

ADAM WRÓBEL

Uczelnia Łazarskiego

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY — POJĘCIE
I ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Artykuł jest próbą zakreślenia: a) czym jest bezpieczeństwo i higiena pracy w sensie prawnym — czy jest to pojęcie, którego logiczne zakresy można rozdzielić na osobne zbiory: bezpieczeństwa pracy oraz higieny pracy; b) czym są przepisy, a czym zasady bezpieczeństwa i higieny pracy; c) kim jest gwarant odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy oraz z jakich źródeł pochodzi spoczywająca na nim odpowiedzialność.

Aby wyinterpretować, co należy rozumieć pod pojęciem bezpieczeństwa i higieny pracy, przede wszystkim trzeba skoncentrować się na językowym rozumieniu pojęć „bezpieczeństwo” oraz „higiena”. Bezpieczeństwo oznacza „stan niezagrażenia, spokoju, pewności”¹, higiena zaś to „nauka, której celem jest poznanie wpływu środowiska naturalnego, sztucznego i społecznego na zdrowie fizyczne i psychiczne człowieka i reakcji organizmu na ten wpływ oraz opracowanie praktycznych wskazań mających na celu usunięcie z otoczenia czynników szkodliwych dla zdrowia i wprowadzenie czynników korzystnych”² lub też inaczej: „dział medycyny zajmujący się warunkami polepszania zdrowotności jednostki i społeczeństw oraz badający wpływ na zdrowie ludzkie takich czynników, jak: woda, światło, odżywianie”³.

Bezpieczeństwo i higiena pracy jako pojęcie łączne uważane jest za „zespół warunków zapewniających wyeliminowanie lub maksymalne ograniczenie ujemnego wpływu środowiska pracy na organizm pracowników”⁴ bądź też „dział ochrony pracy mający na celu zapobieganie wypadkom przy pracy oraz zapewnienie nieszkodliwości dla zdrowia warunków pracy”⁵.

¹ *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, t. 4, red. H. Zgółkowa, Poznań 1995, s. 128. Podobnie, lecz bez wymienienia „stanu pewności”: *Mały słownik języka polskiego*, red. E. Sobol, Warszawa 1995, s. 44.

² *Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny*, t. 13, red. H. Zgółkowa, Poznań 1997, s. 375–376.

³ *Mały słownik...*, s. 251.

⁴ *Praktyczny słownik...*, t. 4, s. 128.

⁵ *Mały słownik...*, s. 44.

Powyższe definicje językowe wskazują, że nie sposób jest dokonać — posiłkując się wykładnią literalną — podziału pojęcia „bezpieczeństwo i higiena pracy” na osobno „bezpieczeństwo pracy” oraz „higienę pracy”.

Nadto pojęcie bezpieczeństwa i higieny pracy charakteryzuje się także logiczną i materialną nierozdzielnością, jako że zakresy „bezpieczeństwa pracy” i „higieny pracy” przenikają się także i w tych aspektach. Materia bezpieczeństwa i higieny pracy jest w znaczeniu logicznym szerokim pojęciowo zbiorem; obejmuje środki prawne, naukowo-techniczne, organizacyjne, medyczne, higieniczne, psychologiczne itp., służące eliminowaniu albo maksymalnemu ograniczaniu negatywnego wpływu środowiska pracy na organizm pracownika⁶. K. Wandelt oraz E. Hołdowska wychodzą z założenia, że w zakresie pojęcia bezpieczeństwa i higieny pracy mieści się: problematyka techniki, technologii, postępu technicznego, higieny, chorób zawodowych i fizjologii pracy, statystyka wypadkowości, ekonomika bhp, walka z hałasem, zagadnienia wietrzenia i klimatyzacji, ochrona młodocianych i kobiet pracujących, problematyka psychologiczna i socjologiczna pracy, zagadnienia długości przerw, dostosowanie warunków pracy do właściwości psychofizycznych konkretnego pracownika, zagadnienie tworzenia w zakładzie pracy grup pracowniczych w przełożeniu na wydajność i wypadkowość przy pracy⁷. B. Nowakowski słusznie podnosi, że „należy więc połączyć znajomość fizjologii i patologii ludzkiej, jaką posiadają lekarze, znajomość technologii i organizacji pracy”⁸.

