

# Poznaj swoje prawa - BHP a umowa zlecenie



Wynikający z art. 15 kp obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy.

Podniesienie tego obowiązku do rangi podstawowej zasady prawa pracy wskazuje, że nadrzędnym celem przyświecającym ustawodawcy było realne, nie tylko hasłowe zabezpieczenie warunków pozwalających na bezpieczną pracę (tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 19 grudnia 1980 r., I PR 87/80).

Do szczególnych obowiązków pracodawcy należy m.in. prowadzenie systematycznych szkoleń pracowników w zakresie BHP (art. 94 pkt 4 kp).

Z powinnością pracodawcy koresponduje pracowniczy obowiązek przestrzegania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 100 par. 2 pkt 3 kp), co nie zmienia jednak faktu, iż odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny w zakładzie pracy ponosi pracodawca, jest on też zobowiązany chronić życie i zdrowie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Realizacja tych obowiązków następuje poprzez taką organizację pracy, aby pracownicy mieli zapewnione odpowiednie warunki pracy oraz zapewnienie przestrzegania przepisów BHP w zakładzie pracy (art. 207 kp).

Obowiązkiem pracownika jest także poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim oraz stosować się do zaleceń lekarskich (art. 207 par. 2 pkt 5 kp).

Ponadto na pracodawcy spoczywa obowiązek zaznajomienia pracowników z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przeprowadzanie szkoleń w zakresie znajomości przepisów BHP (art. 237(4) kp, art. 237(3) par. 2 kp), przy czym obowiązek ten dotyczy tak szkoleń wstępnych jak i okresowych.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy osoby, która nie posiada dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad BHP.

Szczegółowe zasady, warunki oraz formy szkoleń BHP określa Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 62 poz. 285).

Szkolenia mogą być przeprowadzone w formie instruktażu, seminariów, kursów oraz samokształcenia kierowanego. Każde szkolenie wstępne podstawowe oraz okresowe powinno kończyć się egzaminem, zaś instruktażowi ogólnemu podlegają wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy przed dopuszczeniem do wykonywania pracy.

Usytuowanie obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia warunków i szkoleń BHP w kodeksie pracy nie oznacza, iż pracodawca korzystający z usług świadczonych na podstawie umów cywilnoprawnych jest wolny od konieczności zagwarantowania zleceniobiorcom odpowiednich warunków pracy. Powinność ta wynika z art. 304 par. 1 kp, z mocy którego pracodawca zatrudniający osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę winien zapewniać warunki określone art. 207 par. 2 kp. Oznacza to, że na pracodawcy spoczywają identyczne obowiązki niezależnie od formy zatrudnienia osób świadczących pracę - czy będzie to umowa o pracę czy też umowa cywilnoprawna.

I tak niezależnie od formy prawnej świadczenia pracy (umowa o dzieło, umowa zlecenia) pracodawca powinien zapewnić organizację pracy pozwalającą na zapewnienie prawidłowych warunków BHP oraz zapewnić przestrzeganie przepisów w tym zakresie.

Ponadto art. 304(1) kp nakłada na osoby fizyczne wykonujące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy obowiązki wynikające z art. 211 kp (a więc zarówno szkolenia BHP jak i badania lekarskie) w zakresie określonym przez pracodawcę.

Oznacza to, że ustawodawca dając z jednej strony większą swobodę w kształtowaniu wzajemnych obowiązków stron umowy cywilnoprawnej, nałożył na pracodawcę wymóg oceny charakteru pracy wykonywanej przez te osoby i grożącego im ryzyka, a także dał mechanizm pozwalający na nałożenie tego rodzaju obowiązków na zleceniobiorców.

Jest to szczególnie istotne ze względu na zasady odpowiedzialności za czyn niedozwolony (odpowiedzialności deliktowej), a więc odnoszącej się do szkody na osobie bądź innym dobru chronionym (art. 415 i n. kc).

W szczególności przedsiębiorca powinien starać się zminimalizować ryzyko związane ze szkodą powstałą wskutek prowadzenia zakładu pracy (art. 435 kc).

