

ANDRZEJ JABŁOŃSKI

ORCID: 0000-0002-1383-814X

Uniwersytet Wrocławski

KIERUNKI ORZECZNICTWA W DZIEDZINIE SPRAW DOTYCZĄCYCH OCHRONY PRACY

Abstrakt: Artykuł poświęcony jest analizie orzecznictwa w sprawach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Orzecznictwo w tej dziedzinie jest bardzo zróżnicowane i dotyczy różnych problemów. W opracowaniu podjęto problematykę analizy orzecznictwa dotyczącego treści i zakresu obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jego charakteru prawnego, odpowiedzialności za naruszenie tych obowiązków, w tym sankcji w postaci podwyższenia składki na ubezpieczenie społeczne oraz rozwiązania stosunku pracy. Celem było uchwycenie dominujących tendencji w orzecznictwie oraz przedstawienie kierunków jego rozwoju. Szczególnie interesująco w tym kontekście jawi się tendencja do ujmowania odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy na podstawie koncepcji ochrony dóbr osobistych.

Słowa kluczowe: odpowiedzialność, dobra osobiste, składka, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, rzeczywiste bezpieczeństwo w pracy

WPROWADZENIE

Ochrona pracy w jej aspekcie prawnym jest instytucją obejmującą ogół norm prawnych regulujących bezpieczne i higieniczne warunki pracy, której przedmiotem jest ogół gwarancji prawnych służących zabezpieczeniu życia i zdrowia ludzkiego w procesie pracy¹. Jest to zatem dziedzina prawa pracy bardzo rozbudowana i niezwykle zróżnicowana pod względem podejmowanych problemów, gdzie znaczącą

¹ W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, s. 16–18. Por. także U. Jackowiak, *Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów z zakresu ochrony pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 7, 2000, s. 217; A. Sobczyk, *Wątpliwości co do użyteczności stosowania pojęcia „ochrona pracy”*, [w:] *Prawo ochrony pracy. Współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017, s. 46 n; T. Wyka, *Podstawowa zasada prawa pracy dotycząca zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zasady bhp*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga Pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012, s. 393–399.

rolę odgrywają nie tylko kwestie prawne, lecz także medyczne czy techniczne. Cechą charakterystyczną tej instytucji jest również duża kazuistyka i szczegółowość norm prawnych. Wszystko to ma odzwierciedlenie w orzecznictwie, które charakteryzuje się dużą różnorodnością podejmowanych problemów, przy czym najczęściej zagadnienia te analizowane są z perspektywy odpowiedzialności stron stosunku pracy za naruszenie obowiązków związanych z ochroną pracy. Z racji ograniczonych rozmiarów niniejszego opracowania podjęte w nim zostaną tylko wybrane problemy, przed jakimi stanęła judykatura w toku wieloletniego rozwoju instytucji ochrony pracy.

1. TREŚĆ I ZAKRES OBOWIĄZKU ZAPEWNIENIA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY

Orzecznictwo sądowe odegrało istotną rolę przy wykładni przepisów określających treść obowiązków pracodawcy z zakresu bhp. Wśród wypowiedzi judykatury odnoszących się do problematyki treści obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy znajdziemy zarówno wypowiedzi bardzo kazuistyczne, jak i mające walor ogólny, których rola w rozwoju prawa ochrony pracy jest nie do przecenienia.

Jednym z podstawowych zagadnień poruszanych w orzecznictwie jest kwestia zapewnienia przez pracodawcę rzeczywistej (realnej) ochrony życia i zdrowia pracowników². W orzeczeniu z dnia 10 stycznia 1957 roku, 4 CR 825/56³ Sąd Najwyższy (dalej: SN) sformułował tezę, że pracodawca zobowiązany jest do przestrzegania nie tylko przepisów, lecz także zasad bezpieczeństwa pracy, co następnie zostało *expressis verbis* wyrażone w kodeksie pracy. W kolejnych orzeczeniach podkreślono, że pracodawca jest zobowiązany nie tylko do realizacji obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów oraz zasad bhp, ale przede wszystkim jego obowiązkiem jest zapewnienie pracownikowi rzeczywistego bezpieczeństwa⁴. Wyrażnie zatem akcentuje się z jednej strony obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp, z drugiej zaś strony podkreśla się cel, jakim jest rzeczywiste bezpieczeństwo pracownika. Uznano przy tym słusznie, że przestrzeganie przepisów i zasad bhp jest wymogiem koniecznym, ale może się okazać niewystarczające dla realizacji tego celu. Trzeba też zauważyć, że SN używa zwrotu „przepisy powszechnie obowiązujące”, a tymczasem kodeks pracy mówi ogólnie o przepisach, co może budzić kontrowersje co do relacji między tymi pojęciami⁵.

² Szerzej zob. T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.

³ PiZS 1958, nr 1, s. 57.

⁴ Por. wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2017 roku, I PK 146/16, LEX nr 2309610.

⁵ Co do pojęcia przepisów bhp por. W. Muszański, *Istota przepisów i zasad bhp*, Warszawa 1987; zob. także Z. Kubot, *Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy*, [w:] *Aktualne zagadnienia prawa pracy i polityki socjalnej (Zbiór studiów)*, t. 2, red. B.M. Cwiertniak, Sosnowiec 2013, s. 257–261.

W kolejnych orzeczeniach SN podkreśla, że obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, lecz także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika⁶. Indywidualizacja prowadzi słusznie do podkreślenia wagi ochrony życia i zdrowia każdego pracownika z osobna. Pracodawca obowiązany jest stworzyć pracownikowi takie warunki pracy, by praca była bezpieczna i nie była uciążliwa ponad miarę, a przydzielając pracownikom pracę, powinien mieć na uwadze wskazania, jakie dyktują fizjologia i psychologia pracy⁷. W celu wykonania swego obowiązku pracodawca musi zatem zastosować, zależnie od okoliczności, takie środki organizacyjne, które będąc dostępne przedsiębiorstwu, mogłyby najskuteczniej chronić zdrowie i życie pracownika przez maksymalne wyeliminowanie tych szkodliwych zjawisk, których możliwość powstania mieści się w granicach rozsądnego przewidywania i z którymi zakład pracy obowiązany jest się liczyć⁸. Słusznie zatem podkreśla się obowiązek dochowania przez pracodawcę najwyższych standardów w celu osiągnięcia maksymalnego celu, jakim jest ochrona życia i zdrowia pracowników. Obowiązkiem pracodawcy jest nie tylko przeprowadzenie szkolenia z zakresu bhp, lecz przede wszystkim stały nadzór i zwracanie bacznej uwagi na warunki pracy i zgłaszanie ewentualnych zastrzeżeń i wniosków zmierzających do zapewnienia bezpieczeństwa pracy itp.⁹ Oczywiście zastosowanie gorszych niż możliwe zabezpieczeń i uzupełnienie ich zakazami, pouczeniami i hasłami nie stanowi wykonania obowiązków z zakresu bhp¹⁰.

Zastosowane przez pracodawcę rozwiązania muszą uwzględniać również czynnik ludzki, czyli możliwość popełnienia błędu przez pracownika. Urządzenia ochronne wymagane przepisami bhp mają za zadanie ochronę życia i zdrowia pracowników także wtedy, gdy pracownik z pewnych względów nie wykona z pełną precyzją i starannością pracy, która grozi niebezpieczeństwem¹¹.

Zasada zapewnienia pracownikowi realnego bezpieczeństwa ma swoje odzwierciedlenie również w orzecznictwie dotyczącym szkoleń oraz badań profilaktycznych. W wyroku z dnia 18 stycznia 1965 roku¹² SN podkreślił, że obowiązkiem pracodawcy jest nie tylko formalne przeprowadzenie szkolenia, lecz także sprawdzenie, czy szkolenie, którym objęci są pracownicy, jest wystarczające dla wszystkich osób zatrudnionych przy obsłudze maszyn. Kładzie się zatem nacisk nie tyle na formalne przeprowadzenie szkolenia, ile na jego merytoryczną wartość. Jest bowiem oczywiste, że unikanie zagrożeń zdrowia i życia, jakie niesie

⁶ Wyrok SN z dnia 12 grudnia 1974 roku, II PR 262/74, OSNC 1975, nr 7–8, poz. 122, PiZS 1976, nr 3, s. 67 oraz wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2017 roku, I PK 146/16.