Na rzeczywistą nierozdzielność pojęcia „bezpieczeństwo i higiena pracy” wskazuje ponadto jego medyczno-techniczno-prawny zakres⁹. Przykładem na to może być problematyka bhp związana z ergonomią, toksykologią przemysłową, wentylacją przemysłową, zagrożeniami bakteryjnymi, drganiami mechanicznymi, radiologią, promieniowaniem podczerwonym, promieniowaniem ultrafioletowym, infradźwiękami, ultradźwiękami itp.

T. Wyka wychodzi ze słusznego założenia, że problematyka przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy zawiera się w „instytucji ochrony pracy, rozumianej jako zespół norm bezpośrednio chroniących życie i zdrowie pracowników”¹⁰. Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy regulują w postaci kazuistycznej jedynie część najbardziej istotnych wymagań¹¹. W praktyce ważkie

⁶ Por. T. Zieliński, G. Goździewicz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2009, s. 110.

⁷ K. Wandelt, E. Hołdowska, *Ochrona pracy (BHP). Ogólne zasady*, Poznań 1964, s. 19–20.

⁸ B. Nowakowski, *Zasady higieny pracy w przemyśle*, Warszawa 1963, s. 9.

⁹ Zob. *Higiena pracy*, t. 1, red. J.A. Indulski, Łódź 1999; oraz *Higiena pracy*, t. 2, red. J.A. Indulski, Łódź 1999.

¹⁰ T. Wyka, *Bezpieczeństwo i higiena pracy (bhp)*, [w:] *Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Komentarz do instytucji prawnych*, red. L. Florek, Warszawa 1998, hasło 5, s. 1.

¹¹ Por. I. Wolberg, *Prawa pracownika*, „Prawo i Życie” 1963, nr 11, s. 4.

jest określenie optymalnych ram przepisów bhp, w których mogłyby się one rozwijać, odpowiadając na napotykanne problemy i potrzeby¹².

Ustawodawca w art. 66, ust. 1 Konstytucji RP¹³ określił wprost, że „każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa”. Ta konstytucyjna zasada ma charakter powszechny i bezwzględny¹⁴. Oznacza to, że każdy, nawet ten, kto nie jest pracownikiem w myśl przepisów Kodeksu pracy (art. 2, art. 22 § 1 k.p.)¹⁵, a kto podjął się wykonywania pracy na podstawie innej niż stosunek pracy (np. na podstawie cywilnoprawnej — umowy zlecenia, umowy agencyjnej itd.), ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy — prawo, którego głównym celem jest ochrona zdrowia i życia osoby biorącej udział w procesie pracy. Prawo do bezpiecznej i higienicznej pracy ma zatem każdy, kto wykonuje jakąkolwiek pracę na jakiegokolwiek podstawie. Podobnie wskazują postanowienia części I, pkt 3, Europejskiej karty społecznej, sporządzonej w Turynie dnia 18 października 1961 r.¹⁶: „wszyscy pracownicy mają prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy” (w tym wypadku chodzi jednak o pracownika w sensie szerokim¹⁷, nie zaś o pracownika w rozumieniu polskiego prawa pracy).

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie może zostać w żaden sposób wyeliminowane, czy to na mocy jednostronnej decyzji, czy na podstawie porozumienia stron stosunku prawnego (np. stosunku pracy, stosunku cywilnoprawnego) itp. Zatem żadna osoba nie może być pozbawiona prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Istnieje jednak wyjątek od tej reguły, którym jest możliwość ograniczenia prawa do bezpiecznej i higienicznej pracy w czasie klęski żywiołowej (art. 233 ust. 3 Konstytucji RP).

Pracodawca zawarł przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w różnego rodzaju aktach prawnych będących źródłem powszechnie obowiązującego prawa. A zatem przepisy bhp zawierają się w ustawach (np. w ustawie z dnia 26 czerwca

¹² Por. W. Szubert, *Prawne zagadnienie bezpieczeństwa i higieny pracy*, Warszawa 1956, s. 22.

¹³ Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.

¹⁴ Por. K. Rączka, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. Z. Salwa, Warszawa 2008, s. 56.

