązków podmiotu zatrudniającego w tym obszarze³². Regulacje pragmatyk służbowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby, w większości przypadków, opierają się na odesłaniach do przepisów Kodeksu pracy. Odpowiednie stosowanie tych przepisów wymaga jednak uwzględniania specyfiki funkcjonowania formacji. Przede wszystkim, zgodnie z regulacją Kodeksu pracy, główny ciężar odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy obciąża pracodawcę. Przy czym obowiązek ten jest niezależny od obowiązków w tej sferze ciążyących na innych podmiotach, w tym pracownikach oraz osobach spoza zakładu pracy wykonujących zadania służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Z tego powodu warunkiem umożliwiającym prawidłowe skorzystanie z przepisów Kodeksu pracy jest ustalenie kręgu podmiotów odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa i higieny służby w formacjach zmilitaryzowanych, w tym zwłaszcza ustalenie podmiotu pełniącego obowiązki pracodawcy wobec funkcjonariuszy.

Zatrudnienie funkcjonariuszy ma charakter niepracowniczy, a w konsekwencji stronami tego stosunku nie są pracownik i pracodawca, a zatrudniony (funkcjonariusz) i zatrudniający (służbodawca). Jednocześnie pragmatyki służbowe, w zakresie, w jakim określają służbodawcę, nie zawierają wspólnego rozwiązania mającego zastosowanie do wszystkich służb³³. Z uwagi na to ustalenie podmiotu zatrudniającego wymaga analizy rozwiązań przyjętych w poszczególnych ustawach. Lektura ustaw pragmatycznych pozwala na skonstruowanie wniosku, że w służbach zmilitaryzowanych funkcjonują dwa podstawowe modele podmiotowości zatrudnieniowej³⁴, a przyjęcie konkretnego rozwiązania jest uzależnione od przepisów pragmatyk dotyczących ustroju i struktury danej formacji. Według pierwszego modelu cecha podmiotowości zatrudnieniowej wiąże się z całą formacją jako strukturą wyodrębnioną organizacyjnie i kompetencyjnie w systemie organów i instytucji państwa (np. Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Centralne Biuro Antykorupcyjne). Drugi model łączy podmiotowość zatrudnieniową z poszczególnymi jednostkami wewnętrznymi służby (np. Policja, Służba

³² A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 169.

³³ T. Kuczyński, [w:] R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *System Prawa Administracyjnego*, t. 11. *Stosunek służbowy*, Warszawa 2011, s. 14.

³⁴ T. Kuczyński, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 417.

Więzienna)³⁵. Oba modele mają swoje odzwierciedlenie w regulacjach pragmatyk dotyczących podmiotów zobowiązanych do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków służby. Zgodnie z art. 71a ust. 1 ustawy o Policji za stan bezpieczeństwa i higieny służby w stosunku do podległych policjantów odpowiadają Komendant Główny Policji, Komendant Centralnego Biura Śledczego Policji, Komendant Biura Spraw Wewnętrznych Policji, komendanci wojewódzcy Policji, Komendant Stołeczny Policji, komendanci powiatowi (miejscy) Policji, komendanci rejonowi Policji, dyrektor instytutu badawczego, Komendant Wyższej Szkoły Policji i komendanci szkół policyjnych. Natomiast w świetle art. 117 ustawy o Służbie Więziennej obowiązek zapewnienia funkcjonariuszom bezpiecznych i higienicznych warunków służby został nałożony na przełożonych, którymi w świetle art. 32 tej pragmatyki są kierownicy jednostek organizacyjnych: Dyrektor Generalny, dyrektorzy okręgowi, Rektor, Komendant Centralnego Ośrodka Szkolenia Służby Więziennej, dyrektorzy zakładów karnych i aresztów śledczych, komendanci ośrodków szkolenia Służby Więziennej i ośrodków doskonalenia kadr Służby Więziennej. Inne rozwiązanie zostało przyjęte m.in. w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, co również zdaje się odpowiadać modelowi, w który wpisuje się wskazana służba (tj. cecha podmiotowości zatrudnieniowej wiązana jest z całą formacją jako strukturą wyodrębnioną organizacyjnie i kompetencyjnie w systemie organów i instytucji państwa). Zgodnie z art. 52a ust. 2 ustawy o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i Agencji Wywiadu, w sprawach bezpieczeństwa i higieny służby uprawnienia pracodawcy przysługują szefowi Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego i szefowi Agencji Wywiadu (każdemu w zakresie swojego działania). Podobnie przepis art. 56a ustawy o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym stanowi, że w sprawach bezpieczeństwa i higieny służby szef Centralnego Biura Antykorupcyjnego wykonuje obowiązki pracodawcy.

4. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy (służby) a obowiązek wykonywania służby „z narażeniem życia”

Specyfika stosunków służbowych funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych przejawia się m.in. w szczególnym poświęceniu, jakie jest wymagane przy wykonywaniu służby³⁶. Przystępując do formacji, funkcjonariusze deklarują gotowość poświęcenia dobra indywidualnego na rzecz dobra publicznego, akceptują, że w trakcie wykonywania swoich obowiązków będą ponosić szczególne zagrożenia, których następstwem może być uszczerbek na zdrowiu, a nawet śmierć³⁷. Niejednokrotnie

³⁵ Szerzej: M. Grzešków, *Nawiązywanie stosunków zatrudnienia w służbach zmilitaryzowanych*, Warszawa 2020, s. 59-65.

³⁶ P. Szustakiewicz, *Stosunki służbowe funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych jako sprawa administracyjna*, Warszawa 2012, s. 22.

³⁷ M. Wieczorek, *Podstawy zatrudniania funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018, s. 239-257.

w toku wykonywania swoich zadań funkcjonariusze z takimi zagrożeniami się spotykają. W takich sytuacjach powstaje potrzeba „zderzenia” indywidualnego dobra funkcjonariusza (w tym również jego prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) z dobrem publicznym.

Regulacje pragmatyk służbowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny służby w znacznej mierze opierają się na odesłaniach do przepisów Kodeksu pracy. Jednocześnie poszczególne ustawy pragmatyczne przyjmują podobne rozwiązania, co pozwala na stworzenie pewnego modelu. W ramach niego zakres stosowania regulacji Kodeksu pracy można podzielić na cztery grupy: 1) przepisy Kodeksu pracy, które nigdy nie mają zastosowania, niezależnie od rodzaju zadań wykonywanych przez funkcjonariuszy (art. 230 § 2, art. 232, art. 234 § 1-3¹, art. 235-235², art. 237-237², art. 237⁷ § 1 pkt 1 i § 2-4, art. 237⁸ § 1, art. 237⁹ § 3, art. 237¹¹ § 4 oraz art. 237^{11a} § 2 i § 4) przepisy Kodeksu pracy, które – niezależnie od rodzaju wykonywanych zadań – mają zastosowanie wobec funkcjonariuszy, jednak jedynie w zakresie, w jakim dotyczą wskazówek metodycznych w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników oraz dokumentowania i kontroli badań okresowych i kontrolnych (art. 207 § 2 pkt 7, art. 2091 § 4, art. 228 § 1 i 2, art. 229 § 1-12, 4a i 8); 3) przepisy Kodeksu pracy, które nie znajdują zastosowania jedynie w sytuacji, gdy funkcjonariusze wykonują zadania określonej kategorii, w które wpisane jest szczególne niebezpieczeństwo (art. 209², art. 209³, art. 210 § 1-5 i art. 226 oraz przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 210 § 6 Kodeksu pracy); 4) pozostałe przepisy działu dziesiątego Kodeksu pracy, a także przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie, które znajdują zastosowanie na mocy generalnego odesłania.

W pierwszej grupie znajdują się przepisy regulujące m.in. uprawnienia związane z chorobą zawodową, obowiązki pracodawcy związane z wypadkiem przy pracy, obowiązki zapewnienia profilaktycznych posiłków i napojów, a także przepisy odnoszące się do szczególnych kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Wyłączenie zastosowania przepisów zaliczanych do tej grupy wynika przede wszystkim z odrębnego (szczególnego) uregulowania materii objętej tymi regulacjami w przepisach pragmatycznych³⁸.

Druga grupa przepisów odnosi się m.in. do zaleceń społecznego inspektora pracy, zatrudniania osób młodocianych lub niepełnosprawnych, zasad funkcjonowania i zadań Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy oraz badań profilaktycznych pracowników. Wskazane przepisy znajdują zastosowanie w sprawach bezpieczeństwa i higieny służby, jednak jedynie w zakresie, w jakim

³⁸ M.in.: ustawa z dnia 4 kwietnia 2014 r. o świadczeniach odszkodowawczych przysługujących w razie wypadku lub choroby pozostających w związku ze służbą, t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1448 z dnia 27.07.2018; rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 23 maja 2019 r. w sprawie wykazu schorzeń i chorób pozostających w związku ze służbą w Policji, Straży Granicznej, Służbie Ochrony Państwa i Państwowej Straży Pożarnej, Dz. U. z 2019 r. poz. 1046; art. 72 ustawy o Policji.

dotyczą wskazówek metodycznych w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników oraz dokumentowania i kontroli badań okresowych i kontrolnych.