⁷ Wyrok SN z dnia 18 stycznia 1965 roku, II PR 685/64 OSNC 1965, nr 7–8, poz. 136.

⁸ Wyrok SN z dnia 10 marca 1967 roku, I PR 51/67, OSNC 1967, nr 7–8, poz. 14.

⁹ Wyrok SN z dnia 11 października 1968 roku, II PR 406/68, LEX nr 16209.

¹⁰ Wyrok SN z dnia 20 czerwca 1956 roku, ICr 260/56, OSN 1957/4/102.

¹¹ Wyrok SN z dnia 18 stycznia 1965 roku, II PR 707/64 LEX nr 13873.

¹² Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 1967 roku, I PR 256/67 OSNC 1968, nr 3, poz. 52.

wykonywanie określonej pracy, jest w znacznym stopniu uwarunkowane wiedzą pracowników o istnieniu tych zagrożeń oraz znajomością sposobów ich unikania. W razie stwierdzenia u niektórych robotników niedostatecznych wyników szkolenia zakład pracy obowiązany jest dodatkowo ich przeszkolić. Jeżeli mimo dodatkowego szkolenia robotnicy nie opanują materiałów szkoleniowych, zakład pracy powinien odsunąć ich od pracy, jako nieprzydatnych na określonym stanowisku¹³. Powinnością pracodawcy jest nie tylko zapoznanie pracownika z ogólnymi przepisami oraz zasadami bhp, lecz także zwrócenie uwagi na konkretne zagrożenia występujące na danym stanowisku pracy. Chodzi tu o zagrożenia typowe, możliwe do przewidzenia, a nie o wyjątkowe, mogące wystąpić tylko w bardzo nietypowych sytuacjach¹⁴.

Natomiast w wyroku z dnia 1 lutego 1968 roku, I PR 449/67¹⁵ SN podkreślił, że wprawdzie orzeczenie lekarskie, o którym mowa w art. 229 § 4 k.p., zachowuje aktualność w okresie w nim wymienionym, ale jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika¹⁶.

W orzeczeniu z 27 stycznia 2011 roku, II PK 175/10¹⁷ za oczywiste uznano, że pracodawca nie zawsze może w pełni zapewnić pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ustrzec ich od wszelkich skutków zagrożeń związanych ze środowiskiem pracy. Powinien jednak z należytą starannością podejmować niezbędne działania, w tym zwłaszcza wyraźnie nakazane przez prawo, zmniejszające do minimum ryzyko utraty życia lub uszczerbku na zdrowiu pracowników. SN podkreślił, że w zakładach pracy, w których istnieją tego rodzaju zagrożenia, pracodawca jest zobowiązany do szczególnej staranności w zakresie przeciwdziałania ich wystąpieniu. Naruszenie tego obowiązku może stanowić czyn niedozwolony, niezależnie od tego, że może być również uznane za naruszenie objętego treścią stosunku pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 k.p.). Może ono nastąpić także wtedy, gdy pracodawcy nie można zarzucić naruszenia konkretnego przepisu prawa. Niepodjęcie możliwych i dyktowanych doświadczeniem życiowym i dbałością o zdrowie i życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy (lub innej instytucji) działań zapobiegających naruszeniu tych dóbr jest bowiem samo w sobie naruszeniem porządku prawnego, uzasadniającym jego kwalifikację jako deliktu.

Przy wykładni art. 207 k.p. w obecnie obowiązującym brzmieniu podkreśla się, że treścią obowiązku pracodawcy jest ochrona życia i zdrowia pracowników,

¹³ Wyrok SN z dnia 18 stycznia 1965 roku, II PR 685/64 OSNC 1965, nr 7–8, poz. 136.

¹⁴ Zob. wyrok SN z dnia 7 lipca 2010 roku, II PK 132/09, LEX nr 584733.

¹⁵ OSNC 1968, nr 12, poz. 216.

¹⁶ Szerzej zob. T. Wyka, *Prewencyjna kontrola zdrowia pracownika — przesłanki, skutki, granice*, [w:] *Kontrola pracownika — możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góralski, Warszawa 2010, s. 53–67.

¹⁷ OSNP 2012/7-8/88, OSP 2012/9/86.

warunkom bhp przypisano zaś służebną rolę wobec tego generalnego obowiązku pracodawcy¹⁸. Pracodawca jest bowiem zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy¹⁹. Uregulowanie już w pierwszym przepisie działu dziesiątego kodeksu pracy generalnego obowiązku pracodawcy i odpowiedzialności za jego naruszenie podkreśla wagę tej regulacji i pokazuje, że jest to fundament dalszych rozwiązań prawnych. Jednocześnie przez swoją ogólnikowość stawia on pracodawcy bardzo wysokie wymagania i nie pozostawia wątpliwości, że nadrzędnym celem wszystkich jego działań, jako strony stosunku pracy, powinna być ochrona najważniejszych dóbr osobistych człowieka, to jest życia i zdrowia, i to nawet wówczas gdy żaden przepis szczególnie nie będzie od niego takich działań wymagał²⁰.

Judykatura konsekwentnie stoi na stanowisku, że normy regulujące obowiązki pracodawcy z zakresu bhp mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Pracodawca, podejmując określone działania w celu ochrony życia i zdrowia pracownika, musi brać pod uwagę jego dobro, ale widziane obiektywnie²¹. Oznacza to, że nawet rezygnacja pracownika z ochrony swego zdrowia, wynikająca na przykład z chęci utrzymania wyższych zarobków bądź utrzymania zatrudnienia, nie może zwalniać pracodawcy z obowiązku ochrony jego życia i zdrowia, a także zdrowia innych, jeśliby nawet miało to prowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Właśnie w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników to pracodawca jest zobowiązany podejmować decyzje nie przez pryzmat doraźnych, artykułowanych interesów pracowników, ale z szerszej perspektywy — społecznej. Przepisy bhp mają chronić zdrowie i zdolność produkcyjną pracowników w interesie społecznym, wobec czego nawet rezygnacja pracownika z ochrony swego zdrowia, wynikająca z chęci utrzymania wyższych zarobków, nie może usprawiedliwiać dalszego zatrudnienia go w warunkach szkodliwych dla jego zdrowia²². Podjęcie przez pracownika pracy zawodowej ze świadomością zagrożeń, jakie stwarza ona dla jego zdrowia lub życia, nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności za bezpieczeństwo i higienę pracy — ochronę zdrowia i życia tej osoby lub ogranicza tę odpowiedzialność. Przeciwnie, w zakładach pracy, w których występują tego rodzaju zagrożenia, pracodawca jest zobowiązany do szczególnej staranności w zakresie przeciwdziałania ich wystąpieniu²³.

¹⁸ T. Wyka, *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000, s. 163.

¹⁹ Wyrok SA w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 2013 roku, III APa 9/13, OSA 2014/6/102-127.

²⁰ Wyrok SA w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 2013 roku, III APa 9/13, OSA 2014/6/102-127, zob. również T. Wyka, *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, PiZS 2002, nr 4, s. 21 n.

²¹ Wyrok SA w Poznaniu z dnia 27 listopada 2014 roku, III APa 20/14, LEX nr 1621166.

²² Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 1967 roku, I PR 256/67 OSNC 1968, nr 3, poz. 52.

²³ Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 roku, II PK 175/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 88, OSP 2012/9/86.

W orzecznictwie od dawna podkreśla się, że obowiązki pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy należy ujmować dynamicznie. Jednoznacznie taką tezę SN wyraził w wyroku z dnia 24 września 1968 roku²⁴, podkreślając, że obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy nie można traktować statycznie, ponieważ treść tych obowiązków ulega zmianom w miarę postępu nauki i techniki. Z tego też względu zdaniem SN śledzenie zdobyczy postępu technicznego jest nieodłącznym elementem działalności każdego pracodawcy²⁵. Podobnie w wyroku z dnia 29 marca 1971 roku²⁶ podkreślono, że obowiązek przestrzegania niezbędnych wymagań w dziedzinie bhp nie ogranicza się jedynie do wykonywania wyraźnych przepisów, lecz polega na stosowaniu wszelkiego rodzaju środków ochrony, odpowiadających aktualnym możliwościom. Jest to szczególnie ważne, gdy z pracą związane jest bardzo duże ryzyko zawodowe. Obowiązkiem każdego zakładu pracy jest tym skrupulatniejsze stosowanie wszystkich możliwych środków bezpieczeństwa, im większe jest ryzyko zawodowe związane z daną pracą²⁷. Niepodjęcie możliwych i dyktowanych doświadczeniem życiowym i dbałością o zdrowie i życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy (lub innej instytucji) działań zapobiegających naruszeniu tych dóbr jest samo w sobie naruszeniem porządku prawnego, uzasadniającym jego kwalifikację jako deliktu.

