

Realizacja pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy

1. Uwagi wprowadzające

Dorobek naukowy Szanownego Jubilata Profesora Tadeusza Kuczyńskiego jest niezwykle imponujący i różnorodny. Profesor podejmuje fundamentalne problemy doktrynalne z obszaru prawa pracy, formułując przy tym w sposób jasny i przekonujący ich interpretację. Do takich należy zaprezentowana przez Niego w 2004 r. analiza pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy¹, wyrażonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.², do której doktryna prawa pracy odwołuje się bardzo często, także w publikacjach najnowszych³. Wśród wielu ważkich wątków podjętych w tym opracowaniu wyraźną i powszechną akceptację uzyskały wskazane przez autora funkcje pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy w realizacji stosunku pracy. Według niego obowiązek ten:

- wyznacza i konkretyzuje sposób wykonywania innych obowiązków pracowniczych,
- określa i reglamentuje zakres korzystania z uprawnień pracownika,
- nakazuje podejmowanie określonych działań w interesie zakładu pracy, nawet bez wcześniejszego polecenia pracodawcy⁴.

Szerokie określenie roli obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, nie ograniczone tylko do szczegółowych powinności wskazanych w treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p.⁵,

¹ T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.

² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., t.j. Dz. U. 2020 r. poz. 1320 ze zm.

³ Por. m.in.: K. Ziółkowska, *Miejsce pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wśród podstawowych obowiązków pracowniczych*, Olsztyn 2021 r., s. 90; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2020, s. 332; Z. Góral, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Warszawa 2020, s. 855; A. Kosut, *Dbałość o dobro zakładu pracy jako źródło obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G – Ius” 2018, vol. LXV, no. 2, s. 111.

⁴ T. Kuczyński, *O właściwościach...*, s. 4.

⁵ Przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p., stanowiąc, że pracownik jest zobowiązany dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, może sugerować ograniczenie treści pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy do szczegółowych powinności wskazanych w tym przepisie.

pozwala widzieć ten obowiązek jako przenikający treść całego stosunku pracy, odnoszący się do różnych powinności (a także uprawnień pracowniczych), będący, w moim przekonaniu, swego rodzaju metaobowiązkiem pracowniczym, którego adresatem jest w istocie pracodawca, a nie zakład pracy⁶. Jak zostało to podkreślone, taka jego kwalifikacja pozwala widzieć tę powinność pracowniczą w kontekście różnych obowiązków pracowniczych, również tych wymienionych w art. 100 § 2 k.p., wśród których w pkt 3 wskazuje się na obowiązek pracownika przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych.

2. Dziedzina bezpieczeństwa i higieny pracy jako przedmiot obowiązków i uprawnień stron stosunku pracy

Wykazanie roli obowiązku dbałości o dobro pracodawcy w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy wymaga bliższego wyjaśnienia istoty tego obszaru. Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że tylko w tej dziedzinie sam ustawodawca kwalifikuje powinności pracownika jako podstawowe. Zgodnie z art. 211 k.p., zdanie pierwsze: „Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest podstawowym obowiązkiem pracownika”. W dalszej części tego przepisu, w zdaniu drugim, w punktach od 1 do 7, następuje przykładowe wyliczenie podstawowych obowiązków pracowniczych, których kolejność prezentacji nie jest przypadkowa. Najpierw bowiem wskazano powinności zapewniające pracownikowi własne bezpieczeństwo i ochronę zdrowia (obowiązki wymienione w pkt 1-5), co oznacza, że pracownik, wykonując je, działa nie tylko w interesie pracodawcy (będąc wobec niego zobowiązanym), ale również we własnym dobrze pojętym interesie. Chodzi w szczególności o obowiązek uzyskania wiedzy na temat przepisów i zasad bhp oraz wykonywania pracy zgodnie z nimi (pkt 1 i 2), obowiązek dbałości o stan maszyn, urządzeń, narzędzi oraz porządek w miejscu pracy (pkt 3), obowiązek stosowania środków ochrony zbiorowej, ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego (pkt 4) oraz obowiązek poddawania się badaniom profilaktycznym (wstępnym, okresowym i kontrolnym) oraz innym zalecanym badaniom lekarskim i stosowania się do zaleceń lekarskich (pkt 5). W dalszej kolejności zostały sformułowane podstawowe powinności pracownicze, których wykonanie służy ochronie zagrożonego zdrowia i życia innych (obowiązek niezwłocznego zawiadomienia przełożonego o zauważonym wypadku albo zagrożeniu życia i zdrowia ludzkiego oraz obowiązek ostrzeżenia współpracowników, a także inne osoby o grożącym im niebezpieczeństwie – pkt 6), oraz obowiązek współdziałania z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy (pkt 7), co w tym wypadku stawia pracownika w roli wierzyciela zobowiązanego do współdziałania z pracodawcą (występującym jako