¹⁵ Artykuł 2. Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Artykuł 22. § 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca — do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1¹. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

Stanowisko głoszące, że pracownikiem jest podmiot określony w art. 2 oraz 22 § 1 k.p., jest szeroko podzielane w judykaturze. Zob. postanowienie SN z 13 kwietnia 2005 r., III KK 23/05, „Prokuratura i Prawo” 2005, nr 11, poz. 4, wkładka; oraz uchwała SN z 15 grudnia 2005 r., I KZP 34/05, OSNKW 2006, nr 1, poz. 2.

¹⁶ Dz.U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67.

¹⁷ Czyli wykonującego jakąkolwiek pracę na jakiegokolwiek podstawie.

1974 r. Kodeks pracy¹⁸, ustawie z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane¹⁹, ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o pracy na morskich statkach handlowych²⁰, ustawie z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym²¹, ustawie z dnia 10 lipca 2008 r. o odpadach wydobywczych²², ustawie z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska²³), aktach prawnych wykonawczych (np. w rozporządzeniu Ministra Gospodarki Przestrzennej i Budownictwa z dnia 1 października 1993 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w oczyszczalniach ścieków²⁴, rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 26 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy przetwórstwie ziemniaków²⁵, rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 23 lipca 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy procesach galwanotechnicznych²⁶, rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych²⁷, rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych²⁸, rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej²⁹), jak również w umowach międzynarodowych, których Rzeczpospolita Polska jest stroną (np. w konwencji nr 170 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej bezpieczeństwa przy używaniu substancji i preparatów chemicznych w pracy przyjętej w Genewie dnia 25 czerwca 1990 r.³⁰, konwencji nr 62 w sprawie przepisów bezpieczeństwa w przemyśle budowlanym, przyjętej w Genewie dnia 23 czerwca 1937 r.³¹, międzynarodowej konwencji w sprawie używania bieli ołowianej w malarstwie, przyjętej jako projekt dnia 19 listopada 1921 r. w Genewie na Ogólnej Konferencji Międzynarodowej Organizacji Pracy Ligi Narodów³², konwencji nr 176 dotyczącej bezpieczeństwa i zdrowia w kopalniach, przyjętej w Genewie dnia 22 czerwca 1995 r.³³).

¹⁸ Dz.U. z 2013 r., Nr 1409, tekst jedn. ze zm.

¹⁹ Dz.U. z 2010 r., Nr 243, poz. 1623 tekst jedn. ze zm.

²⁰ Dz.U. z 2014 r., Nr 430, tekst jedn.

²¹ Dz.U. z 2007 r., Nr 16, poz. 94 tekst jedn. ze zm.

²² Dz.U. z 2013 r., Nr 1136, tekst jedn. ze zm.

²³ Dz.U. z 2013 r., Nr 1232, tekst jedn. ze zm.

²⁴ Dz.U. Nr 96, poz. 438.

²⁵ Dz.U. Nr 112, poz. 1204.

²⁶ Dz.U. Nr 126, poz. 1043.

²⁷ Dz.U. Nr 80, poz. 912.

²⁸ Dz.U. Nr 40, poz. 470.

²⁹ Dz.U. Nr 138, poz. 931.

³⁰ Dz.U. z 2006 r., Nr 194, poz. 1433.

³¹ Dz.U. z 1951 r., Nr 11, poz. 83, zał.

³² Dz.U. Nr 54, poz. 382.

³³ Dz.U. z 2003 r., Nr 117, poz. 1105.

Zasadami bezpiecznej i higienicznej pracy są zaś pozaprawne reguły, skonstruowane na wzór klauzul generalnych, których realizacja jest prawnie wymagalna. Jak podaje F. Małysz, „klauzule generalne są zwrotami niedookreślonymi, niezdefiniowanymi w przepisach, które odsyłają do pewnego systemu ocen i wartości pozaprawnych, pozwalając organom stosującym prawo na »dostosowywanie« przepisów prawnych do konkretnych okoliczności faktycznych danej sprawy”³⁴.