W orzecznictwie sądowym już wiele lat temu podkreślano, że obowiązek pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wykracza poza stosunki pracy. W wyroku z dnia 5 czerwca 1968 roku²⁸ Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązują również rolnicze spółdzielnie produkcyjne, chociażby nie zatrudniały pracowników na podstawie umowy o pracę, są to bowiem przepisy ochronne bezwzględnie obowiązujące każdy zakład pracy niezależnie od tego, w ramach jakiego stosunku prawnego poszkodowany świadczył swą pracę na rzecz danego zakładu. Natomiast w wyroku z dnia 25 września 1974 roku²⁹ podkreślono, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy również osobom wykonującym w tym przedsiębiorstwie prace na podstawie umowy o dzieło, zlecenie lub innej umowy o świadczenie usług. Jeszcze szerzej obowiązek ten ujęto w wyroku z dnia 2 czerwca 1966 roku³⁰, gdzie SN wyraził tezę, że jakkolwiek przepisy bhp są ustanawiane w interesie pracowników, naruszenie tych przepisów, jeśli spowoduje szkodę osoby niezatrudnionej w danym zakładzie pracy, a upraw-

²⁴ II PR 363/68, OSNC 1969, nr 4, poz. 78.

²⁵ Tak również wyrok SA w Katowicach z dnia 30 grudnia 2014 roku, III APa 11/14, LEX nr 1630515.

²⁶ I CR 3/71, LEX nr 6898.

²⁷ Wyrok SN z dnia 15 grudnia 1967 roku, I PR 397/67, LEX nr 13954.

²⁸ I PR 183/68, LEX nr 13972. Por. wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 roku.

²⁹ II CR 493/74, LEX nr 7590.

³⁰ II CR 421/65, OSP 1967, nr 3, poz. 67.

nionej do przebywania w nim, będzie uzasadniać odpowiedzialność zakładu wobec tej osoby. Ten słuszny kierunek orzecznictwa znalazł swoje odzwierciedlenie w ustawodawstwie, czego wyrazem było rozszerzenie stosowania przepisów bhp na zatrudnienie niepracownicze (zob. art. 304 k.p. oraz art. 304.1 k.p.)³¹. W obecnym stanie prawnym zarówno orzecznictwo³², jak i doktryna³³ zgodnie podkreślają powszechny charakter prawa jednostki do bezpiecznych warunków pracy, a podstawę dla takiego poglądu daje art. 66 ust. 1 Konstytucji, który przyznaje to prawo każdemu, pozostawiając ustawie określenie sposobu realizacji tego prawa i obowiązków pracodawcy.

2. CHARAKTER PRAWNY OBOWIĄZKÓW (ODPOWIEDZIALNOŚCI) PRACODAWCY ZA STAN BHP

Na podstawie obowiązującego obecnie brzmienia art. 207 k.p. doktryna³⁴ oraz judykatura sformułowały oceny na temat charakteru prawnego odpowiedzialności pracodawcy za stan bhp. Przyjęto, że jest to odpowiedzialność uprzednia, bezwarunkowa, niepodzielna i bezwzględna.

Konsekwencją unormowania w art. 207 § 1 zd. 2 k.p., że na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają obowiązki pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz powierzenie wykonywania zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy specjalistom spoza zakładu pracy, o których mowa w art. 237¹¹ § 2 k.p., jest uprzedniość jego odpowiedzialności i jej bezwarunkowy charakter³⁵. Uprzedniość odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy należy rozumieć w ten sposób, że zanim pracodawca będzie mógł egzekwować od pracowników stosowne powinności przewidziane w art. 211 k.p., określającym podstawowe obowiązki pracowników w sferze bhp, w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić im bezpieczne środowisko pracy oraz bezpieczeństwo zindywidualizowane³⁶. Z kolei obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter bezwarunkowy w tym sensie, że obciążają pracodawcę niezależnie od sposobu spełniania świadczenia przez pracownika i dlatego pracodawca nie może się uwolnić od odpowiedzialności za ich naruszenie zgłoszeniem zarzutu, że również pracownik nie dopełnił obowiązków

³¹ Szerzej zob. T. Wyka, *Stosowanie przepisów bhp w niepracowniczym zatrudnieniu*, [w:] *System prawa pracy. Zatrudnienie niepracownicze*, t. 7, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 650–680.

³² II PK 175/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 88, OSP 2012, nr 9, s. 86.

³³ Zob. np. A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013, s. 161–162.

³⁴ T. Wyka, *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, PiZS 2002, nr 4, s. 21 n.

³⁵ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 23 marca 2016 roku, III APa 33/15, LEX nr 2079203.

³⁶ *Ibidem*.

z zakresu BHP³⁷. Ewentualne zaniedbania pracodawcy w odniesieniu do realizacji obowiązku zapewnienia pracownikom bezpiecznego stanowiska pracy uzasadniają pociągnięcie pracodawcy do odpowiedzialności na zasadzie winy.

Obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy mają charakter niepodzielny, przez co należy rozumieć, że działania i zaniechania innych podmiotów nie zwalniają pracodawcy od odpowiedzialności za stan bhp w miejscu pracy³⁸. Obowiązki te mają również charakter realny, albowiem muszą być wykonane w naturze, bez możliwości wykonania zastępczego w postaci wypłaty równowartości nieotrzymanego świadczenia³⁹. W orzecznictwie określa się te obowiązki również jako podwójnie kwalifikowane, ponieważ są powinnościami ze stosunku pracy o charakterze zobowiązaniem wobec pracownika i publicznoprawnym wobec państwa, którego wykonanie jest zabezpieczone nadzorem państwowym⁴⁰.

3. NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW Z ZAKRESU BHP JAKO CZYN NIEDOZWOLONY

Problematyka obowiązków z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy podejmowana jest w judykaturze przede wszystkim w kontekście odpowiedzialności za ich naruszenie. Przypisanie odpowiedzialności wymaga nie tylko oceny treści tych obowiązków, ale rodzi również wyzwania związane z poszukiwaniem właściwej podstawy prawnej, zapewniającej najlepszą ochronę osobie, której dobra zostały naruszone. Ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania przedstawione zostaną jedynie niektóre aspekty tego rozbudowanego i zróżnicowanego zagadnienia, jakim jest odpowiedzialność za naruszenie obowiązków z zakresu bhp⁴¹.

W orzecznictwie sądowym ugruntowany został pogląd, zgodnie z którym naruszenie przez pracodawcę obowiązku szczególnej staranności w zakresie przeciwdziałania występującym w zakładzie pracy zagrożeniom życia i zdrowia pracowników może stanowić czyn niedozwolony⁴². Taka kwalifikacja jest dopuszczal-

³⁷ Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2017 roku, I PK 146/16, LEX nr 2309610; wyrok SA w Gdańsku z dnia 23 marca 2016 roku, III APa 33/15, LEX nr 2079203.

³⁸ Wyrok SN z 14 września 2000 roku, II UKN 207/00, OSNAPiUS 2002, nr 8, poz. 191.

³⁹ Wyrok SA w Gdańsku z dnia 23 marca 2016 roku, III APa 33/15, LEX nr 2079203.

⁴⁰ Por. wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 21 lipca 2010 roku, II SA/Bd 527/10, LEX nr 640281.

⁴¹ Szerzej por. np. U. Jackowiak, *Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów z zakresu ochrony pracy*, „Gdańskie Studia Prawnicze” 7, 2000, s. 217 n; T. Wyka, *Przedmiot, przesłanki oraz charakter odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 343–350.