⁶ Tak: T. Wyka, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunkach pracy. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 2017, s. 44, 53.

dłużnik wobec pracownika w sferze bhp), aby ułatwić mu realizację jego zobowiązań wobec pracownika w ramach stosunku pracy⁷.

Tak mocna normatywna kwalifikacja obowiązków pracowniczych w omawianym obszarze jako obowiązków podstawowych wynika z potrzeby podkreślenia szczególnej roli tych powinności w realizacji treści stosunku pracy. Są to bowiem powinności najważniejsze i najpierwsze w tym znaczeniu, że jak wynika to z brzmienia odpowiednich przepisów Działu dziesiątego k.p., zanim pracownik zostanie dopuszczony do pracy, jest już zobowiązany poddać ocenie swoje zdolności zdrowotne do jej wykonywania⁸, swoją wiedzę na temat bezpiecznego wykonywania pracy⁹, jak również jest ograniczany w swobodnym świadczeniu pracy z uwagi na bhp¹⁰, a w trakcie realizacji stosunku pracy jego możliwości zdrowotne do wykonywania pracy decydują w dużym stopniu o warunkach zatrudnienia¹¹. Jeżeli więc ten najważniejszy „kapitał”, jakim dysponuje pracownik, to jest jego życie i zdrowie, jest tak dalece zaangażowany w procesie pracy, to nie może dziwić, że obowiązki w tym przedmiocie zasługują na najwyższą ocenę jako zobowiązania podstawowe oraz na najwyższą ochronę zarówno za strony ustawodawcy, jak i pracodawcy¹².

Pozycja pracodawcy w dziedzinie bhp jest także szczególna. Ustawodawca kwalifikuje bowiem wszelkie zobowiązania pracodawcy również tylko w tej dziedzinie jako podstawowe¹³, a w art. 207 § 2 k.p. najpierw w zdaniu pierwszym formułuje generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki¹⁴, zaś w zdaniu drugim w katalogu otwartym wymienia (pkt od 1 do 7) szczegółowe, podstawowe powinności pracodawcy w tym obszarze. Są to zobowiązania o różnym charakterze, od organizacyjnych (pkt 1 i 2), poprzez wyjątkowe zobowiązanie permanentnego i aktywnego działania, wyprzedzającego rozwiązanie prawne, na rzecz poprawy ochrony zdrowia i życia pracowników (pkt 3 i 4), aż do zobowiązań wobec grup szczególnego ryzyka (pkt 5) oraz wobec organów nadzoru państwowego i kontroli społecznej (pkt 6 i 7).

Jak więc z tego wynika, bezpieczeństwo i ochrona zdrowia pracowników należy do sfery wspólnych interesów stron stosunku pracy, które ustawodawca chroni w sposób wyjątkowy, nadając im status zobowiązań podstawowych. Wprawdzie

⁷ T. Wyka, *Współdziałanie pracownika i pracodawcy w wykonaniu zobowiązania – wybrane problemy*, [w:] R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość, Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021, s. 258.

⁸ Por. w szczególności art. 229 k.p.