Centralny Instytut Ochrony Pracy — Państwowy Instytut Badawczy podaje, że

zasady bhp są regułami pozaprawnymi na wzór klauzul generalnych. Oznacza to, że nie są one zdefiniowane prawnie ani też określone w przepisach, jednakże — zgodne z obowiązującymi przepisami [...] W teorii, za zasady bhp uważa się reguły postępowania wynikające z doświadczenia życiowego oraz przesłanek naukowych i technicznych³⁵.

W piśmiennictwie wyrażany jest także pogląd, że „zasadami bhp określa się reguły pozaprawne, nie zdefiniowane w prawie, których przestrzeganie [...] jest obowiązkowe i których nieprzestrzeganie powoduje określone sankcje”³⁶. Wskazuje się ogólnie, że zasady prawa pracy mają „charakter normatywny. Są albo bezpośrednio wyrażone w przepisach, albo z nich wynikają pośrednio w drodze analizy. Spełniają funkcję interpretacyjną, systematyzacyjną oraz prawotwórczą. W katalogu tych zasad wymieniana jest, choć różnie sformułowana, zasada ochrony zdrowia i życia pracownika”³⁷. W sposób całościowy definiuje pojęcie zasad bezpiecznej i higienicznej pracy W. Sanetra, określając, że pod pojęciem zasad bhp kryją się

reguły o charakterze pozaprawnym, które do systemu prawa zostają włączone na zasadzie regulacji kompleksowej (na podobieństwo odesłania pozasystemowego przewidzianego w klauzuli generalnej). Są to reguły doświadczenia życiowego oraz wynikające z nauki i techniki, które z różnych względów nie zostały ujęte (lub jeszcze nie zostały ujęte) w szatę przepisów bhp³⁸.

Ustawodawca określił, że odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy ponosi zasadniczo pracodawca (art. 207 § 1 k.p.). Jest on obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 k.p.). Cięży na nim między innymi obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na terenie zakładu pracy przez studentów i uczniów niebędących jego pracownikami (art. 304 § 2 k.p.). Chodzi w tym wypadku na przykład o studentów czy uczniów odbywających praktyki zawodowe, staże, szkolenia. Na pracodawcy spoczywa

³⁴ F. Małysz, *Klauzule generalne w kodeksie pracy*, „Ateost Ochrona Pracy” 2010, nr 6, s. 4.

³⁵ <http://www.ciop.pl/15845.html> (dostęp: 2 grudnia 2012).

³⁶ M. Korzec, *Źródła prawa pracy w zakresie BHP*, http://oswiatabhp.pl/zrodla_prawa_pracy_z_zakresu_BHP.pdf, s. 10 (dostęp: 2 grudnia 2012).

³⁷ W. Muszalski, *Istota przepisów i zasad BHP*, Warszawa 1987, s. 72.

³⁸ W. Sanetra, [w:] J. Iwulski, W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 1058.

także obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek (art. 304 § 1 k.p.). Mogą to być na przykład osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, agencyjnej itp.), czy też osoby prowadzące stołówkę lub sklep w zakładzie pracy w ramach działalności gospodarczej prowadzonej na własny rachunek.

Istnieje możliwość, aby za pracodawcę będącego osobą fizyczną, niedokonującego czynności z zakresu prawa pracy osobiście, wykonywała je inna, wyznaczona do tego osoba (art. 3¹ § 2 k.p.). Z tego też wynika możliwość przeniesienia odpowiedzialności z tytułu bezpieczeństwa i higieny pracy na taką osobę.

Niemniej pracodawcą może być również oprócz osoby fizycznej także jednostka organizacyjna, choćby nie miała osobowości prawnej (art. 3 k.p.). Jeżeli jednak pracodawca jest jednostką organizacyjną, wówczas bezpośrednio odpowiedzialnym za bezpieczne i higieniczne warunki pracy może być osoba lub członek organu zarządzającego tą jednostką bądź też inna osoba, na którą zostały scedowane obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (na co wskazuje art. 3¹ § 1 k.p.)³⁹. Wynika z tego, że odpowiedzialni za warunki bezpieczeństwa i higieny pracy mogą być także: członek zarządu określonych spółek prawa handlowego (art. 201 § 1, art. 368 § 1 k.s.h.), wspólnik spółki jawnej (art. 39 § 1 k.s.h.), prokurent (art. 109¹ § 1 k.c.)⁴⁰, likwidator (art. 78 § 2, art. 283 § 1, art. 469 § 1 k.s.h.). Również na syndyku spoczywa odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy. Wynika to z faktu, że wykonuje on czynności z zakresu prawa pracy — co podkreśla stała linia orzecznicza Sądu Najwyższego⁴¹ — czyli tym samym wykonuje również czynności związane z odpowiedzialnością za bezpieczeństwo i higienę pracy (co wynika pośrednio z art. 173 pr.u.n.).