⁴² Zob. np. wyroki SN z: 16 marca 1999 roku, II UKN 522/98, OSNAPiUS 2000, nr 9, poz. 374; 13 kwietnia 2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001, nr 21, poz. 636; 14 września 2000 roku, II UKN 207/00, OSNAPiUS 2002, nr 8, poz. 191; 15 listopada 2001 roku, II UKN 620/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 367; 14 lutego 2002 roku, LEX nr 54886; 13 maja 2004 roku, II UK 371/03, OSNP

na niezależnie od tego, że naruszenie wskazanego obowiązku może być również uznane za naruszenie objętego treścią stosunku pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 k.p.). Podkreśla się również, że delikt może mieć miejsce także, gdy pracodawcy nie można zarzucić naruszenia konkretnego przepisu prawa. Niepodjęcie możliwych i dyktowanych doświadczeniem życiowym i dbałością o zdrowie i życie osób pozostających w sferze działania zakładu pracy (lub innej instytucji) działań zapobiegających naruszeniu tych dóbr jest bowiem samo w sobie naruszeniem porządku prawnego, uzasadniającym jego kwalifikację jako deliktu⁴³. Kwalifikację taką uzasadnia tym bardziej sytuacja, w której zaniedbanie to prowadzi do rozstroju zdrowia, a więc naruszenia dobra osobistego człowieka, podlegającego ogólnej ochronie prawa cywilnego, bez względu na charakter stosunków wiążących sprawcę naruszenia i poszkodowanego⁴⁴.

Uzasadnienia dla deliktowego charakteru odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie wskazanego obowiązku upatruje się również w tym, że prawo jednostki do bezpiecznych warunków pracy ma charakter powszechny. Konstytucja w art. 66 ust. 1 przyznaje je bowiem każdemu, pozostawiając ustawie określenie sposobu realizacji tego prawa i obowiązków pracodawcy⁴⁵. Wskazuje się również, że art. 304 k.p. obejmuje ochroną osoby niebędące pracownikami, co potwierdza powszechny charakter tego prawa.

Odmienny, ale odosobniony jak dotąd pogląd odnośnie do podstaw odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie obowiązków w zakresie bhp wyraził SN w wyroku z dnia 14 grudnia 2010 roku, I PK 95/10⁴⁶. W orzeczeniu wyraził stanowisko, że można (z wieloma zastrzeżeniami) przyjąć, że odpowiedzialność za stworzenie (akceptowanie) warunków pracy, które doprowadziły pracownika do

2004, nr 24, poz. 427; 11 maja 2005 roku, III CK 652/04, LEX nr 151668; 3 sierpnia 2007 roku, I UK 367/06, OSNP 2008, nr 19–20, poz. 294; 4 listopada 2008 roku, II PK 100/08, OSNP 2010, nr 9–10, poz. 108, wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 roku, II PK 175/10, OSNP 2012/7-8/88, z głosem J. Jankowiaka OSP 2012, nr 9, s. 86 oraz W. Ostaszewskiego, PiZS 2012, nr 12, s. 37–38.

⁴³ Por. wyrok SN z dnia 19 grudnia 1979 roku, IV CR 447/79, OSNC 1980, nr 7–8, poz. 143; wyrok SA w Rzeszowie z dnia 12 października 2006 roku, I ACa 377/06, z aprobującą głosem M. Nesterowicza, PiM 2009, nr 3.

⁴⁴ Por. wyroki SN: z dnia 15 listopada 2001 roku, II UKN 620/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 367; oraz z 9 lipca 2009 roku, II PK 311/08 z głosem J. Jankowiaka, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 3, s. 143–147.

⁴⁵ Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 roku, II PK 175/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 88, z głosem J. Jankowiaka OSP 2012, nr 9, s. 86 oraz W. Ostaszewskiego, PiZS 2012, nr 12, s. 37–38. Zob. także M. Mędrala, *Obowiązki ze sfery bhp w zatrudnieniu niepracowniczym*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowskiej” 62, 2015, s. 144; T. Wyka, *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek — uwagi de lege ferenda*, [w:] *Człowiek, Obywatel, Pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Zywicka, „Gdańskie Studia Prawnicze” 18, 2007, s. 331–344.

⁴⁶ OSNP 2012, nr 5–6, poz. 58.

zarażenia prątkami gruźlicy i naraziły go na cierpienia związane z zagrożeniem zdrowia oraz na niekorzystne przeżycia psychiczne, kształtuje się na zasadzie odpowiedzialności nie z czynu niedozwolonego, lecz ma charakter kontraktowy, a jako podstawę odpowiedzialności pracodawcy wskazał art. 445 k.c. W judykacie tym podkreślono, że zaproponowana wykładnia respektowałaby nowe idee wyrażane przez naukę prawa cywilnego, zmierzające do kompensowania szkody niemajątkowej powstałej w wyniku niewykonania kontraktu, w tym przypadku przepisów kodeksu pracy z zakresu bhp.

Trzeba wreszcie zauważyć, że naruszenie obowiązku przez pracodawcę może być jednocześnie kwalifikowane jako naruszenie obowiązku kontraktowego i delikt⁴⁷. W zakładach pracy, w których występują zagrożenia życia i zdrowia pracowników, pracodawca jest zobowiązany do szczególnej staranności w zakresie przeciwdziałania ich wystąpieniu. Naruszenie tego obowiązku może stanowić czyn niedozwolony, niezależnie od tego, że może być również uznane za naruszenie objętego treścią stosunku pracy obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 207 § 2 k.p.). Może ono nastąpić także gdy pracodawcy nie można zarzucić naruszenia konkretnego przepisu prawa⁴⁸. Nie jest zatem wykluczone dochodzenie przez poszkodowanego roszczeń wynikających z odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie obowiązków z zakresu bhp objętych treścią stosunku pracy, na podstawie przepisów odpowiedzialności kontraktowej, a nie deliktowej (art. 443 k.c. w związku z art. 300 k.p.)⁴⁹.

4. ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACODAWCY ZA NARUSZENIE PRZEPISÓW I ZASAD BHP NA PODSTAWIE PRZEPISÓW O OCHRONIE DÓBR OSOBISTYCH

W doktrynie⁵⁰ i judykaturze od wielu lat upatruje się możliwości oparcia odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie obowiązków w zakresie bhp na przepisach o ochronie dóbr osobistych. Dobra osobiste pozostają pod ochroną zarówno prawa cywilnego (art. 23 k.c. oraz art. 24 k.c.), jak i prawa pracy, które w art. 11¹ k.p. przyjmuje jako podstawową zasadę, że pracodawca obowiązany jest szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Pracodawca naruszający jakieś pracownicze dobro osobiste dopuszcza się zatem zarówno pogwałcenia podstawowej zasady prawa pracy, jak i powszechnie wiążącego obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych każdego człowieka. Takie ujęcie pozwala udzielić

⁴⁷ Zob. np. wyrok SN z 3 czerwca 1981 roku, IV CR 18/81, LEX nr 8331.

⁴⁸ Wyrok SN z 27 stycznia 2011 roku, II PK 175/10, OSNP 2012, nr 7–8, poz. 88 z glosą J. Jan-kowiaka OSP 2012, nr 9, s. 86 oraz W. Ostaszewskiego, PiZS 2012, nr 12, s. 37–38.

⁴⁹ *Ibidem*.

⁵⁰ Por. A. Musiała, *Prawo ochrony pracy a dobra osobiste pracownika*, [w:] *Prawo ochrony pracy...*, s. 70 n.

szerokiej ochrony pracownikowi, który doznał szkody wskutek naruszenia przez pracodawcę obowiązków w zakresie bhp, co będzie mogło zostać zakwalifikowane jako czyn niedozwolony, stanowiący naruszenie dobra osobistego pracownika, to zaś otworzy możliwość dochodzenia przez poszkodowanego odszkodowania w reżimie deliktowym, który — w przeciwieństwie do odpowiedzialności *ex contractu* — obejmuje zarówno szkodę majątkową, jak i niemajątkową.

Według ugruntowanego w literaturze⁵¹ i orzecznictwie⁵² poglądu przedmiotem ochrony przepisów z zakresu bhp są takie dobra osobiste pracownika jak zdrowie i życie. Wynika to wprost z treści art. 207 § 2 k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Naruszenie przez pracodawcę tych obowiązków będzie kwalifikowane jako czyn niedozwolony stanowiący naruszenie dobra osobistego pracownika w postaci rozstroju zdrowia (art. 23 k.c.), co pozwala poszkodowanemu pracownikowi dochodzić wyrównania szkody w reżimie odpowiedzialności deliktowej⁵³.