⁹ Por. w szczególności art. 237 § 1 k.p.

¹⁰ Por. w szczególności art. 37(9) § 1 k.p.

¹¹ Por. m.in. art. 179, 201 § 2, 230, 231 k.p.

¹² Szerzej na temat istoty podstawowych obowiązków pracowniczych w świetle art. 211 k.p.: T. Wyka, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, Warszawa 2020, s. 1448-1451.

¹³ Por. tytuł Rozdziału I w Dziale dziesiątym k.p. („Podstawowe obowiązki pracodawcy”) z tytułem Rozdziału I w Dziale czwartym k.p. („Obowiązki pracodawcy”).

¹⁴ Szerzej na temat generalnego obowiązku pracodawcy w świetle art. 207 § 2 k.p.: T. Wyka, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, t. II, s. 1424-1426 i cyt. tam orzecznictwo.

pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy nie uzyskał formalnie statusu obowiązku podstawowego (obowiązki wymienione w art. 100 § 1 i § 2 k.p. nie są tak kwalifikowane), to jednak jego rola w realizacji stosunku pracy pozwala go nawet potraktować jeszcze szerzej, jako metaobowiązek przenikający nie tylko obowiązki podstawowe, ale także wszelkie inne powinności pracownika, jak również jego uprawnienia.

3. Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako konkretyzujący sposób wykonywania powinności w sferze bhp

Istotne dla wyjaśnienia roli obowiązku dbałości o dobro pracodawcy jako konkretyzującego powinności pracownicze w sferze bhp są zwroty czasownikowe używane przez ustawodawcę w badanym obszarze. W przypadku obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. użyto zwrotu „dbałość o dobro”, co jest interpretowane w judykaturze jako dbałość o interesy majątkowe i niemajątkowe zakładu pracy¹⁵. Chodzi więc o coś więcej niż tylko o „przestrzeganie” przepisów i zasad bhp, o wykonywanie obowiązków zgodnie z tymi przepisami i zasadami (art. 211 pkt 1 i 2 k.p.), ale też o wewnętrzne pozytywne zaangażowanie pracownika, o troskliwość o dobro pracodawcy¹⁶, a nawet o utożsamianie się pracownika z tym dobrem jako dobrem wspólnym w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia i życia pracownika.

Wśród różnych pracowniczych obowiązków ze sfery bhp judykatura wskazuje na kilka, których realizacja ze strony pracownika wymaga nie tylko zastosowania się do przepisów, ale także wykazania troski o dobro pracodawcy. Należy do nich w szczególności obowiązek wskazany w art. 211 pkt 5 k.p.

W świetle stosunkowo bogatego w tym zakresie orzecznictwa można stwierdzić, że będzie wyrazem obowiązku dbałości o dobro pracodawcy takie poddawanie się zaleconym badaniom lekarskim i stosowanie się do wskazań lekarskich (art. 211 pkt 5 k.p.), które nie spowoduje nadużywania zwolnienia lekarskiego jako okazji do podejmowania pracy. Szczególnie istotne jest w tym zakresie stanowisko SN wyrażone w wyroku z dnia 16 listopada 2011 r.¹⁷ Sąd Najwyższy stwierdził, że podjęcie przez pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby czynności zarobkowych sprzecznych ze wskazaniami lekarskimi nie jest wykonywaniem obowiązku troski o dobro zakładu pracy, nawet wtedy, gdy pracodawca, bez swej wiedzy i zgody, uzyskał przy okazji korzyść majątkową. Według Sądu przejawem troski pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy. Tezy te Sąd Najwyższy wywodzi z art. 211 pkt 5 k.p. w związku z art. 100 § 2 pkt 3 k.p. W uzasadnieniu wyroku SN słusznie

¹⁵ Wyrok SN z 22 sierpnia 2013 r., II PK 339/12, OSNAP 2014, Nr 5.