Trzecia grupa przepisów dotyczy szczególnej kategorii praw i obowiązków stron stosunku zatrudnienia związanych z wystąpieniem sytuacji zagrażających życiu lub zdrowiu (w tym m.in. obowiązek pracodawcy do podjęcia działań zmierzających do zaprzestania pracy czy uprawnienie pracownika do powstrzymania się od pracy zagrażającej jego życiu lub zdrowiu). W odniesieniu do tej grupy przepisów ustawodawca uznał, że znajdują one zastosowanie, ale wyłącznie w sytuacjach, w których funkcjonariusz nie wykonuje zadań służby, w które niejako „wpisane jest” działanie z narażeniem zdrowia lub życia (np. czynności zmierzające do ochrony życia i zdrowia ludzi, inicjowanie i organizowanie działań mających na celu zapobieganie popełnianiu przestępstw itp.).

Pozostałe przepisy działu dziesiątego Kodeksu pracy (a także przepisy wykonawcze wydane na jego podstawie), których nie można zakwalifikować do żadnej z powyższych grup, znajdują zastosowanie na mocy generalnego odesłania, które świadczy o dążeniu ustawodawcy do jak najszerszego zastosowania przepisów Kodeksu pracy w tym obszarze.

Analiza powyższych grup odesłań prowadzi do wniosku, że (przynajmniej jeśli chodzi o stosowanie przepisów Kodeksu pracy zaliczanych do trzeciej grupy odesłań) pragmatyki służbowe, w kwestii bezpieczeństwa i higieny służby, uzależniają zakres zastosowania regulacji przewidzianych Kodeksem pracy od kategorii zadań wykonywanych przez funkcjonariuszy.

5. Wnioski

Zdecydowana większość aktualnych rozwiązań przyjętych przez pragmatyki odpowiada konstytucyjnemu obowiązkowi ustawowej regulacji bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Wyjątkiem jest regulacja ustawy o Państwowej Straży Pożarnej, która zawiera w tym zakresie upoważnienie do regulacji większości zagadnień z tego obszaru w rozporządzeniu.

Z unormowań poszczególnych pragmatyk wynika, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu pracy w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy uwzględniania specyfikę służby, w tym obowiązek jej wykonywania „z narażeniem życia”. Konkluzję taką można wywieść m.in. z tego, że ustawodawca istotnie ogranicza zastosowanie art. 210 k.p. wobec funkcjonariuszy. Tym samym ustawodawca wyłącza możliwość powstrzymania się przez funkcjonariuszy od wykonywania obowiązków służbowych w sytuacji, gdy „warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika”. Taki sposób regulacji jest zrozumiały i wynika z istoty służby. Większość zadań przypisanych formacjom zmilitaryzowanym wiąże się

bowiem z koniecznością podjęcia działań niebezpiecznych dla zdrowia, a nawet życia funkcjonariuszy.

Bibliografia

- Baran K.W., [w:] K.W. Baran (red.), *Zarys systemu prawa pracy*, t. I. *Część ogólna prawa pracy*, Warszawa 2010.
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska J., [w:] L. Garlicki, M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, wyd. II, Warszawa 2016.
- Grześków M., *Nawiązywanie stosunków zatrudnienia w służbach zmilitaryzowanych*, Warszawa 2020.
- Jabłoński A., *Kierunki orzecznictwa w dziedzinie spraw dotyczących ochrony pracy*, Acta Universitatis Wratislaviensis No 3945, „Przegląd Prawa i Administracji” 2019, t. CXVIII.
- Jackowiak U., *Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów z zakresu ochrony pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 2000, t. 7.
- Kuczyński T., [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. VII. *Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015.
- Kuczyński T., [w:] R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel (red.), *System Prawa Administracyjnego*, t. 11. *Stosunek służbowy*, Warszawa 2011.
- Krzyśków B., *Pojęcie ochrony pracy w prawie pracy*, „Bezpieczeństwo Pracy – Nauka i Praktyka” 2006, nr 6.
- Liszczyński T., *Konstytucyjne podstawy ochrony pracy*, [w:] T. Wyka, A.M. Mielczarek (red.), *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Warszawa 2017.
- Liwo M.A., *Status służb mundurowych i funkcjonariuszy w nich zatrudnionych*, Warszawa 2012.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Wątpliwości co do użyteczności stosowania pojęcia „ochrona pracy”*, [w:] T. Wyka, M.A. Mielczarek (red.), *Prawo ochrony pracy – współczesność i perspektywy rozwoju*, Warszawa 2017.
- Szubert W., *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966.
- Szustakiewicz P., *Stosunki służbowe funkcjonariuszy służb mundurowych i żołnierzy zawodowych jako sprawa administracyjna*, Warszawa 2012.
- Świątkowski A.M., *Karta Praw Społecznych Rady Europy*, Warszawa 2005.
- Wieczorek M., *Podstawy zatrudniania funkcjonariuszy Centralnego Biura Antykorupcyjnego*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*, Warszawa 2018.