W najnowszym orzecznictwie sądowym coraz większe uznanie zyskuje rozwijana we współczesnej literaturze prawa pracy koncepcja prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jako odrębnego od zdrowia dobra osobistego pracownika. Koncepcja ta zakłada, że istnieje możliwość zbudowania swoistej piramidy pracowniczych dóbr osobistych, opartej na pierwotnym prawie do ochrony zdrowia pracownika, z którego wynika wtórne prawo do bhp⁵⁴. Wskazując argumenty na rzecz uznania odrębnego od zdrowia dobra osobistego w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, SN w wyroku z dnia 9 lipca 2009 roku, II PK 311/08⁵⁵ podkreślił, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy (art. 94 pkt 2a i pkt 4 k.p.), a także obowiązek dbałości, by dobra osobiste pracownika nie doznawały uszczerbku w związku z wykonywaniem przez niego obowiązków pracowniczych⁵⁶. Odwołując się do poglądów J. Jankowiaka⁵⁷, SN zauważył, że wprawdzie przedmiotem ochrony przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, w tym przepisów działu dziesiątego kodeksu pracy, są przede wszystkim — zagrożone w procesach pracy — zdrowie i życie pracownika, będące równocześnie dobrami osobistymi każdego człowieka, tym niemniej kwalifikowanie bezpiecz-

⁵¹ T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia...*; *eadem*, *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 24, 2015, nr 3, s. 303.

⁵² Por. wyrok SN z dnia 15 listopada 2001 roku, II UKN 620/00, OSNP 2003, z. 15, s. 367.

⁵³ *Ibidem*.

⁵⁴ Tak przede wszystkim J. Jankowiak, „*Indywidualne bhp*” jako pracownicze dobro osobiste, PiP 2009, nr 5, s. 95; *idem*, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08*, „*Przegląd Sądowy*” marzec 2011, s. 123 n. Tak również T. Wyka, *Rola Kodeksu pracy w ochronie...*, s. 304.

⁵⁵ „*Monitor Prawa Pracy*” 2010, nr 3, s. 143–147.

⁵⁶ Por. również M. Dyczkowski, *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, PiZS 2001, nr 5, s. 9.

⁵⁷ J. Jankowiak, „*Indywidualne bhp*” jako..., s. 95.

nych i higienicznych warunków pracy (a nie dopiero zdrowia i życia) jako dobra osobistego daje pracownikowi wobec pracodawcy, a także wobec ewentualnych innych podmiotów, znaczące narzędzie majątkowej ochrony tego dobra (prawa do zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę oraz prawa do żądania zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany przez pokrzywdzonego cel społeczny), i to zanim doszłoby w wyniku ingerencji w to dobro instrumentalne (wtórne) do naruszenia dobra podstawowego (zasadniczego, pierwotnego) pracownika w postaci zdrowia. Wprawdzie SN nie rozstrzygnął jednoznacznie, czy obecnie możemy już mówić o wyodrębnieniu szczególnego (wtórnego do zdrowia i życia) dobra osobistego pracownika w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, tym niemniej wskazany kierunek wydaje się słuszny i zasługuje na akceptację, albowiem wzmacnia ochronę osób zatrudnionych. Wyodrębnieniu tego rodzaju dobra osobistego nie sprzeciwia się również treść art. 11¹ k.p. i art. 23 k.c. Zawarte w tym ostatnim przepisie wyliczenie dóbr osobistych ma bowiem charakter otwarty, przykładowy, natomiast praktyka oraz orzecznictwo stale wykształcają nowe kategorie dóbr osobistych.

Podobnie w ostatnich latach w literaturze⁵⁸ i orzecznictwie rozwijana jest koncepcja kwalifikowania prawa pracownika do odpoczynku jako odrębnego, wtórnego względem zdrowia dobra osobistego. Według dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego praca bez nieprzerwanego dobowego i tygodniowego odpoczynku traktowana była jako zagrożenie dla tego dobra osobistego pracownika, jakim jest wymienione w art. 23 k.c. zdrowie⁵⁹. Ponieważ koncepcja ta nie daje całościowej ochrony pracownikowi, w orzecznictwie podjęto rozważania na temat możliwości uznania prawa do odpoczynku jako części składowej innego dobra osobistego w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁶⁰. Ostatecznie SN sformułował pogląd, że „Prawo pracownika do odpoczynku może być uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”⁶¹. Za takim rozwiązaniem przemawia to, że przepisy działów VI i VII kodeksu pracy, poświęcone zagadnieniu czasu pracy i urlopów wypoczynkowych realizują wyrażone w art. 66 Konstytucji RP prawo pracownika do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prawo do odpoczynku. Oba wymienione prawa gwarantowane normą art. 66 Konstytucji zostały

⁵⁸ T. Wyka, *Rola Kodeksu pracy w ochronie...*, s. 304.

⁵⁹ Uchwały SN: z dnia 13 marca 2008 roku, I PZP 11/07, OSNP 2008, nr 17–18, poz. 247; z dnia 3 czerwca 2008 roku, I PZP 10/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 342; oraz wyroki SN: z dnia 23 lipca 2009 roku, II PK 26/09, LEX nr 533037; z dnia 3 września 2009 roku, III PK 33/09, LEX nr 560865 i z dnia 8 października 2009 roku, II PK 110/09, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 6, s. 314 n. Por. także wyrok TK z dnia 24 października 2000 roku, K 12/00, Dz.U. z 2000 r. Nr 92, poz. 1025; T. Nycz, *Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 października 2000 r.*, PiZS 2002, nr 4, s. 33–41.

⁶⁰ Por. wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 roku, II PK 228/09 z glosą J. Jankowiaka, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 9, s. 450.

⁶¹ Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 roku, III PK 96/10, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 189.

zaś podniesione w art. 14 i 15 k.p. do rangi jednych z podstawowych zasad prawa pracy. Nie można też abstrahować od definicji stosunku pracy, zawartej w art. 22 § 1 k.p., w której wyeksponowano ten aspekt — składającego się na treść owe-go stosunku — obowiązku pracownika świadczenia pracy, jaką jest wyznaczony przez pracodawcę czas wykonywania pracy. Odpoczynek, chociaż będący przeciwieństwem efektywnego świadczenia pracy, jest ściśle związany z problematyką organizacji czasu pracy, gdyż od tejże organizacji zależy rzeczywista możliwość skorzystania przez pracownika z prawa do odpoczynku, pozwalającego na regenerację sił wydatkowanych w procesie pracy i przechodzenie ze sfery zawodowej do sfery życia prywatnego. Odpoczynek jest zatem dobrem, które zapewnia pracownikowi godzenie funkcjonowania w sferze pracowniczej z odgrywaniem innych ról społecznych. SN nie dał jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy aktualnie możemy już mówić o wyodrębnieniu szczególnego (wtórnego do zdrowia) dobra osobistego pracownika w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ewentualnie kolejnego (wtórnego wobec tychże dwóch dóbr), jakim jest prawo do odpoczynku.

Należy wreszcie wskazać, że naruszenie przez pracodawcę zasad bhp może zostać uznane za naruszenie innego dobra osobistego pracownika, jakim jest jego godność⁶². W wyroku z dnia 9 lipca 2009 roku, II PK 311/08 SN wyraził pogląd, że działanie pracodawcy, polegające na wydawaniu pracownikowi polecenia wykonywania ciężkich prac fizycznych, z naruszeniem zasad bhp, wzbronionych kobietom i nienależących do zakresu ich podstawowych obowiązków pracowniczych, może być kwalifikowane jako naruszenie godności pracowniczej, w sytuacji gdy ma ono charakter stały (nie wiąże się z nadzwyczajną, doraźną potrzebą pracodawcy), gdyż jest przejawem instrumentalnego traktowania pracownika⁶³.

5. NARUSZENIE OBOWIĄZKÓW Z ZAKRESU BHP W ORZECZNICTWIE DOTYCZĄCYM ROZWIĄZANIA STOSUNKU PRACY

Problem oceny naruszenia przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy przewija się również w orzecznictwie dotyczącym rozwiązania stosunku pracy. Ze względu na to, że art. 211 k.p. uznaje przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jako podstawowy obowiązek pracownika, z reguły naruszenie tego obowiązku sankcjonowane jest rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Jak słusznie wskazał SN

⁶² Szerzej na temat godności jako dobra osobistego pracownika zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007; D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.