¹⁶ Por. koncepcję M. Świącickiego na temat obowiązku pracownika troski o zakład pracy: M. Świącicki, *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1949, s. 116-117.

¹⁷ Wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 44/00, OSNP 2002, Nr 10, poz. 239.

podnosi, że obowiązku stosowania się do wskazań lekarskich nie można ograniczać tylko do sytuacji, gdy pracownik świadczy pracę, ale trzeba go widzieć szerzej, zarówno jako obowiązek takich zachowań, które mają na celu utrzymanie przez pracownika zdolności do pracy, jak i takich, które są skierowane na jej odzyskanie. Podobne stanowisko odnajdujemy w wyroku SN z 1 lipca 1999 r.¹⁸, gdzie uznano, że podjęcie przez pracownika w czasie zwolnienia lekarskiego czynności sprzecznych z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzących do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy, jest sprzeczne z obowiązkiem lojalności, z obowiązkiem świadczenia pracy, a także obowiązkiem usprawiedliwiania nieobecności¹⁹. Z kolei w wyroku z 17 maja 2018 r. SN wyraził pogląd, że w przypadku osoby zatrudnionej u kilku pracodawców wykonywanie pracy w okresie zwolnienia lekarskiego takiej samej jak w zakładzie macierzystym uniemożliwia co do zasady regenerację sił pracownika, a tym samym godzi w dobro pracodawcy, który jest zainteresowany tym, aby pracownik pozostawał w gotowości do świadczenia pracy w pełni sił fizycznych i psychicznych. W razie więc wykonywania tej samej pracy u kilku pracodawców zwolnienie lekarskie należy traktować jako zakaz wykonywania pracy u wszystkich tych pracodawców²⁰.

Dbałość o dobro pracodawcy powinna znaleźć swoje odzwierciedlenie w realizacji szczególnego obowiązku pracowniczego, jakim jest obowiązek współdziałania z pracodawcą w wypełnianiu przez niego obowiązków w sferze bhp (art. 211 pkt 7 k.p.). Warto dodać, że jedynie dziedzina bhp została wyraźnie uznana przez ustawodawcę jako wymagająca współdziałania pracownika z pracodawcą dla realizacji stosunku pracy. Zasada współdziałania stron w realizacji zobowiązania, wyrażona w art. 354 § 1 i § 2 k.c., mająca odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art. 300 k.p., sprowadza się do nałożenia na wierzyciela obowiązku współdziałania z dłużnikiem, aby ten mógł spełnić swoje świadczenie należycie. Mówiąc więc najprościej, chodzi o ułatwienie dłużnikowi spełnienia jego świadczenia, tym samym zabezpieczając interesy obu stron stosunku zobowiązaniowego²¹. Istota obowiązku pracownika współdziałania z pracodawcą w sprawach bhp polega więc na tym, że pracownik, będąc zobowiązanym wobec pracodawcy (art. 211 pkt 7 k.p.) jako współdziałający, występuje wobec niego w charakterze wierzyciela (oczekuje od pracodawcy ochrony swojego życia i zdrowia – art. 207 § 2 k.p.), jest jednocześnie zobowiązany do udzielania mu pomocy w realizacji tego zobowiązania. Wyrazem tej pomocy ze strony pracownika będzie dbałość o dobro pracodawcy, czyli dbałość o jego interesy majątkowe i niemajątkowe w obszarze ochrony życia i zdrowia pracowników.

Tak rozumiany obowiązek współdziałania pracownika z pracodawcą w sprawach bhp, zabezpieczony obowiązkiem dbałości o dobro pracodawcy, ma znaczenie

¹⁸ Wyrok SN z 1 lipca 1999 r., I PKN 136/1999, OSNP 2000, Nr 18, poz. 690.

¹⁹ Podobnie SN w wyrokach: z 26 września 2001 r., I PKN 638/2000, „Prawo pracy” 2002, nr 1, s. 35; z 11 czerwca 2003 r., I PK 208/2002, Lex Polonica nr 365880.