Odpowiedzialność za bezpieczne i higieniczne warunki pracy spoczywa także na osobach pełniących funkcje kierownicze. Istota kierownictwa związana jest immanentnie z obowiązkiem stałego czuwania nad tym, aby praca podległych kierownikowi osób przebiegała zgodnie z zasadami i przepisami bhp⁴². W art. 212 k.p. znajduje się wyliczenie poszczególnych zadań wchodzących w zakres obo-

³⁹ Zasadnie wskazuje się zatem w judykaturze, że „za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, a więc przedsiębiorstwem państwowym, spółdzielnią, urzędem, stowarzyszeniem, spółką prawa handlowego bądź spółką prawa cywilnego, czynności z zakresu prawa pracy dokonuje zarząd jako organ zarządzający daną jednostką organizacyjną, osoba zarządzająca tą jednostką lub inna wyznaczona do tego osoba, na przykład w statucie spółki lub w wyniku udzielonego jej pełnomocnictwa”; wyrok SN z 5 grudnia 2002 r., I PKN 619/01, OSNP 2004, nr 11, poz. 191.

⁴⁰ Na co słusznie wskazuje się w judykaturze, zob. wyrok SN z 8 grudnia 2005 r., I PK 125/05, OSNP 2006, nr 21–22, poz. 322.

⁴¹ Zob. uchwała SN z 24 marca 1994 r., I PZP 5/94, OSNAPiUS 1994, nr 1, poz. 4; uchwała SN z 5 lipca 2002 r., III PZP 5/02, OSNPUS 2003, nr 3, poz. 58; wyrok SN z 18 czerwca 2002 r., I PKN 171/01, OSNPUS 2004, nr 7, poz. 121.

⁴² Por. wyrok SN z 13 października 1972 r., II PRN 74/72, PiZS 1973, nr 10–11, s. 135.

wiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy ciążyących na osobie kierującej pracownikami⁴³. Kierownik z reguły pełni swe obowiązki na tzw. stanowisku samodzielnym. Jest on odpowiedzialny w określonym zakresie za bezpieczeństwo i higienę pracy na danym odcinku prac. Przeważnie funkcje kierownicze sprawują: kierownik działu, kierownik wydziału, kierownik robót, kierownik budowy, kierownik zakładu, główny energetyk, mistrz, majster, brygadzysta itp.

Obowiązki z zakresu bhp spoczywają również na koordynatorze robót, który powinien sprawować nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy w przypadku, gdy w tym samym miejscu pracę wykonują jednocześnie pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców (art. 208 § 1 pkt 2 k.p.).

Także na społecznym inspektorze pracy spoczywa odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy. Wynika to z jego uprawnień nadzorczych wchodzących w zakres dziedziny bhp, określonych w art. 11 ustawy z 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy⁴⁴. Nadto odpowiedzialność za bezpieczne i higieniczne warunki pracy spoczywa także na inspektorze Państwowej Inspekcji Pracy (co wynika z art. 18⁴ § 1 k.p. oraz szerzej między innymi z art. 10 ust. 1, pkt 1, 6a, 6b, 12, 16, art. 10 ust. 2 ustawy z 13 kwietnia 2007 o Państwowej Inspekcji Pracy⁴⁵) czy na inspektorze Państwowej Inspekcji Sanitarnej (art. 18⁴ § 2 k.p. oraz szerzej między innymi z art. 3 ust. 1a, ust. 2, art. 27 ustawy z 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej⁴⁶). Odpowiedzialność za bezpieczne i higieniczne warunki pracy może zasadniczo ponosić każdy, na kim spoczywają obowiązki nadzorcze z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Z samej instytucji nadzoru wynika, że nadzorujący ma realny wpływ na przedmiot nadzoru⁴⁷. Brakuje przesłanek do określenia mianem odpowiedzialnej z zakresu bezpieczeństwa