⁶³ Por. także E. Wichrowska-Janikowska, *Godność człowieka w stosunkach pracy*, PiZS 2001, nr 9, s. 14.

w wyroku z dnia 19 kwietnia 2006 roku, II PK 304/05⁶⁴, nieprzestrzeganie przez pracowników przepisów oraz zasad bezpieczeństwa pracy lub też ostentacyjna odmowa stosowania się do nich godzi w istotny interes pracodawcy. Co więcej, takie postępowanie narusza interes osoby dokonującej naruszenia zasad bezpieczeństwa pracy oraz interes pozostałych pracowników. Normy i zasady dotyczące bezpieczeństwa pracy służą ochronie życia i zdrowia pracowników, dlatego też wymienione zostały wprost w art. 100 § 1 pkt 3 k.p. jako jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych. Lekceważenie zasad bezpieczeństwa pracy powoduje, że ze względu na rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych generalnie można przypisać pracownikowi znaczny stopień winy.

Analogicznie należy widzieć naruszenie przez pracodawcę ciążącego na nim obowiązku zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy z art. 207 § 2 k.p., co z reguły uzasadnia zastosowanie przez pracownika art. 55 § 1¹ k.p., to jest rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Natomiast zachowania pracownika, polegającego na odmowie potwierdzenia na piśmie przyjęcia do wiadomości obowiązujących przepisów dotyczących zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych⁶⁵. Potwierdzenie na piśmie przez pracownika, że został zapoznany z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, jest dowodem na wywiązywanie się zakładu pracy z obowiązków wynikających z powyższego rozporządzenia i na tym polegał zagrożony zachowaniem powoda (polegającym na zaniechaniu) interes pracodawcy. Natomiast sama odmowa podpisania tego dokumentu nie jest równoznaczna z odmową stosowania zasad z niego wynikających.

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia jest natomiast uzasadnione w razie bezprawnego powstrzymania się przez pracownika od wykonywania pracy w warunkach nieodpowiadających przepisom bhp (art. 210 § 1 k.p.), co kwalifikowane jest jako naruszenie obowiązku świadczenia pracy. Obowiązek należytego wykonywania pracy został ogólnie sformułowany w art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 k.p. Konkretyzują go przepisy poszczególnych działów prawa pracy, a także umowa o pracę i polecenia przełożonych. Powstrzymanie się od wykonywania pracy bez usprawiedliwienia lub zgody pracodawcy uchybia temu obowiązkowi⁶⁶. Jedną z okoliczności usprawiedliwiających powstrzymanie się przez pracownika

⁶⁴ OSNP 2007, nr 7–8, poz. 10 z glosą J. Jankowiaka, OSP 2008, nr 2, s. 17.

⁶⁵ *Ibidem*.

⁶⁶ Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 roku, I PKN 488/99, OSNP 2011, nr 11, poz. 375. Szerzej na temat pracowniczego prawa do powstrzymania się od wykonywania pracy zob. J. Tlatlik, *Pracownicze prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy w warunkach zewnętrznego zagrożenia zdrowia i życia*, [w:] *Prawo ochrony pracy...*, s. 375 n; A. Kijowski, J. Jankowiak, *Prawo pracownika do uchylenia się od niebezpieczeństwa*, PiP 2006, nr 10, s. 60–73.; T. Wyka, *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej*, cz. I, PiZS 1998, nr 4, s. 17 n.; *eadem*, *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej*, cz. II, PiZS 1998, nr 5, s. 23 n.

od wykonywania pracy jest naruszenie przepisów bhp w warunkach określonych w art. 210 § 1 k.p. W orzecznictwie wiele miejsca poświęca się zatem analizie przesłanek dopuszczalności skorzystania przez pracownika z prawa, o jakim mowa w art. 210 § 1 k.p. W wyroku z dnia 11 maja 2006 roku, I PK 191/05⁶⁷ SN podkreślił, że wskazany przepis zawiera dwie przesłanki, połączone koniunkcją, których łączne wystąpienie uprawnia pracownika do powstrzymania się od pracy. Pierwszą przesłanką są warunki pracy naruszające przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy, drugą zaś, wynikającą z art. 210 § 1 k.p., jest stwarzanie przez warunki pracy bezpośredniego zagrożenia zdrowia lub życia pracownika. Rozsądnie uzasadnione przypuszczenie pracownika, że istnieje bezpośrednie niebezpieczeństwo zdrowia lub życia jego lub innej osoby, jest wystarczające, by uznać, że przesłanka ta została spełniona⁶⁸. Pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy tylko w przypadku łącznego wystąpienia obu wymienionych przesłanek. Dodatkowo pracownik ma obowiązek niezwłocznie zawiadomić o zaistniałej sytuacji przełożonego, natomiast niebezpieczne warunki pracy, nawet jeśli zaistnieją, nie usprawiedliwiają niezgłoszenia się pracownika w miejscu wykonywania pracy⁶⁹.

6. PODWYŻSZENIE SKŁADEK NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE

W orzecznictwie sądowym problem odpowiedzialności pracodawcy za zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom analizowany jest również w kontekście sankcji określonej w art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 30 października 2002 roku o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych⁷⁰, polegającej na podwojeniu wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe. Zgodnie ze wskazanym przepisem inspektor pracy może wystąpić do jednostki organizacyjnej ZUS właściwej ze względu na siedzibę płatnika składek z wnioskiem o podwyższenie składek płatnikowi, u którego w czasie dwóch kolejnych kontroli stwierdzono rażące naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, o 100% stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe ustalonej na najbliższy rok składkowy.

Dokonując oceny charakteru prawnego odpowiedzialności pracodawcy przewidzianej we wskazanym przepisie, SN wyraził pogląd⁷¹, że art. 36 ust. 1 ustawy wypadkowej jest przepisem o zabarwieniu penalnym, stanowi bowiem *sui generis*

⁶⁷ OSNP 2007, nr 9–10, poz. 128.

⁶⁸ Wyrok SR w Poznaniu z dnia 8 lipca 2014 roku, V P 2731/12 z glosą A. Musiały, OSP 2018, nr 5, s. 50.

⁶⁹ Wyrok SN z 9 maja 2000 roku, sygn. akt I PKN 619/99; OSNP 2001, nr 20, poz. 610, z glosą J. Jankowiaka, GSP — Prz. Orz. 2008, nr 2, s. 179–184.

⁷⁰ Tekst jedn. Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 ze zm.

⁷¹ Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2013 roku, I UK 526/12, LEX nr 1324607, G. Prawna NO 2013/123/8.

sankcję karno-administracyjną za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dla sprawcy naruszającego nakazy i zakazy. Jest ona wymierzana płatnikowi za stwarzanie ryzyka zagrożenia życia i zdrowia osób podlegających ubezpieczeniu wypadkowemu, ma więc też charakter prewencyjny i chroni ten sam interes społeczny co przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Podwyższenie składki może zatem dotyczyć tylko tego płatnika, który, nie wykonując swojego zobowiązania, rażąco naruszył przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wykładnia art. 36 ustawy wypadkowej koncentruje się wokół interpretacji pojęcia „rażące” naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, które to pojęcie nie zostało zdefiniowane przez ustawodawcę. W orzecznictwie podkreśla się, że o rażącym naruszeniu przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy decyduje waga złamanych przez pracodawcę ustawowych nakazów i zakazów wynikających z tego zobowiązania, na przykład niewydanie pracownikom, którzy ulegli wypadkom przy pracy, sprzętu ochrony osobistej, nieprzeszkolenie ich odnośnie do sposobu korzystania z tego sprzętu, tolerowanie (przyzwolenie przełożonego) wykonywania pracy bez takiego sprzętu⁷². Przy interpretacji wskazanego pojęcia należy również brać pod uwagę stopień naruszenia dóbr podlegających ochronie, to jest życia i zdrowia pracownika. Nie tylko naruszenie tych dóbr, ale również stworzenie sytuacji im zagrażającej będzie podstawą do kwalifikowania naruszenia jako „rażące”. Sądy przyjmują przy tym, że rażącym naruszeniem przepisów bhp w rozumieniu art. 36 ust. 1 ustawy wypadkowej jest tylko takie naruszenie, które stwarza bezpośrednie zagrożenie życia i zdrowia pracowników⁷³. Na podstawie literatury⁷⁴ i orzecznictwa na tle odpowiedzialności karnej z art. 220 k.k. oraz odpowiedzialności za wykroczenia z tytułu nieprzestrzegania przepisów bhp⁷⁵ sądy przyjmują, że niebezpieczeństwo będzie miało charakter bezpośredni tylko wtedy, gdy będzie to niebezpieczeństwo realne, konkretne, a nie potencjalne i natychmiastowe⁷⁶. Jeśli dany układ sytuacyjny jest tego rodzaju, że w każdej chwili, bez jakiegokolwiek ingerencji człowieka, może doprowadzić do wskazanych skutków w postaci utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pokrzywdzonego, to jak najbardziej zasadne jest twierdzenie, że zaistniał już stan „bezpośredniego niebezpieczeństwa”. Dlatego też jeśli w wyniku działania pracodawcy lub — gdy ciąży na nim szczególnie obowiązek zapobieżenia narażeniu danych dóbr prawnych na niebezpieczeństwo — poprzez jego zaniechanie powstanie sytuacja charakteryzująca się wystąpieniem, w nieuchronny sposób, bez jej dalszego zdynamizowania, takiej skali zagrożenia życia lub zdrowia człowieka, że istnieje już

⁷² *Ibidem*.