²⁰ Wyrok SN z 17 maja 2018 r., I PK 69/17, BSN-IPUSiSP 2018, Nr 4, poz. 30.

²¹ Szerzej: T. Wyka, *Współdziałanie pracownika...*, s. 251-260.

dla wszelkich powinności pracownika w sferze bhp. Judykatura dostarcza przykładów na takie zależności, m.in. w dziedzinie badań profilaktycznych (art. 229 k.p.). Właśnie z uwagi na obowiązek współdziałania i dbałości o dobro pracodawcy pracownik powinien w czasie poddawania się badaniom profilaktycznym poinformować lekarza medycyny pracy o wszelkich istotnych kwestiach dotyczących jego zdrowia, aby orzeczenie lekarskie przesądzające o dopuszczeniu do pracy miało rzetelne podstawy. Bardzo istotne tezy wyraził w tym przedmiocie SN w wyroku z 17 maja 2017 r.²², stwierdzając, że przedstawienie przez pracownika zaświadczenia lekarskiego nieoddającego rzeczywistego obrazu zdrowia (pracownica zataiła przed lekarzem medycyny pracy chorobę epilepsji) może być kwalifikowane nie tylko jako naruszenie obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bhp, ale także jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (lojalnego zachowania), a co najmniej jako naruszenie obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. SN słusznie podkreślił, że obowiązek poddania się badaniom lekarskim, o którym mowa w art. 211 pkt 5 k.p., zawiera w sobie nie tylko obowiązek stawienia się na badania i obowiązek uzyskania zaświadczenia lekarskiego, ale również obowiązek współdziałania z lekarzem (a tym samym z pracodawcą) podczas badania i informowania go o swoim stanie zdrowia.

Rola pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy dla realizacji obowiązku współdziałania z pracodawcą w sprawach bhp była szczególnie widoczna w działaniach pracodawców podejmowanych w związku z ochroną przed COVID-19. W tym wypadku obowiązek współdziałania z pracodawcą i dbałości o jego dobro należy upatrywać nie tylko w udzielaniu pomocy pracodawcy w realizacji jego generalnego obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników (art. 207 § 2 k.p.), ale także w szczególnej powinności pracodawcy wynikającej z art. 207 § 2 pkt 3 k.p. polegającej na obowiązku reagowania na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywania środków podejmowanych w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy. W okresie obowiązywania tzw. ustawy covidowej²³ pracodawcy podejmowali różne niestandardowe działania właśnie z uwagi na konieczność natychmiastowego reagowania na zmieniające się warunki pracy w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia nie tylko pracownikom, ale także osobom trzecim mającym kontakt z pracownikami. Mierzenie temperatury, oczekiwanie na informacje o szczepieniu, poddawanie pracowników szczepieniom²⁴, ustalanie warunków przebywania pracowników w zakładzie pracy,

²² Wyrok SN z 17 maja 2017 r., II PK 94/16, LEX nr 2350664.

²³ Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm.

²⁴ Por. także § 16 rozporządzenia Ministra Zdrowia z 22 kwietnia 2005 r. w sprawie szkodliwych czynników biologicznych dla zdrowia w środowisku pracy oraz ochrony zdrowia pracowników zawodowo narażonych na te czynniki, Dz. U. 2005 r. Nr 81, poz. 716 ze zm. oraz art. 20 ustawy z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1657.

określanie procedur informowania o miejscach przebywania poza zakładem pracy i inne działania były wyrazem realizacji przez pracodawcę obowiązku wynikającego z art. 207 § 2 pkt 3 k.p., zaś pracownicy jako zobowiązani do współdziałania z pracodawcą w realizacji jego zobowiązania i z uwagi na dbałość o jego dobro powinni poddawać się takim działaniom. W tym wypadku ich prawo do prywatności i ochrona dóbr osobistych musiały ustąpić przed koniecznością ochrony dobra najwyższego, jakim jest ochrona zdrowia i życia pracowników, a także całego społeczeństwa. Ciekawe przypadki potwierdzające rolę obowiązku współdziałania i dbałości o dobro pracodawcy w walce z COVID-19 dostarcza najnowsze orzecznictwo²⁵.

4. Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako konkretyzujący uprawnienia pracownika w sferze bhp

Generalnym uprawnieniem pracownika w sferze bhp jest jego prawo do ochrony zdrowia i życia zaangażowanego i zagrożonego w procesie pracy. Wprawdzie nie zostało ono *expressis verbis* sformułowane w przepisach prawa pracy, to jednak należy je wyprowadzać z treści generalnego obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników wyrażonego w art. 207 § 2 k.p.²⁶ Jest to uprawnienie szczególne, bowiem ustawodawca nie zakłada swobody w jego korzystaniu, nakładając na pracownika określone powinności w tym przedmiocie, właśnie z uwagi na dobro pracodawcy, a także dobro pracownika, choćby on sam nie widział takiej potrzeby. Pomimo że przepisy nie przewidują zakazu zrzekania się pracownika prawa do ochrony zdrowia (tak jak to zostało określone w przypadku prawa do wynagrodzenia – art. 84 k.p., oraz prawa do urlopu wypoczynkowego – art. 152 § 2 k.p.), to w moim przekonaniu właśnie obowiązek dbałości o dobro pracodawcy taki zakaz realizuje.

Z uwagi na rozważany problem roli obowiązku dbałości o dobro pracodawcy w konkretyzacji uprawnień pracowniczych w sferze bhp szczególnie istotne jest to, że prawo pracownika do ochrony zdrowia i życia jest prawem złożonym, nieograniczonym tylko do jednego zachowania, ale do całego kompleksu uprawnień, zarówno do działań własnych, jak i cudzych²⁷. Wśród tych cząstkowych uprawnień na szczególną uwagę zasługuje prawo pracownika do powstrzymania się od pracy niebezpiecznej wyrażone w art. 210 k.p. w dwóch postaciach jako prawo powstrzymania się od pracy z powodu zagrożenia zewnętrznego (art. 210 § 1-3 k.p.) oraz z powodu zagrożenia wewnętrznego (art. 210 § 4 k.p.). Nie ulega wątpliwości, że pracownik, korzystając z tego prawa i powstrzymując się od pracy w razie wystąpienia przesłanek uzasadniających takie zachowanie, działa nie tylko we własnym interesie, ale

²⁵ Wyrok WSA w Białymstoku z 30 stycznia 2020 r., II SA/Bk 869/19, LEX nr 2784132; wyrok SO w Olsztynie z 29 stycznia 2021 r., IV Pa/79/20, LEX nr 3123600; wyrok SR w Giżycku z 13 maja 2021 r., IV 32/20, LEX nr 3187402.

²⁶ T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 143-144.

²⁷ *Ibidem*, s. 150-151.

także jest to działanie w interesie pracodawcy (dla jego dobra), chroniące go przed ewentualnymi konsekwencjami zatrudniania pracownika w warunkach niebezpiecznych. Niekiedy jednak obowiązek dbałości o dobro pracodawcy będzie nakazywał przekształcenie prawa w obowiązek. Taki pogląd wyraził SN w wyroku z 7 stycznia 1998 r., stwierdzając, że skorzystanie z prawa powstrzymania się od wykonywania pracy, której warunki nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika, może się wyjątkowo zaktualizować dla pracownika jako przedmiot jego równoczesnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy²⁸. Pracownik nie tylko nie powinien świadczyć pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają zagrożenie dla życia i zdrowia, ale wręcz nie może jej wykonywać wówczas, gdy ma świadomość, że swoim działaniem i podejmowanymi czynnościami narusza przepisy i zasady bhp²⁹.

5. Podsumowanie

Obowiązek dbałości o dobro pracodawcy wyraża nie tylko powinność powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody czy tylko ocenianych jako dla niego niekorzystne, ale także powinność określonej aktywności i inicjatywy pracownika w trosce o dobro pracodawcy. Powinność ta dotyczy każdego pracownika, zarówno przy wykonywaniu obowiązków, jak i uprawnień³⁰.