⁴³ Artykuł 212. Osoba kierująca pracownikami jest obowiązana:

1) organizować stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy,

2) dbać o sprawność środków ochrony indywidualnej oraz ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,

3) organizować, przygotowywać i prowadzić prace, uwzględniając zabezpieczenie pracowników przed wypadkami przy pracy, chorobami zawodowymi i innymi chorobami związanymi z warunkami środowiska pracy,

4) dbać o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem,

5) egzekwować przestrzeganie przez pracowników przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,

6) zapewniać wykonanie zaleceń lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad pracownikami.

⁴⁴ Dz.U. Nr 35, poz. 163 ze zm. Inaczej twierdzą R. Celeda, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, s. 1218; oraz T. Nycz, *Kodeks pracy. Komentarz*, Kraków-Tarnobrzeg 2006, s. 554.

⁴⁵ Dz.U. z 2012 r., Nr 404, tekst jedn. ze zm. Zob. M.T. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 1235.

⁴⁶ Dz.U. z 2011 r., Nr 212, poz. 1263 tekst jedn. ze zm.

⁴⁷ Por. E. Ura, E. Ura, *Prawo administracyjne*, Warszawa 2004, s. 34; oraz E. Ochendowski, *Prawo administracyjne. Część ogólna*, Toruń 2004, s. 217.

i higieny pracy takich osób, jak: szeregowy pracownik (pracownik, którego zakres obowiązków nie czyni go odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy), szkoleniowiec do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Simplifikując w sensie ogólnym należy podkreślić, że odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy jest osoba, w której zakres obowiązków wchodzi także te nakładające na nią odpowiedzialność za bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Ergo, odpowiedzialna za bezpieczeństwo i higienę pracy nie może być osoba, której zakres obowiązków wskazuje na to, że nie spoczywa na niej odpowiedzialność za bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że bezpieczeństwo i higiena pracy jako instytucja ochrony pracy, chroniąca zdrowie i życie osoby wykonującej pracę na jakiegokolwiek podstawie, jest pojęciowo niepodzielna zarówno w sensie materialnym, logicznym, jak i prawnym. Prawo do bezpiecznej i higienicznej pracy przysługuje każdej osobie wykonującej jakąkolwiek pracę na jakiegokolwiek podstawie (mianowania, powołania, wyboru, umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy agencyjnej *etc.*). Odpowiedzialni z zakresu bhp mogą być na przykład: pracodawca, osoba wykonująca obowiązki pracodawcy, członek zarządu spółki, wspólnik spółki jawnej, prokurent, syndyk, likwidator, kierownik, koordynator robót, inspektor Państwowej Inspekcji Pracy, inspektor Państwowej Inspekcji Sanitarnej, społeczny inspektor pracy. Obowiązki gwaranta odpowiedzialnego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy mają swe źródło zarówno w przepisach prawnych (przepisach bhp), jak i w swego rodzaju klauzulach generalnych tych przepisów (zasadach bhp).

HEALTH AND SAFETY AT WORK — CONCEPT AND RESPONSIBILITY

Summary

The article is focused on the whole concept, as well as the principles and legal provisions governing the issue of health and safety at work. The author comes to the conclusion, that health and safety at work is a indivisible conception — from a logical, substantial and legal point of view. Every person who performs work on any basis (for instance: two types of appointment, election, contract of employment, cooperative contract of employment, agency agreement, contract of mandate) has the right to healthy and safe work conditions. The person responsible for healthy and safe work conditions could be for example: employer, a person performing actions on behalf of an employer, member of a company's management board in company, associate in registered partnership, proxy, liquidator, syndic, manager, works coordinator, inspector of National Labour Inspectorate, inspector of State Sanitary Inspection, social labour inspector. The responsibility regarding health and safety at work stems from the legal provisions (provisions of health and safety at work, which are included in generally applicable provisions), and also from a specific kind of general clauses (principles of health and safety at work).