⁷³ Wyrok SN z dnia 6 lutego 2014 roku, I UK 318/13, OSNP 2015, nr 5, poz. 67.

⁷⁴ Por. np. P. Daniluk, *Narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu wskutek niedopełnienia obowiązku wynikającego z odpowiedzialności za bhp*, MOPR 2011, nr 4, s. 175 n.

⁷⁵ Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2015 roku, II UK 415/14, LEX nr 1955507.

⁷⁶ Wyrok SN z dnia 25 lutego 2003 roku, WA 4/03 OSNwSK 2003, nr 1, poz. 403.

„konkretne” zagrożenie tych dóbr prawnych, w postaci możliwości ich naruszenia, należy uznać, że zaistniał stan narażenia na „bezpośrednie niebezpieczeństwo”⁷⁷.

Podstawą odpowiedzialności z art. 36 ust. 1 ustawy wypadkowej jest naruszenie ustawowego nakazu lub zakazu spoczywającego na pracodawcy — płatniku składek, przy czym konieczne jest zaistnienie związku normatywnego między zaniechaniem pracodawcy a skutkiem w postaci co najmniej narażenia pokrzywdzonego na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężki uszczerbek na zdrowiu⁷⁸. Odpowiedzialność po stronie pracodawcy powstanie również, gdy bezpośrednim sprawcą naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy jest pracownik, jednak naruszenie to można zakwalifikować jako następstwo działania lub zaniechania pracodawcy⁷⁹. W tym wypadku istotne jest nie tyle ustalenie winy pracownika, ile ocena, czy naruszenie to można zakwalifikować jako następstwo działania lub zaniechania pracodawcy. Nie można bowiem przyjmować, że pracodawca nie ponosi sankcji z art. 36 ustawy wypadkowej za działania swoich pracowników⁸⁰. Zgodnie z ogólną regułą pracodawca ponosi odpowiedzialność za złamanie nakazów i zakazów odnoszących się do bezpieczeństwa i higieny pracy (niewykonanie zobowiązania), a powierzenie przez niego zadań w tym zakresie swoim pracownikom, w tym powołanym do tego służbom, ewentualnie zlecenie tych zadań podmiotom zewnętrznym nie zwalnia go z odpowiedzialności za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Pracodawca ponosi bowiem odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy w granicach swojego zobowiązania⁸¹.

WNIOSKI

W opracowaniu podjęto jedynie próbę wskazania najważniejszych tendencji w orzecznictwie w sprawach z zakresu ochrony pracy. Ze względu na rozległość i bogactwo orzecznictwa w tej materii wiele zagadnień nie mogło zostać poruszonych, jak chociażby orzecznictwo sądów karnych i administracyjnych czy też orzecznictwo sądów pracy i ubezpieczeń społecznych w sprawach dotyczących wypadków przy pracy, protokołów powypadkowych czy profilaktycznej ochrony zdrowia.

W orzecznictwie sądów powszechnych problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy podejmowana jest przede wszystkim przez pryzmat odpowiedzialności za

⁷⁷ Por. postanowienie SN z dnia 6 maja 2015 roku, IV KK 33/15, LEX nr 1745833.

⁷⁸ Por. postanowienie SN z dnia 8 listopada 2013 roku, III KK 302/13, KZS 2015, nr 7–8, poz. 22, LEX nr 1391454.

⁷⁹ Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2013 roku, I UK 526/12, LEX nr 1324607, G. Prawna NO 2013/123/8.

⁸⁰ Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2015 roku, II UK 415/14, LEX nr 1955507.

⁸¹ Wyrok SN dnia 4 czerwca 2013 roku, I UK 526/12, LEX nr 1324607.

naruszenie obowiązków ciążyących na stronach stosunku pracy. Sądy zobowiązane są dokonać oceny, czy doszło do naruszenia obowiązków z zakresu bhp, gdy naruszenie tych obowiązków legło u podstaw na przykład rozwiązania stosunku pracy, podwyższenia składki na ubezpieczenie wypadkowe czy też roszczeń odszkodowawczych z tytułu wypadku przy pracy. Taka „pośrednia” kontrola przestrzegania przepisów i zasad bhp uzasadniona jest specyfiką działalności sądów, które działają wyłącznie z inicjatywy strony (pozew) i z reguły wydają rozstrzygnięcie po upływie dłuższego czasu od zdarzenia. Choć zatem droga sądowa jest w sprawach bhp szeroko otwarta, to jednak praktyka pokazuje, że znaczenie ma przede wszystkim w sprawach, których przedmiotem jest odpowiedzialność za naruszenie obowiązków. Natomiast bieżąca kontrola przestrzegania przepisów i zasad bhp należy do Państwowej Inspekcji Pracy, która pełni w tym zakresie rolę komplementarną wobec orzecznictwa sądów powszechnych.

Niewątpliwym osiągnięciem judykatury w dziedzinie bhp było sformułowanie reguły, że pracodawca zobowiązany jest przestrzegać nie tylko przepisów, lecz także zasad bezpieczeństwa pracy. Przy wykładni treści obowiązków spoczywających na pracodawcy orzecznictwo słusznie stanęło na stanowisku, że pracodawca zobowiązany jest do rzeczywistej ochrony życia i zdrowia pracowników, niezależnie od obowiązujących przepisów, co zobowiązuje go między innymi do uwzględniania osiągnięć nauki i techniki. Inny kierunek orzecznictwa wyznacza poszukiwanie instrumentów, które najlepiej zabezpieczałyby interes pracowników w razie naruszenia przez pracodawcę obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z tej perspektywy słuszny jest kierunek poszukiwań odpowiedzialności pracodawcy w reżimie deliktowym oraz próby ujęcia praw pracowniczych z perspektywy dóbr osobistych.

DIRECTIONS OF JURISPRUDENCE IN THE FIELD OF LABOUR PROTECTION MATTERS

Summary

The article is devoted to the analysis of case law in matters related to health and safety at work. Case law in this area is very diverse and concerns very different problems. The study deals with the analysis of case law regarding the content and scope of the obligation to provide safe and hygienic working conditions, its legal nature, liability for violation of these obligations, including sanctions in the form of increasing social security contributions and termination of employment. The aim of the study was to capture the dominant tendencies in the case law and to present the dominant directions of its development. Of particular interest in this context is the tendency to recognize the responsibility of the employer for violation of the right to safe and healthy working conditions based on the concept of the protection of personal rights.