Jego rola jest nie do przecenienia w obszarze bhp, który z punktu widzenia normatywnego jest obszarem ciągle otwartym, nieograniczonym tylko do przepisów bhp, ale wymagającym od pracodawcy i pracowników przestrzegania także zasad bhp, czyli reguł pozaprawnych wynikających z doświadczenia życiowego oraz z osiągnięć nauki i techniki. Oznacza to, że również owe reguły będą poszerzały obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, wymagając od pracownika twórczej postawy, a także wiedzy i świadomości na temat różnorodnych uwarunkowań technicznych, organizacyjnych i medycznych bezpiecznej pracy.

Realizacja obowiązku dbałości o dobro pracodawcy nabiera szczególnego znaczenia w dziedzinie bhp. Chodzi tu bowiem o ochronę dóbr najwyższych, zatem nie wyłącznie interesy pracodawcy muszą być brane pod uwagę. Ostateczną bowiem granicą dla realizacji przez pracownika obowiązku dbałości o dobro pracodawcy w tej sferze jest ochrona zdrowia własnego, a także cudzego zagrożonego w procesie pracy. Jeśli więc wykonywanie przez pracownika obowiązków, a także uprawnień w tej dziedzinie wiązałoby się dla pracodawcy z ponoszeniem dodatkowych kosztów, to takie działania pracownika nie mogą być traktowane jako naruszające jego dobro, a wręcz przeciwnie, jako je chroniące. W pewnym sensie potwierdza tę tezę reguła

²⁸ Wyrok SN z 7 stycznia 1998 r., I PKN 405/97 z glosą J. Jankowiaka, OSP 1998, Nr 10, poz. 181.

²⁹ Wyrok WSA w Opolu z 26 maja 2011 r., II SA/Op 17/11, LEX nr 881802.

³⁰ Postanowienie SN z 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10, LEX nr 1413531.

wynikająca z art. 207 § 2(1) k.p., w świetle której koszty działań podejmowanych przez pracodawcę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w żaden sposób nie mogą obciążać pracowników.

Podsumowując, warto jeszcze raz podkreślić, że zatrudnianie pracowników w warunkach bezpiecznych, o ustalonej zdolności zdrowotnej do wykonywania pracy, posiadających wiedzę na temat zagrożeń zawodowych i sposobów ochrony przed nimi należy, a co najmniej powinno należeć, do sfery wspólnych interesów stron stosunku pracy. Nic nie tracą na aktualności słowa wypowiedziane przez Wacława Szuberta w połowie ubiegłego wieku: „Obywatelskie prawo do pracy wymaga niezbędnego dopełnienia w postaci gwarancji wykonywania pracy w sposób twórczy i wydajny, bez obaw o własne zdrowie i bezpieczeństwo”³¹.

Bibliografia

- Góral Z., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Warszawa 2020.
- Kosut A., *Dbczość o dobro zakładu pracy jako źródło obowiązku lojalności pracownika wobec pracodawcy*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio G – Ius” 2018, vol. LXV, no. 2.
- Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Liszczyński T., *Prawo pracy*, Warszawa 2020.
- Szubert W., *Prawne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 1956.
- Święcicki M., *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1949.
- Wyka T., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. II, Warszawa 2020.
- Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.
- Wyka T., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy jako element treści stosunku pracy*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Pracodawca jako podmiot ochrony w stosunkach pracy. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 2017.
- Wyka T., *Współdziałanie pracownika i pracodawcy w wykonaniu zobowiązania – wybrane problemy*, [w:] R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy i prawo socjalne. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, Wrocław 2021.
- Ziółkowska K., *Miejsce pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy wśród podstawowych obowiązków pracowniczych*, Olsztyn 2021.

³¹ W. Szubert, *Prawne zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 1956, s. 4.