Podobne stanowisko zajmuje doktryna i orzecznictwo: jeśli pomimo braku wyraźnego nakazu przeprowadzania szkoleń z zakresu BHP oraz kierowania na badania lekarskie rodzaj wykonywanej pracy i stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy wskazywał na celowość dopuszczania do pracy wyłącznie osób cieszących się odpowiednim stanem zdrowia i przeszkolonych w zakresie BHP, pracodawca może wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu BHP (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 1974 r., II CR 493/74, podobnie tak A. Kolosa, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne”, 1999/3/45).

Przy ocenie zasadności postawienia takich wymagań osobom wykonującym pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej należy mieć na uwadze nie tylko rodzaj wykonywanej pracy i stopień zagrożeń (ryzyko wypadku przy pracy) ale i realny charakter pracy, czyli możliwość zakwalifikowania umowy cywilnoprawnej jako stosunku pracy.

Zasady te stosuje się odpowiednio do pracowników agencji pracy tymczasowej świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, do których zgodnie z art. 26 ust. 2 ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166 poz. 1608 z późn. zm.) powinny być stosowane postanowienia art. 8, 9 i 23 ustawy.

Zgodnie z art. 8 pkt 1 ustawy pracownik tymczasowy nie może świadczyć pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu art. 237(15) kp, tj. wskazanych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650).

Należą do nich prace wymienione w tym rozporządzeniu oraz prace określone jako szczególnie niebezpieczne w innych przepisach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy lub w instrukcjach eksploatacji urządzeń i instalacji, a także inne prace o zwiększonym zagrożeniu lub wykonywane w utrudnionych warunkach, uznane przez pracodawcę za szczególnie niebezpieczne.

W szczególności roboty budowlane, rozbiórkowe, remontowe i montażowe prowadzone bez wstrzymania ruchu zakładu pracy lub jego części oraz prace w zbiornikach, kanałach, wnętrzach urządzeń technicznych i w innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych, prace na wysokości, prowadzone przy użyciu materiałów niebezpiecznych.

Ponadto z mocy art. 9 ust. 2 pkt 2 ustawy pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika tymczasowego o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym BHP.

Chociaż przepis nie posługuje się pojęciem „szkolenia” lecz „poinformowania” wydaje się, iż najbezpieczniejszym rozwiązaniem - także z punktu widzenia ew. skutków odpowiedzialności deliktowej - będzie skorzystanie z wymogów odnoszących się do pracowników etatowych.

Wskazuje na to także redakcja art. 9 ust. 3 pkt 2 ustawy, zgodnie z którym agencja pracy tymczasowej i pracownik użytkownik uzgadniają na piśmie także zakres przejścia przez użytkownika obowiązków w zakresie BHP oraz przeprowadzania szkoleń BHP.

Ze względu na to, że art. 26 ust. 2 ustawy nie wyłącza stosowania powyższej normy wobec pracowników świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych (wręcz przeciwnie: wprost nakazuje stosowanie postanowień do zleceniobiorców), należy przyjąć, iż obowiązki te odnoszą się także w przypadku zawierania umów zleceń z pracownikami tymczasowymi.

Na marginesie warto wskazać, iż pracodawca użytkownik nie zapewniający pracownikowi prawidłowych warunków BHP podlega odpowiedzialności wykroczeniowej na podst. art. 27 ustawy.

Reasumując warto pamiętać, że pracodawca, powierzając wykonywanie niektórych prac osobom fizycznym w ramach umowy cywilnoprawnej i wyznaczając miejsce wykonywania tej pracy, powinien zapewnić im bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Pomimo braku formalnego wymogu przeprowadzenia badań lekarskich oraz szkoleń BHP, możliwość nałożenia takiego obowiązku wprowadza art. 304(1) kp, nakładając takie obowiązki na osoby świadczące pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Jeżeli jednak rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest tak znaczny, że wskazane jest, aby nawet do doraźnego wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczane wyłącznie osoby fizyczne mające odpowiedni stan zdrowia i przeszkolone w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy - zleceniodawca powinien wymagać od osoby, z którą zawiera umowę cywilnoprawną, poddania się badaniu lekarskiemu lub szkoleniu w zakresie BHP.

Jest to szczególnie wskazane ze względu na kwestię odpowiedzialności za szkodę na osobie wskutek wypadków w miejscu pracy. Obowiązek ten odnosi się także do agencji pracy tymczasowej jako pracodawcy (zleceniodawcy), której obowiązki w zakresie przeszkolenia BHP określają wprost przepisy ustawy.