Keywords: liability, personal rights, contribution, the right to safe and healthy working conditions, real safety at work

BIBLIOGRAFIA

- Daniluk P., *Narażenie pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu wskutek niedopełnienia obowiązku wynikającego z odpowiedzialności za bhp*, MOPR 2011, nr 4.
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.
- Dyczkowski M., *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, PiZS 2001, nr 5.
- Jackowiak U., *Odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie przepisów z zakresu ochrony pracy*, „Gdańskie studia Prawnicze” 7, 2000.
- Jankowiak J., „Indywidualne bhp” jako pracownicze dobro osobiste, PiP 2009, nr 5.
- Kijowski A., Jankowiak J., *Prawo pracownika do uchylenia się od niebezpieczeństwa*, PiP 2006, nr 10.
- Musiś A., *Prawo ochrony pracy a dobra osobiste pracownika*, [w:] *Prawo ochrony pracy. Współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017.
- Muszalski W., *Istota przepisów i zasad bhp*, Warszawa 1987.
- Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. 1. *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.
- Sobczyk A., *Wątpliwości co do użyteczności stosowania pojęcia „ochrona pracy”*, [w:] *Prawo ochrony pracy. Współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
- Szubert W., *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966.
- Tlatlik J., *Pracownicze prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy w warunkach zewnętrznego zagrożenia zdrowia i życia*, [w:] *Prawo ochrony pracy. Współczesność i perspektywy rozwoju*, red. T. Wyka, M.A. Mielczarek, Warszawa 2017.
- Wichrowska-Janikowska E., *Godność człowieka w stosunkach pracy*, PiZS 2001, nr 9.
- Wyka T., *Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia w zatrudnieniu niepracowniczym typu cywilnoprawnego*, [w:] *Szczególne formy zatrudnienia*, red. Z. Kubot, Wrocław 2000.
- Wyka T., *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, PiZS 2002, nr 4.
- Wyka T., *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek — uwagi de lege ferenda*, [w:] *Człowiek, Obywatel, Pracownik. Studia z zakresu prawa. Księga Jubileuszowa poświęcona Profesor Urszuli Jackowiak*, red. J. Stelina, A. Wypych-Żywicka, „Gdańskie Studia Prawnicze” 18, 2007.
- Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.
- Wyka T., *Podstawowa zasada prawa pracy dotycząca zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zasady bhp*, [w:] *Wolność i sprawiedliwość w zatrudnieniu. Księga Pamiątkowa poświęcona Prezydentowi Rzeczypospolitej Polskiej Lechowi Kaczyńskiemu*, red. M. Seweryński, J. Stelina, Gdańsk 2012.
- Wyka T., *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej*, cz. I, PiZS 1998, nr 4.
- Wyka T., *Powstrzymanie się od wykonywania pracy niebezpiecznej*, cz. II, PiZS 1998, nr 5.
- Wyka T., *Prewencyjna kontrola zdrowia pracownika — przesłanki, skutki, granice*, [w:] *Kontrola pracownika — możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010.
- Wyka T., *Przedmiot, przesłanki oraz charakter odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp*, [w:] *Z zagadnień prawa pracy i prawa socjalnego. Księga jubileuszowa Profesora Herberta Szurgacza*, red. Z. Kubot, T. Kuczyński, Warszawa 2011, s. 343–350.
- Wyka T., *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 24, 2015, nr 3.
- Wyka T., *Stosowanie przepisów bhp w niepracowniczym zatrudnieniu*, [w:] *System prawa pracy. Zatrudnienie niepracownicze*, t. 7, red. K.W. Baran, Warszawa 2015, s. 650–680.

ORZECZNICTWO

Orzeczenie SN z dnia 10 stycznia 1957 roku, 4 CR 825/56, PiZS 1958, nr 1.
Postanowienie SN z dnia 8 listopada 2013 roku, III KK 302/13, KZS 2015/7-8/22, LEX nr 1391454.
Postanowienie SN z dnia 6 maja 2015 roku, IV KK 33/15, LEX nr 1745833.
Uchwała SN z dnia 13 marca 2008 roku, I PZP 11/07, OSNP 2008/17-18/247.
Uchwała SN z dnia 3 czerwca 2008 roku, I PZP 10/07, OSNP 2008/23-24/342.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 23 marca 2016 roku, III APa 33/15, LEX nr 2079203.
Wyrok SA w Katowicach z dnia 30 grudnia 2014 roku, III APa 11/14, LEX nr 1630515.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 1 sierpnia 2013 roku, III APa 9/13, OSA 2014/6/102-127.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 27 listopada 2014 roku, III APa 20/14, LEX nr 1621166.
Wyrok SA w Rzeszowie z dnia 12 października 2006 roku, I ACa 377/06.
Wyrok SN z dnia 20 czerwca 1956 roku, I Cr 260/56, OSN 1957/4/102.
Wyrok SN z dnia 18 stycznia 1965 roku, II PR 685/64, OSNC 1965/7-8/136.
Wyrok SN z dnia 2 czerwca 1966 roku, II CR 421/65, OSP 1967/3/67.
Wyrok SN z dnia 10 marca 1967 roku, I PR 51/67, OSNC 1967/7-8/14.
Wyrok SN z dnia 28 sierpnia 1967 roku, I PR 256/67, OSNC 1968/3/52.
Wyrok SN z dnia 15 grudnia 1967 roku, I PR 397/67, LEX nr 13954.
Wyrok SN z dnia 1 lutego 1968 roku, I PR 449/67, OSNC 1968/12/216.
Wyrok SN z dnia 5 czerwca 1968 roku, I PR 183/68, LEX nr 13972.
Wyrok SN z dnia 24 września 1968 roku, II PR 363/68, OSNC 1969/4/78.
Wyrok SN z dnia 29 marca 1971 roku, I CR 3/71, LEX nr 6898.
Wyrok SN z dnia 25 września 1974 roku, II CR 493/74, LEX nr 7590.
Wyrok SN z dnia 12 grudnia 1974 roku, II PR 262/74, OSNC 1975/7-8/122.
Wyrok SN z dnia 19 grudnia 1979 roku, IV CR 447/79, OSNC 1980/7-8/143.
Wyrok SN z dnia 3 czerwca 1981 roku, IV CR 18/81, LEX nr 8331.
Wyrok SN z dnia 16 marca 1999 roku, II UKN 522/98, OSNAPiUS 2000/9/374.
Wyrok SN z dnia 19 stycznia 2000 roku, I PKN 488/99, OSNP 2001/11/375.
Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2000 roku, I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001/21/636.
Wyrok SN z dnia 9 maja 2000 roku, sygn. akt I PKN 619/99, OSNP 2001/20/610.
Wyrok SN z dnia 14 września 2000 roku, II UKN 207/00, OSNAPiUS 2002/8/191.
Wyrok SN z dnia 15 listopada 2001 roku, II UKN 620/00, OSNP 2003/15/367.
Wyrok SN z dnia 14 lutego 2002 roku, LEX nr 54886.
Wyrok SN z dnia 25 lutego 2003 roku, WA 4/03 OSNwSK 2003/1/403.
Wyrok SN z dnia 13 maja 2004 roku, II UK 371/03, OSNP 2004/24/427.
Wyrok SN z dnia 11 maja 2005 roku, III CK 652/04, LEX nr 151668.
Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2006 roku, II PK 304/05, OSNP 2007/7-8/10.
Wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I UK 367/06, OSNP 2008/19-20/294.
Wyrok SN z dnia 4 listopada 2008 roku, II PK 100/08, OSNP 2010/9-10/108.
Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 roku, II PK 311/08, M. P.Pr 2010, nr 3, s. 143–147.
Wyrok SN z dnia 23 lipca 2009 roku, II PK 26/09, LEX nr 533037.
Wyrok SN z dnia 3 września 2009 roku, III PK 33/09, LEX nr 560865.
Wyrok SN z dnia 8 października 2009 roku, II PK 110/09, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 6.
Wyrok SN z dnia 7 lipca 2010 roku, II PK 132/09, LEX nr 584733.
Wyrok SN z dnia 18 sierpnia 2010 roku, II PK 228/09, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 9.
Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2011 roku, II PK 175/10 OSNP 2012/7-8/88, OSP 2012/9/86.
Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 roku, III PK 96/10, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 189.
Wyrok SN z dnia 4 czerwca 2013 roku, I UK 526/12, LEX nr 1324607.
Wyrok SN z dnia 6 lutego 2014 roku, I UK 318/13, OSNP 2015/5/67.
Wyrok SN z dnia 8 grudnia 2015 roku, II UK 415/14, LEX nr 1955507.

Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2017 roku, I PK 146/16, LEX nr 2309610.

Wyrok SR w Poznaniu z dnia 8 lipca 2014 roku, V P 2731/12, OSP 2018/5/50.

Wyrok TK z dnia 24 października 2000 roku, K 12/00, Dz.U. z 2000 r. Nr 92, poz. 1025.

Wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 21 lipca 2010 roku, II SA/Bd 527/10, LEX nr 640281.